



ENTE GESTIONE SACRI MONTI
Sede legale amministrativa, C.na Valperone, 1
 15020 Ponzano Monferrato (AL)
 TEL: 0141 927120 FAX: 0141 927800
 COD. FISC./P. IVA: 00971620067
 www.sacri-monti.com



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

Riferimenti normativi.....2
 Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.....4

Premessa

L'Ente di Gestione dei Sacri Monti è un ente strumentale della Regione Piemonte, dotato di autonomia amministrativa e sottoposto alla vigilanza della Giunta regionale, strutturato in sette sedi dislocate su cinque province.

La struttura organizzativa dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti e il relativo contingente di personale sono definiti dal Consiglio Direttivo sulla base dei criteri definiti dalla L.R. n. 19 del 29 giugno 2009, così come modificata dalla Legge Regionale n. 19 del 3 agosto 2015, di riordino del sistema di gestione delle aree protette regionali e nuove norme in materia di Sacri Monti.

L'Ente di Gestione dei Sacri Monti si avvale di personale, reclutato e gestito ai sensi dell'art. 40, comma 1 della L.R. 19/2015 a norma della quale la Giunta Regionale definisce la dotazione organica e approva le declaratorie dei profili professionali del personale dell'Ente..

Alla data del 30 giugno 2022, il personale dell'Ente non supera le 50 unità, pertanto il PIAO sarà redatto secondo lo schema tipo semplificato. Non essendo ancora stato pubblicato lo schema tipo, si procederà utilizzando lo schema previsto per il PIAO tralasciando le sezioni che non sono di competenza dell'Ente.

L'adozione del PIAO necessita della collaborazione tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, gli organi di indirizzo, i referenti e i Responsabili delle strutture.

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 missione 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi:

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 Triennale delle Azioni Positive e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica.

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,

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.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 Pagina 76 di 81 cui all’articolo 3, comma 1, lettera 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’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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’articolo 4, comma 1, lettere 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.

Ai sensi dell’art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l’approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI Indirizzo: Cascina Valperone n. 1 Codice fiscale/Partita IVA: 00971620067 Presidente: FRANCESCA GIORDANO Direttore: NADIA SALVAGNO Numero dipendenti al 30 giugno anno 2022: 34 Telefono: 0141/927120 Sito internet: https://www.sacri-monti.com/ E-mail: segreteria@sacri-monti.com PEC: segreteria@pec.sacri-monti.com	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Bilancio Triennale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Direttivo n. 3 del 24 gennaio 2022.
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance anno 2022 di cui alla deliberazione di Consiglio Direttivo n.12 del 26 maggio 2022. Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 27 del 05/10/2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione del Consiglio n. 4 del 24.01.2022.
Sottosezione di programmazione Organizzazione per efficientamento energetico	Lettera/Circolare dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti a firma del Direttore del 18/10/2022, nota protocollo n. 3170.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Consiglio direttivo n. 12 del 26/05/2022 e DGR. n. 26-5763 del 07/10/2022.

<p align="center">Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile), Allegato 1 al presente piano.</p> <p>Si precisa che il lavoro agile è stato regolamentato per i dipendenti dell'Ente con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, per il quale a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.</p> <p>Recepita la circolare del 5 gennaio 2022 sul "Lavoro agile" a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali, per la quale nell'ambito pubblico "ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico.</p>
<p align="center">Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 12 del 26/05/2022 e DGR. n. 26-5763 del 07/10/2022.</p>
<p align="center">Sottosezione di programmazione Formazione del Personale</p>	<p>Programmazione della Formazione del Personale Allegato 2 al presente piano.</p> <p>L'emergenza epidemiologica derivante da COVID-19, ed il perdurare della stessa non ha reso possibile la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione fuori sede, ma è stata data la possibilità ai dipendenti di partecipare ai webinar online.</p>
<p align="center">Sottosezione di programmazione Efficientamento energetico</p>	<p>Programmazione efficientamento energetico Allegato 3 al presente piano.</p> <p>Attuazione piano per il risparmio energetico.</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.</p>	

Programmazione

Organizzazione del lavoro agile

Con la legge 7 agosto 2015, n. 1243 di “delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” il legislatore ha inteso promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e informa che le amministrazioni pubbliche devono adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi per l’attuazione del telelavoro e di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il “lavoro agile” che permettano, entro determinati parametri, ai dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo agli stessi di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L’adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche.

La situazione emergenziale dovuta alla pandemia da Covid19 ha contribuito ad accelerare il processo di sviluppo della disciplina e dell’attuazione dello strumento del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione. Sul punto si ricorda il D.L. 17 marzo 2020, n.18, convertito nella legge 24 aprile 2020, n.27.

L’Ente di Gestione dei Sacri Monti precisa che il lavoro agile è stato regolamentato per i dipendenti dell’Ente con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, per il quale a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l’obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Recepita la circolare del 5 gennaio 2022 sul “Lavoro agile” a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali, per la quale nell’ambito pubblico “ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell’andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti, l’Ente con la lettera ai dipendenti del 14/01/2022 ha prorogato fino al 31/03/2022 il periodo di “lavoro agile” ai dipendenti che ne facevano richiesta, previa stipula di accordi individuali di lavoro agile tra il lavoratore e l’Ente, entro il “numero massimo teorico” di giornate lavorabili in lavoro agile, previsto al 30% delle giornate lavorative, tenendo conto della rotazione del personale, che può essere programmata su base settimanale, mensile o plurimensile. Il 01/04/2022 gli accordi individuali firmati venivano prorogati fino al 30/06/2022 ed infine il 19/07/2022 sono stati prorogati fino al 31/12/2022.

In conclusione, nelle more della contrattazione collettiva 2019-2021 e di una regolamentazione puntuale, si applica la normativa vigente e le norme di cui all’accordo stralcio sopra richiamate.

Programmazione

Formazione del Personale

L'amministrazione ritiene opportuno sottoporre ai percorsi di formazione tutti i dipendenti che siano titolari di funzioni o incombenze di particolare rilevanza o responsabilità rispetto alle attività a rischio corruzione.

L'emergenza epidemiologica derivante da COVID-19, ed il perdurare della stessa non ha reso possibile la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione fuori sede.

La formazione in sede è avvenuta con la partecipazione di tutto il personale dell'Ente a giornate formative sulla disciplina del rapporto di lavoro pubblico con particolare riferimento:

- esame della disciplina generale del rapporto di lavoro pubblico
- costituzione del rapporto di lavoro
- istituti contrattuali del rapporto di lavoro subordinato
- gestione dell'orario di lavoro, flessibilità e nuovi istituti di assenza
- responsabilità del dipendente pubblico tra responsabilità disciplinare, penale, erariale e civile.

La formazione sulle responsabilità del dipendente pubblico ha riguardato i reati contro la pubblica amministrazione ed è stata mirata appropriatamente alle diverse categorie di dipendenti in modo che tutti fossero informati opportunamente sulle tipologie di reato, le casistiche, le sanzioni, le modalità di segnalazioni di fatti corruttivi.

In ottemperanza alle disposizioni del regolamento (UE) n. 2016/679, si sono svolti due webinar di formazione con il DPO individuato dall'Ente - Avv. Massimo Ramello – e precisamente:

- Webinar sui "Protocolli di sicurezza anti-contagio da Covid-19 e protezione dei dati personali".
- Webinar su come "gestire foto e video nel pieno rispetto della protezione dei dati e dell'immagine"
- Webinar tecnico di supporto alla compilazione su "dichiarazione Accessibilità entro il 23/09"

Al fine di favorire la formazione interna a cura dei dipendenti/responsabili d'Area/settore dell'Ente si attua la condivisione del sapere tra i responsabili e i dipendenti assegnati all'area/settore. Si svolgono anche incontri individuali e collettivi tra i titolari di P.O. dell'Ente e la Direzione volti a portare a conoscenza di tutti l'attività svolta dall'Ente.

La formazione del personale del settore tecnico manutentivo si è anche svolta in presenza, tenendo conto delle precauzioni anticovid.

Programmazione

Organizzazione per efficientamento energetico

Considerato che l'Unione europea è intervenuta con il Regolamento 2022/1369 del 5 agosto 2022 prevedendo misure volte a ridurre i consumi di gas naturale fino al 31 marzo 2023. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito al riguardo indicazioni operative nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione".

L'azione di efficientamento potrà inoltre essere adeguatamente supportata anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

In base alla legislazione vigente, infatti, una quota parte delle eventuali economie derivanti da riduzioni di spesa possono essere utilizzate per finanziare la contrattazione integrativa e per attivare gli istituti premianti previsti dall'art. 19 del d.lgs n. 150/2009. A tal proposito si rimanda alle indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite dalle amministrazioni per effetto dell'art. 61, comma 17 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 e dell'art. 16, commi 4 e 5 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, contenute nella Circolare n. 13/2011 del Dipartimento della funzione pubblica.

Preso atto che ogni Pubblica Amministrazione è chiamata a prevedere ed attuare azioni migliorative volte all'efficientamento energetico, l'Ente di Gestione dei Sacri Monti con la lettera ai dipendenti del 18/10/2022, nota protocollo n. 3170, ha adottato i seguenti provvedimenti:

- ferie d'ufficio per i lavoratori amministrativi con relativa chiusura degli uffici per i giorni che fanno da "ponte" per i giorni festivi del 1° novembre, 8 dicembre e per il periodo successivo alle festività natalizie, fino a fine anno;
- modalità lavorativa in smart working al venerdì (orario di 4 ore) per i lavoratori amministrativi che lo richiederanno;
- organizzazione delle attività lavorative in modo che vengano svolte in un solo locale o utilizzando il minor numero di locali possibili e si provveda al riscaldamento dell'unica stanza utilizzata, organizzando gli spazi lavorativi comuni in modo economico ed efficiente prevedendo la massima condivisione degli spazi al fine di sfruttare al meglio le zone riscaldate (ad esempio compattamento del personale in un unico ufficio, un unico piano etc.) e spegnendo il riscaldamento nelle zone non utilizzate (attuando in tal caso tutte le disposizioni relative alla normativa anticovid (mascherine);
- il riscaldamento dei locali presso le diverse sedi (nelle quali è attiva la caldaia in gestione autonoma e propria) viene programmato in modalità di temperatura nel seguente range di valori : antigelo 5 gradi /massimo 10 gradi con programmazione di ripresa il lunedì successivo alla mattina presto per consentire una adeguata temperatura il primo giorno lavorativo successivo al fine settimana , comunque non superiore ai 19 gradi, seguendo la normativa stabilita dal Ministero a livello nazionale;
- prevedere per il personale del settore manutentivo e vigilanza, a cura del proprio responsabile, di un periodo di ferie d'ufficio nella mensilità di gennaio/febbraio p.v. e in analogia a quanto disposto al restante personale, ridurre il riscaldamento nelle stanze di loro utilizzo per almeno 5 giorni lavorativi consecutivi che consentano lo spegnimento del riscaldamento.

Dovranno inoltre, analogamente agli uffici, essere gestite al meglio le zone spogliatoio ed officina provvedendo a spegnere e regolare il riscaldamento in maniera congrua al fine dell'ottenimento del massimo risparmio energetico (riscaldare solo le zone utilizzate e durante il loro utilizzo, organizzare gli orari di entrata e di uscita in modo di sfruttare al meglio i momenti di accensione del riscaldamento etc.).