



Consorzio socio assistenziale del cuneese

Provincia di Cuneo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024

*(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)*

Indice

Premessa3

Riferimenti normativi3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.....4

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione [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.

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'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: 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 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" 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 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") 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'articolo 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'articolo 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'articolo 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. Tale termine è stato ulteriormente differito dall'articolo 8, comma 3, del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 «...di 120 giorni successivi a quello 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:	Consorzio socio assistenziale del cuneese (Csac)
Indirizzo:	Via Rocca de' Baldi n. 7
Codice fiscale:	02963080045
Partita Iva:	02963080045
Codice IPA	csc_004
Numero dipendenti in ruolo al 31 dicembre 2021:	188
Numero abitanti al 31 dicembre 2021:	161.012
Telefono:	0171.334111
Sito internet:	www.csac-cn.it
E-mail:	protocollo.generale@csac-cn.it
PEC:	csac-cn@cert.ruparpiemonte.it

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di “Valore pubblico” a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini.

Un ente crea valore pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, a titolo di esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Le azioni e le attività costituenti gli obiettivi che generano e valorizzano il valore pubblico di questo ente sono contenute nel “Piano programma 2022-2024”, approvato dall'Assemblea consortile con deliberazione n. 8 del 29 marzo 2022.

Sottosezione di programmazione 2.2 Performance

In coerenza con quanto previsto dal Piano programma 2022-2024, gli obiettivi di performance organizzativa, gli obiettivi operativi dei responsabili di servizio e i conseguenti programmi di sviluppo sono stati individuati e definiti dall'Amministrazione consortile nel "Piano esecutivo di gestione 2022-2024", approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 39 del 7 aprile 2022.

Il "Piano delle azioni positive 2021-2023", approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 27 gennaio 2021, costituisce il documento programmatico mirato a introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente.

Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La valutazione del grado di esposizione al rischio di corruzione dell'amministrazione e gli interventi organizzativi posti in essere (misure della prevenzione) per prevenire il rischio corruttivo sono contenuti nel "Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024", approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 20 aprile 2022.

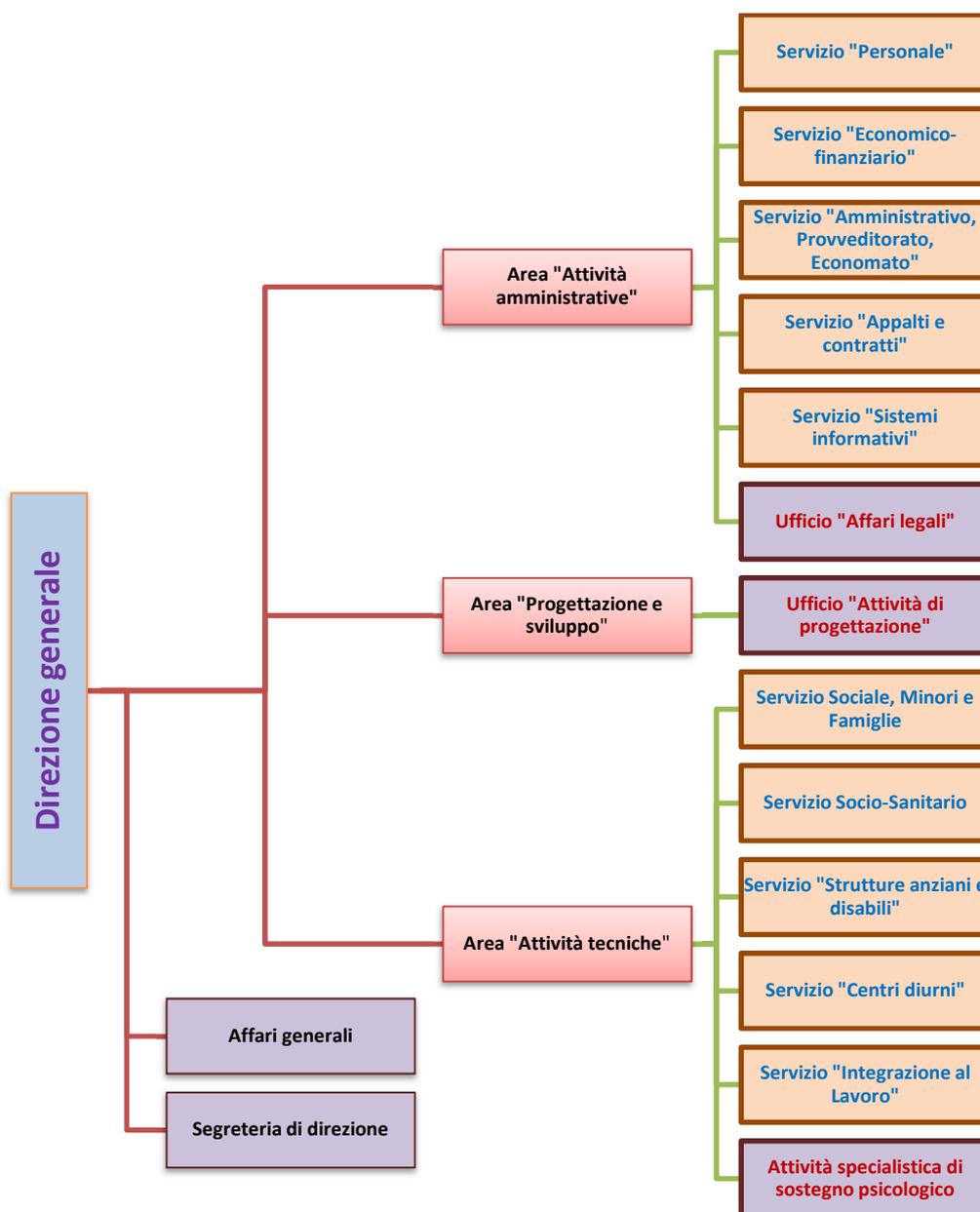
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione del Consorzio è suddivisa in tre aree: "Attività amministrative", "Progettazione e sviluppo" e "Attività tecniche", coordinate a livello apicale dal direttore generale. Alcuni servizi, caratterizzati da maggiore complessità ed organicità, sono retti da posizioni organizzative (9 al 31 dicembre 2021).

L'organigramma dell'ente conta 188 dipendenti oltre a 15 operatori assunti a tempo determinato (dati al 31 dicembre 2021).

La macrostruttura dell'ente, ridisegnata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 72 del 24 ottobre 2019 e successivamente modificata con deliberazioni n. 133 del 29 dicembre 2021 e n. 56 del 1° giugno 2022, definisce il seguente assetto organizzativo:



Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza è una modalità di lavoro sperimentata nel Consorzio per la prima volta durante la pandemia da Covid-19, nelle forme del telelavoro. Il periodo dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha portato consapevolezza rispetto al fatto che l'utilizzo degli strumenti tecnologici può agevolare nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa in parte non più vincolata alla sede fisica. Tale consapevolezza si è tradotta in un insieme coordinato di importanti scelte organizzative, volte alla maggiore responsabilizzazione dei dipendenti e alla valorizzazione della loro autonomia, che si concretizza in una attività lavorativa a distanza legata più al raggiungimento di precisi obiettivi piuttosto che ad un rigido orario di lavoro. Questa diversa concezione organizzativa è volta anche a rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché a promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

L'attivazione di specifici percorsi di lavoro agile si basa sull'accordo individuale tra l'Amministrazione e il dipendente.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 116 del 3 novembre 2021, il Consorzio si è dotato di un "Regolamento per la disciplina del telelavoro", forma di lavoro a distanza maggiormente compatibile con alcuni servizi di supporto dell'ente.

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

Il "Programma dei fabbisogni di personale. Linee per la programmazione triennale 2022-2024 e annuale 2022", contenuto nel "Piano Programma 2022- 2024", è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 24 del 9 marzo 2022 e successivamente modificato e adeguato alle esigenze organizzative dell'ente con deliberazioni pari organo n. 61 del 29 giugno 2022, n. 67 del 27 luglio 2022, n. 85 del 21 settembre 2022 e n. 104 del 23 novembre 2022.

Sottosezione di programmazione 3.4 Formazione del personale

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

Per il Consorzio la formazione costituisce, oramai da diversi anni, un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

L'organizzazione e il monitoraggio delle attività formative è di competenza della direzione generale, in collaborazione con l'ufficio Personale, che si occupa di:

- aggiornare costantemente la banca dati dei corsi seguiti da ciascun dipendente, siano essi organizzati dall'ente stesso o da altri istituti pubblici;
- assicurare la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi obbligatori [codice di comportamento, anticorruzione e trasparenza];
- valutare, dare seguito e monitorare le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale o monografica [corsi di approfondimento di materie, tematiche e nuove normative attinenti esclusivamente all'ufficio svolto];
- monitorare gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione, del gradimento dei partecipanti, dell'impatto sull'attività lavorativa;
- intervenire, eventualmente apportando modifiche o integrazioni al "Piano Formativo", in relazione a necessità contingenti dettate dalla normativa, dall'introduzione di nuove tecnologie,

da nuove assunzioni o da nuove assegnazioni settoriali di personale, determinanti nuovi fabbisogni;

- collaborare con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari.

La formazione del personale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli uffici, volti ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti negli assetti organizzativi.

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori *ex lege*, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd. corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

Sezione 4. Monitoraggio

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione periodica sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi indicati nel PEG, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibratura degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

In ogni caso, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 s.m.i., convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 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, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i., 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, dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lsg. 267/00, relativamente alla sezione "Organizzazione capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.