



**S. Spirito - Fondazione Montel**

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)**

Anno 2022

*(ai sensi della dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)*

**Elenco cronologico deliberazione di approvazione:**

<b>Rev.</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Provvedimento</b>
<b>000</b>	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – anno 2022	Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 64 dd. 24/11/2022

## SOMMARIO

Elenco cronologico deliberazione di approvazione: .....	2
INTRODUZIONE .....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
SEZIONE 2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	8

## ACRONIMI E DEFINIZIONI

**PIAO:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione

**APSP:** Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

## INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il termine previsto dal legislatore statale per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Con successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. Milleproroghe), convertito dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022 successivamente differito al 30 giugno. Nella Gazzetta ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, è stato pubblicato il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". A norma dell'art. 8 del predetto decreto ministeriale, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Secondo il medesimo articolo del decreto ministeriale, inoltre, **in sede di prima applicazione, il termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione. Per gli enti locali, dunque, il termine per l'approvazione del PIAO per la prima annualità slitta al 28 novembre 2022**, stante il recente differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione.

**Con specifico riferimento alle APSP**, si fa presente che l'art. 5 del disegno di legge concernente l'Assestamento del bilancio di previsione della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol per gli esercizi finanziari 2022-2024, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 127 del 29 giugno 2022, ha previsto che: *"Per l'anno 2022 le aziende pubbliche di servizi alla persona applicano le disposizioni previste dall'articolo 4 della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 7 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) entro i termini previsti a livello nazionale per gli enti locali."*

Pertanto, in analogia a quanto previsto per gli enti locali, anche per le aziende pubbliche di servizi alla persona si è ritenuto di prevedere la proroga dell'adozione del piano integrato di organizzazione e di attività (PIAO): vale quindi la medesima scadenza del termine per l'approvazione del PIAO prevista per gli enti locali.

L'intento perseguito dal legislatore statale è stato quello di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione. Il PIAO è da intendersi quindi come un documento di programmazione unico, volto a definire obiettivi della performance, della gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo, della formazione e della valorizzazione delle risorse interne, del reclutamento, della trasparenza e dell'anticorruzione, della pianificazione delle attività, ecc.

La Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha ritenuto di recepire l'innovativa disciplina statale, assicurando la compatibilità della stessa con l'ordinamento regionale. Per quanto riguarda i rapporti tra la disciplina in materia di PIAO e l'ordinamento regionale, si evidenzia che l'articolo 18-*bis* del d.l. n. 80/2021 reca una clausola di salvaguardia, secondo la quale le disposizioni introdotte: *"si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione"*. Sulla base delle competenze legislative riconosciute alla Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol (e alle Province autonome) dallo Statuto di autonomia e dalle relative norme di attuazione, con la legge regionale 20

dicembre 2021, n. 7, recante “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”, la Regione ha recepito nel proprio ordinamento e in quello degli enti pubblici a ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla p.a. ai cittadini e alle imprese – recati dall’art. 6 del d.l. n. 80/2021, assicurando un’applicazione graduale delle disposizioni. Secondo l’art. 4 della citata legge regionale, **per l’anno 2022, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione di cui alle lettere a) e d) dell’articolo 6, comma 2**, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate.

Rimangono ferme le indicazioni sulle modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti previste nel decreto ministeriale di definizione dello schema tipo, le quali sono applicabili anche alle APSP ai sensi dell’art. 4, comma 2, della l.r. n. 7/2021.

Pertanto, **le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per le APSP sono le seguenti:**

- Scheda anagrafica;
- Sezione Anticorruzione.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Nome Amministrazione</b>	<b>A.P.S.P. "S. SPIRITO – FONDAZIONE MONTE"</b>
<b>Tipologia</b>	Azienda Pubblica di Servizi alla Personale
<b>Sede legale</b>	Pergine Valsugana (TN)
<b>Contatti</b>	amministrazione@apsp-pergine.it
<b>Codice fiscale / Partita IVA</b>	00358720225
<b>Sito internet</b>	www.apsp-pergine.it
<b>Organigramma</b>	<a href="https://www.apsp-pergine.it/it/Booklet/Albo/Amministrazione_trasparente/Organizzazione/Articolazione_degli_uffici/Articolazione_degli_uffici.aspx">https://www.apsp-pergine.it/it/Booklet/Albo/Amministrazione_trasparente/Organizzazione/Articolazione_degli_uffici/Articolazione_degli_uffici.aspx</a>

**1.1 – Mission e vision aziendale**

La missione istituzione dell'A.P.S.P. "S. Spirito – Fondazione Montel" è definita dallo Statuto e consiste nella produzione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali per persone anziane, di interventi a favore della popolazione minorile in condizione di disagio socio-economico e di servizi di housing sociale nell'ambito territoriale primario coincidente con il Comune di Pergine Valsugana.

L'A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana, si propone, quale struttura multiservizi, riferimento in ambito socio-sanitario e assistenziale per la comunità perginese e per l'ambito territoriale di valle.

La stessa ispira il proprio operato alle norme nazionali e provinciali di settore, allo Statuto aziendale ed ai criteri di accreditamento istituzionale definiti dalla Provincia Autonoma di Trento. L'A.P.S.P. persegue la propria politica per la qualità attraverso le certificazioni ISO 9001 e UNI 10881, l'adesione al modello "Qualità e Benessere" e lo sviluppo del marchio Family Audit. Particolare attenzione viene riservata allo sviluppo delle risorse umane attraverso una strutturata azione formativa grazie all'ottenimento e al mantenimento dell'accREDITAMENTO quale provider ECM.

L'Amministrazione, di concerto con la Direzione, mira alla **soddisfazione degli Ospiti/Residenti/Cienti attraverso il miglioramento continuo dei servizi garantendo nel contempo sobrietà e contenimento delle risorse nonché la semplificazione, trasparenza e celerità nell'azione amministrativa.**

OBIETTIVO GENERALE AZIENDALE

**"PresA in carico dei bisogni socio-sanitari ed assistenziali in maniera integrata, partecipata e sostenibile finalizzati al ben-essere della persona e della famiglia, in un contesto lavorativo ed organizzativo conciliante"**

Tale obiettivo generale viene perseguito attraverso i seguenti obiettivi strategici:

- **APPROPRIATEZZA:** continuità dalla presa in carico mediante l'offerta di servizi residenziali, semiresidenziali, ambulatoriali, domiciliari, informativi/consulenziali e di supporto;
- **ECONOMICITA':** equilibrio economico di bilancio e applicazione sistematica di un controllo di gestione;
- **RETE:** partnership con altre A.P.S.P. e con istituzioni, organizzazioni e associazioni pubbliche e private presenti sul territorio;
- **PROFESSIONALITA':** formazione continua ed innovativa del personale;
- **BENESSERE:** analisi e valutazione del benessere organizzativo in un contesto in grado di conciliare famiglia-lavoro;
- **PARTECIPAZIONE:** personalizzazione del servizio attraverso il coinvolgimento della famiglia;
- **APERTURA:** coinvolgimento della comunità;
- **SODDISFAZIONE:** customer satisfaction;
- **INNOVAZIONE:** realizzazione di progetti assistenziali innovativi e sostenibili.
- **PREVENZIONE E SICUREZZA:** adozione, monitoraggio ed aggiornamento misure di prevenzione e di sicurezza per residenti e personale.

## 1.2– Organi dell'Azienda

Il Consiglio di amministrazione: composto da n. 5 membri nominati dalla Giunta provinciale su designazione motivata del Comune di Pergine Valsugana, con competenze di indirizzo amministrativo e di controllo.

I consiglieri in carica sono:

Componenti	Incarico
DIEGO PINTARELLI	Presidente/Legale rappresentante
MICHELA BORTOLAMEDI	Vicepresidente
MARIANGELA CONCI	Consigliere
PUVIANI ALESSIA	Consigliere
TARENGHI ANGELITA	Consigliere

Il Presidente: è nominato dal Consiglio di amministrazione nella sua prima seduta. Tra i suoi compiti più importanti vi sono: la rappresentanza legale dell'ente, la vigilanza sul corretto andamento dell'Azienda, la promozione e direzione dell'attività del Consiglio e sviluppa ogni utile iniziativa di collegamento con le amministrazioni pubbliche, con gli operatori privati e con ogni altra organizzazione interessata al campo di attività dell'Azienda.

È, inoltre, compito del Presidente curare i rapporti istituzionali con gli altri soggetti del sistema integrato di interventi e servizi sociali e socio-sanitari, con l'utenza e le relative rappresentanze e con le comunità locali.

Il Presidente in carica è il dr. **DIEGO PINTARELLI**.

Il Revisore unico dei conti: svolge la funzione di controllo sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Azienda e viene nominato dal Consiglio di amministrazione.

Il Revisore unico dei conti è il dott. **NICOLA FILIPPI**.

Il Direttore: nominato dal Consiglio di amministrazione, esercita la funzione di organo amministrativo con competenze organizzativo gestionali, funge da segretario del Consiglio di amministrazione ed esprime anche il parere tecnico-amministrativo sui provvedimenti di quest'ultimo.

L'incarico è attualmente affidato al dott. **GIOVANNI BERTOLDI**.

Per una descrizione completa delle funzioni attribuite agli organi si rinvia all'ordinamento regionale delle Aziende pubbliche di servizi alla persona (L.R. n. 7/2005 e regolamenti attuativi).

## SEZIONE 2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La *prevenzione della corruzione/illegalità* e la *promozione della trasparenza/integrità* sono due capisaldi del programma dell'Asps e, in quanto tali, assumono carattere strategico per il buon andamento dell'Ente e per la promozione dell'imparzialità dell'attività amministrativa.

È indispensabile, infatti, che tutti i livelli di operatività dell'Ente facciano propri tali valori e agiscano sempre nel loro pieno rispetto.

Pur nei limiti derivanti dalla fase transitoria di assestamento delle norme sul P.I.A.O., che non ha consentito ab origine un lavoro di progettazione integrata dei diversi Piani richiesti dalla normativa, il Piano per la Prevenzione della corruzione e la promozione della Trasparenza 2021-2023 è stato impostato per il perseguimento di azioni trasversali a tutte le finalità istituzionali dell'Ente.

Il Piano anticorruzione 2021-2023, approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 19 del 26/03/2021, e confermato (ai sensi del PNA 201191 approvato dall'ANAC con delibera n. 1064/2019) per il 2022 con deliberazione n. 24 dd. 29/04/2022, è consultabile nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione" alla quale si rinvia.

Il Piano è stato predisposto in conformità agli indirizzi adottati nel tempo dall'Autorità nazionale anticorruzione, la quale, per il suo carattere di indipendenza riconosciuto dal legislatore, rimane il punto di riferimento privilegiato di ogni Responsabile della prevenzione della corruzione operante nelle pubbliche amministrazioni.

Per l'anno 2022 l'attività in materia di anticorruzione e trasparenza dell'A.P.S.P., è orientata dai seguenti obiettivi strategici:

- integrazione delle misure anticorruzione con gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Amministrazione;
- integrazione delle misure anticorruzione con il PIAO;
- corsi di formazione e confronto con lo scopo di sensibilizzare, sulle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza, i dipendenti dell'Ente;
- avvio dell'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio corruttivo dell'Ente;
- individuazione di strumenti per rendere più efficace il monitoraggio della corretta applicazione delle misure anti corruttive;
- formazione di livello generale e di livello specifico in materia di trasparenza.

Le misure previste nel PTPCT 2021-2023 si ritengono adeguate e complete, pertanto, con il presente Piano si rinvia agli obiettivi strategici del PTPCT 2021-2023 e alle misure in materia di anticorruzione e trasparenza in esso previste, che si intendono qui interamente richiamate.