



“ASP Paolo Ricci”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Sede legale: P.zza XXV Luglio, 2 -62012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi, 144 – 62012 Civitanova Marche (MC)

URL sito web: www.paoloricci.org

posta elettronica ordinaria istituzionale: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Cod.fisc./P.IVA 00259160430

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2025-2027

Delibera CdA n. 1 del 28.01.2025

INDICE

	Introduzione	pag.	3
Sezione 1	Scheda anagrafica dell'amministrazione	“	7
Sezione 2	Valore pubblico, performance e anticorruzione	“	8
	2.1 Sottosezione Valore pubblico	“	8
	2.2 Sottosezione <i>performance</i>	“	8
	2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza	“	8
Sezione 3	Organizzazione e capitale umano	“	19
	3.1 Sottosezione di struttura organizzativa	“	19
	3.2 Sottosezione lavoro agile	“	26
	3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale	“	26
	3.4 Sottosezione Piano triennale delle azioni positive	“	27
Sezione 4	Monitoraggio	“	34

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP Paolo Ricci.

Il PIAO è stato introdotto all’articolo 6 del decreto legge n. 80 del 09/06/2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 06/08/2021, n. 113.

Tale normativa stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest’unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, in particolare relativa a: *performance*, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Con il D.P.R. 24/06/2022, n.81 è stato emanato “Il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

Con Decreto del 30/06/2022, n.132 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, hanno definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

L’“ASP Paolo Ricci”, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, come previsto dall’articolo 6 e dall’allegato Piano-tipo al suddetto decreto 132/2022, ha elaborato il PIAO esclusivamente con riferimento alle sezioni e sottosezioni di seguito evidenziate in neretto:

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.

Con la Delibera n. 2 del 30/01/2024 è stato confermato il PIAO 2023-2025 semplificato di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 27.06.2023, Sezione anticorruzione, PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) per gli anni 2024 e 2025,

come consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 di cui alla Delibera ANAC n.7 del 17.01.2023, aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, che prevede per gli Enti con meno di 50 dipendenti la conferma dopo la prima adozione, per le successive due annualità, della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute nell'anno precedente che impongano una revisione della programmazione.

Il PIAO 2023-2025 è il primo adottato dall'Ente e nell'anno 2023 e 2024:

- a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'elaborazione del PIAO 2024 e 2025 sono stati approvati degli aggiornamenti minimali ad alcune delle altre sezioni del Piano, che non vanno ad incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Fermo restando che, essendo il PIAO uno strumento dinamico, all'occorrenza può essere modificato in corso d'anno in relazione alle eventuali mutate esigenze di carattere normativo, organizzativo o funzionale, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili.

Si indica di seguito la normativa di riferimento in materia di programmazione:

▪ **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**

“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che, all'art. 6 comma 2, prevede che “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale...”.

▪ **Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i, (in particolare il Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74)**

”Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che stabilisce per le amministrazioni pubbliche il collegamento tra programmazione strategica, programmazione finanziaria e performance e definisce all'art. 10, comma 1, lettera a) il Piano della performance come “documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”.

▪ **Legge 6 novembre 2012, n.190 e s.m.i.**

“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” che introduce un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato dall’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli. A livello centrale l’ANAC approva il Piano Nazionale Anticorruzione che contiene gli obiettivi strategici per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello nazionale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l’attuazione delle relative misure. A livello locale ogni amministrazione pubblica definisce un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano nazionale Anticorruzione, in base al proprio grado di esposizione al rischio di corruzione.

▪ **Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33**

“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni” così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione riconoscendo allo stesso un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo questo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall’organo di indirizzo e nel quale devono essere altresì indicate le misure in tema trasparenza (il Programma Triennale della Trasparenza e dell’Integrità diventa un’annessione del Piano triennale di prevenzione della corruzione).

▪ **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**

di riforma della Pubblica Amministrazione e relativi decreti delegati tra i quali, in particolare, il D. Lgs. n. 74/2017 con il quale il Governo modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico, D. Lgs. 150/2009, prevedendo tra l’altro, oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione:

- L’introduzione della categoria degli “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali,
- Il riconoscimento di un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi;
- Il rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione, che, nelle sue funzioni di OIV, ha pieno accesso a documenti, atti e sistemi informativi per espletare le proprie funzioni.

▪ **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il quale, all’art. 48 comma 1, prevede che “..... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non

economici,predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”.

- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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”.
- 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”.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Si indica di seguito l'aggiornamento della normativa di riferimento in materia di contratti pubblici:

- **Decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36**

“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”.

Il D.lgs. 36/2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31/03/2023 ed è entrato in vigore il 01/04/ 2023, con efficacia dal 01/07/2023.

Alcune nuove disposizioni sono state assoggettate ad un periodo transitorio, durante il quale per le disposizioni del vecchio Codice (D.lgs. 50/2016) è stata prevista un'estensione di vigenza.

Dal 01/01/2024 hanno acquisito efficacia numerose disposizioni del nuovo Codice dei contratti pubblici, in particolare quelle in tema di digitalizzazione, utilizzo delle Piattaforme telematiche, pubblicità degli atti di gara, trasparenza, accesso agli atti, e-procurement nazionale, Banca dati ANAC e Fascicolo Virtuale Operatore Economico. Questo argomento viene approfondito al capitolo 2.5.7 del presente PIAO.

A.S.P. Paolo Ricci

Natura giuridica: Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ex IPAB)

Partita Iva: 00259160430

Sede legale: P.zza XXV Luglio n. 2, 61012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi n. 144, 62012 Civitanova Marche (MC)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 27

Telefono: 0733 78361

Sito internet: <https://www.paoloricci.org>

E-mail ordinaria: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Ambiti di intervento: Sanitario riabilitativo, Socio Sanitario, Educativo, Formativo

Servizi: Centro residenziale e semiresidenziale disabili, Centri ambulatoriali di Riabilitazione, Struttura residenziale e centro diurno anziani, Servizi domiciliari riabilitativi, socio-sanitari e educativi, Nidi d'infanzia, Centro per la famiglia, Comunità alloggio adulti in difficoltà, formazione.

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****2.1 Sottosezione Valore Pubblico**

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.2 Sottosezione Valore Performance

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022 – l'Azienda conferma le misure previste nel PIAO 2023-2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, tenuto conto che allo scadere del periodo di validità il Piano deve essere modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Di seguito la programmazione rischi corruttivi e trasparenza indicati nella citata sezione n. 2.3 del PIAO 2023-2025, epurati del riferimento agli anni 2023 e 2024, dove necessario.

[...] Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” (PTPCT) 2023-2025 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 31/01/2023, senza apportarvi significative modifiche rispetto a quello relativo al triennio 2022-2024, in considerazione delle oggettive difficoltà operative determinate nel corso del 2022 dall'insorgere di tre focolai *Covid* nelle strutture residenziali e del fatto che non si sono mai verificati fatti corruttivi. Inoltre nell'ultimo triennio non si sono avute modifiche organizzative rilevanti né disfunzioni amministrative significative, in relazione all'esiguo numero di dipendenti.

Fermo restando l'oggettiva difficoltà di applicazione della normativa anticorruzione in Enti con un organico di ridotte dimensioni, si è comunque proceduto alla ricognizione del grado di esposizione ai rischi corruttivi, tenendo conto del tipo di attività svolte in ambito sanitario, socio-sanitario, educativo e formativo e delle professionalità impiegate nei diversi servizi, pari a 29 dipendenti al 31/12/2022, compreso il personale amministrativo.

La ricognizione del grado di esposizione ai rischi è stata effettuata anche in relazione alle attività sotto indicate:

• Attività di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, che ha individuato alcune aree di rischio per le quali le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono all'attività di mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

1. Autorizzazioni o concessioni: (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);
2. Contratti pubblici (scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs n. 50/2016);
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);
4. Concorsi e prove preselettive (per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.lgs 150/2009);
5. 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. [...] omissis [...]

Il Piano della Performance dell'ASP Paolo Ricci è coincidente per prassi amministrativa e strategia programmatoria al ciclo di programmazione, implementazione, rendicontazione e valutazione già in atto presso l'Ente attraverso gli strumenti di programmazione e valutazione previsti dalle disposizioni normative cui è assoggettato (ad esempio la Legge Regione Marche 5/2008, il Regolamento di organizzazione 2/2009, il CCNL comparto Regioni Enti locali).

Tale ciclicità amministrativa e di programmazione si concretizza nel Bilancio di Previsione annuale, il Bilancio programmatico Pluriennale, il Conto consuntivo e le relative relazioni allegate.

Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'Ente realizza il ciclo di gestione delle Performance, schematizzabile nelle seguenti fasi:

- Programmazione - Bilancio previsione annuale e pluriennale;
- Gestione - Esecuzione attività;
- Controllo - Analisi obiettivi previsti;
- Valutazione - Sistema di valutazione dei risultati e della posizione dei dirigenti e Sistema unico di valutazione delle prestazioni del restante personale dipendente;
- Rendicontazione - Conto consuntivo e relazione al conto consuntivo e sulla performance perseguita rispetto agli obiettivi prefissati;
- Premialità - Risultanze valutazione dei dirigenti e Risultanze valutazioni dei dipendenti.

Pertanto il Piano della *performance* dell' "Asp Paolo Ricci" [...] è coincidente con l'adozione del piano programmatico annuale e pluriennale redatto in sede di approvazione del bilancio preventivo [...] ed è inserito nella relazione al bilancio preventivo stesso, consultabile in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/bilancio-preventivo>

Nell'ambito del processo sopra descritto si esplica la *mission* dell' "ASP Paolo Ricci" in linea con le norme statutarie e si realizza il relativo valore pubblico attraverso:

- la promozione e la gestione di servizi riferiti ai bisogni della persona, delle famiglie e della comunità, le attività sociali, sanitarie, formative ed educative finalizzate alla cura, al benessere personale, sociale e relazionale degli utenti;
 - l'erogazione di prestazioni riabilitative e sanitarie a utenti di ambo i sessi e di tutte le età, residenti sia nel Comune di Civitanova Marche sia in altri Comuni che si trovano in una situazione, anche provvisoria, di disabilità;
 - l'erogazione di prestazioni educative e sociali a favore di minori;
 - l'erogazione di servizi a favore della popolazione anziana, degli emarginati, dei disadattati;
 - la formazione e l'aggiornamento, l'orientamento e la consulenza, la formazione professionale ivi compresa la formazione continua in sanità a operatori dipendenti e/o esterni al fine di sostenerne la motivazione e rivalutarne la preparazione tecnica professionale, in ragione del fatto che gli interventi di tutte le figure professionali sono finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza;
 - l'attività di ricerca, programmazione e di studio al fine di contribuire ad una migliore gestione dei servizi alla Persona e alla Comunità.
- Sono state quindi analizzate le seguenti altre attività per le quali è stato individuato un potenziale rischio di corruzione, benchè basso:
 - a. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto immediato per gli stessi destinatari:
 - a.1 gestione delle ammissioni, delle graduatorie e delle liste di attesa degli utenti;
 - a.2 concessione dell'uso dell'aula formazione;
 - a.3 patrocinio legale a dipendenti per fatti connessi all'espletamento del servizio;
 - a.3 controlli su dichiarazioni, autocertificazioni o certificazioni;
 - a.4 gestione degli stupefacenti ;
 - a.5 autorizzazione ad assumere incarico professionale esterno;
 - a.6 omaggi (aggiornamento 2019);
 - b. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per gli stessi destinatari:
 - b.1 accesso alle prestazioni con copertura di spesa da parte del Servizio Sanitario Nazionale;
 - b.2 determinazione delle tariffe delle prestazioni a pagamento e concessioni di sconti;

- b.3 provvedimenti conseguenti al decesso dei pazienti/utenti in regime di ricovero (revisione e aggiornamento 2019);
- b.4 gestione degli omaggi (aggiornamento 2019)
- b.5 provvedimenti conseguenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (aggiornamento 2019);
- b.6 provvedimenti conseguenti alla tutela dei dati personali e alla gestione documentale (aggiornamento 2019).

Per ciascuno dei procedimenti/processi che, in esito all'attività ricognitiva sopradescritta, sono stati qualificati "a rischio di corruzione" è stata effettuata la valutazione del grado di rischio insito. Il grado di rischio è stato espresso con un punteggio numerico ed indica la potenzialità che si verifichi un evento corruttivo e/o un episodio di illegalità. Per la sua misurazione sono stati utilizzati i criteri proposti nell'allegato 5 del P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) 2013, che considerano sia la probabilità (frequenza di verifica) sia l'impatto (importanza delle conseguenze) del rischio.

Nonostante il suddetto riferimento metodologico e nonostante le difficoltà descritte nei PTPCT, a fronte delle modalità di gestione del rischio che è stato possibile praticare, **non si sono verificati ad oggi eventi corruttivi e non è pervenuta nessuna segnalazione; questo giustifica anche i valori piuttosto contenuti della valutazione.**

Nel corso dell'anno 2024 gli uffici dell'ASP Paolo Ricci hanno attuato l'attività programmata in tema di prevenzione della corruzione sia con riferimento alle aree generali di rischio sia con riferimento alle aree specifiche.

Ogni anno viene costantemente assicurato un presidio sull'attuazione e sul rispetto delle disposizioni programmatiche del Consiglio di Amministrazione e della normativa di riferimento.

Rispetto ai valori contenuti della rilevazione e ponderazione dei rischi ad oggi verificata, si auspica il prossimo anno di poter rilevare una diminuzione del rischio da medio a basso anche nell'area "Contratti Pubblici", in quanto, come emerso nel corso dell'attività di monitoraggio l'Ente, anche nel rispetto dell'evoluzione normativa di settore, si è indirizzato verso un percorso di completa digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici.

L'ASP Paolo Ricci nell'anno 2024 ha utilizzato 3 piattaforme informatiche per gli acquisti:

- Il portale MEPA per tutti gli acquisti informatici e per gli affidamenti superiori ai 5.000,00 euro ma inferiori alle soglie comunitarie, raggiungibile al link <https://www.acquistinretepa.it> ;
- il portale PCP (Piattaforma Contratti Pubblici) ANAC, per gli acquisti inferiori a 5.000,00 raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/piattaforma-contratti-pubblici> ;
- Il portale "Appalti & contratti" , modulo "esecuzione" del Gruppo Maggioli, per lavori, forniture e servizi, indipendentemente dal loro valore.

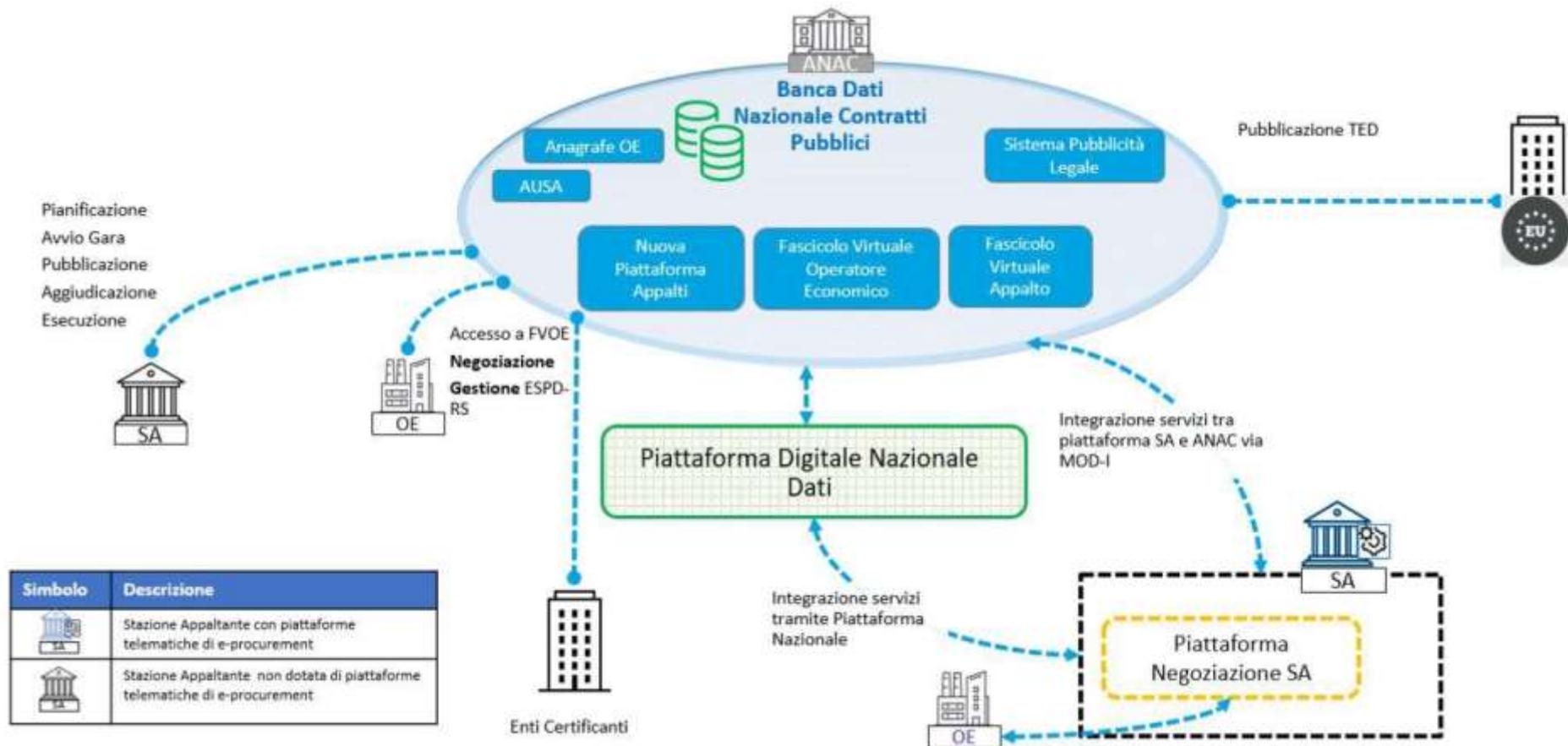
A seguito della digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici, come previsto dal nuovo Codice degli Appalti (D.lgs. 36/2023) da novembre 2024 l'ASP ha utilizzato solo il portale MEPA e il portale del Gruppo Maggioli citati, cosa che si prefigge di fare anche per tutto il 2025.

La digitalizzazione si applica a tutti i contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali. Al centro del nuovo sistema di appalti digitali c'è la Banca Dati ANAC, che interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti, e dall'altra con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici. Pertanto, le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione di appalti e concessioni verranno gestite dalle stazioni appaltanti mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate.

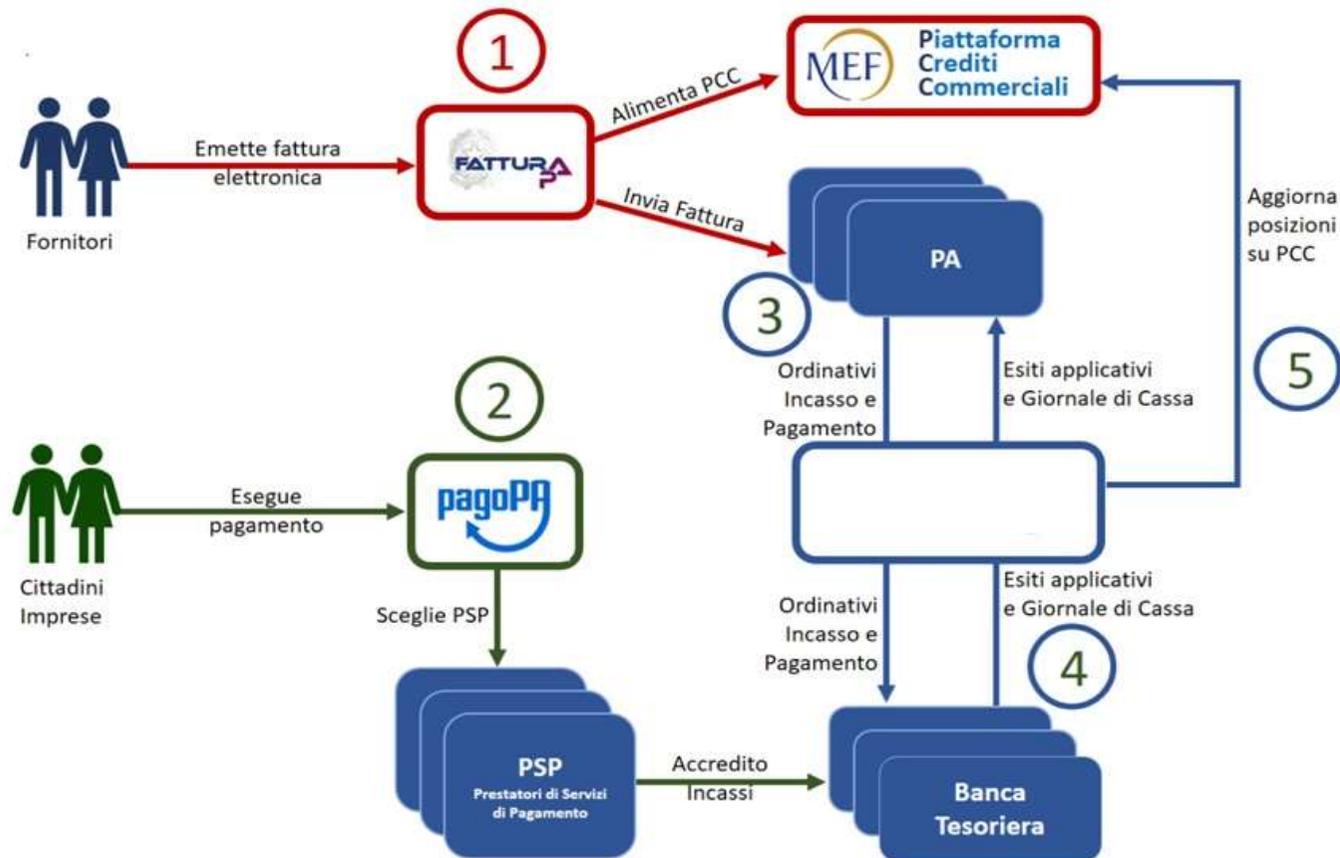
Tali piattaforme devono essere utilizzate:

- per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle varie procedure di gara;
- per la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati ANAC;
- per l'accesso alla documentazione di gara;
- per la presentazione del DGUE;
- per la presentazione delle offerte;
- per l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara;
- per il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie.

Di seguito si riporta lo schema di funzionamento delle piattaforme di approvvigionamento a partire dal 1 Gennaio 2024:

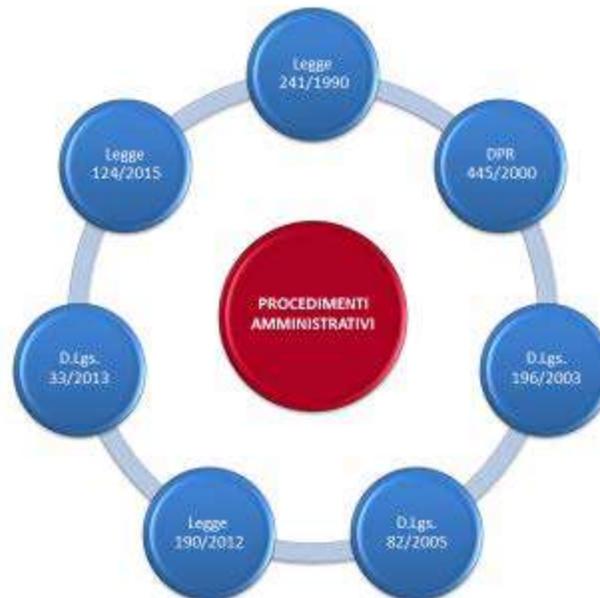


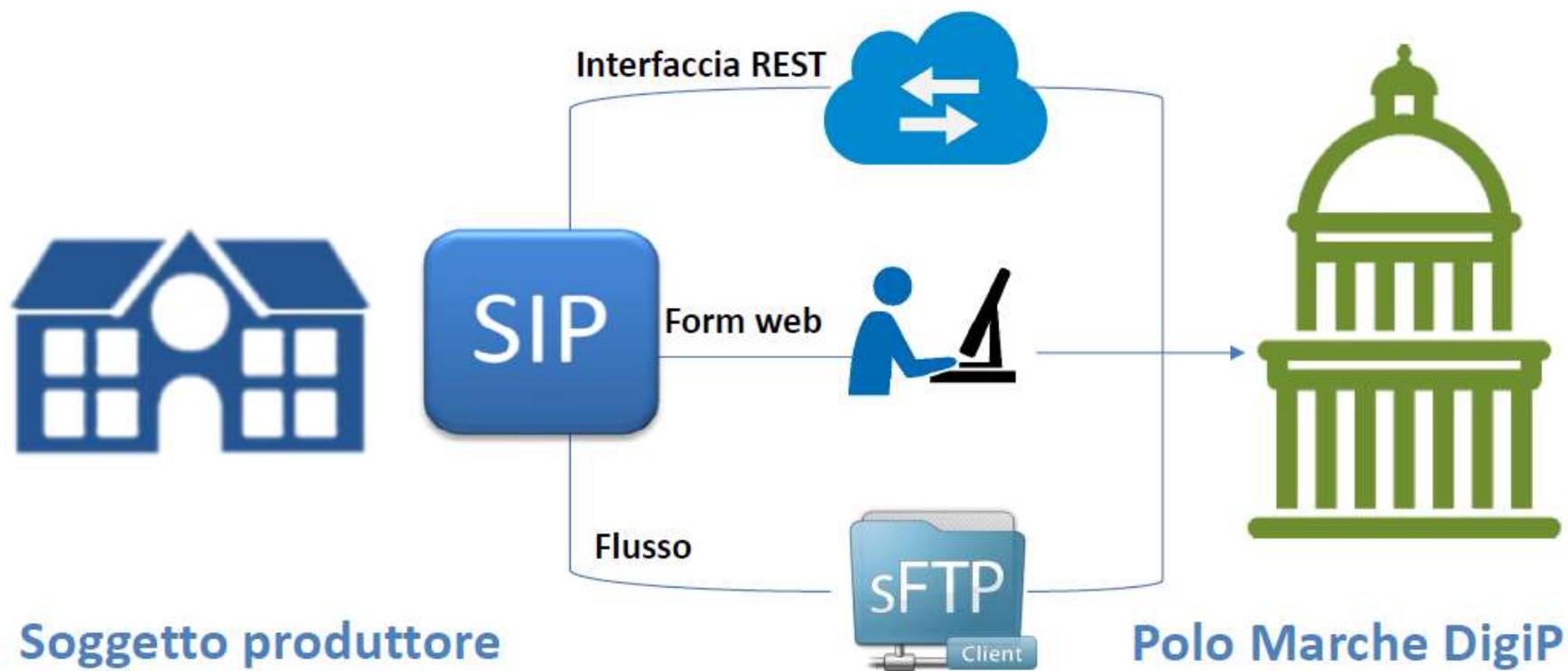
Nel corso del 2025 l'ASP Paolo Ricci ha in programma di completare l'informatizzazione di tutto il sistema di incasso e pagamento, attraverso l'implementazione anche delle funzionalità PagoPA, come di seguito rappresentato:



Nella quotidiana gestione amministrativa esiste un legame indissolubile e strumentale tra documenti, fascicoli e procedimenti. In questo senso, il Testo unico sulla documentazione amministrativa (DPR 28 dicembre 2000, n. 445), il Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82) e il c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33) prevedono una sorta di trinomio, una specie di "triade perfetta per la trasparenza amministrativa". Tantochè la Gestione Documentale nella Pubblica Amministrazione deve seguire linee guida ben precise a garanzia del corretto adempimento degli obblighi amministrativi, archivistici e giuridici tipici della Gestione degli Archivi Pubblici.

Le nuove linee guida sulla Gestione Documentale sono state emanate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) il 10 settembre 2020 (ai sensi dell'art. 71 del Codice dell'amministrazione digitale) e sono pienamente applicabili dal 01/01/2022. Al riguardo è in corso di stipula la convenzione con il Polo di conservazione digitale della Regione Marche (Polo Marche DigiP), al quale l'Ente intende affidare la conservazione dei propri documenti informatici e delle loro aggregazioni documentali informatiche con i metadati ad essi associati, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, individuandolo come responsabile del servizio di conservazione dei documenti trasferiti in base alle specifiche definite nel citato documento di stipula.





Soggetto produttore

Polo Marche DigiP

Modalità di trasferimento

In conclusione si può affermare che l'ASP Paolo Ricci, sulla base della propria analisi dei rischi:

- ha gestito con specifica attenzione quei procedimenti ritenuti maggiormente esposti al possibile rischio di corruzione;
- tutti i procedimenti di competenza sono disciplinati da specifiche normative di settore di valenza nazionale alle quali l'Ente dà piena e completa applicazione.

I procedimenti sono altresì presidiati da misure regolamentari e organizzative attuate da tempo che tendono ad eliminare quanto più possibile l'esposizione al rischio di corruzione.

Tali norme regolamentari sono soggette a costante e continuo monitoraggio al fine di provvedere quando necessario al loro aggiornamento per orientare l'azione amministrativa nel modo più corretto e renderla aderente ai continui interventi legislativi.

A ciò deve aggiungersi che i documenti di programmazione adottati nel corso degli anni, le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale, le misure di prevenzione della corruzione attuate, implementate ed estese ad ambiti sempre diversi delle attività istituzionali, le misure di trasparenza, le azioni di coinvolgimento di tutti gli stakeholder, rendono evidente il percorso da tempo intrapreso e continuamente potenziato dall'ASP.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 19/12/2023 "Bilancio di previsione ASP Paolo Ricci 2024 e Piano programmatico 2024-2026", sono stati approvati, come parti integranti della allegata relazione:

- Il Piano strategico-programmatico 2024-2027 (indirizzo politico-amministrativo);
- Il programma triennale degli acquisti di beni e servizi 2024-2026 e delle manutenzioni;
- Il piano proposte tecnologiche;
- Il programma triennale degli investimenti e dei lavori 2024-2026;
- Il piano di gestione e di valorizzazione del patrimonio;
- Il piano della formazione 2024-2026;
- Piano della qualità 2024;
- Piano della comunicazione 2024;
- Piano della performance aziendale 2024;
- L'organizzazione e la dotazione organica 2024-2026.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 12/12/2024 "Bilancio di previsione ASP Paolo Ricci 2025 e Piano programmatico 2025-2027", sono stati approvati, come parti integranti della allegata relazione:

- Il Piano strategico-programmatico 2025-2028 (indirizzo politico-amministrativo);
- Il programma triennale degli acquisti di beni e servizi 2025-2027 e delle manutenzioni;
- Il piano proposte tecnologiche;
- Il programma triennale degli investimenti e dei lavori 2025-2027;
- Il piano di gestione e di valorizzazione del patrimonio;
- Il piano della formazione 2025-2027;

- Piano della qualità 2025;
- Piano della comunicazione 2025;
- Piano della performance aziendale 2025;
- L'organizzazione e la dotazione organica 2025-2027.

Tali documenti sono approvati nel rispetto degli atti di programmazione dell'ASP Paolo Ricci e in coerenza con il bilancio e sono pubblicati sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/bilancio-preventivo>

Il PTPCT 2023-2025 e i suoi allegati è stato pubblicato in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/buone-prassi/piano-triennale-di-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza-2023-2025>

Allegato 1 Macrostruttura

Allegato 2 Modello scheda di valutazione del Rischio

Allegato 3 Scheda ponderazione del Rischio con valutazioni

Allegato 4 Tabella degli obblighi di pubblicazione

Allegato 5 Mod. richiesta accesso civico art. 5, c.1, D.Lgs. 33/2013

Allegato 6 Mod. richiesta accesso civico art.5, c.2, D.Lgs. 33/2013

Allegato 7 Mod. richiesta accesso L. 241/1990

Allegato 8 Mod. segnalazioni condotte illecite (whistleblower)

Le relazioni del Responsabile anticorruzione e trasparenza sono consultabili in :

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/buone-prassi/relazione-del-responsabile-della-corrruzione> [...]

3.1 Sottosezione di struttura organizzativa

La struttura organizzativa è di tipo gerarchico funzionale nell'ambito della quale, sono inseriti diversi livelli di responsabilità.

Sono organi dell'Azienda:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Revisore dei Conti;
- l'Organo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, di cui il Presidente ha la rappresentanza legale, svolge funzioni di indirizzo politico e programmatico. Il Revisore dei Conti esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria dell'Ente. Compete all'Organo di Vigilanza la verifica del rispetto delle volontà testamentarie della benefattrice dell'Ente

La Direzione generale:

svolge le proprie funzioni in posizione gerarchica sovraordinata rispetto a tutti gli apicali dell'Ente ed ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi espressi dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Medico:

garantisce l'organizzazione tecnico-sanitaria dell'Azienda e in particolare il rispetto sotto il profilo medico delle procedure e delle norme igieniche e la corretta applicazione delle metodologie e dei protocolli.

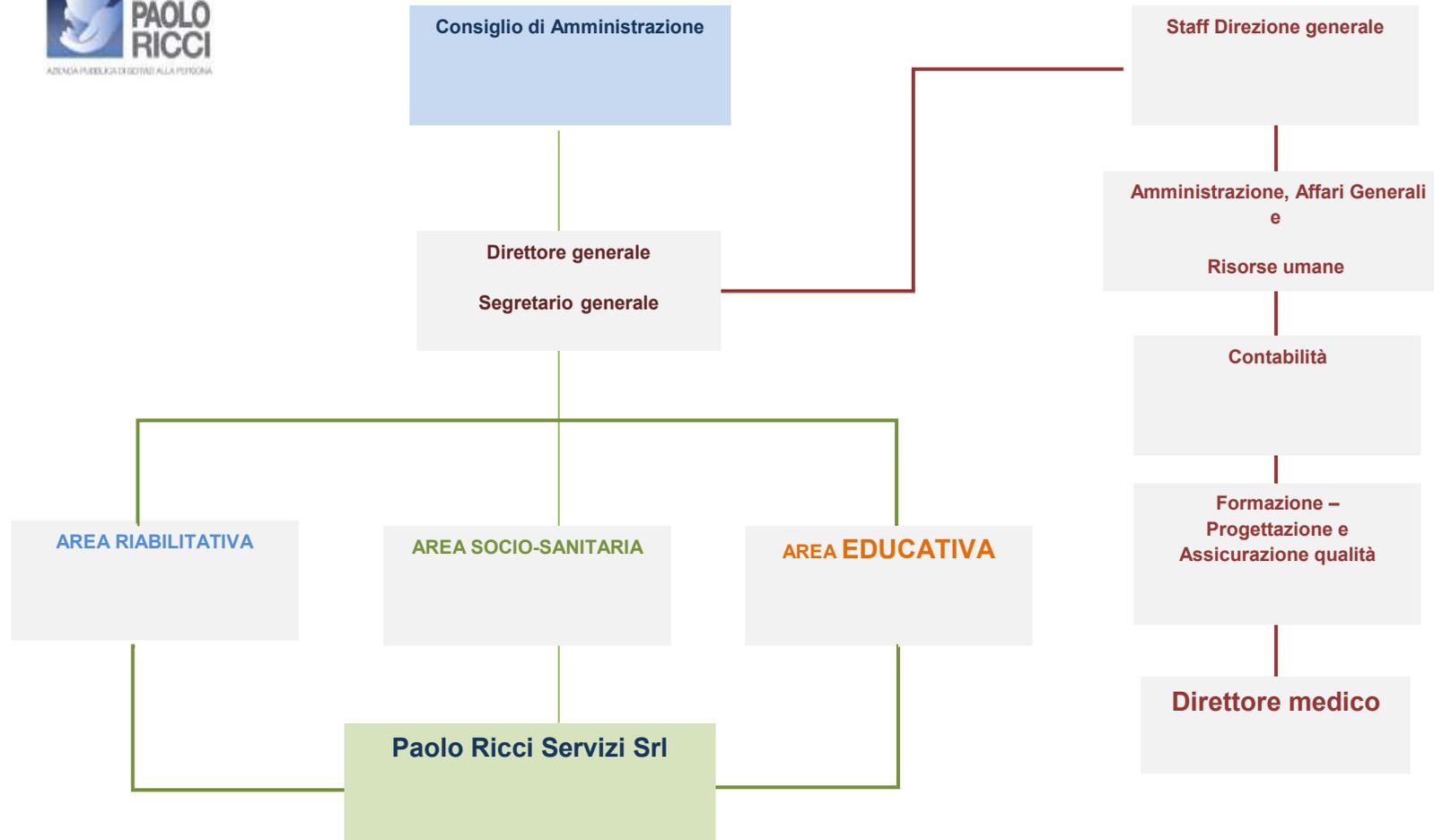
I Direttori di Area:

dirigono e organizzano l'area di riferimento in funzione alle risorse e obiettivi assegnati. La responsabilità è attribuita in base ad apposito incarico.

Nel mese di luglio 2015, tenuto conto del contesto di riferimento e al fine di perseguire al meglio le finalità istituzionali, è stata istituita una società controllata dall'Asp Paolo Ricci a totale capitale pubblico, denominata "Paolo Ricci Servizi srl".

Non sono state apportate modifiche alla struttura organizzativa rispetto all'anno 2023.

Organigramma



Rivalutazione dell'organizzazione a seguito delle modifiche della struttura organizzativa

Il modello organizzativo dell'Ente è stato delineato con l'approvazione del Regolamento di organizzazione.

Il riassetto della struttura è stato rideterminato nel corso del tempo e di recente ha subito modifiche per quanto riguarda la direzione dei centri ambulatoriali.

Tale revisione si è ritenuta necessaria per facilitare una risposta gestionale più confacente alle esigenze dell'Azienda ed ha previsto una ridistribuzione delle competenze tra Direzione generale e Direzione medica e le relative responsabilità. Nella fattispecie è stato previsto un rafforzamento delle responsabilità tra le due Direzioni (generale e medica), eliminando centri di responsabilità intermedi.

Non sono state apportate modifiche rispetto all'anno 2024.

La dotazione organica attuale e le risorse umane

La Direzione Generale e amministrativa garantisce il raggiungimento delle finalità di carattere sociale, sanitario ed educativo che vengano assicurate attraverso la società *in house* "Paolo Ricci Servizi srl" di cui l'Asp Paolo Ricci detiene l'intero capitale sociale e su cui esercita le funzioni di indirizzo e di "controllo analogo" ai sensi della disciplina comunitaria.

L'Asp Paolo Ricci ha aggiornato la propria dotazione organica con atto n.36 del 12.12.2024, da cui si evince che complessivamente la dotazione è costituita da n. 35 unità.

Qualifica	Unità
Direttore generale	1
Segretario Generale con incarico di Direttore Generale	1
Istruttore Direttivo Affari Generali	1

Istruttore Gestione economica finanziaria	1
Istruttore in ambito giuridico/economico	1
Istruttore in ambito tecnico	1
Ragioniere	2
Economo (assegnato a collaboratore)	1
Esperto in ambito informatico	1
Collaboratore Amministrativo	1
Autista manutentore esperto in sicurezza	1
Autista manutentore	1
Progettista	1
Esperto in comunicazione	1
Esperto accreditamento e qualità	1
Esperto in ambito formativo	1
Direttore Medico	1
Totale direzione generale	18

Qualifica	Unità
Direttore/Responsabile Area socio-sanitaria	1
Assistente Sociale	1
Educatore attività occupazionali	1
Educatori a tempo pieno	2
Assistenti qualificati	1
Operatore socio sanitario tempo pieno	3
Operatore generico	1
Totale area socio-sanitaria	10

Qualifica	Unità
Coordinatore Area Riabilitativa	1
Logopedista	3
Fisioterapista t. p	1
Fisioterapista part-time	1
Fisioterapista a 30 ore	1

Totale Servizio area riabilitativa ambulatoriale	7
---	----------

Il personale tecnico (OSS, educatori terapisti, ecc.) è stato distaccato presso la Paolo Ricci Servizi Srl, società strumentale di ASP Paolo Ricci di cui si avvale per la gestione dei servizi e al fine di garantire efficienza, sostenibilità secondo le indicazioni che sono state alla base della costituzione della Srl (Delibera 18/2015).

Complessivamente il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato di ASP Paolo Ricci al 31.12.2024 risulta pari a 27 unità, (incluso il personale distaccato e in aspettativa).

Il personale tecnico distaccato alla Paolo Ricci servizi è pari a 20 unità, di cui tre al 75% dell'orario lavorativo, mentre una unità è distaccata presso la ditta del servizio esterno di ristorazione e una ulteriore unità in aspettativa non retribuita.

Come anticipato la gestione dei servizi avviene attraverso la propria società *in house* che provvede direttamente all'assunzione del personale necessario per assicurare lo standard di servizi previsto e approvato con il contratto di gestione e il piano programma.

Con apposito atto viene elaborato il piano delle assunzioni triennali.

Nel corso del 2024 tre dipendenti a tempo indeterminato sono andati in pensione. Si tratta delle seguenti figure professionali:

1. Fisioterapista;
2. Autista-manutentore;
3. Direttore medico.

Nel corso del 2025 ci saranno i pensionamenti di ulteriori tre dipendenti. Di seguito le figure professionali corrispondenti:

1. Operatore Socio Sanitario;
2. Operatore Socio Sanitario, in servizio con limitazioni;
3. Cuoco, distaccato presso la ditta esterna del servizio di ristorazione, sopra citati.

Nel 2025 saranno affidati incarichi per acquisire le professionalità necessarie di:

- 1- servizi legali;
- 2- sicurezza sul lavoro;
- 3- medico competente;
- 4- esperto area riabilitativa;
- 5- *privacy*;
- 6- amministratore di sistema informatico;
- 7- Docenze;
- 8- Nucleo di valutazione;
- 9- prestazioni tecniche patrimonio;
- 10- direzione dei lavori;
- 11- progettista per accesso fondi europei o altre progettazioni;
- 12- supporto percorso accreditamento;
- 13- revisore conti;
- 14- consulenza medico specialistica.

3.2 Sottosezione lavoro agile

Stante la ridotta dotazione organica e la necessità di prestazioni dirette all'utenza il lavoro agile risulta incompatibile con lo svolgimento da remoto, in particolare per le strutture residenziali e semiresidenziali disabili e anziani, nei nidi d'infanzia e nei Centri ambulatoriali di riabilitazione. Pertanto la maggior parte dei servizi erogati non consentono uno sviluppo del lavoro agile strutturato e diffuso.

Per quanto riguarda il personale amministrativo, ad oggi nessuno ha effettuato specifica richiesta di lavoro agile. Tuttavia l'ASP Paolo Ricci ha predisposto un' informativa per i lavoratori sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (art.22,c.1, L.87/2017).

Sono state acquistate, per l'utilizzo in caso di emergenze:

- licenze per la VPN aziendale funzionali al collegamento da remoto;
- licenze *office 365* che comprendono l'applicativo *microsoft teams* per agevolare i contatti con l'utenza esterna.

Le suddette procedure ad oggi sono state attivate in emergenza e temporaneamente solo durante l'inizio della Pandemia Covid 2019.

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'ASP Paolo Ricci con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 36 del 12.12.2024 ha aggiornato il Piano Triennale delle assunzioni:

PIANO ASSUNZIONI	Categoria	2025	2026	2027	Dal	2025	2026	2027
Ragioniere	C1	0	1	0	01-nov	-	4.019,11	24.087,71
Progettista tempo pieno	D1	0	1	0	01-gen	-	26.737,46	26.737,46
Esperto in ambito informatico	D1	0	0	1		-	-	26.737,46
Esperto accreditamento e qualità	D1	1	0	0	01-nov	4.456,24	26.737,46	26.737,46
Istruttore in ambito giuridico/economico	D1	0	1	0		-	26.737,46	26.737,46
Esperto in comunicazione	D1	0	0	1		-	-	26.737,46
Istruttore in ambito economico	D1	0	0	1		-	-	26.737,46
Esperto in formazione	D1	0	0	1		-	-	26.737,46
Direttore medico	Dirigente	1	0	0		-	-	68.825,90
TOTALE SPESA ASSUNZIONI						4.456,24	84.231,49	280.075,83

3.4 Sottosezione Piano triennale delle azioni positive

La presente sezione costituisce un aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n.3 del 30.01.2024, annualità 2025, allo scopo di:

- verificare le azioni messe in campo dall'Ente per il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità pianificati nel triennio 2022/2024
- monitorare quali obiettivi sono stati raggiunti o sono ancora da raggiungere.

L'Ente già da anni mette in pratica alcune delle misure previste dal dettato normativo di riferimento nel rispetto dei propri regolamenti:

- Regolamento assunzione personale dipendente Asp Paolo Ricci. Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 20 del 28.05.2012;
- Regolamento di organizzazione ASP Paolo Ricci. Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 21 del 04.06.2012 (modificato con Delibera n. 17 del 28.09.2020);
- Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ASP Paolo Ricci (a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera CIVIT - ora ANAC - n.72/2013) Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 28 del 13.11.2014.

Con il presente Piano ci si propone, in aggiunta agli interventi già messi in campo, di:

- dare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;
- dare risalto all'individuazione di percorsi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti nell'ambito della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017;
- mantenere gli obiettivi di massima standardizzati, che ad oggi in un contesto come quello dell'ASP Paolo Ricci,

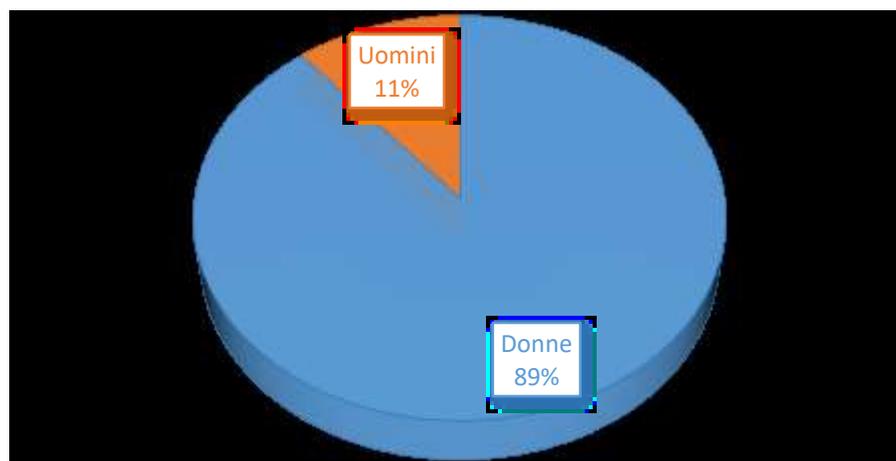
Dati sul personale distinti per genere

Di seguito la rappresentazione aggiornata al 31.12.2024 del personale dell'Ente distinta per qualifiche e per genere dell'Ente. Si sottolinea che la composizione attuale del personale è caratterizzata da una prevalente presenza femminile.

Situazione del personale al 32.12.2024

Categoria	Numero dipendenti	Donne	Uomini
Dirigenti	2	2	0
Categoria D5	1	1	0
Categoria D3	1	1	0
Categoria D2	2	2	0
Categoria D1	0	0	0
Categoria C6	1	1	0
Categoria C5	1	1	0
Categoria C4	5	5	0
Categoria C3	3	1	2
Categoria C2	2	2	0
Categoria C1	0	0	0
Categoria B6	1	0	1
Categoria B5	1	1	0
Categoria B4	0	0	0
Categoria B3	1	1	0
Categoria B2	5	5	0
Categoria B1	0	0	0
Categoria A2	1	1	0
totale dipendenti	27	24	3

UOMINI/DONNE IN PERCENTUALE AL 31.12.2024



Iniziativa n. 1

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nominato con determinazione del Direttore Generale del 13.09.2022, n. 101 e con deliberazione del 29.11.2022, n. 29.

Azioni: Il CUG nel 2022 si è riunito per la prima volta. Ha preso visione ed approvato il regolamento per il funzionamento del CUG dell'ASP Paolo Ricci. Ha elaborato una relazione, con l'obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle azioni positive adottato dall'Ente. Sono stati elaborati gli aggiornamenti annuali del Piano triennale delle azioni positive (annualità 2023-2024). Il CUG si prefigge di continuare con gli obiettivi annuali standardizzati, con l'intenzione di revisionarli in caso di necessità nel 2025 a seguito dell'esito del monitoraggio.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

Azioni: È stato verificato il rispetto dell'art.13, comma 5 del "Regolamento assunzione personale dipendente", il quale dispone che nelle commissioni esaminatrici per l'assunzione del personale dipendente "*almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni sia riservato a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità di reperimento*". L'obiettivo è stato raggiunto.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: In sede di richiesta di designazioni inoltrate da Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne all'Ente, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azioni: È stato verificato che nella nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, il Comune di Civitanova Marche applica il DPR 30 novembre 2012, n. 251 "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120" che prevede la garanzia che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azioni: Nel "Regolamento assunzione personale dipendente" è espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità all'Art. 3 - Principi generali, comma 1. "*Le procedure di reclutamento, da effettuarsi nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale, si conformano ai seguenti principi: [omissis] - osservanza delle pari opportunità*" e all'Art. 9 - Contenuti del bando, comma 3 è previsto che nei bandi ci sia "*il richiamo a specifiche norme in vigore a tutela di diritti giuridicamente riconosciuti e tutelati quali, in via esemplificativa, la tutela dei disabili e delle pari opportunità di accesso all'impiego tra uomo e donna*". L'obiettivo si ritiene quindi raggiunto.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune

Azioni: Il reinserimento lavorativo è favorito attraverso il passaggio di consegne e la supervisione del caposervizio. Per il settore ambulatoriale è previsto l'affiancamento ad un collega esperto (tutor) per il neo-assunto. L'obiettivo si ritiene quindi raggiunto

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, ferie, congedi, telelavoro etc.), allo scopo di favorire anche:

- l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali del personale dipendente, anche mediante sperimentazione, ove necessario o richiesto dal personale, di diverse modalità di organizzazione del lavoro e della presenza in ufficio, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Amministrazione;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzando economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e favorendo maggior benessere e soddisfazione del personale dipendente.

Azioni: Il clima interno e il benessere organizzativo sono lasciati alla capacità dei capiservizio e della direzione attraverso l'interazione diretta con il personale.

Nel 2022 è stato istituito il primo fondamentale tassello per lo sviluppo di un sistema articolato di benessere organizzativo per i dipendenti dell'Asp Paolo Ricci che pone l'Ente all'avanguardia e al fianco di amministrazioni notoriamente riconosciute più performanti in tema di politiche gestionali del personale. Con deliberazione 34/2022, ai sensi dell'art. 72 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni locali, è stata prevista la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale e non retributiva, ai propri dipendenti, a sostegno del reddito familiare. L'Ente ha proceduto quindi allo stanziamento delle risorse necessarie per la concessione di euro 500,00 pro-capite con erogazione, nell'anno 2023, e determinate in €15.000,00 oltre a oneri previsti per legge.

Per l'anno 2023 è stato stanziato un bonus di euro 250,00 pro-capite, con erogazione nel 2024, per un totale di euro 7.000,00.

Per l'anno 2024 è stato stanziato un ulteriore bonus di euro 500,00 pro-capite al personale in servizio al 31.12.2024, da erogarsi nello stipendio di gennaio 2025.

Ci si propone inoltre di:

- realizzare, ove necessario o richiesto e se compatibile con le esigenze di servizio, articolazioni di orario di lavoro diverse, anche limitatamente a temporanee particolari esigenze familiari e/o personali;
- prevedere, compatibilmente con le norme anche contrattuali vigenti in materia, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- recepire, compatibilmente con le esigenze e l'organizzazione di questo Ente, le eventuali innovazioni in materia di orario di lavoro/ferie/congedi vari che saranno definiti in sede di prossima contrattazione nazionale collettiva.

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Continuare a garantire attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, allo scopo di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro del personale dipendente attraverso la formazione continua e la valorizzazione delle capacità professionali di ciascuno. Viene favorita la partecipazione sia delle dipendenti sia dei dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere, ai corsi di formazione che saranno programmati dall'Ente, così da consentire a tutti una effettiva ed equa possibilità di sviluppo della propria professionalità. I percorsi formativi sono stati e dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con le esigenze lavorative e personali di tutto il personale dipendente, con riferimento, ad esempio, al personale avente particolari problematiche personali/familiari.

Azioni: Ogni anno l'iniziativa viene attuata attraverso la redazione del Piano di Formazione annuale pubblicato nel Bilancio di previsione. Vengono organizzate riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale, stimolare la motivazione e la produttività e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Iniziativa n. 8

Obiettivo: In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'Ente, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000

Azioni: con riferimento alle misure di conciliazione non ci sono state richieste nel 2022 né nel 2023 e 2024.

Con riferimento ai permessi giornalieri L.104/1992, l'Ente accoglie le richieste del personale contestualmente a quando vengono presentate. Analogamente vengono accolte le richieste di congedo retribuito di due anni al coniuge convivente, di persona con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92, che ha diritto a fruirne entro sessanta giorni dalla richiesta. Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di disabilità e nell'arco della vita lavorativa di chi la assiste. (art. 42 comma 5 del D.lgs. 151/2001). Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Hanno diritto a fruire del congedo anche i figli conviventi della persona disabile, in caso di decesso, mancanza o patologia del coniuge convivente, e – in seconda istanza – uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile, in caso di mancanza o patologia dei figli conviventi.

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità sul sito web dell'Ente.

Azioni: Sul sito web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente" è stata creata una pagina specifica, consultabile al link <https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni>

In questa pagina sono pubblicati:

- la determina di costituzione del CUG e nominativi dei componenti titolari e supplenti;
 - il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia
- Sono da aggiornare la normativa e iniziative in tema di pari opportunità.

Iniziativa n. 10

Obiettivo: Aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità sul sito web dell'Ente.

Azioni: Sul sito web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente" è stata creata una pagina specifica, consultabile al link <https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni>

In questa pagina sono pubblicati:

- la determina di costituzione del CUG e nominativi dei componenti titolari e supplenti;
 - il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia
- Sono da aggiornare la normativa e iniziative in tema di pari opportunità.

Iniziativa n. 11

Obiettivo: Sviluppo carriera e professionalità, allo scopo di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo che consenta di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni: I Responsabili di Area cercheranno di favorire maggiore condivisione e partecipazione del personale dipendente alla programmazione e raggiungimento degli obiettivi. Gli incarichi di responsabilità vengono e saranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, o di altre qualificazioni, senza discriminazioni di genere.

Iniziativa n. 12 Tutela delle molestie

Obiettivo: I Responsabili si impegnano a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Finalità: evitare atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azioni: segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

Attori Coinvolti: Consiglio di amministrazione, Direzione Generale e relativo staff (

Misurazione: deliberazioni, determinazioni e pubblicazioni sul sito

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: € 13.500,00 al capitolo 1 del Bilancio 2024 per l'iniziativa 6

Durata e diffusione

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

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

SEZIONE 4	MONITORAGGIO
------------------	---------------------

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).