

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 - 2026
(Amministrazioni con meno di 50 dipendenti)**

Approvato con Delibera del Cda n. 2 del 31/01/2024

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

www.istituzioneveneziana.it - info@istituzioneveneziana.it
PEC: responsabile.servizio@pcert.postecert.it

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice 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 gli Enti con meno di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. L'Istituto Istituzione Veneziana Servizi Sociali alla Persona, 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 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.

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

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.

Rilevata la necessità di procedere, entro la scadenza, alla redazione del PIAO di Istituzione Veneziana Servizi Sociali alla Persona, relativo al periodo 2024-2026 (di seguito "PIAO 2024-2026"), 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 2024-2026 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.

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

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

	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	5.5 dipendenti complessivi
Comparto :	Enti locali

SEZIONE 2

2.1 VALORE PUBBLICO Non Applicabile

2.2 PERFORMANCE

Tale sezione non è obbligatoria per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ma si ritiene di integrare il piano della performance dell'Ente in questa sezione al fine di semplificare e ottimizzare la programmazione dell'Ente.

OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi della presente sezione "Piano della Performance" sono individuati nel rispetto dell'art. 15 comma 1 D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, con l'intento di promuovere la cultura della responsabilità, del miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Gli obiettivi qui definiti muovono dalla necessità di consolidare e di qualificare il raggiungimento della finalità statutarie dell'Istituzione Veneziana Servizi Sociali alla Persona.

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO SPECIFICO	DEFINIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	PESO
Assegnazione di immobili ad uso abitativo e non abitativo	Garantire la massima occupazione degli immobili dell'Ente.	Pubblicazione bandi pubblici per assegnazione immobili	Pubblicazione bando per assegnazione immobili abitativi e non abitativi entro 01/06/2024	30
Implementazione del percorso di informatizzazione dell'Ente	Condivisione dati all'interno dell'Ente	Creazione di cartelle condivise nel server per l'area amministrativa, tecnica e sociale.	Creazione database condiviso nel server entro 31/12/24	10

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

Assegnazione posti disponibili nelle comunità alloggio per anziani over 65 in situazione di disagio socio-economico	Garantire la massima occupazione delle comunità alloggio dell'Ente	Pubblicazione bandi pubblici per assegnazione posti comunità alloggio	Pubblicazione bandi entro il 01/06/2024	20
Accordo quadro lavori di manutenzione straordinaria degli immobili	Programmazione dei lavori di manutenzione straordinaria	Pubblicazione Procedura negoziata per accordo quadro	Pubblicazione procedura di gara entro il 01/04/2024. Assegnazione incarico operatore economico entro il 01/06/2024.	20
Avvio del percorso di fusione per incorporazione con altro Ente (I.P.A.V.)	Proposta atti amministrativi propedeutici alla fusione dell'Ente	Chiusura Bilanci consuntivi anno 2021/2022/2023 Predisposizione Delibere di indirizzo per la fusione.	Chiusura dei bilanci consuntivi anni 2021/2022/2023 e redazione bozze delibere propedeutiche alla fusione entro il 31/12/2024	20

Tale sezione sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione affinché lo stesso possa attestare l'avvio del ciclo della performance.

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. 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

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

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'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.

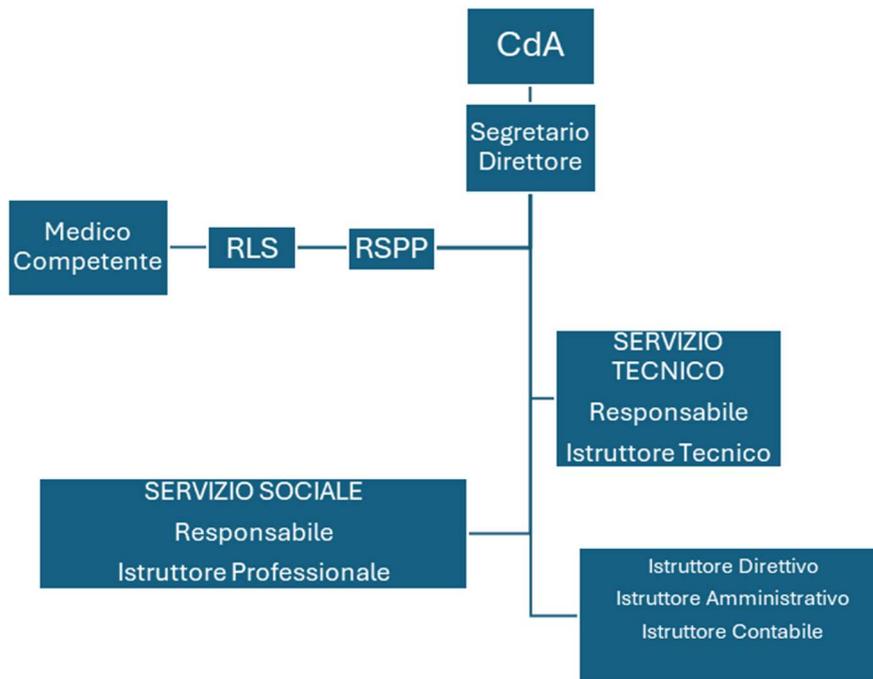
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA



In particolare:

AREA SOCIALE: Il personale dell'area segue le attività di accoglienza ed assistenza per il mantenimento delle abilità residue degli ospiti delle comunità 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

In questa sottosezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Questo Ente non prevede l'organizzazione del lavoro agile in quanto il personale è impegnato in erogazione di servizi diretti alla persona e nei rapporti diretti con l'utenza.

Per questi motivi non viene predisposto un piano di lavoro agile per il personale, anche se in futuro, attraverso l'informatizzazione di alcuni processi amministrativi, sarà valutata la possibilità di attivare protocolli di lavoro da remoto.

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

Si fa presente, inoltre, che viene garantita una programmazione adeguata allo smaltimento ferie ed eventuali ore di straordinario coerente con le esigenze del personale e nel rispetto di quanto previsto nel CCNL funzioni locali vigente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023:

Numero dipendenti in servizio: n. 5.5

Personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti:

Categoria	Profilo	Personale al 31/12/2022
C	Istruttore professionale Servizio Sociale, Istruttore amministrativo, Istruttore tecnico, Istruttore contabile	4 (di cui n. 2 part time 50%)
D	Funzionario Servizio Tecnico, Funzionario Servizio Sociale, Funzionario Amministrativo	3 (di cui n. 1 part time 50%)
Dirigente	Segretario Direttore in convenzione con altra ipab	1
TOTALE		5.5 unità equivalenti dipendenti

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;

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

c) 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.).

Per l'anno 2024 l'Ente non ha previsto procedure concorsuali.

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

La proposta complessiva della formazione per i dipendenti negli anni 2024 – 2026 è la seguente:

ISTITUZIONE VENEZIANA

SERVIZI SOCIALI ALLA PERSONA

Il mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPA) e il nuovo codice degli Appalti

Corso di formazione in primo soccorso

Formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza ed etica.

La gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente

Aggiornamenti normativi relativi all'I.P.A.B.

La gestione dei conflitti interpersonali

E' in corso la raccolta del fabbisogno formativo da parte dei Responsabili dei Servizi.

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,31/01/2024

IL SEGRETARIO DIRETTORE
F.to Dott. Andrea Zampieri