

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Allegato alla Delibera n. 3 del 30 gennaio 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Sommario

PREMESSA.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	2
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
Sottosezione di programmazione Valore pubblico.....	5
Sottosezione di programmazione Performance	9
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza	22
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	25
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	25
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	27
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale	31
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	41

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni, ogni anno, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione sociale:	Ipab "Luigi Mariutto"
Sede legale:	Via Zinelli, 1
Telefono:	041/5799411
Fax:	041/432151
E-mail:	info@casaluigimariutto.it
Pec:	info@pec.casaluigimariutto.it
Codice Fiscale:	82005070279
P. Iva:	01865220279
Sito istituzionale:	www.casaluigimariutto.it

Presentazione dell'Ente

Il Centro Servizi alla Persona "Luigi Mariutto" è un Ente pubblico che accoglie persone anziane non autosufficienti nato per volontà testamentaria del fondatore nel 1907, da allora si è sviluppato fino a strutturarsi in quattro Residenze costruite in momenti storici diversi, con caratteristiche differenti come tipologia di nuclei e come grandezze.

Il Centro Servizi alla Persona "Luigi Mariutto" costituisce un bene pubblico e in quanto tale appartiene alla cittadinanza del territorio cui i suoi servizi sono rivolti. Le persone, in qualità di ospiti, di lavoratori, di familiari e volontari, sono parte di questa comunità e in applicazione dei dettami costituzionali collaborano ognuno alla gestione, sviluppo e buon andamento delle attività.

Si trova in un territorio comunale di circa 30.000 abitanti poco lontano dalla città di Venezia, ha una realtà territoriale circostante molto attiva che offre molti servizi ai cittadini di tutte le età; è inoltre collocato nelle immediate vicinanze dell'Ospedale e degli ambulatori specialistici dell'Azienda Ulss 3 Serenissima.

La filosofia dei servizi è di dare risposte qualificate, che partono dai bisogni della persona anziana e ne rispettano l'individualità. Il trattamento degli ospiti è improntato a principi di rispetto psicofisico e sociale della persona, evitando ogni comportamento o azione che possa ledere la dignità della stessa. Finalità specifiche sono quelle di assicurare una costante tutela degli ospiti garantendo prestazioni di carattere assistenziale, sanitario e riabilitativo, per far fronte a ogni loro esigenza; favorire la socializzazione tramite servizi d'animazione socio-culturale, di attività motorie e ludico ricreative, o altri interventi ritenuti idonei allo sviluppo di sinergie e politiche sociali; coinvolgere gli ospiti nella vita della collettività per rendere più serena la loro permanenza e più agevole il loro reinserimento nel proprio contesto familiare e sociale; garantire la maggiore autonomia e privacy possibile in relazione alla caratteristica vita di relazione della struttura stessa. Il Centro Servizi alla Persona Luigi Mariutto si propone di prendersi cura delle persone che per diversi motivi non possono più abitare nella loro casa, anziane e non, promuovendo ogni iniziativa di cura a loro favore, in collaborazione con i familiari e le risorse del territorio. L'impegno è di dare risposte adeguate e personalizzate ai bisogni di ogni singola persona, nel rispetto della loro libertà di scelta, ponendola al centro di una progettualità condivisa da un'équipe, multi professionale; in un'esperienza che va considerata come una nuova comunità, dove si tessono relazioni che hanno come valore aggiunto la persona stessa.

I servizi erogati si propongono di assicurare alle persone "ospiti e clienti" che, anche in caso di malattia, dipendenza, non autosufficienza, la vita abbia comunque un "senso" e un "valore" in quanto tale, anche grazie a forme d'intervento di sostegno, nel rispetto delle scelte personali ed etiche di ognuno

Identità Aziendale

L'I.P.A.B. Luigi Mariutto, Centro Servizi alla Persona, è un'istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza ai sensi della Legge n. 6972 del 17/07/1890 e s.m.i. e si configura come un organismo di diritto pubblico ricompreso tra gli enti locali non territoriali, con finalità di erogazione, senza alcun fine di lucro, di servizi sociale ed assistenziali a favore di persone anziane, autonome e non, od oltre tipologie di persone bisognose di assistenza.

L'Ente si propone di sostenere, promuovere e gestire ogni iniziativa di accoglienza e assistenza a favore delle persone anziane seguendo quanto disciplinato dal sistema normativo regionale.

Mission

Il Centro Servizi alla Persona "Luigi Mariutto" si propone di prendersi cura delle persone che per diversi motivi non possono più abitare nella loro casa, anziane e non, pro-

muovendo ogni iniziativa di cura a loro favore, in collaborazione con i familiari e le risorse del territorio.

L'impegno è di dare risposte adeguate e personalizzate ai bisogni di ogni singola persona, nel rispetto della loro libertà di scelta, ponendola al centro di una progettualità condivisa da un'équipe, multi professionale; in un'esperienza che va considerata come una nuova comunità, dove si tessono relazioni che hanno come valore aggiunto la persona stessa.

L'obiettivo generale del servizio è quello di garantire, nel rispetto dell'individualità, della riservatezza e della dignità della persona, una qualità di vita il più possibile elevata alla persona anziana per lo più non autonoma, considerandone i bisogni psichici, fisici e sociali, attraverso un'assistenza qualificata e continuativa, in stretta collaborazione con la famiglia ed i servizi del territorio, alla ricerca del benessere e delle condizioni di salute descritte sotto tutti gli aspetti (fisico, cognitivo, sociale relazionale) dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Servizi offerti

Servizi Residenziali e semiresidenziali

L'IPAB Luigi Mariutto è accreditato presso la Regione del Veneto, ai sensi della vigente normativa in materia, per complessivi n. 264 posti letto così suddivisi:

Residenza Gelsomino n. 90 posti letto;

Residenza Melograno n. 60 posti letto;

Residenza Quercia n. 54 posti letto;

Residenza Magnolia n. 60 posti letto.

Ai suddetti posti si devono aggiungere n. 20 posti di **Centro Diurno** per persone anziane non autosufficienti (servizio semiresidenziale) situati al piano terra della Residenza Melograno.

Servizi attivi

I servizi offerti sono descritti nella carta dei servizi e sono attualmente attivi come segue.

Soggiorno permanente non autosufficienti

Il Soggiorno permanente offerto alla persona non autosufficiente prevede che l'interessato, o chi per lui, si rivolga al Servizio Sociale del Comune di residenza o al medico di medicina generale i quali provvederanno ad attivare la U.V.M.D. (*Unità Valutativa Multi Dimensionale*). A seguito della valutazione della U.V.M.D. il Distretto Socio-Sanitario (*per i residenti nei Comuni di pertinenza della A.U.L.S.S. 3*) provvederà ad inviare alla Direzione Servizi Sociali della A.U.L.S.S. 3 la documentazione necessaria per l'inserimento nella Graduatoria Unica per la Residenzialità (*RUR*). Quotidianamente le assistenti sociali, verificano la disponibilità dei posti e i nominativi presenti nella graduatoria regionale per procedere alla prenotazione del posto letto

previo contatto telefonico con la persona interessata o i familiari di riferimento.

Soggiorno temporaneo riabilitativo

Il soggiorno temporaneo di carattere riabilitativo è rivolto a persone anziane in condizioni di non autosufficienza (*anche temporanea*) che necessitano di un periodo riabilitativo; la riabilitazione è intesa in senso ampio, sia fisico che cognitivo-relazionale-sensoriale. La durata del percorso riabilitativo va da un minimo di 30 giorni a un massimo di 90 giorni, fatte salve ulteriori possibilità di proroga valutate nel corso del soggiorno.

Soggiorno temporaneo per anziani non convenzionati

Le nostre residenze possono ospitare persone non autosufficienti non convenzionate per brevi soggiorni (*max. 30 gg*) in aiuto supporto alle famiglie in difficoltà (*ad es. breve ricovero del familiare di riferimento*).

Centro Diurno per persone non autosufficienti

Il Centro Diurno rappresenta un'opportunità offerta alla popolazione anziana non autosufficiente che vive presso il proprio domicilio e si configura pertanto come un valido aiuto alle persone sole e come un qualificato sostegno alle famiglie che si stanno impegnando nella cura domiciliare.

Il servizio è attivo dalle 8.30 alle 18.30, dal lunedì al venerdì e propone attività di cura assistenziale, interventi di stimolazione cognitiva e riabilitazione delle abilità socio-relazionali, funzionali e motorie.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Il valore pubblico dell'IPAB Luigi Mariutto si estrinseca nell'erogazione di un adeguato livello, secondo lo specifico bisogno, di assistenza e cura medica, infermieristica, riabilitativa, tutelare e alberghiera rivolta a persone di norma anziane in condizione di non autosufficienza.

Per la creazione del valore pubblico, la strategia del Centro Servizi è improntata al raggiungimento dei seguenti target:

- a) produrre risultati oggettivamente validi per gli stakeholder nei confronti dell'organizzazione;
- b) intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo;
- c) la qualità del servizio erogato e la legittimazione nei confronti degli stakeholder.

La strategia del Centro Servizi rivolta alla creazione del valore pubblico è un percorso di miglioramento continuo dell'organizzazione, che non può essere circoscritto nel confine dell'orizzonte temporale di riferimento del presente Piano.

I portatori d'interesse

Per portatori di interesse (*stakeholder*) si intendono tutti i "soggetti" interni ed esterni che hanno con l'IPAB "Luigi Mariutto" relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nell'attività dell'azienda.

L'IPAB "Luigi Mariutto" è una realtà che dialoga e si confronta con numerosi enti, istituzioni, soggetti pubblici e privati. Ogni interlocutore è coinvolto in misura diversa, a seconda del suo ambito di interesse e di relazione con l'Ente. Tra gli stakeholder ci sono portatori di interessi di vario tipo, economico, sociale, ambientale, e l'IPAB "Luigi Mariutto" ha assunto nei loro confronti precisi impegni che tengono conto delle loro esigenze, aspettative, bilanciandole ed integrandole nelle strategie aziendali.

Il dialogo con gli stakeholder

La politica che l'IPAB "Luigi Mariutto" promuove principalmente è quella di creare un rapporto sereno, di dialogo e di collaborazione con tutti gli stakeholder, sia interni che esterni.

A tal proposito il sistema principale consiste nel mantenere costante lo scambio di informazioni tra le parti incentivando e predisponendo momenti di incontro e di scambio di conoscenze e di valutazioni.

Il valore creato per gli stakeholder

Il Centro servizi alla persona imposta i rapporti con i propri stakeholder su principi di buona fede, correttezza, lealtà e trasparenza nel rispetto delle norme di legge, dello Statuto e dei regolamenti in modo da instaurare e consolidare rapporti di fiducia e fidelizzazione.

L'ascolto degli stakeholder

L'ascolto è da sempre al centro dell'attività dell'Ente e per questo, annualmente, investe in attività diverse, volte ad ottenere feedback dai diversi stakeholder. Nell'ambito di questo processo periodicamente la Direzione effettua l'analisi dei dati raccolti così da individuare le principali esigenze.

La mappa degli stakeholder



I principali servizi esternalizzati

Nuova Vita Coop. Soc. Camposampiero (PD) (*socio sanitario ed assistenziale*); Eureka soc.coop.r.l. Castelfranco Veneto (*lavanolo*); Copma Soc. Coop. (*igiene ambientale*); CPL Concordia (*servizi manutentivi*);

Le persone

La dotazione organica del personale **dipendente** dell'Ente, nelle diverse professionalità, è soggetta ad una ridefinizione obbligatoria almeno triennale e comunque ogni qualvolta si sia in presenza di fatti organizzativi che incidano sulla consistenza quali/quantitativa delle risorse umane, secondo criteri di efficienza, economicità ed ottimizzazione delle risorse stesse.

Le modifiche normative hanno introdotto infatti l'obbligatorietà del **piano triennale dei fabbisogni** di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee d'indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dando facoltà all'Ente di rideterminare le dotazioni organiche, nonché l'organizzazione e gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di gestione dei servizi, in quanto assoggettato in particolare al mantenimento di un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.

Con riferimento al tema della sicurezza dei lavoratori, si è provveduto all'adozione del nuovo documento di valutazione dei rischi (**D.V.R.**), nonché all'individuazione e nomi-

na, con risorse interne, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.).

Variabili generali di contesto nella relazione con l'ambiente esterno

Comune di Mirano e altri comuni limitrofi (Conferenza dei Sindaci) – Piani di Zona

Altri Centri servizi – Gli altri Centri servizi presenti nel territorio, solo un'altra struttura è pubblica, tutte le altre sono strutture private convenzionate.

Associazioni di Volontariato - All'interno del Centro servizi vi è una buona presenza di volontari impegnati in attività di animazione, supporto relazionale e di collaborazione con il servizio di riabilitazione.

Cittadinanza – In questo momento storico, molti familiari hanno trovato modalità di assistenza a domicilio diverse, sono molto timorosi rispetto all'accoglienza in una struttura, i messaggi dei media hanno fatto vedere un'immagine distorta delle strutture.

Utenza – Superata l'emergenza COVID-19 gli utenti presentano situazioni diverse: le persone con profili bassi di non autosufficienza che oggi non hanno la possibilità di accesso in struttura e viceversa situazioni estremamente impegnative dal punto di vista sanitario o con caratteristiche molto particolari (persone giovani prive di reti familiari).

Rapporti in rete – L'Ente promuove la collaborazione con le Associazioni di Volontariato ed altri Enti del territorio, per attività rivolte al singolo e/o a gruppi di residenti dell'Istituto. Nell'ambito dei Nuclei residenziali, le attività svolte riguardano:

- partecipazione e supporto nelle attività ludico ricreative;
- collaborazione con il servizio di riabilitazione;
- supporto relazionale.

Sono attive convenzioni con le Università di Padova e di Venezia per lo svolgimento di tirocini specifici e stage. Vi sono inoltre collaborazioni e convenzioni con le scuole del territorio. Esistono anche rapporti con altri servizi specialistici dell'ULSS 3 "Serenissima", per inserimenti lavorativi protetti.

Sottosezione di programmazione – Performance

L'IPAB "Luigi Mariutto" nasce dalle volontà testamentarie di Luigi Mariutto (Mirano 18 agosto 1818 - 17 giugno 1907), Commendatore del Regno d'Italia, il quale, nel suo testamento olografo, ha previsto la donazione di tutti i suoi averi alla locale Congregazione di Carità affinché fosse istituito, testualmente: "...un istituto Autonomo che non dovrà mai fondersi con altri istituti e dovrà portare in perpetuo il mio nome destinato al ricovero, mantenimento, cura ed assistenza dei poveri pellagrosi appartenenti al Comune Amministrativo di Mirano Veneto, giusta il seguente articolo 37 ed in pari tempo al ricovero, vitto e vestito di poveri vecchi d'ambo i sessi resi

impotenti al lavoro in forza della loro avanzata età e per qualsiasi causa egualmente appartenenti al Comune suddetto”.

I motivi ispiratori che hanno guidato Luigi Mariutto nelle volontà testamentarie sono quelli che oggi l'IPAB “Luigi Mariutto” assume come obiettivi a cui tendere ovvero “la qualità della vita e il benessere della persona anziana”.

Tuttavia, richiamandosi sempre alle originarie finalità del fondatore, è necessario procedere ad una modifica ed integrazione del vigente Statuto allo scopo di aggiornarlo e armonizzarlo con le esigenze attuali e con le prospettive future delle attività socio sanitarie, sanitarie e assistenziali dell'Ente.

Un obiettivo che si intende perseguire con forza è quello di sviluppare la cultura che l'IPAB “Luigi Mariutto” costituisce un bene pubblico e in quanto tale è parte integrante del territorio del Comune di Mirano, della sua cittadinanza e delle persone a cui i suoi servizi sono rivolti.

Lo Statuto dell'IPAB “Luigi Mariutto” prevede che “l'Ente si propone di sostenere, promuovere e gestire ogni iniziativa di assistenza a favore delle persone anziane, abbienti e non, con accoglienza, per quanto riguarda i soggetti non autosufficienti, disciplinata dal sistema normativo regionale con possibile priorità, in caso di parità di condizioni, dei residenti nel Comune di Mirano da non meno di cinque anni”, promuovendo servizi sul territorio in favore delle persone anziane, progetti formativi e culturali a beneficio delle persone in stato di bisogno, dei familiari, del personale e del territorio.

Le prospettive di sviluppo

Più volte è stato affermato che l'IPAB “Luigi Mariutto” aspira ad essere soggetto “centrale” del territorio allo scopo di garantire la “filiera” di servizi socio assistenziali, socio sanitari e sanitari quali l'assistenza domiciliare, i mini appartamenti per persone anziane (social e senior housing) i servizi semiresidenziali (Centro Diurno) i servizi residenziali con la diversificazione delle unità di offerta, confermando la volontà di gestire un Ospedale di Comunità, coerentemente con quanto affermava il Piano Socio-Sanitario della Regione del Veneto 2019 – 2023 il quale stabiliva che assume valenza strategica la riforma delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza – IPAB – mediante la loro trasformazione in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona, prevedendo di valorizzare il ruolo delle stesse Aziende qualificandole come soggetti della programmazione regionale e della programmazione locale ed identificandoli quali partner privilegiati nei processi di razionalizzazione dell'offerta sociale, socio sanitaria e sanitaria.

Su questi presupposti la presente relazione intende definire le Linee programmatiche e di indirizzo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2025 – 2027 in una visione strategica, di prospettiva e di sviluppo dell'Ente.

Residenze per anziani non autosufficienti

L'IPAB "Luigi Mariutto" è accreditato presso la Regione del Veneto, ai sensi della vigente normativa in materia, per complessivi n. 264 posti letto così suddivisi:

- Residenza Gelsomino n. 90 posti letto;
- Residenza Melograno n. 60 posti letto;
- Residenza Quercia n. 54 posti letto;
- Residenza Magnolia n. 60 posti letto.

Ai suddetti posti si devono aggiungere n. 20 posti di Centro Diurno per persone anziane non autosufficienti (servizio semiresidenziale) situati al piano terra della Residenza Melograno.

La Residenza Quercia è interessata da importanti lavori che prevedono la realizzazione di interventi di miglioramento sismico dell'intera struttura e di manutenzione ordinaria e straordinaria che consentiranno di riattivare entro il 2025 i posti letto temporaneamente sospesi durante il periodo dell'emergenza sanitaria da COVID – 19 e successivamente per i suddetti lavori, suddivisi al piano terra e al primo piano in due nuclei assistenziali da n. 30 posti letto per complessivi n. 60 posti.

Per gli interventi in questione la Regione del Veneto ha già assegnato all'Ente attraverso il Fondo di rotazione in conto capitale euro 800.000,00 e recentemente, con nota del 13/11/2024 l'Assessore alla Sanità, Servizi Sociali e Programmazione Socio Sanitaria della stessa Regione ha comunicato, a seguito della richiesta presentata in data 8/03/2024, che all'Ente è stato assegnato il finanziamento di euro 490.133,42 in conto capitale a rimborso graduale destinato agli interventi da effettuare presso la medesima Residenza Quercia. Tali finanziamenti, unitamente a risorse proprie dell'Ente, consentiranno di realizzare lavori che miglioreranno in modo significativo la qualità intrinseca dell'immobile con evidenti riflessi sulla qualità della vita ed il benessere degli ospiti. Come più sopra ricordato tutto ciò permetterà di riattivare i n. 60 posti letto per dare una risposta all'elevata domanda di richieste di accoglimento provenienti dal territorio.

Conclusi gli interventi presso la Residenza Quercia e ricordato che le Residenze Gelsomino e Melograno rispondono a pieno ai requisiti strutturali stabiliti dalla vigente normativa regionale (Legge Regionale n. 22 del 2002) in quanto ultimate rispettivamente negli anni 2019 e 2008, nell'ambito della programmazione dell'Ente e secondo un disegno organico complessivo definito dal Consiglio di Amministrazione, diventa essenziale dare all'IPAB "Luigi Mariutto" un assetto definitivo del complesso dei propri edifici residenziali destinati ad accogliere persone non autosufficienti, per cui è inderogabile affrontare la situazione della Residenza Magnolia. È opportuno ricordare che si tratta di un edificio ultimato alla fine degli anni 60, suddiviso in piano terra, primo e secondo piano e dotato di stanze a due/tre letti con bagno. Le caratteristiche strutturali ed impiantistiche oltre che distributive dello stesso suggerirebbero importanti interventi di trasformazione e adeguamento necessari per

riequilibrare i costi di gestione anche energetici del complesso, oltre che la qualità e funzionalità del servizio erogabile agli ospiti.

Richiamandosi alla relazione programmatica al bilancio di previsione per l'anno 2024, nel corso dell'anno 2025 deve essere elaborato un progetto di "ripensamento" complessivo della struttura che confronti varie ipotesi, allo scopo di permettere al Consiglio di Amministrazione di assumere le decisioni necessarie a garantire nel tempo sostenibilità e qualità dell'immobile.

Si sono conclusi i lavori di demolizione della Residenza Ortensia, il cui abbattimento era stato disposto dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 34 del 7/11/2012 al fine di utilizzare la cubatura disponibile per la realizzazione della nuova Residenza Gelsomino. Con il Comune di Mirano (VE) è stato concordato di individuare una diversa collocazione dove realizzare i parcheggi previsti a seguito della demolizione del fabbricato in questione.

Entro l'anno 2026 dovrà essere affrontato e valutato l'utilizzo e la destinazione di alcune unità immobiliari presenti all'interno dell'area dell'IPAB "Luigi Mariutto", attualmente adibite a magazzini e depositi, valutazioni che dovranno sempre avere come riferimento una visione d'insieme coerente con le prospettive dell'Ente.

Impegnative di residenzialità

La Regione del Veneto, con la DGR n. 996 del 9/08/2022 avente per oggetto "aggiornamento della programmazione del Fondo Regionale della non autosufficienza (FRNA) per l'area anziani con l'aggiornamento dei fabbisogni e della programmazione", ha, tra l'altro, aggiornato il fabbisogno dei posti letto di residenzialità extraospedaliera per anziani non autosufficienti, confermando il totale di n. 36.597 posti letto accreditabili e stabilito una sola quota sanitaria pari ad euro 52,00 giornalieri anziché euro 49,00 per il primo livello assistenziale ed euro 56,00 per il secondo livello, prevedendo il mantenimento di quest'ultima quota "ad esaurimento".

Il sistema dei livelli assistenziali era stato introdotto ancora nell'anno 2000 con la DGR n. 751 e successivi provvedimenti, basato sui profili S.V.a.M.A. (Scheda per la Valutazione Multidisciplinare dell'Anziano).

Con la DGR n. 465 del 2 maggio 2024 "attivazione della sperimentazione per il finanziamento a budget delle presenze degli enti gestori dei centri di servizio per persone di norma anziane non autosufficienti e valorizzazione del case mix. DGR n. 996/2022. Deliberazione nr. 24/CR/2024" la Regione del Veneto, nell'ambito del più ampio disegno programmatico prospettato dalla menzionata DGR n. 996/2022, ha definito in particolare le modalità di sperimentazione per il triennio 2024-2026 finalizzato alla valorizzazione del case mix assistenziale con l'introduzione di adeguate modalità di sostegno agli enti gestori in grado di assistere persone non autosufficienti con profilo di maggiore gravità e l'introduzione del budget dei Centri di Servizi per persone anziane non autosufficienti a decorrere dal 01/01/2025.

Per quanto riguarda la sperimentazione del case mix lo stesso è articolato su tre livelli caratterizzati da un crescente carico assistenziale, tenuto conto dei profili SVaMA di cui alla DGR n. 1133/2008:

Area 1 – Fabbisogno Socio Sanitario (correlata ai profili SVaMA 1, 2, 3, 4, 6);

Area 2 – Elevato fabbisogno sanitario (correlata ai profili SVaMA 5, 9, 11, 12, 13, 14);

Area 3 – Disturbi Comportamentali (correlata ai profili SVaMA 7, 8, 15, 16, 17).

Per le persone anziane che rientrano nelle Aree 1 e 2 viene confermato il valore dell'impegnativa di residenzialità di euro 52,00 pro die pro capite, mentre l'introduzione del case mix determina un maggiore riconoscimento pari al 110% del valore dell'impegnativa di residenzialità a condizione che le presenze annuali correlate alla complessità assistenziale associata alla demenza (Area 3 – Disturbi del Comportamento) rispetto al totale complessivo delle presenze prodotte dall'Ente sia ricompreso tra il 25% e il 75% con il vincolo di assistere almeno 10 utenti equivalenti in un anno appartenenti all'Area 3.

Come ricordato la stessa DGR n. 465/2024 introduce, sempre a titolo di sperimentazione, la definizione del budget per Centro di Servizi, attraverso una negoziazione con sottoscrizione di una appendice all'accordo contrattuale, stipulato ai sensi della DGR n. 1231/2018.

Per quanto riguarda l'IPAB "Luigi Mariutto" è necessario ricordare che, sulla base della precedente classificazione dei posti letto nei due livelli assistenziali, l'Ente è accreditato, ai sensi della Legge Regionale n. 22 del 2002, per complessivi n. 264 posti suddivisi in n. 196 posti di primo livello e n. 68 posti di secondo, nei quali rientrano le persone anziane con profili SVaMA 14, 15, 16 e 17.

Pertanto, rispetto al totale complessivo delle presenze prodotte dall'Ente, si ritiene di garantire una percentuale di presenze non inferiore al 25% di persone anziane non autosufficienti appartenenti all'Area 3 (Disturbi Comportamentali, correlata ai profili SVaMA 7, 8, 15, 16 e 17) per i quali verrà quindi riconosciuta la maggiorazione dell'Impegnativa di Residenzialità pari ad euro 57,20 pro die pro capite (euro 52,00 + 10%). La Residenza Quercia, una volta completati i lavori di ristrutturazione, viene individuata come struttura dove accogliere in prevalenza le persone anziane appartenenti all'Area 3 con l'obiettivo di organizzare uno o più "nuclei protetti" per assicurare alle persone affette da problemi di declino cognitivo una risposta adeguata alla loro complessità assistenziale.

In sede di contrattazione del budget l'Ente dovrà con determinazione rivendicare il fatto che nella saturazione stimata dei posti letto accreditati nei due anni precedenti (2022 e 2023) la situazione dovrà essere "normalizzata" per effetto della sospensione temporanea dell'attività presso la Residenza Quercia legata ai lavori, fattispecie contemplata nell'allegato A alla DGR n. 465/2024.

Sulla base di quanto anzidetto, viene quindi prevista per l'anno 2025 una media di n. 207 ospiti, di cui n. 2 a carico privato, ai quali si aggiungono dal primo luglio 2025 sino al 31 dicembre 2025 una media di n. 27 ospiti per effetto della riattivazione dei posti

letto presso la Residenza Quercia. Per gli anni 2026 e 2027, compatibilmente con le difficoltà di reperire sul mercato del lavoro figure professionali quali infermieri ed operatori socio sanitari e della disponibilità delle Impegnative di Residenzialità, l'occupazione media dovrà essere calcolata su tutti i posti accreditati e l'indice di occupazione dovrà attestarsi almeno al 95%.

Il numero degli accoglimenti a carico privato è strettamente correlato all'aumento da parte della Regione del Veneto del Fondo Regionale per la non autosufficienza (FNRA) e di conseguenza dell'auspicabile incremento del numero delle impegnative di residenzialità.

Ospedale di Comunità e rapporti con l'Azienda ULSS 3 Serenissima

L'IPAB "Luigi Mariutto" ha nuovamente confermato la propria disponibilità alla Regione del Veneto e all'Azienda ULSS 3 Serenissima di gestire i 12 posti di Ospedale di Comunità, previsti nelle schede di dotazione delle strutture sanitarie di cure intermedie, di cui alla DGR n. 1107 del 6/08/2020, individuati presso l'Ospedale di Mirano della stessa Azienda ULSS 3 Serenissima.

Nel caso di assegnazione dei 12 posti letto di Ospedale di Comunità gli stessi saranno collocati presso il nucleo Lavanda (piano terra) della Residenza Gelsomino

Centro Diurno

L'IPAB "Luigi Mariutto" ha richiesto alla Regione del Veneto l'autorizzazione alla realizzazione per ampliamento della superficie e della capacità ricettiva, da n. 16 a n. 20 persone, del Centro Diurno per persone anziane non autosufficienti. La Direzione Servizi Sociali della stessa Regione, con nota del 19/11/2024 protocollo n. 0589503, ha rilasciato, per quanto di competenza, il parere obbligatorio e vincolante del progetto alla programmazione regionale ed attuativa comunicando che nulla osta all'ampliamento della superficie e della capacità ricettiva da n. 16 a n. 20 persone del Centro Diurno per persone anziane non autosufficienti posto al piano terra della Residenza Melograno presso il Centro Servizi Luigi Mariutto. Di conseguenza in data 25/11/2024 protocollo n. 3857 è già stata presentata all'Azienda Zero, soggetto competente, la domanda per ottenere l'autorizzazione all'esercizio per n. 20 posti, ai sensi della Legge Regionale n. 22 del 2002.

Il Centro Diurno, attualmente autorizzato per n. 16 posti e accreditato per n. 15 posti, è un servizio semiresidenziale rivolto alle persone anziane non autosufficienti e che ha come finalità il ritardare l'istituzionalizzazione e il decadimento psico – fisico della persona anziana, fornire sostegno e sollievo alle persone anziane non autosufficienti e alle loro famiglie, concorrere al mantenimento della persona anziana nel proprio ambiente familiare e sociale, dare risposta ai bisogni di cura delle persone anziane

dimesse dall'ospedale, riducendo così le giornate di ricovero e alleviando l'onere assistenziale delle famiglie.

Presso il Centro Diurno sono garantite attività sanitarie (prevenzione, terapia e riabilitazione) assistenziali (cura della persona, autonomia personale) sociali (animazione, terapia occupazionale, socializzazione).

Per l'anno 2025 l'obiettivo è quello di conseguire una media di occupazione dei posti di n. 14 utenti, con un indice di occupazione pari al 87,50%, indice da realizzare anche negli anni 2025 e 2026.

Come per gli accoglimenti nelle residenze per persone anziane non autosufficienti è necessario stabilire una retta differenziata anche per gli utenti che frequentano il Centro Diurno "a carico privato", senza quindi impegnativa di residenzialità, competenza in capo al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Assistenza Domiciliare Tutelare

Viene confermata la volontà dell'IPAB "Luigi Mariutto" di sviluppare entro il 2026 tutte le iniziative possibili per concordare con il Comune di Mirano l'affidamento del servizio di assistenza domiciliare tutelare, analogamente a quanto già deciso da parte di Comuni del Veneto nei confronti delle IPAB presenti nel loro territorio, impegno che entrambi gli Enti hanno assunto sottoscrivendo in data 30/11/2022 l'accordo di programma finalizzato alla realizzazione del progetto di ampliamento del Bosco del Parauro di Mirano e lo sviluppo di attività a favore della qualità della vita e del benessere della persona anziana tra le quali anche l'assistenza domiciliare.

Sviluppo Organizzativo

Nel corso del triennio 2025-2027 devono proseguire i processi di riorganizzazione dell'Ente già avviati nel corso del 2024, valorizzando l'esperienza e le professionalità delle Risorse Umane presenti presso l'Ente, con l'obiettivo di aumentare la produttività, la qualità e l'efficacia dei servizi erogati agli ospiti residenti e a coloro che usufruiscono dei servizi. Per quanto attiene le singole unità d'offerta, tale riorganizzazione deve essere volta ad assicurare un ruolo centrale alla persona - residente secondo un approccio multidisciplinare mentre sul versante amministrativo dovrà portare a un miglioramento delle performance e dell'efficienza.

La nuova organizzazione dovrà prevedere un'articolazione dell'Ente in Aree funzionali i cui responsabili dovranno tradurre in azioni operative le linee strategiche del Consiglio di Amministrazione, collaborando con il Segretario Direttore Generale nella definizione della programmazione pluriennale, fornendo analisi di fattibilità e proposte sull'uso di risorse umane, reali e finanziarie. Le Aree si dovranno articolare in servizi secondo attività omogenee con l'individuazione e l'attribuzione di specifiche competenze, evitando la ridondanza dei procedimenti su più uffici e rafforzando le

conoscenze e la specializzazione. Compatibilmente con le risorse di bilancio, si dovrà riorganizzare e potenziare il Servizio che si occupa del patrimonio dell'Ente, distinguendo e migliorando le competenze in materia di valorizzazione e di ristrutturazione, ai sensi della Legge Regionale n. 22/2022 degli immobili da quelle proprie della manutenzione ordinaria.

Si rende inoltre necessario implementare un nuovo sistema di qualità efficace per garantire la conformità ai requisiti normativi, l'ottimizzazione dei processi e migliorare la qualità dei servizi offerti. In questa prospettiva va considerata l'opportunità che il sistema di qualità sia posto in carico al dipendente che svolge le funzioni di RSPP in quanto qualità e sicurezza devono diventare i due pilastri fondamentali per sistematizzare e migliorare i processi, nonché ridurre i rischi e i pericoli per i propri dipendenti e collaboratori.

Viene confermato l'indirizzo che dei n. 264 posti per persone anziane non autosufficienti accreditati, n. 150 posti (Residenze Gelsomino e Melograno) saranno gestiti in forma diretta mentre i rimanenti 114 posti (Residenze Quercia e Magnolia) affidati a terzi mediante gara d'appalto.

Le eventuali assunzioni di personale socio sanitario devono essere strettamente correlate all'indice di occupazione dei posti letto, con conseguente adeguamento del Piano triennale del fabbisogno, documento confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Deve essere riconosciuta la centralità della figura del Coordinatore socio sanitario di Residenza e dell'equipe quali luoghi deputati per prendere decisioni sull'ospite assistito. Considerato il crescente bisogno sanitario delle persone anziane accolte e anche alla luce del possibile avvio della nuova unità d'offerta di Ospedale di Comunità, l'Ente deve dotarsi di un Coordinatore socio sanitario con una formazione strettamente sanitaria con profilo di infermiere da individuare anche tra il personale in servizio. All'attuale Servizio Socio-Assistenziale verranno attribuite funzioni sanitarie e sarà collocato in posizione di supporto all'Area Socio-Sanitaria.

Il modello organizzativo dell'IPAB "Luigi Mariutto" deve essere uno strumento che ha l'obiettivo di facilitare il lavoro trasversale e per processi. È necessario, quindi, "disegnare" e sovrapporre all'attuale schema organizzativo un'organizzazione che identifichi i principali processi che trasformano gli input in output, le fasi e le responsabilità e le procedure operative che consentono di far funzionare correttamente e velocemente tutte le attività e fasi dei diversi processi.

Nel corso del triennio 2025 – 2027 devono proseguire le iniziative tese a migliorare il controllo di gestione interno, strumento fondamentale per avere una conoscenza della situazione dell'Ente fondata su dati attendibili e tempestivi, allo scopo di consentire al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo politico con funzioni di governo, di indirizzo politico amministrativo e di controllo, di assumere le decisioni conseguenti. E' pertanto essenziale un costante monitoraggio sia dei dati di spesa che dei dati di performance per poter attivare azioni di miglioramento in corso d'esercizio

per un controllo puntuale dell'utilizzo delle risorse economiche e della realizzazione dei risultati attesi attraverso l'individuazione dei dati significativi per definire un format di report per il controllo strategico, la revisione del report di monitoraggio trimestrale con individuazione dei dati significativi e utili per il controllo della gestione a livello di Responsabili dei servizi. Devono proseguire gli interventi necessari per garantire all'Ente un sistema informativo adeguato ed efficiente, secondo un preciso progetto complessivo da realizzare nel triennio in questione.

Qualità dei servizi

In ambito socio sanitario è in corso un passaggio culturale che dal porre al centro la persona (cliente, ospite assistito) pone al centro il percorso di cura. L'impegno personale e professionale di ognuno va posto per raggiungere il massimo benessere possibile per l'utenza, i care giver e il patrimonio delle risorse umane che fanno parte dell'organizzazione. Ai processi di programmazione standardizzata va privilegiata la flessibilità amministrativa e organizzativa al fine di realizzare azioni orientate al raggiungimento di risultati (outcome) che soddisfino i bisogni delle persone. La sfida contemporanea del management socio sanitario è la trasformazione del nostro utente da soggetto passivo, da trattare e che subisce l'organizzazione, a soggetto attivo, che è in rapporto dinamico con l'organizzazione. Umanizzare la cura è un processo che interessa il concetto di dignità della persona intesa nella sua globalità. Le persone chiedono di essere riconosciute nella loro complessità e non di essere ridotte e riconosciute solo nei sintomi della malattia o di un organo malato o di un loro disagio. Le strutture residenziali socio sanitarie per anziani non autosufficienti devono sforzarsi di coniugare i tempi ed i ritmi della persona/ospite con i tempi e i ritmi imposti dalle proprie esigenze organizzative, ovvero va coniugata la complessità dell'organizzazione con la personalizzazione degli interventi rivolti ad ogni anziano. Il percorso di cura non è da considerarsi prerogativa del singolo professionista ma va vissuto e agito attraverso la condivisione collettiva, di equipe, del progetto di vita della persona anziana residente in struttura. Ogni professionista contribuisce con il proprio apporto professionale, di cui ha la responsabilità individuale, alla definizione del benessere globale della persona. Tale apporto viene orientato sulla base di un progetto, definito e stilato con l'equipe curante per ogni anziano residente; in questo caso spetta al case manager la responsabilità di processo del progetto stesso.

L'obiettivo generale dell'IPAB "Luigi Mariutto" è quello di assicurare agli anziani, in stretta collaborazione con la famiglia e con il territorio, la migliore qualità di vita possibile in relazione alle proprie condizioni psico-fisico-sociali. L'impegno, dei servizi e di quanti vi operano, verso la persona considerata nella sua globalità psicologica, fisica e sociale è un aspetto fondamentale per non perdere motivazione sul proprio fare, oltre che per orientarsi verso una cura umanizzante. Umanizzazione della cura e benessere organizzativo vanno coniugati per fornire un servizio di eccellenza che sia

rispettoso dei bisogni espressi dall'utenza.

Deve proseguire quindi nel triennio 2025 – 2027 la politica della qualità dell'IPAB "Luigi Mariutto", già avviata da alcuni anni, attraverso lo sviluppo del modello implementato che ha quale riferimento "la Carta dei Valori" nella quale 12 valori individuati, "Umanizzazione, Affettività, Rispetto, Libertà, Autorealizzazione, Socialità, Gusto, Operosità, Salute, Comfort, Interiorità, Vivibilità", sono valori fondanti. Il personale rappresenta il mezzo principale di promozione della qualità. Il saper mettere in discussione il lavoro svolto e le prassi cristallizzate ma poco rispondenti ai bisogni dell'utenza avviene attraverso l'utilizzo della formazione ma anche attraverso la messa in visione dei risultati degli esiti delle indagini organizzative effettuate con gli ospiti residenti, con il personale e con i familiari o gli Amministratori di sostegno degli ospiti in modo tale da creare una rete cooperativa tra i vari soggetti a più livelli e creare una cultura aziendale condivisa. È un percorso in divenire quindi, aperto e flessibile; un punto di partenza, non un punto di arrivo. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. È necessario però che le organizzazioni tengano conto oltre alle esigenze del dipendente e dell'evoluzione dei suoi bisogni anche di quelle dell'anziano, ma sulla base dei bisogni espressi dallo stesso. È per tali motivi che al fianco delle competenze tecniche diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e si rappresentano i bisogni dell'utenza.

Valorizzazione e sviluppo risorse umane

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui una persona vive l'organizzazione in cui lavora. Occorre tenere conto dell'ambiente e del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. È necessario però che l'Ente tenga conto oltre alle esigenze del dipendente e dell'evoluzione dei suoi bisogni anche di quelle dell'anziano ma sulla base dei bisogni espressi dallo stesso.

È per tali motivi che a fianco delle competenze tecniche diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e si rappresentano i bisogni dell'utenza.

È necessario sviluppare una strategia di comunicazione dell'Ente, sia "interna" per sostenere il processo di appartenenza delle persone all'IPAB "Luigi Mariutto", sia per rafforzare la sua identità e la sua riconoscibilità come attore di riferimento e partner per i servizi di welfare del territorio e, ancora, come luogo di lavoro attrattivo.

Per realizzare questo va sviluppato il "Piano di Comunicazione" e attivata almeno un'azione/campagna di comunicazione ed effettuare una valutazione rispetto

all'ampliamento dei canali social, nonché migliorato e aggiornato il sito istituzionale dell'Ente.

Per quanto riguarda la formazione del personale dovrà essere aggiornato ed approvato il piano formativo generale 2025-2027, coordinato con lo specifico piano formativo per la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione, con la deliberazione n. 20/2024, ha approvato il Regolamento per la disciplina delle procedure di progressione verticale tra Aree (art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021). Tutte le progressioni verticali, che di fatto si configurano come sviluppi di carriera, dovranno essere incluse nel programma di fabbisogno del personale 2025-2027, documento oggi incluso nel PIAO la cui approvazione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno.

Relazioni sindacali

Nello sviluppo delle attività e iniziative dell'IPAB "Luigi Mariutto" resta fondamentale il rapporto con le Organizzazioni Sindacali con le quali costruire un sistema di relazioni sindacali improntato al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, considerando che il personale rappresenta la principale risorsa dell'Ente attraverso il quale realizzare gli obiettivi di qualità del servizio agli ospiti. A tale proposito si evidenzia che con Ordinanza Presidenziale n. 6 del 27/12/2023, ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 1 del 17/01/2024, è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo (parte normativa) per il triennio 2023 – 2025.

Con l'art. 27 del CCI 2023-2025 le parti avevano stabilito gli argomenti da discutere a partire da gennaio 2024. Alla data odierna sono stati affrontati e conclusi i seguenti istituti

- Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Formazione del personale (art. 5 c. 3 l.i – CCNL 16/11/2022);
- Sistema di valutazione (limitatamente alla pagellina dei dipendenti attinente ai comportamenti organizzativi) – da completare;
- Regolamento delle progressioni tra aree.

Per l'anno 2025 dovranno essere affrontati e conclusi i restanti di seguito riportati:

- Regolamento per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di EQ (aggiornamento esistente – art. 5 c. 3 ll. c ed e – CCNL 16/11/2022);
- Regolamento incentivi per funzioni tecniche (aggiornamento);
- Regolamento trasferte e mobilità interna (aggiornamento – art. 5 c. 3 l.h – CCNL 16/11/2022);
- Tempi di vestizione (art. 105 – CCNL 16/11/2022);
- Sistema di valutazione (completare);

- Procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree;
- Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto (art. 5, comma 3, lettera l) CCNL 16/11/2022.

Patrimonio

L'IPAB "Luigi Mariutto" è proprietaria dei seguenti immobili siti nel Comune di Mirano all'interno dell'Area dell'Ospedale di Mirano – Venezia - dell'Azienda ULSS 3 Serenissima, così denominati: edificio "ex dirigenza medica", edificio "ex oculistica", edificio "ex pediatria", edificio Area Tecnica, edificio Ginecologia, edificio "ex neurologia". A tali edifici si aggiungono le proprietà della chiesa, attualmente data in locazione alla Comunità Ortodossa, e delle officine.

Viene confermato il progetto di trasformazione e riqualificazione delle aree ex ospedaliere in miniappartamenti (Social housing) con il quale si intende sviluppare un nuovo quartiere di Mirano, dedicato alla terza e quarta età, ma aperto anche alle famiglie e ai giovani, collocato in una posizione strategica, a 200 metri dal centro storico del Comune di Mirano, immerso in ampi spazi verdi, centrale rispetto alle direttrici Venezia, Padova e Treviso e ottimamente servito sotto il profilo del trasporto pubblico. La vicinanza con l'IPAB "Luigi Mariutto" consentirà, alle persone anziane accolte nei miniappartamenti, di fruire dei servizi della struttura, mentre la contiguità del Presidio Ospedaliero di Mirano dell'Azienda ULSS 3 Serenissima rappresenta una condizione di maggiore "tranquillità" soprattutto per le persone anziane.

Il progetto di riqualificazione degli immobili, attraverso la loro ristrutturazione e l'adeguamento delle prestazioni energetiche ed impiantistiche, è destinato a persone anziane autonome o in perdita di autonomia secondo il modello del "social housing".

Allo scopo di valutare la possibilità di realizzare tale progetto è necessario che preliminarmente l'Ente predisponga entro l'anno 2025 uno studio di fattibilità, che non è stato possibile effettuare nel 2024, per la trasformazione degli edifici in questione in miniappartamenti, studio che dovrà individuare le modalità ottimali di intervento più efficaci in termini di sostenibilità dell'operazione e di impatto sul territorio di riferimento tenendo conto dei seguenti obiettivi:

- definire le dinamiche del contesto sociale di riferimento, con focus sul target dei fruitori della struttura e la loro quantificazione;
- sviluppare una o più ipotesi preliminari di intervento finalizzate a dimensionare il numero di utenti insediabili, le funzioni accessorie da inserire e finalizzate alla stima preliminare dei costi e delle tempistiche di intervento;
- identificare lo scenario ottimale, valutando implicazioni attuative, sostenibilità economico finanziaria, benefici/impatti economico sociali;
- definire i parametri di intervento (numero utenti, livelli di costo e ricavo) che consentano la sostenibilità dell'operazione nel medio – lungo periodo;
- definire una strategia di finanziamento dell'opera.

Nell'accordo di programma sottoscritto in data 30/11/2022 tra l'IPAB "Luigi Mariutto", il Comune di Mirano e la Città Metropolitana di Venezia, finalizzato alla realizzazione del progetto di ampliamento del Bosco del Parauro di Mirano e lo sviluppo di attività a favore della qualità della vita e del benessere della persona anziana, è previsto un Progetto di trasformazione e riqualificazione della Casa Colonica Bosco del Parauro (Senior housing) attraverso la ristrutturazione della Casa Colonica, allo scopo di creare alloggi dotati di sistemi domotizzati di sicurezza e di assistenza, concepiti per favorire nella vita dell'anziano tutti gli indicatori di un invecchiamento attivo, coniugando l'autonomia ed il benessere fisico e psicologico ai servizi assistenziali attraverso l'utilizzo del personale specializzato dell'IPAB "Luigi Mariutto". Anche per questo progetto è necessario pensare ad uno studio di fattibilità, analogamente a quanto indicato per il progetto di ristrutturazione e riqualificazione dell'area ospedaliera, da realizzare nel triennio 2025 – 2027.

Come già ampiamente illustrato nei paragrafi precedenti in merito ai progetti di ristrutturazione e riqualificazione degli immobili di proprietà del dell'IPAB "Luigi Mariutto" nell'area ospedaliera e della casa colonica nell'ambito del progetto di ampliamento del Bosco del Parauro, la valorizzazione del patrimonio non istituzionale resta una scelta strategica fondamentale per l'Ente per assicurare quelle rendite che consentono da un lato di effettuare regolari interventi di manutenzione per conservare in buono stato gli immobili e dall'altro di garantire standard di qualità elevati alle strutture e ai servizi alla persona.

Nel triennio 2025 – 2027 dovranno in particolare essere effettuati i lavori di ristrutturazione di due immobili situati a Mirano centro, uno situato in via XX Settembre ed un altro inserito nel complesso del parco di villa Tessier, per poi poterli concedere in locazione.

Dovrà essere aggiornato e rivisto anche il contratto d'uso in essere tra il Comune di Mirano e l'IPAB "Luigi Mariutto" relativo alla gestione del Parco di Villa Tessier.

Organismo rappresentativo degli ospiti e/o dei loro familiari

Nel corso dell'anno 2025 dovrà essere dato attuazione al Regolamento per la costituzione e partecipazione degli organismi rappresentativi degli ospiti e/o dei loro familiari, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 18 dell'11/09/2024.

Rapporti con il territorio

Risorsa fondamentale per l'IPAB "Luigi Mariutto" è rappresentata dalle Associazioni di Volontariato, mentre deve essere ulteriormente sviluppata la rete dei servizi con il Comune di Mirano, i Comuni limitrofi oltre che con l'Azienda ULSS 3 Serenissima.

Il concetto già più volte ricordato che l'IPAB "Luigi Mariutto" è parte integrante del territorio del miranese, della cittadinanza e delle famiglie a cui i suoi servizi sono rivolti, deve essere maggiormente rafforzato, anche sul piano culturale e della corretta informazione della realtà, attraverso iniziative volte a far conoscere la struttura e la sua organizzazione.

LINEE STRATEGICHE DI SVILUPPO 2024-2026

Sulla base di quanto sopra esposto vengono definite le seguenti Linee Strategiche di sviluppo 2025-2026-2027

1. Processi riorganizzativi
2. Modello di sviluppo
3. Gestione Patrimonio disponibile e indisponibile
4. Apertura al territorio
5. Politica della qualità del servizio
6. Valorizzazione e sviluppo Risorse Umane
7. Ambiente e sicurezza

A discendere dalle Linee Strategiche di sviluppo 2025-2026-2027 di cui sopra vengono definiti gli obiettivi da realizzare nel corso del triennio in questione, come risultano dall'allegato C, parte integrante del presente PIAO, precisando che negli anni 2026 e 2027 gli stessi possono essere eventualmente aggiornati e/o modificati in relazione all'evoluzione delle situazioni che si dovessero verificare.

Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Quadro normativo di riferimento

- L. n. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- D. Lgs. n. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
- D. Lgs. n. 39/2013 Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico
- D.P.R. n. 62/2013 Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165

- L. 27 maggio 2015, n. 69 Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio
- D. Lgs. n. 97/2016 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 72/2013
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 12/2015
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 831/2016
- Linee-guida adottate dall'ANAC sugli argomenti oggetto del presente PTPC.

Premessa generale

Il presente PTPC (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione), nell'aggiornare ed integrare il precedente approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 14.01.2021, tiene conto, oltre che dell'esperienza maturata dopo la fase di prima applicazione della normativa anticorruzione, delle novità normative ed interpretative nel frattempo intervenute ed in particolare dell'aggiornamento del PNA 2013 (determina ANAC n° 12/2015) e del nuovo PNA, approvato con delibera ANAC n° 1064/2019.

La disciplina di riferimento:

- tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative;
- nell'ambito dell'obiettivo di semplificazione delle attività in materia, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) ed in conseguenza, viene unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), con necessità che gli organi di indirizzo formalizzino con apposito atto l'integrazione dei compiti in materia di trasparenza agli attuali RPC, avendo cura di indicare la relativa decorrenza.
- prevede un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.
- prevede una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni.

Finalità

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla L. 190/2012, il PNA e, in applicazione di questo, il PTPC hanno come finalità il compito di promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, distinguendole in:

- misure di prevenzione oggettiva che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle attività pubbliche.
- misure di prevenzione soggettiva che mirano a garantire la posizione di imparzialità del dipendente pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti, all'attività dell'amministrazione pubblica

Rapporto tra PNA e PTPC

L'ANAC, con i PNA adottati ha confermato le indicazioni per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi, considerandole centrali per la corretta progettazione di misure di prevenzione contestualizzate rispetto all'ente di riferimento. Pertanto anche il PTPC dell'ente tiene ferma l'impostazione della valutazione e gestione del rischio di cui ai precedenti PTPC, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni che si andranno ad evidenziare.

Popolazione e bacino di utenza

Il bacino di utenza è prevalentemente quello relativo a popolazione anziana in condizione di non autosufficienza certificata da scheda S.Va.M.A. residente nell'Azienda ULSS n. 3 "Serenissima". Il centro servizi dà risposta inoltre ai bisogni di residenzialità della popolazione anziana non autosufficiente anche dei Comuni contermini e limitrofi afferenti alle Azienda ULSS n. 3 "Serenissima", in particolare per utenti dei Comuni di Campagna Lupia, Campolongo Maggiore, Camponogara, Cavarzere, Chioggia, Cona, Dolo, Fiesso D'artico, Fossò, Marcon, Martellago, Mira, Mirano, Noale, Pianiga, Quarto d'Altino, Salzano, Santa Maria di Sala, Scorzé, Spinea, Stra, Venezia e Mestre, Vigonovo.

Analisi del contesto e dei bisogni assistenziali

La struttura si inserisce in un contesto sempre più bisognoso di risposte concrete e veloci in termini socio assistenziali che le aziende ULSS faticano a dare e che le famiglie faticano a gestire a causa delle trasformazioni socio culturali dei nuclei familiari.

Il Centro Servizi Residenziali si pone come servizio di riferimento socio assistenziale a favore di una molteplicità di richieste di supporto alle famiglie, provando a diversificare le risposte non solo in termini di accogliimento in Casa di Riposo, ma di offerta di servizi.

Vi è la necessità di una presa in carico globale dell'utente in condizione di bisogno e della relativa famiglia di riferimento, che permetta una interazione tra servizi e una risposta idonea, concreta e da avere in tempi utili in base alla gravità del problema. La popolazione dei territori limitrofi richiede principalmente risposte in termini concreti, che riescano a ripristinare una situazione di equilibrio principalmente sanitario e successivamente assistenziale- sociale.

Emerge dunque la necessità che il Centro Servizi si sviluppi con la creazione di servizi nuovi di tipo privato o convenzionato di grande supporto alle persone, che vanno dall'accoglimento in tempi veloci della persona anziana in fase di decadimento generale delle condizioni, alla prestazioni di interventi quali trasporto con mezzi attrezzati a portatori di handicap, ad interventi riabilitativi, a prestazioni di tipo infermieristico (medicazioni, somministrazione terapia), a contesti in grado di favorire la socializzazione della persona in condizione di fragilità/povertà sociale oltre che il sollievo alle famiglie che continuano comunque a farsene carico in un contesto principalmente domiciliare.

Per un maggior dettaglio si rinvia all'allegato D, parte integrante del presente PIAO, denominato "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2025-2027".

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

Assetto istituzionale, organizzativo e governance aziendale

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo, di programmazione e di controllo dell'azione amministrativa e gestionale dell'IPAB "Luigi Mariutto". Provvede a fissare gli obiettivi strategici ed assume le decisioni programmatiche e fondamentali dell'Istituto e verifica la rispondenza dei risultati della gestione alle direttive generali impartite.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri, dei quali uno, di diritto, è il Reverendo Arciprete pro-tempore della Parrocchia di S. Michele Arcangelo di Mirano o una persona da lui delegata, mentre gli altri quattro sono nominati dal Sindaco di Mirano.

Il Presidente, legale rappresentante dell'Ente, viene eletto dal Consiglio nel proprio seno, a maggioranza assoluta dei membri assegnati, nella prima seduta utile. Promuove e dirige l'attività del Consiglio, si fa interprete dell'indirizzo politico presso le altre Istituzioni, esercita le competenze a lui demandate dalle leggi, dallo Statuto e dai regolamenti interni; in modo particolare coordina le attività dell'Ente ed esercita il controllo sul corretto procedere della struttura nel raggiungimento degli obiettivi e ne relaziona al Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale è il responsabile della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente e, come tale, adotta - informando il Presidente e il Consiglio - tutti i provvedimenti (*determinazioni*) di organizzazione delle risorse umane e strumentali disponibili, compresi quelli che impegnano l'Ente verso l'esterno, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, e risponde dei risultati ottenuti. Partecipa alle sedute del Consiglio, esprimendo il proprio parere di legittimità, obbligatorio e non vincolante, con obbligo di citazione motivata nella deliberazione.

La struttura organizzativa, approvata con la delibera n. 2 del 30 gennaio 2025 è articolata su 4 livelli:

3. Dirigenza
4. Area
5. Unità Operativa
6. Ufficio/nucleo

La Dirigenza attualmente è unica e afferisce al Direttore Generale.

Le Aree rappresentano articolazioni organizzative omogenee che perseguono obiettivi comuni e interdipendenti, pur mantenendo una propria autonomia e competenza. La relazione tra le Aree è improntata a criteri di cooperazione e di integrazione nella diversità dei ruoli e delle responsabilità organizzative propri di ciascun tipo di struttura.

Le Aree sono unità organizzative dotate di particolare complessità, caratterizzate da:

- un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- omogeneità funzionale rispetto ai servizi erogati o alle competenze richieste;
- responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di proprie risorse economiche ed umane;

Le Aree identificano gli incarichi di Elevata Qualificazione, così come previsto dall'art. 16 del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali 2019-2021.

Le Unità Operative (Servizi, Residenze, Centro Diurno, ecc.) costituiscono lo sviluppo delle Aree e rappresentano delle articolazioni organizzative semplici con omogeneità di attività e con finalità specifiche che sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Area di riferimento. Al personale che afferisce alle Unità Operative possono essere attribuiti ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità.

Gli Uffici/Nuclei/Unità costituiscono l'articolazione delle Unità Operative e rappresentano un elemento organizzativo caratterizzato da omogeneità di processi e finalizzato a specifica attività.

Il nuovo modello organizzativo ha a capo il Direttore Generale, il quale svolge le funzioni previste dallo Statuto dell'IPAB "Luigi Mariutto" e dalla vigente normativa. Il Direttore Generale, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, è datore di lavoro e a lui afferisce tutto il servizio di prevenzione e protezione ivi compreso l'RSPP, l'RLS e il medico competente.

Sono collocate in staff alla Direzione Generale le seguenti Unità Operative:

- **Servizio Prevenzione e Protezione e Qualità**
- **Servizio Segreteria, Affari Generali e Comunicazione**
- **Servizio Risorse Umane e Formazione**

.

La nuova organizzazione è suddivisa nelle seguenti n. 3 Aree:

- **Area Patrimoniale**
- **Area Economico - Finanziaria;**
- **Area Servizi alla Persona**

AREA PATRIMONIALE

a cui afferiscono le seguenti Unità Operative:

- **Servizio Gare a Contratti;**
- **Servizio Patrimonio;**

AREA ECONOMICO- FINANZIARIA

a cui afferisce la seguente Unità Operativa:

- **Servizio Ragioneria, Bilancio e Controllo di Gestione**

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

a cui afferiscono le seguenti Unità Operative:

- **Residenza Gelsomino**
 - articolata nei Nuclei Lavanda, Ciclamino e Mughetto
- **Residenza Melograno**
 - articolata nei Nuclei Pesco e Ciliegio
- **Residenza Magnolia**
 - articolata nei Nuclei Glicine e Mimosa
- **Residenza Quercia**
 - articolata nei Nuclei Acero e Salice
- **Centro Diurno**

All'Area Servizi alla Persona sono assegnate le seguenti unità di supporto:

- **Servizio Sociale (Assistenti Sociali, Educatori, Psicologi);**
- **Servizio Riabilitativo (Fisioterapisti e logopedista);**
- **Servizio infermieristico**

E' collocato in staff all'Area Servizi alla Persona l'Unità Operativa denominata **Servizio Socio Sanitario** da cui dipende il Servizio infermieristico e il Servizio di Ristorazione.

Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Il presente documento viene predisposto in attuazione delle previsioni del comma 1 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, disposizione nel tempo oggetto di numerose modifiche e del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021.

Si intende procedere all'introduzione del lavoro agile, nella consapevolezza dell'oggettiva difficoltà insita in tale operazione, difficoltà determinata dalla necessità di mettere in campo nuove competenze gestionali e di adottare nuovi strumenti (organizzativi e tecnologici), con l'obiettivo di pervenire allo sviluppo del lavoro agile in modo equilibrato.

Definizione

Il lavoro agile previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 è una delle possibili modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, per la quale sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dall'Ente con proprio Regolamento ed 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.

Accesso al lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2018/2021 del Comparto Funzioni Locali - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Formazione lavoro agile

1 Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

L'introduzione del lavoro agile dovrà avvenire, è bene ricordarlo, coniugando l'obiettivo di mantenere e migliorare la qualità dei servizi resi agli ospiti residenti e, nel contempo, di migliorare il benessere organizzativo del personale.

Il PIAO nel corso dell'anno 2023 sarà aggiornato a seguito dell'adozione del Regolamento sul Lavoro Agile in corso di predisposizione, e della pertinente attività di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. l).

Sottosezione di programmazione – Piano triennale del fabbisogno

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell'IPAB "Luigi Mariutto" relativo al periodo 2025-2027 viene adottato in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017. Le modifiche introdotte dal citato D. Lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale. In particolare il D. Lgs. n. 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa. La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa. Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale. Essa infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno. Il rinnovo contrattuale nel comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale appartenente a tale Comparto e dà concreta attuazione al PNRR relativamente alla riforma del lavoro pubblico. Con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano. Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'IPAB "Luigi Mariutto"

Il presente Piano potrà essere sottoposto ad una fase di revisione annuale per l'analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una modifica dello stesso.

Spesa per il personale prevista nel triennio 2025-2027

Descrizione	2025	2026	2027
Stipendi per il personale dipendente	2.496.632,71	2.888.934,24	2.917.283,58
Fondo (Dirigenza, Personale, EQ),	509.379,57	509.379,57	509.379,57
Fondo Straordinario	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Oneri previdenziali, assicurativi	867.379,65	1.023.683,68	1.033.920,52
IRAP	118.635,22	133.628,31	134.694,59
Altri costi	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE COSTI PERSONALE	4.032.027,15	4.595.625,80	4.636.138,26

All. A) Dotazione organica

All. B) Piano occupazionale 2025-2027

Piano della Formazione 2025-2027

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 lettera i) sono state oggetto di confronto nella seduta del 7 luglio 2024 le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale,, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'Ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore da erogare nel corso dell'anno.

Il piano formativo 2025-2027 è stato illustrato alle OO.SS. e alla RSU nell'incontro del 7 gennaio 2025.

Premessa e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interno indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'intervento di cura e dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente;
- sviluppare il benessere degli operatori quale investimento strategico.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata l'organizzazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

➤ Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

➤ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione

alla modalità operativa digitale;

➤ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

Principi della formazione

- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità**: le modalità di formazione saranno attuate anche prevedendo dei percorsi formativi interni svolti dai professionisti già in organico garantendo un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Ufficio responsabile della formazione: ufficio risorse umane.
- Responsabili di Posizione Organizzativa. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario

di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- Docenti. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nei professionisti socio sanitari, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

Programma formativo per il triennio 2025-2027

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata attraverso un questionario inviato a tutti i dipendenti e dal confronto con i coordinatori e professionisti sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione specialistica trasversale

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti a percorsi formativi finalizzati allo sviluppo di competenze professionali e aggiornamento in particolare riferito agli operatori che necessitano di supporto per affrontare la complessità del servizio di cura e contrastare eventuali situazioni di stress lavoro correlato.

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale
- Formazione per lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art 36-37 Dlgs 81/2008)
- Addetto al primo soccorso (art 36-37 Dlgs 81/2008)
- Addetto all’emergenza incendi ed evacuazione (art 36-37 Dlgs 81/2008)
- Addetto BLSD

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Formazione continua

Nel corso dell’anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti.

Modalità di erogazione della formazione

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all’offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e,

comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

L'Ufficio Risorse Umane provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di servizio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Programma formativo 2025/2027

1. Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro:

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008-corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008-corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- RLS – Aggiornamento
- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

2. Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.

3. Formazione generale per il personale che utilizza la cartella sanitaria informatizzata:

- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Modalità di gestione e digitalizzazione delle consegne

4. Formazione specifica per il personale Operatori Socio Assistenziali, infermieri, professionisti e personale amministrativo sono stati proposti i seguenti corsi:

- Formazione sulle demenze
- Relazione con l'utenza, in particolare nell'accoglienza (interni)
- La presa in carico globale del residente da parte del personale di base e infermieristico
- Approccio al fine vita
- La comunicazione
- Tecniche di autodifesa da ospiti aggressivi in particolare se affetti da Demenza Senile
- Corretta compilazione dei diari, cartella sanitaria
- Prevenzione e gestione delle aggressioni al personale sanitario delle Rsa

Dall'analisi dei Questionari consegnati (53) per la rilevazione dei campi di interesse è emerso che i corsi maggiormente richiesti sono:

1. Formazione sulle demenze

2. Approccio al fine vita

3. Tecniche di autodifesa da ospiti aggressivi in particolare se affetti da Demenza Senile

Seguono:

4. La presa in carico globale del residente da parte del personale di base e infermieristico;
4. La comunicazione;
5. Prevenzione e gestione delle aggressioni al personale sanitario delle Rsa;
6. Relazione con l'utenza, in particolare nell' accoglienza (interni)
7. Corretta compilazione dei diari, cartella sanitaria

Si ravvisa la necessità di implementare un corso di formazione sulla “**Corretta compilazione dei diari, cartella sanitaria**” (punto 7) considerato che, nonostante l'importanza di una corretta consegna, non riscuote l'interesse del personale sottolineando quindi la poca importanza che viene attribuita ad un argomento così importante a causa delle eventuali contestazioni da parte dei famigliari oltre che per la chiarezza di quanto trasposto e per il rispetto dell'ospite.

A complemento un corso sulla “**gestione dello stress**” potrebbe essere utile considerato che gli episodi di arroganza da parte del cliente secondario, il familiare, sono ormai frequenti all'interno dell'Ente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Si rinvia alle singole sezioni e alle modalità ivi previste di monitoraggio e rendicontazione delle specifiche tematiche.