

**SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

MONITORAGGIO

VALORE PUBBLICO

**ORGANIZZAZIONE
CAPITALE UMANO**

PERFORMANCE



**PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
TRASPARENZA**

P.I.A.O.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2022-2024**

ANNO 2022

*Nessun uomo è un'isola, completo in sé stesso;
ogni uomo è un pezzo del continente,
una parte del tutto.
(John Donne)*

PRESENTAZIONE P.I.A.O.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

Il 2 dicembre 2021 è arrivato il via libera della Conferenza Unificata al decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, con cui si definisce il contenuto del P.I.A.O..

Il 9 febbraio 2022 è stato approvato nella Conferenza Unificata *"Intesa sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica"* recante: *"Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato delle attività e organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 5, del decreto - legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113"* anche lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e degli adempimenti destinati a essere assorbiti dal P.I.A.O.. Lo schema di D.P.R. aveva cominciato il proprio iter subito dopo l'approvazione del P.I.A.O.: l'articolo 1 abroga le disposizioni che vengono sostituite dal Piano e l'articolo 2 modifica, puntualmente, i casi in cui non è possibile abrogare l'adempimento ma occorre procedere con gli adattamenti necessari.

Dopo l'approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 recante: *"Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"* in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del P.I.A.O., vengono suggeriti correttivi e integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il Piano uno strumento operativo.

Il 21 aprile 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato la proroga del termine per adottare il P.I.A.O. al 30 giugno 2022, inserendolo nel testo del Decreto PNRR 2 bis, pubblicato nel n. 100 della Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2022.

Una volta entrato a pieno regime, il P.I.A.O. dovrà essere approvato dagli Enti il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e **definisce**:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi (di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa);
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni

sindacali;

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione);
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, che sono poi oggetto di un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del D.M. che introduce il Piano.

Le Amministrazioni Pubbliche devono:

- approvare il P.I.A.O. entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di differimento del termine di approvazione del Bilancio dell'Ente interessato, l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni. In sede di prima applicazione il termine slitta comunque di 120 giorni dall'approvazione del Bilancio;
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale;
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica, per la pubblicazione sul relativo portale;

La mancata adozione del P.I.A.O. produce i seguenti effetti:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che risultano avere concorso

alla mancata adozione del P.I.A.O., per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;

- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano;
- il Piano include anche i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Per tale ragione è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro.

Il Direttore Generale dell'ASL CN1 in data 19.11.2021 informava l'Azienda dell'introduzione del D.L. 80/2021, convertito con legge n. 113 del 6 agosto 2021 (art. 6, comma 2) e stabiliva così di dare vita al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che, all'interno della Azienda, veniva articolato in sezioni; il documento è composto dalla documentazione di sezioni e sotto sezioni curati dalle Strutture aziendali di riferimento per gli argomenti trattati:

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	STRUTTURA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Coordinamento Gruppo di Lavoro		Struttura Strategie Aziendali e Ciclo della Performance
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	1.1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	2.1: Valore pubblico	
	2.2: Performance	
	2.3: Prevenzione della Corruzione - Trasparenza	Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Struttura Servizio Ispettivo-Segreteria Organi Collegiali)
3. Organizzazione e capitale umano	3.1: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)	Struttura Gestione Risorse Umane
	3.2: Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	
	3.3: Programmazione dei Fabbisogni Formativi	Struttura Strategie Aziendali e Ciclo della Performance, con il supporto della Struttura Formazione Sviluppo delle competenze e Qualità
	3.4: Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulla situazione del personale anno 2021	
4. Monitoraggio	4.1: Il monitoraggio dei risultati	Struttura Strategie Aziendali e Ciclo della Performance

La sua composizione è a cura della S.S. Strategie Aziendali e Ciclo della Performance.

Per strutturare il documento del P.I.A.O. si è scelta l'immagine circolare, con gli incastri colorati

perché il puzzle rappresenta anche in modo visivo un concetto caleidoscopico che muta a seconda della prospettiva d'osservazione e del contesto osservato, non più un concetto settoriale ma l'integrazione tra adempimenti che confluiscono in una visione trasversale.



L'immagine raffigura quindi l'idea che i diversi Piani aziendali, un tempo singoli adempimenti con autonomia propria, ora sono parte integrante di un unico documento che assume un nuovo significato nell'ottica di interconnessione dei servizi: creazione di Valore Pubblico a favore della comunità al fine di creare coesione sociale.

La circolarità dell'immagine ci fa capire che tutti i settori strategici aziendali, a partire dall'Amministrazione, concorrono alla creazione del Valore Pubblico che passa attraverso il Piano della Performance, prosegue nel Piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, analizza l'organizzazione del capitale umano e termina con il monitoraggio all'interno del quale vengono indicati gli strumenti e le modalità di rilevazione, incluso il gradimento di soddisfazione dell'utente.

La novità del P.I.A.O. è costituita dall'introduzione del concetto di Valore Pubblico pertanto sulla costruzione dello stesso si è fatto riferimento alle attuali linee guida, che sono confluite nel documento e contestualizzate nella realtà dell'azienda sanitaria, in quanto lo stesso consente di

governare livelli, dimensioni e tipologie delle performance aziendali e deve essere inteso come apertura e chiusura del cerchio di tutto l'assetto organizzativo e gestionale della PA.

Nella presente situazione di attesa delle Linee Guida, l'ASL CN1 ha composto il P.I.A.O. facendo riferimento ai documenti che sono stati definiti, secondo le scadenze normative regionali e nazionali.

Pertanto il documento che qui si rappresenta ha una visione unica, legata al sistema della performance aziendale, ma comunque composito dei piani di programmazione, monitoraggio ed analisi che costituiscono il P.I.A.O..

Abbiamo quindi concepito il presente documento come un "cofanetto" che congloba i diversi provvedimenti e che guida ad una lettura unitaria e armonica degli stessi.

Il Piano si compone dei seguenti documenti:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2.1 VALORE PUBBLICO
2.2 PERFORMANCE
2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - TRASPARENZA
3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO
4. MONITORAGGIO



INDICE GENERALE DEI DOCUMENTI



1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE → il documento è stato estrapolato dalla sezione 2 del Piano della Performance 2022-2024. Lo stesso è sempre incluso nei molteplici Piani Aziendali.

2.1 VALORE PUBBLICO → il documento è stato redatto e allegato per la prima volta al Piano della Performance 2022 -2024.

2.2 PERFORMANCE → nel capitolo si rinvia al documento Piano della Performance 2022 -2024 – Anno 2022 approvato con Deliberazione n. 25 del 25/01/2022.

2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - TRASPARENZA → nel capitolo si rinvia al documento Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-24 (PTPCT) approvato con Deliberazione n. 125 del 29/04/2022.

3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO → nel capitolo si rinvia ai seguenti documenti: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) approvato con Deliberazione n. 548 del 02/08/2021, Programmazione dei Fabbisogni Formativi approvato con Deliberazione n. 69 del 28/02/2022, Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) inserito nel Piano della Performance 2022 -2024 – Anno 2022 approvato con Deliberazione n. 25 del 25/01/2022 e Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulla situazione del personale anno 2021 trasmessa con Protocollo n. 39785 del 29 marzo 2022.

4 MONITORAGGIO → nel capitolo viene descritto il sistema di monitoraggio dei risultati per ciascuna area del Piano.



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Si rimanda alla Sezione 2 del Piano della Performance, approvato con Deliberazione n.25 del 25 gennaio 2022, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente del sito aziendale dell'ASL CN1, nella quale si illustra la Scheda Anagrafica dell'Amministrazione ed il contesto in cui opera.



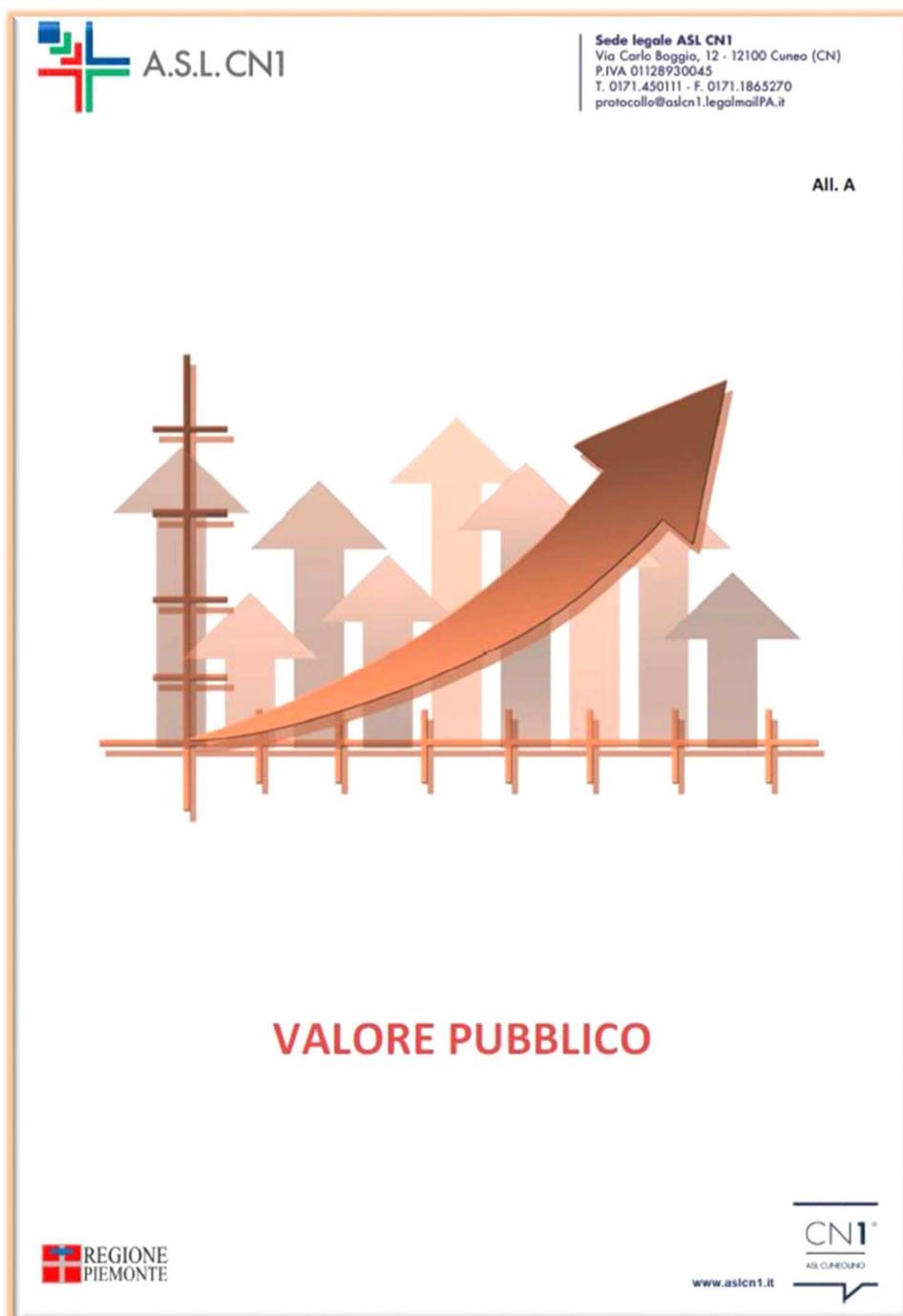


VALORE PUBBLICO

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Allegato A Piano della Performance

Il documento del “Valore Pubblico” è stato approvato come Allegato al Piano della Performance ASL CN1 Anni 2020-2022 – Anno 2022 con Deliberazione n.25 del 25 gennaio 2022, pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente del sito aziendale dell’ASL CN1.





PERFORMANCE

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Deliberazione n.25 del 25/01/2022

Con Deliberazione n. 25 del 25 gennaio 2022 l'Azienda ha approvato il Piano della Performance ASL CN1 Anni 2020-2022 - Anno 2022 e relativi allegati, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale dell'ASL CN1.



2.2.1.1 Allegato "A" Valore Pubblico



**PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
TRASPARENZA**



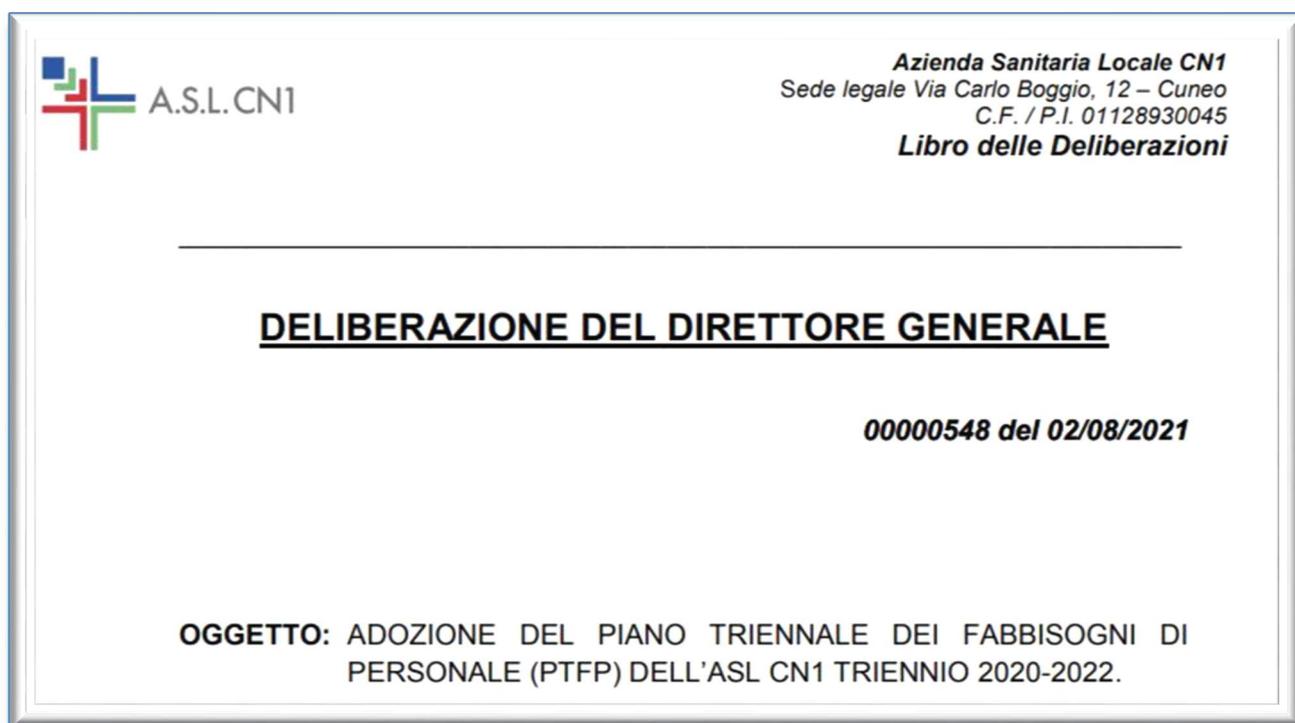
**ORGANIZZAZIONE
CAPITALE UMANO**



3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

Si richiama la deliberazione n. 548 del 02/08/2021 con la quale questa Azienda ha adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) triennio 2020-2022. Si evidenzia che il citato PTFP sarà entro breve aggiornato per il triennio 2021 – 2023.



3.2 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il documento è inserito nel Piano della Performance anno 2022-2024 – Anno 2022 adottato con Deliberazione n.25 del 25 gennaio 2022, nella sezione 2.4.1.1 che illustra il Piano Organizzativo del Lavoro Agile presso l'ASL CN1.



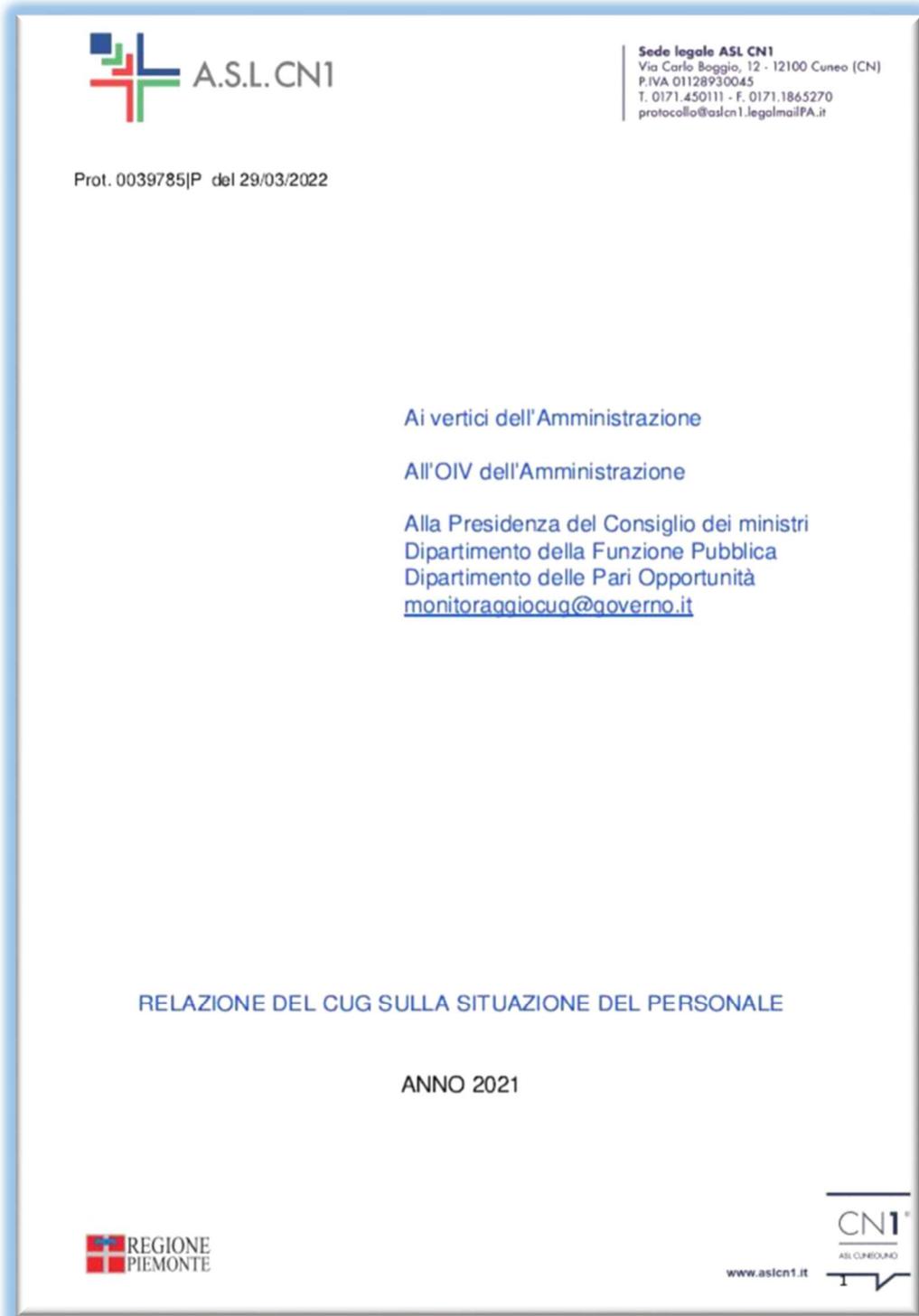
3.3 La programmazione dei Fabbisogni Formativi

Si richiama la deliberazione n. 69 del 28.02.2022 con la quale questa Azienda ha adottato la programmazione delle attività formative a favore del personale dipendente e convenzionato dell'ASL CN1 per l'anno 2022.



3.4 Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulla situazione del Personale anno 2021

Si richiama il Protocollo n. 39785 del 29 marzo 2022 con il quale questa Azienda ha definito la Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulla situazione del personale dipendente dell'ASL CN1 per l'anno 2021.



 A.S.L. CN1

Sede legale ASL CN1
Via Carlo Boggio, 12 - 12100 Cuneo (CN)
P.IVA 01128930045
T. 0171.450111 - F. 0171.1865270
protocollo@aslcn1.legalmailPA.it

Prot. 0039785|P del 29/03/2022

Ai vertici dell'Amministrazione
All'OIV dell'Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2021

 REGIONE
PIEMONTE

 CN1[®]
ASL CUNEO
www.aslcn1.it



MONITORAGGIO





4. MONITORAGGIO

4.1 Il monitoraggio dei risultati

Il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* si conclude con la descrizione dei sistemi di monitoraggio dei risultati, che dovranno prevedere controlli con cadenza periodica, per ciascuna area del Piano, ciascuno secondo le regole definite. Come si è detto sin dall'inizio del progetto è molto importante per l'Azienda disporre delle informazioni necessarie a quantificare in modo appropriato gli output e i risultati raggiunti e tenere sotto controllo l'avanzamento verso i target attesi. Lo strumento della programmazione è infatti completo nel momento in cui il management è in grado di monitorare il livello di performance raggiunto confrontando i risultati ottenuti con gli obiettivi programmati, anche al fine di identificare le azioni correttive per garantire la performance attesa. Le diverse modalità di indagine e di raccolta dei target raggiunti, che includono anche gli impatti sugli utenti, attraverso le rilevazioni della soddisfazione dell'utenza, sono descritte in ciascuna delle aree del Piano, e vengono qui di seguito riassunte.

4.1.1 Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio della sottosezione Valore pubblico e Performance è stabilito secondo le modalità definite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 per il Piano della performance. Il sistema è definito nel documento del Sistema di Misurazione della Performance e distingue diversi attori che partecipano al monitoraggio: l'Organismo Indipendente di Valutazione, i Dirigenti e la Direzione dell'Azienda, i cittadini e gli stakeholder interni ed esterni dell'ASLCN1. La verifica della performance organizzativa, attraverso l'analisi degli obiettivi di budget, è organizzata attraverso il ciclo della performance, che prevede due fasi fondamentali:

- a) un controllo di andamento infrannuale che consente di riorientare la progettualità prima di raccogliere i risultati definitivi: in esso i Relazionanti aziendali sono responsabilizzati a raccogliere informazioni e a consuntivare i risultati sia ad uso interno, sia come stato complessivo all'OIV;
- b) una fase finale di valutazione a carico innanzitutto dell'OIV che, attraverso le informazioni e la documentazione fornita dai Relazionanti aziendali, esprime il giudizio di valutazione dell'andamento di ciascun obiettivo per ciascuna struttura aziendale; infine la Direzione Generale approva le valutazioni dell'OIV

I risultati della performance organizzativa sono utilizzati anche per la valutazione della performance individuale che annualmente si compone delle schede di valutazione individuale e che comprende sia i risultati raggiunti nell'ambito della struttura sia gli aspetti comportamentali e qualitativi. I risultati complessivi sia della performance organizzativa sia della performance individuale sono composti nella Relazione sulla Performance che viene deliberata dall'Azienda e approvata dall'OIV. In essa confluiscono anche gli aspetti di soddisfazione degli utenti, di valutazione partecipativa e di attenzione agli stakeholder che vengono richiamati esplicitamente nel sistema delle Prospettive e Dimensioni che caratterizzano gli obiettivi ed inoltre costituiscono il fondamento per la ricerca del valore pubblico che ispira la definizione degli obiettivi di budget.



4.1.2 Prevenzione della Corruzione – Trasparenza

Il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le modalità previste dalla normativa vigente e le indicazioni dell'ANAC. Il ciclo di gestione del rischio è completato appunto dall'attività di monitoraggio, diretta a verificare l'attuazione e l'efficacia della strategia di prevenzione della corruzione, definita nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, e delle relative misure.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Referenti delle Macro-aree, i Direttori/Responsabili delle strutture aziendali e l'OIV nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del PTPCT il sistema di monitoraggio, dettagliatamente descritto nell'apposita sezione del Piano stesso, dalla pagina 152, è articolato su un triplice ordine di ambiti: sul ciclo di gestione del rischio; sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'efficacia del Piano e delle misure, misure tra le quali rientra anche il Codice di comportamento.

Le risultanze dei monitoraggi che sono pubblicate sul sito istituzionale figurano anche tra gli allegati del Piano.

4.1.3 Organizzazione e Capitale Umano

La Sezione Organizzazione e capitale umano, essendo composta da diversi aspetti della gestione delle risorse umane, presenta diverse modalità di monitoraggio; una parte è riferita al sistema di controllo coerente con gli obiettivi di performance ed è quindi effettuata dall'OIV; una parte è invece soggetta a controlli regionali e di altri enti o organismi (ad esempio per il controllo dei costi);

La formazione, regolata dal sistema ECM della Regione Piemonte, viene sottoposta a monitoraggio periodico sia per quanto riguarda i costi sia per l'attività formativa svolta in sede e fuori sede. Viene, inoltre, tenuta presente la percentuale di utilizzo di formatori interni ed esterni.

INDICE

PRESENTAZIONE P.I.A.O.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
1.1 PIANO DELLA PERFORMANCE 2022	13
2.1 VALORE PUBBLICO.....	
2.1.1. Allegato A Piano della Performance	17
2.2 PERFORMANCE.....	
2.2.1 Deliberazione n.25 del 25/01/2022	21
2.2.1.1 Allegato "A" Valore Pubblico	21
2.3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - TRASPARENZA	
2.3.1 Deliberazione n. 125 del 29/04/2022	25
2.3.1.1 PTPCT 2022 - 2024	25
2.3.1.2 Allegato 1 PTPCT 2022-24 Catalogo dei Processi.....	25
2.3.1.3 Allegato 2 PTPCT 2022-24 Valutazione dei Rischi Corruttivi	25
2.3.1.4 Allegato 3 PTPCT 2022-24 Tabella delle Misure obbligatorie ed ulteriori	25
2.3.1.5 Allegato 4 Sezione Trasparenza	25
2.3.1.6 Allegato 5 Relazione RPCT Mod. ANAC 2021.....	25
2.3.1.7 Allegato 6 Relazione RPCT Codice Comportamento 2021	25
2.3.1.8 Allegato 7 Monitoraggio Misure/Azioni di Prevenzione su Struttura come da Allegato 3 PTPCT 21-23 al 31/12/2021	25
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP).....	29
3.2 IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)	29
3.3 LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI	30
3.4 LA RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021	31
4. MONITORAGGIO.....	
4.1 IL MONITORAGGIO DEI RISULTATI	35
4.1.1 Valore Pubblico e Performance	36
4.1.2 Prevenzione della Corruzione - Trasparenza.....	36
4.1.3 Organizzazione e Capitale Umano	36