

CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO PSICOPEDAGOGICA CERVIGNANO DEL FRIULI

COPIA

VERBALE di deliberazione del Consiglio di Amministrazione

OGGETTO: Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Legge 113/2021. Adozione linee di indirizzo e designazione "Referente del CAMPP" per accesso ai canali internet dedicati al PIAO

Non soggetta a controllo

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

L'anno **2022** il giorno **22** del mese di **settembre** alle ore **18.00**, il Consiglio di Amministrazione si è riunito presso la sede di Via Sarcinelli n. 113, in seguito a convocazione.

Risultano presenti i Signori:

	PRESENTI	ASSENTI
1) TIBALD MICHELE	X	
2) BOLZON Renato	X	
3) MOSCHIONE Mariella	X	
4) PIAZZA Sandra		X
5) PIN Enrico	X	
6) SCALA Mirto	X	
7) TRAPANI Francesca	X	
TOTALE n.	6	1

Assiste il Direttore dott. Roberto ORLICH.

Constatato il numero legale degli intervenuti, l'Avv. Michele TIBALD, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza della seduta ed espone l'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione adotta la seguente deliberazione:

RICHIAMATO il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha istituito il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), il quale assorbe, come previsto dal DPR 24 giugno 2022 n. 81, i seguenti documenti di programmazione che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione;

RICHIAMATO il decreto interministeriale del 24 giugno 2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché, di rilievo per quanto riguarda il CAMPP, le modalità semplificate per l'adozione del PIAO citato da parte degli enti con meno di 50 dipendenti;

VISTI gli approfondimenti svolti da parte della Direzione sul sistema web dedicato alle PA con riferimento specifico al PIAO (<https://piao.dfp.gov.it>);

VISTO inoltre il documento "Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione" elaborato dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) e disponibile sul relativo sito [istituzionale](#);

ATTESO che in base alle disposizioni vigenti, il CAMPP, rientrante tra gli enti con meno di 50 dipendenti, è tenuto alla predisposizione del PIAO con i contenuti, come specificati dal citato Decreto interministeriale, ripresi nell'allegato A, parte integrante del presente provvedimento, che è stato adattato nello specifico descrivendo solo le Sezioni di competenza del CAMPP in base al citato DM;

RICORDATO, ancora, che anche il CAMPP è tenuto a pubblicare il proprio PIAO sia sul proprio sito istituzionale che sul sito specifico messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, già sopra indicato, e che per tale funzione è necessario che l'ente si accrediti individuando un "Referente", che si ritiene debba essere il Direttore del CAMPP;

ATTESO, infine, che il PIAO, predisposto esclusivamente in formato digitale, è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, ricordando, altresì, che la mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni indicate all'art. 10 del sopra citato DM;

RITENUTO di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004;

PROPONE

1. DI DARE AVVIO con il presente provvedimento alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Consorzio, secondo le indicazioni del Decreto ministeriale del 24 giugno 2022.
2. DI ADOTTARE come linee di indirizzo per quanto appena sopra indicato l'Allegato A al presente provvedimento, di cui fa parte integrante e sostanziale, nel quale sono ripresi i contenuti del citato DM 24/6/22 relativamente agli enti con meno di 50 dipendenti.
3. DI DESIGNARE il Direttore pro tempore quale "Referente per l'Amministrazione" cui demandare le procedure per l'accreditamento dell'ente e la trasmissione del PIAO, una volta elaborato, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. DI FISSARE al 30 novembre 2022 il termine per l'adozione del PIAO da parte del CAMPP con successivo e specifico provvedimento del Consiglio di Amministrazione.
5. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

f.to dott. Roberto ORLICH

Pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

PARERE SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITÀ TECNICA

IL DIRETTORE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Vista la vigente normativa disciplinante la materia;

ESPRIME

Parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

Cervignano del Friuli, lì 19/09/2022

IL DIRETTORE
f.to dott. Roberto ORLICH

PARERE SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITÀ CONTABILE

NON DOVUTO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la su esposta proposta di deliberazione;

PRESO ATTO CHE sulla suddetta proposta è stato acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49.1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

RITENUTO di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Legge 113/2021. Adozione linee di indirizzo e designazione "Referente del CAMPP" per accesso ai canali internet dedicati al PIAO**", così come formulata, facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

CON VOTI unanimi e palesi

DELIBERA

per i motivi in fatto e in diritto esposti in premessa:

1. DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Legge 113/2021. Adozione linee di indirizzo e designazione "Referente del CAMPP" per accesso ai canali internet dedicati al PIAO**", così come formulata, facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa.

CON VOTI unanimi e palesi

DELIBERA

1. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L.R. 21/2003 così come modificato dall'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to **Avv. Michele TIBALD**

IL DIRETTORE
f.to **dott. Roberto ORLICH**

CERTIFICATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia conforme all'originale della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio presente sul sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi dal **23/09/2022** al **08/10/2022** inclusi.

Addì lì **23/09/2022**

L'IMPIEGATO ADDETTO
f.to **Sorarù Luisa**

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia conforme all'originale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio presente sul Sito Istituzionale dell'Ente, per 15 giorni consecutivi dal **23/09/2022** al **08/10/2022** inclusi e che contro la stessa non sono pervenuti reclami e/o denunce.

Addì lì _____

IL DIRETTORE
dott. Roberto ORLICH

Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.

Addì lì _____

IL DIRETTORE

Divenuta **esecutiva** ai sensi dell'art. 1 comma 19 della Legge Regionale 21/2003 come modificato dall'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

Cervignano del Friuli, lì **22/09/2022**

ALLEGATO A.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

SCHEMA DI RIFERIMENTO PER LA COMPILAZIONE (elaborazione da D.M. 24/06/2022)

PER IL CAMPP (ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	NOTE
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Da compilarsi con tutti i dati identificativi del CAMPP	I dati minimi sono: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Rappresentante legale, n° dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente, n° abitanti al 31/12 dell'anno precedente, recapiti telefonici, sito internet, indirizzo e-mail e PEC.
2. Valore pubblico. Performance e anticorruzione		
2.1 Valore pubblico		Anche se non applicabile a enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di predisporre tale sottosezione avendo come riferimento le parti salienti del Piano Programma del CAMPP che ne definiscono identità e mission.
2.2 Performance	Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia del CAMPP, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.	Sebbene le indicazioni ministeriali non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, alcune pronunce della Corte dei conti in merito, suggeriscono, anche al fine della valutazione della produttività del personale, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti di tale sottosezione. Tale interpretazione è stata confermata per il CAMPP dal proprio OIV. In questa sottosezione, in particolare, trovano appropriata allocazione anche: - documenti di adozione di piani per la transizione digitale o in generale digitalizzazione del CAMPP;

		- il Piano Triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge n. 190/2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/20102 e del decreto legislativo 33/2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RCPT può aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia del CAMPP ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, può contenere: - Valutazione di impatto del contesto esterno, per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale il CAMPP si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; - Valutazione di impatto del contesto interno, per evidenziare se la missione del CAMPP e/o la sua struttura organizzativa	Il CAMPP è chiamato a procedere alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del DM (luglio 2022) considerando, ai sensi della legge 190/2012 quali aree a rischio corruttivo quelle relative a: - Autorizzazioni/concessioni - Contratti pubblici - Concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi - Concorsi e prove selettive - Processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di: - fatti corruttivi, - modifiche organizzative rilevanti - ipotesi di disfunzioni amministrative significative - aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Alla fine del triennio di vigenza, il PIAO è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

	possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa; - Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono il CAMPP a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico; - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo) - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, anche il CAMPP è chiamato a programmare le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico e l'accesso generalizzato.	
3. Organizzazione e capitale umano		
3.1 Struttura organizzativa	In questa sezione si presenta il modello organizzativo del CAMPP: - Organigramma - Livelli di responsabilità organizzativa (es. Posizioni Organizzative) - Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida del decreto legislativo n. 165/2001;	

	- Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; - Altre eventuali specificità del modello organizzativo nonché gli eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, in coerenza con i contratti; in particolare questa parte deve contenere: - Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); - Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; - I contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia (ad esempio qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze,...).	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Gli elementi della sottosezione sono: - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio in relazione ai profili professionali presenti; - Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle	

	imprese. La programmazione, quindi, dovrà essere definita dal CAMPP in base a: a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; c) Stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione ad esempio alla digitalizzazione dei processi o esternalizzazione dei servizi o riorganizzazione complessiva del proprio sistema di interventi e servizi - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: ad esempio con: 1) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; 2) modifica del personale in termini di livello/inquadramento - Strategia di copertura del fabbisogno, con analisi del ricorso a processi come: a) soluzioni interne all'amministrazione b) mobilità interna c) meccanismi di progressione interna d) riqualificazione funzionale, tramite formazione e/o percorsi di affiancamento; e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali f) soluzioni esterne all'amministrazione g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale h) ricorso a forme flessibili di lavoro i) concorsi j) stabilizzazioni	
--	--	--

	- Formazione del personale, secondo una proposta organizzativa che definisca: 1) Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 2) Le risorse formative interne e/o esterne 3) Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di qualificazione, formazione ed aggiornamento 4) Obiettivi e risultati attesi, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.	
4. Monitoraggio		
4.1 Monitoraggio	Il monitoraggio del PIAO deve essere effettuato: - Secondo le modalità del decreto legislativo n. 150/2029 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - Secondo le modalità definite dall'ANAC relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - Su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione, relativamente alla sezione "Organizzazione e capitale umano" con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	Sebbene il DM non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o altro che possa portare all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".