

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

SENIORENWOHNHEIM INNICHEN · RESIDENZA PER ANZIANI SAN CANDIDO
STIFTUNG / FONDAZIONE HANS MESSERSCHMIED



- Approvato con delibera del CdA n. V5 del 30 gennaio 2023
- L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", e del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022. I contenuti del Piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi del DM 30/06/2022.

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	5
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	6
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
SEZIONE SMART WORKING	9
SEZIONE MONITORAGGIO	10

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 92012250210
- Denominazione Amministrazione: APSP Fondazione Hans Messerschmied
- Presidente CdA: Meinhard Kühebacher
- Consiglieri CdA: Elisabeth Kaiser, Claudia Cadamuro, Josef Mittich, Agnes Jesacher
- Revisore del conto: Dott. Maria Luise Strobl
- Direttore: Herbert Watschinger
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Herbert Watschinger
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Herbert Watschinger
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: Psy Lex Srl – Dott. Armin Wieser

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Gli obiettivi generali e specifici indicati sul piano programmatico 2022 – 2024 in gran parte possono essere riportati anche per il periodo 2023 – 2025 ed intesi come l'incremento del benessere economico e sociale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo sono i seguenti:

1) Ripresa delle normali attività e delle visite agli ospiti, dopo la pandemia COVID-19

Il comitato interno per la lotta contro il COVID-19, continua a impegnarsi a riprendere durante l'anno 2023 tutte le normali attività della Residenza per Anziani San Candido. Sarà fatto tutto il possibile per semplificare le visite agli ospiti di casa, sempre nel pieno rispetto delle norme vigenti. Le varie attività dei volontari anche nel 2023 – 2025 saranno seguite con molta attenzione.

2) Problematica mancanza di personale nei reparti di cura

Come in tutti i settori di lavoro, anche le Residenze per Anziani sono particolarmente colpiti della mancanza di personale, che evidentemente impedisce il normale funzionamento dei servizi in struttura. Il direttore si impegnerà a trovare possibilità e strategie (pubblicità, formazione interna, sostegno di formazione esterna ecc.) per trovare nuovo personale assistenziale e per evitare eventuali perdite di personale in forza.

Performance

Peraltro l'Ente non è soggetto alle previsioni del D.lgs. 150/2009.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano di Attività Annuale, e nel Piano Programmatico 2023.

- 1) Il programma software Senso 7 è stato introdotto con successo già nel 2022. Per il 2023 l'obiettivo principale sarà la revisione dello standard riguardo la pianificazione dell'assistenza e del lavoro biografico degli ospiti
- 2) Sarà cura dell'amministrazione organizzare una formazione per operatori sociosanitari in servizio per acquisire nuovo personale

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica e dall'ordinamento del Personale – approvato con delibera del consiglio d'amministrazione n. 8 del 26.04.2028.

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. V2 del 27.01.2021., e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. V2 del 24.01.2022 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla L.R. n.3 del 27/07/2020, che accomuna le APSP ai Comuni con meno di 5000 abitanti, e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA. N. V4 del 30.01.2023 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

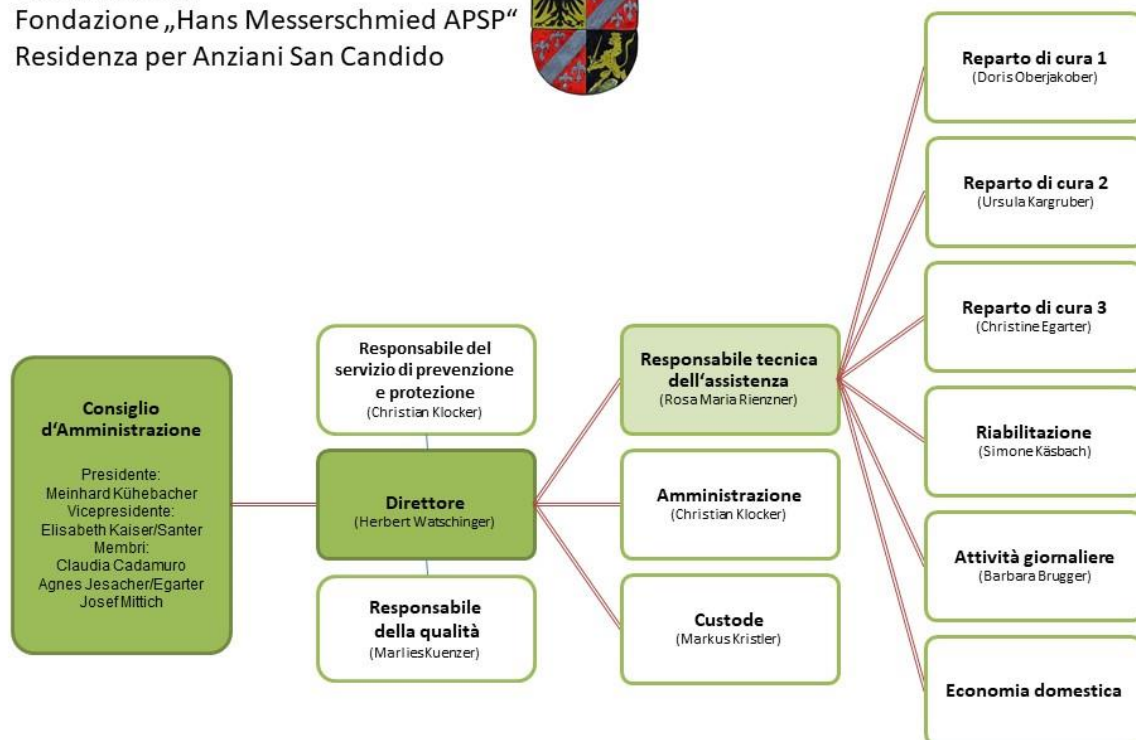
La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dal corrente anno 2023.

L'Organigramma alla data odierna:

Organigramma

Fondazione „Hans Messerschmied APSP“

Residenza per Anziani San Candido



Si produce pertanto Piano di fabbisogno del personale 2023-2025.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 30.01.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1	1	0	1	
Funzionario amministrativo	1	1	0	1	
Assistente amministrativo 7 LF	0	0	0	0	
Operatore amministrativo	1	1	0	1	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	8	3,40	1,75	5,15	
Tecnico di servizio sociale 6LF	0	0	0	0	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	15	13,55	0,80	14,35	di cui 4. Dip. in maternità obbligatoria
Operatore sociosanitario 4 LF	18	13,70	0,75	14,45	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	2	1,60	0	1,60	
Animatore 5LF	1	0,60	0	0,60	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
custode 5 LF	1	1	0	1	
custode 4 LF	1	0	1	1	
inserviente 2 LF	10	7,55	1	8,55	
inserviente 1 LF	1	0,75	0	0,75	
Inserviente in formazione OSS 2 LF	4	0	3,10	3,10	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	64	45,15	8,4	53,55	2,90

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, la copertura prevista dei posti nella dotazione organica è la seguente:

Cessazioni di personale programmate:

Nessuna

Procedure programmate per il reperimento di personale:

Per il reperimento del personale sono previsti annunci di posti lavoro per personale con contratti a tempo determinato.

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

SEZIONE SMART WORKING

La APSP Fondazione Hans Messerschmied, ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale, ma allo stato attuale non ha adottato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile per le seguenti motivazioni:

- non si prospettano al momento situazioni straordinarie ed emergenziali tali da rendere necessaria l'attivazione della modalità lavorativa sopracitata,
- non sono pervenute richieste specifiche da parte dei dipendenti
- la scelta organizzativa del lavoro agile non si addice all'Ente in quanto è una struttura di medio grande dimensioni con un organico del personale in ambito sanitario organizzato in turni di lavoro.
- Non sono al momento presenti in struttura, fra i collaboratori, persone definite “fragili”¹ ai sensi della normativa nazionale.

¹ La legge di bilancio 2023 ha prorogato fino al 31 marzo 2023, per i cosiddetti lavoratori fragili - dipendenti pubblici e privati -, lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, anche adibendoli a una diversa mansione (compresa nella medesima categoria o area di inquadramento definita dai contratti collettivi di lavoro), senza alcuna decurtazione della retribuzione, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei Ccnl se più favorevoli.

SEZIONE MONITORAGGIO²

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

Il monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno al mese di giugno, e la seconda verso la fine del mese di novembre di ogni anno. La seconda sessione di monitoraggio consente altresì di provvedere al riesame delle misure adottate e dell'efficacia delle stesse, anche al fine della progettazione del successivo ciclo programmatico e strategico aziendale.

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

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

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

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

² La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022, peraltro la circolare della Regione TAA ne prescriverebbe la compilazione.

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

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

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