

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 dd. 25.03.2026



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

Triennio 2026-2028

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

Sommario

INTRODUZIONE	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
<i>Valore pubblico</i>	6
<i>Performance</i>	7
SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
IMPLEMENTAZIONE TRASPARENZA	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	9
SEZIONE 4. SMART WORKING	11
SEZIONE 5. MONITORAGGIO	12
Allegati	13

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.

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 recepito la disciplina statale, assicurandone la compatibilità con l'ordinamento regionale. Per quanto riguarda i rapporti tra la disciplina in materia di PIAO e l'ordinamento regionale, si evidenzia che in data 19 dicembre 2022 è stata approvata la legge regionale, n. 7, recante "*Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023*" che, all'articolo 3, disciplina la materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'articolo 3 prevede infatti che, a decorrere dal 2023, si recepiscano interamente i contenuti dell'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021, senza più limitare la compilazione alle sole parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del medesimo articolo, già di compilazione obbligatoria.

Con riferimento alle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona, secondo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, rimane fermo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, della legge regionale n. 7 del 2021, pertanto ad esse **si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, del D.L. n. 80/2021, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti** e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti.

In definitiva, le sezioni del PIAO da ritenersi di **compilazione obbligatoria** per gli enti ad ordinamento regionale, **con meno di cinquanta dipendenti** (disciplina estesa a tutte le APSP ai sensi di Legge Regionale), sono le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Anticorruzione;
- Sezione Organizzazione e Capitale Umano
 - Struttura organizzativa
 - Organizzazione del lavoro agile
 - Piano triennale dei fabbisogni di personale.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Nome Amministrazione	A.P.S.P. ANAUNIA
Tipologia	Azienda Pubblica di Servizi alla Persona / Ente Pubblico non economico
Sede legale	Via Thomas A. Edison n. 20 – 38012 Predaia fraz. Taio (TN)
Contatti	Telefono 0463/467617 Fax 0463/467621 Mail info@apsptaio.org Pec apsptaio@pec.it
Codice fiscale / Partita IVA	01839930227 / 01839930227
Sito internet	www.apsptaio.org
Consiglio di Amministrazione adottante	Presidente Flavio Gilli Vicepresidente Claudio Poli Consigliere Nicholas Chini Consigliere Loretta Ferenzena Consigliere Nicola Maccani Consigliere Paolo Pellizzari Consigliere Carla Rizzardi
Direttore	Fausto Flaim
RPCT	Fausto Flaim
DPO	Matteo Grazioli
Responsabile per la transizione al digitale	Fausto Flaim
RASA	Silvana Giusti
Revisore del conto	Gilberto Borzaga

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Sulla base delle linee di indirizzo contenute nelle politiche di welfare, l'APSP come da Statuto proprio eroga e promuove interventi con particolare attenzione ai servizi ad alta integrazione socio-sanitaria e di supporto alla non autosufficienza. Garantisce la miglior qualità di vita possibile agli anziani fragili, in un ambiente sicuro, accogliente e familiare offre assistenza sanitaria, sociale e riabilitativa. L'APSP contribuisce alla programmazione sociosanitaria, potenziando la propria presenza sul territorio e qualificando ulteriormente la rete dei servizi dedicati alla persona.

Gli ambiti riguardano la prevenzione, con iniziative specifiche sotto l'aspetto psico-fisico sociale e culturale, la cura della salute nel senso più ampio e la riabilitazione per persone diversamente abili o autosufficienti.

L'APSP, attenta anche ai nuovi bisogni emergenti, in un'ottica di sviluppo e apertura al territorio, realizza e promuove servizi alternativi e integrativi alla residenzialità, sostiene la permanenza di persone socialmente fragili il più a lungo possibile presso la loro abitazione e, nel corso dell'anno 2026, metterà a disposizione apposite residenze dotate di supporti (Alloggi Protetti).

L'APSP riconosce il personale come risorsa fondamentale per offrire sostegno e accompagnamento umano alle persone; individua competenze relazionali, per l'aiuto e il benessere generale della persona e competenze sanitarie per le cure. A sostegno sono offerti percorsi di formazione e aggiornamento continui e il lavoro d'equipe.

L'APSP assicura che i servizi offerti siano caratterizzati dalla necessaria riservatezza, da una accurata accoglienza, dal rispetto della dimensione familiare e dalla promozione di occasioni di socializzazione e di apertura verso la Comunità.

L'APSP inserita attivamente in una rete di relazioni con il territorio, ne cura il mantenimento e lo sviluppo anche valorizzando il volontariato, inteso come importante risorsa per qualificare ulteriormente il servizio offerto alla persona e per questo ne cura il sostegno, la formazione e l'aggiornamento con azioni formative e culturali aperte anche alla cittadinanza.

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal D.M. n. 132 del 30/06/2022 per gli Enti pubblici di piccole dimensioni.

La L.R. del 19 dicembre 2022, n. 7, confermando l'impostazione della precedente L.R. n.7 del 20 dicembre 2021, infatti (1) assoggetta le APSP, indipendentemente dal numero dei dipendenti, alle disposizioni semplificatorie previste per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti.

Ciò premesso si fa qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per le APSP è il Piano Programmatico aziendale 2026-2028 al seguente link <https://www.apsptaio.org/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-general/Atti-general/Documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/Piano-Programmatico-2026-2028>

¹ L.R.19/12/2022 n. 7, art.3. "Rimane fermo quanto previsto dall'articolo 4 (Piano integrato di attività e organizzazione), comma 2, della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 7, per le aziende pubbliche di servizi alla persona. Ai fini dell'adozione del PIAO, per queste ultime valgono gli stessi termini previsti per gli enti locali.

L.R. 20/12/2021 n.7 art. 4 (Piano integrato di attività e organizzazione) (omissis). 2. Alle aziende pubbliche di servizi alla persona si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per gli enti assoggettati all'adozione del PIAO in forma semplificata.

In ogni caso la norma prevede di fare qui riferimento al Piano delle Performance di cui al D. Lgs. 150/2009, decreto al quale l'Ente non è assoggettato.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano Programmatico 2026-2028 al seguente link <https://www.apsptaio.org/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-general/Atti-general/Documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/Piano-Programmatico-2026-2028>

Il Direttore verrà valutato direttamente sulla capacità di condurre la struttura al raggiungimento degli obiettivi che la APSP Anania si è data nel Piano Programmatico triennale approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Nella relazione sulla gestione, allegata al Bilancio di esercizio, il Direttore dà conto anche del livello di raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione. La valutazione dei risultati raggiunti e la valutazione dei comportamenti del Direttore avviene tramite la compilazione della "Scheda di valutazione dei dirigenti delle A.P.S.P.", che costituisce l'allegato 3 dell'Accordo di settore attuativo del CCPL 2022-2024.

A sua volta il Direttore assegna annualmente obiettivi specifici ai responsabili dei servizi interni. Il personale titolare di posizione organizzativa e quello destinatario di indennità specifica è tenuto a presentare semestralmente al Consiglio di Amministrazione una relazione dettagliata sul raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dall'Accordo di settore del personale dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali di data 01/10/2018 e per le posizioni organizzative dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2016/2018.

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Come indicato nella delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del presente PIAO, alla luce dei monitoraggi e del riesame effettuato dal RPCT e da quanto emerso dalla relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, relativa all'annualità 2025, verificata l'effettività e l'efficacia delle misure adottate, rilevata l'assenza di fenomeni corruttivi nella A.P.S.P., in assenza di cambiamenti organizzativi significativi nel corso del 2025, la A.P.S.P. si avvale della facoltà prevista dall'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7/2005, dal P.N.A. 2022, confermato dal PNA 2024 per i piccoli comuni, di prorogare per il 2026 le misure adottate con il P.I.A.O. 2025-2027, cui si rinvia integralmente al seguente link: <https://www.apsptaio.org/content/view/full/35996> .

IMPLEMENTAZIONE TRASPARENZA

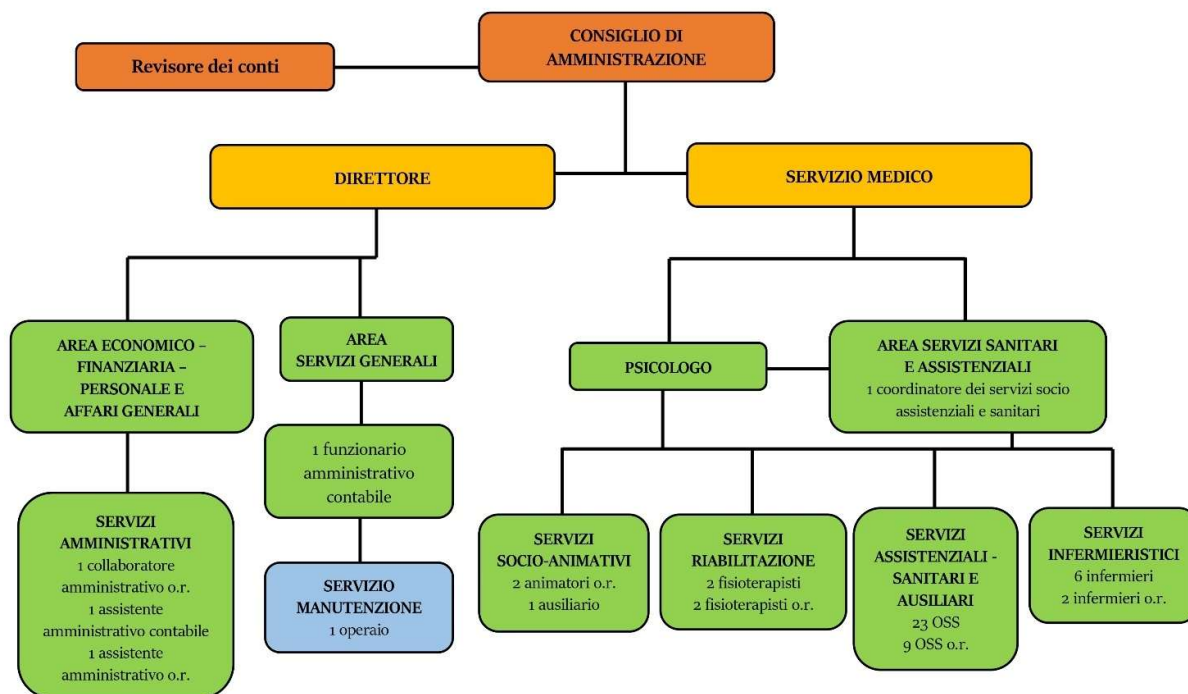
L'ente è impegnato nell'adeguamento della propria sezione "Amministrazione Trasparente" agli schemi tipo obbligatori dettati da ANAC per l'implementazione della Piattaforma Unica della Trasparenza. Conferma a tal fine le deleghe e le responsabilità definite nel PIAO 2025-2027.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dall'anno 2023.

A seguire l'organigramma vigente al 31/12/2025.

ORGANIGRAMMA



Circa la dotazione organica, la ricognizione in data 31.12.2025 vede in **servizio 52,55 dipendenti TPE (tempo pieno equivalenti)**, di cui 52 in ruolo, incluso il Direttore.

Consistenza del personale presente al 31.12.2025

PERSONALE SUDDIVISO PER QUALIFICA E REPARTO	31/12/2024 Unità tempo pieno equivalenti	31/12/2024 Teste, dipendenti
Personale amm.vo -impiegati	3,11	4
Personale amm.vo -direzione	1	1
Personale manutenzione	1	1
Personale di assistenza - ausiliari	/	/
Personale di assistenza - OSS	31,83	36
Personale sanitario - Infermieri	9	10
Personale sanitario - Coordinatore	1	1
Personale sanitario - Fisioterapisti	2,94	4
Personale di animazione - ausiliari	1	1
Personale di animazione - assistente	1,67	3
TOTALI	52,55	61

Piano triennale fabbisogni del personale

Programmazione assunzioni e cessazioni

La programmazione pluriennale dei fabbisogni di personale da parte delle APSP, prevista dall'art. 27, comma 2 della L.R. n. 7/2005, fino alla data 30 ottobre 2021 non era disciplinata da norme specifiche ed era quindi da esercitarsi all'interno degli strumenti di programmazione propri delle APSP stabiliti dall'ordinamento regionale: il bilancio pluriennale, il piano programmatico (o piano delle attività) e il budget, previsti rispettivamente dagli articoli 4, 5 e 6 del D.P.Reg. 13 aprile 2005, n. 4/L.

Le APSP, nel quadro dell'autonomia regolamentare, gestionale e tecnica attribuita alle stesse dall'art. 2 comma 3 della L.R. n. 7/2005, hanno integrato e specificato dette norme regionali mediante l'adozione di regolamenti aziendali.

L'art 12. del Regolamento di organizzazione dell'Azienda ha disposto che le indicazioni programmatiche in materia di risorse umane siano contenute negli strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento regionale.

Nel corso del prossimo triennio si prevede che n. 1 dipendenti cessino dal servizio per raggiungimento di età pensionabile.

Di seguito la tabella riepilogativa:

QUALIFICA	2026	2027	2028
INFERMIERE		1	
TOTALE	/	1	/

Si prevedono ritorni dal periodo di maternità. Le cessazioni e le assunzioni sono parte integrante della nostra strategia di gestione delle risorse umane, finalizzata a garantire un team dinamico e competente. Inoltre, stiamo adottando misure proattive per accogliere il ritorno di coloro che sono stati in congedo per maternità, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e motivante.

Sono previste come sempre le risorse finanziarie necessarie a garantire gli standard assistenziali nel settore assistenziali e curativo, come previsto dalla normativa provinciale dell'accreditamento.

Formazione del personale

L'art. 91 del vigente CCPL afferma al comma 1 che le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, atto a promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi, da perseguire per il buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

La formazione del personale riveste una rilevanza strategica all'interno dell'organizzazione. La Coordinatrice dei servizi socio-sanitari, in qualità di Responsabile della formazione, verifica i bisogni e la domanda formativa dei dipendenti. Successivamente viene definito il Piano di formazione annuale, aggiornato sulla base di evenienze emerse in corso d'anno.

Il Piano della formazione 2026 è stato approvato con determinazione del Direttore n. 9 dd. 03/02/2026.

Il piano formativo annuale definisce attività mirate allo sviluppo delle competenze professionali, al conseguimento dei crediti ECM e alla promozione di un approccio multidisciplinare e collaborativo. Si tratta di uno strumento flessibile, adattabile a nuove esigenze, finalizzato a migliorare la qualità dell'assistenza e a favorire un clima positivo per residenti, familiari e operatori.

SEZIONE 4. SMART WORKING

Questa sezione sostituisce il cd. POLA, Piano Operativo del Lavoro Agile, una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro pubblico.

Dovrebbero qui descriversi le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Dovrebbero altresì definirsi le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale di Trento n. 1495 di data 26 agosto 2022, il 21 settembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.P.Ra.N. e dalle organizzazioni sindacali l'Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali - area non dirigenziale. L'Accordo sindacale di comparto richiamato è conseguente al Piano strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro pubblici e privati della provincia autonoma di Trento - denominato "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente", approvato dalla Giunta provinciale di Trento con deliberazione n. 1476 del 3 settembre 2021. Le prime misure organizzative per la messa in atto di detto Piano strategico furono definite dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1735 del 25 ottobre 2021. L'art. 1 comma 4 dell'Accordo sindacale di comparto richiamato prevede che l'individuazione dei processi, delle attività e delle mansioni che possono essere svolte mediante il lavoro agile, nonché del contingente di personale impiegabile nel lavoro agile, siano oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCPL.

Con decreto del Presidente n. 9 del 04/10/2022, l'A.P.S.P. ha preso atto dell'accordo provinciale per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali - area non dirigenziale di data 21/09/2022.

Sulla base di questo accordo sarà possibile attivare la procedura di concertazione con le OO.SS. al fine di individuare le posizioni che possono o non possono essere oggetto di lavoro a distanza, sulla base delle caratteristiche con cui vengono svolte le mansioni e le attività all'interno dell'Ente.

Ad oggi non è pervenuta alcuna richiesta di attivazione del lavoro a distanza da parte di dipendenti dell'A.P.S.P. che occupano posizioni che potenzialmente potrebbero essere oggetto di tale tipologia di lavoro e pertanto l'A.P.S.P. Anaunia di Predaia fraz. Taio non ha sin qui adottato in forma strutturata la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile.

SEZIONE 5. MONITORAGGIO²

Il monitoraggio degli obiettivi del PIAO, sia di quelli della sezione valore pubblico, che degli obiettivi di performance individuati a livello dirigenziale e collettivo, che il monitoraggio della realizzazione e rispetto degli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alle necessarie misure di trasparenza dell'azione pubblica, nonché la verifica della corretta implementazione della dotazione organica, viene svolto, in assenza di un Organismo indipendente di valutazione, **dal Direttore** il quale si avvale a tal fine dei suoi diretti collaboratori/Referenti.

Il monitoraggio formale di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno alla prima metà del mese di luglio, e la seconda verso la prima metà del mese di dicembre di ogni anno.

La seconda sessione di monitoraggio consente altresì di provvedere al riesame delle misure adottate e dell'efficacia delle stesse, anche al fine della progettazione del successivo ciclo programmatico e strategico aziendale.

Il monitoraggio viene documentato per iscritto e archiviato come documentazione endo-procedimentale.

L'ente si impegna ad organizzare, nel triennio considerato, un'indagine sulla soddisfazione del cliente, individuato nell'ospite e nei suoi familiari. La *Customer Satisfaction* rappresenta l'analisi dei dati rispetto all'indice di gradimento del servizio da parte degli ospiti o dei loro familiari.

In ogni caso, nell'ambito del programma di miglioramento continuo della qualità interna, la APSP raccoglie ogni anno opinioni e suggerimenti in riferimento ai servizi offerti.

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

² La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2025, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022, peraltro la circolare della Regione TAA ne prescriverebbe la compilazione.

Il riferimento è all'art. 5 del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*"

1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Allegati

Allegato 1 – Codice di Comportamento Aziendale

Allegato 2 – Albero della trasparenza

Allegato 3 – Tabellone Processi/Rischi