

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2022 - 2024**

**(Amministrazioni con meno di 50 dipendenti)**

Approvato con Delibera del Cda n. 42 del 28/12/2022

Dorsoduro 948 - 30123 Venezia - Tel. 041 5289182 - Fax - 041 5280049 - C.F. 80012150274

[www.istituzioneveneziana.it](http://www.istituzioneveneziana.it) - [info@istituzioneveneziana.it](mailto:info@istituzioneveneziana.it)  
PEC: [responsabile.servizio@pcert.postecert.it](mailto:responsabile.servizio@pcert.postecert.it)

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

### **PREMESSA**

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.

Nel PIAO 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023- 2025.

Per gli Enti con meno di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. L'Ipab Istituzione Veneziana, avendo un numero di dipendenti in organico inferiore a cinquanta, è tenuta ad adottare il piano-tipo semplificato previsto dal Regolamento di cui al DPR 24 giugno 2022, n. 81.

Per tale ragione, risultano obbligatorie soltanto alcune sezioni del PIAO, come indicato di seguito:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione: obbligatoria per intero;

Sezione 2 - Valore Pubblico: obbligatoria limitatamente alla Sotto-Sezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza (mentre non sono obbligatorie la Sezione 2.1 relativa al Valore Pubblico e la Sezione 2.2 relativa alla Performance);

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, costituita dalle Sotto Sezioni 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

Sezione 4 – Monitoraggio: non obbligatoria.

### **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 nell'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

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

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.

Il Piano viene compilato 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) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

Ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge n. 228/2021, convertito in legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto-legge n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, il termine di adozione del PIAO è fissato al 31 gennaio di ogni anno, e, in sede di prima applicazione, al 30 giugno 2022.

Successivamente, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di previsione (art. 8, comma 3), che è stato, a sua volta, da ultimo prorogato al 31 agosto 2022, con decreto del Ministero dell'Interno del 28 luglio 2022.

Rilevata in ogni caso la necessità di procedere, entro la scadenza, alla redazione del PIAO di Istituzione Veneziana, relativo al periodo 2022-2024 (di seguito "PIAO 2022-2024"), in sede di prima adozione, si procede come segue:

- redazione del PIAO sulla scorta delle informazioni ad oggi disponibili;
- ricognizione degli atti di pianificazione relativi al periodo di riferimento, alla cui adozione è tenuto l'Ente, che risultano tra quelli confluiti all'interno del PIAO e sono già stati approvati dall'Ente stesso;
- rinvio ai contenuti dei predetti atti di pianificazione già adottati, che vengono allegati al presente PIAO.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

### SEZIONE 1

#### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE:

Denominazione	ISTITUZIONE VENEZIANA SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA
Indirizzo	Venezia, Dorsoduro 948
Attività	Ente pubblico locale, non economico, che esplica la propria attività in favore di anziani, giovani, minori che vivono in difficoltà per motivi di età avanzata, per problematiche di discriminazione e disagio relative all'identità di genere ed infine per minori in precarie condizioni economiche.
Sito internet	www.istituzioneveneziana.it
Telefono	041- 5289182
PEC	responsabile.servizio@pcert.postecert.it
C.F./P.Iva :	80012150274
Personale:	n.4,5 u.e. dipendenti al 31/12/2021
Comparto :	Enti locali

### SEZIONE 2

#### 2.1 VALORE PUBBLICO Non Applicabile

#### 2.2 PERFORMANCE Non Applicabile

#### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2022/2024 (PTCPT) è stato approvato con Delibera n. 29 del 29/06/2022 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il PTPCT 2022/2024 di Istituzione Veneziana definisce i processi svolti dall'Ente e pianifica le iniziative necessarie, per l'adeguamento dell'ente alle disposizioni normative in materia di anticorruzione, trasparenza, contratti pubblici e accesso civico. Il PTPCT è stato redatto a seguito di un'approfondita analisi dei processi dell'Ente volta a mappare gli stessi e a definire le misure da applicare per prevenire e contrastare la corruzione e, più in generale, l'illegalità.

Nel PTPCT è stata riportata la Valutazione di impatto del contesto esterno, che mira a rilevare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Ente opera possano eventualmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

L'Ente ha inoltre proceduto ad operare la Valutazione di impatto del contesto interno, evidenziando la mission dell'ente e descrivendo la sua struttura organizzativa, nell'ottica di individuare eventuali informazioni che possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della struttura stessa.

È stata aggiornata la Mappatura dei processi svolti all'interno dell'Ente con lo scopo di individuare quelli potenzialmente più sensibili al rischio di corruzione, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta.

All'esito della identificazione dei processi, si è proceduto alla valutazione del rischio, mediante identificazione degli eventi rischiosi e analisi del rischio, per poi giungere all'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione, attraverso l'individuazione e la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Sono state programmate misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono state calibrate in rapporto ai costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo.

L'esito di tale lavoro, il suo aggiornamento e la programmazione delle modalità di monitoraggio dell'attuazione delle misure sono confluiti nelle tabelle Excel allegate al PTPCT (Allegato 1\_Matrice dei processi 2022 e Allegato 2\_Matrice delle misure generali 2022), a cui si rinvia per i dettagli.

Per quanto riguarda la Programmazione dell'attuazione della trasparenza ed il relativo monitoraggio, di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013, nel PTPCT è stata prevista una sezione apposita. L'Ente ha provveduto all'indicazione degli obiettivi strategici in materia, alla definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale e all'individuazione dei soggetti responsabili, dando rilievo anche all'attività di controllo e monitoraggio svolta dal RPCT, in collaborazione con i soggetti competenti alla pubblicazione. Nel PTPCT sono state inoltre previste misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, pur con le specificità dell'attività svolta dall'Ente.

L'esito dell'attività di programmazione è altresì confluito nella tabella di cui all'Allegato 3 al PTPCT (Obblighi di trasparenza 2022), a cui si rinvia per i dettagli.

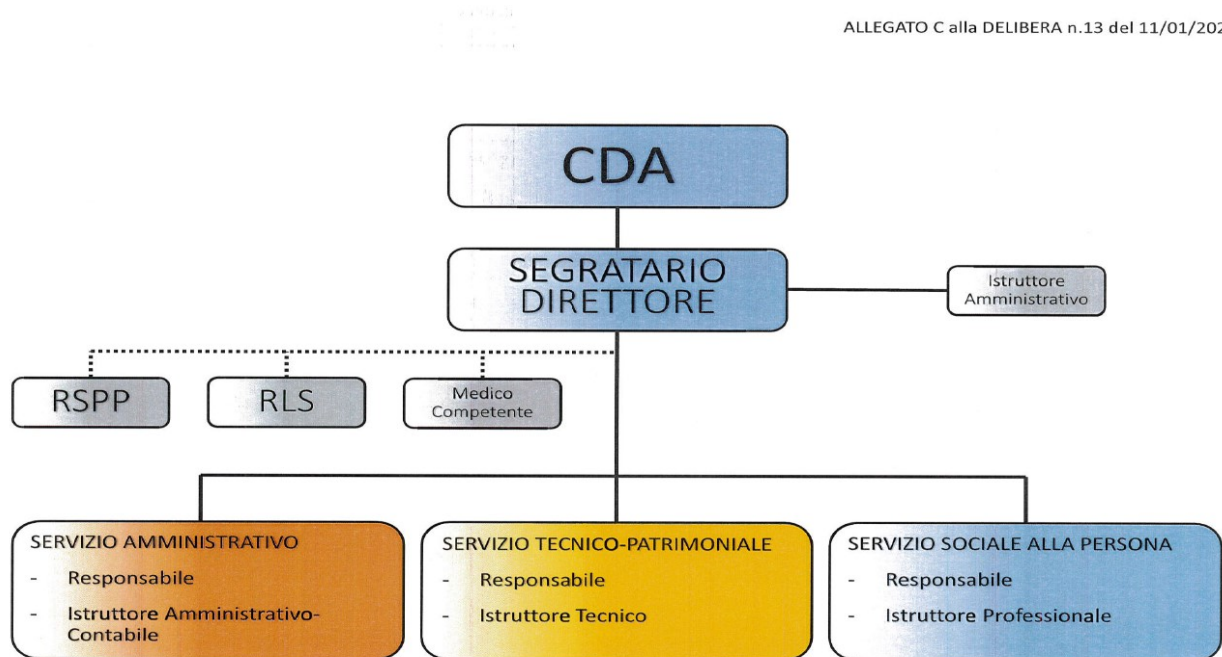
L'Ente è consapevole dell'importanza della trasparenza sia quale presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura di prevenzione della corruzione e di contrasto all'opacità dell'azione amministrativa attraverso la tracciabilità delle scelte e dei flussi informativi ad essa relativi.

Per quanto concerne il contenuto di dettaglio del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, si rinvia agli Allegati al presente PIAO.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Struttura organizzativa dell'Ente è definita come di seguito riportato:



In particolare:

**AREA SOCIALE:** Il personale dell'area segue le attività di accoglienza ed assistenza per il mantenimento delle abilità residue degli ospiti delle case alloggio, in particolare attraverso la programmazione e realizzazione di attività espressive, culturali e occupazionali.

**AREA TECNICA:** Il personale dell'area effettua la valutazione dello stato fisico degli edifici programmandone gli interventi attraverso la redazione di progetti e degli atti per le autorizzazioni della manutenzione ordinaria e straordinaria.

**AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE:** Il personale dell'area segue le fasi dei procedimenti amministrativi necessari al funzionamento dell'Ente (bilancio, pagamento imposte, gestione locazioni, relazione con il pubblico).

### **3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE**

La recente pandemia ha fatto diventare per la maggior parte della P.A., lo smart working la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81" Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Ente, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), laddove possibile, ha consentito ai propri dipendenti la possibilità di effettuare lo smart working.

All'interno dell'Ente non ci sono stati dipendenti che hanno utilizzato il telelavoro.

Durante il primo periodo dell'emergenza sanitaria, per consentire ai predetti dipendenti di lavorare da remoto è stata utilizzata la strumentazione tecnica necessaria (PC portatili e software applicativo necessario per poter lavorare da remoto), assegnata in dotazione al predetto personale.

Finita la situazione emergenziale, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico.

Nel corso del 2022 non si è fatto ricorso al lavoro agile.

Data pertanto la limitata possibilità di ricorso al telelavoro per le motivazioni sopra espresse nonché il limitato numero di dipendenti potenzialmente interessati, non sono state adottate misure organizzative specifiche per lo svolgimento dello smart working.

Conseguentemente, con riferimento ai sistemi di misurazione della performance, considerato che al telelavoro, per le motivazioni espresse ai punti precedenti, può essere destinato solo poco più del 10 % del personale in servizio, ad oggi, non sono state adottati sistemi di premialità per eventualmente compensare la maggior performance raggiungibile mediante lo svolgimento del telelavoro in termini di efficienza e di efficacia e riduzione delle assenze.

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

Numero dipendenti in servizio: n. 4,5

#### Personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti:

Categoria	Profilo	Personale al 31/12/2021
<b>C</b>	Istruttore professionale Servizio Sociale	0,5
<b>D</b>	Funzionario Responsabile Servizio Amministrativo, Funzionario Responsabile Servizio Tecnico, Funzionario Responsabile Servizio Sociale	3
<b>Dirigente</b>	Segretario Direttore	1
<b>TOTALE</b>		4,5

#### Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e meglio perseguendo gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi agli anziani ospitate nelle strutture gestite. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Premesso quanto sopra il PTFP tiene ovviamente conto dei seguenti fattori:

- la capacità assunzionale è stata calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa che, per le Aziende pubbliche di servizi alla persona non sono così vincolanti come per altri tipo di enti;
- nei prospetti si è tenuto conto del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti nel triennio;
- sono stati stimati l'evoluzione dei bisogni anche in funzione dei numerosi e complessi adempimenti amministrativi ricadenti sull'Azienda in quanto Ente pubblico non economico locale (trasparenza, anticorruzione, privacy, etc.) alcuni dei quali sino ad oggi svolti in modo frammentario e parziale.

Per l'anno 2022 con Delibera n. 13 del 11/01/2022 l'Ente ha così stabilito di procedere attraverso le procedure concorsuali:

- n. 1 posto a tempo parziale e indeterminato, Categoria C, Istruttore Tecnico
- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Categoria C, Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Categoria C, Istruttore Amministrativo



**Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:**

- Strategia di copertura del fabbisogno.

L'art. 6 del D.Igs. n. 165/01 prevede inoltre che le dotazioni organiche devono essere determinate in funzione delle finalità di efficienza, razionalizzazione della spesa, migliore utilizzo delle risorse umane, previa verifica degli effettivi bisogni e che la loro variazione è determinata in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale.

L'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni costituisce il presupposto per poter procedere all'assunzione di personale.

Con l'art. 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001, e s.m.i., a tenore del quale "con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

Conseguentemente a quanto sopra è stato pubblicato sulla G. U. Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, recante le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" che prevede quanto segue:

- il piano triennale di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, e deve essere adottato e, conseguentemente modificato, annualmente, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- il piano triennale di fabbisogno del personale, nell'ottica della concreta affermazione dei principi di pubblicità e trasparenza, deve essere oggetto di pubblicazione;
- a seguito dell'approvazione del Decreto Legislativo 75/2017, è da considerarsi introdotta nel nostro ordinamento una nuova nozione di dotazione organica, che da strumento cristallizzato in un atto sottoposto ad un iter complesso per la corrispondente adozione, diviene adesso un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- nel rispetto del menzionato indicatore di spesa potenziale massima sostenibile, si può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;

**Formazione del personale**

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale saranno rivolte alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione per le quali si rinvia al PTPCT 2022 — 2024 nel quale è prevista l'organizzazione di eventi formativi specifici rivolti all'intero personale.

# ISTITUZIONE VENEZIANA

## SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

Mentre per la materia della sicurezza del lavoro, l'RSPP Aziendale programmerà le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative.

Inoltre si procede annualmente alla formazione in materia privacy ad opera del DPO nominato come nell'ultimo incontro formativo organizzato presso la sede istituzionale in data 06/12/2022.

Gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, dovranno poi essere collegati con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo dell'Azienda.

#### **4. MONITORAGGIO Non Applicabile**

Venezia, 28/12/2022

IL SEGRETARIO DIRETTORE  
Dott. Marino Favaretto  
*firmato in originale*