

Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026/2028

Approvato con Deliberazione n.21 (Prot.n.535) del Consiglio di amministrazione del 25/03/2026

Premessa:

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.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano degli obiettivi e delle performance
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. è funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 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.

Ai sensi dell'art. 6 "Modalità semplificate per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti" 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 con meno di 50 dipendenti, 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 dello stesso decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (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 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4 "sezione organizzazione e capitale umano", comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

- **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

CONSORZIO CASALASCO SERVIZI SOCIALI

VIA CORSICA,1 – CASALMAGGIORE (CR), 26041

C.F. 90007540199

P.IVA 01421090190

N.DIPENDENTI AL 31/12/2025 : 15

N.ABITANTI AL 01/01/2025 NEL TERRITORIO CASALASCO (fonti Istat) : 35.719

TELEFONO: 0375/203122

MAIL: amministrazione@concass.it

PEC: amministrazioneconcass@legalmail.it

- **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Sottosezione 2.1 – VALORE PUBBLICO

Non prevista, in quanto l'Ente ha meno di 50 dipendenti.

Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE

Non prevista, in quanto l'Ente ha meno di 50 dipendenti.

Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028 approvato con Deliberazione n.2 del Consiglio di Amministrazione del 27/01/2026.

- **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Riferimenti normativi:

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022;

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – Valore pubblico – contenuto nell'art. 4 del D.M., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ex art. 6, commi 3 e 4, D.M.;

Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Allegato del D.M. 132/2022:

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e
- simili (es. posizioni organizzative);
- modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo
- 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni
- necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

MODELLO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa del Consorzio Casalasco Servizi Sociali è articolata in AREE costituite, al loro interno, da servizi ed uffici.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione, pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;

L'Area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:

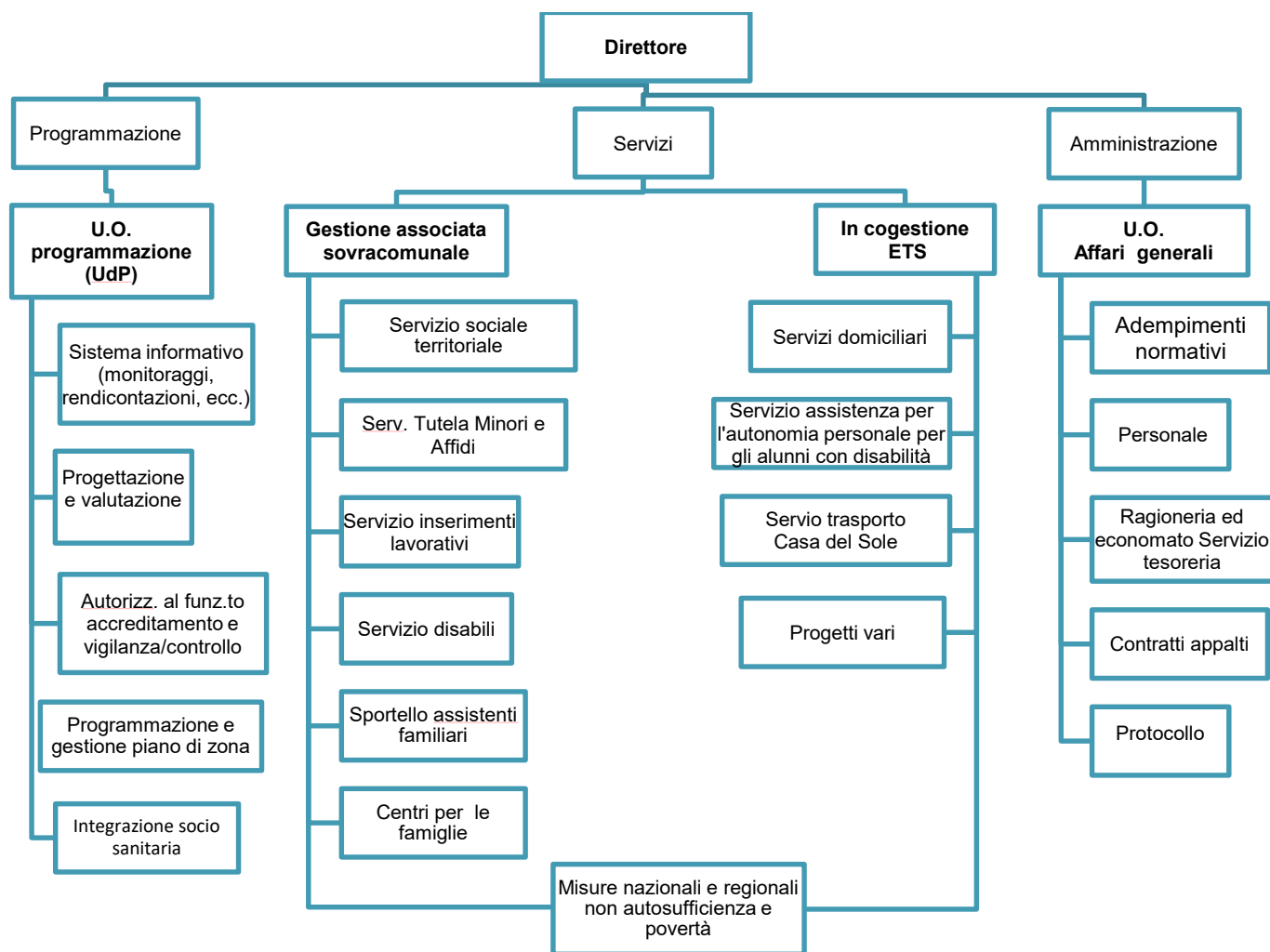
- a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
- b) alla programmazione;
- c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d) al controllo in itinere delle operazioni;
- e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione di tutte le Aree è preposta la figura del Direttore quale figura apicale dell'ente, quale organo tecnico disciplinato dallo Statuto del Consorzio, ascritte all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del CCNL 2019/2021 (ex categoria D).

I servizi ed uffici costituiscono un'articolazione delle relative unità organizzative, che:

- a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
- b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
- c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

La struttura organizzativa del Consorzio Casalasco Servizi Sociali risulta dal seguente schema:



Organigramma alla data attuale

Area programmazione:

	Profilo	Note:
1	Funzionario ed elevate qualificazioni	Direttore – Incarico EQ
2	Funzionario ed elevate qualificazioni	Ufficio di Piano
3	Funzionario ed elevate qualificazioni	Ufficio di Piano

Area produzione:

	Profilo	Note:
1	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
2	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
3	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
4	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
5	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
6	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale
7	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale (t.p.)
8	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Sociale Territoriale/PUA/Servizi territoriali
9	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio tutela minori e affidi
10	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio tutela minori e affidi
11	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio tutela minori e affidi
12	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio inserimenti lavorativi
13	Funzionario ed elevate qualificazioni	Servizio Disabili

Area amministrazione:

	Profilo	Note:
1	Funzionario ed elevate qualificazioni	Funzionario amministrativo
2	Funzionario ed elevate qualificazioni	Funzionario amministrativo (t.d.)

In adempimento alla normativa nei rispettivi ambiti sono incaricate anche le seguenti figure:

- Revisore dei conti;
- DPO (privacy) e ODV anticorruzione e trasparenza;
- RSPP (sicurezza);
- Medico del Lavoro.

Sottosezione 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Regolamento Interno per la Disciplina del Lavoro Agile approvato con Deliberazione n.8 del Consiglio di Amministrazione in data 18/01/2022.

Sottosezione 3.3: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026-2028

La sottosezione è diretta a implementare i contenuti della realtà del Consorzio e a tal fine si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- piano delle assunzioni con l'indicazione delle relative fonti di finanziamento

La consistenza del personale del Consorzio al 31 dicembre dell'anno precedente è rappresentata nella tabella seguente:

Dotazione del personale al 31/12/2025

		profilo	ore	mansioni	finanziamento
Area Programmazione	Programmazione e gestione Piano di zona	Funzionario amministrativo Direttore in carica con incarico EQ (ex D2)	36	Incarico EQ - Direttore	Bilancio Concass
	Progettazione	Funzionario amministrativo	36	Referente misure povertà e progettazione	Bilancio Concass
	Progettazione	Funzionario amministrativo	36	Progettazione/rendicontazioni	Bilancio Concass

Area servizi	Servizio sociale territoriale/PUA/servizi territoriali	Funzionario - Assistente sociale	33	Servizio sociale territoriale presso i comuni consorziati, PUA e servizi territoriali.	Bilancio Concass
		Funzionario - Assistente sociale	36		
		Funzionario - Assistente sociale	36		
		Funzionario - Assistente sociale	36		
		Funzionario - Assistente sociale	36		
		Funzionario - Assistente sociale	36		
		Funzionario - Assistente sociale	36		
	Servizio tutela minori e affidi	Funzionario - Assistente sociale (ex D2)	36	Servizio tutela minori e affidi	Bilancio Concass
		Funzionario - Psicologo	36	Psicologo servizio tutela minori e affidi	

		Funzionario – Educatore	36	Educatore servizio tutela minori e affidi	
	Servizio inserimenti lavorativi	Funzionario amministrativo – Educatore (ex D2)	36	Referente servizio	Bilancio Concass
	Servizio disabilità	Funzionario - Assistente sociale	36	Referente misure disabilità, programmazione, monitoraggio, rendicontazione	Bilancio Concass

Area amministrazione	Personale, servizio finanziario e ragioneria, contratti, protocollo, economato, adempimenti amministrativi	Funzionario amministrativo	36	Referente area amministrativa	Bilancio Concass
	Adempimenti amministrativi area povertà	Funzionario amministrativo (t.d.)	30	Amministrativa/rendicontazioni	Bilancio Concass

Nel corso del 2025 sono state assunte, tramite concorso pubblico, n.2 assistenti sociali, a tempo pieno e indeterminato, per la copertura dei posti resi vacanti a causa di dimissioni.

Progressioni

Nel corso del 2023 è stato emanato un avviso interno per attivare le progressioni orizzontali: ne hanno beneficiato 3 dipendenti che sono passati dall'inquadramento ex D1 all'inquadramento ex D2.

Negli anni 2024 e 2025 l'ente non ha effettuato progressioni economiche (orizzontali e verticali) per il personale. La decisione è stata adottata in considerazione delle risorse finanziarie disponibili e delle valutazioni organizzative dell'ente.

Eventuali progressioni per il triennio 2026/2028 saranno valutate in base alle compatibilità di bilancio e alle esigenze organizzative.

Il piano delle assunzioni 2026-2028

Il piano delle assunzioni è costruito partendo dalle necessità di personale sulla base degli impegni programmatori e gestionali che il consorzio si è assunto.

La copertura delle spese di personale segue la programmazione dei finanziamenti relativi a progetti e fondi nazionali, regionali e locali già approvati e sarà deliberata con il bilancio di previsione 2026 da parte dell'Assemblea Consortile nei termini di legge.

Come previsto nell'aggiornamento del PIAO 2025/2027 è stata assunta n.1 figura di psicologa a marzo del 2026, a tempo pieno e determinato, nell'area dei servizi tutela minori e affidi.

È in corso anche l'assunzione della figura di educatore in graduatoria del concorso Concass, a tempo pieno e determinato, nell'area dei servizi tutela minori e affidi.

A seguito delle dimissioni volontarie di n.2 assistenti sociali in forza sul territorio a valere dal mese di marzo 2026, si procederà ad assumere una nuova figura di assistente sociale per garantire la continuità operativa dei servizi essenziali territoriali, in considerazione del rientro dalla maternità di un'unità.

Restano da ricoprire le ore di assistente sociale presso il PUA (Punto Unico di Accesso) della Casa di Comunità di Casalmaggiore (CR).

Siamo in attesa delle assunzioni previste, da parte dell'Ambito Oglio Po, del personale selezionato dal Ministero relativo alle 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 – Triennio 2025-2027, che dovrebbero avvenire nell'annualità 2026. Il personale assegnato sarà assunto dal capofila del Piano di Zona 2025–2027 dell'Ambito Oglio Po e non dal Consorzio.

Per l'anno 2027 non sono previste cessazioni e assunzioni.

Per l'anno 2028 non sono previste cessazioni e assunzioni.

Il Consorzio, per assicurare l'erogazione dei servizi alla cittadinanza e la sua gestione, procederà ad effettuare le assunzioni volte a coprire i posti vacanti e/o quelle che si renderanno necessarie per una efficace gestione.