

P.I.A.O

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025/2027

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PIANO INTEGRATO DELLE AZIONI POSITIVE

INDICAZIONI IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"**

Gagliole (MC)

PREMESSA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e *governance* che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA , il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, la programmazione dei fabbisogni formativi, il Piano triennale del fabbisogno del personale.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "A. Chierichetti" si riserva di modificare e/o integrare il Piano anche a seguito dell'emanazione delle specifiche linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, e/o eventuali aggiornamenti normativi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022 concernente la definizione del PIAO per le aziende e gli enti pubblici con meno di 50 dipendenti come appunto l' A.S.P. "A. Chierichetti", si procede alle attività di cui all'art. 3 comma 1 lettera c, per la mappatura dei processi considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- Autorizzazioni/ Concessioni
- Contratti Pubblici
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
- Concorsi e prove selettive
- Processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative o di modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente all'art. 4 comma 1 lettere a,b,c n.2 e procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del PIAO che ha il compito di fornire una visione completa sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente.

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"**

Gagliole (MC)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione sociale: Azienda pubblica di Servizi alla Persona (A.S.P) "A. Chierichetti"

Sede legale: Via Bergoni,40 62022 Gagliole (MC)

Telefono: 0737/641183

E-mail: aspgagliole@gmail.com Pec: aspgagliole@pec.it

Codice Fiscale e P.IVA: 00269370433

Sito istituzionale: www.aspgagliole.it

L'A.S.P. "A. Chierichetti" ha natura giuridica di Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ai sensi dell'art. 8 della legge regionale Marche n. 5 del 26 febbraio 2008.

L'Azienda ha personalità giuridica di diritto pubblico senza fini di lucro ed è dotata di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

➤ **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'A.S.P. "A. Chierichetti" con il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione presidia gli aspetti legati ai rischi corruttivi e alla trasparenza.

Con il citato Piano è stata effettuata una valutazione di impatto del contesto esterno, del contesto interno, la mappatura dei processi, l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, la progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio, le azioni di monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure nonché la programmazione dell'attuazione della trasparenza.

Nel presente piano confluisce il Piano Triennale della la pianificazione delle azioni e attività dei rischi corruttivi e della trasparenza 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'ultimo triennio non si sono verificati fatti di corruzione né disfunzioni amministrative rilevanti.

La presente sezione è in conformità a quanto disposto dall'art. 6 del D.M. 132 del 30/06/2022.

Fermo restando le difficoltà nell'applicare la normativa anticorruzione in un ente di piccole dimensioni con l' A.S.P. "A. Chierichetti" si è ugualmente proceduto alla ricognizione del grado di esposizione al rischio di corruzione in funzione dell'attività svolta di assistenza residenziale ad anziani non auto sufficienti e delle ridotte dimensioni dell'organico amministrativo (2 dipendenti) impiegato nelle varie attività per cui non vi può essere un frazionamento degli adempimenti e sovente si registra una indivisibilità tra la figura del controllore e del controllato.

La ricognizione del grado di esposizione ai rischi viene effettuata in relazione alle attività individuate dall'art. 6 comma 1 del D.M. 132 del 30/06/2022.

- 1) Autorizzazione o concessioni (attività non presente all'interno dell'ente)
- 2) Contratti pubblici
- 3) Concessioni ed erogazioni di sovvenzioni e contributi (attività irrilevante)
- 4) Concorsi e prove selettive
- 5) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici:

Altre attività a rischio di corruzione

In considerazione dell'attività svolta dall'Azienda sono state individuate alcune ulteriori aree che possono presentare una propensione al rischio per procedure di accesso ai servizi a regime residenziale.

Attività conseguenti al decesso all'interno dell'ente.

Il grado di rischio è espresso con un punteggio numerico ed indica la potenzialità che si verifichi un evento corruttivo o un episodio di illegalità.

Le probabilità del verificarsi del rischio, frequenza, e valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del processo.

Discrezionalità, rilevanza esterna, complessità, valore economico, frazionabilità, efficacia dei controlli.

L'impatto è considerato sotto il profilo : Organizzativo, economica, reputazionale, organizzativo-economico e sull'immagine.

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"**

Gagliole (MC)

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico costituito dal prodotto del valore assegnato alla frequenza con il valore assegnato all'impatto:

	valori e frequenza della probabilità		Valori e importanza dell'impatto
0	Nessuna probabilità	0	Nessun impatto
1	improbabile	1	marginale
2	Poco probabile	2	minore
3	probabile	3	soglia
4	Molto probabile	4	serio
5	Altamente probabile	5	superiore

La ponderazione del rischio consiste nel considerare lo stesso alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi per decidere la priorità e l'urgenza di trattamento.

Si è ritenuto di graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo

Valori livello rischio - intervalli	Classificazione del rischio
0	nullo
Da 0 a 5	scarso
Da 5,1 a 10	moderato
Da 10,1 a 15	rilevante
Da 15,1 a 20	elevato
Superiore a 20	critico

Per assicurare omogeneità di criteri delle probabilità e del valore dell'impatto indicati nella tabella il Dipartimento della Funzione Pubblica ha stabilito che:

- Il valore delle probabilità va determinato calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "indici di valutazione della probabilità"
- Il valore dell'impatto va determinato calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto"
- Il livello di rischio che è determinato dal prodotto delle due medie potrà nel suo valore massimo essere uguale a 25.

Area di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio probabilità	Valore medio impatto	Valutazione complessiva rischio	*
Concorsi e prove selettive per assunzione personale e progressioni carriera	Espletamento procedure concorsi	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	2,333	2,250	5,250	M
	Assunzione tramite centro impiego	Alterazione risultati procedura concorsuale	2,333	2,250	5,250	M
	Mobilità tra enti	Alterazione risultati procedura concorsuale	2,333	2,250	5,250	M
	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate per agevolare dipendenti	2,333	2,750	6,417	M
	Attribuzione conferimento incarico dipendenti	Attribuzioni incarico in presenza di cause di incompatibilità	1,333	2,750	3,667	S

- M = Moderato S= Scarso

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"**

Gagliole (MC)

Area di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio probabilità	Valore medio impatto	Valutazione complessiva rischio	
Area: scelta del contraente per affidamento lavori, forniture e servizi con riferimento al D.lgs 50/2016	Definizione oggetto affidamento	Alterazione concorrenza per errata individuazione oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento	2,333	2,750	6,417	M
	Individuazione strumento per affidamento	Alterazione della concorrenza	2,333	2,750	6,417	M
	Requisiti di qualificazione	Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento	2,667	2,250	6,00	M
	Requisiti di aggiudicazione	Determinazione di criteri di valutazione del bando per favorire un concorrente	2,833	2,750	7,792	M
	Valutazione delle offerte	Violazione dei principi di trasparenza, parità di trattamento nel valutare offerte	2,667	2,250	6,00	M
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Alterazione da parte del RUP con rischio di aggiudicazione di offerta viziata	2,667	2,250	6,00	M
	Procedure negoziate	Alterazione della concorrenza, violazione divieto frazionamento artificioso, criterio di rotazione e, abuso a deroga ricorso procedura telematiche di acquisto	2,667	2,250	6,00	M
	Affidamenti diretti	Alterazione concorrenza, mancato ricorso a indagine di mercato, violazione divieto artificioso di frazionamento, abuso deroga ricorso procedure telematiche di acquisto	2,500	2,750	6,875	M
	Revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca del bando per escludere concorrente indesiderato, non affidare a aggiudicatario provvisorio	2,667	2,250	6,00	M
	Redazione cronoprogramma	Indicazione priorità non corrispondente a reali esigenze	2,333	2,250	5,250	M
	Varianti in corso di esecuzione contratto	Il rup irregolarmente certifica in corso d'opera varianti non necessarie	2,333	2,250	5,250	M
	Subappalto	Autorizzazione illegittima al subappalto, rischio che operino ditte non qualificate o colluse con la mafia	2,167	2,250	4,875	S
Area: incarichi e nomine	Autorizzazione conferimento incarichi a professionisti esterni	Attribuzione di incarichi in presenza di cause di incompatibilità previste d.lgs 39/2013	2	1,5	3	S
	Attribuzione incarichi occasionali o cococo	Motivazione generica di esistenza di presupposti per conferire incarichi allo scopo di agevolare soggetti particolari	2	1,5	3	S

• M = Moderato S= Scarso

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"
Gagliole (MC)

ALTRE ATTIVITA' A RISCHIO CORRUZIONE

Area di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio probabilità	Valore medio impatto	Valutazione complessiva del rischio	*
Procedura accesso servizi residenziali	Accesso ai servizi residenziali per anziani non autosufficienti	Procedure di accesso volte ad agevolare particolari soggetti	2,167	2,250	4,875	S
Attività conseguenti al decesso all'interno della struttura	Decesso di ospiti A.S.P. "A. Chierichetti"	Comunicazione ad una determinata impresa di pompe funebri	2,833	1,750	4,958	S

- M = Moderato S= Scarso

Si precisa che l'accesso in struttura avviene nel rispetto di una graduatoria compilata e modificata dalla segreteria delle cure domiciliari dopo valutazione del richiedente ingresso fatta dall'UVI. Tale graduatoria deve essere obbligatoriamente rispettata e nel caso in cui non si procede all'ingresso dell'avente diritto ne va data adeguata motivazione.

Si precisa che la chiamata delle imprese di Pompe Funebri viene effettuata esclusivamente dai famigliari dell'ospite deceduto o, comunque, dietro loro indicazione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

- Il modello organizzativo dell'A.S.P. "A. Chierichetti" si sviluppa secondo l'organigramma pubblicato nel sito amministrazione trasparente

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La tipologia di Ente, che fornisce assistenza diretta ad anziani non autosufficienti e quindi deve garantire la continuità dei servizi alla persona, non consente uno sviluppo dell'organizzazione del lavoro agile strutturato e diffuso.

Sono stati acquistate delle licenze per utenze da remoto collegabili al server aziendale, da attivare in caso di necessità e per consentire la continuità dei servizi amministrativi e conciliare eventuali emergenze e necessità casa-lavoro

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Le risorse umane dell'A.S.P. "A. Chierichetti" alla data del 31.12.2024 sono così distribuite:

	Area amministrativa contabile		Area socio sanitaria	
Categoria di appartenenza	Uomini	Donne	Uomini	donne
D (Area posizioni organizzative)	/	1	/	/
B (Operatori socio sanitari)	/	/	/	2
TOTALE	0	1	0	2

Tenuto conto delle attività direttamente erogate dall'A.S.P. "A. Chierichetti" con proprio personale e in convenzione e di quelle delegate alla Cooperativa, si rappresentano complessivamente le risorse umane utilizzate per l'erogazione dei servizi e attività.

Programmazione strategica delle risorse umane

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, va preliminarmente precisato che le Aziende Pubbliche di servizi alla Persona non sono sottoposte alla normativa sul patto di stabilità e che la normativa regionale marchigiana, in tema di autorizzazione dei servizi di Residenza Protetta prevede precisi standard di personale da mantenere.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 comma 2 bis del D. L. 25/6/2008 n. 112 sempre le Aziende pubbliche sono escluse dai limiti previsti in materia di riduzione dei costi del personale, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.

Nell'ambito della programmazione strategica e nell'ottica di una valutazione di economicità gestionale, l'A.S.P. "A. Chierichetti" ha deciso di esternalizzare a soggetti terzi parte dei propri servizi integrandosi con i servizi da questa direttamente erogati al fine di ottenere una riduzione dei spesa per la stessa.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Alla luce della specifica e prevalente presenza di figure dedicate all'assistenza socio sanitaria e alla necessità di rispettare gli standard regionali previsti per l'autorizzazione dei propri servizi, non sussistono potenziali azioni che nell'ottica di priorità strategiche, modifichino la distribuzione del personale fra servizi/settori/aree né in termini di inquadramento / livello.

Strategia di copertura del fabbisogno

Ogni anno, con formale delibera del Consiglio di Amministrazione, viene rilevato il fabbisogno di personale nel triennio successivo e si programmano le eventuali attività di reclutamento del personale.

Si da atto che non sono presenti dipendenti in soprannumero né in eccedenza.

Formazione del Personale

L'A.S.P. "A. Chierichetti" investe da tempo con forte convinzione sulla formazione del personale. La ratio alla base delle politiche formative prevede che le attività di formazione siano condotte con l'obiettivo di migliorare costantemente le competenze del personale, la relativa motivazione e orientamento culturale.

La programmazione degli interventi avviene sulla base dei bisogni periodicamente rilevati attraverso consultazione del personale interessato. Nell'ambito delle politiche della formazione ampio risalto viene data anche alla formazione e affiancamento di eventuali neo assunti/neo inseriti.

allegato

PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2025/2027

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"ALESSANDRO CHIERICHETTI"**

Gagliole (MC)

L'adozione del piano delle azioni positive ha come scopo, come sancito dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Oltre alle differenze di genere, le azioni positive si rivolgono a tutti i soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche,

linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono, quindi, uno strumento operativo con lo scopo di:

- eliminare le disparità nei confronti dei dipendenti nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi mobilità;
- eliminare le condizioni organizzative di lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, quali il pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato decreto legislativo, inoltre, al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Inoltre, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne:

- 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 che indiretta;
- misure temporanee in quanto necessarie finché si rileva disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto le azioni positive possono essere non solo un mezzo di risoluzione di disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale

accrescendo l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini anche attraverso azioni sensibili al perseguimento del benessere organizzativo.

Con il presente Piano ci si propone 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.

Dati sul personale

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Ente.

Situazione del personale al 31.12.2024

CATEGORIA	N° DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
Categoria D1	1	0	1
Categoria B3	2	0	2
TOTALE DIPENDENTI	3		3
Tot. dipendenti in percentuale		0%	100%

Art. 1

Obiettivi

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla non discriminazione e dignità della persona del lavoratore;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle esigenze specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Art. 2

Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

L'A.S.P. "A. Chierichetti", per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, si propone di attivare le seguenti azioni positive:

- Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2010;
- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- In sede di richieste 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;
- 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;
- 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;
- 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);
- Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale;
- 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 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;
- Somministrazione al personale dipendente di questionari sul benessere organizzativo;
- Predisposizione del programma della formazione in considerazione anche delle richieste del personale;
- Somministrazione di questionari di verifica sul gradimento dei corsi proposti;
- Orario flessibile in entrata e in uscita per il personale non addetto ai servizi socio sanitari. In caso di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite secondo le forme vigenti, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste, compatibilmente con le esigenze del servizio. Pur garantendo ove possibile orari flessibili e attività più compatibili con esigenze di equilibrio e di organizzazione familiare delle del personale, l'Azienda presenta vincoli imprescindibili di servizio e di gestione di persone fragili, con la necessità di prevedere la presenza di un numero determinato di personale in servizio contemporaneamente e a turni rigidi che su alcuni servizi sono impostati sulle 24 ore;
- Attivazione di un servizio di supporto e supervisione nei confronti delle figure con Responsabilità attraverso cui promuovere la consapevolezza dei propri punti di forza e miglioramento, accrescere le competenze comunicative e relazionali, favorire la consapevolezza del ruolo professionale, promuovere linee operative condivisibile ed efficaci,

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
“ALESSANDRO CHIERICHETTI”

Gagliole (MC)

monitorare e verificare l'adeguatezza dell'operato, analizzare e migliorare le dinamiche intra e interpersonali, favorire la coesione, favorire la visione sistemica, favorire l'integrazione multidisciplinare in ottica di interdipendenza cooperativa;

- Istituzione, sul sito web dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità;

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente, che vede allo stato attuale nella sua totalità una straordinaria preponderanza del genere femminile.

La realizzazione del Piano avverrà con il coordinamento e la sovrintendenza del Direttore e con il coinvolgimento di tutto il personale.

Art. 3 Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2025/2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale.

L'Ente approverà il Piano del triennio successivo anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale.

Art. 4 Durata

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

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio del Personale, 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.

Circolare n. 2/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80" punto 4

"Indicazioni in materia di efficientamento energetico e strumenti incentivanti"

Vista la nota circolare n. 2/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80" punto 4 "Indicazioni in materia di efficientamento energetico e strumenti incentivanti" si precisa che questo Ente ha provveduto ad effettuare :

1. Formazione diretta e Campagna di sensibilizzazione al personale che opera presso l'A.S.P sui temi dell'uso intelligente e razionale dell'energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro;
2. La Formazione specifica del personale amministrativo con particolare riguardo a chi ha la responsabilità di gestione degli immobili, dell'impiantistica e degli acquisti.
3. Il Rinnovo di impianti e apparecchiature, sostituendoli con nuovi sistemi ad alta efficienza energetica (caldaia, sistemi di illuminazione). Presso la struttura è installato un impianto fotovoltaico di Kw 18,98 dall'anno 2010
4. Incentivazione delle comunità energetiche - Manifestazione di interesse per l'adesione alla comunità energetica previste dal decreto legislativo 199/2021 che ha recepito la direttiva europea RED II;
5. Inserimento nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del tema del risparmio energetico e dell'uso intelligente e razionale dell'energia nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato presso il ns. Ente