



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREGUANDA

SINALUNGA

**DELIBERA DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
n. 5 del 30 Gennaio 2024**

OGGETTO: Adozione del "Piano integrato di attività ed organizzazione 2024-2026" (P.I.A.O.) dell'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi

Il giorno Martedì 30 Gennaio 2024, alle ore 17,30, nella sala delle adunanze, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi", a seguito della convocazione predisposta dal Presidente con nota prot. 73 del 25/01/2024, conservata in atti, ed a seguito dell'insediamento del C.d.A. di cui alla Deliberazione n. 1 del 7.01.2020.

Presiede la riunione **FAUSTO MUGNAI - PRESIDENTE** del C.d.A. il quale, identifica e constata che sono presenti n. 4 componenti il C.d.A.

	Presenti	Assenti
FAUSTO MUGNAI	X	
GABRIELE MACHETTI	X	
PAOLO PADRINI	X	
DANIELA GIORNI	X	
OGLIALORO ROBERTO		X

Risulta giustificato il membro componente il CdA assente alla seduta.

Partecipa alla riunione il Dr. Franchi Paolo (incaricato della redazione del presente verbale).

Per il Collegio dei Revisori è presente la presidente del collegio Grazia Meacci ed il componente Dr. Lorenzo Pelosi.

Risulta assente giustificato il componente Dr. Luca Turchi.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- art. 1, co. 12, del D.L. n. 228 del 30/12/2021, convertito in modificazioni dalla L. n. 15 del 25/02/22 per quanto attiene ai commi 5, 6 e 6-bis;
- art. 7, co. 1, del D.L. n. 36 del 30/04/22, convertito in modificazioni dalla L. n. 79 del 29/06/22, per quanto attiene ai 6-bis e 7-bis;
- art. 4 del D.L. n. 36 del 30/04/22 con cui si dispone l’obbligo in capo alle Pubbliche Amministrazioni di aggiornare i Codici di Comportamento;
- “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate con Decreto interministeriale 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.215 del 14-09-2022;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 adottato con Delibera ANAC n. 7 del 17.01.23;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.e ii.;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n., 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull’ Ordinamento degli Enti Locali”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (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 “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021;

Visto che l’APSP Istituto Maria Redditi alla data del 31/12/23 ha almeno 50 (cinquanta) dipendenti e precisamente 57 e pertanto nella redazione del PIAO non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Preso atto del DPR n. 81 del 24/06/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” che dispone per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (cioè le amministrazioni di cui all’art. 1, c. 2 del d.lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti), la soppressione dei seguenti adempimenti assorbiti nel PIAO:

- Piano Fabbisogno del Personale (ex art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter del D.lgs 165/2001);
- Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis, comma 2 e art. 60-ter del D.lgs 165/2001);
- Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le situazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio (ex art. 2, comma 594 lett. a della L. 244 del 24/12/2007);
- Piano della Performance (ex art. 10, comma 1, lett. a e comma 1 ter del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009);

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (ex art. 1, comma 5, lett. a e 60 lett. a della L. n. 190 del 06/11/2012;
- Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, comma 1 della L. 124 del 07/08/2015);
- Piano delle Azioni Positive (ex art. 48, comma 1 del D.Lgs n. 198 del 11/04/2006;

Dato atto che il P.I.A.O., come definito all'art. 6 del D.L. 80/2021 e ss.mm.ii. , ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini/stakeholders, e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- 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, 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;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Preso atto che nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), allegato alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale, confluiscono:

- Piano della Performance (Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione)
- Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione)
- Piano organizzativo del lavoro agile (Sezione Organizzazione e Capitale umano)
- Piano del fabbisogno del personale (Sezione Organizzazione e Capitale umano)
- Piano della formazione del personale (Sezione Organizzazione e Capitale umano)
- Piano delle Azioni Positive (Sezione Organizzazione e Capitale umano)

Osservato che per:

- Il Piano della Performance sono stati definiti i nuovi obiettivi di performance di carattere generale ed individuale per il triennio 2024/2026;
- Il Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza in osservazione della L. 190/2012, L. 33/2013 e delle disposizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con nostra nota n. 801 del 20/12/2023 è stata avviata apposita procedura partecipativa affinché i portatori di interesse potessero esprimere eventuali osservazioni e/o proposte in relazione ai contenuti del PTPC. Si specifica che al termine perentorio stabilito dall'apposito avviso non sono pervenute alcune osservazioni.

E' stato adeguato l'articolo relativo al *Whistleblowing*, in osservazione del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Si specifica che la modificazione all’istituto di segnalazione illeciti è stata eseguita previa informazione delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dell’Ente, ai sensi dell’art. 4 D.lgs. 24/2023, con nostra nota del 09/01/2024. Le OO.SS. non hanno presentato osservazioni;

- Il Piano organizzativo del lavoro agile è stato integrato secondo quanto disposto dal Titolo VI del CCNL 2019/2021;
- Il Piano del Fabbisogno del Personale è stato aggiornato in merito ai criteri di ricerca dei profili professionali, la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece con riguardo agli aspetti finanziari, ai sensi delle “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate con Decreto interministeriale 22 luglio 2022;
- Nel Piano della formazione del personale sono stati definiti i nuovi obiettivi di formazione da espletare per l’annualità 2024;
- Il Piano delle Azioni Positive è stato redatto dal Comitato Unico di garanzia dell’APSP. Ai sensi dell’ex art. 48 D.Lgs. 198/2006, con nostra nota prot. n. 63 del 24/01/2024 si è provveduto ad inviare il PAP per il parere preventivo obbligatorio della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Siena, la quale con nostra nota prot. n. 86 del 29/01/2024 ha espresso parere favorevole.

Richiamata la Deliberazione di questo CdA n. 9 del 31/01/2023 “Adozione del “Piano integrato di attività ed organizzazione 2023-2025” (P.I.A.O.) dell’A.P.S.P. Istituto Maria Redditi”;

TUTTO CIÒ PREMESSO

AD UNANIMITÀ DEI VOTI REGOLARMENTE ESPRESSI

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERA

1. **Di approvare** il “Piano integrato di attività ed organizzazione 2024-2026” (P.I.A.O.), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, corredato dai relativi allegati;
2. **Di dare mandato** al Direttore affinché provveda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 1) sul sito Internet istituzionale dell’APSP Istituto Maria Redditi nella Sezione Amministrazione Trasparente sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;
3. **Di dare altresì mandato** al Direttore affinché provveda ai seguenti invii/pubblicazioni:
 - Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Portale PIAO;
 - Ragioneria Generale dello Stato, Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO);
 - Consigliera di Parità della Provincia di Siena e ai membri del Comitato Unico di garanzia aziendale;

Allegato 1 – Piano Integrato di attività ed organizzazione 2024-2026

Il presente verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

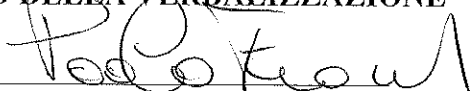
F.to FAUSTO MUGNAI _____

I CONSIGLIERI presenti

- F.to DANIELA GIORNI _____
- F.to GABRIELE MACHETTI _____
- F.to PAOLO PADRINI _____

L'INCARICATO DELLA VERBALIZZAZIONE

PAOLO FRANCHI

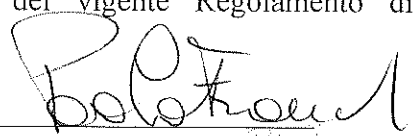


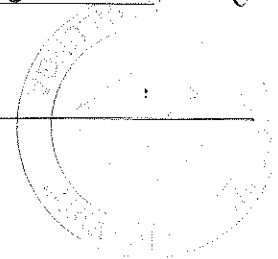


CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 4 comma 6), del vigente Regolamento di Organizzazione, è immediatamente esecutiva.

L'Incaricato della verbalizzazione, Dr. PAOLO FRANCHI





CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

È stata pubblicata, ai sensi della stessa norma regolamentare, per 15 giorni consecutivi con le seguenti modalità:

Albo dell'Azienda: dal 30 Gennaio 2024 al 14 Febbraio 2024 - N° Rep. 67

Albo del Comune di Sinalunga: dal _____ al _____ Rep. n.

Sinalunga, 30 Gennaio 2024



Il Responsabile

