



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024– 2026 – (I AGGIORNAMENTO SEZ. 3.1 E 3.3)**
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il presente Piano ha durata triennale (dal 2024 al 2026).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 n.132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, 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. 8, c. 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022 *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.*



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
AMMINISTRAZIONE	CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIALI E SOCIO-SANITARI DELL'AMBITO TERRITORIALE C08	
INDIRIZZO SEDE LEGALE	VIA ALBANA – 81055 SANTA MARIA CAPUA VETERE	
INDIRIZZO SEDE TERRITORIALE	VIA GIUSEPPE BONAPARTE N. 82 -81055 SANTA MARIA CAPUA VETERE	
Recapito telefonico	0823813405	
Indirizzo sito internet	www.ambitoterritorialec8.it	
e-mail	segreteria@ambitoterritorialec8.it	
PEC	consorzioatc08@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	93115900610	
Presidente	DAVIDE FUMANTE	
Numero dipendenti a TI al 31.12.2023	20	
Numero abitanti al 31.12.2023	74.134	



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Rischi corruttivi e trasparenza

Il 23 gennaio 2024 è stato pubblicato sul sito internet del Consorzio C08 un avviso pubblico, con il quale questa amministrazione ha espresso la volontà di provvedere all'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione (p.t.p.c.) 2023 - 2025, approvato con deliberazione cda n. 5 del 30.3.2023, confluito, ai sensi dell'art. 6 del d.l. 09/06/2021 n. 80 e del dpr 24/06/2022 n. 81, nella sezione "valore pubblico performance e anticorruzione", sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 (piao) approvato con deliberazione cda n. 15 del 31/07/2023. Al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati e per acquisire eventuali proposte in merito è stata attivata la consultazione volta a recepire osservazioni e proposte da parte dei cittadini inviabili al Consorzio C08 entro il giorno 07/02/2024, utilizzando il modulo pubblicato in allegato all' avviso, tramite posta elettronica certificata all'indirizzo: consorzioatc08@pec.it. Alla scadenza del presente termine non è pervenuta all'Ente alcuna proposta.

Vengono elencate di seguito le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione ("aree di rischio"). L'analisi comprende la mappatura dei processi attuati dall'azienda, la quantificazione del rischio e le azioni previste per il trattamento e la riduzione del rischio.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del d.lgs. n. 231/2001, il Consorzio ha effettuato un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi.

Tra le attività esposte al rischio di corruzione, come precisato dall'ANAC, vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

Il Piano Nazionale Anticorruzione è il documento metodologico in cui l'ANAC fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo": per la ponderazione del rischio è stata pertanto utilizzata una metodologia di tipo qualitativo, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Sono stati definiti i seguenti indicatori di probabilità e di impatto degli eventi corruttivi:

<i>PROBABILITA' - INDICATORI</i>	<i>DESCRIZIONE</i>
Rilevanza esterna	processo ha effetti all'esterno dell'ente in termini di interessi rilevanti e di benefici
Discrezionalità	grado di discrezionalità del decisore dell'ente
Storicità	manifestazione di eventi corruttivi in passato
Opacità	limitata trasparenza del processo decisionale
Complessità	difficoltà intrinseche al processo decisionale

<i>IMPATTO - INDICATORI</i>	<i>DESCRIZIONE</i>
Organizzativo	coinvolgimento di uno o più uffici nel processo decisionale
Economico	entità del danno economico dell'evento corruttivo
Reputazione	entità del danno di immagine dell'evento corruttivo

La valutazione qualitativa di ogni singolo indicatore di rischio è stata effettuata dal RPCT ed ha permesso di graduare il livello di rischio dei vari processi che può risultare: N=nullo, B=basso, M=medio, A=alto, A+=altissimo.

Dall'analisi delle diverse aree di rischio risulta che i processi mappati per il Consorzio presentano un livello di rischio tra BASSO e MEDIO, come dettagliato nelle seguenti schede.



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 1 Personale – Reclutamento e conferimento incarichi

Figure coinvolte: Direttore e, se diverso, Responsabile Ufficio Personale

Analisi del rischio:

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;
- scarsa trasparenza/ridotta pubblicità dell'avviso di selezione;
- disomogeneità delle valutazioni durante la selezione;
- violazione del principio di segretezza e riservatezza.

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	M
Discrezionalità	B
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: definizione di procedure ad evidenza pubblica per la selezione del personale; predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili (qualifiche professionali codificate, titoli di studio, ecc.); pubblicazione dei bandi sul sito e all'Albo pretorio del Consorzio e ove previsto dalla normativa su GURI - Concorsi ed invio dei bandi ai Comuni soci; obbligo di astensione in caso di conflitto di Interesse.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Scheda n. 2 – Affidamento servizi e forniture – procedure di accreditamento dei servizi sociali

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo e istruttore amministrativo

Analisi del rischio:

- definizione dei requisiti di accesso alla gara, in particolare tecnico- economici, al fine di favorire un'impresa;
- mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta;
- mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- frazionamento degli importi di determinati acquisti di servizi o forniture, al fine di utilizzare procedure meno regolamentate che favoriscano soggetti specifici;
- utilizzo improprio dello strumento della proroga

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	M
Discrezionalità	B
Storicità	N
Opacità	N
Complessità	M



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

<i>IMPATTO - INDICATORI</i>	<i>LIVELLO DI RISCHIO</i>
Organizzativo	B
Economico	M
Reputazione	M

Livello di rischio: MEDIO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: Utilizzo di procedure ad evidenza pubblica per gli appalti sopra soglia; predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili, non discriminanti; per gli appalti sotto soglia, verifica di indicatori di qualità dei fornitori (carta dei servizi, criteri di accreditamento, ecc). Utilizzo del mercato elettronico (Consip, Mepa, ecc.); obbligo di astensione in caso di conflitto di Interesse.



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 3 Area Minori e Responsabilità Familiare – Servizi tutela minori

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo, istruttore amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- scarsa trasparenza nei processi di scelta/individuazione delle famiglie affidatarie;
- disomogeneità nella valutazione delle risorse delle famiglie di origine e nelle decisioni attinenti la presa in carico dei minori
- disomogeneità delle valutazioni durante la scelta;
- ricevere o accettare la promessa di denaro o altra utilità per favorire un esito del procedimento coerente con gli interessi dei soggetti privati coinvolti

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	B
Discrezionalità	B
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: adozione di procedure standardizzate con obbligo di motivazione specifica circa i criteri che orientano le scelte; trasparenza dei beneficiari; formazione degli operatori del Servizio e delle famiglie aspiranti affidatarie, in un'ottica di condivisione dei criteri e delle modalità di scelta; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche sia ad uso interno che dirette agli organi competenti: Tribunale dei Minorenni, Tribunale Ordinario, enti sanitari e socio-sanitari, ecc.)..



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 4 Area Anziani e Disabili – Servizi residenziali, semiresidenziali, territoriali e domiciliari

Figure coinvolte: Direttore, Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- scarsa trasparenza nei processi di ammissione degli utenti;
- disomogeneità delle valutazioni durante la scelta;
- ricevere o accettare la promessa di denaro o altra utilità per favorire un esito del procedimento coerente con gli interessi dei soggetti privati coinvolti

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	B
Discrezionalità	B
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: adozione di procedure standardizzate con obbligo di motivazione specifica circa i criteri che orientano le scelte; trasparenza nella individuazione dei beneficiari; formazione degli operatori del Servizio; implementazione di strategie di lavoro di rete con gli assistenti sociali dei Comuni, nell'ottica di condivisione dei criteri che improntano le scelte; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche sia ad uso interno che dirette agli organi competenti: enti sanitari e socio-sanitari, ecc.).



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 5 Area Contrasto alla povertà– Concessione di contributi, voucher, buoni sociali

Figure coinvolte: Direttore, Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi, a contributi, a voucher ecc., al fine di agevolare particolari soggetti;
- alterazione delle graduatorie di accesso ai servizi

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	M
Discrezionalità	M
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	M

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	M

Livello di rischio: MEDIO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: Adozione di regolamenti che prevedono requisiti oggettivi (età, invalidità, certificazione ISEE, ecc.) per l'inserimento nelle graduatorie per l'accesso a contributi, voucher o altri benefici economici; Pubblicazione sul sito del Consorzio dei regolamenti e dei requisiti per l'accesso ai servizi, nonché delle graduatorie dei beneficiari di contributi e voucher; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche ad uso interno).



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 6 Area amministrativa

Figure coinvolte: Direttore e personale ufficio amministrativo

Analisi del rischio:

- Omissioni o alterazione di atti e documenti
- Omissioni o alterazione di modalità sanzionatorie al fine di favorire/danneggiare soggetti particolari.
-

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	B
Discrezionalità	M
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: utilizzo di sistemi informatici atti a tracciare le attività di creazione/modifica dei documenti; adozione di procedure e di format standard per la predisposizione di atti e documenti. Pubblicità legale (Albo pretorio) e trasparenza sul sito istituzionale del Consorzio.



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 7 Area finanziaria – economato e mandati di pagamento

Figure coinvolte: Direttore e personale ufficio Servizio Finanziario

Analisi del rischio:

- sottrazione denaro contante;
- utilizzo improprio delle spese economali;
- alterazione di importi e tempistica di pagamenti.

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	B
Discrezionalità	M
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: utilizzo di sistemi informatici atti a tracciare i mandati di pagamento; regolamento servizi economato; rendicontazione puntuale delle spese economali, con relativi giustificativi. controllo ad opera del Direttore e del Revisore.



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Scheda n. 8 Progetti finanziati da programmi comunitari, nazionali e/o regionali

Figure coinvolte: Direttore, Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- utilizzo improprio dei fondi ricevuti;
- rendicontazione infedele dell'uso dei fondi ricevuti;
- produzione di documenti o attestazioni non veritieri in merito all'utilizzo dei fondi ricevuti.

PROBABILITA' - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Rilevanza esterna	B
Discrezionalità	B
Storicità	N
Opacità	B
Complessità	B

IMPATTO - INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO
Organizzativo	B
Economico	B
Reputazione	B

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: controllo ad opera del Direttore e del Revisore.

Le schede predette rappresentano l'analisi teorica ed iniziale dei potenziali rischi e sono suscettibili di modifiche o integrazioni in funzione della concreta applicazione del Piano, trattandosi di un Ente di nuova costituzione.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Qualunque proposta di integrazione o modifica delle predette aree di rischio dovrà essere deliberata dal CDA, nell'ambito dell'approvazione prevista al 31 gennaio di ogni anno o in corso di anno qualora emergessero esigenze di aggiornamento.

2.2 Misure di contrasto al rischio corruttivo

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	PRIORITA' (ALTA, MEDIA, BASSA)	MISURE DI CONTRASTO AL RISCHIO CORRUTTIVO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
UFFICIO DI DIREZIONE	MEDIA	Aggiornamento professionale annuale, formazione specifica, rotazione su base triennale se possibile	al 31 dicembre
SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	MEDIA	Aggiornamento professionale annuale, formazione specifica, rotazione su base triennale se possibile	al 31 dicembre
SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE	MEDIA	Aggiornamento professionale annuale, formazione specifica, rotazione su base triennale se possibile	al 31 dicembre
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	MEDIA	Aggiornamento professionale annuale, formazione specifica, rotazione su base triennale se possibile	al 31 dicembre



Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito Territoriale C08

Il Consorzio garantisce l'applicazione dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/01, così come modificato dalla legge 179/2017, in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti tenendo conto delle indicazioni fornite dall'ANAC con la Determinazione n. 6 del 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)". A ciascun dipendente del Consorzio C08 è stato assegnato un accesso al sistema di protocollazione informatizzato con possibilità di inviare mediante protocollo interno comunicazioni al Direttore, garantendone la riservatezza e l'anonimato. La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

2.3 Trasparenza

Il Consorzio, al fine di garantire la massima trasparenza in merito alle procedure e agli atti adottati (in ossequio alla visione della P.A come "casa di vetro"), consente a tutti i cittadini una visione dei medesimi nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito internet istituzionale. Inoltre, detiene un "**REGISTRO DELLE RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO**", che pervengono al responsabile per la trasparenza (ART. 5, CO. 1, D.LGS. N. 33/2013). Per l'anno 2023 non sono pervenute istanze di accesso civico né semplice, né generalizzato (FOIA).

2.4 Piano della Performance

La particolare struttura organizzativa del Consorzio, in cui è presente un unico organo di vertice operativo individuato nella figura del Direttore Unico, fa sì che gli obiettivi indicati sia di performance individuale che di performance organizzativa vengono preliminarmente assegnati tutti al Direttore Unico che provvede a distribuirli al personale in base ai ruoli e competenze di ciascuno.

Pertanto, gli obiettivi di performance individuale e quelli di performance organizzativa sono tutti assegnati al Direttore che provvede a ripartirli in parte, in base a ruoli e competenze, fra i propri collaboratori.

Stante l'esiguità della dimensione della struttura, così come descritta, e dell'attività istituzionale svolta, nel caso del Direttore Unico le due performance, quella organizzativa e quella individuale, presentano inevitabili punti di contatto. Infatti, nella figura dirigenziale convergono tutte le principali mansioni dell'attività amministrativa, finanziaria e gestionale:

- Il Direttore amministrativo e del personale;
- Il Responsabile anticorruzione e trasparenza RPCT;
- Il Responsabile per la transizione al digitale;
- Il Responsabile Unico del Procedimento;
- Il Responsabile del servizio Amministrativo;
- Il Responsabile del servizio finanziario e del personale;



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

- Il Responsabile del servizio sociale professionale;
- Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).

E' del tutto evidente come l'obiettivo consortile di una ottimizzazione della gestione dei servizi sociali e socio-sanitari, avendo come unico attuatore il Direttore, coincida perfettamente con l'obiettivo personale dell'unico dirigente da sottoporre a valutazione, e così anche per tutti gli altri obiettivi del Consorzio.

Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il Direttore utilizzerà, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, il personale assegnato e le risorse disponibili indicate nell'elaborato contabile del PEG 2024-2026.

Inoltre, il Consorzio ha previsto la nomina e la composizione per l'anno 2024 dell'Organismo di Valutazione, che possa procedere ad una valutazione degli obiettivi di performance.

E' intendimento del CdA procedere nel corso del 2024 all'individuazione tra il personale dipendente a tempo indeterminato di almeno un titolare di posizione organizzativa.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

UNITA' ORGANIZZATIVA

UFFICIO DEL DIRETTORE

TIPO OBIETTIVO

Implementazione/sviluppo (il peso massimo attribuito agli obiettivi è pari a 100)

PROGETTO

AFFARI ISTITUZIONALI / ORGANI ISTITUZIONALI/ / UFFICIO DI SEGRETERIA/ INFORMATIZZAZIONE /
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE / ALBO E TRASPARENZA

DIRETTORE

DOTT.SSA FRANCESCA PALMA

AZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'	PESO %	INIZIO ATTIVITA'	FINA ATTIVITA'	OBIETTIVO NUMERICO DELL'AZIONE IN VALORE ASSOLUTO E/O PERCENTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
1	Implementazione sito istituzionale	10%	01/01/2024	31/12/2024	100% ANNUALE VERIFICA	RELAZIONE DEL DIRETTORE
2	Implementazione software gestionale protocollo e atti amministrativi	20%	01/01/2024	31/12/2024	100% ANNUALE VERIFICA	RELAZIONE DEL DIRETTORE
3	Riduzione tempi di pagamento delle fatture, secondo la normativa vigente	30%	01/01/2024	31/12/2024	100% ANNUALE VERIFICA	INDICATORE TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI
4	Attivazione servizi on line	20%	01/01/2024	31/12/2024	100% ANNUALE VERIFICA	RELAZIONE DEL DIRETTORE
5	Approvazione regolamenti su organizzazione	20%	01/01/2024	31/12/2024	100% ANNUALE VERIFICA	RELAZIONE DEL DIRETTORE



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

UNITA' ORGANIZZATIVA

SERVIZI AMMINISTRATIVI

TIPO OBIETTIVO

Attivazione/Implementazione/sviluppo (il peso massimo attribuito agli obiettivi è pari a 100)

PROGETTO

GESTIONE AMMINISTRATIVA / GARE E CONTRATTI / PROGETTAZIONE

DIRETTORE

DOTT.SSA FRANCESCA PALMA

AZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'	PESO %	INIZIO ATTIVITA'	FINA ATTIVITA'	OBIETTIVO NUMERICO DELL'AZIONE IN VALORE ASSOLUTO E/O PERCENTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
1	Progettazione misure PNRR	20%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
2	Rendicontazioni programmi complessi da concludere entro il 2023 (PON Inclusione, ITIA...)	20%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
3	Programmazione del Piano di Zona Sociale	40%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
4	Procedure di accreditamento dei servizi domiciliari, residenziali e semiresidenziali	10%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

UNITA' ORGANIZZATIVA

SERVIZI FINANZIARI

TIPO OBIETTIVO

Attivazione /Implementazione/sviluppo (il peso massimo attribuito agli obiettivi è pari a 100)

PROGETTO

GESTIONE ECONOMICA - FINANZIARIA / PERSONALE

DIRETTORE

DOTT.SSA FRANCESCA PALMA

AZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'	PESO %	INIZIO ATTIVITA'	FINA ATTIVITA'	OBIETTIVO NUMERICO DELL'AZIONE IN VALORE ASSOLUTO E/O PERCENTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
1	Attivazione servizio di tesoreria per il nuovo triennio	5%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
2	Implementazione gestione economico-finanziaria attraverso il software gestionale	50%	01/01/20234	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
3	Attivazione procedure previste nel DUP - PIAO annualità 2023	40%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
4	Implementazione gestione economica e giuridica del personale attraverso il software gestionale	5%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

UNITA' ORGANIZZATIVA

SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

TIPO OBIETTIVO

Attivazione /Implementazione/sviluppo (il peso massimo attribuito agli obiettivi è pari a 100)

PROGETTO

PUA / SEGRETARIATO SOCIALE / SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE / UVI / SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SOCIO-SANITARI

DIRETTORE

DOTT.SSA FRANCESCA PALMA

AZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'	PESO %	INIZIO ATTIVITA'	FINA ATTIVITA'	OBIETTIVO NUMERICO DELL'AZIONE IN VALORE ASSOLUTO E/O PERCENTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
1	Garantire e qualificare i servizi di front office	25%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
2	Garantire e qualificare i servizi per la famiglia ed i minori	25%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
3	Garantire e qualificare i servizi per gli anziani e i cittadini con disabilità	25%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE
4	Garantire e qualificare i servizi per le famiglie in condizioni di povertà	25%	01/01/2024	31/12/2024	100% VERIFICA ANNUALE	RELAZIONE DEL DIRETTORE



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il Consorzio è stato costituito in data 23.12.2019 ai sensi ai sensi dell'art. 31 e 114 del d. lgs. 267/2000, dai Comuni di Santa Maria Capua Vetere, Casapulla, Curti, Grazzanise, San Prisco, San Tammaro e Santa Maria La Fossa, comuni compresi nell'ambito territoriale C08 in base alla DGR Campania n. 320 del 3.07.2012.

Il Consorzio è un ente strumentale degli enti consorziati, dotato di personalità giuridica e di autonomia gestionale e finanziaria.

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto il Consorzio ha come finalità, ai sensi e per gli effetti della Legge 328/2000, della L.R. 11/2007 e del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, l'esercizio delle funzioni, la progettazione, la gestione e l'erogazione, in forma associata, degli interventi e dei servizi socioassistenziali e socio-sanitari di competenza dei Comuni, riportati nel documento denominato "nomenclatore" approvato dalla Regione Campania da ultimo con decreto dirigenziale n. 308/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Il Consorzio esercita tutte le attività relative all'integrazione socio-sanitaria anche attraverso appositi accordi di programma sottoscritti con l'ASL Caserta.

Il Consorzio attua e gestisce in via prioritaria tutti i servizi ed interventi contenuti nel Piano di Zona Sociale di norma in forma diretta oppure ricorrendo all'esternalizzazione ogni volta che ciò risulti più efficace o economicamente più conveniente.

Il Consorzio può erogare servizi aggiuntivi (nel settore educativo, culturale, ricreativo...), purché attinenti allo scopo per cui è stato costituito, in favore degli Enti consorziati su richiesta degli Enti stessi, previa adozione da parte dell'Ente consorziato richiedente della determinazione di impegno di spesa ed approvazione delle progettualità, comprensiva di quadro economico, da parte del Consiglio d'Amministrazione.

Organi del Consorzio sono in base allo Statuto: l'Assemblea consortile, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore ed il Revisore dei Conti.



Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito Territoriale C08

L'Assemblea è l'organo di indirizzo politico-amministrativo ed è composta dai Sindaci di ciascuno dei Comuni soci, o da un loro delegato. Le quote minime di partecipazione di ciascun Comune sono stabilite nella Convenzione istitutiva, in funzione del numero di abitanti. L'Assemblea definisce gli indirizzi programmatico-gestionali del Consorzio ed approva gli atti di cui all'art. 12 dello Statuto.

Il Consorzio è governato da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente. Ai sensi dello statuto le cariche sono completamente a titolo gratuito e a nessuno spetta indennità di carica, gettone di presenza o rimborso spese. I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere scelti dall'Assemblea fuori dal proprio seno fra coloro che hanno i requisiti per la nomina a consigliere comunale. Non possono far parte del Consiglio di Amministrazione i Legali Rappresentanti degli Enti /Organizzazioni consorziati. Non possono ricoprire la carica di Presidente e di componente del Consiglio di Amministrazione coloro che si trovano in uno dei casi di ineleggibilità a consigliere comunale e provinciale previsti dalla legge, nonché i componenti dell'Assemblea, coloro che sono in lite con il Consorzio o con uno o più degli Enti consorziati, gli amministratori, i dipendenti con poteri di rappresentanza o di coordinamento di imprese ed associazioni esercenti attività concorrenti o comunque connesse ai servizi di competenza del Consorzio. Il Consiglio di Amministrazione, per il conseguimento dei fini statutari del Consorzio, compie, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, tutti gli atti che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea e che non rientrino nelle competenze del Direttore.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il Presidente del Consorzio ed ha la rappresentanza legale e in giudizio del consorzio. E' l'organo di raccordo tra l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione e assicura l'unità dell'attività del Consorzio.

Al Direttore competono le funzioni gestionali per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi societari individuati dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea consortile. Le competenze sono definite dall'art. 29 dello statuto che prevede *“Al Direttore compete, con responsabilità manageriale, l'attività di gestione per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi individuati per il perseguimento dei fini del consorzio. Ha responsabilità gestionale del Consorzio. Dirige le attività tecniche, amministrative, finanziarie ed organizzative del Consorzio per il perseguimento degli obiettivi generali indicati dal Consiglio di amministrazione e dal Presidente e dei fini istituzionali del Consorzio stesso...”*, nonché dal successivo art. 30.

La revisione economico finanziaria del Consorzio è affidata ad un Revisore dei conti, nominato dall'Assemblea, che opera ai sensi del D. Lgs 267/2000 e s.m.i.. Il revisore ha diritto di accesso agli atti e documenti amministrativi del Consorzio e può depositare proposte e segnalazioni rivolte agli organi di governo. Il revisore collabora con l'Assemblea nella funzione di controllo e di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 e succ. mod..

Nel momento in cui viene redatto il presente Piano, la dotazione organica dell'Ente è la seguente:



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

1 Direttore- Dirigente Amministrativo
14 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Assistente sociale - (ex cat. D1, posizione economica D1)
1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Contabile - (ex cat. D1, posizione economica D1)
1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Amministrativo - (ex cat. D1, posizione economica D1)
2 Area degli Istruttori di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Amministrativo (ex cat. C1, posizione economica C1)
1 Area degli Istruttori di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Amministrativo (ex cat. C1, posizione economica C1) – riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999

La struttura operativa è costituita dal personale dipendente del Consorzio ed è articolata funzionalmente sulla base della tipologia di utenza e di servizi erogati. La struttura organizzativa garantisce, attraverso la massima flessibilità, le risposte più adeguate all'evoluzione dei bisogni e della domanda ed è caratterizzata dalla presenza di una Direzione e tre uffici.

L'attuale organigramma funzionale è il seguente:



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Il Consorzio ha sede legale presso il Comune di Santa Maria Capua Vetere alla Via Albana. Presso la sede legale si svolgono le funzioni generali e l'ufficio autorizzazioni e accreditamento. Le sedi operative del Consorzio sono ubicate presso i Comuni consorziati sedi del Servizio Sociale Professionale, Segretariato e PUA (Porta Unitaria di accesso): Santa Maria Capua Vetere, Casapulla, Curti, Grazzanise, San Prisco, San Tammaro e Santa Maria La Fossa.

L'esiguità della struttura dell'Ente, tra l'altro di recentissima costituzione, che si evince da quanto su esposto, non permette di operare processi di rotazione del personale negli incarichi più esposti al rischio corruttivo, in quanto indispensabile, in particolar modo per i ruoli di Elevata Qualificazione, la presenza di figure altamente specializzate con conseguente difficoltà nell'intercambiabilità.

Anche nel corso del 2023, all'interno dell'organizzazione, non si sono verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative, non sono stati attivati procedimenti disciplinari né sono pervenute segnalazioni di whistleblowing. Ciò a riconferma che, nonostante nel territorio limitrofo si siano verificati in passato eventi corruttivi e di infiltrazione mafiosa, non si rilevano per questo Ente particolari criticità sotto al profilo della corruzione.

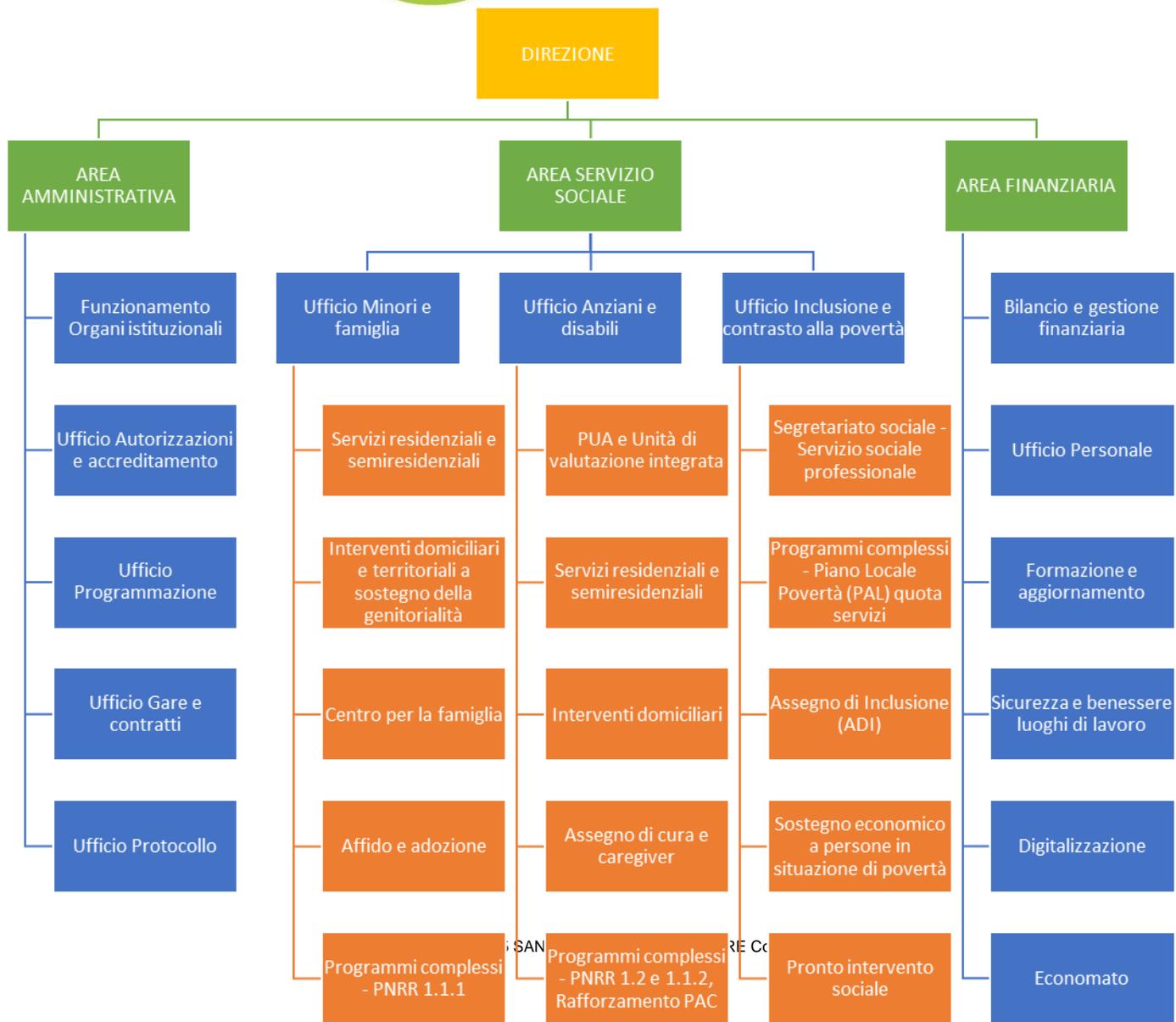
Relativamente al lavoro agile, la disciplina e le modalità dello stesso saranno regolamentati in sede di contrattazione decentrata, coerentemente con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). **(POLA)**

A fine di introdurre nuove modalità di gestione del personale e di organizzazione del lavoro finalizzate ad attuare concrete politiche di conciliazione vita e lavoro, migliorare il benessere organizzativo e alimentare il livello motivazionale, sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che implementino lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, nonché razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando anche economie di Gestione, si procederà compatibilmente alla disciplina nazionale, all'approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Il Consorzio adotterà un regolamento per l'organizzazione del lavoro agile, tendendo in considerazione che rientrano nelle attività da svolgere in modalità agile le funzioni degli uffici amministrativo e finanziario, nonché del servizio sociale professionale nella sezione inerente le attività che possono essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro. Sono escluse inoltre dal novero delle attività in modalità da remoto quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico).



Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito Territoriale C08





Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

La spesa per le risorse umane

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Personale a Tempo indeterminato:

	FT	PT	FT	PT
Dir.	1	0	0	0
EX D3 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	0	0	0	0
EX D1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	16	0	0	0
EX C1 Area degli Istruttori	3	0	0	0
TOTALE	20	0	0	0



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Personale a Tempo determinato:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir	0	0	0	0
EX D3 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	0	0	0	0
EX D1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	0	0	0	0
EX C1 Area degli Istruttori	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE a tempo indeterminato al 31.12.2023 IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	1 Direttore- Dirigente Amministrativo
EX D3 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	0
EX D1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	14 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Assistente sociale - (ex cat. D1, posizione economica D1)
EX D1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Contabile - (ex cat. D1, posizione economica D1)
EX D1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1 Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Direttivo Amministrativo - (ex cat. D1, posizione economica D1)
EX C1 Area degli Istruttori	2 Area degli Istruttori di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Amministrativo (ex cat. C1, posizione economica C1)
EX C1 Area degli Istruttori	1 Area degli Istruttori di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, Istruttore Amministrativo (ex cat. C1, posizione economica C1) – riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999
EX B1 Area degli operatori esperti	0



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Il Consorzio, in base all'art. 12 dello Statuto, è subentrato nel 2021 nei contratti di lavoro stipulati dal Comune Capofila con personale dipendente dedicato esclusivamente alla gestione associata. Detti contratti erano tutti a tempo determinato e scaduti a dicembre 2021.

Come previsto dallo Statuto consortile, è stata portata a termine il bando di concorso relativo alla figura del Direttore, che si è concluso a fine dicembre 2021 con la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Un sostegno importante è arrivato dalla Legge di bilancio 2021 (L. 178/2020), con cui si è giunti ad un importante traguardo nel sistema dei servizi sociali con la definizione di un LEPS che prevede la formale definizione in norma di un livello essenziale di sistema nei termini di un rapporto assistenti sociali e popolazione minimo di 1:5000 ed ha introdotto un ulteriore obiettivo di servizio "sfidante" di 1:4000, traducendo la necessità di rafforzare la titolarità pubblica del servizio sociale professionale nella previsione di risorse incentivanti esclusivamente destinate all'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali nei servizi sociali pubblici.

Le scelte operate dal Consorzio in tema di assunzione degli Assistenti sociali sono pienamente in linea con le indicazioni e le previsioni normative nazionale e confermano la necessità di istituire un servizio sociale forte e saldo, offrendo al cittadino una maggior stabilità di rapporto e di continuità nella presa in carico. Va evidenziata l'attenzione riservata dall'Assemblea consortile alla L. 30.12.2020 n. 178 – art. 1 commi 791-794 e 797-804, con l'approvazione di specifiche linee programmatiche con deliberazione n. 3 del 26.02.2021. Nello specifico con la deliberazione predetta questo Consorzio ha determinato di destinare le risorse di cui all'art 1, comma 791 della legge di bilancio al rafforzamento del fondo di solidarietà comunale per lo sviluppo e l'ampliamento dei servizi sociali comunali mediante l'assunzione di assistenti sociali ai fini del raggiungimento delle condizioni minime per l'accesso al contributo di cui all'art 1 comma 797 e seguenti della legge di bilancio. A tale deliberazione hanno fatto seguito gli atti amministrativi conseguenziali, compresa la pubblicazione dei bandi di concorso per n. 7 assistenti sociali CAT. D1, e le successive programmazioni del fabbisogno del personale con la previsione di ulteriori unità fino a dicembre 2022 con assunzione complessiva di n. 13 assistenti sociali a tempo indeterminato e pieno.

Va tuttavia rilevato che il servizio sociale professionale, per quanto fondamentale, non esaurisce l'insieme delle professionalità necessarie all'espletamento dei servizi sociali. Varie altre professionalità sono necessarie, particolarmente in un approccio che vuole fondarsi sulla valutazione delle persone secondo un approccio multidisciplinare. Anche l'impiego di tali altre professionalità (educatori, psicologi, oss), ha assunto caratteristiche simili a quelle degli assistenti sociali. A tale professionalità sono orientate le programmazioni del PDZ e del Piano Povertà approvate dall'Assemblea



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

La dotazione organica del consorzio prevede

- la Direzione;
- i Servizi Amministrativi;
- i Servizi Finanziari;
- il Servizio Sociale Professionale, organizzato in Ufficio minori e famiglia, Ufficio cittadini anziani e con disabilità e Ufficio Inclusione e contrasto alla povertà.

Il Consorzio ha concluso nell'anno 2022 le seguenti procedure concorsuali:

- Procedura concorsuale per esami per la copertura di n. 6 posti di istruttore direttivo, assistente sociale, categoria giuridica D posizione economica D1 a tempo indeterminato e pieno, approvata con con determinazione n. n. 78 del 24.09.2021;
- Procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo assistente sociale, categoria giuridica d posizione economica d1 a tempo indeterminato e pieno, riservato al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, approvata con determinazione n. 79 del 24.09.2021;
- Procedura concorsuale per esami per la copertura di n. 3 posti di istruttore Amministrativo, categoria giuridica C posizione economica C1 a tempo indeterminato e pieno, approvata con determinazione n. 77 del 24.09.2021.

Con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 31.07.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, con il quale è stato programmato, per l'annualità 2023 l'assunzione, tra le altre, previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie di cui all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii; di:

- n. 1 Istruttore amministrativo - Area Istruttori (ex cat. C1, posizione economica C1) a tempo pieno e indeterminato riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- n. 3 Istruttori Direttivi Assistente Sociale - Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D1, posizione economica D1) a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D1, posizione economica D1) a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D1, posizione economica D1) a tempo pieno e indeterminato;

Per i suddetti profili sono state attivate le procedure relative alle comunicazioni obbligatorie di cui all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, a seguito di approvazione con determinazione n. 344 del 13.11.2023 dell' "Avviso Pubblico per procedura di mobilità Esterna ex art. 34-bis del d. Lgs. N. 165/2001 e ss.mm.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

riservata esclusivamente al personale in disponibilità presso l'Agenda Regionale Ormel, come da elenchi trasmessi dal Consorzio unico di bacino delle province di Napoli e Caserta in liquidazione". Con determinazione direttoriale n. 355 del 4.12.2023 si è preso atto che per il predetto Avviso Pubblico non è pervenuta alcuna istanza.

Il Consorzio, per ragioni di ragioni di efficienza, economicità e semplificazione dell'azione amministrativa, ha proceduto all'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità di altri enti a tempo indeterminato ai sensi del Regolamento del Consorzio approvato con deliberazione del Cda n. 19 del 29.11.2022.

Pertanto, tramite utilizzo di graduatorie di altri enti, al 29.12.2023 sono state assunte le seguenti figure professionali a tempo pieno e indeterminato:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - (ex cat. D1, posizione economica D1), Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, tramite Convenzione tra il Comune di Nola e il Consorzio C08, approvata con deliberazione del Cda n. 24 del 21.12.2023;
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile - (ex cat. D1, posizione economica D1), Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, tramite Convenzione tra il Comune di Nola e il Consorzio C08, approvata con deliberazione del Cda n. 25 del 21.12.2023;
- N. 3 Istruttori Direttivi Assistente Sociale - (ex cat. D1, posizione economica D1), Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022, tramite Convenzione tra il Comune di Casaluce e il Consorzio C08, approvata con Deliberazione del Cda n. 30 del 22.12.2023.
- n. 1 Istruttore amministrativo - Area Istruttori (ex cat. C1, posizione economica C1) riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999, tramite Convenzione con il Comune di Capua, approvata con Deliberazione del Cda n. 31 del 22.12.2023.



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

La spesa personale anno 2023 è riportata nel seguente prospetto:

RIEPILOGO COSTO DEL PERSONALE						
CENTRO DI COSTO	N. T.I. E T.D.	COMPETENZE	CPDEL + INAIL	INADEL	IRAP	TOTALE
TOTALE CENTRO DI COSTO N. 3 - PERSONALE POV	14 dipendenti T.I	343.562,56 €	83.485,82 €	9.417,43 €	19.983,81 €	456.449,62 €
TOTALE CENTRO DI COSTO N. 9 - ESPERTO IN COMUNICAZIONE	1 dipendente T.D	7.978,65 €	1.938,82 €	229,79 €	678,19 €	10.825,44 €
TOTALE CENTRO DI COSTO N. 6 - DIR. UFF. AMMINISTRATIVO	5 dipendenti	176.456,92 €	43.083,91 €	4.985,57 €	14.998,83 €	239.525,23 €
TOTALE CENTRO DI COSTO N. 8 - FONDO SERVIZI SOCIALI	7 dipendenti	189.802,97 €	46.122,16 €	5.170,97 €	16.133,25 €	257.229,35 €
	26 T.I. - 1 T.D.	717.801,10 €	174.630,71 €	19.803,76 €	51.794,08 €	964.029,65 €



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato da programmare per il triennio 2024-2025-2026 sono di seguito riportate:

ANNO 2024

Assunzioni a tempo indeterminato

- a) n. 2 funzionari AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI profilo Psicologo – ex cat. D1 - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare al Servizio Sociale Professionale, da reclutare tramite utilizzo graduatoria altri enti previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii. ovvero tramite Mobilità / Concorso pubblico / Progressioni Verticali di profilo - ogni altra procedura idonea per la copertura di detto posto;
- b) n. 1 Dirigente Area Economico Finanziaria - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare all'Ufficio Servizi Finanziari, da reclutare tramite utilizzo graduatoria altri enti previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il costo del personale a tempo indeterminato da assumere, ad eccezione di quello finanziato con le misure PNRR, cui si fa espresso rinvio, è calcolato in relazione al cronoprogramma assunzionale, con decorrenza prevista 01/09/2024, è riportato nella seguente tabella:

	PROFILO	COMPETENZE	CPDEL+INAIL	IRAP	TFR/INADEL	TOTALE
a	N. 2 - FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D1 - PROFILO PROFESSIONALE PSICOLOGO	18.510,54 €	1.601,87 €	544,64 €	533,10 €	21.190,15 €
b	N. 1 - DIRIGENTE AREA ECONOMICO FINANZIARIA	27.294,23 €	6.823,56 €	2.320,01 €	818,83 €	37.256,62 €
	TOTALE	45.804,76 €	8.425,43 €	2.864,65 €	1.351,93 €	58.446,77 €



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Assunzioni a tempo determinato

- a) 1 funzionario amministrativo AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI profilo Esperto in comunicazione – ex cat. D1 - a tempo parziale (18h) e determinato da reclutare mediante avviso pubblico

Il costo del personale a tempo determinato da assumere, ad eccezione di quello finanziato con le misure PNRR, cui si fa espresso rinvio, è calcolato in relazione al cronoprogramma assunzionale, con decorrenza prevista 01/09/2024, è riportato nella seguente tabella:

	PROFILO	COMPETENZE	CPDEL+INAIL	IRAP	TFR	TOTALE
a	N.1 FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D1 - ESPERTO IN COMUNICAZIONE - PART/TIME 50%	4.627,63 €	400,47 €	136,16 €	133,28 €	5.297,54 €

A tale previsione si aggiungono le risorse umane a tempo determinato finanziate integralmente dalle misure PNRR:

INVESTIMENTO 1.1 - sub-investimento 1.1.2 - autonomia delle persone anziane non autosufficienti

CUP: D31H22000000006

- n. 3 operatori sociali con Laurea cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 72.000,00 sul triennio 2024-2026;



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

INVESTIMENTO 1.2 - linea d'azione 1.2- Percorsi di Autonomia per Persone con Disabilità

CUP D91H22000010006

- n. 1 assistente sociale iscritta all'Albo professionale cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 40.000,00 sul triennio 2024-2026;

CUP D74H22000350006

- n. 2 assistenti sociali iscritte all'Albo professionale cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 40.000,00 sul triennio 2024-2026;



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

ANNO 2025

Si prevede ove ne ricorrano i presupposti, previa verifica delle fonti di copertura di cui alla L. 798/2020, di assumere a tempo indeterminato ulteriori assistenti sociali per il raggiungimento dell'obiettivo di n. 1 assistente sociale a tempo pieno ogni 4.000 abitanti.

ANNO 2026

Si precisa che al momento attuale non è possibile indicare le ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2026 in quanto tali scelte sono vincolate alle future disposizioni di legge vigenti, nonché agli assetti organizzativi ed istituzionali futuri.

Considerato che il Consorzio nei tre anni di attività ha registrato un frequente turn-over del personale assunto, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, al fine di assicurare la prosecuzione dei servizi si autorizza il direttore ad effettuare le necessarie sostituzioni con le modalità più idonee (mediante Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti anche altri enti/ ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti), in coerenza con la consistenza quantitativa e qualitativa della dotazione organica vigente e nel rispetto della invarianza della spesa autorizzata dal DUP 2024-2026, dal Bilancio di previsione 2024-2026 e dal presente PIAO.

Nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza, giusta Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 21 dicembre 2023 "Ricognizione eccedenze personale anno 2024", pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti.

Si sottolinea che la spesa per il personale amministrativo programmata rispetta – anzi è molto al di sotto – il limite del 20% del FUA imposto dalla Regione Campania per la gestione del personale dell'ufficio di piano, che, al momento della presentazione a novembre 2023 dell'ultimo Piano di Zona sociale in attuazione della I Annualità del PSR 2022-2024, approvato dai competenti uffici regionali, risulta pari a € 1.173.512,98.

Inoltre l'Ente, avendo da pochi mesi concluso le procedure concorsuali per l'assunzione del personale, quale Ente di nuova istituzione sta attivando le procedure per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori del personale e ai fini della quantificazione delle risorse, come suggerito dal parere ARAN EPNE_215_Orientamenti Applicativi, si ritiene che l'ente possa procedere ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Tale valore medio sarà, poi, moltiplicato per il numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

3.3.3 Formazione del personale

L'amministrazione attribuisce alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso, tenuto conto che l'Ente è di nuova istituzione e che il personale a TI è assunto da novembre 2022, sono state individuate le seguenti linee formative:

- formazione in presenza e da remoto di URBI - software gestionale in uso al Consorzio;
- formazione da remoto su piattaforma GEPI – per la gestione della misura Reddito di Cittadinanza
- formazione nella gestione dei dati contabili riguardanti l'area economico-finanziaria
- formazione Programma P.I.P.P.I;
- formazione percorsi Affidato e Adozioni difficili.

Inoltre il Consorzio è

1. capofila del progetto PNRR Missione 5 - Componente 2 - Investimento 1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione- Sub investimento 1.1.4 Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali, che prevede:
 - supervisione di gruppo delle assistenti sociali;
 - supervisione professionale individuale;
 - supervisione organizzativa di equipe



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

2. beneficiario del progetto PNRR Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Investimento 1.1 Investimento 1.1 – SosteGno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non Autosufficienti Sub – Investimento 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione delle vulnerabilità delle famiglie e dei bambini, che prevede formazione in presenza e da remoto per i coach (assistenti sociali) e referente territoriale.
3. capofila del progetto regionale "Percorsi sperimentali per la promozione di "affidamenti ed adozioni difficili" in attuazione della Delibera di Giunta Regionale n. 125 del 23/03/2021".

Per le annualità riferite al presente PIAO il Consorzio si pone come obiettivo l'implementazione della formazione nelle seguenti aree:

- Potenziamento delle competenze informatiche del personale, attraverso corsi di formazione sulle tecnologie più recenti e sulle applicazioni utilizzate in ambito lavorativo;
- Materia di codice appalti (d.lgs. n. 36/2023) con particolare riferimento alla digitalizzazione delle procedure di evidenza pubblica;
- Anticorruzione e Trasparenza;
- Materia di personale



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Misure per incentivare l'accesso alla formazione:

- Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;
- Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.

Infine si rappresenta che la spesa prevista per la formazione del personale per l'anno 2024 è pari in € 9.225,00.

3.3.4 Procedure di semplificazione e reingegnerizzazione mediante strumenti tecnologici.

Le azioni e i processi del Consorzio vanno semplificati e reingegnerizzati tramite l'implementazione di supporti tecnologici e processi di digitalizzazione, soprattutto per l'utenza dell'Ente. Pertanto per l'annualità 2024 sono programmate le seguenti azioni:

Tipologia di intervento	Tempi di adeguamento
Siti web Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito	31.12.2024
Implementazione canali di comunicazione digitali per l'utenza	31.12.2024
Predisposizione piattaforma di E-procurement per le gare telematiche	30.06.2024
Implementazione servizi on-line	31.12.2024



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

3.4.1 Azioni Positive per le Pari Opportunità delle Risorse Umane

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n.36/2022, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Secondo quanto disposto dalla normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio ad effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Il Consorzio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini utenti e con tutti gli operatori coinvolti nelle prestazioni sociali.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Il Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

PERSONALE IN SERVIZIO

Il Piano Triennale delle azioni positive del Consorzio non può prescindere dalla constatazione che, al momento dell'approvazione del presente Piano, la dotazione organica dell'Ente è coperta da

- n. 1 dipendente a tempo indeterminato, dirigente, donna;
- n. 15 dipendenti a tempo indeterminato Cat. D, donne;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato Cat. D, uomo;
- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato Cat. C, donne;

Il Direttore è donna.

Il CdA è composto da n. 3 componenti, di cui il Presidente, uomo, e n. 2 consiglieri, di cui 1 donna.

L'Assemblea consortile è composto da n. 7 componenti, tutti uomini, Sindaci dei Comuni consorziati.

Il Consorzio è caratterizzato per una presenza prevalentemente femminile.

Il Piano delle azioni positive, pertanto, più che riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinano condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

In questa ottica gli obiettivi che il Consorzio si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Obiettivo 1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

Obiettivo 3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;

Obiettivo 4. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 5: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Obiettivo 6: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 7: Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

AZIONI POSITIVE

Azione 1-

Il Consorzio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione 2-

Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui

si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Azione 3-

Il Consorzio curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi e valutando le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a rendere i corsi accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Azione 4 –

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Azione 5-

Il Consorzio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personali vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei singoli interessati. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi usufruibili nel contesto lavorativo

Azione 6-

Il Consorzio promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione 7-

La natura dei servizi sociali e socio-sanitari di cui si occupa il Consorzio per la loro natura debbano svolgersi indifferibilmente in presenza.

SOGGETTI COINVOLTI

Tutti i dipendenti

PERIODO DI REALIZZAZIONE

Il presente Piano delle azioni positive ha durata triennale (2024-2026), ma come avviene per altri strumenti di programmazione viene aggiornato ed approvato annualmente.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Consorzio.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento e di poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.