

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025**

in applicazione dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n 80,
convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario n. **75** del **26.07.2023**

Sommario

Premessa	3
SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione	4
SEZIONE 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	4
Sotto-sezione 2.3.3 - Rischi corruttivi trasparenza – “Mappatura dei processi”	4
SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano	4
Sotto-sezione 3.1 – Struttura Organizzativa	4
Sotto-sezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile	5
Sotto-sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale	5

Premessa

Con il D.L. 80/2022, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021, è stato introdotto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (di seguito PIAO), un nuovo strumento di pianificazione diretto a rafforzare la capacità funzionale e operativa delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso un miglioramento del dialogo tra la molteplicità di strumenti di programmazione. Il PIAO ha dunque l'obiettivo di assorbire - nell'ottica della massima semplificazione - molti degli attuali atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche, racchiudendole in un unico atto da pubblicare nel proprio sito internet istituzionale e da inserire sul portale PIAO (<https://piao.dfp.gov.it/>) per la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, che ne curerà la pubblicazione.

Nello specifico Il PIAO, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo con particolare attenzione agli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione, secondo le logiche del project management, della completa alfabetizzazione digitale, dello sviluppo delle conoscenze tecniche, trasversali e manageriali e dell'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale anche in ottica dell'ambito d'impiego e delle progressioni di carriera;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne secondo la clausola di compatibilità finanziaria rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito;
- la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e re-ingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

Da un punto di vista strutturale il PIAO, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 5 del citato D.L. 80/2021 e ribadito con l'art. 1 del già citato DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sostituisce e assorbe i seguenti adempimenti:

- a) Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano delle azione concrete;
- b) Piano della Performance;
- c) Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- e) Piano di Azioni Positive.

Come previsto dall'art. 6 del Decreto 30 Giugno 2022 n.132, ARCA SUD Salento è tenuta alla redazione del PIAO secondo le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, ovvero attraverso la compilazione delle sole sezioni di cui:

- all'art. 3, comma 1, lettera c) n.3 *"Rischi corruttivi e trasparenza - Mappatura dei processi"*;
- all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) *"Sezione Organizzativa e Capitale Umano – Struttura Organizzativa – Organizzazione del lavoro agile – Piano triennale dei fabbisogni del personale"*.

SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

ARCA SUD SALENTO

Indirizzo: **Via Salvatore Trinchese, 61/D**

Codice fiscale/Partita IVA: **00152490751**

Codice IPA: **iacpp_0**

Commissario Straordinario: **Avv. Alberto Enrico Chiriaco**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **42**

Telefono: **0832446111**

Sito internet: **<https://www.arcasudsalento.it>**

E-mail: **info@arcasudsalento.it**

PEC: **info@cert.arcasudsalento.it**

SEZIONE 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Come previsto dall'art. 6 del Decreto 30 Giugno 2022 n.132, gli Enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti alla redazione della sola sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi trasparenza", relativamente alla mappatura dei processi. Tuttavia, per completezza di informazione, si ritiene di precisare che il nostro Ente ha provveduto all'adozione nell'anno 2023:

- **Piano Triennale Azioni Positive 2023 – 2025**, approvato con *Provvedimento del Commissario Straordinario n. 6 del 26.01.2023*;
- **Piano Triennale della Performance 2023 - 2025**, approvato con *Provvedimento del Commissario Straordinario n. 27 del 23.03.2023*;

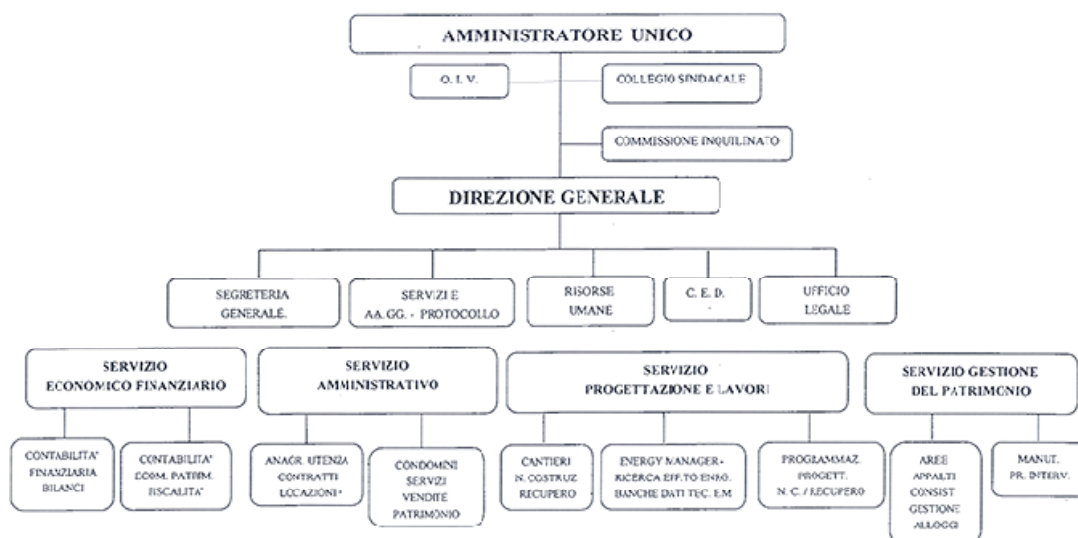
Sotto-sezione 2.3.3 - Rischi corruttivi trasparenza – "Mappatura dei processi"

Sul punto si rinvia all'allegato 1 del **Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023 – 2025** di ARCA Sud Salento, approvato con *Provvedimento del Commissario Straordinario n. 33 del 28.03.2023*.

SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano

Sotto-sezione 3.1 – Struttura Organizzativa

L'Ente svolge i propri compiti istituzionali con piena autonomia organizzativa, patrimoniale e contabile. La struttura organizzativa è stata rivista nell'anno 2019, in base alla Legge Regionale n. 22/2014, alle mutate esigenze dell'Ente ed in conformità agli indirizzi politico-gestionali. La composizione della struttura è articolata come di seguito indicato:



La pianta organica dell'Ente si compone di n. 80 posti, dei quali risultano essere in servizio alla data del 01/01/2023 -tra cessazioni e nuove assunzioni - solo 42 unità, così ripartite per categoria:

- n. 4 dirigenti
- n. 10 funzionari di area "Istruttori Direttivi ed Elevate Qualificazioni";
- n. 19 dipendenti di area "Istruttori";
- n. 9 dipendenti di area "Operatori esperti";

Alla data del 1° Luglio, alla luce delle cessazioni e assunzioni avvenute nel primo semestre dell'anno, le unità in servizio sono 40 e la loro ripartizione per categoria risulta la seguente:

- n. 03 dirigenti
- n. 10 funzionari di cat. "D"
- n. 19 dipendenti di cat. "C", di cui n.2 dipendenti con contratto a tempo determinato per la realizzazione degli interventi previsti nel PNRR, e dei quali l'Ente è soggetto attuatore;
- n. 8 dipendenti di cat. "B"

Per ulteriori dettagli sulla struttura organizzativa di ARCA SUD SALENTO si rimanda al **Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**, approvato con *Provvedimento dell'Amministratore Unico n. 96 del 23.07.2021*.

Sotto-sezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Alla luce dell'introduzione della disciplina del lavoro agile nel CCNL del comparto Funzioni Locali 2019 – 2021 siglato il 16.11.2022, questo Ente provvederà a riorganizzare, previo confronto con le organizzazioni sindacali, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro a distanza, dell'individuazione dei processi con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi, già stabiliti con *Provvedimento dell'Amministratore Unico n. 79 del 02.10.2020 e successive integrazioni*.

Sotto-sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sul punto si rinvia al **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025** di ARCA Sud Salento, approvato con *Provvedimento del Commissario Straordinario n. 54 del 11.07.2023* e al **Piano della Formazione del Personale di ARCA Sud Salento 2023 - 2025** approvato con *Provvedimento del Commissario Straordinario n. 73 del 26.07.2023*.