

Istituti Raggruppati
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona



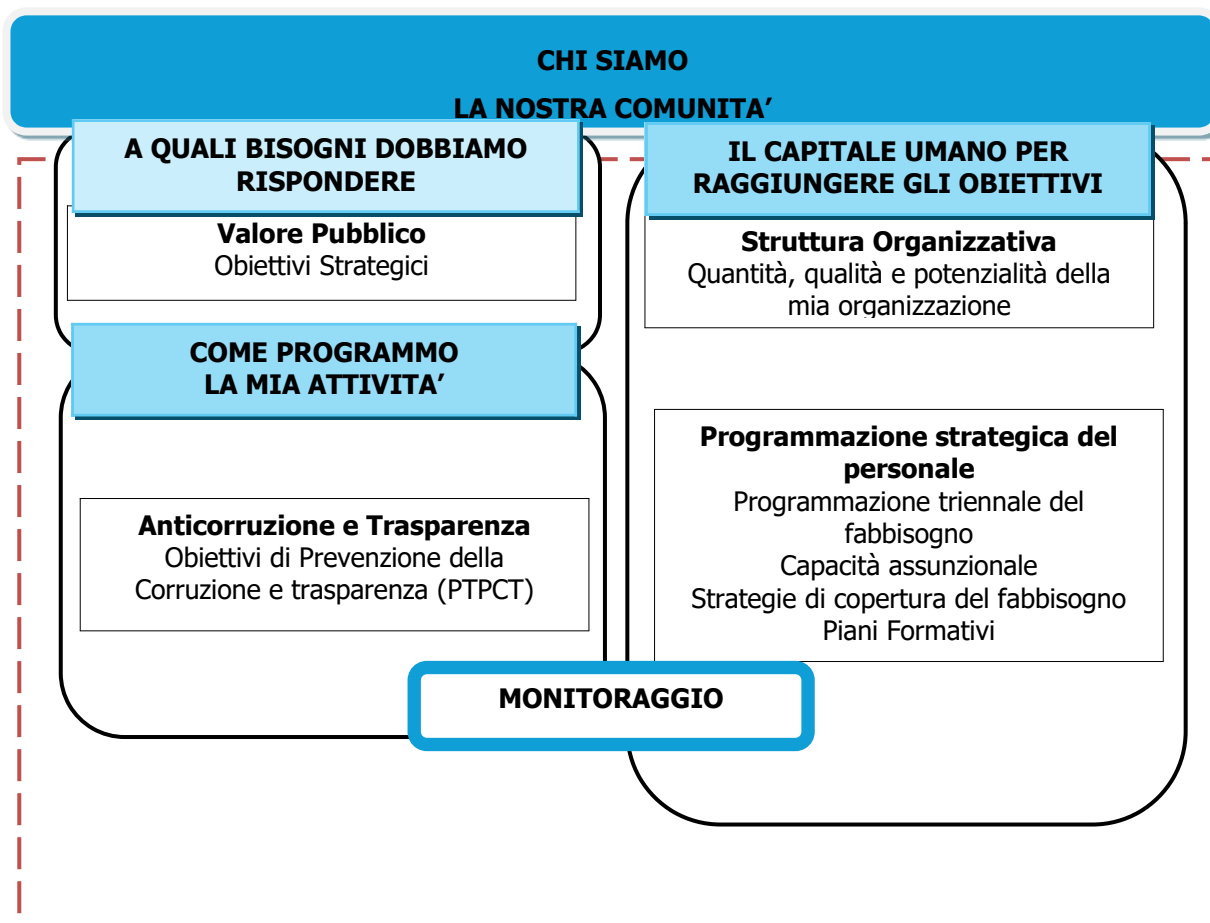
**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27/02/2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione.

Struttura e composizione



“... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effetti¹va integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☐
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao	☐	☒	☐
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☐	☐
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☐	☒	☐

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti/ Funzionari/E.Q.	RPCT	OIV/ NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☐	☐
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	☐	☒	☒	☐
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	☐	☒	☐	☐
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del Lavoro agile"	☐	☐	☐	☐
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	☐	☒	☐	☐
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☒	☐

² Dirigenti / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Istituti Raggruppati - Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
INDIRIZZO	Vicolo del Malconsiglio, 4 51100 Pistoia (PT)
PRESIDENTE (rappresentante legale)	Umberto Grieco
Direttore	Giovanni Paci
PARTITA IVA	01712070471
CODICE FISCALE	90014590476
CODICE IPA	irapsp
CODICE ATECO	88.99.00
PEC	istitutiraggruppati@pec.it
Indirizzo e-mail	info@istitutiraggruppati.eu
SITO ISTITUZIONALE	www.istitutiraggruppati.eu
Telefono	0573/358147
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	2

Descrizione sintetica dell'Ente e del contesto esterno di riferimento.

L'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza "Istituti Raggruppati" nacque per Regio Decreto il 30 giugno 1907 dalla fusione di due preesistenti Istituzioni operanti nella città di Pistoia: il "Conservatorio degli Orfani della Città di Pistoia", fondato nel 1722 da Cesare Godemini e altri cittadini, ampliato poi da Niccolò Puccini con testamento del 1 gennaio 1847, e la "Pia Casa di Lavoro" fondata da Tommaso Conversini con testamento del 22 gennaio 1876.

I due filantropi, Puccini e Conversini, attraverso le loro volontà testamentarie, stabilirono che i loro patrimoni, composti da fabbricati e terreni nonché dalle rendite derivanti da questi immobili, fossero destinati a vantaggio dei giovani pistoiesi in condizione di bisogno.

Dal 1 maggio 2006, a seguito dell'approvazione della Legge regionale 43/2004, Istituti Raggruppati sono diventati un'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona.

L'Azienda non ha finalità di lucro, ha personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia statutaria, gestionale, finanziaria, contabile e tecnica, opera con criteri imprenditoriali e informa la propria attività di gestione a criteri di efficienza ed economicità.

Il patrimonio di Istituti Raggruppati (come riclassificato internamente) è costituito da 102 unità di fabbricati e 161 appezzamenti di terreno registrati al Catasto. Le proprietà sono divise tra i comuni di Pistoia, Serravalle Pistoiese, Quarrata, Agliana.

Oggi, la ragione d'essere di Istituti Raggruppati è dare forza, migliorare e ampliare gli interventi rivolti alla prevenzione e alla rimozione delle cause di disagio fisico, psichico, sociale della persona, dall'età dell'infanzia a quella giovanile, in collaborazione con gli enti locali e le diverse realtà del Terzo settore.

Questi obiettivi vengono perseguiti non solo finanziando servizi specifici (centri per minori, centri di aggregazione giovanile, iniziative sociali e culturali), ma anche dedicando buona parte del proprio patrimonio all'ospitalità di organizzazioni e progetti sociali, socio-sanitari, educativi e culturali.

Istituti Raggruppati tengono vivo lo spirito dei fondatori contribuendo a fare della realtà pistoiese una comunità giusta e solidale.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Istituti Raggruppati opera prevalentemente nell'ambito del Comune di Pistoia che conta 89.055 abitanti.

Il Comune di Pistoia e la sua popolazione

I principali indicatori demografici della popolazione residente nel Comune di Pistoia, al 31 dicembre di tutti gli anni passati, vengono riassunti nella tabella seguente dalla quale emerge la tendenza alla decrescita anagrafica.

Residenti, composizione popolazione e movimenti migratori

Popolazione	2019	2020	2021	2022
Residenti	90.305	89.986	89.811	89.631
di cui stranieri	7.775	7.892	8.105	8.183
Nati nell'anno	546	539	513	525
Morti nell'anno	1.085	1.178	1.214	1.217
Saldo naturale *	-539	-639	-701	-692
Iscrizioni anagrafiche escluse nascite	2.408	2.084	2.377	2.335
di cui immigrati da altri comuni	1.918	1.649	1.902	1.703
di cui immigrati dall'estero	490	435	475	632
Cancellazioni anagrafiche escluse morti	1.997	1.937	1.759	2.041
di cui emigrati in altri comuni	1.570	1.550	1.580	1.596
di cui emigrati all'estero	209	242	179	213
Saldo migratorio**	629	292	618	526
Saldo migratorio per altri motivi***	20	26	- 92	-14

* saldo naturale = differenza tra nati e morti

** saldo migratorio = differenza tra immigrati e emigrati

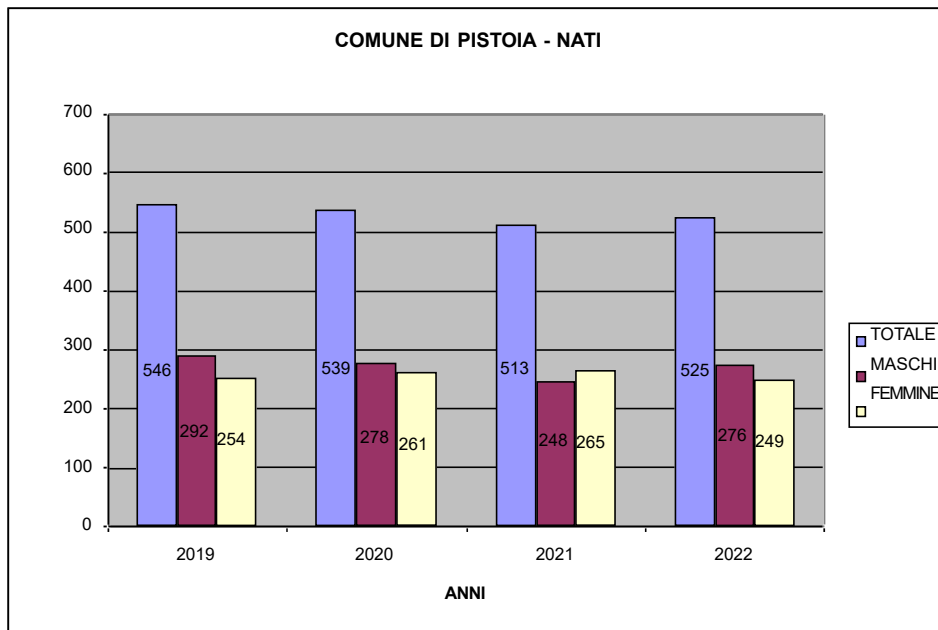
*** saldo migratorio e per altri motivi = differenza fra iscrizioni e cancellazioni anagrafiche

ANNI	RESIDENTI TOTALI			ITALIANI			STRANIERI		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2019	43178	47127	90305	39635	42895	82530	3543	4232	7775
2020	43046	46940	89986	39427	42667	82094	3619	4273	7892
2021	42974	46837	89811	39274	42432	81706	3700	4405	8105
2022	42878	46753	89631	39154	42294	81448	3724	4459	8183

Nati e morti

I nati nel Comune di Pistoia nel quadriennio 2019-2022:

ANNI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
2019	546	292	254
2020	539	278	261
2021	513	248	265
2022	525	276	249



I deceduti nel Comune di Pistoia nel quadriennio 2019-2022

ANNI	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
2019	1085	524	561
2020	1176	559	617
2021	1214	576	638
2022	1217	585	632

Dati forniti dal Servizio Anagrafe e dal Servizio Stato Civile ed elaborati dall'Ufficio Statistica del Comune di Pistoia

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance".

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione del PIAO è finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il PNA 2022 che rimane lo strumento attraverso il quale ANAC codifica il percorso di integrazione della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO, di durata triennale con aggiornamento annuale, rappresenta la sintesi della programmazione strategica ed organizzativa dell'Ente, ai fini della semplificazione ed unificazione dei documenti di programmazione previgenti, ivi compreso il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: quest'ultimo viene conseguentemente assorbito all'interno del PIAO nella presente sotto-sezione 2.3.

L'obiettivo specifico di ANAC con l'adozione e la conferma del PNA 2022-2024 è di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR, attraverso l'ingente flusso di denaro in arrivo dall'Europa e la parallela emanazione di deroghe alla legislazione ordinaria previste in questi anni per contrastare la pandemia, siano vanificati da episodi di corruzione.

La corruzione, e più in generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

La disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza, adottata dal nostro Ente in questi anni, ha permesso di effettuare una soddisfacente valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici alle ipotesi di corruzione, nonché di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenirne i rischi e di predisporre congrue procedure da seguire da parte dei dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti. Per tale ragione, considerate inoltre sia l'esigua dimensione dell'organico dell'Ente e l'estrema semplificazione della struttura unitamente al mancato verificarsi di episodi corruttivi, si ritiene ancora riproponibile il Piano di contrasto alla corruzione precedentemente approvato, di cui pertanto si conferma la validità per l'annualità 2025 (V. Allegato QQQ PTPCC). Ciò detto, nell'ottica di un progressivo miglioramento della programmazione in questo particolare e rilevante ambito, l'Azienda di Servizi alla Persona Istituti Raggruppati, applicando il principio di gradualità auspicato da ANAC, soprattutto per gli Enti di ridotta dimensione organizzativa, intende aggiornare progressivamente al meglio nel corso del triennio, la Gestione del Rischio (mappatura, valutazione e gestione), con tutte le disposizioni previste dal PNA 2019 e dal PNA 2022, implementando la mappatura dei processi a rischio, applicando i nuovi criteri di calcolo del rischio e revisionando le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche. Tale impegno è volto anche a favorire il consolidarsi di metodologie e di strumenti più efficaci, più verificabili e più sostenibili per il monitoraggio delle stesse misure di contrasto.

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'organico numericamente esiguo, consistente in sole due unità, comporta conseguentemente la configurazione di una struttura dalle caratteristiche organizzative estremamente semplificate. È difatti presente un'unica area organizzativa indistinta, facente capo alla Direzione, che copre le seguenti aree: tecnica, amministrativa, legale/contratti, personale, finanziaria/contabile.

Si ritiene utile richiamare in questa sede ciò che prevede lo Statuto dell'ente

Articolo 10 GESTIONE DELL'AZIENDA - IL DIRETTORE

1. Le funzioni di gestione sono affidate al Direttore, nominato dal Consiglio.
2. Il rapporto di lavoro del Direttore è regolato da un contratto di diritto privato di durata, di norma, non superiore a quella del Consiglio di amministrazione.
3. Il Direttore è responsabile del raggiungimento degli obiettivi programmati dal Consiglio di amministrazione e della realizzazione dei programmi e progetti attuativi e del loro risultato, nonché della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'Azienda, a cui provvede direttamente; sono incluse nelle funzioni le decisioni organizzative e di gestione del personale, ivi compresi i rapporti con gli organismi sindacali e di categoria.
4. Il Direttore rimane in carica fino alla data di insediamento del nuovo Direttore
5. In presenza di un risultato negativo della gestione o del mancato raggiungimento degli obiettivi, il Consiglio di amministrazione adotta nei confronti del Direttore i provvedimenti conseguenti. In caso di inosservanza delle direttive impartite, da contestarsi per iscritto, il Consiglio di amministrazione può deliberare la risoluzione motivata del contratto in essere con il Direttore, in qualsiasi tempo anche con decorrenza immediata. In tal caso non opera il disposto del precedente comma 4 ed il Consiglio dispone provvisoriamente per l'interim.

ARTICOLO 11 - IL PERSONALE

1. Il personale viene assunto con le modalità fissate nel Regolamento di organizzazione.
2. Al rapporto di lavoro con il personale si applica il CCNL di riferimento.
3. Il coordinamento del personale spetta al Direttore, secondo gli indirizzi del Presidente deliberati dal Consiglio di amministrazione.
4. Per particolari esigenze di natura temporanea, l'Azienda può stipulare altri tipi di contratto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

L'organico dell'Azienda attualmente è costituito da:

- un Funzionario con inquadramento nell'Area dei Funzionari incaricato di Elevata Qualificazione con contratto a tempo pieno e determinato a cui sono attribuite le funzioni di Direttore oltre alle funzioni di Incaricato dell'attuazione delle misure di Primo Soccorso e di Responsabile del Trattamento dei dati ai sensi dell'art. 24 del Regolamento UE 2016/679;

- una Collaboratrice amministrativa con inquadramento nell'Area degli Operatori Esperti con contratto a tempo pieno e indeterminato, che svolge anche le funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e Addetta al trattamento dati.

Per cui l'organigramma risulta il seguente:

PROFILO	INQUADRAMENTO
Responsabile Di Servizio	n. 1 dipendente area funzionari
Collaboratore amministrativo	n. 1 dipendente area operatori esperti

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista l'esiguo personale in organico e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova ad oggi nelle condizioni di dover regolamentare il lavoro in modalità agile.

Qualora si ravvisasse la necessità si attiverà il confronto sindacale sulla proposta di regolamentazione presentata dall'Ente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'ente pur applicando per i propri dipendenti il CCNL FUNZIONI LOCALI a differenza degli enti territoriali in virtù dell'art. 18, comma 2-bis, del D.L. n. 112/2008, così come modificato dall'art. 27, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 175/2016, non è soggetto ai limiti e vincoli normativi alla spesa di personale – dovendo semplicemente attenersi ad un principio di riduzione dei costi, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni, la cui concreta declinazione è rimessa all'attività di indirizzo dell'ente controllante e, nel caso di istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona nonché le farmacie, all'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati (in tal senso, Sezione C.d.C. Veneto, deliberazione n. 504/2017/PAR).

Conseguentemente può essere prevista nell'arco del triennio 2025/27 l'assunzione di un dipendente dell'Area degli Istruttori a tempo pieno o parziale a seconda delle disponibilità finanziarie.

Per cui l'organigramma risulta il seguente:

FUNZIONI GENERALI DI AMMINISTRAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO		
SERVIZIO - TECNICO, AMMINISTRATIVO, LEGALE/CONTRATTI, PERSONALE, FINANZIARIA/CONTABILE.		
Area Professionale	Previsti	In servizio
Funzionari e Elevata Qualificazione (ex. D)	1	1
Istruttori (ex. C)	1	-
Operatori esperti (ex. B)	1	1
TOTALE	3	2

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, le P.A. con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, Istituti Raggruppati ritengono di procedere al monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", per l'anno 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio" a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", esaminando un campione pari al 33%. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento alle PA con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.