



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024 – 2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. __ del 15/07/2024.

INDICE

Premessa	pag. 2
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 12
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 12
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 12
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa	pag. 12
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile	pag. 18
Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag. 18
Sottosezione 3.4: Benessere organizzativo – Piano delle Azioni Positive	pag. 20
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	pag. 21

Allegato A - Disciplina della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2024-2026

Allegato B – Piano Azioni Positive 2024-2026

PREMESSA

Il PIAO (Piano integrato di attività e programmazione) è stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n.80/2021, "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 6 agosto 2021, n. 113. Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) sono tenute all'adozione del PIAO, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Si tratta, quindi, di uno strumento attraverso cui assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini, 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 (PTPCT);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il Piano delle Azioni Positive.

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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n.150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Termini per l'approvazione del PIAO

In base a quanto disposto dall'art. 7, c.1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”.

Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci." Il decreto del 22 dicembre 2023, ha disposto il differimento al 31 marzo 2024 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 da parte degli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 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 2024-2026 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.

Adempimenti successivi all'approvazione del PIAO

Come stabilito da ANAC nel Paragrafo 3 del PNA 2022/2024, il PIAO va tempestivamente:

1. pubblicato nel Portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al link https://piao.dfp.gov.it , secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. pubblicato nel sito web dell'Ente, nella Sezione <i>Amministrazione trasparente</i> > <i>Disposizioni Generali</i> > <i>Atti generali</i> con link di rimando su <i>Altri contenuti</i> > <i>Prevenzione della corruzione</i> .

Il PIAO e le sue modifiche, ai sensi dell'art. 8, co. 3, del D.lgs. n. 33/2013, restano pubblicati sul sito internet di ciascuna Amministrazione, unitamente a quelli degli anni precedenti per cinque anni a partire dal primo gennaio dell'anno successivo a quello di pubblicazione.

Le semplificazioni per gli Enti sino a 49 dipendenti

L'art. 1 comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n. 81 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti", in vigore dal 22 settembre 2022, che all'art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Consorzio CIISAF, in quanto Ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, è tenuto a redigere il PIAO in forma semplificata, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale sopra citato. Il presente Piano, predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con il supporto del personale amministrativo, avrà pertanto la struttura prevista dal Piano-tipo allegato al provvedimento e, più precisamente, è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
1. Scheda anagrafica dell'Ente consortile	Riporta i dati identificativi dell'Amministrazione (denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC, analisi del contesto di riferimento).

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
2.1 Valore pubblico	Questo Ente, in ragione della consistenza dei dipendenti, non è tenuto alla adozione della sottosezione.

2.2 Performance	Questo Ente, in ragione della consistenza dei dipendenti, non è tenuto alla adozione della sottosezione.
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla “buona amministrazione”. La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) 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. 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 mission 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. Il Consorzio CIISAF, con deliberazione di CdA n. 5 del 30 gennaio 2023, ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2023-2025. Con successiva deliberazione n. 28 del 7 luglio 2023 il CdA ha provveduto all'approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-2025. La presente Sottosezione costituisce aggiornamento di tale documento.
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
3.1 Struttura organizzativa	Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: - organigramma; - livelli di responsabilità; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Illustra i modelli di organizzazione del lavoro "agile" e "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa.
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Riporta la programmazione relativa alle quantità e alle caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'Amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico.
3.4 Benessere organizzativo – Piano delle Azioni Positive	Riporta la programmazione per la realizzazione di politiche di parità e per migliorare il benessere organizzativo per garantire un adeguato grado di benessere psico-fisico alle lavoratrici e ai lavoratori.
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
4. Monitoraggio	Questo Ente, in ragione della consistenza dei dipendenti, non è tenuto alla adozione della sottosezione.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE CONSORTILE

Sottosezione 1: Scheda anagrafica dell'Ente consortile

Denominazione	Consorzio per l'Integrazione e l'Inclusione Sociale Ambito Fasano – in sigla – CIISAF
Sede	Piazza Ciaia, Palazzo del Bali - 72015 Fasano (BR)
Codice fiscale	02465520746
Partita IVA	02465520746
Legale rappresentante	Dott. Giovanni Cisternino
Direttore del Consorzio	Dott. Francesco Convertini
Numero totale Dirigenti	n.1 Responsabile Finanziario (Dirigente del Comune di Ostuni convenzionato con il Consorzio CIISAF)
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	n. 10 dipendenti a tempo pieno e indeterminato
Numero totale abitanti Ambito Fasano, Ostuni, Cisternino al 31 dicembre 2022	81.039*
Telefono	080/4394298
Sito Internet	https://www.consorziociisaf.it
E-mail	consorziociisaf@gmail.com
PEC	consorzioambitoocf@legalmail.it

* fonte dati: Anagrafi Comunali

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Demografia pugliese

Dal 1982 al 2023 il numero di anziani ed il numero di giovani si è invertito. Cambia la composizione della società Pugliese la Regione prosegue con il trend calante e si assesta sotto i 4 milioni di residenti perdendo 22 mila cittadini in un anno. è come se fosse scomparsa una città come Gallipoli. I dati consolidati a nostra disposizione nel 2023 ha svelato nella sua crudezza il netto cambiamento della composizione della società pugliese che ha visto invertirsi il rapporto tra anziani e giovani. Innanzitutto la regione continua nel trend

calante e si assesta su di un numero di residenti inferiore ai 4 milioni di abitanti perdendo in 12 mesi altri 22 mila abitanti, come se fosse scomparsa una città come Gallipoli o Copertino. Nel 1982 i minori residenti erano il 32,50 %, oggi sono il 15,64 % e in una proiezione che abbiamo elaborato fino al 2038 saranno il 10,82% mentre gli anziani nel 1982 erano il 9,89%, oggi il 21,46% e nella proiezione saranno il 25,75 %. Ci sembra chiaro che questo cambiamento, quello attuale per intenderci, non può non influire sulle dinamiche delle scelte economiche e politiche. A questi due numeri vanno poi aggiunti quelli che riguardano i residenti in età lavorativa e delle donne in età fertile, in fortissimo calo dal 25% del 1982 al 20% di oggi. Questo ha portato ad un progressivo spopolamento ed invecchiamento dei piccoli centri ed una sostanziale tenuta dei centri maggiori come i capoluoghi e i paesi dei loro hinterland, verso i quali si sono riversate giovani coppie o famiglie in ricerca di situazioni abitative sostenibili. accettano sempre meno il lavoro con redditi che non permettono progetti di vita stabili.¹

Economia pugliese

Nel 2023 l'economia pugliese è cresciuta in maniera più moderata rispetto al periodo post-Covid. Si è infatti esaurito l'effetto di rimbalzo. Nel primo semestre, il Pil è aumentato dell'1,2 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, in linea con la media dell'Italia. Tale crescita si è indebolita nel terzo trimestre. Questa decelerazione è dovuta all'andamento dell'industria pugliese che ha risentito del peggioramento dello scenario congiunturale (è in rallentamento anche l'economia nazionale e quella globale). Su base annua dal 30 novembre 2022 al 30 novembre 2023 le imprese pugliesi sono diminuite di 1.963 unità: da 332.997 a 331.034. La flessione è stata dello 0,6 per cento. La contrazione maggiore si registra nell'agricoltura: -2.233 unità (da 75.386 a 77.619), pari a un tasso negativo del 2,9 per cento. Il commercio passa da 93.933 a 95.635. Nonostante la crescita delle attività di e-commerce, il saldo negativo è principalmente dovuto alla chiusura dei negozi di vicinato: meno 1.702 unità pari a un calo dell'1,8 per cento. In contrazione anche le attività manifatturiere: da 23.276 a 23.723. Il saldo registra 447 imprese in meno pari a una decrescita dell'1,9 per cento. Il settore delle costruzioni, invece, continua a crescere grazie agli investimenti pubblici sostenuti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), mentre l'edilizia privata ha subito gli effetti del blocco della cessione del credito e dello sconto in fattura. Il comparto ha beneficiato di una forte spinta grazie alle agevolazioni fiscali introdotte e prorogate, di anno, in anno, con l'intenzione di favorire le ristrutturazioni e il recupero del patrimonio immobiliare, nonché le riqualificazioni finalizzate al risparmio energetico degli edifici. Il quadro normativo sempre più complesso con le ultime modifiche alle detrazioni e agli incentivi è stato un volano per l'economia regionale, per via degli investimenti diretti e indiretti tra condomini, unifamiliari ed unità funzionalmente indipendenti. Nell'attuale contesto caratterizzato dal peggioramento del ciclo economico, dopo la forte ripresa del biennio 2021 e 2022, le esportazioni pugliesi sono cresciute per valore ma non per quantità. Il valore delle vendite estere continua, infatti, a essere influenzato in misura rilevante dall'inflazione. Valore delle esportazioni che, è bene ricordare, vale meno dell'1,6% di quello nazionale che posiziona la Puglia 14° in Italia.*

Nella fase pandemica e post-pandemica sono cresciuti i depositi bancari e i risparmi postali. La maggiore liquidità è stata anche una conseguenza delle misure espansive e dei conseguenti bonus a pioggia elargiti nel periodo di diffusione del nuovo coronavirus. La raccolta bancaria diretta non poteva che andare avanti a gonfie vele, tra lockdown, effetti diretti delle misure di sostegno alla liquidità introdotte a tutela di famiglie e imprese (decreto Cura Italia e successivi), oltre alle moratorie dei crediti e ai piani dilazionati di

¹ Fonte: Aforisma: Rapporto annuale sullo stato dell'economia pugliese Outlook 2024

ammortamento favoriti dall'Associazione bancaria italiana (Abi). Poi il vento è cambiato.

Come sappiamo, l'inflazione, quando è elevata, riduce il valore reale che equivale al potere d'acquisto, ma non può arrivare a comprimere il valore nominale. Quando si vive in un clima di incertezza, infatti, si consuma e si investe di meno. Di conseguenza, aumenta la propensione al risparmio, com'è accaduto negli ultimi anni segnati dalla stagnazione economica alternata alla recessione, seguita dalla pandemia prima e dal conflitto ucraino poi. Con l'impennata dell'inflazione, però, i pugliesi hanno deciso di investire i propri soldi in strumenti finanziari più remunerativi, seppur più rischiosi, rispetto ai conti correnti, al fine di proteggersi dal caro vita. Così, mentre i tassi attivi sui conti correnti restavano e restano tuttora al di sotto dell'uno per cento, è cresciuta la raccolta indiretta delle banche che rappresenta l'attività di investimento e di distribuzione di azioni, fondi comuni, titoli di stato, polizze assicurative, fondi pensione e non solo. Se prima i pugliesi avevano assunto un atteggiamento fortemente prudentiale con i propri risparmi, lasciando tutto o quasi sul conto corrente, ora si sono visti quasi costretti a comprare prodotti finanziari, con l'obiettivo di ottenere un rendimento maggiore. La conferma arriva dalla forte crescita della raccolta indiretta degli istituti bancari e degli intermediari, mentre un tempo si investiva meno, non tanto per mancanza di liquidità, quanto per non mettere a rischio i propri risparmi. Si guardava con maggiore apprensione alle oscillazioni del mercato e degli indici borsistici, temendo la perdita di valore degli strumenti finanziari, a causa dei rendimenti talvolta negativi o semplicemente insufficienti a coprire almeno le relative commissioni di collocamento, amministrazione e gestione.²

L'Ambito Territoriale Sociale BR2



L'Ambito Territoriale Sociale BR2 comprendente i Comuni di Fasano, Ostuni e Cisternino, ha una popolazione complessiva pari a 81.039 abitanti (dato al 1 gennaio 2023). Rapportando il dato al 31 dicembre 2021 (81.548 abitanti) risultano in meno 509 abitanti in un anno. Si denota, pertanto, un costante trend negativo (-0,79% nel Comune di Cisternino, -0,43% nel Comune di Fasano e -0,81% nel Comune di Ostuni), di pari passo con la tendenza nazionale, di un Paese che continua a declinare dal punto di vista demografico.

² Fonte: Aforisma: Rapporto annuale sullo stato dell'economia pugliese Outlook 2024

Popolazione residente 2022 raffronto 2022/2021								
Comuni	Popolazione residente 2022	%	Uomini	%	Donne	%	Popolazione Residente 2021	Raffronto 2022/2021
Cisternino	11.211	13,83%	5.378	13,73%	5.833	13,93%	11.300	-0,79%
Fasano	39.198	48,37%	19.114	48,79%	20.084	47,97%	39.368	-0,43%
Ostuni	30.630	37,80%	14.681	37,48%	15.949	38,10%	30.880	-0,81%
Totale	81.039	100,00%	39.173	100,00%	41.866	100,00%	81.548	-0,62%

fonte dati: Anagrafi Comunali

Fasano è il Comune capofila del Distretto socio-sanitario n. 2 della provincia di Brindisi, coincidente con l'Ambito, con una popolazione superiore a 39 mila abitanti, distribuita per poco più del 60% in città, mentre la restante parte risiede nelle diverse frazioni, in particolare presso le circoscrizioni comunali di Pezze di Greco e Montalbano. Anche Fasano, come tutta la nazione, conosce una fase di decremento della popolazione perdendo nell'ultimo anno 170 residenti, attestandosi così su 39.198 abitanti contro i 39.368 dell'anno precedente. Sono lontani gli anni in cui la città, un quarto di secolo fa, celebrava la nascita del 40.000° abitante, la riduzione della popolazione è un fenomeno che interessa anche la città della Selva, dello Zoosafari e delle masserie di lusso.

Popolazione residente per classe di età									
Comuni	Pop. residente 2022	0-3 anni		4- 17 anni		18-64 anni		oltre 65 anni	
		TOT	% su pop.	TOT	% su pop.	TOT	% su pop.	TOT	% su pop.
Cisternino	11.211	226	2,02%	1.198	10,69%	6.597	58,84%	3.190	28,45%
Fasano	39.198	1.097	2,80%	4.708	12,01%	24.534	62,59%	8.859	22,60%
Ostuni	30.630	688	2,25%	2.596	8,48%	19.095	62,34%	8.250	26,93%
Totale	81.039	2.011	2,48%	8.502	10,49%	50.227	61,98%	20.299	25,05%

fonte dati: Anagrafi Comunali

Ostuni, ha una popolazione pari a circa 31 mila abitanti; Cisternino registra una popolazione residente superiore agli 11 mila abitanti. Dall'analisi del contesto demografico rispetto all'anno precedente, si registra un lieve aumento delle nascite nel Comune di Cisternino (+20,41%) e Fasano (+3,47%), laddove nel Comune di Ostuni si assiste ad un sensibile decremento (-4,79% rispetto alle nascite avvenute nel 2021 e -19,29% rispetto a quelle registrate nel 2020). Un numero equivalente di nascite maschili e femminili caratterizza l'anno 2022 nei tre Comuni dell'Ambito (243 nascite maschili e 243 nascite femminili).

La struttura per genere della popolazione residente nei Comuni dell'Ambito si caratterizza per una maggiore presenza di donne, sono complessivamente 41.866, il 51,66% del totale. La distribuzione per classi di età della popolazione residente nell'anno 2022, evidenzia la maggiore concentrazione nel Comune di Fasano della fascia d'età dai 18 fino ai 64 anni (62,59% sul totale popolazione), di contro ad una minore presenza percentuale di anziani ultra-sessantacinquenni (22,60%) che risulta invece pari al 28,45% nel Comune di Cisternino ed al 26,93% ad Ostuni.

Nuclei familiari 2022			Nuclei familiari 2021			Nuclei familiari 2020			Variazione - 2022-2021
Comuni	Nuclei familiari	n. Componenti	Comuni	Nuclei familiari	n. Componenti	Comuni	Nuclei familiari	n. Componenti	
Cisternino	5021	2.40	Cisternino	5000	2,37	Cisternino	4.969	2,38	0,42%
Fasano	16402	2,4	Fasano	16312	2,4	Fasano	16.252	2,47	0,55%
Ostuni	14044	2,35	Ostuni	13715	2,35	Ostuni	13.273	2,35	2%
Totale	35.467	2,4	Totale	35.027	2,4	Totale	34.494	2,4	

fonte dati: Anagrafi Comunali

Nel periodo analizzato si denota un aumento del numero delle famiglie nel Comune di Ostuni (+2%), mentre nel Comune di Fasano e Cisternino i nuclei familiari sono sostanzialmente stabili rispetto agli anni precedenti. In termini assoluti, in totale, il numero di famiglie dell'Ambito è pari a 35.467. La composizione dei nuclei familiari è mediamente 2,40 componenti per nucleo, dato sostanzialmente equivalente a quello degli anni precedenti.

Famiglie monocomponenti 2022				Famiglie monocomponenti 2021				Variazione 2022/2021
Comuni	totale 2022	Totale famiglie	% su tot fam.	Comuni	totale 2021	Totale famiglie	% su tot fam.	
Cisternino	1814	5021	36,13%	Cisternino	1768	5000	35,36%	3%
Fasano	5360	16402	32,68%	Fasano	5177	16312	31,74%	4%
Ostuni	5546	14044	39,49%	Ostuni	4798	13715	34,98%	16%
Totale	12.720	35.467	35,86%	Totale	11.743	35.027	33,53%	8%

fonte dati: Anagrafi Comunali

Famiglie mono-componenti > 65 anni					
Comuni	maschi	femmine	TOTALE 2022	% su totale famiglie	% sul totale Famiglie mono- component e
Cisternino	260	653	913	18,26%	50,33%
Fasano	629	1.771	2.400	14,71%	44,78%
Ostuni	703	1.839	2.542	18,53%	45,83%
Totale	1.592	4.263	5.855		

fonte dati: Anagrafi Comunali

L'analisi delle dinamiche demografiche costituisce un'importante fonte di informazione sulla realtà, necessaria per orientare le scelte di indirizzo politico-gestionale in relazione alla comunità locale. L'ambito BR2, pur avendo elementi di omogeneità al proprio interno, presenta elementi di differenziazione anche notevoli sul piano socio-economico. Oltre agli assetti demografici che differenziano i singoli territori comunali, occorre aggiungere ulteriori aspetti quali, solo per fare alcuni esempi tipici, la presenza o meno di un tessuto associativo significativo, la concentrazione più o meno incisiva dell'immigrazione, l'incidenza della popolazione anziana sulle altre fasce d'età della popolazione nel suo insieme, l'ampiezza dei nuclei familiari portatori di bisogni, di cura e di integrazione sociale.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore pubblico

Questo Ente in ragione della consistenza dei dipendenti non è tenuto alla adozione della presente sottosezione.

Sottosezione 2.2: Performance

Questo ente in ragione della consistenza dei dipendenti non è tenuto alla adozione della presente sottosezione.

Si precisa tuttavia che il Consorzio CIISAF procede, con atto separato, all'approvazione del Piano degli Obiettivi del Direttore, che costituisce uno dei principali strumenti per l'attuazione del ciclo della performance ed attraverso di esso il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi della gestione e li affida, con le dotazioni necessarie, al direttore, permettendo, a tal guisa, un'adeguata separazione delle attività di indirizzo e di controllo delle attività di gestione. Gli obiettivi di performance organizzativa e quelli di performance individuale sono tutti assegnati al Direttore in quanto è nella figura del Direttore che convergono tutte le principali mansioni dell'attività amministrativa, finanziaria e gestionale del Consorzio. Con deliberazione n. 29 del 07/07/2023, il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle sue funzioni, ha approvato il Piano degli Obiettivi 2023 del Direttore del Consorzio CIISAF.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Per il dettaglio relativo alla sezione rischi corruttivi e trasparenza si rimanda all'**Allegato A** del presente Piano.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

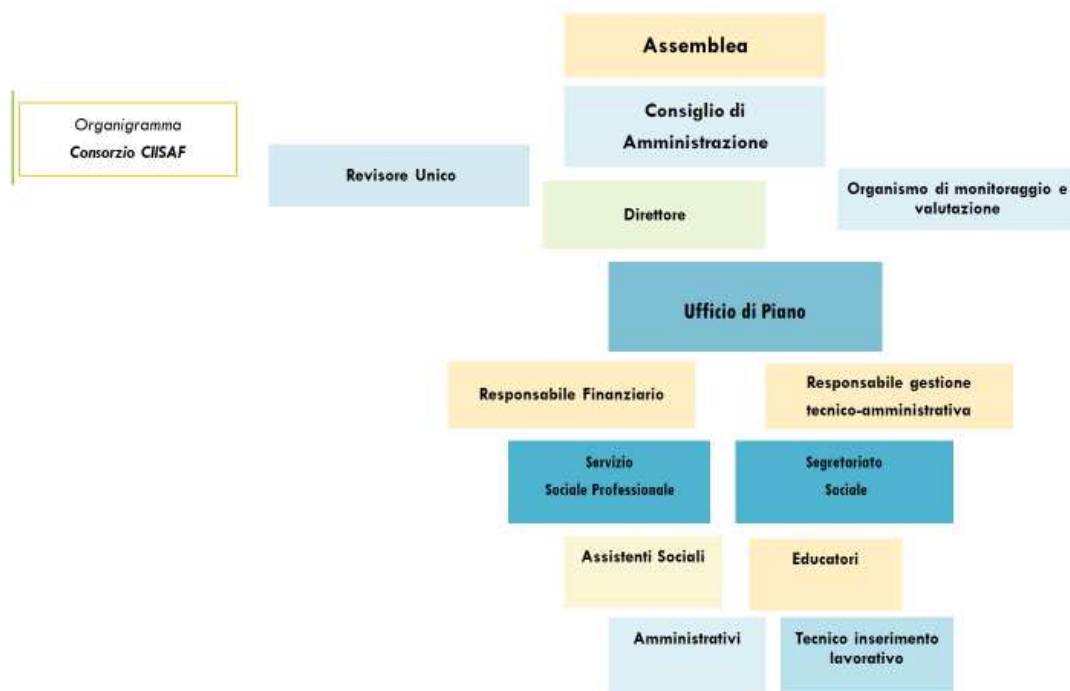
Di seguito si riporta la struttura organizzativa così come prevista dalla Convenzione ex art. 31 del TUEL per l'istituzione del Consorzio, dallo Statuto consortile, dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione di CdA n.1 del 23/02/2017 e dal Regolamento per l'istituzione dell'Ufficio di Piano approvato con deliberazione di CdA n. 1 del 23/02/2017.

Organi del Consorzio CIISAF:

- **l'Assemblea:** organo permanente, non soggetto a rinnovi per scadenze temporali, ma sottoposto a variazioni nella compagine soltanto quando si verifichi un cambiamento nella titolarità della carica. Ogni Ente è rappresentato nell'Assemblea dal proprio rappresentante legale o da un suo delegato che è titolare di un voto rapportato alla quota di partecipazione al fondo di dotazione;
- **il Consiglio di Amministrazione:** composto da tre membri, compreso il Presidente ed il vice Presidente, nominati o revocati dall'Assemblea del Consorzio ed esterni ad essa, purché in carica nei rispettivi Enti in qualità di assessore o di consigliere comunali. Durano in carica cinque anni e possono essere rinominati una sola volta dopo il primo mandato;
- **il Presidente del Consiglio di Amministrazione:** eletto, congiuntamente al Vice Presidente, fra i componenti del Consiglio di Amministrazione nella prima adunanza di insediamento, con voto singolo e

disgiunto. Risultano eletti coloro che ottengono il maggior numero di voti e, nel caso di parità, assume la carica il più anziano per età;

- **il Direttore:** posto al vertice dell'attività amministrativa L'atto di nomina stabilisce il trattamento economico da riconoscere, con riferimento ai valori spettanti alla qualifica dirigenziale degli Enti Locali, dura in carica massimo cinque anni, e può essere rinominato, previa valutazione della performance. Il licenziamento prima della scadenza dell'incarico può essere disposto dal Consiglio di Amministrazione, sentita l'Assemblea, e può aver luogo per giusta causa, per motivi connessi alla funzionalità e all'efficienza del Consorzio. L'attività del Direttore del Consorzio è oggetto di valutazione annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione operante presso il Comune Capofila, con oneri a carico dello stesso.



L'Ufficio di Piano

L'art. 27 dello Statuto del Consorzio CIISAF prevede, all'interno della dotazione organica del Consorzio, la costituzione dell'Ufficio di Piano, la principale struttura organizzativa dedicata alla gestione del Piano sociale di Zona. L'UdP, con l'apporto del Segretariato Sociale di Ambito, cura ogni possibile forma di comunicazione e partecipazione degli utenti, degli Enti e delle Istituzioni, in ordine al funzionamento, diffusione e gradimento dei servizi sociali sul territorio di competenza. Le figure assegnate in pianta stabile al funzionamento dell'Ufficio sono, nello specifico:

- n.1 Direttore con funzione di programmazione e progettazione (Dott. Francesco Convertini, giusta deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.11 del 15/03/2024 di nomina temporanea per tre mesi);
- n.1 Responsabile con funzione di gestione tecnica e amministrativa;
- n.1 Responsabile con funzione di gestione finanziaria e contabile (con Delibera di CdA n.10 del 29 febbraio 2024, si è proceduto ad autorizzare l'utilizzo da parte del Consorzio CIISAF, del dirigente del Comune di Ostuni, ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e secondo le

modalità disciplinate in apposita convenzione tra Enti, procedendo, pertanto, alla nomina del Responsabile del Servizio Finanziario condiviso fino alla data del 30/06/2024);

- n.1 Coordinatore del Servizio Sociale Professionale di Ambito (con Delibera di CdA n. 3 del 25 gennaio 2023, come da previsioni del PRPS, l'Ente Consortile, facendo ricorso alle risorse interne di ciascun Comune consorziato, Ha provveduto ad individuare e nominare la suddetta figura, conferendo l'incarico ad una assistente sociale del Comune di Fasano, avente la necessaria professionalità ed esperienza per svolgere compiutamente la funzione di che trattasi).

L'UdP, con l'apporto del Segretariato Sociale di Ambito, cura ogni possibile forma di comunicazione e partecipazione degli utenti, degli Enti e delle Istituzioni, in ordine al funzionamento, diffusione e gradimento dei servizi sociali sul territorio di competenza.

L'attività di assistenza tecnica specialistica all'UdP è attualmente svolta dal "R.T.I. Associazione Riconosciuta Programma Sviluppo – Lysithea Coop. Sociale", all'esito di una procedura di gara aperta per l'affidamento dei servizi di Welfare d'accesso.

Le risorse umane

Il Consorzio CIISAF è un Ente di ridotte dimensioni, attualmente 10 dipendenti in tutto. L'Ente, ritenuto indispensabile potenziare i servizi garantiti mediante l'utilizzo di personale a tempo indeterminato in possesso dei requisiti necessari alla stabilizzazione, ha disposto l'assunzione in ruolo, ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 (giusta Deliberazione di CdA n.33 del 6 Ottobre 2022 e successiva Determina dirigenziale n. 918 del 21 dicembre 2022) del personale in possesso di tutti i requisiti previsti dalla citata norma e, nello specifico:

- n. 3 assistenti sociali, categoria D;
- n. 1 tecnico dell'inserimento lavorativo categoria D;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, categoria D;
- n. 2 educatori professionali categoria D.

A seguire, nell'anno 2023, mediante l'attivazione del procedimento previsto ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 3 comma 5 del D. L. n. 44/2023 convertito in L. n. 44/2023, si è provveduto a stabilizzare, a valere sulle risorse del Fondo Povertà, le seguenti figure professionali:

- n. 1 assistente sociale, categoria D;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, categoria D;
- n. 1 istruttore amministrativo, categoria C.

La spesa del personale dipendente del Consorzio è quasi totalmente etero-finanziata mediante trasferimenti regionali, nazionali e comunitari e, nel rispetto delle regole ad esso applicabili.

Giova evidenziare che il Consorzio CIISAF, per il conseguimento dei propri fini istituzionali, si avvale di risorse umane individuate tra il personale dei Comuni consorziati, mediante l'istituto del distacco o del comando o di altro istituto giuridico, impiegate nella gestione dei numerosi servizi deferiti afferenti le aree minori, anziani, disabili, famiglie.

Dotazione organica al 31 dicembre 2023	Consorzio CIISAF	h
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		
Profilo professionale		
Assistente sociale D	CIISAF	36
Assistente sociale D	CIISAF	36

Assistente sociale D	CIISAF	36
Assistente sociale D	CIISAF	36
Tecnico inserimento lavorativo D	CIISAF	36
Istruttore direttivo amministrativo D	CIISAF	36
Istruttore direttivo amministrativo D	CIISAF	36
Educatore professionale D	CIISAF	36
Educatore professionale D	CIISAF	36
Area Istruttori		
Profilo professionale		
Istruttore amministrativo C	CIISAF	36
Personale convenzionato con il Consorzio CIISAF	Comune	h/Distacco
Responsabile Servizio Finanziario	Ostuni	6
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		
Profilo professionale		
Assistente sociale D	Fasano	30
Assistente sociale D	Fasano	24
Assistente sociale D	Ostuni	24
Assistente sociale D	Cisternino	20
Funzionario amministrativo D	Cisternino	8
Funzionario amministrativo D	Fasano	12
Istruttore direttivo amministrativo informatico D	Cisternino	5
Istruttore amministrativo D	Ostuni	28
Area Istruttori		
Profilo professionale		
Istruttore amministrativo C	Ostuni	6
Istruttore amministrativo C	Cisternino	8
Istruttore informatico C	Ostuni	4
Istruttore informatico C	Fasano	3
Istruttore amministrativo C	Fasano	12
Istruttore amministrativo (contratti/appalti) C	Ostuni	4
Istruttore amministrativo (contratti/appalti) C	Ostuni	4
Istruttore contabile (rendicontazione) C	Ostuni	14
Istruttore contabile (gestione pagamenti personale) C	Ostuni	4
Istruttore amministrativo (gestione personale) B	Ostuni	2
Istruttore amministrativo C	Fasano	4

Infine, allo scopo di dotare il Consorzio CIISAF di una struttura stabile e di potenziare l'attuazione di servizi e interventi, si prevede di reclutare altro personale (assistenti sociali e amministrativi) a valere su risorse strutturali ed eterofinanziate, quali Fondo Povertà e su risorse di bilancio CIISAF, queste ultime

compatibilmente con la normativa in materia di assunzione di personale nel pubblico impiego.

Patrimonio

Il patrimonio del Consorzio è costituito dal Fondo di dotazione erogato dagli Enti consorziati e da beni mobili (inventariati secondo le norme stabilite nel regolamento di contabilità). Il Consorzio è inoltre consegnatario di beni di proprietà di altri Enti di cui ha normale uso. La manutenzione ordinaria dei beni mobili ed immobili di cui è consegnatario compete al Consorzio, quella straordinaria compete all'Ente proprietario, ma può essere curata dal Consorzio, a seguito di specifico accordo con l'Ente proprietario. Allo stato attuale, il Consorzio non possiede alcun cespite patrimoniale.

Quote a carico dei Comuni consorziati

Le quote a carico dei Comuni sono ripartite in proporzione alla popolazione residente al 31 dicembre. Eventuali modifiche ai criteri di determinazione delle quote di ciascun Ente, comportando modifiche alla convenzione, devono essere preventivamente approvate da ciascun Ente consorziato. Oltre le quote annuali ciascun Ente consorziato partecipa ai costi di realizzazione dei servizi sociali e sociosanitari sulla base di quanto stabilito dal Piano Regionale delle Politiche Sociali e dal Piano Sociale di Zona. Eventuali modifiche ai criteri di determinazione delle quote di ciascun Ente, comportando modifiche alla convenzione, devono essere preventivamente approvate da ciascun Ente consorziato. In caso di recesso o di adesione di nuovi enti, l'Assemblea ridetermina la ripartizione del fondo di dotazione e del voto plurimo spettante. I trasferimenti annuali degli enti consorziati, calcolati sulla base della programmazione contabile del Piano di Zona nonché delle quote annuali di partecipazione previste dalla convenzione, sono improrogabilmente versati alla tesoreria del Consorzio entro il mese di febbraio per il 50% dell'importo, l'ulteriore 40% entro il 31 luglio ed infine il saldo entro il 30 novembre. In caso di ritardo nei versamenti sono applicati gli interessi in misura legale.

Mezzi finanziari

Il Consorzio provvede al conseguimento degli scopi statuari anche mediante i contributi ed i trasferimenti statali, regionali e di altri enti pubblici ed altre entrate finanziarie quali le rendite patrimoniali, l'accensione di prestiti, quote di partecipazione degli utenti, altri proventi od erogazioni disposti a qualsiasi titolo a favore dell'Ente Consortile. L'attività gestionale si attiene e si uniforma al principio per cui, i poteri di indirizzo e di controllo spettano agli organi di amministrazione, la tecnostuttura è direttamente responsabile del raggiungimento degli obiettivi, della correttezza ed efficienza della gestione.

Le risorse PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato il 22 giugno 2021 dalla Commissione Europea, è un piano di riforma orientato a migliorare l'efficienza e la competitività del Paese. Tutti gli investimenti e le riforme presenti nel Piano permetteranno di affrontare tutti i principali fattori che impediscono la crescita: quelle nel settore dell'istruzione e della ricerca hanno il potenziale per sostenere lo sviluppo del capitale umano; le riforme in settori quali quello dei trasporti porteranno ad un aumento dell'efficienza; infine, le riforme sul funzionamento della pubblica amministrazione e del sistema giudiziario produrranno cambiamenti strutturali in grado di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa e creare un ambiente favorevole all'economia.

Il PNRR è un documento programmatico con una struttura interna ben articolata, i cui investimenti sono raggruppati in 6 Missioni, ciascuna delle quali rappresenta un'area tematica di investimento:



Ciascuna Missione si suddivide, a sua volta, in ulteriori sottocategorie, chiamate Componenti, che servono a indicare settori interessati da riforme e investimenti:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE E SICUREZZA DELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - CULTURA E CULTURALITÀ	0,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - ASPETTI CLIMATOSOSTENIBILI E ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA NEGLI EDIFICI E NEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDROICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ E CAPACITÀ E SOSTENIBILITÀ	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E RICERCA UNIVERSITARIA E UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI E FAMIGLIE COMPLETAMENTE SOSTENIBILI	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETE DI PROSSIMITÀ STRUTTURE TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE MEDICALE E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO TERRITORIALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

In merito alle risorse PNRR giova rammentare che il Consorzio CIISAF, insieme agli ATS brindisini, tutti coordinati dall'Ente Provincia, ha sottoscritto un apposito protocollo di collaborazione per l'esercizio in forma associata sovra-ambito degli interventi a valere sulle risorse del PNRR, Missione 5 "Inclusione e coesione" -Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale, Avviso 1/2022. L'obiettivo è quello di raccordare gli interventi dei singoli ATS e garantire una quanto più omogenea distribuzione dei servizi sul territorio provinciale, mettendo in rete le peculiarità di ciascun ATS.

IL Consorzio CIISAF è soggetto attuatore (capofila) per le linee di attività 1.1.1 Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini (attraverso il quale si rafforzerà l'esperienza di sperimentazione già maturata con il Programma P.I.P.P.I., con l'obiettivo di implementare i servizi di sostegno alla capacità genitoriale, all'accompagnamento dei bambini e dell'intero nucleo familiare in condizione di fragilità e vulnerabilità, al fine di ridurre o evitare il rischio di allontanamento dei bambini e adolescenti dal proprio nucleo familiare). E' soggetto attuatore per la linea di attività 1.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità (che risponde all'obiettivo generale di accelerazione del processo di de-istituzionalizzazione fornendo servizi sociali e sanitari domiciliari alle persone con disabilità, al fine di migliorarne l'autonomia e offrire loro opportunità di accesso al mondo del lavoro attraverso la tecnologia informatica) ed è partner nelle linee di attività 1.1.3 Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita e prevenire l'ospedalizzazione, 1.1.4 Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali, 1.3.1 Housing temporaneo e 1.3.2 Stazioni di posta.

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

Per quanto concerne il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (cd POLA) al momento non ci sono proposte o domande di attivazione da parte dei dipendenti.

L'esiguità dell'attuale dotazione organica consente, laddove si manifestino particolari problematiche di tipo familiare o personale, di risolvere le stesse nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e le richieste delle interessate. Il Consorzio CIISAF continuerà a favorire, per quanto possibile, la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Ente effettua una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sui territori comunali, per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato dell'ente in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità della carenza del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato – 2024-2026

Si riporta di seguito il piano assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026:

Anno	Fabbisogno	H	Modalità di copertura	Costo previsto
2024	n.1 - Funzionario (ex Cat. D con funzioni di responsabile finanziario) a tempo indeterminato	h 36	Modalità di assunzione previste dalla legge	€. 33.649,28
2024	n.1 - Istruttore (ex Cat. C con funzioni amministrative) a tempo indeterminato	h 36	Modalità di assunzione previste dalla legge	€.31.008,04

Il piano delle assunzioni a tempo determinato – 2024

Le nuove assunzioni di personale con contratto flessibile per 2024 riguardano:

- una figura di Direttore (con funzioni di Dirigente) a tempo determinato per tre anni.

Anno	Fabbisogno	H	Modalità di copertura	Costo previsto (al netto di Irap)
2024	n. 01 figura di Direttore (con funzioni di Dirigente)	h 36	Modalità di assunzione previste dalla legge	€. 60.751,02

Tutte le assunzioni programmate verranno effettuate compatibilmente con le risorse finanziarie e le norme di legge che regolano le assunzioni di personale nelle amministrazioni locali in quanto compatibili.

La presente sezione della programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 8 del 08/07/2024;

Si dà atto che in data 27/06/2024 con lettera protocollo n. 2111 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

Sottosezione 3.4: Benessere organizzativo – Piano delle Azioni Positive

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Il Piano di Azioni Positive è lo strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e indirizza l'attività della PA al perseguimento ed all'applicazione del diritto, di donne e uomini, allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Allo stato, il Consorzio CIISAF è caratterizzato da una presenza femminile pari al 100%. Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Totale dipendenti	10
di cui a tempo determinato	0
di cui in aspettativa sindacale	0
di cui in congedo legge 104	2
di cui in part time	1
di cui uomini	0
di cui donne	10

Dirigenti	
n. uomini	n. donne
1 (Responsabile servizio finanziario, convenzionato con il Consorzio CIISAF)	1 (Direttore)

Nel triennio 2024-2026 l'Ente consortile intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Per il dettaglio relativo al Piano di azioni positive 2024-2026 si rimanda all'**Allegato B** del presente Piano.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La presente Sezione non è obbligatoria per l'Ente.

Di seguito si ritiene comunque opportuno indicare le modalità di monitoraggio del PIAO che l'Ente consortile prevede di attivare, al fine di garantire la coerenza e l'armonizzazione degli strumenti di programmazione. In considerazione della struttura organizzativa particolarmente snella, i compiti di monitoraggio e di interventi correttivi, qualora si verificano situazioni o eventi non previsti e/o non prevedibili, sono affidati al Direttore del Consorzio CIISAF.

Sezione/Sottosezione	Soggetto che sovrintende al controllo	Modalità
Rischi corruttivi e Trasparenza	RPCT	Verifica semestrale sull'attuazione delle misure anticorruzione Verifica semestrale o a campione rispetto adempimenti trasparenza
Struttura organizzativa	Direttore	Al variare del modello organizzativo
Piano triennale dei Fabbisogni di Personale	Direttore	Verifica triennale