



CONSORZIO PER L'INTEGRAZIONE E L'INCLUSIONE SOCIALE DELL'AMBITO TERRITORIALE SOCIALE DI MAGLIE

Comuni di Maglie, Bagnolo del Salento, Cannole, Castrignano dei Greci, Corigliano d'Otranto, Cursi, Giurdignano, Melpignano, Muro Leccese, Otranto, Palmariggi, Scorrano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO 2025-2027

(Amministrazione con meno di 50 dipendenti)

Premessa

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

La data di scadenza per l'aggiornamento del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno ed ha durata triennale. Per i soli enti locali l'approvazione deve essere effettuata entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) individua gli obiettivi di valore pubblico, gli strumenti di gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo e formativo delle risorse interne, il reclutamento, la trasparenza e l'anti-corruzione, la pianificazione delle attività, le procedure da semplificare e ridefinire, l'accesso fisico e digitale, la parità di genere.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione Ente: Consorzio per l'Integrazione e l'Inclusione Sociale dell'Ambito Territoriale Sociale di Maglie Piazza Aldo Moro, 1 73024 Maglie (LE) Tel. 0836/489240 Mail: responsabileufficiodipiano@comune.maglie.le.it PEC: ambito sociale.comunemaglie@pec.rupar.puglia.it Sito istituzionale: www.ambitosocialemaglie.le.it Codice Fiscale 92027370755 Codice Univoco UFCRJT		SI
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO 2.2 PERFORMANCE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Tra gli obiettivi strategici, che rientrano tra le priorità per l'Amministrazione, figura il contrasto alla corruzione. In tal senso, vengono individuati gli ambiti di azione dell'amministrazione e le responsabilità connesse, allo scopo di indirizzare le decisioni verso la massima coerenza con le previsioni normative per assicurare trasparenza e imparzialità. Di particolare rilievo rivestono le prescrizioni relative alla verifica della eventuale insussistenza di conflitti di interessi, così come richiesto dall'ANAC, tenendo conto della legge 190/12. Il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo		NO NO SI

	svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Si tratta di un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa, spesso costituzionalmente garantita, delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e, all'interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione. Il processo di prevenzione dei rischi è articolato nelle seguenti fasi: - mappatura dei processi attuati dall'amministrazione; - valutazione del rischio per ciascun processo; - trattamento del rischio alle quali si aggiunge la fase di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia degli strumenti di prevenzione adottati ed alla eventuale successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Le diverse tipologie di "misure" previste possono così riassumersi: • misure di "prevenzione": -trasparenza; -verifica di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione; - procedure specifiche per: la gestione dei contratti pubblici, l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, per la gestione dei concorsi e la gestione del personale;		
--	--	--	--

	• misure di “rimozione”, per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio: -codice di comportamento integrativo; tutela del whistleblower; -monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; -monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni.		
--	---	--	--

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	L'Ente è strutturato in aree con i seguenti dipendenti: Area finanziaria – amministrativa: - n. 1 Responsabile - n. 2 Funzionari direttivi amministrativi cat. D - n. 1 Istruttore amministrativo cat. C Area sociale: - n. 14 Assistenti Sociali cat. D		SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della normazione contrattuale lo smart working non emergenziale potrà essere attivato solo previa autorizzazione dell'Ufficio Personale da rilasciarsi in base alle richieste motivate, in base alla disposizione di cui all'art.14, comma n.1 della L.n.124/2015 ed art.18-22 della L.n.81/2017. La percentuale ivi prevista deve essere calcolata in ragione		SI

	delle figure che, in base al profilo professionale, possono accedere allo smart working. Andranno agevolate situazioni di particolare svantaggio personale e/o familiare secondo criteri generali che potranno essere definiti dall'Ufficio Personale nel rispetto della normativa vigente di fonte legale o regolamentare ministeriale. In alcun modo la prestazione in smart working deve ridurre l'operatività del rapporto con l'utenza esterna ed il buon andamento dei servizi. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'Amministrazione continuerà a garantire, anche attraverso tecnologie digitali, la comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.		
--	--	--	--

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3.1 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	La consistenza di personale al 31.12.2024 era la seguente: -n. 1 Dirigente -n. 16 dipendenti Cat. D -n. 1 dipendenti Cat. C Nell'anno in corso si procederà con l'assunzione a tempo determinato di 4 figure professionali con risorse Pon Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 triennio 2025-2027: -1 amministrativo -1 Psicologo -2 Educatori/Pedagogisti		SI

3.3.2 Piano di formazione del personale	Si procederà altresì alla stabilizzazione di 7 assistenti sociali attualmente in servizio a tempo determinato.		
4. MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.		NO