PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'

E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 03.04.2025

INDICE

Premessa ……..pag. 3

Introduzione …… ……. pag. 4

Evoluzione normativa ……..pag. 5

SEZIONE 1 Scheda Anagrafica ……...pag. 6

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance, trasparenza, anticorruzione …… pag. 8

2.2 Sottosezione Performance …… pag. 14

2.2.1 Piano delle Azioni Positive ……pag. 15

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza ……pag. 20

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano ……pag. 21

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa ……pag. 23

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto …… … ….pag. 25

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale ……pag. 28

3.3.1 Piano della Formazione ……pag. 34

SEZIONE 4 Governance e Monitoraggio ……..pag. 36

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
- lo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e contribuisce all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

Introduzione

Il presente PIAO, relativo al periodo 2025/2027, prende in considerazione la documentazione già approvata nel corso del 2024, di seguito le deliberazioni di approvazione e modifica dello stesso:

- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 24.04.2024 *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Approvazione."*.
- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 27.06.2024 *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024 - Modifica."*
- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 30.12.2024 "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano - Aggiornamento e integrazione alla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024. Modifica."*

Tenuto conto del comunicato del Presidente Anac, del 30 gennaio 2025 e a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024, solo per gli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025.

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel PIAO sono i seguenti:

- 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, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, tenendo conto della 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 nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazioneamministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (legge. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare 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;
- le modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione dellecommissioni esaminatrici dei concorsi.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi diconsulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha con corso alla mancata adozione del Piano.

Evoluzione normativa

L'art. 6, commi da 1 a 4 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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 Azioni Positive;
- Piano organizzativo del lavoro agile/da remoto;
- Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- Piano della Formazione;

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.

In attuazione all'art. 6 del D.L. 80/2021, sono stati emanati:

- il D.P.R. 81/2022 che ha previsto la soppressione, per le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti, degli adempimenti relativi ai singoli provvedimenti di pianificazione e programmazione (Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani di azioni positive) in quanto assorbiti nelle specifiche sezioni del PIAO;

- il D.M. 30 giugno 2022 n. 132 che ha definito le modalità semplificate di redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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, procedono alle attività di 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 succitato decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative ai:

- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai Responsabili delle Aree, 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, ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2 del DM 30 giugno 2022 n.132.

SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese (C.S.S.A.C.)

Numero dipendenti al 31.12.2024: **45 dipendenti** *(secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale)**

Indirizzo: Strada Valle Pasano, 4 – 10023 Chieri

Telefono 011.9427136

PEC: protocollocssac@pec.it

Partita Iva e Codice fiscale: 07305160017

Codice ISTAT 000000010919488

Sito web istituzionale www.servizisocialichieri.it

Data Protection Officer (DPO): Avv. Jacopo Grillo

***Fonte: Quaderno ANCI, Volume n. 36/2022 "Le modalità di calcolo del numero dei dipendenti, ai fini dell'applicazione delle semplificazioni previste dall'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, non forniscono chiarimenti in merito. In coerenza con altre disposizioni vigenti, si ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).*

Il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese (C.S.S.A.C.) si costituisce il 1° aprile 1997, attualmente vi aderiscono n. 25 Comuni: Albugnano, Andezeno, Arignano, Baldissero T.se, Berzano di San Pietro, Buttigliera d'Asti, Cambiano, Castelnuovo Don Bosco, Cerreto d'Asti, Chieri, Isolabella, Marentino, Mombello di Torino, Moncucco T.se, Montaldo T.se, Moriondo T.se, Passerano Marmorito, Pavarolo, Pecetto T.se, Pino d'Asti, Pino T.se, Poirino, Pralormo, Riva presso Chieri, Santena.

Di seguito i dati quantitativi relativi alla popolazione afferente al C.S.S.A.C.

COMUNE	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2024
Albugnano	494	500	518

Andezeno	2050	2.033	2007
Arignano	1.096	1.087	1.080
Baldissero Torinese	3.762	3.748	3.748
Berzano San Pietro	399	419	408
Buttigliera D'asti	2.542	2.571	2.534
Cambiano	5.875	5.924	5.887
Castelnuovo Don Bosco	3.111	3.096	3.131
Cerreto d'Asti	216	211	211
Chieri	36.125	36.097	36.175
Isolabella	381	362	353
Marentino	1.279	1.301	1.277
Mombello di Torino	397	400	400
Moncucco Torinese	879	867	861
Montaldo Torinese	737	711	720
Moriondo Torinese	844	843	832
Passerano Marmorito	447	454	443
Pavarolo	1.182	1.176	1.164
Pecetto Torinese	4.063	4.014	4.016
Pino d'Asti	219	211	224
Pino Torinese	8.441	8.458	8.419
Poirino	10.302	10.307	10.299
Pralormo	1.895	1.896	1.885
Riva presso Chieri	4.777	4.781	4.785
Santena	10.544	10.576	10.530
Totale abitanti	**102.057**	**102.053**	**101.907**

Gli Enti Locali aderenti si prefiggono di perseguire una organica politica di Sicurezza Sociale mediante la gestione associata di interventi e Servizi Sociali esercitando le funzioni che la legge 8 novembre 2000, n. 328 attribuisce ai Comuni, secondo le modalità previste dalla L.R. n. 1/2004, con l'obiettivo di promuovere l'autonomia e l'integrazione delle persone nel proprio contesto di vita e garantire la migliore compatibile qualità della vita.

Il Consorzio, quale soggetto gestore delle funzioni socio-assistenziali, opera nel quadro della normativa primaria statale e di quella regionale di attuazione con criteri di economicità, efficienza ed efficacia, uniformando la propria attività ai seguenti principi:

- rispetto della dignità della persona, della sua riservatezza e del suo diritto di scelta;

• riconoscimento della centralità della persona quale prima destinataria degli interventi e dei servizi e del ruolo della famiglia quale soggetto primario e ambito di riferimento unitario per gli interventi ed i servizi medesimi;

• sussidiarietà verticale ed orizzontale, mirate a riconoscere ed agevolare, nella gestione ed offerta dei servizi, il ruolo dei soggetti di cui all'articolo 11 della legge regionale n. 1/2004.

Inoltre:

- Il Consorzio applica, statutariamente, le disposizioni in materia di personale (stato giuridico e trattamento economico) previsti dalla legge e dai contratti collettivi per il personale degli Enti Locali.

- Al Consorzio si applicano le norme sull'ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali di cui alla parte seconda del D.Lgs n.267/2000.

SEZIONE 2 - Valore pubblico, performance, trasparenza e anticorruzione

2.1 Sottosezione Valore pubblico

Definizione

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

Il C.S.S.A.C., come forma associativa tra Comuni costituita per la gestione associata di servizi e l'esercizio associato di funzioni (art. 31 D. Lgs. 267/2000), è un Ente che genera Valore Pubblico perché orienta la propria azione a favore dei cittadini, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Più dettagliatamente, il Consorzio opera nel quadro della normativa primaria statale e di quella regionale di attuazione con criteri di economicità, efficienza ed efficacia, uniformando la propria attività ai seguenti principi:

- rispetto della dignità della persona, della sua riservatezza e del suo diritto di scelta;
- riconoscimento della centralità della persona quale prima destinataria degli interventi e dei servizi e del ruolo della famiglia quale soggetto primario e ambito di riferimento unitario per gli interventi ed i servizi medesimi;
- sussidiarietà verticale ed orizzontale, mirate a riconoscere ed agevolare, nella gestione ed offerta dei servizi, il ruolo dei soggetti di cui all'articolo 11 della Legge Regionale del Piemonte n. 1/2004.

Le attività dirette al raggiungimento delle finalità del Consorzio sono realizzate attraverso le seguenti modalità operative:

- differenziazione degli interventi e dei servizi per garantire la pluralità di offerta ed il diritto di scelta da parte degli interessati;
- facilitazione della conoscenza da parte dei cittadini dei servizi offerti e delle possibilità di accesso ai servizi medesimi;
- coordinamento ed integrazione con gli interventi sanitari, dell'istruzione, della giustizia minorile, nonché con le politiche attive della formazione, del lavoro, delle politiche migratorie, della casa, della sicurezza sociale e degli altri servizi sociali del territorio;
- sviluppo della domiciliarità, attraverso interventi e servizi mirati al mantenimento, all'inserimento ed al reinserimento della persona nel contesto familiare, sociale, scolastico e lavorativo per il superamento degli interventi di natura residenziale;

- predisposizione, a seguito dell'analisi e della valutazione del bisogno, di progetti individualizzati, concordati con la persona singola o con la famiglia, che definiscano la natura del bisogno stesso, gli obiettivi e le modalità dell'intervento, il costo, la durata e gli strumenti di verifica;
- gestione delle erogazioni e delle prestazioni secondo requisiti di qualità predefiniti, fatta comunque salva la titolarità della presa in carico degli utenti in capo al Consorzio quale ente gestore del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
- verifica degli interventi attraverso un monitoraggio atto a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati;
- adozione di misure atte a favorire la prevenzione delle possibili situazioni di disagio sociale a carico dei singoli e delle famiglie anche attraverso esperienze progettuali innovative;
- concorso degli utenti al costo del servizio.

Il Consorzio è soggetto gestore delle funzioni concernenti gli interventi sociali e socio-sanitari svolti a livello locale, esso concorre alla programmazione regionale, anche mediante l'elaborazione di proposte per la definizione del piano regionale degli interventi e dei servizi sociali ed assicura le prestazioni essenziali previste dalla vigente legislazione.

Per le suddette finalità al Consorzio sono attribuite le seguenti competenze:

- programma e realizza il sistema locale degli interventi sociali "a rete", stabilendone le forme di organizzazione e di coordinamento, i criteri gestionali e le modalità operative ed eroga i relativi servizi secondo i principi individuati dalla L.R. n. 1/2004, al fine di realizzare un sistema di interventi omogeneamente distribuiti sul territorio;
- esercita le funzioni in materia di servizi sociali già ai sensi dell'art. 8, comma 5 della L.328/2000 e secondo quanto previsto all'art. 6 comma 2 lettera c) della Legge Regionale n. 1/2004;
- svolge le funzioni amministrative relative all'organizzazione e gestione delle attività formative di base, riqualificazione e formazione permanente per gli operatori dei servizi sociali;
- elabora ed adotta, mediante un accordo di programma, i piani di zona relativi agli ambiti territoriali di competenza, garantendo, nella realizzazione del sistema dei servizi sociali, l'integrazione e la collaborazione di tutti i soggetti, pubblici e privati, che concorrono alla programmazione, alla gestione e allo sviluppo dei servizi;
- promuove lo sviluppo di interventi di auto-aiuto e favorisce la reciprocità tra i cittadini nell'ambito della vita della comunità;
- coordina programmi, attività e progetti dei vari soggetti che operano nell'ambito territoriale di competenza per la realizzazione di interventi sociali integrati;
- garantisce ai cittadini l'informazione sui servizi attivati, l'accesso ai medesimi, ed il diritto di partecipare alla verifica della qualità dei servizi erogati;
- adotta la Carta dei Servizi di cui all'art. 24 della L.R. 1/2004.

Il Consorzio può anche erogare servizi aggiuntivi in favore dei Comuni Consortili aderenti su richiesta degli stessi e previo accordo tra le parti, questo agire si può definire come un "operare per *guardare oltre"* significa creare, mantenere e sviluppare le condizioni abilitanti per la creazione di valore pubblico attraverso una governance con ampia visione del futuro che sappia sviluppare una proficua rete di relazioni istituzionali.

Gli indirizzi che orientano la gestione del Consorzio per un numero di esercizi pari a quelli coperti dal Bilancio Pluriennale sono presenti nel ***Piano Programma 2025/2027*** quale documento di pianificazione di medio termine in sostituzione del Documento Unico di Programmazione. Il Consorzio, infatti, c*on delibera AS n. 24 del 06.11.2024, ha approvato il Nuovo Regolamento di contabilità, scegliendo di applicare il PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO dell'allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/201 il quale stabilisce che: "costituiscono strumenti della programmazione degli enti strumentali in contabilità finanziaria: […]4.3 […] [a) Il Piano delle attività o Piano programma".* Il Piano Programma è realizzato come un manifesto operativo per la creazione di valore pubblico, in cui anche nell'ottica della massima trasparenza dell'azione am-

ministrativa, è reso evidente l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere delle comunità rappresentate e delle attività svolte dall'ente.

Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Piano Programma sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi, il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio, ossia della performance complessiva dell'organizzazione.

Vista la semplificazione contenuta nell'art. 6, comma 3 del DM n. 132/2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti.

OBIETTIVI DEL CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI DEL CHIERESE

Gli obiettivi del C.S.S.A.C puntano al miglioramento sociale dei cittadini, con un'attenzione particolare a: soggetti fragili, anziani, disabili e minori, lo sviluppo di azioni contro la violenza di genere e per le pari opportunità uomo-donna, quindi, assicurare, a ciascun cittadino, che sia residente nell'ambito consortile e ne abbia titolo ai sensi dell'articolo 22, comma 2, della Legge Regionale 1/2004, il diritto di esigere – secondo le modalità e con i criteri previsti dai regolamenti del consorzio – le prestazioni sociali di livello essenziale.

Ai sensi dell'articolo 39 ter del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera a) e b) del D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, introduce nelle Amministrazioni Pubbliche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro (c.d. Disability Manager). Il Consorzio nel rispetto della finalità del dettato normativo, ha l'obiettivo di facilitare l'inclusione delle persone con disabilità incoraggiando ogni iniziativa di integrazione e creando le condizioni per valorizzare le diversità, eliminando ogni situazione di partenza non paritaria, colmando quei gap che non consentirebbero pari opportunità di crescita.

Di seguito le Missioni, organizzate in programmi, riassumono l'operatività, le azioni e gli obiettivi del Consorzio

Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	
Programma	**Area di Competenza**
1 Organi Istituzionali	Finanziaria
2 Segreteria generale	Direzione
3 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Finanziaria
8 Statistica e sistemi informativi	Finanziaria
10 Risorse umane	Direzione
11 Altri servizi generali	Finanziaria

La Missione 1 richiama al funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato nonché per la comunicazione istituzionale. Oltre al supporto agli organi esecutivi e legislativi, alla pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Riguarda lo sviluppo e la gestione delle politiche per il personale.

Missione 12 – Diritti Sociali, politiche sociali e famiglia	
Programma	**Area di Competenza**

Interventi per l'infanzia e i minori e per asilo nido	Territoriale
Interventi per disabilità	Integrativa
Interventi per anziani	Integrativa
Interventi per i soggetti a rischio esclusione sociale	Territoriale
Interventi per le famiglie	Territoriale
Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Territoriale
Cooperazione e associazionismo	Territoriale

La Missione 12, invece, ha come obiettivi il funzionamento, gli indirizzi in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse, inoltre, le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia.

All'interno della Missione 12 il Consorzio deve, ai sensi della norma nazionale e regionale:

- assicurare i livelli essenziali delle prestazioni così come definito dal Piano Sociale Nazionale degli interventi 2025-2027 di seguito indicate
- pronto intervento sociale;
- supervisione del personale dei servizi sociali;
- servizi sociali per le dimissioni protette
- prevenzione dell'allontanamento familiare;
- servizi per la "residenzialità";
- progetti per il Dopo di noi e per la Vita Indipendente;
- assicurare priorità di accesso ai servizi e alle prestazioni erogate dal sistema integrato di interventi e servizi sociali locali ai soggetti in condizione di povertà o con limitato reddito o con incapacità totale o parziale di provvedere alle proprie esigenze per inabilità di ordine fisico e psichico, con difficoltà di inserimento nella vita sociale attiva e nel mercato del lavoro, nonché ai soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria che rendono necessari interventi assistenziali;
- assicurare la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 5 – Inclusione e Coesione.

I servizi e le prestazioni di livello essenziale afferenti alle funzioni trasversali tra le Aree del Consorzio sono:

Segretariato sociale: gli operatori addetti forniscono informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed orientano il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e socio-sanitari del territorio.

Servizio Sociale Professionale: l'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie. Nella redazione del progetto è coinvolto oltre il diretto interessato anche il suo nucleo di appartenenza.

Assistenza economica: è erogata in base a criteri definiti con apposito Regolamento Consortile, i sussidi economici possono essere di tipo: continuativi, temporanei o straordinari.

Assistenza domiciliare: sono forniti, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, prestazioni di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di auto-

nomia ridotta o compromessa. In alternativa alle predette prestazioni al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione diretta degli assistenti familiari o personali.

Assistenza educativa individuale: il servizio educativo individuale viene attivato dal Consorzio – anche a seguito di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria - ed è finalizzato al sostegno dei minori, minori disabili e adulti disabili sulla base di un Progetto Individualizzato.

Interventi di tutela per minori o adulti: in collaborazione con l'Autorità Giudiziaria l'attività è finalizzata alla tutela dei minori - su mandato dell'Autorità Giudiziaria competente - ed al sostegno delle persone adulte incapaci nei cui confronti viene disposta una amministrazione di sostegno o una tutela.

Affidamenti educativi diurni e residenziali di minori e adozioni: l'affidamento residenziale è un servizio temporaneo di sostegno alla famiglia con difficoltà. Può essere disposto dall'Autorità giudiziari o attivato in modo consensuale. L'affidamento diurno invece è un supporto da parte di Volontari (debitamente valutati) limitato ad alcune ora durante la settimana. L'adozione è un provvedimento disposto dal Tribunale per i minorenni in favore di minori in stato di abbandono e che sono stati dichiarati adottabili.

Affidamenti intra-familiari, di vicinato e residenziali di persone anziane o disabili: il Consorzio riconosce il volontariato intra-famigliare ed etero familiare. A coloro che si fanno carico di un congiunto in situazione di particolare gravità e in condizioni di non autosufficienza, viene fornito, con i criteri definiti con appositi regolamenti, un contributo mensile, a titolo di rimborso forfetario delle spese vive sostenute.

Inserimenti in centri diurni e/o in strutture residenziali: il Consorzio ha attivato sul proprio territorio quattro Punti Rete, ovvero centri diurni, ed un Centro Diurno Socio Terapeutico Riabilitativo, oltre a due Comunità alloggio per disabili intellettivi sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale.

Progetti finanziati con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

A seguito della partecipazione al Bando nazionale PNRR Missione 5.2 il Consorzio è titolare delle seguenti misure di finanziamento, i progetti sono stati avviati nel 2022 e attualmente sono in fase di realizzazione:

1.1. <u>Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini</u>
Importo finanziamento € 211.500,00

Il sub-investimento 1.1.1 è pari a 84,6 milioni di euro e prevede interventi di 18-24 mesi per sostenere le capacità genitoriali e prevenire le condizioni di vulnerabilità all'interno dei nuclei familiari, tale misura è finalizzata ad estendere il Programma di Intervento e Prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.) e ha l'obiettivo di rafforzare i servizi di assistenza sociale per sostenere la capacità genitoriale e i bambini e le famiglie che vivono in condizione di fragilità e vulnerabilità, al fine di ridurre o evitare il rischio di allontanamento dei bambini e adolescenti dal proprio nucleo familiare.

<u>1.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità</u>

Importo finanziamento € 714.936,04

L'investimento vale 500 milioni ed ha l'obiettivo di accelerare il processo di deistituzionalizzazione, fornendo servizi sociali e sanitari domiciliari e di comunità al fine di migliorare l'autonomia delle persone con disabilità. Il progetto sarà realizzato dai Consorzio, coordinati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con le Regioni. Alla linea di intervento è collegata la Riforma della normativa sulla disabilità, finalizzata al rafforzamento e alla qualificazione dell'offerta di servizi sociali da parte dei Consorzio, alla semplificazione dell'accesso ai servizi socio-sanitari, alla revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità, alla promozione dei progetti di vita indipendente e delle unità di valutazione multidimensionale sui territori. Il primo intervento, all'interno della riforma, sarà la predisposizione della "Legge quadro della disabilità;". La riforma è fi-

nanziata a partire dalle risorse del nuovo Fondo disabilità e non autosufficienza istituito dalla legge di bilancio 2020 (800 milioni per il triennio 2021-2023).

I progetti di seguito indicati dovranno essere realizzati a decorrere dal 01/01/2023 al 31/12/2026:

AZIONE		AREA COMPETENZA
1.1	Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	TERRITORIALE
1.2	Percorsi di autonomia per le persone con disabilità	INTEGRATIVA

Transizione digitale del Consorzio- Riferimenti normativi

All'interno delle proprie Missioni, il l Consorzio agisce nel rispetto delle norme promosse dal Governo e da AgiD le quali riconoscono il ruolo strategico dell'innovazione e delle tecnologie, oltre a sottolineare la necessità di ridurre tempi e costi dell'azione amministrativa ed individuano nella figura del Responsabile della Transizione Digitale il promotore di questi obiettivi e la figura operativa della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione;

Il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 *"Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)",* quale testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese, più specificatamente:
l'art. 40 del CAD stabilisce: "*Le pubbliche amministrazioni formano gli originali dei propri documenti, inclusi quelli inerenti ad albi, elenchi e pubblici registri, con mezzi informatici secondo le disposizioni di cui al presente codice";*

- l'art. 43 comma 3 del CAD stabilisce che i documenti informatici di cui è presente la conservazione per la legge o regolamento sono conservati in modo permanente con modalità digitali nel rispetto delle regole tecniche previste dal DPCM del 03.12.2013;
- il decreto legislativo 22 agosto 2016 n. 179;
- il decreto legislativo 13 dicembre 2017 n. 217;

con i quali il Codice dell'Amministrazione digitale è stato modificato e integrato per promuovere e rendere effettivi i diritti di cittadinanza digitale;

- la Legge n. 208 del 28.12.2015, *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (Legge di stabilità 2016), che riproponeva gli obiettivi e i caratteri generali per Piano Triennale per l'informatica, esso ha esercitato la funzione di riferimento essenziale nella pianificazione delle azioni di digitalizzazione della PA, in un periodo di marcata razionalizzazione e standardizzazione di alcuni strumenti trasversali;
- il decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, (c.d. Decreto Semplificazioni), recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale convertito, con modificazioni, in legge 11.09.2020, n. 120, che ha introdotto l'art. 64 bis, del Codice dell'Amministrazione digitale (CAD), ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono rendere fruibili tutti i loro servizi anche in modalità digitale;

per quanto sopra esposto e in relazione al quadro normativo delineato, il Consorzio ha avviato, già da alcuni anni, un percorso di trasformazione dei servizi dell'Ente, in grado di garantire l'assolvimento degli adempimenti di cui al Decreto Semplificazioni, nonché di analizzare e pianificare il processo della digitalizzazione dell'Ente, al fine della definizione del Piano dell'Informatica ed i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale.

Nello specifico, non sussistono linee di finanziamento dedicate ai Consorzi per attuare le finalità della transizione digitale, pertanto, nel 2023, il Consorzio ha stipulato di un contratto con una ditta esterna per "*affiancamento e supporto Responsabile della Transizione Digitale e per la redazione del Piano dell'Informatica,* la collaborazione ha il fine di:
- fornire strumenti al Consorzio per l'erogazione di servizi in modalità digitale, rendendo più efficaci e veloci i processi di interazione con cittadini, imprese e altre pubbliche amministrazioni;

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;

- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;

- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici;

- realizzare il Piano dell'informatica 2025/2027 del Consorzio.

2.2 Sottosezione Performance

Il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione della Sezione 2.2 del PIAO. Peraltro tale strumento appare ineludibile alla luce dell'art. 4 D.Lgs. 150/2006 (Ciclo di gestione della performance):

Art. 4. Ciclo di gestione della performance
1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10; (6)
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Pertanto, coerentemente con la definizione delle linee di Valore Pubblico come sopra indicate, anche in questo caso si è ritenuto di procedere allo sviluppo e alla stesura di questa sezione del PIAO, anche al fine di salvaguardare l'organicità del presente strumento di programmazione.

Nel far rinvio al complesso PEG-PDO da approvarsi con delibera del Consiglio di Amministrazione, che conterrà la parte generale degli obiettivi gestionali dell'Ente, nella presente sezione saranno riportati, con il supporto di una specifica scheda-obiettivo e per ciascuna Area, obiettivi di performance da valere quale formale attuazione del disposto dell'art. 4 D.Lgs. 150/2009.

Si precisa che a ciascun obiettivo sarà assegnato un “peso” percentuale sul totale degli obiettivi assegnati dall’Ente alla specifica Area e che in ragione della percentuale del suo conseguimento esso concorrerà alla erogazione degli istituti premiali previsti dal CCNL FL e CCDI.

Per il contenuto della sezione PERFORMANCE si fa pertanto rinvio alla deliberazione che sarà assunta in una prossima seduta del Consiglio di Amministrazione.

2.2.1. Azioni Positive

Fonti normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" .

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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"

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, art. 48 comma 1: a*i sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [OMISSIS] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Riequilibrio di genere – selezioni e concorsi pubblici

L'Ente applicherà puntualmente il disposto dell'art. 6, comma 1 del DPR 487/1994, come modificato dall'art. 1 del DPR 16/06/2023 n. 82 il quale prevede che "*Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato".*

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche che intervengono in un contesto determinato per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, "temporanee" in quanto necessarie e valide fintanto che sia risolta una potenziale situazione di disparità tra uomini e donne.

Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 L. 246/2005" che raccoglie in un unico testo il D.Lgs. 196/2000 e la L. 125/1991, prevede all'art. 48 che:

Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [OMISSIS] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La direttiva 23/5/2007 del Ministro per le riforme ed innovazioni della Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica la finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Tale disciplina riconosce nelle azioni positive le misure preferenziali per porre rimedio ad effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per realizzare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Consorzio permane nell'utilizzo del presente strumento, finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, per armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro nel rispetto dei CCNL Funzioni Locali e della normativa vigente, tenendo conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Di seguito la situazione del personale in forza presso il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del chierese.

Analisi del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato/determinato in servizio alla data di adozione del presente Piano suddiviso per categoria e genere è così rappresentato:

Dipendenti C.S.S.A.C. al 31 12 2024	**Femmine**	**Maschi**	**TOTALE**
Direttore facente funzioni	0	1	1
Area Funzionari Elevata Qualificazione	2	0	2
Area Funzionari (di cui n. 3 part-time)	14	3	17
Area Istruttori (di cui n. 3 part-time)	12	5	17
Area Operatori Esperti (di cui n. 2 part-time)	8	1	9
Area Operatori	0	0	0
TOTALE	36	10	46

1. Obiettivi

Nel corso del triennio si intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1 – *tutelare il benessere lavorativo, preservando i dipendenti da situazioni di molestie, mobbing, discriminazioni e da disagi dovuti all'ambiente di lavoro*.

Il Consorzio si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Obiettivo 2 – *garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale*.

Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non è possibile privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio si

impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 3 – *promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*.

Il Consorzio promuove le attività formative, che possono consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la eguale possibilità ai lavoratori di frequentare i corsi individuati, valutando le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 4 – **facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche necessità**.

Il Consorzio favorisce politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time, la flessibilità dell'orario di lavoro nonché il lavoro da remoto.

2. Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono determinate dalla contrattazione nazionale.

3. Durata

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

In merito all' **Obiettivo 1** sopra riportato:

Il Consorzio nel corso del 2023 ha avviato un progetto intitolato:

- **"La Valutazione Integrata dei Rischi Psicosociali da Stress Lavoro Correlato"**

Il quadro normativo di riferimento per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, coerentemente con quanto espresso dalla letteratura scientifica sul tema, indica chiaramente come lo stress non costituisca di per sé un danno alla salute, mentre una esposizione prolungata ai fattori che concorrono a determinarlo può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute, sul piano fisico, mentale e sociale. Ne consegue che la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione devono basarsi sulla corretta individuazione di tali "fattori che concorrono a determinarlo".

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) definisce "rischi psicosociali" l'insieme dei rischi che, in un certo ambito socio-economico di riferimento, sono connaturati all'interazione fra le persone e aspetti di contesto e contenuto del lavoro, innescando il processo di stress cui quelle stesse persone possono essere sottoposte (*Management of Psychosocial Risks at Work, 2012; 2016*).

La valutazione di questo tipo di rischi è compresa negli obblighi derivanti dagli adempimenti di legge, che impongono la valutazione e l'evitamento o la riduzione di tutti i rischi per la salute (D. Lgs. 81/08).

A tal fine, il progetto avviato si propone come un modello operativo che permette innanzitutto di distinguere fra possibili conseguenze per la salute da una parte e fonti di rischio dall'altra, cioè fattori che possono aumentare la probabilità che quelle conseguenze si verifichino.

Il progetto mira a:

- delineare l'insieme dei fattori che concorrono a determinare il rischio stress lavoro-correlato;
- stabilire un approccio integrato alla valutazione dei rischi psicosociali;
- individuare azioni di prevenzione coerenti fra loro.

In sostanza, il progetto punta a rispondere agli obblighi di legge e sviluppare piani di miglioramento affrontando un'intera categoria di rischi con un approccio coerente e integrato, anziché moltiplicare gli sforzi per rincorrere tutti gli aspetti legati al termine-ombrello "stress", sottovalutando dei rischi effettivi.

Esso è stato strutturato al fine di valutare e prevenire in modo integrato:

- ☐ *Stress Lavoro Correlato*
- ☐ *Disturbi generici da stress*
- ☐ *Sindrome Generale Di Adattamento*
- ☐ *Job Burnout*
- ☐ *Technostress*
- ☐ *Disturbo Post-Traumatico*
- ☐ *Violenza*
- ☐ *Molestie*
- ☐ *Mobbing*
- ☐ *Straining*

Per poter svolgere la valutazione di questa tipologia di rischi, sia sul piano normativo (D. Lgs 81/08 e correlato riferimento all'Accordo Europeo 10/2004), sia sul piano metodologico (Commissione Consultiva Permanente 11/2010; interpello 5/20212; INAIL 2017), il progetto ha previsto la partecipazione e il coinvolgimento di tutto il personale del Consorzio. Il progetto si è concluso il 25 luglio 2024, giorno in cui è stato organizzato un incontro rivolto ai dipendenti al fine di trasmettere i risultati dell'indagine condotta.

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Come da Comunicato del Presidente dell'ANAC 10/1/2024, si evidenzia che nel PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione, infatti, è possibile confermare nel triennio con apposito atto motivato dell'Organo di indirizzo lo strumento programmatorio adottato nell'anno precedente.

AGGIORNAMENTO DEL PNA 2022.

Il consiglio dell'Autorità nazionale anticorruzione il 30 gennaio 2025, approvando la deliberazione n. 31, ha licenziato l'aggiornamento riferito all'esercizio 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

L'aggiornamento del PNA 2022 è interamente dedicato ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed agli enti che impiegano meno di 50 dipendenti. In quest'ultima fattispecie rientra il CSSAC.

Sin da dalla premessa del documento, l'ANAC spiega che, al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con apparati strutturali ed organizzativi ridotti, attraverso l'aggiornamento 2024 ha inteso fornire indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i "possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO".

L'ANAC raccomanda di evitare rimandi ai vari PNA e di redigere un documento "snello", non sovraccarico di dati o informazioni "non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo", dato dalla formulazione di "misure" di prevenzione elaborate sulla base dell'analisi del rischio (PNA 2022, pag. 27).

La stessa Autorità specifica che l'aggiornamento 2024 intende "essere una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano" (deliberazione n. 31/2025, pag. 10).

Scopo della deliberazione n. 31/2025 è di fornire agli enti di minori dimensioni di una strumentazione minima, di base, una "guida" appunto, per la costruzione della propria sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Del resto, il comma 2-bis dell'art. 1 della legge 190/2012 (comma aggiunto dal d.lgs. 97/2016) definisce il PNA "atto di indirizzo" per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani di prevenzione della corruzione.

Il PNA, pertanto, si pone come strumento che "indirizza" l'operato delle amministrazioni, in materia di programmazione e monitoraggio delle misure di contrasto della corruzione, senza vincolarle in modo rigido. Le PA, pertanto, possono decidere di discostarsi motivatamente dai contenuti del PNA, ovvero di adottare strumenti ancora più dettagliati e penetranti rispetto a quelli proposti dall'ANAC.

Il Consorzio, essendosi già dotato di adeguati strumenti di analisi e valutazione del rischio (con annessa mappatura dei processi) nonché di correlate misure attuative, intende non recepire la metodologia proposta con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, confermando la struttura già proposta nel biennio precedente nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

Pertanto, poiché nell'anno 2024:

a) Non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
b) Non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
c) Non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
d) Non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

il CSSAC intende avvalersi della facoltà di confermare integralmente lo strumento programmatorio già approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 29.06.2023 *"Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027"* a cui si rimanda.

Pertanto, la Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza lo ritroviamo nel PIAO 2025-2027 con l'"Allegato 1 Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza PIAO 2025-2027" e con gli Allegati A, B, C, C1, D ed E (di seguito elencati):

- Allegato A_Mappatura dei processi
- Allegato B_Analisi dei rischi
- Allegato C _Individuazione e Programmazione delle Misure
- Allegato C1_ Individuazione delle principali misure per aree di rischio
- Allegato D_ Misure di Trasparenza
- Allegato E_ All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa

Gli Organi del C.S.S.A.C.:

L'Assemblea Consortile è composta dai Sindaci dei 25 Comuni aderenti.

Le quote di partecipazione sono state approvate con Delibera dell'Assemblea del Consorzio n. 21 del 19 dicembre 2019.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque Consiglieri, compreso **il Presidente**, quattro dei quali scelti dai Sindaci appartenenti ai raggruppamenti omogenei, nella misura di uno per ogni raggruppamento.

I raggruppamenti sono così suddivisi:

- Chieri;
- Pecetto T.se, Pino T.se, Baldissero T.se, Pavarolo, Montaldo T.se, Andezeno, Arignano, Marentino, Riva di Chieri;
- Poirino, Santena, Cambiano, Pralormo, Isolabella;
- Buttigliera d'Asti, Castelnuovo Don Bosco, Passerano Marmorito, Cerreto d'Asti, Pino d'Asti, Albugnano, Berzano San Pietro, Moncucco T.se, Moriondo T.se, Mombello T.se.

Il Presidente dell'Assemblea consortile è eletto dall'Assemblea dei Sindaci a scrutinio segreto e a maggioranza assoluta dei componenti e delle quote di partecipazione;

Il Direttore del C.S.S.A.C è nominato dal Presidente dell'Assemblea dei Sindaci su proposta del Consiglio di Amministrazione. L'incarico di Direttore è conferito secondo le modalità previste dall'art. 110 del TUEL 267/2000.

A seguito delle dimissioni volontarie della Direttrice, Dott.ssa Franca Lovaldi, avvenuta nel corso del 2024, il ruolo di Direttore Facente Funzioni del C.S.S.A.C., a partire dal 4 luglio 2024, è stato assunto dal Segretario Consortile, Dr. Daniele Palermiti.

Nei mesi scorsi si è svolta la selezione pubblica per l'assunzione del nuovo Direttore con contratto a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n267/2000. Nel rispetto delle previsioni statutarie la nomina è avvenuta con deliberazione dell'Assemblea Consortile n…..del……, su proposta del Consiglio di Amministrazione e in esito alla selezione avviata con apposito bando, emanato sulla base delle linee guida approvate dalla stessa Assemblea Consortile.

Il nuovo Direttore dell'Ente, il cui contratto è in corso di formalizzazione, è il Dr. Davide BUCCOLINI il quale assumerà l'incarico a decorrere dal 1° Maggio 2025.

Il Segretario Consortile in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi del Consorzio, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni dell'Assemblea Consortile e del Consiglio di Amministrazione, ne cura la verbalizzazione ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste di cui all'art. 17 dello Statuto.

Le Responsabili di Area corrispondono ognuna ad uno specifico profilo professionale.

- Area Territoriale
- Area Integrativa
- Area Economico Finanziaria- Organi Istituzionali

All'interno del Consorzio sono definite tre elevate qualificazioni che garantiscono il normale svolgimento delle attività amministrative e dei servizi da erogare.

Attualmente, il ruolo di Responsabile dell'Area Territoriale è assunto dal Direttore del Consorzio, in seguito alle dimissioni volontarie dal servizio presentate dalla precedente funzionaria

Il Consorzio ha avviato nel mese di giugno 2024 un avviso di mobilità interna per la copertura del ruolo di Responsabile Economico Finanziario (Elevata Qualificazione). A partire dall'11 luglio 2024 l'incarico è stato conferito alla Dott.ssa F. Manuela Passiante.

La Responsabile dell'Area Integrativa è la Dott.ssa Paola Fiorino.

I Dipendenti svolgono i propri compiti nel rispetto del ruolo e degli obiettivi ad essi assegnati, osservano le misure di prevenzione e di trasparenza in essere rispetto le disposizioni del Codice del Comportamento. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dal Consorzio.

L'organizzazione sul territorio del C.S.S.A.C.

Il Consorzio è organizzato con una diffusione territoriale in sei Distretti:

- Distretto di Andezeno
- Distretto di Castelnuovo Don Bosco
- Distretto di Chieri
- Distretto di Pino Torinese
- Distretto di Poirino
- Distretto di Santena

In ogni Distretto è presente una équipe professionale composta dall'addetto al Segretariato sociale – con funzioni di prima accoglienza, filtro della domanda, informazione ed accompagnamento – dagli Assistenti Sociali, dagli Educatori Professionali e dagli Operatori Socio Sanitari.

Le équipe garantiscono:

- risposte progettuali individualizzate;
- informazione sui diritti e accesso ai servizi;
- continuità di intervento;
- conoscenza del territorio con conseguente capacità di analisi dei bisogni e dei problemi;
- senso di appartenenza anche attraverso percorsi formativi;
- costruzione della rete con le risorse e le altre istituzioni del territorio.

Segretariato Sociale

Il Segretariato Sociale è un servizio rivolto a tutti i cittadini, che fornisce informazioni sul complesso dei servizi e delle prestazioni sociali, socio-sanitarie, educative e di volontariato, presenti sul territorio. Esso è articolazione funzionale dei Servizi Sociali ed orienta il cittadino verso gli stessi, quando il problema rilevato lo rende necessario.

Esso rappresenta la porta unitaria di accesso al sistema dei servizi territoriali integrati e ha una valenza "inclusiva" quale luogo di riferimento per ogni cittadino.

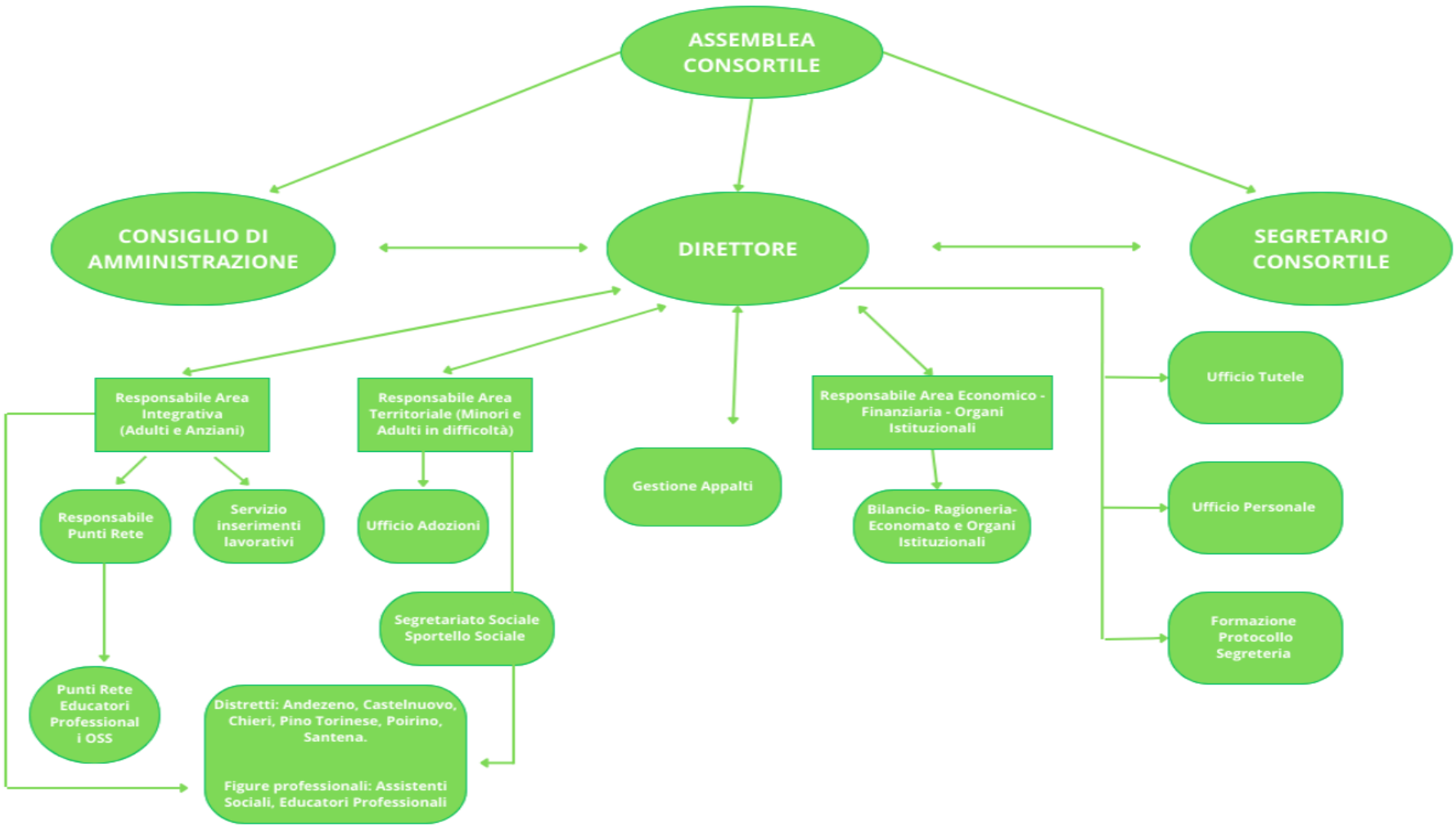
Tra le sue funzioni ritroviamo:

- accoglienza ed analisi della domanda del cittadino/utente e decodifica del bisogno sociale;
- informazioni sull'offerta dei servizi e sulle procedure di accesso;
- orientamento e accompagnamento all'utilizzo dei servizi e delle risorse territoriali;
- segnalazione e trasmissione delle richieste ai servizi competenti e invio ai servizi sociali per la presa in carico;
- monitoraggio sociale in collaborazione con i servizi e il terzo settore presenti sul territorio;
- la raccolta dati sui bisogni, sulla domanda, sulle risposte erogate;
- promozione di scambi e confronti con enti e organizzazioni di cittadini; potenziamento della connessione ed integrazione tra i servizi e le risorse territoriali.
- Il servizio utilizza strumenti quali:
- scheda di primo accesso;
- mappa delle reti istituzionali;
- mappa dei servizi attivati nel territorio dell'ambito;
- banca dati degli utenti.

Lo Sportello Sociale

Lo Sportello Sociale è un servizio attivato in sinergia con i Comuni e rappresentare una *"porta unitaria*" di accesso per il cittadino alla rete dei servizi, degli interventi e delle misure di sostegno di competenza sia del C.S.S.A.C. sia dei Comuni, rispetto agli interventi di natura sociale da quest'ultimi erogati (area del sostegno alla casa, al lavoro, istruzione ecc..). Il servizio ha sede presso i locali del Comune e vede la presenza e la collaborazione di un operatore del C.S.S.A.C. e di un addetto del Comune. Questo modello organizzativo ha il vantaggio di ampliare lo spettro delle possibili risposte informative ed orientative fornibili al cittadino in un unico colloquio. Lo Sportello monitora, promuove ed attiva sinergie e collaborazioni con la rete informale ed associativa, orientando in tal senso i cittadini.

- **3.1- Struttura organizzativa**



Analisi del Personale in servizio al 31.12.2024 secondo il CCNL 16.11.2022

Area di appartenenza	**Categoria secondo CCNL 16.11.2022**	**Part-time**	**Full-time**	**Uomo**	**Donna**
Area Segreteria	Area degli Operatori Esperti	2	1	1	2
Area Segreteria	Area degli Istruttori	0	2	2	0
Area Segreteria	Area dei Funzionari	0	1	0	1
Area Segreteria	Direttore facente funzioni	1	0	1	0
Area Territoriale	Area degli Operatori Esperti	1	3	0	4
Area Territoriale	Area degli Istruttori	1	6	1	6
Area Territoriale	Area dei Funzionari	3	12	3	12
Area Territoriale	Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione	0	0	0	0
Area Integrativa	Area degli Operatori Esperti	0	2	0	2
Area Integrativa	Area degli Istruttori	1	3	1	3
Area Integrativa	Area dei Funzionari	0	1	0	1
Area Integrativa	Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione	0	1	0	1
Area Economico-Finanziaria	Area degli Operatori Esperti	0	0	0	0
Area Economico-Fi-nanziaria	Area degli Istruttori	1	3	1	3
Area Economico-Finanziaria	Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione	0	1	0	1
Totali		10	36	10	36
TOTALE DIPENDENTI: 46 unita'					

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro a distanza: lavoro agile

Riferimenti normativi e regolamentari:

- L. 81/2017 – Lavoro agile;
- Art. 14 comma 1 L. 124/2015 – POLA;
- D.M. 8/10/2021 con il quale sono state individuate le condizionalità e i requisiti necessari per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini;
- Linee guida Ministro per la Pubblica Amministrazione sulle quali è stata ottenuta l'intesa con la Conferenza Unificata il 16/12/2021;
- art. 63 ss CCNL FL 16/11/2022 – Lavoro a distanza (lavoro agile – lavoro da remoto).

Lavoro a distanza

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova la sua prima disciplina nella L. 7/8/2015 n. 124, la quale all'art. 14, al fine della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, prevede che le amministrazioni adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali utili per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Con la successiva L. 81/2017 (e la direttiva attuativa 3/2017) è stata espressamente estesa al pubblico impiego la modalità di lavoro agile, che presuppone flessibilità organizzativa e uno specifico accordo stipulato tra lavoratore e datore di lavoro, finalizzata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e a favorire il benessere organizzativo nel rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nel 2020, a causa delle misure connesse alla pandemia da Covid-19, il lavoro a distanza si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza accelerando un processo di digitalizzazione e di riorganizzazione del lavoro, attraverso l'adozione lavoro a distanza anche per i dipendenti della Pubblica Amministrazione. La prestazione lavorativa si è così svincolata dalle sue forme più tradizionali e ha iniziato a essere concepita in termini "agili", portando a un conseguente ripensamento delle relazioni tra colleghi e con i cittadini, delle modalità di erogazione dei servizi e del modo di vivere le comunità e, quindi, ad una revisione dei sistemi di comunicazione e controllo.

Il C.S.S.A.C. durante l'emergenza epidemiologica degli anni 2020/2021 ha largamente attuato le modalità di lavoro "a distanza", secondo gli orientamenti ministeriali di volta in volta emanati, approvando, altresì, un regolamento con il quale sono stati previste le modalità di svolgimento del lavoro agile a regime oltre che in emergenza.

E' opportuno precisare che la modalità di lavoro adottata nel periodo emergenziale, seppur fosse rubricata "agile", recava in sé i requisiti e gli elementi del lavoro ora denominato "da remoto".

Nella sua originaria concezione il lavoro agile rappresenta una modalità operativa per obiettivi o progetti ove il dipendente presta la propria attività svincolata da rigidi orari di lavoro, organizzando autonomamente la prestazione con l'unica finalità di produrre il risultato atteso. Tale approccio interessante quanto innovativo presuppone una struttura organizzativa e una programmazione delle attività che consenta un preciso monitoraggio dei risultati raggiunti.

Le modalità che in questi tre anni sono risultate maggiormente attuate e compatibili con la dimensione della pubblica amministrazione sono state quelle la cui organizzazione era più aderente a quella dell'attività svolta in presenza.

Va precisato che, anche con il ripristino del lavoro in ufficio quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, stabilito dal D.L. 8/10/2021, cosiddetto "Decreto Rientro", mantenere e diffondere forme di lavoro a distanza è rimasta una priorità laddove consenta di realizzare obiettivi di miglioramento in termini efficienza e di benessere organizzativo.

Nel 2024, il Consorzio ha approvato con la delibera n. 26 del 13 giugno 2024 del Consiglio di Amministrazione, il Regolamento per il lavoro in modalità agile.

Lavoro agile

Per quanto attiene specificatamente al "lavoro agile", le linee guida emanate dal Ministro per la P.A. hanno l'obiettivo di favorire l'adozione di nuovi modelli organizzativi, che valorizzino gli individui nel contesto familiare oltre che lavorativo e lo sviluppo di metodologie di direzione per obiettivi, incentrate sulla qualità più che sulla quantità del lavoro. Tuttavia in una realtà in cui il rapporto anche diretto con l'utenza rappresenta la mission istituzionale del Consorzio il lavoro agile, quale modalità lavorativa svincolata da orari, trova spazi di sviluppo limitati.

Condizioni Organizzative

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinata da un apposito Accordo tra il Direttore del Consorzio, quale datore di lavoro, e il Dipendente. Tale Accordo deve contenere: la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali consortili (con riferimento alle prestazioni svolte); la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari; la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Di seguito le cosiddette "attività smartabili" nelle diverse Aree in cui esse possono essere effettuate:

Area Direzione

1) GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
   Gestione amministrativa delle risorse umane, attuazione delle procedure di reclutamento del personale dipendente e degli incarichi esterni dei dipendenti e dei professionisti e dei lavoratori autonomi che collaborano con il Consorzio.
   Analisi dei dati e predisposizione di tabelle inerenti al personale

2) PREDISPOSIZIONE ATTI GENERALI e AMMINISTRATIVI
   Redazione atti generali e normativi
   Redazione documenti amministrativi
   Redazione atti ammnistrativi

3) PUBBLICAZIONI ALBO PRETORIO e AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
   L'individuazione e analisi degli atti e conseguente predisposizione alla pubblicazione.

4) TRATTAMENTO ECONOMICO e Gestione buoni pasto.
   Adempimenti relativi alle informazioni necessarie alla retribuzione mensile dei dipendenti.
   Gestione del servizio sostitutivo della mensa aziendale tramite il conteggio e caricamento dei buoni pasto elettronici sull'apposito applicativo.

5) GESTIONE PRESENZE E ASSENZE
   Supporto al personale dipendente per le registrazioni riguardanti l'orario di lavoro attraverso l'utilizzo dell'applicativo.
   Istruttoria di permessi, congedi e aspettative nonché i relativi procedimenti amministrativi.
   Predisposizione reportistica anche per adempimenti istituzionali

6) GESTIONE DEI PROVVEDIMENTI DI TUTELA ED AMMINISTRAZIONE DI SOSTEGNO
Predisposizione relazioni di aggiornamento e di rendicontazioni dei Tutelati e degli Amministrati all'Autorità Giudiziaria (T.O.)

Monitoraggio dei Progetti di Vita su richiesta: degli interessati (Tutelati o Amministrati), del Responsabile della struttura socio assistenziale o sociosanitaria dove il Tutelato o Amministrato è inserito.

Interlocuzioni con gli Istituti di Credito dei Tutelati e degli Amministrati.

Attività svolgibile in modalità telematica (lavoro agile) con una percentuale teorica massima di 20 % (pari a ca. 1 gg a settimana) del monte ore settimanale da concretizzare nell'accordo individuale di lavoro.

Nel 2024 sono state attuati n.2 contratti con dipendenti assegnati all'Ufficio di Direzione per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Area Economico Finanziaria- Organi Istituzionali

1) L'attività che si rende necessario svolgere in modalità telematica è relativa alla rendicontazione dei Fondi Europei, Fondi Nazionali/Regionali. È altresì ammesso lo svolgimento di attività proprie, relative agli atti di programmazione e di gestione finanziaria dell'Ente.

Attività svolgibile in modalità telematica (lavoro agile) con una percentuale teorica massima di 20 % (pari a ca. 1 gg a settimana) del monte ore settimanale da concretizzare nell'accordo individuale di lavoro.

Nel 2024 non sono pervenute all'ufficio personale dell'ente richieste da parte del personale interno dell'area economico finanziaria per poter lavorare in modalità agile.

Area Integrativa

1) GESTIONE AMMINISTRATIVA delle attività dei Centri Diurni e Comunità Alloggio per persone disabili, Progetti per la disabilità legati ai percorsi del "Dopo di noi" (L. 112 del 22 giugno 2016)

Analisi dei dati servizi semiresidenziali, predisposizione tabelle inerenti: compartecipazione quota sanitaria dell'ASL, trasporti e mensa

Attività svolgibile in modalità telematica (lavoro agile) con una percentuale teorica massima di 20 % (pari a ca. 1 gg a settimana) del monte ore settimanale da concretizzare nell'accordo individuale di lavoro.

Nel 2024 non sono pervenute all'ufficio personale dell'ente richieste da parte del personale interno dell'area integrativa per poter lavorare in modalità agile.

Area Territoriale

1) GESTIONE AMMINISTRATIVA svolta da parte di Assistenti Sociali e di Educatori in merito alla predisposizione di relazioni sociali e socio-educative rivolte, in particolare, alle Autorità Giudiziarie nonché progettualità rivolta ad anziani e disabili per le relative Unità di Valutazione Multidisciplinari.

Attività svolgibile in modalità telematica (lavoro agile), con una percentuale teorica massima di 10 % (pari a ca. 2 gg al mese) del monte ore mensile da concretizzare nell'Accordo individuale di lavoro.

Nel 2024 sono pervenute all'ufficio personale dell'ente dieci richieste da parte del personale interno dell'area territoriale per poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del Personale

La presente sottosezione costituisce aggiornamento dell'annualità 2025 del Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2024/2026, già approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 24.04.2024 e modificato con deliberazione n. 30 del 27.06.2024 e con delibera m. 51 del 30.12.2024. La consistenza del personale al 31.12.2024 era così composta:

Unità Organizzativa	**Dirigente**	**EQ con ruolo di responsabilità**	**Funzionari**	**Istruttori**	**Operatori Esperti**	**Totali**
C.S.S.A.C.	***1 (Segretario Consortile F.F.)***	***2***	***17 (di cui n. 3 part-time)***	***16 (di cui n. 3 part-time)***	***9 (di cui n. 2 part-time)***	***45 (di cui n. 9 part-time)***

Le premesse normative preliminari e indispensabili alla redazione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale sono le seguenti:

- l'art. 31 D.Lgs. 267/2000, con riferimento alle prerogative ed alle funzioni dei i di Comuni;
- l'art. 33 del Decreto Legislativo 30/3/2001 n. 165 e s.m.i. che prevede:
  - "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
  - *2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".*

Sulla base del citato art. 33:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali (sulla scorta degli obiettivi e dei compiti istituzionali dell'Ente) o della situazione finanziaria (sulla base delle risorse disponibili risultati dagli strumenti di programmazione finanziaria).

Dal raffronto tra i dipendenti in servizio e la dotazione organica vigente, non risultano situazioni di soprannumero di personale; per quanto riguarda eventuali situazioni di eccedenza, le stesse sono state verificate ed escluse.

Lo scenario normativo a cui fare riferimento al momento per l'identificazione delle regole assunzionali per i Consorzi per l'anno 2025 è quello previsto dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "cd facoltà assunzionali proprie" che consente, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

A tal proposito, per i Consorzi, le Unioni di Comuni e le Comunità Montane, non risulta infatti prorogata la disposizione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, che nel triennio 2022-2024 dava la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sempre nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo

verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potevano essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producevano il relativo turn-over.

Sul tema delle "facoltà assunzionali proprie" dei Consorzi, la legge di bilancio 2025, n. 207 del 30/12/2024, pubblicata in G.U. il 31/12/2024, ha inoltre introdotto una radicale modifica rispetto al rapporto tra processi di mobilità e creazione di spazi assunzionali. Infatti dal 2025, la mobilità in uscita genererà "spazio assunzionale" mentre, viceversa, la mobilità in entrata andrà ad erodere "spazi assunzionali". In buona sostanza la mobilità non è più "neutra" ma equivale a tutti gli effetti a cessazione (se in uscita) o a nuova assunzione (se in entrata).

Dato il nuovo meccanismo di turnover, pertanto, a partire dal 1/1/2025 questo Ente potrà solamente assumere a fronte delle cessazioni dell'anno precedente ma potrà procedere con qualsiasi strumento (concorso, mobilità, utilizzo graduatorie ecc……).

Si potranno comunque portare a compimento le assunzioni già programmate nel 2024 a fronte di cessazioni avvenute in tale anno e non concluse entro il 31/12/2024.

Si richiamano nel presente documento le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione adottate nel corso degli anni in materia di organizzazione e programmazione delle risorse umane:

- C.A. n. 14 del 03.03.2016 ad oggetto: *"Programma triennale del fabbisogno di personale- Art. 6 D.lgs n. 165/2001 e s.m.i.- Rideterminazione dotazione organica relativo agli anni 2016-2017. Presa d'atto d'insussistenza di personale in eccedenza o in soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001";*
- C.A. n. 31 del 20.10.2016 ad oggetto: "*Approvazione della Convenzione tra il Comune di Buttigliera d'Asti ed il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese per l'utilizzo temporaneo presso il Comune di Buttigliera d'Asti di una unità di personale dipendente del C.S.S.A.C."*;
- C.A. n. 34 del 20.10.2016 - Modifica alla deliberazione suddetta, la n. 14 del 03.03.2016;
- C.A. n.42 del 30.11.2026 "*Programma triennale del fabbisogno di personale (periodo 2017-2019);*
- C.A. n. 16 del13.07.2017 *Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale- Anni 2018-2019-2020;*
- C.A n. 5 del01.03.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale;*
- C.A. n. 12 del 17.04.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale- Anni 2018-2019-2020;*
- C.A. n. 24 del 12.07.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale- Anni 2018-2019-2020;*
- C.A. n. 25 del 12.07.2018 *Piano triennale del fabbisogno di personale periodo 2019-2021;*
- C.A. n. 42 del 15.11.2018 *Atto di indirizzo per la definizione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative;*
- C.A n. 26 del 30.05.2019 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021;*
- C.A. n. 40 del 26.09.2019 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021;*
- C.A. n. 41 del 26.09.2019 *Approvazione Convenzione ex art. 1, comma 124 L. 145/2018 e art. 14;*
- *CCNL 22.10.2004 tra il Comune di Pino Torinese e il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese per l'utilizzazione a tempo parziale di personale dipendente;*
- C.A. n. 4 del 30.01.2020 *Piano del Fabbisogno del Personale 2020/2022 -Integrazione;*
- C.A. n. 20 del 30.07.2020 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2021-2022;*
- C.A. n. 19 del 22.04.2021 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;*
- C.A. n. 28 del 27.07.2021 *Modifica al Piano del Fabbisogno del personale 2021_2023;*
- C.A. n. 18 del 09.06.2022 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (Art. 6 del D.Lgs 165/2001).*
- C.A. n. 13 del 29.06.2023 approvazione PIAO 2023/2025 con modifica al Piano del Fabbisogno del Personale
- C.A. n. 22 del 23.11.2023 modifica PIAO 2023/2025 con modifica al Piano del Fabbisogno del Personale.
- C.A. n. 7 del 24.04.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Approvazione.".

- C.A. n. 30 del 27.06.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024 - Modifica.
- C.A. n. 51 del 30.12.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano - Aggiornamento e integrazione alla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024. Modifica.

Il Consorzio garantisce il rispetto delle limitazioni imposte circa la spesa del personale in quanto rispetta i limiti di spesa di cui al comma 562 art.1 L.296/2006, ora art. 3 comma 121 della legge finanziaria anno 2008, così come modificato dall'art. 76 comma 2 della legge n. 133 del 06/08/08 e dal comma 11 dell'art. 4-ter della l. 44/2012, a tal proposito il limite di spesa per il personale è pari ad € 1.797.606.60.

La tabella seguente illustra il rispetto dei limiti di spesa di personale da parte del Consorzio:

anno	**Spesa di personale prevista**
2025	1.624.986,32 €
2026	1.632.886,31 €
2027	1.632.886,31 €

La spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2025 tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017; sono fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad es. art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, conv. L.111/2011).

Verifica delle condizioni

L'attuale facoltà assunzionale del Consorzio è al momento condizionata dai seguenti presupposti normativi:

Approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n.160).

Gli enti territoriali, nel caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale - ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto - fino a quando non abbiano adempiuto ai suddetti adempimenti.

Rilevazione annuale delle eccedenze (art. 33 del D. Lgs.165/2001):

Ai sensi dell'art. 16 della l. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 D. lgs. 165/2001, nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e in eccedenza. Pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero.

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale: art. 6, comma 6, del Dlgs 165/2001 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

Programmazione delle cessazioni e delle assunzioni dal servizio nel triennio 2025-2027

Le cessazioni intervenute nel 2024 saranno sostituite in ottemperanza alla normativa in materia vigente, si prevede di ricorrere all'istituto della mobilità o a graduatorie in corso di validità di altre Amministrazioni pubbliche ovvero tramite concorso pubblico. Pertanto, nell'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

Assunzioni	**Anno 2025**	**Modalità di Reclutamento**
n. 1 Operatore Socio Sanitario (Area degli Operatori Esperti)	dal 01.05.2025	Graduatoria concorsuale
n. 1 Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)	dal 01.05.2025	Mobilità
n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori)	dal 01.05.2025	Mobilità
n. 1 Assistente Sociale (Area dei Funzionari e delle E. Q.)	dal 01.05.2025	Graduatoria concorsuale

==========

Il Consorzio ha aderito all'avviso pubblico "*Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà*"**.**

L'Avviso, rivolto agli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), è finalizzato a individuare la consistenza al 30 giugno 2024 e il fabbisogno per il prossimo triennio, sull'intero territorio di ambito, per le seguenti figure professionali, da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: 1. Funzionario Amministrativo; 2. Funzionario Contabile –Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione; 3. Funzionario Psicologo; 4. Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista.

Il Ministero del Lavoro e Delle Politiche Sociali, nell'ambito della Priorità 1 "Sostegno all'inclusione sociale e lotta alla povertà" del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, gestirà la procedura centralizzata di selezione e le risorse necessarie alla loro assunzione per il prossimo triennio.

Recentemente è stato pubblicato il Decreto Direttoriale n.40 del 14 03 2025. con cui sono state accettate le istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali. All'Ambito Territoriale del Chierese sono state assegnate le seguenti risorse:

INCREMENTO CAPACITA' ATS DECRETO DIRETTORIALE N. 40 DEL 14.03.2025			
Figure Professionali	**Unità da assumere**	**Decorrenza prevista**	**Durata rapporto tempo determinato**
Funzionario Amministravo	1	Settembre 2025	3 anni
Funzionario Contabili	1	Settembre 2025	3 anni
Psicologo	2	Settembre 2025	3 anni

Educatori pedagogisti	2	Settembre 2025	3 anni

Costo annuale complessivo per le sei figure professionali: **€ (36.366,22 X 6) 218.197,32. Le assunzioni sono etero finanziate e, pertanto, la relativa spesa viene posta in deroga ai vigenti vincoli in materia assunzionale.**

Trasformazione da part time a temo pieno	**Anno 2025**	**Modalità di Reclutamento**
n.1 Istruttore Amministrativo Contabile		Passaggio da part-time al 75% a full time*

* L'Ente valuterà alla luce dei vincoli assunzionali posti dalla normativa di settore, la possibilità di espansione del tempo lavoro al 100% di detta unità al fine di potenziare il servizio finanziario.

Programmazione delle cessazioni e delle assunzioni dal servizio nel triennio 2025/2027

Anno 2025

Cessazioni	**Anno 2025**	**Modalità di Reclutamento**	**Decorrenza sostituzione**
n.1 Educatore Professionale (Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione)	01.04.2025	Graduatorie concorsuali.	01.01.2026

Anno 2026

Pensionamenti	**Anno 2026**	**Modalità di Reclutamento**	**Decorrenza sostituzione**
n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti)	25.06.2026	Graduatorie concorsuali	01.01.2027

Nel caso di ulteriori cessazioni si provvederà alla sostituzione con figure di pari profilo professionale salvo diversa valutazione e previa modifica della presente programmazione.

In ottemperanza al CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, il Consorzio prevede di ricorrere alla valorizzazione di risorse interne in possesso dei necessari requisiti di competenza, conoscenza e capacità comportamentali nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, attraverso le progressioni verticali di carriera (progressioni tra le Aree) con riferimento alle seguenti figure:

Figura professionale attuale	**Progressione Verticale**	**Decorrenza**
n. 4 Educatori Professionali (Area degli Istruttori)	n. 4 Educatori Professionali (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Entro il 31.12.2025
n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile (Area degli Istruttori)	n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Entro il 31.12.2025

La procedura relativa alle figure degli Educatori è in corso di svolgimento e si prevede che si concluda entro il primo semestre del 2025

In merito al DL 80/2021 (convertito con L. 113/2021) nel 2023 il Consorzio ha effettuato la registrazione sul portale https://www.inpa.gov.it/, che risulta essere una porta di accesso per il reclutamento del personale della PA rivolta a cittadini e Pubbliche Amministrazioni. Tutte le procedure selettive per l'assunzione di personale vengono svolte previa pubblicazione di specifico avviso nella suddetta piattaforma oltrechè nella sottosezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

Assistente Sociale

L'art. 1, comma 797 della L 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) ha previsto il *"Potenziamento del sistema dei Servizi Sociali Territoriali"* attraverso la concessione di un contributo economico statale per l'assunzione a tempo indeterminato di Assistenti Sociali da parte degli AMBITI SOCIALI TERRITORIALI (ATS) e dei Comuni che ne fanno parte in ragione del numero di Assistenti Sociali impiegati e in proporzione alla popolazione residente.

Il predetto contributo ha natura strutturale e ciascun Ambito ha diritto al contributo per il potenziamento del Sistema dei Servizi Sociali attraverso nuove assunzioni di Assistenti Sociali, fintanto che il numero di Assistenti Sociali in proporzione ai residenti si manterrà al di sopra delle soglie previste dalla vigente normativa (€ 40.000= annui per ogni Assistente Sociale assunto se il rapporto è fino a 1/5000, € 20.000= se il rapporto è fino a 1/4000), vale a dire che per beneficiare del contributo statale al di sopra gli Ambiti devono garantire con risorse proprie il rapporto di *1 Assistente Sociale per 6.500 abitanti residenti*.

Nella seguente tabella viene rappresentata la dotazione organica di Assistenti Sociali del Consorzio alla data del 31.03.2025:

Area	**Qualifica**	**In servizio al 31.03.2025**	**Maschi**	**Femmine**
Funzionari ed EQ	*Assistenti Sociali*	*17 di cui:* *14 a tempo pieno,* *3 part-time.*	*3*	*14*

Il contributo per l'assunzione degli Assistenti Sociali è attribuito dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

Si evidenzia inoltre che l'art. 1 comma 801 della citata L. 178/2020, come modificato dalla Legge di bilancio 2022, prevede la possibilità di derogare ai vincoli di contenimento della spesa di personale per l'assunzione di Assistenti Sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate a valere su una delle due citate fonti di finanziamento (di cui ai commi 792 e 797) sempre che ne sussistano le condizioni richiamate dalla predetta normativa, ossia che per le assunzioni finanziate con questi contributi si applica la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL 104/2020 in base al quale le spese di personale etero-finanziate e le corrispondenti entrate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal D.M. del 17/03/2020 per la definizione delle capacità assunzionali degli Enti locali.

Il Consorzio al momento non ha ricevuto comunicazione dell'importo assegnato ai sensi della normativa sopra richiamata. Al ricevimento di detta comunicazione si provvederà all'assunzione di personale di detta qualifica professionale (Assistenti Sociali per attività territoriali) nei limiti delle assegnazioni ricevute.

Educatore Professionale

Secondo il CCNL sottoscritto il 16/11/2022 il profilo di Educatore Professionale (EP) è uno dei profili ad esaurimento in quanto il profilo di EP rientra nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Pertanto gli Educatori Professionali, collocati nella ex Categoria C, nei limiti delle risorse disponibili, dovrebbero progredire nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Secondo l'art. 13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022:*"in applicazione all'art. 52 comma 1bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31 dicembre 2025, la progressione tra le Aree potrà aver luogo con procedure valutative in cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza".*

Secondo l'art. 13 comma 8 del CCNL del 16/11/2022: *"le progressioni del comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salario dell'anno 20218, relativo al personale destinatario del presente CCNL".*

Secondo l'art. 93 comma 1 del CCNL del 16/11/2022*: "per il personale educativo, docente ed insegnante di cui alla presente Sezione, inquadrato nell'Area degli Istruttori, secondo la Tabella (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, la disciplina di cui all'art. 13 comma 6 (Norme di prima applicazione) del presente CCNL è finanziata anche con le risorse di cui all'art. 13 comma 8 (Norme di prima applicazione)".*

3.3.1 Piano della Formazione del Personale

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione, che ha lo scopo di valorizzare le risorse umane rendendole protagoniste del processo di rinnovazione e riqualificazione della P.A.

In questo contesto si inserisce la recente Direttiva del Ministro Zangrillo del gennaio 2025 la quale nel riaffermare il ruolo centrale della formazione pone l'obbligo per tutte le amministrazioni, di adottare uno specifico atto di programmazione nel quale:

- declinare le priorità strategiche (in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo);
- stabilire le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative;
- definire le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione;
- definire gli obiettivi ed i risultati attesi della formazione

La formazione del personale, viene chiarito nella suddetta Direttiva, non può peraltro risolversi in una questione eminentemente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si approprino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano

nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

A livello centrale il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi all'interno della P.A è indubbiamente il P.N.R.R. che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere e attuare gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica. Il 10/1/2022 il Ministro per la PA ha emanato il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA - Persone qualificate per qualificare il Paese", offrendo strumenti e opportunità per sviluppare competenze tecniche, manageriali e organizzative che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

Anche il CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 attribuisce alla formazione un ruolo primario nelle strategie di cambiamento della Pubblica Amministrazione dirette sia al conseguimento di maggiore qualità ed efficacia dell'attività, sia alla riqualificazione, crescita professionale e sviluppo delle potenzialità del personale che opera nella P.A.

L'obiettivo principale di questo cambio di prospettiva resta, comunque, sempre quello di difendere e interpretare in chiave moderna i valori fondanti delle stesse istituzioni pubbliche, come la difesa del bene comune, riuscendo al tempo stesso a potenziare le performance e migliorare la relazione di fiducia tra le amministrazioni, i cittadini e le imprese. Meta finale di questo percorso di formazione continua è quello di creare quel Valore Pubblico definito come "il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata" e, come dettagliato nelle Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica: "più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio"

Se cresce la complessità delle competenze tecniche, specialistiche e digitali richieste -delle quali certamente la pubblica amministrazione continua ad avere necessità a causa dell'evoluzione normativa e della crescente digitalizzazione dei processi- di pari passo si rende necessario dotare i dipendenti delle competenze cosiddette trasversali.

Inoltre, la Direttiva 2024 definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- ✓ *lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;*
- ✓ *la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del **personale neoassunto**, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di **mentoring a supporto dell'apprendimento;***
- ✓ *la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adatta-mento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;*
- ✓ *la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.*

In linea con l'impostazione riaffermata nel PNRR, il "ciclo di gestione" della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

a) *si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche comuni e della singola amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;*

b) *presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze "in ingresso", al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;*
c) *deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;*
d) *si conclude con la verifica delle competenze "in uscita", a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.*

In questa prospettiva di valorizzazione del ruolo formativo, il legislatore (art. 6 D.L. 80/2021) ha inserito la programmazione dell'attività formativa all'interno del PIAO rimarcando la stretta connessione della formazione all'interno delle strategie di gestione del capitale umano. La Direttiva del 2025 fissa un monte ore di formazione che ciascun dipendente pubblico deve raggiungere nell'anno lavorativo pari a 40.

Il Consorzio in linea con la direttiva sopramenzionata ha da sempre posto la formazione come elemento importante nella programmazione dell'Ente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del proprio personale.

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa il Consorzio si è dato i seguenti:

- Obiettivi formativi di carattere generale rivolti a tutti i dipendenti,
- Obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'Ente
- Obiettivi relativi a particolari figure professionali.

Il Piano della Formazione del C.S.S.A.C. si ispira ai seguenti principi:

- *Valorizzazione del personale:* il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- *Uguaglianza e imparzialità*: la formazione è offerta a tutti dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- *Continuità*: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *Partecipazione:* il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- *Efficacia:* la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Piattaforme ed attività formative di Enti sono strumenti utili e preziosi per i Dipendenti, ad esempio:

- *Piattaforma "Ordine Assistenti Sociali Piemonte".* La formazione continua è un obbligo giuridico e deontologico, secondo le previsioni dell'art. 7 del D.P.R. n. 137/2012 e del Codice Deontologico degli Assistenti sociali. La violazione dell'obbligo costituisce illecito disciplinare. Ogni professionista iscritto all'Albo ha l'obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale attraverso le attività formative e secondo le modalità disciplinate dal presente Regolamento. La formazione continua rappresenta per il professionista assistente sociale una responsabilità verso le persone e la comunità, nonché lo strumento per concorrere a realizzare e a tutelare gli interessi generali connessi all'esercizio della professione. La formazione continua rappresenta, altresì, un'opportunità per la professione nel suo complesso di accrescere e sviluppare le proprie conoscenze e competenze riferite alla pratica professionale.
- Gli Educatori Professionali, iscritti all'Ordine TSRM-PSTRP, hanno, per legge, l'obbligo di acquisire 150 crediti, in ogni triennio in formazione continua in medicina (ECM), ai sensi della Delibera della Commissione Nazionale ECM 2/2023, pubblicata il 10.11.2023 e dedicata all'acquisizione dei crediti formativi. Per i corsi accreditati gli Educatori Professionali possono far riferimento al sito della Regione Piemonte (https://www.formazionesanitapiemonte.it/jsp/index.jsp) o ai vari provider riconosciuti idonei ad erogare

formazioni ECM, tra i quali ISS, Università con i vari Dipartimenti, CNR, società scientifiche, associazioni, ordini ed albi professionali, fondazioni a carattere scientifico, case editrici scientifiche, società, agenzie ed Enti pubblici o privati, organizzazioni sindacali, Regioni e Province Autonome.

- *Piattaforma Syllabus per la formazione digitale.* Il primo febbraio 2022 ha avuto inizio il programma di assesment e formazione digitale rivolto ai dipendenti della pubblica amministrazione, che rappresenta una importante occasione di investimento sul proprio percorso professionale. Il progetto Syllabus mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese. Attraverso la piattaforma per l'assesment delle competenze digitali individuali, basata sul sistema "Syllabus" (www.competenzedigitali.gov.it/syllabus), i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che partecipano all'iniziativa possono sostenere un test a risposta multipla (di cui una sola corretta) che si adatta in funzione delle risposte fornite alle domande relative alle singole competenze e possono visualizzare il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato) per ciascuna di esse (il Syllabus prevede 5 aree di competenza).

  Il sistema, al termine dell'assesment, suggerisce i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza. Al termine della formazione il sistema propone un test di verifica.

  Per le Amministrazioni, la piattaforma rende disponibili una dashboard per la reportistica relativa ai dati in forma aggregata sia sull'assesment sia sulla fruizione della formazione. In nessun caso le amministrazioni potranno verificare i risultati del singolo dipendente.

- *Attività di formazione gratuite rese disponibili da Enti quali ANCI, Istituto per la Finanza e l'Economia (IFEL).*
- *Attività di formazione non gratuite predisposte da Agenzie formative.*

Attività di formazione obbligatorie per legge quali

- Sicurezza dei Lavoratori, come previsto dal T.U. 81/2008
- Prevenzione della corruzione e trasparenza, come prevista da specifiche disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1, co. 9, lett. b) e c)).
- Trattamento dei dati personali, come previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- Appalti e contratti (qualificazione e mantenimento della Struttura Organizzativa Stabile - Stazione Appaltante).

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- benessere dei dipendenti
- maggiore consapevolezza nella conduzione dei procedimenti, correttezza ed efficacia dell'attivita'-coscienza del proprio ruolo
- possibilità per l'ente di riorganizzare la struttura attraverso percorsi di carriera che si fondano su un processo di formazione e riqualificazione;
- valorizzazione delle potenzialità;
- sviluppo delle competenze trasversali;
- sviluppo e crescita delle competenze manageriali, relazionali e di leadership (per le e.q. con posizione organizzativa)

- formazione quale leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pa da parte dei propri dipendenti.

SEZIONE 4 Governance e Monitoraggio

Il Consorzio dei servizi socio assistenziali del chierese, in quanto ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione della presente sezione. Va tuttavia precisato che il monitoraggio delle sottosezioni "valore pubblico" e "Performance" sarà effettuato con le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 D.Lgs. 150/2009 mentre il monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.