

Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Struttura del Piano	4
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024.....	6

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione

concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Struttura del Piano

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è diviso in tre Sezioni.

Nella sezione 1

“**Scheda anagrafica dell'amministrazione**”, sono stati indicati tutti i dati identificativi del Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese.

Nella sezione 2

“**Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**”, sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente.

La sezione 2 comprende le seguenti sottosezioni:

2.1 Valore Pubblico: La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte.

2.2 Performance: Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Nel Piano delle Performance 2022-2024 sono specificati quali sono gli obiettivi per l'anno 2022, qual è il soggetto che risponde dell'obiettivo e quali sono i soggetti coinvolti.

Nel Piano delle Azioni Positive 2022-2024 è posta attenzione ai seguenti obiettivi:

- tutelare il benessere lavorativo, preservando i dipendenti da situazioni di molestie, mobbing, discriminazioni e da disagi dovuti all'ambiente di lavoro;

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza: La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, presenti Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024

Nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e quindi l'organigramma, le posizioni organizzative e altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La sezione 3 comprende le seguenti sottosezioni:

3.1 Struttura organizzativa: Viene indicato l'organigramma dell'Ente ed il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 già deliberato dall'Ente con appositi atti.

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento suddiviso per categoria e genere ed è così rappresentato:

Dipendenti CSSAC	Femmine	Maschi	TOTALE
Dirigenti	1	0	1
Responsabili con P.O.	3	0	3
Categoria D (escluse le P.O.)	13	5	18
Categoria C	17	4	21
Categoria B	9	1	10
Categoria A	0	0	0
TOTALI	43	10	53

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del piano delle Azioni Positive suddiviso per profilo professionale e genere ed è così rappresentato:

Dipendenti CSSAC	Categoria	Femmine	Maschi	TOTALE
Dirigenti		1	0	1
Responsabili con P.O.	D	3	0	3
Istruttori Direttivi Amministrativi	D	1	0	1
Istruttori Direttivi Assistenti Sociali	D	11	5	16

Istruttori Direttivi Educatori	D	1	0	1
Educatori Professionali	C	9	1	10
Istruttori Amministrativi	C	8	3	11
Operatori Socio Sanitari	B	7	0	7
Esecutori Amministrativi	B	1	1	2
Centralinisti	B	1	0	1
TOTALI		43	10	53

3.2. Organizzazione del lavoro agile: Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA non è stato predisposto, ma la modalità di attività lavorativa in *lavoro agile* si è applicata in misura superiore al 30 per cento dei Dipendenti che l'hanno richiesto e con la sottoscrizione di un Accordo Individuale.

Piano triennale dei fabbisogni di personale: Con deliberazione del CdA n. 18 del 09/06/2022 si è provveduto alla "Modifica al Piano triennale del fabbisogno di personale periodo 2022/2024 (Art. 6 Dlgs. 30/03/2001 n. 165)" al fine di poter prevedere all'assunzione tramite mobilità a seguito di richieste di dipendenti per collocamento a riposo.

Altresì, con deliberazione del CdA n. 19 del 09/06/2022 si è provveduto alla "Approvazione del Piano delle azioni positive 2022-2024", nel quale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dello stesso la formazione, che consente a tutti i dipendenti una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni ambito professionale, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori anche di frequentare i corsi individuati, in considerazione dell'articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

3.4 Nella sezione 4 "Monitoraggio", sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese</p> <p>Indirizzo: Str. Valle Pasano, 4 – 10023 Chieri</p> <p>Codice fiscale/Partita IVA: 07305160017</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 52</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 102.397</p> <p>Telefono: 011 942.71.36</p> <p>Sito internet: www.servizisocialichieri.it</p> <p>E-mail: segreteria@cssac.it</p> <p>PEC: protocollocssa@pec.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico	<p>Deliberazione di Assemblea Consiliare n. 14 del 22/07/2021 “Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024”</p> <p>Deliberazione di Assemblea Consiliare n. 26 del 21/12/2021 “Approvazione nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 - Approvazione Bilancio di Previsione 2022-2024”</p>
Sottosezione 2.2 - Performance	<p>PEG-Piano della performance 2022-2024, approvato con Deliberazione del CdA n. 5 del 10/02/2022, limitatamente alle sezioni relative agli obiettivi e alle performance attese oggetto di assegnazione al Direttore e ai Responsabili</p>
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla Deliberazione del CdA n. 14 del 29/04/2022</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa	Si rinvia alla premessa punto 3.1.
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile	Il POLA non è stato predisposto. Il Lavoro Agile si è applicato in misura maggiore al 30 per cento dei Dipendenti ove lo richiedono e con la sottoscrizione di un Accordo Individuale.
Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione del CdA n.18 del 09/06/2022 Approvazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024”, di cui alla deliberazione del CdA n.19 del 09/06/2022
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, c. 3 del D.L. 80/21 e dell’art. 5 del D.M. 24/6/22 (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/09, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; - secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; - su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’art. 147 del D.Lgs. 267/00, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. 	