

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 3 del 30.01.2024

Premessa

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*per abbreviazione denominato nel prosieguo: PIAO*), nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

all'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*

Il presente Piano, pertanto, è adottato secondo il suddetto schema tipo nei termini ivi indicati, nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e s.m.i., del decreto legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.. nonché delle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di Organizzazione del lavoro agile, Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Trattasi di un documento programmatico, di durata triennale, aggiornato annualmente, complesso, sperimentale e di transizione, all'interno del quale sono confluiti alcuni dei principali piani triennali tra cui:

- a) il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- b) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) le disposizioni e indicazioni in materia di lavoro agile.

Considerata la specifica natura dell'ente, come più volte ribadita anche nelle numerose e qualificate sentenze della Corte Costituzionale in materia di natura delle IPAB (n. 173 del 1981, n. 195 del 1987, n.396 del 1988 e n. 146 del 2012 fra le altre) deve considerarsi le medesime IPAB non assimilabili o inquadrabili in precise categorie di enti pubblici.

La Corte, in più occasioni, ha “...avuto modo di rilevare la peculiarità di detti enti (sentenza n. 173 del 1981) e del loro regime giuridico, caratterizzato dall'intrecciarsi «di una intensa disciplina pubblicistica con una notevole permanenza di elementi privatistici, il che conferisce ad esse una impronta assai peculiare rispetto ad altre istituzioni pubbliche» (sentenza n. 195 del 1987), giungendo ad affermare che «devesi convenire con quella dottrina che parla di una assoluta tipicità di questi particolari enti pubblici, in cui convivono forti poteri di vigilanza e tutela pubblica con un ruolo ineliminabile e spesso decisivo della volontà dei privati, siano essi i fondatori, gli amministratori o la base associativa» (sentenza n. 396 del 1988)”.

Infine, va considerato che l'importanza rivestita nel tempo da tali Istituzioni, la rilevanza degli statuti e delle tavole di fondazione, peraltro notevolmente eterogenei, nonché i poteri di vigilanza e di tutela pubblica “..inducono ad affermare un'indubbia peculiarità di questo genere di soggetti, non catalogabili in precise categorie di enti pubblici.”. (sentenza n.161 del 2012)

Sulla base del quadro normativo di riferimento e tenuta in particolare considerazione la suddetta giurisprudenza della Corte, il PIAO 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'IPAB, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Riferimenti normativi

DL 80/2021 convertito con modificazioni nella L. 113/2021 in data 6 agosto 2021;

DM PA n. 132/2022 del 30.06.2022

L'art. 6, del DL 80/2021 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 (non applicabile alle IPAB ai sensi del parere della CIVIT, ora ANAC, rilasciato in data 26/11/2010), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del citato DM il termine per l'aggiornamento del PIAO negli anni successivi alla prima adozione è stabilito al 31 gennaio di ogni anno. Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- *Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;*
- *Sottosezione 2.2 – Performance;*
- *Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;*

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- *Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;*
- *Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;*
- *Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;*

Sezione 4 = Monitoraggio.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: IPAB Opere Riunite Buon Pastore

Sede: San Polo n. 2123 CAP 30125 Venezia

Codice fiscale e P.Iva: 94020070275

Codice IPA: orbp

Codice univoco: UFVZU0

Presidente e legale rappresentante: Dott. Carmine Scarano

Segretario Direttore Generale: Dott. Giocondo Leonardi

Telefono: 041.5222689

Sito web: <http://www.buonpastore.org>

E-mail: sede@buonpastore.org

PEC: opereriunitebuonpastore@pec.it

Dipendenti al 31/12/2023: 8

Ospiti nelle varie unità di offerta:

- a. Comunità educativa per minori con PA: 24
- b. Comunità educativa riabilitativa con PA: 21
- c. Comunità educativa mamme: 5 + figli minori
- d. Convenzione ex. art. 15 L. 241/1990 Prefettura di Venezia: 23

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

La sottosezione non è applicabile per gli enti con meno 50 dipendenti.

Si rinvia, in ogni caso, a quanto previsto nella Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 19.12.2023 di approvazione della Relazione del Presidente al Bilancio Economico di previsione anno 2024 e nella Relazione del Patrimonio e Piano di valorizzazione qui allegate. (all. 1 e 2)

2.2 - Performance

La sottosezione non è applicabile agli enti con meno 50 dipendenti.

Va tenuto conto, altresì, del parere in tema di applicabilità del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i. alle IPAB fornito in data 26/11/2010 dalla CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC), In particolare, secondo quanto ivi indicato “...*la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell’avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al d. lgs. n.207/2001 [...], non rientrano nell’ambito di applicazione del d. lgs. n. 150/2009*”.

L’ente, tuttavia, ha adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 20.01.2023 un “*Sistema di valutazione performance organizzativa e individuale-Regolamento per l’attribuzione delle risorse previste nel Fondo risorse decentrate*”. Il regolamento è allegato al presente Piano quale parte integrante (all.3), in quanto strumento atto a consentire l’attribuzione delle risorse ai fini dell’attivazione del sistema premiale previsto dal CCDI 2023-2025.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'IPAB n. 33 del 28/09/2018. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.m. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Con deliberazione n.2 del 20.01.2023 il Consiglio di amministrazione ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, allegato al presente (all.4) e cui si rimanda per le attività e le verifiche di cui all'art. 6 cc.1 e 2 del DM PA 132/2022.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. d.m. 132/2022) è illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione.

La struttura organizzativa dell' I.P.A.B Opere Riunite Buon Pastore è costituita da due organi:

- *il Consiglio di amministrazione a cui spetta la funzione di indirizzo e controllo politico ed è composto da cinque membri, tra cui il Presidente che detiene la rappresentanza legale dell'Ente.*
- *Il Segretario Direttore a cui spetta la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria dell'Ente.*

Si riporta in allegato (all.5), per formare parte integrante del presente Piano, l'Atto aziendale recante la struttura organizzativa, il funzionigramma e l'organigramma dell'IPAB, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.28 del 16.10.2023.

Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

La recente pandemia da COVID -19 ha facilitato l'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro agile e da remoto per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81" Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Durante il primo periodo dell'emergenza sanitaria, infatti, per consentire ai dipendenti di lavorare da remoto è stata messa loro assegnata la strumentazione tecnica necessaria (PC portatili, VPN) necessaria per poter lavorare da remoto. Sono stati altresì adottati i provvedimenti relativi alla fruizione del buono pasto.

L'Ipab ha inteso fin dal CCDI 2019-2021, confermando e migliorando tale indicazione nel successivo CCDI 2022-2024, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro individuando le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021.

Il nuovo contratto collettivo disciplina il lavoro a distanza ai seguenti articoli:

art. 63 Definizione e principi generali

art. 64 Accesso al lavoro agile

art. 65 Accordo individuale

art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

art. 67 Formazione lavoro agile

art. 68 Lavoro da remoto

La promozione del lavoro agile e da remoto, poi, dopo le positive esperienze avviate nel 2020 fin dal mese di marzo, ha visto l'inserimento anche nel CCDI 2023-2025 approvato e sottoscritto con le OO.SS. in data 5 aprile 2023, dell'art. 19 circa l'organizzazione del lavoro agile e da remoto.

Ivi sono state individuate le attività indifferibili da rendere in forma diretta presso le sedi dell'ente e i contingenti minimi di personale che dovrà assicurare la propria presenza sul luogo di lavoro.

Il personale che intende aderire al lavoro agile in forma consensuale e volontaria– sia esso con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato – è autorizzato a svolgere attività in modalità agile qualora ricorrendo le condizioni minime di cui al suddetto art. 19 del CCDI 2023-2025.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il vigente Piano triennale dei fabbisogni del personale dell'IPAB 2022-2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 32 del 20.12.2021 e successivamente integrato dalle deliberazioni n. 7 del 08.04.2022, n. 33 del 16.12.2022, n. 6 del 20.01.2023, n.19 del 13.07.2023 e n. 26 del 16.10.2023.

Lo stesso è allegato al presente Piano (all.6), per formarne parte integrante e sostanziale.

Nel piano è insita una programmazione strategica delle risorse umane necessarie considerati gli attuali bisogni amministrativi e le unità di offerta presenti, nonché la gestione del patrimonio disponibile, messo a reddito e a servizio dell'attività di missione.

La programmazione tiene conto della normativa applicabile alle IPAB in materia di assunzione e dei relativi vincoli di spesa, della quantificazione delle risorse superando il concetto della dotazione organica per approdare a una valutazione più legata agli effettivi fabbisogni.

Appare in questa sede necessario evidenziare come alle I.P.A.B. vengano concesse le seguenti deroghe:

- a. *per effetto dell'art. 4 comma 12 bis del D.L. 66/2014, le limitazioni assunzionali valide per gli Enti Locali non sono applicabili, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello di costi coerente con la qualità dei servizi erogati. Detta norma trova la sua ratio nel consentire a questa tipologia di Enti, i cui ricavi sono determinati da entrate derivanti dall'offerta di servizi perlopiù di tipo socioassistenziali, di poter rispettare i livelli di standard previsti dalle norme regionali di settore;*
- b. *l'obbligatorietà di rilevazione e trasmissione del Conto Annuale delle spese sostenute per il personale, previsto dall'art. 60 del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001, non è applicabile così come precisato a pag. 74 della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 19 del 27 aprile 2017.*

tab. 1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Servizio/ufficio assegnazione	Profilo professionale	Area	Posizione economica	Risorse	Funzione aziendale	atto
Direzione generale	Segretario DG		Dirigente	1		
Servizio di direzione/Servizio Amministrazione Controllo	Funzionario specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche	Funzionari/ Elevata qualificazione	D4	1	Responsabile del servizio	
Totale Servizio di direzione				2		
Ufficio Gare-Appalti-Contratti	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	C1	1	Collaboratore di Ufficio	
Totale Ufficio Gare-Appalti-Contratti				1		

Ufficio Bilancio - Tesoreria	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	C1	2	Collaboratore di Ufficio
Totale Ufficio Bilancio - Tesoreria				2	
Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica	Collaboratore amministrativo- collaboratore servizi supporto	Operatori Esperti	B3	1*	Collaboratore di ufficio
Totale Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica				1	
Servizio socio – sanitari educativi	specialista in attività socio assistenziali	Funzionari/ Elevata qualificazione	D3	1	Responsabile del servizio
	Psicologo clinic - Psicoterapeuta	Funzionari/ Elevata qualificazione	D1	1***	Responsabile clinico CER – supervisore attività educative
Ufficio rifugiati accordo Prefettura	Istruttore amministrativo/operatore sociale	Istruttori	C1	1**	Collaboratore di ufficio
Totale servizi socio sanitari educativi				3	
TOTALE ENTE				9	

* Tempo parziale 25h/sett.

** Tempo parziale 20h/sett. e determinato al 31.12.2023

*** dal 01.01.2024 a conclusione prove selettive concorsuali

Si attesta che sono rispettate le unità a tempo determinato (inferiore al 20% del personale a tempo indeterminato) e part-time (inferiore al 25% del personale a tempo pieno) previste dalle normative vigenti.

Quanto sopra per l'anno 2023. Per quanto concerne la programmazione del fabbisogno 2024 e anni successivi la stessa è, al momento, necessariamente legata all'eventuale riforma regionale delle IPAB, che potrà comportare una diversa organizzazione del personale, anche legata alla gestione diretta di alcuni servizi al momento affidati in appalto.

Altresì, l'incremento dei posti nelle unità di offerta, legato all'aggiornamento annuale del Piano di Zona 2023-2025 e il possibile ampliamento del Servizio in Convenzione con la Prefettura di Venezia potrebbero determinare la necessità d'incrementare la dotazione organica dell'ente.

Il numero delle progressioni verticali di carriera verrà stabilito tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate. Tali progressioni non influiranno sul numero totale di risorse attribuite all'organico trattandosi appunto di una progressione di carriera riservata al personale interno.

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, del personale sono annualmente declinate nel Piano di Formazione del Personale anno 2024 di prossima approvazione con determinazione del Segretario direttore generale.

Il programma rispetta, in ogni caso, le seguenti indicazioni

a. Formazione obbligatoria

- sicurezza di cui al D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

b. Formazione necessaria

- Aggiornamento normativa Privacy
- Aggiornamento Codice Amministrazione Digitale e nuove piattaforme PA
- Normativa in materia di Trasparenza e Anticorruzione e adempimenti correlati (albo on line, amministrazione trasparente)
- Normativa Codice Appalti e piattaforme Anac e ministeriali collegate
- Le Ipab, aggiornamento normativo
- Il procedimento amministrativo e la stesura degli atti amministrativi
- Tracciabilità e adempimenti correlati
- Gestione contabile per la PA , verifiche e controlli
- Lingua inglese

Nell'ambito della sicurezza del lavoro, l'RSPP Aziendale programma annualmente le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative. Inoltre, si procede annualmente alla formazione e aggiornamento del personale in materia privacy ad opera del DPO nominato.

I costi relativi alla spesa per il personale dipendente, per l'anno 2024, trovano copertura nel bilancio di previsione esercizio 2024.

L'organico del personale dipendente per gli anni 2024-2025 troverà copertura negli atti di programmazione corrispondenti.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

Ai sensi del DM 132/2022, art. 4, cc.3 e 4 il monitoraggio non è obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Tenuto conto di quanto contenuto nelle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato un monitoraggio, secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

ALLEGATI:

2.1 – SOTTOSEZIONE: VALORE PUBBLICO

Relazione del Presidente al Bilancio Economico di previsione anno 2024

Relazione del Patrimonio e Piano di valorizzazione allegato al Bilancio di previsione 2024

2.2 - SOTTOSEZIONE: PIANO DELLA PERFORMANCE

"Sistema di valutazione performance organizzativa e individuale-Regolamento per l'attribuzione delle risorse previste nel Fondo risorse decentrate"

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.

3.1 - SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Atto aziendale recante la struttura organizzativa, il funzionigramma e l'organigramma dell'IPAB

3.3 - SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

Piano triennale dei fabbisogni del personale dell'IPAB 2022-2024

Venezia, data della firma digitale

Dott. Giocondo Leonardi
Segretario Direttore Generale
Documento informatico sottoscritto digitalmente
Ai sensi degli artt. 20, 21 e 23 del D.Lgs 82/2005