

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026



APSP Fondazione Pitsch

Approvato con delibera del CdA n. 7/2024

L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale TAA del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", e del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022. I contenuti del Piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi dell'art. 2 comma 2 del DM n. 132 del 30/06/2022.

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	6
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	7
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
SEZIONE SMART WORKING	13
SEZIONE MONITORAGGIO	14

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 82004570212

- Denominazione Amministrazione: APSP Fondazione Pitsch
- Presidente CdA: dott.ssa Rossana Andreoni
- Revisori del conto: dott. Gianluca Renzullo
- Direttore: Iris Cagalli
- RPCT: Iris Cagalli
- RASA: Iris Cagalli
- DPO/RPD: Ditta Renorm Srl, Dott. Francisco Garcia

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

I risultati attesi nel triennio 2024-2026 in termini di obiettivi programmati generali e specifici, sono valore aggiunto per la APSP. In specifico sono orientati al benessere dell'anziano che necessita di particolari attenzione e cure. Gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa hanno come fine l'incremento del benessere economico e sociale del proprio contesto di riferimento, dei cittadini e del tessuto produttivo. La Fondazione Pitsch APSP è un importante datore di lavoro e costituisce un valore aggiunto per il territorio comunale e per le persone che ci vivono.

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM n. 132 DEL 30/06/2022 per le aziende pubbliche 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 2024-2026.

Obbiettivi di valore pubblico:

Gli obiettivi aziendali del Piano programmatico aziendale e del Bilancio preventivo economico pluriennale per il triennio 2024-2026, sono stati ampliati e approfonditi con un piano strategico dettagliato contenuto nella delibera del CdA n. 7/2024, preceduta da una plenaria del personale nel mese di marzo 2024, durante la quale è stata preparata la cornice per il piano strategico, di cui si riportano le macrovoci degli obbiettivi di valore pubblico in collegamento con gli obiettivi aziendali. La delibera 7/2024 contenente il piano strategico

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.

dettagliato è stato sottoposto a diversi passaggi di verifica, dovuti al rinnovo della Direzione e del Consiglio di Amministrazione nell'autunno del 2023.

VALORE PUBBLICO
piano strategico 2024 - 2026
pietre miliari
ripristino dell'attività ordinaria
acquisizione personale
mantenimento del personale
comunicazione verso l'esterno
catalogo progettuale Cura Resort 2026
revisione Carta dei Servizi
ricertificazione sigillo RQA

Obiettivi aziendali:

Gli obiettivi aziendali sono stati approvati e pubblicati con la delibera del CdA del n. 40/2023 e 41/2023. "Approvazione del Piano programmatico aziendale e del Bilancio preventivo economico pluriennale per il triennio 2024-2026" e il documento è pubblicato sul sito www.pitsch.it nella sezione "Amministrazione trasparente" <https://one33.robbyone.net/Entities.aspx?cid=218&sid=100>

A riguardo di ciò si riprende l'approfondimento di cui prima che nelle macrovoci riprende le seguenti pietre miliari:

piano strategico 2024 - 2026
petre miliari
pianificazione della formazione
Senso 7
rinnovo sigillo RQA
mantenimento dei processi di miglioramento continuo
manutenzione straordinaria
nuovi servizi

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 di Attività Annuale, e nel Piano Programmatico 2024-2026.

Si invita il Direttore a presentare particolare attenzione alle seguenti attività inerenti la materia di anticorruzione più esposte a rischio:

rapporto con i parenti, rapporto con i fornitori, accesso ai servizi residenziali, gestione delle mance e dei regali.

Gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente al Direttore, e sulla realizzazione dei quali egli è specificamente valutato, sono per il triennio considerato:

- Avviare e completare entro il 2025 i lavori di ristrutturazione del Centro di Degenza A. Antonio;
- Avviare il percorso RQA;
- Organizzazione di periodici incontri con i parenti
- Avvio della promozione dell'immagine aziendale, pubbliche relazioni e rinforzo del network;
- Rafforzamento del personale assistenziale ed infermieristico tramite l'introduzione di plenarie e riunioni di equipe e coordinamento con cadenza regolare;

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo di lavoro "testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e della APSP del 02.07.2015".

Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi del DM n 132 del 30/06/2022, la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dal CdA, ai sensi della legge n. 190 del 2012, a corredo di quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera CDA n. 12 del 28.04.2022, e confermato per il 2023 con delibera del CdA n. 03 del 23.01.2023 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla L.R. n.3 del 27/07/2020, che accomuna le APSP ai Comuni con meno di 5000 abitanti, e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.

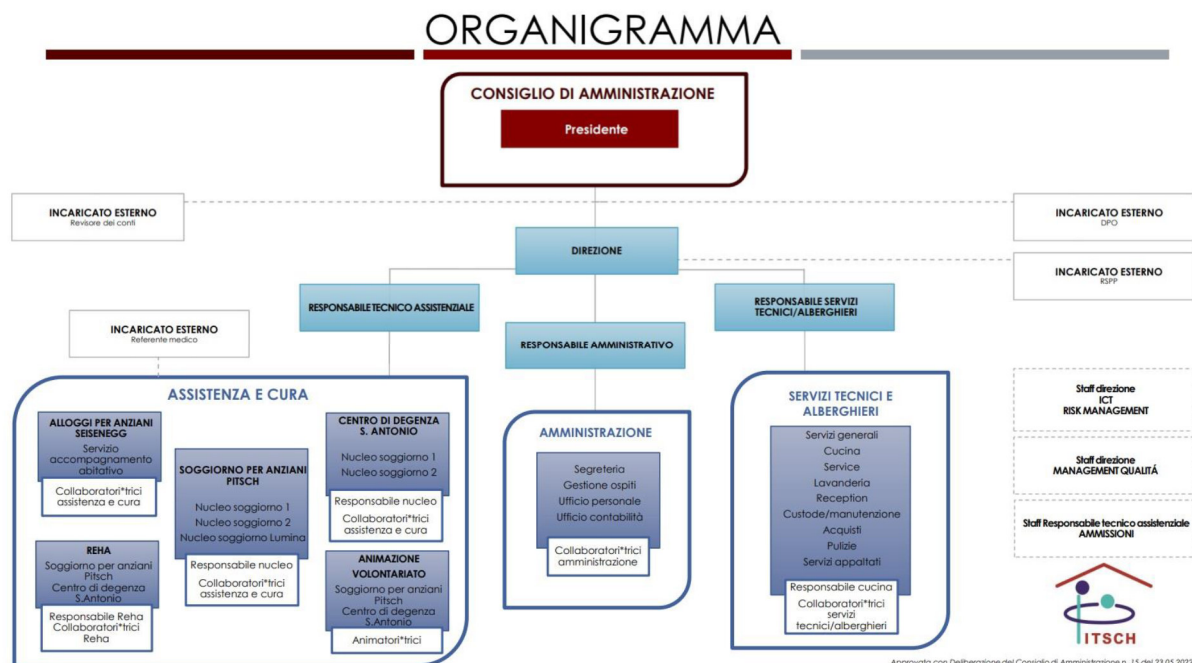
Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 43/2023 il PTPCT 2022-2024 anche per il 2024.

Il PTPCT, completo di allegati, è consultabile all'indirizzo:

<https://one33.robbyone.net/Entities.aspx?cid=218&sid=131>

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



L'organigramma aziendale della Fondazione Pitsch è stato approvato con delibera n. 15 del 23.05.2022. Rispetto al precedente organigramma sono stati inseriti i servizi di pulizie interne e il management qualità.

Per quanto regolato dalla delibera provinciale 1419/2018 art. 32, c. 2 la direttrice è responsabile dell'efficienza e dell'efficacia della gestione e dell'organizzazione nonché della corretta gestione della struttura, in base alle disposizioni vigenti, allo statuto, al regolamento dell'ente gestore e al regolamento interno della struttura. A tal fine essa assume la gestione delle risorse umane e materiali e il relativo controllo, nel limite delle risorse assegnate e delle attribuzioni conferite. Il fabbisogno di personale è regolato in base agli art. 37 e 38 della suddetta delibera provinciale. Tale fabbisogno regolato è inteso come personale minimo indispensabile per poter offrire il servizio. Oltre tale fabbisogno l'ente è libero di assumere ulteriore personale sempre a seconda della propria situazione finanziaria.

La variazione della pianta organica per il personale della Fondazione Pitsch è stata approvata con delibera n. 10 del 28.03.2022.

Posizione	Qualifica	Livello funzionale	N° posti	Attestato di Bilinguismo	Requisiti d'accesso	Descrizione mansioni
PERSONALE AMMINISTRATIVO						
1	Direttore/trice in residenze per anziani	VIII	1	C1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 78	Prof. prof. n° 78
2	Funzionario amministrativo/a	VIII	1	C1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 72	Prof. prof. n° 72
3	Assistente amministrativo/a	VI	5,4	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 43	Prof. prof. n° 43
4	Operatore/trice amministrativo/a anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.	V	0,6	B1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 31	Prof. prof. n° 31
5	Coadiutore/trice anche con mansioni di applicazione dell'informatica	IV	0,5	B1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 25	Prof. prof. n° 25
6	Coordinatore/trice assistenza diretta	VIIter	3,5	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 64	Prof. prof. n° 64
		VIIter		B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo	Prof. prof. n°
					professionale n. 65, 66 oppure 67	65, 66 oppure 67
		V		B1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 38 oppure 41	Prof. prof. n° 38 oppure 41

PERSONALE PER I SERVIZI GENERALI						
7	Capo cuoco/a	V	1	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 40	Prof. prof. n° 40
8	Cuoco/a specializzato/a	IV	2	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 19	Prof. prof. n° 19
9	Operaio specializzato/a	IV	1	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 15	Prof. prof. n° 15
10	Aiuto cuoco/a	III	4	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 14	Prof. prof. n° 14
11	Operaio qualificato/a	III	1	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 9	Prof. prof. n° 9
12	Addetto/a alle pulizie qualificato/a - Inserviente	II	38	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 2	Prof. prof. n° 2
13	Usciere	II	1	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 6	Prof. prof. n° 6

PERSONALE PER L'ASSISTENZA DIRETTA						
14	Responsabile tecnico-assistenziale (Infermiere)	Vllter	1,75	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 64	Prof. prof. n° 64
15	Dietista in residenze per anziani	Vllter	1	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 71	Prof. prof. n° 71
16	Infermiere professionale	Vllter	29	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 64	Prof. prof. n° 64
17	Logopedista	Vllter	2	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 65	Prof. prof. n° 65
18	Fisioterapista	Vllter	3	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 66	Prof. prof. n° 66
19	Terapista occupazionale	Vllter	3	B2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 67	Prof. prof. n° 67
20	Operatore/trice socio-	V	43,6	B1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo	Prof. prof. n°
	assistenziale o Assistente geriatrico ed assistenziale				professionale n. 38 o 41	38 o 41
21	Assistente per le attività diurne	V	1	B1	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 39	Prof. prof. n° 39
22	Operatore/trice socio-sanitario o Ausiliario socio assistenziale (profilo professionale ad esaurimento)	IV	48	A2	Vedasi descrizione dell'apposito profilo professionale n. 20 o 20bis	Prof. prof. n° 20 o 20bis

Sommario:

Area:	Posti:
Personale amministrativo	12
Personale dei servizi generali	48,00
Personale dell'assistenza diretta	132,35
Somma	192,35

Nel mese di Luglio 2023 è stata assunta una nuova direttrice e ad ottobre sempre del 2023 è stato rinnovato il CdA e nominato il nuovo Presidente.

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, si registra la prossima cessazione di alcuni collaboratori, la cui sostituzione è stata programmata e pianificata con largo anticipo, al fine di non compromettere la qualità del servizio. Nell'anno 2025 l'attuale responsabile amministrativo e vice-direttore andrà in pensione e con il CdA si deciderà quando e come viene sostituito il responsabile amministrativo. Se poi questa persona sarà anche il/la sostituto/a della direttrice/direttore, si deciderà nell'anno 2025.

Per quanto riguarda le cessazioni di personale, si prevedono ritorni dal periodo di maternità e sono in corso procedure di ricerca per individuare nuovi collaboratori qualificati. Le cessazioni e le assunzioni sono parte integrante della nostra strategia di gestione delle risorse umane, finalizzata a garantire un team dinamico e competente.

L'impegno per la costante ricerca di nuovi talenti riflette la nostra determinazione a mantenere uno standard elevato di competenze e a rispondere in modo flessibile alle esigenze in evoluzione del nostro organismo.

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.

SEZIONE 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.

Secondo la nuova direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione firmata il 29 dicembre 2023, la possibilità per i dipendenti pubblici di lavorare in smart working è rimessa ai singoli dirigenti delle amministrazioni, secondo gli accordi individuali. Infatti, i lavoratori del settore pubblico sono rimasti esclusi dalla proroga dello smart working prevista dal DL n. 132/2023, che ha esteso la scadenza del 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024. Dal 1° gennaio, quindi, è terminato il regime di tutela e si è tornati alle regole ordinarie.

La APSP Fondazione Pitsch ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale, e allo stato attuale ha adottato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile. Nel corso del 2024 si intende progettare e mettere in campo un piano per il lavoro agile per il personale amministrativo in collaborazione con ARPA e GVCC.

SEZIONE 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, dell'introduzione dello Smart working, viene svolto, in assenza di un Organismo indipendente di valutazione, dal Direttore il quale si avvale a tal fine dei suoi diretti collaboratori.

Il monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno al mese di giugno, e la seconda verso la fine del mese di novembre 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, utilizzando come strumento RQA.**

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 2023, 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.