



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 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)



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
Servizi erogati e attività svolte .....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
<b>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico</b> .....	6
<b>2.2 Sottosezione di programmazione – Performance</b> .....	6
<b>2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	6
<b>3.1 Sottosezione Struttura organizzativa</b> .....	6
<b>3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile</b> .....	8
<b>3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale</b> .....	10
<b>Formazione del personale</b> .....	10
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	10



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Premessa**

L'articolo 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.

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.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

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

**Riferimenti normativi**

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 Ministero per Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

L'adozione del presente strumento di programmazione segue la struttura indicata nel decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022.

Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Sede legale:** cap. 17100, Savona (SV) – Via Paleocapa, n. 4

**Telefono :** 0198331201

**Sito istituzionale:** [www.operesociali.it](http://www.operesociali.it)

**e-mail:** [info@operesociali.it](mailto:info@operesociali.it) - **pec:** [operesocialisavona@pec.it](mailto:operesocialisavona@pec.it)

**Codice fiscale:** 80004470094

**Codice ISTAT:** 009056 - **codice catastale:** I480

**Presidente:** Giovanni De Filippi

**Direttore:** Claudio Berruti

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** Dott. Claudio Berruti

**Responsabile per la protezione dei dati personali:** Dott. Claudio Berruti

### Servizi erogati e attività svolte

L'ASP è un Ente Pubblico non economico locale disciplinato dall'ordinamento regionale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria e non ha fini di lucro.

Attraverso la SpA controllata "Opere Sociali Servizi" gestisce i servizi alla persona, qui sotto riepilogati:

- RP Santuario: 95 posti letto di cui n° 65 convenzionati
- RSA Santuario: 73 posti letto di cui 63 convenzionati (23 riabilitazione e 40 mantenimento)
- RSA Noceti: 44 posti letto di cui 40 convenzionati
- RP Bagnasco: 53 posti letto di cui 40 convenzionati
- Comunità alloggio "Ercole": 10 posti letto

Direttamente, l'Azienda amministra il Patrimonio immobiliare di cui dispone sia in termini di valorizzazione a reddito che di manutenzione (ordinaria e straordinaria).



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico**

N.R.

### **2.2 Sottosezione di programmazione – Performance**

N.R.

### **2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 24 del 30-05-2022 ha approvato il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022-2024 e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024 a cui si rinvia integralmente.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione Struttura organizzativa**

Con deliberazione n° 69 del 29.12.2008 si è proceduto alla definizione della dotazione organica del personale dell'Azienda mentre con determinazione n° 49 del 20 Luglio 2009 è stato approvato l'assetto organizzativo dell'Azienda consistente in definizione, organigramma e dotazione organica.

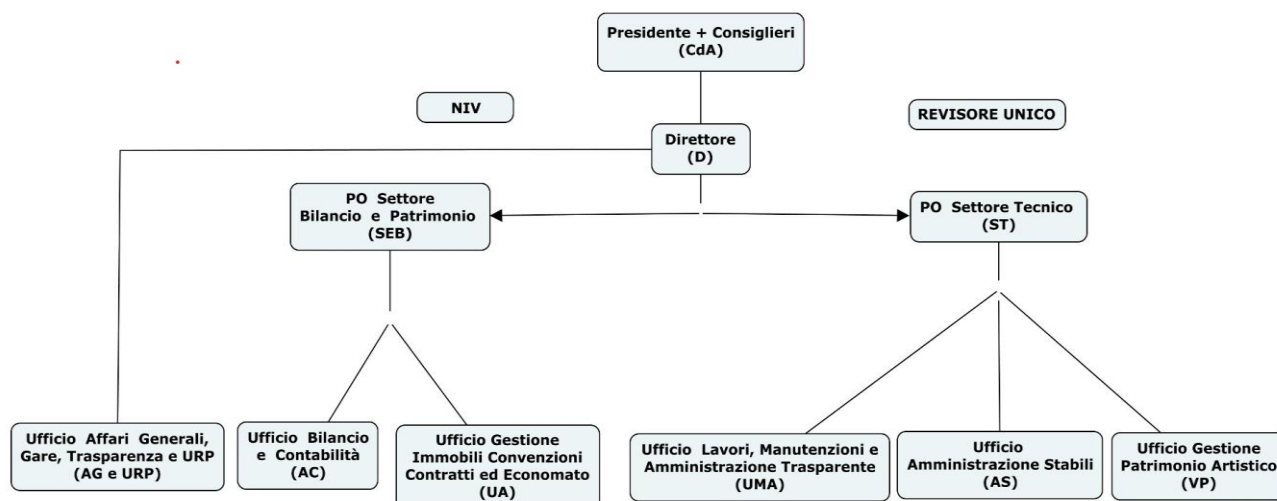
Considerato che negli anni alcune unità di personale sono nel frattempo state collocate a riposo o in mobilità presso altri Enti ed al fine di conseguire un'organizzazione che soddisfi le esigenze funzionali dell'ASP (ad oggi infatti il fabbisogno è assolto mediante il personale a tempo determinato attraverso un rapporto di lavoro flessibile), nei prossimi mesi verranno approvati una nuova dotazione organica,



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

un nuovo organigramma ed un mutato assetto organizzativo per far fronte ai modificati fabbisogni dell'Azienda.

Il capitale umano è la principale risorsa di ASP. La struttura organizzativa dell'ASP Opere Sociali di N.S. di Misericordia è così articolata nel rispetto del Regolamento di Organizzazione aziendale:



Il ruolo di Direttore è affidato ad un Dirigente (qualifica Unica Dirigenziale di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI) mentre le Responsabilità delle Aree sono assegnate agli Incaricati di Posizione Organizzativa. Tale responsabilità è di norma affidata a personale di Cat. D di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI destinatario di incarico di Posizione Organizzativa, ma la carenza di personale ha imposto di avvalersi della previsione dell'art. 13 del previgente CCNL.

Il Modello Organizzativo è definito dal Regolamento di Organizzazione e da sottostanti atti di Organizzazione approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

potranno essere adottati dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore in base a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione.

### **3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile**

L'esiguità del numero di dipendenti dell'Azienda finora non ha permesso di individuare ruoli, anche solo parzialmente, smartabili.

La nuova normativa dettata dal Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 in vigore dal 1 settembre 2022, modifica nuovamente le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere. Anche il nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ha previsto, agli art. 63-67, una disciplina del lavoro agile.

Nei prossimi mesi si provvederà a darne applicazione, provvedendo altresì a modificare il presente Piano, al di là di quanto già operato per le norme in materia di prevenzione del contagio da Coronavirus.

Ad integrazione di queste specifiche fattispecie, in considerazione del fatto che il ricorso al lavoro agile è una strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo che attiene una riflessione organizzativa ampia, nel rispetto delle previste relazioni sindacali, in linea con gli schemi di predisposizione del PIAO è stata svolta una disanima delle competenze professionali per le quali sono applicabili modelli di telelavoro e/o lavoro agile e/o lavoro da remoto. In particolare si ritiene che tutti i lavoratori, in astratto, possano accedere al lavoro agile o telelavoro/lavoro da remoto, tenuto conto delle mansioni che svolgono. Si provvederà nel corso del 2023 a definire quali attività svolte dagli attuali dipendenti dell'Azienda sarà possibile considerare la modalità agile/telelavoro.





*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Il lavoro agile (smart work) verrà di norma concesso per 4 giornate al mese (di sei ore teoriche) da svolgere con una organizzazione da condividere con i propri colleghi al fine di non rallentare le esigenze delle attività in presenza e di garantire un adeguato presidio del servizio e dell'apertura al pubblico; la pianificazione mensile/settimanale sarà predisposta a cura del Direttore.

I criteri prevalenti in base ai quali concedere e concordare, a rotazione, all'interno del rapporto individuale, la possibilità di accedere al lavoro agile sono in particolare in queste condizioni:

- essere residente o domiciliato ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede di lavoro
- avere figli minori di 14 anni
- assistere un familiare con certificazione 104/92.

La pianificazione individuale delle giornate dovrà garantire un equilibrio fra giornate lunghe (MP) giornate corte (M) ed eventuali sabati lavorativi, escludendo cumuli o modalità finalizzate ad alterare la struttura dell'orario di lavoro.

Il lavoro agile si svolge, di norma, in giornate senza rientro; in ogni caso non viene riconosciuto il buono pasto in nessun caso di lavoro agile.

Si prevede che il lavoro agile possa essere svolto in prevalenza in coincidenza con l'orario di servizio in un "range" di copertura di almeno 4 ore lavorative, al fine di agevolare la collaborazione all'interno dei servizi. L'azienda garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle ore 20 della giornata lavorata in lavoro agile, alle ore 7 della giornata successiva.

Possono essere usati dispositivi tecnologici di natura personale purchè garantiscano un idoneo sistema di protezione dei dati. L'Azienda valuterà l'implementazione della tecnologia a disposizione di tali percorsi anche in base alle richieste pervenute di accesso al lavoro agile.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Le attività di lavoro agile dovranno sempre essere rendicontate nell'arco della stessa giornata sia in termini di orario che di mansioni professionali svolte; le attività dovranno essere strettamente correlate agli obiettivi perseguibili con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance.

### **3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale**

Come già indicato nella precedente sottosezione, occorrerà nei prossimi mesi conseguire un'organizzazione che soddisfi le esigenze funzionali dell'ASP attraverso una nuova dotazione organica, un nuovo organigramma ed un mutato assetto organizzativo per far fronte ai fabbisogni dell'Azienda.

#### **Formazione del personale**

La programmazione della formazione annuale e pluriennale 2022-2023-2024 ricomprenderà oltre alla Formazione relativa alla Sicurezza sui luoghi di lavoro e alla Prevenzione della corruzione anche specifiche azioni di aggiornamento professionale.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

N.R