

<b>PIAO 2025-2027</b> ai sensi dell'art. 6 d.l. 80/2021	<b>CAPITOLO 2</b> <b>SEZIONE 3</b> <b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>
---	---

revisione	data	aggiornamento normativo	autore
0	15.12.2022	30.11.2022	CdA
1	15.12.2023	30.11.2023	CdA
2	14.03.2025	14.02.2025	CdA

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

La sezione declina il modello organizzativo gestionale che l'Ente ha ritenuto di adottare in ragione delle proprie specifiche operative.

Il modello di gestione si articola sin base alla Struttura dell'Ente e quindi poggia sulla pianta organica del medesimo che corrisponde all'organizzazione strutturale delle risorse ed alla loro funzionalizzazione nella dinamica dei rapporti dell'Ente, sia nel suo funzionamento interno sia verso terze parti pubbliche e/o private esterne.

In caso di discrepanze o non coincidenza fra l'assetto formale e l'assetto funzionale dell'Ente, il Responsabile delle risorse umane di concerto con il Direttore Generale dà attuazione alle misure organizzative già elaborate attraverso regolamenti e protocolli interni all'Ente la per gestione dei rapporti con il personale garantendo la coerenza fra posizioni, ruoli e funzioni.

---

Il funzionamento del modello organizzativo poggia sulla valorizzazione di procedure e protocolli interni di gestione delle attività dei singoli Uffici che prevedono una ripartizione delle attività in funzione dei ruoli.

Le procedure costituiscono la prima unità organizzativa del lavoro e consentono la programmazione della struttura e del Capitale Umano necessari per il soddisfacimento dei fabbisogni dell'Ente.

Le procedure sono individuate come *iter* organizzativi dell'attività; i protocolli costituiscono la puntuazione delle singole attività che compongono la procedura.

Il sistema dei centri di responsabilità in cui si articola il Piano esecutivo di Gestione per l'anno 2025 si modella sulla struttura organizzativa per Servizi che informa il Consorzio; la direzione dei Centri di Responsabilità così individuati è di competenza del Direttore.

Dalla corretta strutturazione dell'Ente discendono la possibilità di pianificare ed organizzare il Lavoro Agile (mediante il Piano organizzativo del Lavoro Agile - POLA) e di programmare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'organizzazione del lavoro agile (o *smart working*), ai sensi del D.M. Funzione Pubblica del 19.10.2020, coinvolge la necessità di sostenere la pratica del lavoro con adeguati supporti di infrastrutture tecnologiche, informatiche e telematiche come previsto dal D.L. 76/2020 (conv. In L. 120/2020), previsti fra le azioni di miglioramento contenute nel Piano Integrato.

L'organizzazione del Lavoro Agile prevede l'attuazione dello schema modello fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica e suddiviso in quattro parti:

1. Livello di attuazione e di sviluppo (cd. *baseline*)
2. Modalità attuative (mappatura delle attività che consentono svolgimento mediante lavoro agile)

3. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile, comprensivo delle attività formative
4. Programma di sviluppo del lavoro agile (cd. *target*)

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è lo strumento dinamico che consente la programmazione ragionata e strutturata delle attività dell'Ente.

Il Piano include:

- la presentazione delle necessità e capacità assunzionali dell'Ente;
- la previsione delle cessazioni di servizio del personale in forza all'Ente;
- le eventuali eccedenze di personale;
- le strategie di copertura del fabbisogno (cd. *azioni strutturate*) e la individuazione delle procedure di copertura temporanea ed urgente del fabbisogno (cd. *azioni contingenti*).

Sono parte integrante della sezione le schede riassuntive dei servizi per il triennio 2025-2027 con indicazione del modello organizzativo adottato da ciascun servizio e del fabbisogno umano di risorse per l'esecuzione, specificando funzione e ruolo anche ai fini delle sezioni del PIAO Performance ed Anticorruzione.

Ciascuna scheda riassuntiva dei servizi individua la figura del *Responsabile* di ciascun servizio; la struttura prevede l'individuazione di funzione e ruolo in base all'organigramma funzionale dell'Ente ed al sistema di deleghe che governano i rapporti verticali fra Direzione e Funzione di elevata qualificazione che assurgono al ruolo di Responsabili in alcune funzioni.

La scheda di riferimento del singolo servizio individua anche le altre figure di carattere eminentemente operativo che consentono la realizzazione del servizio descrivendo per ciascuna anche l'impegno contrattuale lavorativo

## SEZIONE 3.2 – ORGANIGRAMMI E PIANTA ORGANICA

### *Organigramma Istituzionale (Normativo)*

L'Ente dispone dell'organigramma istituzionale discendente dalla propria natura di Ente strumentale degli EE.LL. consorziati come previsto dalla regione Piemonte in attuazione della Legge Regionale 13.04.1995 e s.m.i. come rispecchiati dall'art. 31 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

### *Organigramma Gestionale (Funzionale-Operativo)*

L'Ente ha elaborato un organigramma che discende dalla (e rispetta la teoria della) Organizzazione dei Servizi individuando Enti Operativi ed Enti di Supporto (funzionali)

### *Pianta Organica*

L'Ente ha così potuto individuare la propria Pianta Organica risporata negli schemi funzionali delle tre pagine seguenti per il triennio di riferimento 2025-2027.

## SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE PER SERVIZI (RESTITUZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE)

---

Di seguito lo schema di Organizzazione per Servizi dell'Ente per il triennio 2025-2027.

Si segnala che lo schema di organizzazione è redatto in base al principio della continuità funzionale dei servizi stessi e della preservazione della loro corretta realizzazione.

*Servizi socio sanitari*

*Servizi sociali (puri)*

*Tutele legali alle persone*

*Servizi amministrativi*

*Servizi Formativi*

*Risorse Umane*

La gestione e la restituzione dei servizi ai beneficiari è resa nel rispetto dei *parametri territoriali* che condizionano l'operatività dell'Ente.

I parametri sono:

- parametro demografico
- parametro geografico (caratteristiche geografiche del territorio sul quale si svolge l'attività consortile)
  - parametro infrastrutturale (collegamenti, viabilità, valutazione delle reti stradali e delle reti ferroviarie per garantire la migliore fruibilità dei servizi;
  - parametro relazionale di insediamento (insediamenti occupazionali ed analisi della loro collocazione territoriale)
  - parametro del sistema sociale in funzione degli indicatori e degli indici che consentono la mappatura e la definizione di continuità del sistema.

Dalla applicazione di parametri, indicatori ed indici discende l'Impatto con le istituzioni operanti sul territorio.

### 3.3. – ORGANI DI GESTIONE ED OPERATIVI

Gli organi Consortili di riferimento sono

*Consiglio di Amministrazione*

*Direzione (Generale)*

### 3.4. – LA PERFORMANCE

Il rilievo assunto come base di partenza e di calcolo (c.d. *basicline*) è fondato al 31.12.2024 (nel segno della continuità con il precedente triennio di performance 2024-2026, di cui l'anno 2025 era anno intermedio) assumendo tali dati per costruire le finalità degli interventi e la quantità degli interventi stessi, quindi assumendo tali risultati come base per prevedere la performance del triennio 2025-2027.

Il risultato è ricavato dalla restituzione (o Output) reso da ogni servizio attivato con riferimento a ruoli e funzioni del singolo servizio come accuratamente dettagliato nel Piano Performance 2025.

Si richiama quanto esposto nella strutturazione delle singole schede di performance.