

CONSORZIO PER IL WELFARE INTEGRATO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE A02

(Delibera G.R. Campania n. 320 del 03/07/2012 Distretto Sanitario ASL Avellino 2)

Comuni di: Contrada, Forino, Mercogliano, Monteforte Irpino,

Ospedaletto D'Alpinolo, Sant'Angelo a Scala, Summonte

C.F.92106340646 – Conto di Tesoreria 0320406 Banca d'Italia

Sede legale: Piazza Municipio n. 1, 83013 Mercogliano (AV)

Telefono +39.0825689037 – Fax +39.0825682480

EMAIL: ambitosocialea02@comunemercogliano.it – PEC: udp.ambitoa02@pec.it



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Il PIAO 2024 – 2026 costituisce un aggiornamento di quello precedente e deve essere adottato entro il 15/04/2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Consorzio	Consorzio per il Welfare Integrato Ambito A02	
Indirizzo	Piazza Municipio n.1 83013 Mercogliano (AV)	
Recapito telefonico	0825 / 689037	
Indirizzo sito internet	www.serviziessenziali.it	
e-mail	ambitosocialea02@comunemercogliano.it	
PEC	udp.ambitoa02@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F.:92106340646	
PRESIDENTE	Avv. Vittorio D'Alessio	
Numero dipendenti al 31.12.2024	14	
Numero abitanti al 31.12.2024	35.970	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	<i>Il Consorzio conta meno di 50 dipendenti e non è tenuto a tale compilazione</i>
---------------------	--

2.2 Performance	<i>Il Consorzio conta meno di 50 dipendenti e non è tenuto a tale compilazione</i>
-----------------	--

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza Premessa Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dott.ssa Antonia Speranza nominata con decreto presidenziale n. 2 del 06/10/2022 sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore ha redatto questa sezione. Il PTCP di cui si discute è quello 2022/2024 approvato con delibera CdA n.28 del 10/10/2022 e visionabile sul sito del Consorzio nella Sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Altri contenuti-Anticorruzione. Il RPCT ha proposto sulla scorta degli indirizzi dell'ANAC, in particolar modo dal Piano Anticorruzione Nazionale 2022 e dal comunicato del Presidente ANAC del 15/01/2024, la conferma del Piano approvato con atto su richiamato 2022 – 2024 non essendo emersi fatti corruttivi, né disfunzioni amministrativi, né modifiche essenziali dell'organizzazione interna, né degli obiettivi strategici. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere: • Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. • Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. • Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore
--

pubblico (cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Pertanto si dà atto che non si è verificata nessuna delle circostanze su descritte.

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

MAPPATURA DEI PROCESSI: è quella contenuta nell'ultimo Piano approvato succitato

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

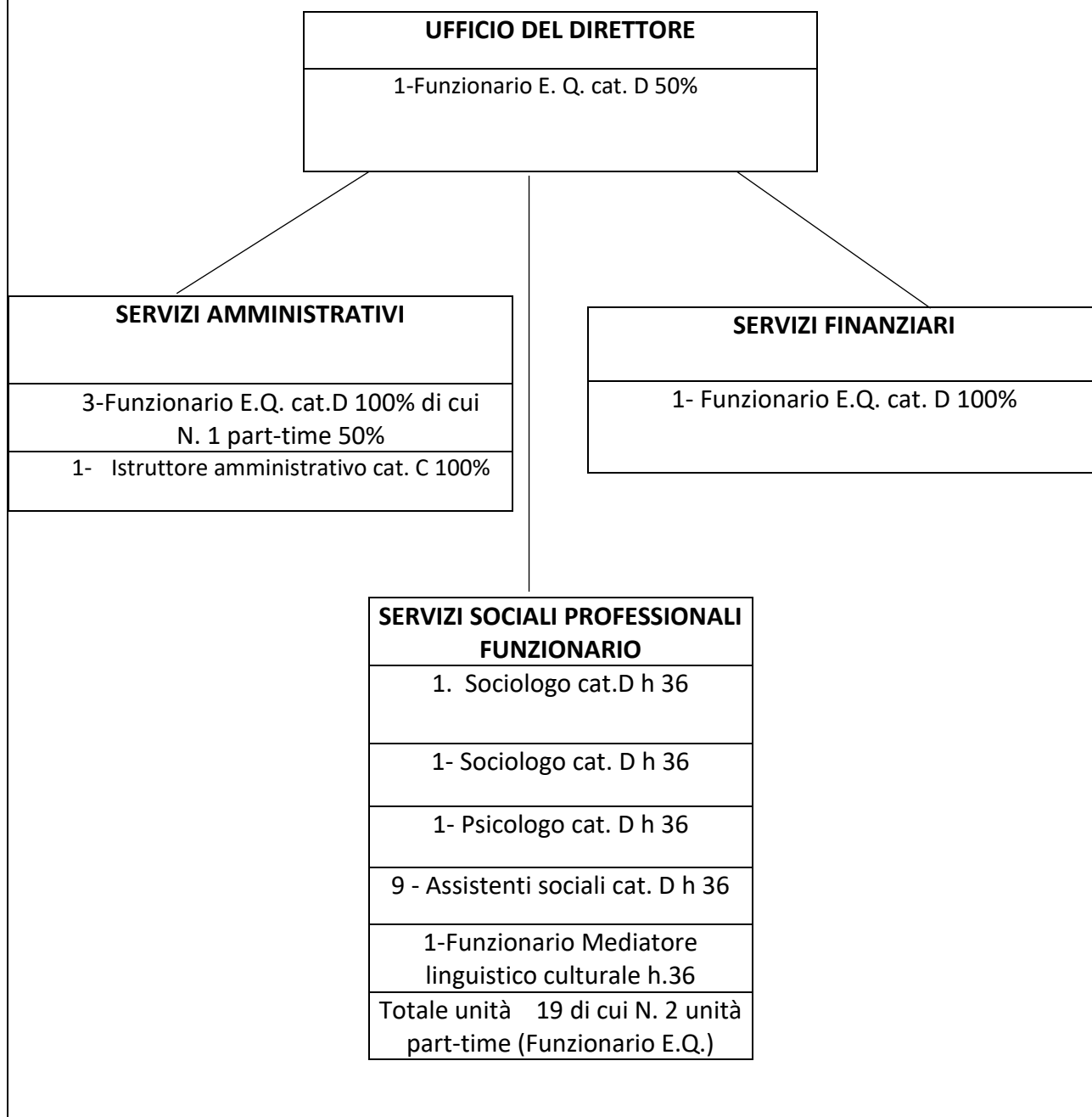
3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dal Consorzio:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA CONSORZIO PER IL WELFARE INTEGRATO DELL'AMBITO A02



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La responsabilità organizzativa gestionale è attualmente attribuita al Direttore previsto come funzionario E.Q. attualmente in scavalco di "eccedenza" da altro Ente.

La responsabilità dell'Area Amministrativa è posta a carico di un Funzionario in scavalco di "eccedenza", mentre l'Area Finanziaria è posta a carico di un Funzionario incaricato E.Q. del quale si prevede il passaggio da part-time a full-time.

Infine, l'Area Tecnica-Sociale è posta a carico di un Funzionario incaricato E.Q.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
Ogni unità organizzativa(servizio) mediamente è costituita di due unità tranne il servizio sociale professionale che è costituito da 13 unità coperte di cui 2 da coprire. All'atto della redazione del presente piano risultano scoperti n.5 posti così articolati n. 3 funzionari amministrativi di cui n.1 al 50%, n. 2 assistente sociale (è in espletamento il concorso).

3.2 Organizzazione del lavoro agile
Non è previsto alcun POLA allo stato e d'altra parte la tipologia di attività svolta dai dipendenti non può, di norma, essere effettuata in forma agile, o almeno non del tutto, e richieste in tal senso non sono pervenute dal personale.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
--

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
Premessa In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti. Va detto che la funzione di Direttore così come le responsabilità del servizio amministrativo sono svolte con incarichi a dipendenti di altri enti facenti parte del consorzio, nelle more della copertura dei posti previsti in pianta organica. Altrettanto, le funzioni di segretario sono allo stato svolte con contratto di collaborazione.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	//////////	//////////	//////////	//////////	//////////
D3	//////////	//////////	//////////	//////////	//////////
D	N.8 assistenti sociali N.2 sociologi N.1 psicologo N.1 mediatore linguistico culturale funzionario	N.1 Funzionario contabile P.T. 30 ore settimanali	N.1 assistente sociale funzionario N. 2 Funzionari amministrativi E.Q. di cui n. 1 part-time 50% N. 1 Funzionario contabile, con passaggio da		€ 337.489,38 (costo n.9 assistenti sociali di cui n. 7 in servizio AL 01/01/2025 e n. 2 da assumere, di cui n. 9 assistenti sociali a carico fondi strutturali) € 112.500,72 (costo n.2 sociologi, n.1 psicologo ft di cui il 20%(€. 22.500,14) a carico di fondi strutturali) n. 1 mediatore linguistico culturale €. 37.498,82 € 37.498,82 costo n.1 funzionario

			part-time a full-time		contabile € 74.997,64 costo n.2 funzionari E.Q. da assumere
C	n.1 istruttore amministrativo ft				€. 34.526,25 costo n. 1 istruttore amministrativo
B3	////////	////////	////////	////////	€ //////////
B	//////////	////////	////////	////////	€//////////
A	//////////	////////	////////	////////	€//////////
TOTALE	13	1	4	0	€ 464.984,76 di cui €. 359.984,52 a carico di fondi strutturali

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio e da assumere
Dir	
D3	
D	n.17 unità di cui n.9 assistenti sociali, n.2 sociologi, n. 1 psicologo, n. 1 funzionario contabile, N. 1 mediatore linguistico culturale, n. 3 funzionari amministrativi di cui 1. Part-time
C	n.2 istruttore amministrativo
B3	
B	
A	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
Premessa Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che

servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La valutazione per il Consorzio è stata fatta tenendo conto:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, stabiliti nel Piano Sociale Regionale della Campania 2022/2024 D.G.R. n. 66 del 14/02/2023;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) al potenziamento di servizi/attività/funzioni;
 - c) contributi per l'assunzione degli assistenti sociali professionali che costituiscono ad oggi, fondi strutturali;

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa del Piano Regionale della Campania		
2025		€ 189.705,83
2026		€ 114.708,09
2027		€ 114.708,09

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	0	
2026	0	
2027	0	

La stima dell'evoluzione dei bisogni per gli anni 2025-2026-2027 è stata definita tenuto conto della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni delle attività, nonché del potenziamento del servizio sociale professionale finanziato con fondi dedicati.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Premessa
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. - Quanto segue è ciò che è previsto nel presente piano. - La mobilità interna non è prevista.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	//////////	
2026	//////////	
2027	//////////	
Modifica del personale in termini di livello /		

inquadramento		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

La copertura del fabbisogno nel triennio utilizza mobilità, scorrimento di graduatorie, selezioni esterne, progressioni fra aree e forme flessibili di lavoro per particolari esigenze con ricorso ad assunzioni a tempo determinato come programmate con Deliberazione di CdA N.22 del 17-09-2024 e N.37 del 29-11-2024, incarichi di collaborazione nonché scavalchi di eccedenza con funzionari di altri Enti ;

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)0 trasformazioni PT a FT		
2025	N. 1 unità	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	////////////////////	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	
Forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	n.2 da altra Amministrazione scavalchi di eccedenza Funzionari cat.D E.Q. e N. 1 convenzione;	
2026	////////////////////	
2027	////////////////////	

Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2025	Funzionario Amministrativo: n. 1 unità; Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione: n. 1 unità; Funzionario Psicologo: n. 1 unità; Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista, finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: n. 2 unità. Di cui alla Deliberazione di CdA N.22 del 17-09-2024 e N.37 del 29-11-2024.
	2026	Funzionario Amministrativo: n. 1 unità; Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione: n. 1 unità; Funzionario Psicologo: n. 1 unità; Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista, finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: n. 2 unità. Di cui alla Deliberazione di CdA N.22 del 17-09-2024 e N.37 del 29-11-2024.
	2027	Funzionario Amministrativo: n. 1 unità; Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione: n. 1 unità; Funzionario Psicologo: n. 1 unità; Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista, finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: n. 2 unità. Di cui alla Deliberazione di CdA N.22 del 17-09-2024 e N.37 del 29-11-2024.
Concorsi –corso-concorso-selezioni - mobilità		
	2025	n. 2 funzionari amministrativi e n. 2 assistenti sociali (concorso in

		corso di espletamento che tiene conto delle dimissioni di n. 1 assistente sociale dal 08/01/2025).	
	2026	////////////////////	
	2027	////////////////////	
Stabilizzazioni			
	2025	////////////////////	
	2026	////////////////////	
	2027	////////////////////	

3.3.5 Formazione del personale

La formazione del personale ha come priorità strategica il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per il 2025 è prevista una formazione specifica per l'anticorruzione.

A tal fine, è stato pubblicato apposito programma di formazione nell'ambito del Progetto PERFORMA.PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche;

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>Il Consorzio conta meno di 50 dipendenti e non è tenuto a tale compilazione</i>
------------------------	---