



Casa di Riposo «Cesare Bertoli»

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

Riferimenti normativi:

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
-

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il “*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*”.

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO “completi” del triennio 2023/2025 e 2024/2026,



il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 e, in particolare:

- ⇒ il Piano della performance;
- ⇒ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- ⇒ il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- ⇒ il Piano delle Azioni Positive;
- ⇒ il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (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 (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2023) 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, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione***.

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata “*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*”, pertanto, prevede una sola sottosezione denominata “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:



Sezione 1 = Scheda anagrafica dell’amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall’art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Casa di Riposo “Cesare Bertoli”

Indirizzo: Via Sorte n. 25 – Nogarole Rocca (VR)

Codice fiscale/Partita IVA: 80007690235

Legale Rappresentante: Presidente Sig. Pino Caldana

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 18

Capacità ricettiva della struttura: n. 50 posti letto

Telefono: 045 7920002

Sito internet: www.cesarebertoli.it

E-mail: infocb@cesarebertoli.it

PEC: cesarebertoli@open.legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nella Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 31/12/2024 di approvazione delle linee di indirizzo strategico 2025 - 2027.

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda al successivo provvedimento che verrà adottato entro il mese di maggio 2025.

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Per l’anno 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell’articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 – l’ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2024/2026, con le seguenti specifiche:

- a) l’ente ha già provveduto a redigere, approvare e diffondere in modo ampio il nuovo Codice di comportamento, recependo le integrazioni e modifiche introdotte al DPR 62/2013, dal DPR 13 giugno 2023. n. 81. Il nuovo codice di ente è stato approvato con delibera n. 13 del 29.03.2021;
- b)



Casa di Riposo “CESARE BERTOLI

- c) si procederà all’attuazione degli obblighi di trasparenza, sulla base dei nuovi schemi approvati da ANAC con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, contenute nell’allegato “4” della citata delib. 495/2024;
- d) verrà data completa attuazione alle disposizioni del d.lgs. 10 marzo 2023. n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*).

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), d.m. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall’amministrazione distinto in:

- schema organizzativo (Tavole 1 e 2);
- organigramma

Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

L’ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica. Dopo un’attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l’amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2025/2027 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale verrà approvato con apposito atto entro il mese di maggio 2025 e costituirà integrazione del PIAO 2025/2027.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 – **Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l’attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano delle performance, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione.



Casa di Riposo “CESARE BERTOLI

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato “*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*”, del PNA 2022/2024.

ALLEGATI:

3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA;

3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE.



PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – 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;
- funzionigramma;

MODELLO ORGANIZZATIVO

La dotazione organica della Casa di Riposo "Cesare Bertoli" rispetta i presupposti previsti dagli standard regionali definiti con L.R. 22/2002 e DGR n. 1720 del 30.12.2022.

SERVIZI RESIDENZIALI

Totale n. 50 ospiti

n. 49 ospiti non autosufficienti livello unico
(come previsto dalla DGR Regione del Veneto N.996/2022)

Si precisa inoltre che le IPAB non sono Enti Locali soggetti al patto di stabilità e quindi non sono a loro applicabili le limitazioni tipiche degli Enti cui la normativa statale si riferisce (in part. Art. 76 comma 7, D.L. 112/2008);

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. **27** unità di personale (escluso il direttore con qualifica dirigenziale)

di cui:

n. 18 a tempo indeterminato (n. 13 a tempo pieno e n. 5 a tempo parziale)

n. 01 a tempo determinato e pieno

n. 8 lavoratori somministrati (n. 3 tempo pieno e n. 5 tempo parziale)

Si dà atto che non è attualmente rispettata la percentuale di unità part-time previste dalle normative vigenti in quanto l'Ente ha dato corso alle richieste del personale di trasformazione del rapporto di lavoro per esigenze personali e familiari.



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 05 Area Funzionari ed elevate qualificazioni

così articolate:

- n. 01 con profilo di *Assistente Sociale interinale*
- n. 01 con profilo di *Educatore interinale*
- n. 01 con profilo di *Infermiere*
- n. 01 con profilo di *Infermiere interinale*
- n. 01 con profilo di *Amministrativo Ufficio Affari Generali*

n. 10 Area Istruttori

così articolate:

- n. 01 con profilo di *Educatore Professionale*
- n. 06 con profilo di *Infermiere*
- n. 02 con profilo di *Amministrativo interinale*
- n. 01 con profilo di *Amministrativo Ufficio Personale*

n. 12 Area Operatori Esperti

così articolate:

- n. 07 con profilo di *Operatore Socio Sanitario*
- n. 04 con profilo di *Operatore Socio Sanitario interinale*
- n. 01 con profilo di *Addetta Cucina*



Disamina del personale in servizio al 31/12/2024

Il personale a tempo indeterminato

Il personale assunto a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024 risulta pari a 17 unità.

Tenuto conto della classificazione dell'IPAB (classe 1B) e di quanto previsto dall'art. 56 comma 16 della Legge Regionale 30 dicembre 2016 n. 30 la figura del Segretario Direttore è inquadrato in posizione dirigenziale, per 18 ore settimanali.

Il personale a tempo determinato

Alla data del 31/12/2024, il personale assunto a tempo determinato era di n. 1 unità (sotto la soglia del 20%), mentre il personale assunto con agenzia interinale era di 8 unità.

Esternalizzazioni

L'Ente ha effettuato la scelta di affidare ad aziende esterne la gestione dei servizi assistenziali e di coordinamento del piano rialzato.

Ad oggi, sono esternalizzati i seguenti settori di attività:

- Piano rialzato (27 ospiti) : Servizio di assistenza - operatori socio sanitari, coordinamento;
- servizio infermieristico notturno
- servizio di ristorazione
- pulizie degli ambienti
- lavanderia
- psicologo
- logopedista
- fisioterapisti

Una necessaria precisazione riguarda la figura del Medico di medicina generale che, pur operando all'interno del Centro Servizi, risulta essere convenzionato con l'Azienda Ulss 9 – Scaligera e da questa assegnato all'Ente per svolgere le proprie prestazioni a favore degli Ospiti inseriti in struttura.

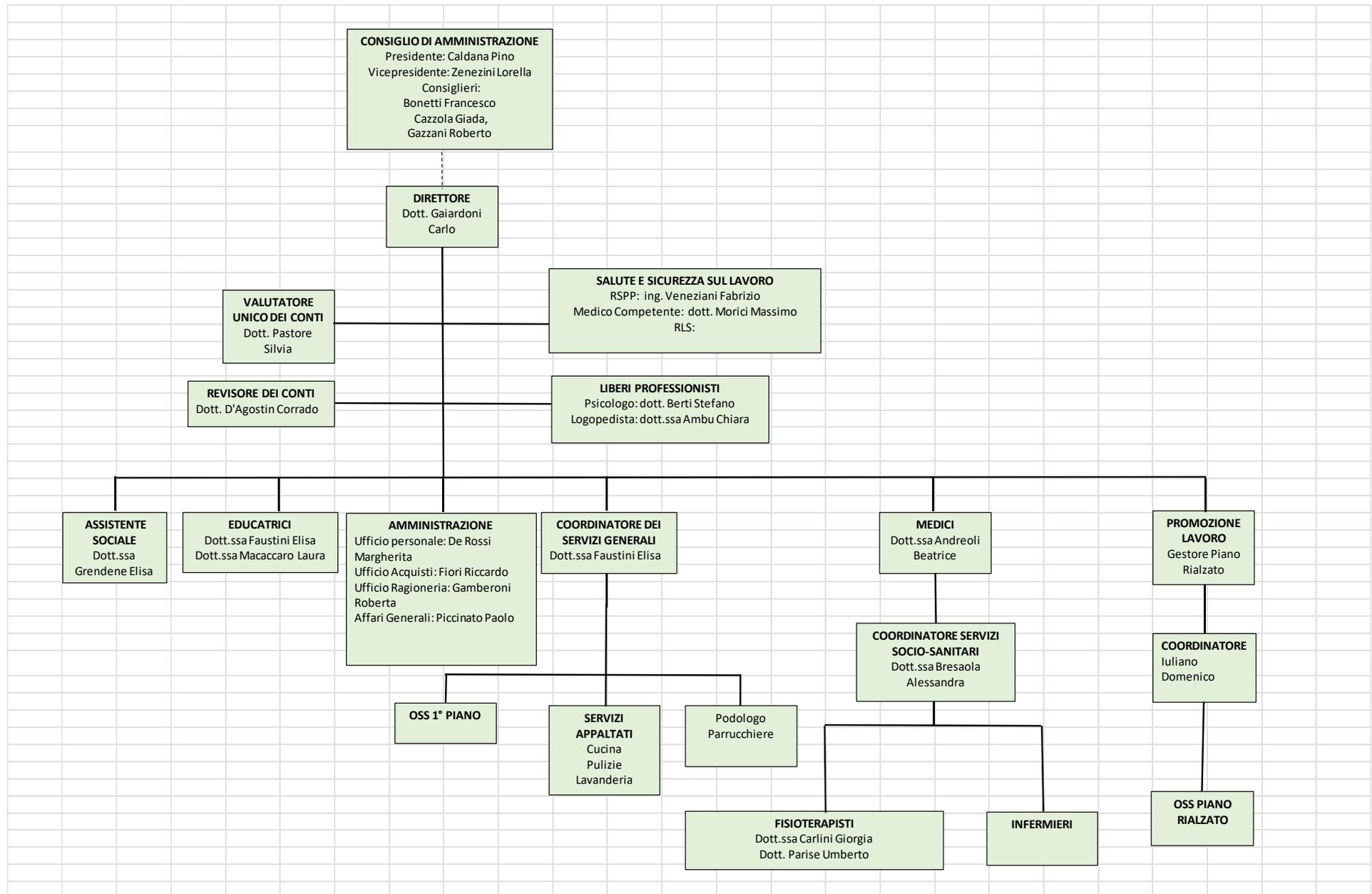


Casa di Riposo "CESARE BERTOLI"

Allegato 3.1.A ORGANIGRAMMA CENTRO ANZIANI



Casa di Riposo "CESARE BERTOLI"





Casa di Riposo "CESARE BERTOLI"

Allegato 3.1.A.1 FUNZIONIGRAMMA

Si conferma il Funzionigramma vigente



PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	PART TIME	DURATA PT
18	13	5	18/36, 24/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	PART TIME	DURATA PT
1	1	0	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori (ex cat. A)	0	0	
Operatori esperti (ex cat. B)	8	4	24/36
Istruttori (ex cat. C)	8	2	24/36
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	2	0	



DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori esperti	Oss	6
	Addetto cucina	1
Istruttori	Amministrativo	2
	Educatore	1
	Infermiere	5
Funzionari ed EQ	Amministrativo	1
	Infermiere	1

Per il triennio 2025/2027 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale verrà approvato con apposito atto entro il mese di maggio 2025 e costituirà integrazione del PIAO 2025/2027.

3.3.2 Formazione del personale

a) L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

Il Direttore può comunque adottare specifici atti di approvazione di programmi formativi, come di autorizzazione alla partecipazione a singoli eventi da parte del personale dipendente.