

**A.S.P. ISTITUTO "G. FALUSI"  
MASSA MARITTIMA**



**PIAO - PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
TRIENNIO 2025 -2027**

ai sensi dell'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

Approvato con Delibera Cda n. 11 del 19.06.2025

# Sommario

---

<b>Premessa</b> .....	3
<b>Riferimenti normativi</b> .....	4
<b>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE – Servizi erogati e attività svolte</b> .....	5
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE</b> .....	6
<b>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	6
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO</b> .....	11

L'articolo 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 della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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

---

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 Ministero per Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L’articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato. Il Piano ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. L’adozione del presente strumento di programmazione segue la struttura indicata nel decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022. Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda.

La ASP “G. Falusi” rientrando tra le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procede esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 del D.P.C.M. n. 132/2022 di seguito riportate:

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE</b>	SI
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE</b>	
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico	NO
Sottosezione 2.2 - Performance	NO
Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	SI
<b>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa	SI
Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile	SI
Sottosezione 3.3 – Piano del fabbisogno di personale	SI
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO</b>	NO

## SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE – Servizi erogati e attività svolte

Denominazione	ASP Istituto "G. Falusi)
Tipologia	Pubblica Amministrazione
Categoria	Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Sede legale	Via Pizzetti, 1/A – 58024 – Massa Marittima (Gr)
Codice fiscale	81001670538
Partita IVA	00998750533
PEC	info@pec.istitutofalusi.org

L' Istituto Giovanni Falusi proviene dalla trasformazione della omonima Istituzione pubblica di assistenza e beneficenza (Ipab), fondata nel rispetto del testamento olografo, datato 9 Maggio 1883, del Cav. Avv. Giovanni Falusi.

Oggi è una Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (**A.S.P.**), con personalità giuridica di diritto pubblico, costituita ai sensi della Legge regionale toscana n. 43/2004; è dotata di un proprio Statuto e di propri regolamenti interni che ne garantiscono l'autonomia contabile, tecnica e gestionale.

L' Istituto opera nell'ambito dell'assistenza di anziani e adulti disabili non autosufficienti e gestisce servizi residenziali all'interno di tre R.S.A.:

-R.S.A. "Falusi", situata a Massa Marittima, con 62 posti letto dei quali 16 riservati a persone affette da disturbi cognitivo-comportamentali. Tre nuclei assistenziali, destinati all'assistenza della non autosufficienza stabilizzata di 46 anziani sono gestiti dal 01.04.2022- a seguito di gara di appalto- dalla Coop. Cuore Liburnia Sociale con sede a Piombino (LI); il nucleo dedicato all'assistenza di persone con disturbi del comportamento è invece gestito con personale alle dirette dipendenze dell'A.S.P.

-R.S.A. "Marina di Levante", situata a Follonica con 37 posti-letto; la gestione dei servizi assistenziali all'interno della RSA, a seguito di gara di appalto, è affidata dal 01.04.2022 a KCS Caregiver Coop. Sociale con sede a Bergamo (BG).

-R.S.A. "Casa Maiani", nel Comune di Gavorrano, con 25 posti-letto. La gestione dei servizi assistenziali all'interno della RSA, a seguito di gara di appalto, è affidata dal 01.04.2022 a Cuore Liburnia Sociale Coop. Sociale con sede a Piombino (LI).

Nel Comune di Gavorrano l'A.S.P. gestisce inoltre, ancora a livello residenziale, la Residenza per autosufficienti "Casa Simoni". A seguito di gara di appalto, la gestione della R.A. dal 01.04.2022 è affidata a Cuore Liburnia Sociale Coop. Sociale con sede a Piombino (LI).

L'attività dell'Istituto si esplica all'interno di norme, direttive e programmi definiti dalla Regione Toscana e, per competenza territoriale, dalla locale Società della Salute (SdS) e dai Comuni, integrandosi con i servizi sociosanitari territoriali e con i soggetti di rilevanza sociale (famiglie, associazioni di volontariato e di solidarietà sociale, terzo settore in generale).

## **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE**

---

### **Sottosezione 2.1 - Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### **Sottosezione 2.2 – Performance**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### **Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 8 del 19.06.2025 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027 a cui si rinvia integralmente.

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

---

### **Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa**

L'Istituto "G. Falusi" ha una struttura organizzativa centrale che opera con funzioni di indirizzo, gestione e controllo di tutte le strutture ed i servizi, siano essi a gestione diretta o indiretta.

Organi di indirizzo: Consiglio di Amministrazione e Presidente

Organi di gestione: Direttore

Organi di controllo: Revisore dei conti

Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da cinque membri ed è nominato dal Sindaco del Comune di Massa Marittima in quanto luogo ove ha sede legale la A.S.P., sentite le proposte dei Comuni di Follonica e Gavorrano, sede delle altre due R.S.A.; il C.d.A. costituisce l'organo di indirizzo e di verifica dell'azione amministrativa e della gestione dell'Azienda.

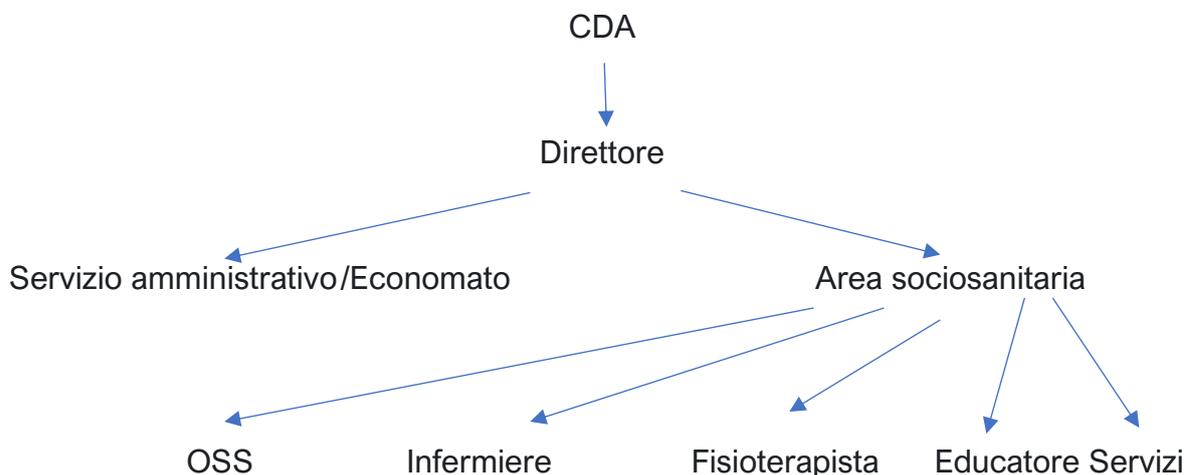
Il **Presidente** è il legale rappresentante dell'Ente e, con la sua opera, assicura la vigilanza sul buon andamento e l'unità di indirizzo dell'amministrazione. Assicura il raccordo tra il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore ed acquisisce le determinazioni ed i pareri degli organi di valutazione e di controllo strategico.

Il **Direttore** è il responsabile del raggiungimento degli obiettivi programmati dal Consiglio di Amministrazione, della realizzazione dei programmi e progetti attuativi e del raggiungimento del loro risultato. È responsabile della gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Azienda incluse le decisioni concernenti l'organizzazione del personale e i rapporti con il sindacato. Il Direttore,

inoltre, rappresenta l'interlocutore ed il punto di riferimento per i familiari e l'assistito e per i competenti servizi sociosanitari che lo hanno in carico.

Il **Revisore Unico dei Conti** esercita la vigilanza sulla regolarità contabile ed amministrativa della A.S.P. Attesta la corrispondenza del rendiconto alle risultanze della gestione redigendo specifica relazione allegata ai bilanci consuntivo e previsionale.

L'organizzazione interna può essere così schematizzata:



Il personale dipendente dell'Ente, al quale è applicato il CCNL Funzioni Locali, è attualmente utilizzato esclusivamente presso la RSA di Massa M.ma, all'interno del nucleo abitativo di 16 anziani destinato ai disturbi del comportamento e morbo di Alzheimer.

Il numero di dipendenti diretti dell'A.S.P. è diminuito nel corso degli anni per motivazioni strettamente legate a valutazioni di sostenibilità economica; attualmente i dipendenti oscillano intorno alle 20 unità organizzate come da schema sottostante:

	<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Direttore</b>	Dirigente		1
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile</b>	D		1
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile P/t 50%</b>	D		1
<b>Collaboratore amm.vo</b>	B	1	1
<b>Coord. socio-sanitario</b>	D	1	
<b>Educatore</b>	C	1	
<b>Fisioterapista</b>	C	1	
<b>Infermiere</b>	C	2	
<b>Operatori sociosanitari</b>	B	5 4 T.D	
<b>Operatori di supporto</b>	B	1	
<b>Addetto ai servizi</b>	B		2

	<b>Totali</b>	16	6
--	---------------	----	---

### **Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile**

La tipologia di Ente, che fornisce assistenza diretta ad anziani non autosufficienti e quindi deve garantire la continuità dei servizi alla persona, non consente uno sviluppo dell'organizzazione del lavoro agile strutturato e diffuso.

Vista la natura dell'Ente, l'accesso all'istituto del lavoro a distanza potrebbe essere concesso esclusivamente al personale afferente agli Uffici dei Settori Amministrativo, tuttavia, l'esiguità del numero di dipendenti dell'Azienda finora non ha premesso di individuare ruoli, anche solo parzialmente, smartabili.

La normativa dettata dal Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 in vigore dal 1 settembre 2022, ha modificato le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere. Anche il nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ha previsto, agli art. 63-67, una disciplina del lavoro agile.

L'Ente si impegna a darne applicazione, provvedendo altresì a modificare il presente Piano, prevedendo l'acquisto di licenze per utenze da remoto collegabili al server aziendale, da attivare in caso di necessità e per consentire la continuità dei servizi amministrativi e conciliare eventuali emergenze e necessità casa-lavoro.

### **Sottosezione 3.3 – Piano del fabbisogno di personale**

La programmazione occupazionale viene effettuata partendo dall'assetto dei servizi alla persona che l'Azienda è chiamata a gestire come risultanti, in particolare, dai contratti di servizio per i servizi accreditati, i quali definiscono livelli quali-quantitativi dei servizi e delle funzioni gestite.

La programmazione occupazionale deve essere rispondente alle capacità finanziarie dell'Azienda ed eventuali posti vacanti a seguito di cessazioni per pensionamenti previsti nel prossimo triennio troveranno graduale copertura, nel compiuto rispetto degli equilibri di bilancio e del corretto rapporto costi-benefici.

Si evidenzia la difficoltà a reperire la figura professionale infermieristica, criticità nota a livello regionale e che potrà causare notevoli difficoltà anche al corretto svolgimento dell'attività istituzionale.

Si evidenzia inoltre che l'Azienda si avvale del lavoro flessibile, sempre più spesso le sostituzioni del personale dipendente sono rese con il ricorso ad agenzia di somministrazione del lavoro con spesa prevista nel bilancio di previsione.

La dotazione organica, a seguito della rimodulazione prevista con la programmazione dei fabbisogni del personale e del piano assunzioni 2024, alla data di redazione del presente documento risulta essere quella rappresentata nella tabella sottostante:

<b>Profilo professionale</b>	<b>Ex Categoria</b>	<b>Unità</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Direttore</b>	Dirigente	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile</b>	D	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile P/t 50 %</b>	D	1	0
<b>Collaboratore amm.vo</b>	B	2	0
<b>Coord. socio-sanitario</b>	D	1	0
<b>Educatore</b>	C	1	0
<b>Fisioterapista</b>	C	1	0
<b>Infermiere</b>	C	2	0
<b>Operatori sociosanitari</b>	B	9	4
<b>Operatori di supporto</b>	B	1	0
<b>Addetto ai servizi e manutenzione</b>	B	2	0
	<b>Totali</b>	22	4

Rispetto alla rappresentazione precedente assume rilievo determinante l'analisi delle previsioni di "uscita" dal lavoro dei dipendenti per il quali, per anni di servizio, età o leggi speciali, sono in corso di maturazione i presupposti per il diritto al pensionamento.

Ad oggi non è prevedibile l'uscita dal lavoro dei dipendenti attualmente in servizio.

Pertanto, il prospetto di cui sopra mantiene la seguente consistenza nel triennio 2025/2027:

ANNO 2025

<b>Profilo professionale</b>	<b>Ex Categoria</b>	<b>Unità</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Direttore</b>	Dirigente	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile</b>	D	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile P/t 50 %</b>	D	1	0
<b>Collaboratore amm.vo</b>	B	2	0
<b>Coord. socio-sanitario</b>	D	1	0
<b>Educatore</b>	C	1	0

<b>Fisioterapista</b>	C	1	0
<b>Infermiere</b>	C	2	0
<b>Operatori sociosanitari</b>	B	9	4
<b>Operatori di supporto</b>	B	1	0
<b>Addetto ai servizi e manutenzione</b>	B	2	0
	<b>Totali</b>	22	4

ANNO 2026

<b>Profilo professionale</b>	<b>Ex Categoria</b>	<b>Unità</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Direttore</b>	Dirigente	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile</b>	D	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile P/t 50 %</b>	D	1	0
<b>Collaboratore amm.vo</b>	B	2	0
<b>Coord. socio-sanitario</b>	D	1	0
<b>Educatore</b>	C	1	0
<b>Fisioterapista</b>	C	1	0
<b>Infermiere</b>	C	2	0
<b>Operatori sociosanitari</b>	B	9	4
<b>Operatori di supporto</b>	B	1	0
<b>Addetto ai servizi e manutenzione</b>	B	2	0
	<b>Totali</b>	22	4

ANNO 2027

<b>Profilo professionale</b>	<b>Ex Categoria</b>	<b>Unità</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Direttore</b>	Dirigente	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile</b>	D	1	0
<b>Istruttore dir.vo amm.vo contabile P/t 50 %</b>	D	1	0
<b>Collaboratore amm.vo</b>	B	2	0
<b>Coord. socio-sanitario</b>	D	1	0
<b>Educatore</b>	C	1	0
<b>Fisioterapista</b>	C	1	0
<b>Infermiere</b>	C	2	0

<b>Operatori sociosanitari</b>	B	9	4
<b>Operatori di supporto</b>	B	1	0
<b>Addetto ai servizi e manutenzione</b>	B	2	0
	<b>Totali</b>	22	4

Ferme restando le condizioni attuali, la combinazione tra la situazione odierna e le previsioni dei futuri pensionamenti, l'andamento occupazionale del prossimo triennio può essere rappresentato mediante la sintesi contenuta nello schema che segue, che rappresenta le previsioni di assunzione nei vari profili nei tre anni di riferimento del presente piano:

ANNO 2025

Nessuna

ANNO 2026

Nessuna

ANNO 2027

Nessuna

#### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

---

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.