

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

Approvato con delibera del CdA n. 07 del 18.03.2024

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.

CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP
via Anton Oberrauch 1

39010 MELTINA

Tel. 0471 668057

Fax 0471 667024

E-Mail: info@ahtschoeggberg.it

ah-moelten@pec.it

www.ahtschoeggberg.it

Elenco cronologico delibere di approvazione:

1. Approvazione del Piano integrato di amministrazione e organizzazione PIAO 2024-2026 dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg – Delibera del CDA 07/2024 del 18.03.2024
2. conferma Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2024/2026 Centro Assistenza Tschöggberg APSP per l'anno 2025 – Delibera del CDA 17.12.2024 n. 37

Indice generale

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICO DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
VALORE PUBBLICO.....	5
PERFORMANCE.....	13
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	13
PREMESSA.....	13
PARTE GENERALE.....	14
Obiettivi.....	14
Soggetti coinvolti.....	14
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	14
Il Responsabile Protezione dei dati (DPO).....	14
Il R.A.S.A.....	14
L'Associazione RESIDENZE PER ANZIANI DELL'ALTO ADIGE (ARPA/VDS).....	14
Processo.....	15
Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità.....	15
L'approccio metodologico adottato.....	15
IL CONTESTO ESTERNO.....	16
Deviazione dell'agire pubblico.....	17
IL CONTESTO INTERNO.....	20
Organizzazione.....	20
I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste.....	22
VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	22
Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi ("mappa/registo dei processi a rischio").....	22
Analisi del rischio / Criteri per la definizione del livello di rischio.....	22
Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto.....	23
Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	23
SEZIONE TRASPARENZA.....	24
Amministrazione Trasparente.....	24
Diritto di accesso.....	24
Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione.....	24
MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE.....	24
Rotazione.....	24
Codice di comportamento.....	25
Procedimenti disciplinari.....	25
Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.....	25
Autorizzabilità attività extraistituzionali.....	25
Gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante interno ed esterno.....	25
Presa d'atto.....	26
Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantouflage).....	26
Controllo sulle aziende partecipate e controllate.....	26
Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente.....	27
Ascolto e dialogo con il territorio.....	27
MONITORAGGIO; RIESAME E AGGIORNAMENTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA.....	27
Monitoraggio.....	27
Riesame.....	27
Modalità di aggiornamento.....	27
Cadenza temporale di aggiornamento.....	27
ALLEGATO AL PIAO 2024 - 2026.....	28
ALLEGATO 1 TABELLONE PROCESSI RISCHI.....	28
ALLEGATO 2 ALBERO DELLA TRASPARENZA.....	28
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	29
30	
SEZIONE SMART WORKING.....	31
SEZIONE MONITORAGGIO.....	31

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICO DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: **02612580213**
- Denominazione Amministrazione: **APSP Centro Assistenza Tschögglberg**
- Presidente CdA: **dott. Tratter Konrad**
- Consigliere CdA: **Alber Erika, Rechenmacher Hannes, Rottensteiner Brigitta, Schönafinger Veronika**
- Revisori del conto: **dott. Schweigl Stefan**
- Direttore: **Perkmann Martina**
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: **Perkmann Martina**
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: **Perkmann Martina**
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: **dott. Lanzetta Pietro** (fine icarico 31.12.2024)
 - dal 01.01.2025: PSY-LEX SRL, Vicolo Huben 1, 39030 San Lorenzo di Sebato (BZ), persona di riferimento: dott. Armin Wieser

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM n. 132 del 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni.

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

Ciò premesso si fa qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per le APSP è il **Piano Programmatico aziendale 2024**.

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

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

Valore pubblico

strategische Ziele

2023 – 2024

obiettivi strategici

Genehmigt mit Beschluss

Nr./n. 08 vom/del 07.03.2023

approvato con delibera

**Territoriale
 Kooperation
 cooperazione
 territoriale**

Es braucht die Bereitschaft aller, aufbauend auf die bestehenden Stärken, das bestehende soziale Netz der Seniorendienste dynamisch und kreativ weiterzuentwickeln.

Ci vuole la volontà di tutti di costruire sui punti di forza esistenti per sviluppare in modo dinamico e creativo la rete sociale esistente dei servizi per gli anziani.

Die enge Zusammenarbeit mit anderen Anbietern im Seniorenbereich (Bezirksgemeinschaft, Sanitätsbetrieb, Gemeindeverwaltung, Caritas) soll weitergeführt werden, um der Bevölkerung die bestmögliche Betreuung zu gewährleisten und um beim Aufbau von neuen Angeboten im Seniorenbereich mitzuarbeiten.

Continuare la stretta collaborazione con altri operatori del settore anziani (comunità comprensoriale, azienda sanitaria, amministrazione comunale, Caritas) al fine di garantire la migliore assistenza possibile alla popolazione e di cooperare allo sviluppo di nuove offerte nel settore degli anziani.

Im Alter zuhause und in vertrauter Umgebung bleiben, das ist ein weit verbreiteter Wunsch vieler älterer Menschen. Zwischen stationärer Aufnahme im Heim und zu Hause leben können, gibt es große Potentiale. Die Zusammenarbeit der ambulanten, teilstationären und stationären Dienstleister ist gefordert. Dabei ist die Unterstützung der pflegenden Angehörigen eine zentrale Aufgabe, damit ältere Menschen solange wie möglich und so gut wie möglich zu Hause leben und betreut werden können.

Rimanere a casa e in un ambiente familiare in età avanzata è un desiderio diffuso di molte persone anziane. Esiste un grande potenziale tra il ricovero in residenza per anziani e la possibilità di vivere a casa propria. È necessaria la cooperazione tra i fornitori di servizi territoriali, semi residenziali e residenziali. Sostenere i familiari assistenti è un compito fondamentale, in modo che le persone anziane possano vivere ed essere assistite a casa il più a lungo possibile e nel miglior modo possibile.

Das Gebäude Bp 1178 mat. Anteil 2 K.G. Jenesien soll weiterhin seinen Zweck als Struktur für Senior:innen im Dorf erfüllen. Neben dem Angebot an Altenwohnungen soll abermals ein Pilotprojekt durchgeführt werden. Es soll ein Angebot entstehen, wo Menschen wohnen können, wo sich aber tagsüber auch Menschen treffen und den Tag miteinander verbringen können. Der Treffpunkt soll sowohl von den Mieter:innen der Altenwohnungen als auch von Menschen außerhalb genutzt werden können, um die Familie zu Hause zu entlasten oder um der Isolation von allein lebenden älteren Menschen entgegenzuwirken. Dafür sollen die nötige Aufsicht und Betreuung (bis zu einem bestimmten Pflegegrad oder Ausmaß) angeboten werden. Der Tag soll durch Strukturierung angenehm gestaltet sein, auch ein gemeinsames Mittagessen soll möglich sein. Die Anzahl der tagsüber anwesenden Personen muss den räumlichen Möglichkeiten anpassbar sein. Die Altershilfe Tschöggberg will dafür das Erdgeschoss der genannten Bp zur Verfügung stellen. Das Projekt soll von der Bezirksgemeinschaft Salten/Schlern geführt werden. Im Idealfall sollte die

L'edificio p.e. 1178 sub 2 C.C. San Genesio Atesino dovrebbe continuare a svolgere la sua funzione di struttura per gli anziani del villaggio. Oltre all'offerta di appartamenti per anziani, si vuole realizzare un progetto pilota. L'obiettivo è quello di creare un luogo in cui le persone possano vivere, ma anche incontrarsi durante il giorno e trascorrere la giornata insieme. Il luogo di incontro è destinato a essere utilizzato sia dagli inquilini degli appartamenti per anziani sia da persone esterne per dare sollievo alla famiglia o per contrastare l'isolamento degli anziani che vivono da soli. Dovrebbero essere offerte la sorveglianza e l'assistenza necessarie (fino a un certo livello di cura o di estensione). La giornata dovrebbe essere organizzata in modo piacevole e dovrebbe essere possibile pranzare insieme. Il numero di persone presenti durante la giornata deve essere adattabile alle possibilità spaziali. L'APSP Centro Assistenza Tschöggberg vuole mettere a disposizione il piano terra della suddetta p.e. per questo scopo. Il progetto sarà gestito dalla comunità comprensoriale Salto Sciliar. Idealmente, dovrebbe essere coinvolta l'Associazione Anziani dell'Unione Agricoltori Sudtirolesi. Il *Seniorentreff" di San Genesio Atesino potrebbe

Seniorenvereinigung im Südtiroler Bauernbund (SV im SBB) miteinbezogen werden. Der Seniorentreff Jenesien könnte unterstützend und über freiwillige Helfer:innen mit einbezogen werden.

Die Altershilfe Tschöggberg sieht sich als sozialer Dienstleistungsbetrieb für die Belange der älteren Menschen des Tschöggbergs und will auch durch die Mitarbeit an den Dienstleistungen für das Territorium unterstützen. Der Vertrag für die nötigen Essen auf Rädern soll weitergeführt werden.

**Auf Kernaufgaben
konzentrieren
Concentrasi sui
compiti principali**

Die verschiedenen Berufsgruppen aus Hotellerie und Pflege und Betreuung innerhalb der Altershilfe Tschöggberg sollen sich gleichwertig zur Seite stehen und gemeinsam für das Wohlergehen der Kundinnen und Kunden arbeiten. Dabei stehen ein respektvoller Umgang und ein gegenseitiges Verständnis im Vordergrund. Die fachlichen Kompetenzen der verschiedenen Berufsgruppen werden respektiert und anerkannt.

Im Rahmen der Qualitätsanalyse (Q&B) werden Befragungen der Mitarbeitenden durchgeführt.

Durch Coaching und ähnliche externe Hilfen soll die Teambildung unterstützt, die bereichsübergreifende Zusammenarbeit gefördert und die Wertschätzung der gegenseitigen Arbeit weiter entwickelt werden.

Um die Dienstleistungen im Seniorenwohnheim anbieten zu können, wird die Professionalität von Pflege- und Betreuungskräften ebenso gebraucht wie die von Hauswirtschaftsfachkräften oder von Angehörigen therapeutischer Berufe.

Who cares? beschreibt eine Frage, die zur zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderung führt. Eine Gesellschaft des langen Lebens lebt von der Zuversicht, dass die Fragen der Sorge und Pflege in einer die Menschenwürde sichernden Weise beantwortet werden.

Die Qualitätsfähigkeit von Einrichtungen und Diensten der Langzeitpflege hängt von motivierten und verantwortungsbereiten Mitarbeitenden ab. In sie gilt es zu investieren.

Die Alltagsbegleiter:innen sind eine Ressource. Durch die Palette der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen, die sie in den Wohnbereichen sicherstellen, können die Wohnbereiche autonom funktionieren. Eine Vermischung der Bewohner:innen kann somit in Krisenzeiten vermieden werden. Eine in den nächsten Jahren durchzuführende Kostenrechnung, Personalumverteilung und Aufgabenzuteilung welche der derzeitigen Situation gegenübergestellt wird, soll Aufschluss darüber geben, welche Vor- und Nachteile dieses Modell für die Anwendung in allen Wohnbereichen bringen könnte.

essere coinvolto in una funzione di supporto con l'aiuto di volontari.

Il Centro Assistenza Tschöggberg si considera fornitore di servizi sociali per le esigenze degli anziani del Tschöggberg e vuole dare supporto anche collaborando con i servizi del territorio. Il contratto per i necessari pasti a domicilio nel Comune di Meltina deve essere mantenuto.

I vari gruppi professionali del reparto alberghiero e cura e assistenza all'interno del Centro Assistenza Tschöggberg, dovrebbero sostenersi a vicenda e collaborare per il benessere dei clienti. L'interazione rispettosa e la comprensione reciproca sono fondamentali. Le competenze tecniche dei vari gruppi professionali sono rispettate e riconosciute.

Nell'ambito dell'analisi della qualità (Q&B), vengono effettuate inchieste tra i dipendenti

Il coaching e assistenze esterne simili hanno lo scopo di sostenere il team building, promuovere la cooperazione interdivisionale e sviluppare ulteriormente l'apprezzamento del lavoro reciproco.

Per poter offrire i servizi della residenza per anziani, la professionalità del personale infermieristico e di assistenza è altrettanto importante di quella del personale addetto alle pulizie o dei membri delle professioni terapeutiche.

Who cares? descrive una domanda che conduce alla sfida socio-politica centrale. Una società di lunga vita prospera sulla fiducia che le domande di assistenza e cura troveranno risposta in modo da salvaguardare la dignità umana.

La qualità delle strutture e dei servizi di assistenza a lungo termine dipende da dipendenti motivati e responsabili. È importante investire su di loro.

Le "accompagnatrice per la vita quotidiana" sono una risorsa. Grazie alla gamma di servizi domestici che forniscono nei reparti, queste ultime possono funzionare in modo autonomo. In questo modo si evita di confondere i residenti nei momenti di crisi. Il calcolo dei costi, la riallocazione del personale e l'assegnazione dei compiti da effettuare nei prossimi anni, confrontati con la situazione attuale, dovrebbero fornire informazioni sui vantaggi e gli svantaggi di questo modello da utilizzare in tutti i reparti.

Als traditionell strukturiertes Seniorenheim gehört das Zubereiten der Mahlzeiten zur Kernaufgabe des Betriebes. Die Wiederinbetriebnahme der Betriebsküche ist gelungen. Die Kontinuität muss längerfristig gesichert werden.

Um den pflegenden Angehörigen eine entsprechende Unterstützung zu geben, werden neben der stationären Betreuung auch weiterhin teilstationäre Betreuungsformen wie Kurzzeit- und Tagespflege angeboten.

Durch veränderte Aufenthaltszeiten in den Krankenhäusern wird der Ruf nach Übergangsbetten laut. Menschen sind oft nicht sofort nach einem medizinischen Notfall wieder in der Lage, den alltäglichen Anforderungen gewachsen zu sein. Die Übergangspflege stellt einen therapeutisch pflegerischen Ansatz dar, mit welchem der Mensch befähigt wird, wieder nach Hause zurückzukehren. In individuell gestalteten Angeboten zur Übergangspflege sehen wir eine Möglichkeit, wirkungsvoll allfällige Versorgungslücken nach dem Krankenhausaustritt zu schließen und Personen bei der Rückkehr nach Hause zu unterstützen. Dafür sollen die Dienstleistungen angepasst, Rehabilitationsangebote intensiviert und das Pflegekonzept erweitert werden. Die Übergangspflege bewegt sich im zeitlichen Rahmen der Kurzzeitpflege (4 Wochen) und wird nicht einer Daueraufnahme gleichgestellt.

Durch hervorragende medizinische Möglichkeiten und innovative Betreuungsangebote können Palliativpatienten und -patientinnen relativ lange ein normales Leben zu Hause führen. Sie brauchen aber vielleicht in den letzten Tagen einen stationären Platz. Die Zeit dafür lässt sich oft nicht absehen. Eine Zusammenarbeit im Bereich Palliativ Care soll im Netzwerk des Territoriums angestrebt werden. Die Bereitschaft der Einbindung unserer stationären Strukturen soll signalisiert werden.

Allen Menschen, die in den von uns geführten Strukturen verweilen, soll eine WLAN Verbindung mit einer einfachen Anmeldemaske garantiert werden.

Der Verbleib im Qualitätssiegel RQA – Südtirol soll sichergestellt werden. Die Altershilfe Tschöggberg ist dadurch vergleichbar mit anderen Strukturen und eigene Ziele und Visionen können leichter weitergebracht werden.

Das Zertifizierungsverfahren wurde im Jahr 2018 erfolgreich abgeschlossen – Schreiben der Zertifizierungsbehörde vom 24.09.2018. Das Ansuchen um Re-Zertifizierung wurde am 27.10.2021 gestellt. Das interne Audit wurde abgeschlossen. Für den Siegelerhalt muss das externe Audit innerhalb 2023 durchgeführt werden.

Wir arbeiten laufend daran, dass unsere Qualität und Kundenorientierung auf einem hohen Niveau sind und bleiben. Als Grundlage dafür dient die Akkreditierung die wir halten und sichern wollen.

In quanto casa di riposo con struttura tradizionale, la preparazione dei pasti è uno dei compiti principali dell'organizzazione. La mensa aziendale è stata rimessa in funzione con successo. È necessario garantire la continuità a lungo termine.

Per dare ai parenti che si prendono cura un supporto adeguato, vengono offerte forme di assistenza semiresidenziali come l'ammissione a tempo determinato e assistenza diurna

I cambiati tempi di ricovero negli ospedali richiedono più posti letto a tempo determinato. Il paziente spesso non è in grado di far fronte alle esigenze quotidiane subito dopo un'emergenza medica. I ricoveri transitori sono un approccio infermieristico terapeutico che consente alle persone di tornare a casa propria. Nelle offerte per ricoveri transitori progettate individualmente vediamo un'opportunità per colmare efficacemente eventuali lacune nell'assistenza dopo il ricovero e aiutare i clienti a tornare a casa.

A tal fine, i servizi devono essere adattati, l'offerta riabilitativa intensificata e il concetto di assistenza ampliato. Il ricovero transitorio rientra nell'arco di tempo dell'assistenza a tempo determinato (4 settimane) e non è equiparata all'ammissione indeterminata.

Grazie alle eccellenti opzioni mediche e alle offerte di cura innovative, i pazienti con cure palliative per lungo tempo possono condurre una vita normale a casa propria. Negli ultimi giorni forse potrebbero essere la necessità di un posto in una struttura residenziale o ospedaliera. Il tempo per questa necessità è spesso imprevedibile. Una cooperazione nel ambito delle cure palliative va ricercata nella rete del territorio. Va segnalata la volontà di integrare le nostre strutture residenziali.

Nelle strutture da noi gestite dovrebbe essere offerta una connessione internet con una semplice maschera di login per tutti i clienti e ospiti.

Il mantenimento nel sigillo di qualità RQA – Alto Adige deve essere garantito, poiché l'APSP Centro Assistenza Tschöggberg mantiene così la comparabilità con altre strutture e può promuovere i propri obiettivi e le proprie visioni.

Il processo di certificazione è stato completato con successo nel 2018 - lettera dell'autorità di certificazione del 24/09/2018. La domanda di ricertificazione è stata presentata il 27/10/2021. L'audit interno è stato completato. L'audit esterno deve essere effettuato entro il 2023 per mantenere il sigillo.

Lavoriamo costantemente per garantire che la qualità dei nostri servizi e l'approccio orientato verso l'utente siano e rimangano ad un livello elevato. La base per questo è l'accREDITAMENTO che

Geschäftsfelder ausbauen ampliare le aree commerciali

Nachhaltiges Qualitäts- und Umweltmanagement fördern Promuovere la qualità sostenibile e la gestione ambientale

Dieser Rahmen garantiert uns auch weiterhin die für alle Dienstleistungen nötige Beitragsfinanzierung.

Der ökologische Fußabdruck in den von der Altershilfe Tschöggberg geführten Gebäuden soll verringert werden: Umstellung auf LED Lampen, regional eingekaufte Lebensmittel, nachhaltige Reinigungsmittel, effizientes Energiemanagement...

Wir wollen die Selbständigkeit der Bewohner:innen so lange als möglich erhalten und ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. In einer Betreuungs- Patientenverfügung sollen die Bewohner:innen festhalten können, was am Lebensende geschehen soll, wenn sie nicht mehr selber entscheiden können.

Die Bindung zur Familie soll aufrecht bleiben und der Bezug zum Dorfleben erhalten bleiben. Es bedarf weiterer Anstrengungen um den Informationsaustausch zwischen Angehörigen und Seniorenwohnheim zu optimieren. Transparenz und Vertrauen zwischen Seniorenwohnheim und Angehörigen tragen auch zum Wohlbefinden der Bewohner:innen bei.

Die Bestrebungen der Dorfbevölkerung und der Nachbarschaft, die bisherigen Beziehungen zu den Bewohner:innen aufrecht zu erhalten, sollen unterstützt werden.

Bewohner- und Angehörigenbefragungen in Rahmen der Zwischenaudits RQA und Wertediskussionen zu bestimmten Themen Q&B sollen durchgeführt werden.

Als Hilfe zur Bewältigung des ständig steigenden bürokratischen Aufwands soll auf den Einsatz sinnvoller Technologien, computergestützter Systeme und Technik gesetzt werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Gemeindeverband und der SIAG stellt die Datensicherheit und Versorgung mit aktueller Software sicher.

Um à-jour zu bleiben sind Investitionen in neue Soft- und Hardware unumgänglich.

Die Leistungen des Sozialsystems werden kostendeckend angeboten. Der Anspruch eines ausgeglichenen Haushalts soll Ziel sein.

Für anstehende Investitionen in den Bereichen Gebäudetechnik, Computertechnik, Personalverwaltung müssen Investitionspläne erstellt werden, die Finanzierungsmöglichkeiten erweitert und sichergestellt werden. Mit den Gebäudeeigentümern müssen dafür entsprechende Gelder gefunden und zweckgebunden werden.

Im Jahr 2001 wurde für das Alters- Pflegeheim Mölten der erste Kleinbus angekauft. Diese Investition stellte sich als notwendig und wertvoll heraus. Der Kleinbus wird für die unzähligen

woliamo mantenere e garantire. Questo quadro continua a garantirci il finanziamento necessario di tutti i servizi resi.

L'impronta ecologica degli edifici gestiti dal centro di cura Tschöggberg deve essere ridotta: Passaggio a lampade a LED, alimenti di provenienza regionale, prodotti per la pulizia sostenibili, gestione efficiente dell'energia...

Vogliamo mantenere l'autosufficienza dei residenti il più a lungo possibile e consentire loro di condurre una vita autodeterminata. Un testamento biologico dovrebbe consentire ai residenti di decidere cosa dovrebbe accadere alla fine della loro vita se non sono più in grado di esprimersi.

Occorre mantenere il legame con la famiglia la vita del villaggio. Sono necessari ulteriori sforzi per ottimizzare lo scambio di informazioni tra i parenti e la casa di riposo. Anche la trasparenza e la fiducia tra la casa di riposo e i parenti contribuiscono al benessere dei residenti.

Occorre sostenere gli sforzi della popolazione del villaggio e del quartiere per mantenere i rapporti esistenti con i residenti.

Devono essere condotte indagini sui residenti nell'ambito dell'audit intermedio RQA Alto Adige e discussioni su argomenti specifici del sigillo "qualità e benessere".

Dovrebbe essere utilizzato tecnologia sensate, sistemi e tecnologie informatici come aiuto a far fronte alla burocrazia sempre crescente.

La collaborazione con il Consorzio dei Comuni e l'Informatica Alto Adige Spa garantisce la sicurezza dei dati e la fornitura di software aggiornati.

Gli investimenti in nuovi software e hardware sono essenziali per rimanere aggiornati.

I servizi del sistema sociale sono offerti a copertura dei costi. L'obiettivo di un bilancio in pareggio dovrebbe essere l'obiettivo.

Devono essere elaborati piani di investimento per i prossimi investimenti nei settori della tecnologia degli edifici, della tecnologia informatica e dell'amministrazione del personale e le possibilità di finanziamento devono essere ampliate e garantite. I fondi adeguati devono essere trovati e stanziati con i proprietari degli edifici.

Nel 2001 è stato acquistato il primo minibus per la casa di riposo di Mölten. Questo investimento si è rivelato necessario e prezioso. Il minibus viene utilizzato per gli innumerevoli trasporti e

Wertesicherung garantire i valori

Finanzielle Handlungsfähigkeit capacità di gestire le risorse finanziarie

Transporte und Besorgungen von Gütern eingesetzt, findet aber auch Verwendung für die Mobilität der Heimbewohner:innen. Mobil zu sein bedeutet aktiv am Leben teilzunehmen, Eigenständigkeit des älteren Menschen und seine gesellschaftliche Integration. Der Kleinbus ist in die Jahre gekommen und entspricht nicht mehr den geltenden Emissionsklassen. Das Ansuchen um einen Beitrag durch die Autonome Provinz wurde im Jahr 2022 zurückgewiesen. Es müssen Geldgebende für den Ankauf eines neuen Fahrzeuges gefunden werden.

Der regelmäßige Informationsaustausch mit den Gemeinden in ihren Rollen als Gebäudeeigentümer, als Unterstützungswohnsitz der Heimbewohner:innen und als Verantwortliche für die Seniorenarbeit vor Ort soll weitergeführt und optimiert werden.

Die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen des Hauses soll weiterhin gepflegt werden, sie sollen erfahren, dass sie ein wichtiges Bindeglied zwischen Leben im Heim und dem Leben im Dorf darstellen. Der Neustart nach Beendigung des Notstandes soll von Weiterbildungen für Freiwillige begleitet werden.

Wir fördern die Integration der von uns geführten Strukturen in das örtliche Geschehen. Die Mitwirkung freiwilliger Helfer:innen wird geschätzt und aktiv gesucht. Durch den Kontakt mit Vereinen, Schulen und Kindergärten können unsere Heimbewohner:innen am Dorfleben teilhaben.

Zufriedene und gesunde Mitarbeitende sind das wichtigste Gut um die Vielfalt an Dienstleistungen zu garantieren und qualitativ hochwertig anzubieten. Durch die Gesundheitsförderung im Betrieb wird die Gesunderhaltung aller Beschäftigten langfristig gesichert. Loyale Mitarbeitende, die sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren sind motiviert und leistungswillig. In Zeiten des Fachkräftemangels hilft ein gutes Image zudem, begehrte Fachkräfte zu rekrutieren.

Im umkämpften Arbeitsmarkt arbeiten Unternehmen immer gezielter und besser daran, ihre Mitarbeitenden zu motivieren, zu fördern und langfristig zu binden. Eine funktionierende Personalentwicklung bietet dafür die notwendige Basis.

Die Nutzung aller denkbarer Ressourcen reicht für den Bedarf an Mitarbeitenden nicht aus. Ausländische Mitarbeitende können eine wichtige Option sein. Ihre Integration in den Betrieb muss begleitet und in Hinsicht auf kulturelle Besonderheiten abgestimmt werden.

Im Betriebsklima kommt zum Ausdruck, wie Beschäftigte ihre Arbeit, Vorgesetzte, Kolleg:innen und den Betrieb insgesamt wahrnehmen. Vertrauensvolle, konstruktive und vorurteilsfreie Zusammenarbeit in den Teams soll gefördert werden.

Als Arbeitgeber müssen wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten gewährleisten.

commissioni di merci, ma anche per la mobilità dei residenti. Essere mobili significa partecipare attivamente alla vita, all'indipendenza degli anziani e alla loro integrazione sociale. Il minibus è in là con gli anni e non è più conforme alle classi di emissioni applicabili. La domanda di contributo della Provincia Autonoma è stata respinta nel 2022. È necessario trovare donatori per l'acquisto di un nuovo veicolo.

Lo scambio regolare di informazioni con i Comuni, in qualità di proprietari degli edifici, di residenza di sostegno degli ospiti e di responsabili del lavoro degli anziani in loco, deve essere continuato e ottimizzato.

La collaborazione con i volontari dovrebbe continuare ad essere coltivata, dovrebbero sapere che rappresentano un legame importante tra la vita in casa di riposo e la vita nel villaggio. La ripartenza dopo la fine dello stato di emergenza dovrebbe essere accompagnata da formazione dei volontari.

Promuoviamo l'integrazione delle strutture che gestiamo nella comunità locale. Il coinvolgimento dei volontari è apprezzato e ricercato attivamente. Attraverso il contatto con club, scuole e asili, i nostri residenti possono partecipare alla vita del villaggio.

Dipendenti soddisfatti e in salute sono la risorsa più importante per garantire la diversità dei servizi e offrire prestazioni di alta qualità. La promozione della salute in azienda assicura che tutti i dipendenti rimangano sani a lungo termine. I dipendenti fedeli che si identificano con il proprio datore di lavoro sono motivati e disposti a lavorare. In tempi di carenza di manodopera qualificata, una buona immagine aiuta anche a reclutare specialisti ricercati.

Nel mercato del lavoro competitivo, le aziende lavorano in modo sempre più specifico ed efficace per motivare, promuovere e trattenerne i propri dipendenti a lungo termine. Un efficace sviluppo del personale fornisce la base necessaria a questo scopo.

L'utilizzo di tutte le risorse possibili non è sufficiente a soddisfare la domanda di personale. I dipendenti stranieri possono essere un'opzione importante. La loro integrazione in azienda deve essere accompagnata e armonizzata rispetto alle particolarità culturali.

L'atmosfera lavorativa riflette la percezione che i dipendenti hanno del proprio lavoro, dei superiori, dei colleghi e dell'azienda nel suo complesso. È necessario promuovere una cooperazione fiduciosa, costruttiva e priva di pregiudizi all'interno dei team.

Come datore di lavoro, dobbiamo garantire la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti. Ciò

**Verständnis fördern
promuovere la
comprensione**

**Personalressourcen optimal
entwickeln und einsetzen
Sviluppare e utilizzare in modo
ottimale le risorse
umane**

Wohnraum entwickeln sviluppare abitazioni

Dies bedeutet, dass Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen für sämtliche Risiken ergriffen werden müssen. Einbruch, Diebstahl oder Vandalismus verursachen oft hohe Sachschäden und Verwüstung, haben aber auch psychische Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen.

Gegebenenfalls müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, um den Betrieb zu schützen und das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter:innen zu erhöhen. Es soll ein Sicherheitskonzept erstellt werden, das neben den Strukturschäden auch aktuelle Gefährdungen für Personen berücksichtigt.

Der Notfallplan soll um „Worst Case Szenarien“ bei Strom- und Heizungsausfall und bei Ausfall weiterer relevanter Systeme erweitert und Mitarbeitende entsprechend geschult werden.

In den nächsten Jahren wird der Bedarf an stationären Pflegeangeboten aufgrund der allgemeinen gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Die Gemeinden des Tschöggbergs brauchen weitere stationäre Pflegeplätze.

An der Bp 679 K.G. Mölten (Pflegeheim) sind energetische Sanierungen nötig. Es liegt eine Machbarkeitsstudie vor, die in Zusammenarbeit mit den Gebäudeeigentümern (Gemeinden) weiter zu betreiben ist. 2023 sollte die Planung soweit fortschreiten, dass 2024 die nötigen Finanzierungsansuchen gestellt werden können.

In der Machbarkeitsstudie enthalten ist auch ein Zubau auf der Westseite der Bp 679 K.G. Mölten, wo zwei zusätzliche Zimmer entstehen sollen. Das 2015 durch den Ausbau der Verwaltungsbüros weggefallene Zimmer wird somit wieder zur Verfügung gestellt.

In unvorhersehbaren Notfällen sind kaum stationäre Plätze vorhanden. Das Angebot an weiteren Kurzzeitbetten muss vorangetrieben werden. Mit der Realisierung des Zubaus könnte dies ermöglicht werden.

Die Unterhaltskosten für die Gebäude sind nach den Personalkosten der größte Kostenfaktor in der Bilanz. Es ist Gebot der Stunde, nach Einsparungspotentialen zu suchen und Prozessoptimierungen in die Wege zu leiten. Die aktuell extrem hohen Strom- und Heizungskosten (Mehrkosten im Jahr 2022 = 4,25 €/Bett/Tag) und die Tatsache, dass Energie zu einem entscheidenden Kostenfaktor geworden ist, zwingen den Betrieb zu einer neuen Energiepolitik und der Einführung eines Energiemanagementsystems mit dem vorwiegenden Ziel, den Energieverbrauch zu senken und dauerhaft effizient mit der Ressource Energie umzugehen. Dies unter Einbeziehung aller relevanten Stellen im Betrieb.

Die großen Dachflächen der Bp. 679 und 1109 K.G. Mölten bieten sich für die Nutzung der Sonnenenergie an. Der Wirkungsgrad von

significa che è necessario adottare misure preventive e protettive per tutti i rischi. I furti, le rapine e gli atti di vandalismo spesso causano danni ingenti alla proprietà e devastazioni, ma hanno anche un impatto psicologico sui dipendenti.

Se necessario, è necessario adottare misure aggiuntive per proteggere l'azienda e aumentare il senso di sicurezza dei dipendenti. È necessario elaborare un concetto di sicurezza che tenga conto dei danni strutturali e dei rischi attuali per le persone.

Il piano di emergenza deve essere ampliato per includere gli "scenari peggiori" in caso di interruzione dell'energia elettrica e del riscaldamento e di guasti ad altri sistemi rilevanti, e i dipendenti devono essere formati di conseguenza.

Nei prossimi anni, il fabbisogno di strutture di ricovero continuerà ad aumentare a causa degli sviluppi sociali e demografici generali e i comuni dello Tschöggberg avranno bisogno di più posti di ricovero.

Alla p.e. 679 C.C. Meltina (casa di degenza) sono necessari lavori di ristrutturazione. È disponibile uno studio di fattibilità che deve essere portato avanti in collaborazione con i proprietari degli edifici (comuni). Nel 2023, la pianificazione dovrebbe progredire in modo tale da poter presentare le necessarie richieste di finanziamento nel 2024.

Lo studio di fattibilità prevede anche un ampliamento sul lato ovest della Bp 679 K.G. Mölten, dove verranno create due stanze aggiuntive. La stanza che è stata rimossa nel 2015 a causa dell'espansione degli uffici amministrativi sarà quindi nuovamente disponibile.

In caso di emergenze imprevedibili, difficilmente sono posti disponibili. Occorre promuovere l'offerta di ulteriori posti letto a breve termine, che potrebbe essere resa possibile con la realizzazione dell'ampliamento della struttura.

I costi di manutenzione degli edifici sono il fattore di costo più importante nel bilancio dopo i costi del personale. È indispensabile cercare potenziali risparmi e avviare l'ottimizzazione dei processi. Gli attuali costi estremamente elevati di elettricità e riscaldamento (costi aggiuntivi nel 2022 = 4,25 euro/letto/giorno) e il fatto che l'energia sia diventata un fattore di costo decisivo, costringono l'azienda ad adottare una nuova politica energetica e a introdurre un sistema di gestione dell'energia con l'obiettivo primario di ridurre il consumo di energia e di utilizzare le risorse energetiche in modo efficiente a lungo termine. Questo sistema coinvolge tutti i reparti dell'azienda.

Le ampie superfici dei tetti delle parcelle 679 e 1109 K.G. Mölten si prestano allo sfruttamento dell'energia solare. L'efficienza dell'energia

Photovoltaik und Solarthermie soll berechnet werden und die Installation von Kollektoren zur Nutzung der Energie für die Strom- und Wärmeerzeugung mit den Gebäudeeigentümern vorangetrieben werden.

Die Dachflächen der Bp 1178 K.G. Jenesien, die sich größtenteils (mat. Anteil 2) im Besitz dieser Verwaltung befinden, sollen ebenso für die Anbringung von Kollektoren genutzt werden.

Die Seniorenwohnungen im Dachgeschoss der Bp 679 K.G. Mölten sollen für betreutes und begleitetes Wohnen genutzt werden. Mit den Gemeinden muss eine Umwidmung von Seniorenwohnungen in ein Angebot für betreutes und begleitetes Wohnen angestrebt werden. Die Aktivierung der Seniorenwohnungen mit betreuten oder begleitetem Wohnen soll mit Neubesetzung von Mieter:innen einhergehen.

Mit den Gemeinden muss jährlich ein Investitionsplan erstellt werden, um die Finanzierung der kurz- und längerfristigen Investitionen in den Strukturen zu sichern.

fotovoltaica e solare termica deve essere calcolata e l'installazione di collettori per l'utilizzo dell'energia per la produzione di elettricità e calore deve essere promossa con i proprietari degli edifici.

Anche le superfici del tetto della p.e. 1178 C.C. San Genesio Atesino, la maggior parte delle quali (sub 2) sono di proprietà di questa amministrazione, devono essere utilizzate per l'installazione dei collettori.

Gli appartamenti per anziani nella soffitta della p.e. 679 C.C. Meltina devono essere utilizzati per l'accompagnamento e assistenza abitativa per anziani. Insieme con i Comuni viene cercata la riconversione degli appartamenti per anziani in un'offerta per l'accompagnamento e assistenza abitativa per anziani. L'attivazione degli appartamenti per anziani con il servizio accompagnamento e assistenza dovrebbe andare di pari passo con i nuovi locatori.

Ogni anno deve essere redatto insieme ai Comuni un piano di necessari investimenti a breve e lungo termine per garantir e il finanziamento degli investimenti negli immobili.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2024, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per gli enti assoggettati all'adozione del PIAO in forma semplificata.

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

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano di Attività Annuale, e nel Piano Programmatico 2024.

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

Ausbau der elektronischen Verarbeitung und Automatisierung des Datenflusses für die Veröffentlichung im Abschnitt „transparente Verwaltung“	Ampliare l'elaborazione elettronica e automazione del flusso dati per la pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente"
Antikorruption: Integration Überwachungssystem Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung mit internen Kontrollsystemen;	Anticorruzione: integrazione del sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione con i sistemi di controllo interno;
Ausbildung der Mitarbeiter in den Bereichen Prävention von Korruption und Transparenz	Formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
Überwachung der Wirksamkeit der Ausbildung im Bereich Korruption und Transparenz	Monitoraggio dell'efficacia della formazione in materia di corruzione e trasparenza
Korruptionsbekämpfungsplan - Integration in den PIAO	integrazione PTPCT nel PIAO
Überprüfung Verfahren Whistleblowing	verifica della procedura Whistleblowing

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dal art. 22 del accordo di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP sottoscritto in data 14 ottobre 2013

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Premessa

Obiettivo di questa sezione è quello di definire le azioni che l'amministrazione vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente, e coordinata con gli altri strumenti di programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, siano essi assorbiti o meno nel presente PIAO.

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato rivisto alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022 e del modello semplificato previsto dal DM 122/2022. Il presente documento vuole inoltre cogliere la sollecitazione ministeriale alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

Il Piano è corredato infine da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio.

La presente sezione del PIAO, e si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani anticorruzione adottati dall'Ente. Sono quindi presenti:

- l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

A partire dal 2020 anche per le APSP della Regione Trentino-Alto Adige trovano applicazione, in forza delle previsioni dell'art. 6 della Legge regionale 27 luglio 2020, n. 3, le previsioni semplificatorie dell'aggiornamento 2018 al PNA, ribadite dal PNA 2019 a favore dei comuni di piccole e piccolissime dimensioni.

In particolare, queste semplificazioni riguardano:

- collegamenti con l'albo pretorio on line e semplificazioni attraverso collegamenti ipertestuali;
- tempistica delle pubblicazioni;
- semplificazioni di specifici obblighi del d.lgs. n. 33/2013;
- pubblicazione dei dati in tabelle;
- semplificazioni per l'adozione annuale del Piano triennale anticorruzione e trasparenza (PTPCT);
- nomina e funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Parte Generale

Obiettivi

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione trovano inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con delibera n. 01/2014 del 24.02.2014 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare la direttrice amministrativa pro tempore dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg, Perkmann Martina quale Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012 come modificato dall'art. 41 lettera f) del D. Lgs. n. 97/2016. La predetta nomina non ha comportato né comporterà per l'Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPCT è stata comunicata all' Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

L'Azienda assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.

Assicura inoltre, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo a dott. Pietro Lanzetta in data 29.11.2021 – scadenza 31.12.2024

L'Azienda ha affidato il ruolo a PSY-LEX SRL, Vicolo Huben 1, 39030 San Lorenzo di Sebato (BZ), persona di riferimento: dott. Armin Wieser in data 04.12.2024 – inizio 01.01.2025, scadenza 31.12.2027

Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, il RPCT si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è la direttrice pro tempore Martina Perkmann abilitato al ruolo secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

L'Associazione RESIDENZE PER ANZIANI DELL'ALTO ADIGE (ARPA/VDS)

Per consolidare il processo di implementazione del Piano la APSP si è avvalsa del supporto di Formazione-Azione organizzato da ARPA/VDS. Lungo il percorso assistito (da ultimo con l'incontro del 29 novembre 2023) è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di

miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

L'importanza del ruolo delle associazioni degli enti pubblici nell'accompagnamento del processo per l'integrità e la trasparenza è stato tra l'altro enfatizzato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, e costituisce una prova evidente di intelligenza territoriale.

Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità

La progettazione della presente sezione, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, anche eventualmente come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Amministrazione.

L'approccio metodologico adottato

Finalità

Il PIAO intende consolidare, all'interno dell'Amministrazione, un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato.

Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, i principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Metodologia

La metodologia adottata, si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche.

- 1) l'approccio dei sistemi normati, che si fonda:
 - a. sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
 - b. sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- 2) L'approccio mutuato dal D. Lgs. 231/2001 – con le dovute contestualizzazioni - che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - a. se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b. se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c. se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suddetto.
Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione e gli aggiornamenti succedutisi nel tempo.

Il percorso di costruzione ed aggiornamento del piano

Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso di costruzione del Piano sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Ente;
- b) Il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione, attraverso l'informativa resa al CdA in merito agli indirizzi che si sono seguiti/si intendono seguire per la predisposizione/aggiornamento del Piano. Il ruolo del CdA è più strettamente operativo, potendosi essa esprimere anche in corso di progettazione del PTPC, oltre che in sede di approvazione ed adozione;
- c) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- d) L'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi erogati, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- e) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
 - l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
 - l'attivazione del diritto di accesso civico ordinario e generalizzato, di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, e confermato dalle L.R.10 /2014 e L.R. 16/2016 in tema di trasparenza;
- f) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale e degli amministratori, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali;
- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione;
- h) lo studio e la valutazione del contesto esterno ed interno, per poter meglio calibrare le misure da intraprendere.

Inoltre, si è ritenuto opportuno sin dal primo PTPC adottato -come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ribadito dal PNA 2015 -ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni in cui *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"*.

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare se e come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano e della Regione Trentino Alto-Adige, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposto, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

La struttura gestita si trova sul Monzoccolo. I comuni di Meltina, San Genesio Atesino, Verano ed Avelengo hanno dato in gestione le struttura all'APSP Centro Assistenza Tschöggberg. Gli incarichi sono chiariti nello statuto

dell'ente ed i vari organi hanno la funzione del check and balance. L'APSP Centro Assistenza Tschöggberg segue le linee guide della Provincia di Bolzano. In tutto l'ente riesce a lavorare autonomamente ma è sempre messa sotto controllo dagli enti esterni. A tutt'oggi l'ente non ha mai sofferto un caso di corruzione e mal funzionamento.

Deviazione dell'agire pubblico

Il livello di corruzione percepita (CPI misurato annualmente da Transparency International) pone l'Italia, nonostante i progressi registrati nel 2022, agli ultimi posti in Europa.

Il dato di CPI risultante in Trentino-Alto Adige, secondo gli standard di EQI (European Quality of Government Index), è peraltro il migliore d'Italia.

Nella classifica europea, la provincia di Bolzano si colloca al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante.

Recentemente il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2022 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia.

In tale Relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che aiutano a comprendere il contesto esterno alla APSP.

TRENTINO ALTO ADIGE/SUEDTIROL

Il tessuto economico locale, caratterizzato da una forte propensione verso i settori primario e terziario, ha i suoi punti di forza nel turismo e nel settore agroalimentare e, anche grazie alle politiche economiche e di sostegno adottate dall'Amministrazione provinciale, risulta essere un contesto favorevole agli investimenti e alla produzione. I settori in parola sono caratterizzati da microimprese, che costituiscono oltre il 20% del totale produttivo, con forte incidenza di quelle a conduzione familiare.

L'andamento del quadro economico-produttivo della Regione, nonostante la battuta d'arresto dovuta al periodo pandemico e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici. La posizione geografica strategica, snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone, insieme a – come già documentato - un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi, rendono la Regione particolarmente sensibile ai tentativi di aggressione da parte di formazioni criminali.

Quanto sopra è confermato dalla lettura complessiva del dato inerente alle operazioni di polizia giudiziaria nell'ultimo quinquennio, che documenta una particolare propensione dei gruppi criminali a insidiarsi in tale territorio. Gli esiti dell'operazione "Perfido"⁷¹ documentano che: "... la 'ndrangheta si caratterizza per una consolidata articolazione verticistica, con affidamento ad un organismo sovraordinato di compiti di coordinamento delle numerose realtà territoriali, articolate nella zona calabrese in tre mandamenti (Tirrenico, Ionico e Reggino), che a loro volta comprendono gli organismi territoriali delle Locali, ivi comprese quelle impiantate in altre zone d'Italia tra cui la provincia di Trento e quella di Bolzano". In particolare, il fenomeno ha riguardato un gruppo di persone, perlopiù provenienti dalla Calabria e in alcuni casi legati da vincoli parentali, che a decorrere dagli anni '70 si è insediato in Trentino e, approfittando della connivenza di alcuni esponenti della politica e imprenditoria locale, è stato in grado di assumere e mantenere il controllo di attività economiche, segnatamente nell'ambito dell'industria estrattiva del porfido. Si tratta di soggetti che, pur avendo abbandonato i paesi di origine, non hanno mai cessato di mantenere i legami con gli esponenti della criminalità espressione di quei territori, in particolare delle 'ndrine di riferimento, costituendo di fatto un'estensione dell'associazione 'ndranghetista calabrese. Analogamente, pregresse evidenze investigative hanno provato la presenza nel territorio anche di appartenenti all'organizzazione criminale campana dei CASALESI dediti, in particolare, a infiltrare il tessuto economico legale mediante il reimpiego di denaro per l'acquisizione di aziende in difficoltà.

Come accennato, la posizione geografica strategica della regione, che la rende snodo nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa, costituisce un fattore che agevola lo stanziamento di formazioni delinquenti di matrice straniera, dedite prevalentemente, ma non soltanto, al traffico e allo spaccio di stupefacenti. Tali formazioni criminali, oltre che nel traffico e nello spaccio di droga, sono attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel contrabbando di sigarette, nonché nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico, documentano maggiore strutturazione quelli albanesi e nigeriani, con questi ultimi che estendono l'operatività anche allo spaccio al dettaglio. Presenti anche gruppi rumeni e maghrebini.

Provincia di Bolzano

Anche Bolzano, importante polo industriale e centro del settore terziario, suscita da sempre l'interesse per quelle formazioni criminali maggiormente attive a insinuarsi nei settori economico-finanziari, mediante il controllo degli appalti e la commissione di truffe finalizzate

all'indebita percezione dei contributi pubblici. Sebbene nel semestre non siano emersi eventi connotati da caratteri di mafiosità, giova ricordare come, nel recente passato, in Alto-Adige sia stata registrata la stabile operatività di calabresi collegati alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC). Il territorio inoltre annovera la presenza di associazioni straniere finalizzate al traffico di stupefacenti, con ramificazioni anche in altre Regioni italiane e in

diversi Paesi europei.

La Polizia di Stato, il 22 novembre 2022 a Bolzano, Brescia, Verona, Prato e Imperia ha tratto in arresto 25 persone in esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare in carcere, ritenute a vario titolo responsabili di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti.

L'indagine, denominata "Delivery 2020", trae origine dalla conclusione della precedente attività antidroga chiamata "Komba 2019" la quale aveva portato all'arresto di un gruppo di tunisini che, in passato, controllava la piazza di spaccio di Bolzano. L'odierna inchiesta, grazie anche al monitoraggio di numerosi pusher, ha consentito di accertare i nuovi assetti delinquenziali sul controllo del mercato illecito degli stupefacenti. Infatti è stata accertata l'esistenza di ben tre organizzazioni criminali composta da stranieri, in particolare da albanesi, tunisini e marocchini che operavano in aree ben delimitate della città. Nell'ambito dell'inchiesta sono stati effettuati sequestri di cocaina, oltre ad una pistola semiautomatica in uso ai promotori dell'associazione e alla somma di euro 50 mila quale provento dell'attività di spaccio.

Gli ultimi dati sulla commissione dei reati nella Provincia di Bolzano sono quelli pubblicati dal quotidiano "Il Sole 24Ore" relativamente al 2022 (vedi tabella sotto), che pongono complessivamente la Provincia al 56° posto su 106 province per numero di denunce per abitante.

La situazione risulta peggiorata sensibilmente rispetto al passato, in particolar modo la situazione è preoccupante in tema di:

- Violenze sessuali (7° posto)
- Stupefacenti (10° posto)
- Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile (16° posto)
- Rapine (17° posto)
- Estorsioni (21° posto)
- Percosse (22° posto)
- Contrabbando (29° posto)
- Furti (33° posto)
- Associazione di tipo mafioso (34° posto)



RANK **56°** Classifica finale **Bolzano** DENUNCE/100MILA AB. **3.048,8** DENUNCE TOTALI **16.258**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent

RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
> 88° ▲	Omicidi volontari consumati	0,2	1
> 79° ▲	Omicidi colposi	2,4	13
> 71° ▼	Tentati omicidi	1,1	6
> 7° ▼	Violenze sessuali	16,3	87
16° ▼	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	4,1	22
81° -	Minacce	95,1	507
22° ▲	Percosse	33,0	176
48° ▲	Lesioni dolose	104,3	556
102° -	Danneggiamenti	202,2	1.078
86° ▼	Incendi	5,4	29
87° -	Incendi boschivi	0,8	4
> 33° ▼	Furti	1.417,3	7.558
> 17° ▼	Rapine	43,5	232
> 10° ▼	Stupefacenti	75,2	401
106° -	Truffe e frodi informatiche	232,2	1.238
41° -	Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,0	0
104° ▲	Delitti informatici	21,2	113
71° ▲	Associazione per delinquere	0,2	1
34° ▼	Associazione di tipo mafioso	0,0	0
21° ▲	Estorsioni	22,9	122
90° ▲	Danneggiamento seguito da incendio	4,5	24
86° ▼	Riciclaggio e impiego di denaro	0,9	5
66° ▼	Contraffazione di marchi e prodotti industriali	2,4	13
29° ▼	Contrabbando	0,0	0
69° ▲	Usura	0,0	0
65° ▲	Violazione alla proprietà intellettuale	0,0	0

Il contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

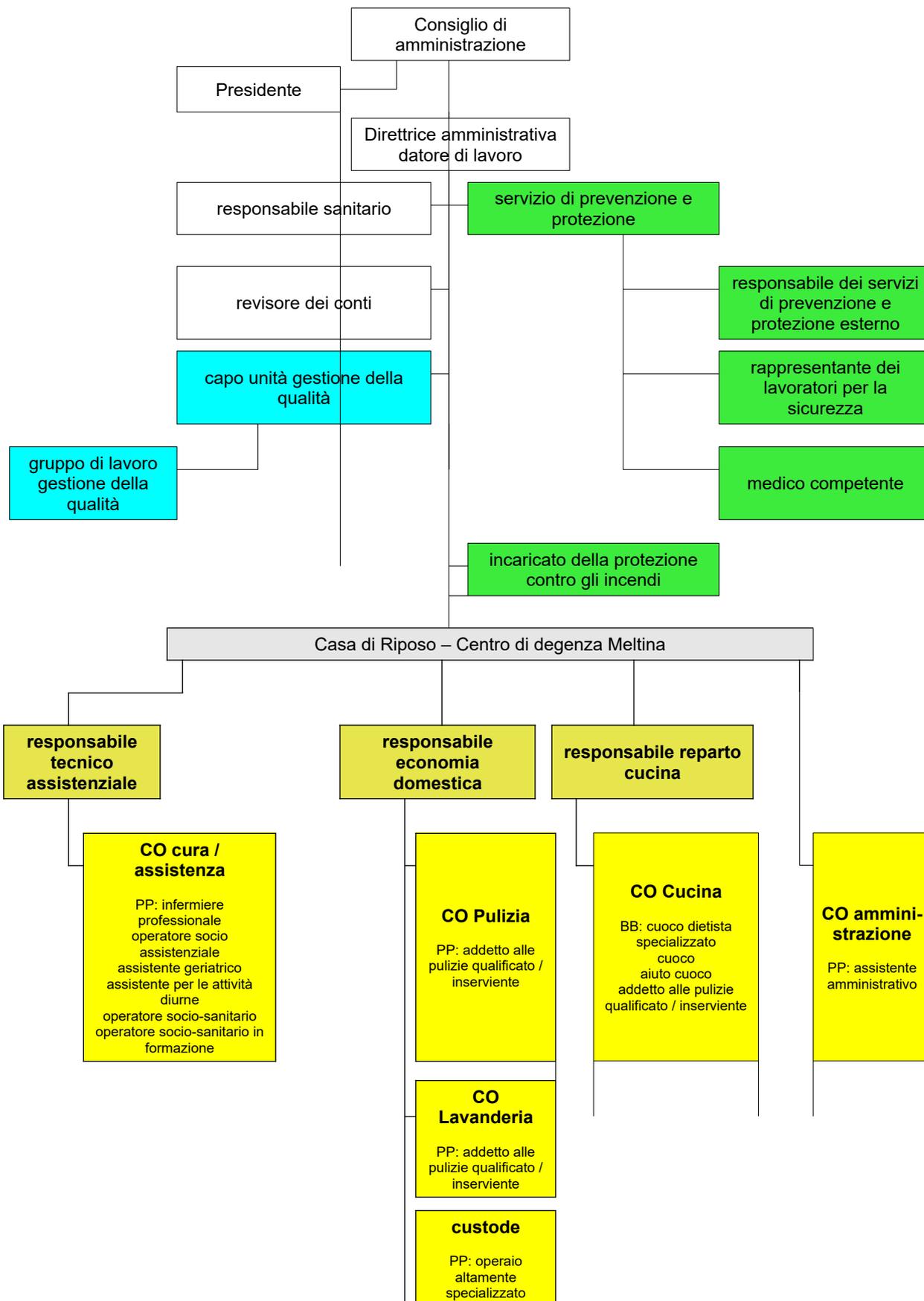
Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'APSP
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Azienda è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, di presidi tecnologici costantemente rinnovati.
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati anche per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente. Durante la recente emergenza pandemica, la dimensione etica dei componenti dell'organizzazione è stata messa a dura prova, rafforzandola anche attraverso processi di selezione naturale dei componenti.
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** Al momento non si registra alcun contenzioso con privati, né di ordine civile che amministrativo e/o penale. Nel 2023 non si sono avviati e conclusi procedimenti penali, ad evidenza di una generale correttezza di comportamenti nella comunità di lavoro.

Organizzazione

La struttura organizzativa dell'Azienda è la seguente:



CO...collaboratori
PP...profili professionali

I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza sono e saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità pubbliche di cura ed assistenza svolte dall'Azienda.

Anche alla luce della capacità di risposta dimostrata dall'organizzazione durante l'emergenza sanitaria, si può fondatamente ritenere che il contesto interno sia sano e non generi particolari preoccupazioni

I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste

Alla luce delle indicazioni di ANAC e del decreto applicativo del PIAO, la mappatura dei processi si è limitata a quelli dettati dalla L.190/2012, integrati da quelli relativi specifica mission di cura e assistenza degli anziani del territorio.

Si riporta in allegato 3), la mappatura dei processi contenuta nel "Tabellone Processi -Rischi".

Per ogni processo mappato sono indicati i rischi presenti, **le azioni preventive e di contenimento dei rischi, i controlli attivati per ognuno dei processi** per i quali si è stimato "medio" o "alto" l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

Per ogni azione – anche se già in atto - è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione (chiamato nel PNA "titolare del rischio"), e laddove l'azione sia pianificata nella sua realizzazione, sono indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

L'utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l'uniformità e a facilitare la lettura del documento.

Valutazione del rischio

Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi ("mappa/registro dei processi a rischio")

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore, anche in confronto dialettico con i responsabili di funzione, i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Ente, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio, è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.

Analisi del rischio / Criteri per la definizione del livello di rischio

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la **probabilità** di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo sono state:
 - Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
 - Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
 - Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
 - Presenza di controlli interni/ Esterni
 - Precedenti critici nell'Azienda o in realtà amministrative territorialmente contigue.

L'indice di probabilità (IP) è stato costruito con la seguente logica:

con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
con probabilità da 0,15 (15%) a 1(100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'**impatto** dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite già dal PNA del 2013 (all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto (IG) è stato costruito con la seguente logica:

con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della **probabilità** che il rischio si realizzi, moltiplicata all'**impatto** che lo stesso può produrre.

La singola attività/processo, già etichettata come soggetta a generico rischio corruttivo, viene quindi esaminata e valutata sotto entrambi i profili.

Si attribuisce infatti un valore empirico tra **1** (tenue/leggero), **2** (medio/rilevante) e **3** (forte/grave), separatamente all'indice di Probabilità (IP) e all'indice di Impatto (IG). Il prodotto dei due valori definisce il Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo/attività ritenuto potenzialmente sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1) si considera quindi:

$$IP * IG = IR$$

L'indice di Rischio che si definisce per ogni processo considerato sensibile, può quindi collocare l'attività/processo esaminati in una delle seguenti fasce di osservazione:

1-2	= rischio tenue
3-4	= rischio rilevante
6-9	= rischio grave

La graduazione del rischio dà conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

In quei processi nei quali si è già attuata, nel corso degli ultimi anni, qualche misura innovativa di contenimento e prevenzione del rischio, il rischio stesso è stato rivalutato, in special modo sul fattore della probabilità, tenendo conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, tenuto conto dell'indice di rischio individuato (IR), è stato definito un **piano di azione** che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "rilevante" o "grave", ma in alcuni casi anche "tenue" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando, e quindi mettendo a sistema, gli strumenti già in essere.

La mappatura, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti dei PNA 2015 e 2016, sia in merito alle procedure di scelta del contraente, sia in ordine ai processi in materia urbanistica ed edilizia.

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la **previsione dei tempi** e le **responsabilità attuative** per la sua realizzazione e messa a regime, secondo una logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell'azione lo consente sono stati previsti indicatori che in ogni caso rimandano alla misura operata su quegli obiettivi all'interno dei documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il **monitoraggio periodico del Piano** di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia.

In allegato, nel cd. Tabellone Processi-Rischi, si ha un quadro di sintesi dei processi mappati, della pesatura e ponderazione dei rischi, delle azioni di prevenzione o mitigazione dei rischi messe in campo, dei tempi e delle responsabilità.

Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stata quindi realizzata tenendo conto dei Piani sin qui adottati a partire dal 2014, mettendo a sistema tutte le azioni operative ivi previste e rivalutando concretamente la fattibilità di quelle ancora da realizzarsi. Si sono inoltre prese in esame azioni nuove proposte dai Responsabili di Servizio, oltre alle azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012 e quelle specifiche proposte dal PNA 2019. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "**fattibilità**" delle **azioni previste**, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie e le dimensioni dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente. Le azioni previste dal Piano precedente che non

si sono dimostrate ragionevoli in funzione degli scopi perseguiti, sono state eliminate (conservandone traccia tramite l'utilizzo del carattere "barrato"); quelle invece che non si sono potute realizzare a causa dell'emergenza sanitaria, sono state riprogrammate per una realizzazione nel triennio 2022-2024.

SEZIONE TRASPARENZA

Amministrazione Trasparente

Il Direttore, responsabile della prevenzione della corruzione, è anche Responsabile per la Trasparenza. In tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, Regionale e Provinciale. La materia della Trasparenza è infatti competenza della Regione Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali in materia. In tal senso vedi la L.R.10/2014, la L.R.16/2016, la L.R. 3/2020. In alcuni specifici settori poi la Legge Regionale rimanda alle specifiche normative provinciali, creando un quadro normativo complesso e non sempre di facile applicazione. Per facilitare la comprensione degli obblighi di trasparenza cui è sottoposta la APSP, essi sono esplicitati con un certo grado di dettaglio nell'allegato al presente PIAO.

Per garantire l'effettività delle misure di Trasparenza adottate, si specifica in questa sede la distribuzione dei ruoli all'interno della APSP per il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, come segue:

Nominativo	Sezioni di cui è delegata la compilazione
Martina Perkmann	Tutte le sezioni
Elisabeth Höller	Albero di trasparenza pubblicazione, controllo scadenziario

Semestralmente verranno monitorate e tracciate le pubblicazioni sia in termini di qualità, che di attualità, sia per verificarne la rispondenza e adeguatezza alle norme sulla protezione dei dati personali, eventualmente con il coinvolgimento del DPO. Gli adempimenti previsti per le norme sulla trasparenza sono riepilogati nell'Albero della Trasparenza, allegato al presente PTPC.

Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito:

- sia come accesso amministrativo, con la L.P. n.17/1993 e successive modifiche e integrazioni,
- sia come accesso civico sulla base degli obblighi richiamati nell'all.2 e con le procedure previste nella sezione Trasparenza del sito web istituzionale (altri contenuti/diritto di accesso),
- sia come accesso generalizzato.

Infatti, a fronte dell'adozione a livello nazionale del D.lgs. n. 97/2016, si è registrata l'emanazione della corrispondente norma regionale, la L.R. n. 16/2016, che suggeriva di adottare un apposito regolamento per l'Accesso Civico e per l'Accesso Generalizzato che l'Ente ha predisposto. Nella sezione altri contenuti/diritto di accesso è altresì ospitato un registro che da evidenza delle richieste di accesso ricevute e gestite dall'ente.

Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione

È cura del Direttore, nella sua veste di responsabile del Personale, assicurarsi che la trasparenza sia anche un paradigma gestionale ed organizzativo, teso a evitare personalismi e opacità nella gestione delle attività, e a favorire condivisione delle informazioni e delle conoscenze e tracciabilità, in un lavoro di squadra indispensabile al raggiungimento dei fini pubblici in una realtà di dimensioni modeste come quella del nostro Ente.

MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'APSP intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e compatibilmente con la propria dimensione organizzativa. L'APSP **si impegna, nella persona del suo Responsabile della prevenzione della corruzione** – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a svolgere le seguenti azioni e presidiare i seguenti aspetti:

Rotazione

Tenuto conto dei rilievi e suggerimenti in materia da parte del PNA 2019, e di quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l'Amministrazione rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica. Si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

1. specifici interventi formativi;
2. una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l'utenza;
3. il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano;
4. la costituzione di ambiti di gestione associata di servizi e funzioni a supporto delle APSP.

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del Piano

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, è prevista come richiesto dal PNA, un'attività di

informazione/formazione **rivolta a tutti i dipendenti** sui contenuti del presente piano. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

La registrazione puntuale delle presenze consentirà di assolvere ad uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

Saranno organizzati altresì incontri formativi a partecipazione obbligatoria dedicati agli amministratori.

Codice di comportamento

Con l'adozione del nuovo codice di comportamento, e della sua sezione aggiuntiva in merito ai rapporti con la stampa e sull'uso delle strumentazioni informatiche, si sono formalizzate le misure che garantiscono il rispetto delle norme comportamentali sia aziendali che più generali dettate per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dal DPR 16 aprile 2013, n. 62. Sarà cura dell'APSP rendere cogenti tali norme a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine si è adottato un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendano l'obbligo di osservanza del codice di comportamento nelle parti specificate appunto nello stesso dall'art. 17 ai commi 4 e 5.

Procedimenti disciplinari

È compito del Direttore, nella sua veste di responsabile del personale, garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione. Annualmente il RPCT relaziona sull'andamento delle politiche di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, riportando anche tipologia, numerosità ed esiti dei procedimenti disciplinari instaurati nell'anno.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Su specifica delega della Legge Anticorruzione, il governo ha emanato nel 2013 il D.lgs. n. 39, finalizzato alla definizione di situazioni di inconferibilità di incarichi apicali oltre che all'introduzione di griglie di incompatibilità tra incarichi ed attività sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), che negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione. Il Direttore vigila sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012).

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce:

- 1) la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- 2) la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- 3) il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 4) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Inoltre, provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. N. 39/2013

e provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. N. 39/2013.

Autorizzabilità attività extraistituzionali

L'Amministrazione verifica il rispetto dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014. Il tema è stato oggetto recentemente di aggiornamento, in ordine al valore massimo delle collaborazioni esterne autorizzabili.

Sul punto si insisterà con note al personale, formazione etica e counselling da parte del Direttore.

Gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante interno ed esterno

Applicare effettivamente la normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 dell'art.1 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato, con particolare riguardo a:

- Tutela dell'anonimato

- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990 e L.P. n.17/1993.

A tal fine è stato diramato apposito ordine di servizio/circolare a tutto il personale, recante la procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing), recentemente rivista alla luce delle previsioni della Direttiva UE n. 2019/1937, e del D.Lgs. n. 24/2023 che costituisce il nuovo fondamento normativo della materia. L'unico destinatario è il Responsabile della prevenzione della corruzione Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'ufficio risorse umane. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo a fronte di consenso esplicito del segnalante.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

- whistleblowing@anticorruzione.it.

Nel corso del 2023 si è provveduto a garantire la piena applicazione dell'istituto, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, anche tramite l'adozione di un software dedicato ospitato sul sito web istituzionale dell'azienda.

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida><https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

Eventuali segnalazioni, oltre che formalizzate di persona, potranno essere inoltrate tramite <https://apspcentroassistenzatschggberg.whistleblowing.it/#/>

Eventuali segnalazioni, oltre che formalizzate di persona, potranno essere trasmesse all'indirizzo antikorrption@ahtschoeggberg.it

Presa d'atto

Si richiede la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica.

Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantouflage)

In ogni affidamento contrattuale si chiede al titolare dell'azienda affidataria di dichiarare se ha alle proprie dipendenze o tra i propri collaboratori un dipendente pubblico cessato da meno di tre anni, onde verificare il rispetto delle preclusioni di legge.

Laddove si abbia notizia di affidamento di incarichi a qualsiasi titolo a soggetti già dipendenti di questo Ente che hanno esercitato nel triennio precedente alla propria cessazione poteri autoritativi o negoziali per conto della APSP nei confronti dell'azienda affidataria, il Direttore RPCT provvederà ad agire in giudizio per farne dichiarare l'illegittimità e per incamerarne i proventi nel bilancio dell'ente.

Controllo sulle aziende partecipate e controllate

Il RPCT provvede periodicamente a verificare se le aziende partecipate e controllate abbiano adottato anch'esse un Piano Triennale Anticorruzione o abbiano arricchito i propri modelli organizzativi richiesti dal D. Lgs.231/2001, con le previsioni del presente Piano laddove compatibili.

Nel caso dalla verifica risultasse una parziale o totale omissione, il RPCT si riserva di:

- sollecitare formalmente l'adozione del modello organizzativo gestionale 231, integrato delle misure anticorruzione, trasparenza e di garanzia dell'accesso;
- richiedere la nomina di un responsabile per la prevenzione della corruzione;
- invitare formalmente all'adozione di politiche di tutela del denunciante interno ed esterno;
- pretendere una precisa delimitazione delle attività definibili di pubblico interesse, promuovendo eventualmente anche modifiche statutarie che ne diano evidenza;
- predisporre, ai sensi dell'art. 189 del Codice degli Enti locali (L.R. n. 2/2018), un sistema di controlli sulle partecipate⁸, definendo preventivamente gli obiettivi gestionali a cui deve tendere la società partecipata, secondo parametri qualitativi e quantitativi, e organizzando un idoneo sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società, la situazione contabile, gestionale e organizzativa della società, i contratti di servizio, la qualità dei servizi, il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica.

Su tali aspetti l'Ente effettua un monitoraggio periodico sull'andamento delle società partecipate, analizzando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e individuando le opportune azioni correttive.

Di tali controlli si dà conto nell'apposita sezione della sezione Amministrazione Trasparente.

Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Nel corso del primo semestre del 2023 si provvederà ad adeguare le sottosezioni all'interno della sezione "Bandi di gara e contratti" alle prescrizioni del PNA 2023, tenendo conto anche del nuovo codice dei contratti dettato dal D,Lgs. N. 36/2023.

Ascolto e dialogo con il territorio

Come auspicato dal PNA, gli stakeholder vengono coinvolti nel processo di elaborazione delle misure anticorruzione e trasparenza. La bozza delle stesse è stata pubblicata dal 12.01.2024 al 24.01.2024 sul sito web dell'azienda: <https://www.vds-suedtirol.it/de/altershilfe-tschoeggberg/transparenz/piao>

Non sono pervenuti osservazioni e suggerimenti.

MONITORAGGIO; RIESAME E AGGIORNAMENTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

Monitoraggio

Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano l'Ente nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione del successivo PIAO. A tal fine il monitoraggio avviene con cadenza semestrale (tipicamente nei mesi di giugno e dicembre) sui seguenti fronti:

- in primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure previste nel presente Piano, tenendo traccia documentale dei risultati emersi, con il coinvolgimento non solo del RPCT ma anche dei referenti, e dei responsabili di ufficio, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al responsabile.
- Con la stessa tempistica si effettua un check sulla qualità, completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, individuando eventuali carenze o ritardi e riprogrammando la risoluzione delle criticità anche tenendo conto di eventuali evoluzioni degli obblighi di pubblicazione e le eventuali opportunità di implementare la pubblicazione anche per documentazione di non obbligatoria ostensione. Oltre agli incaricati alla trasmissione e pubblicazione dei dati e dei documenti, sarà coinvolto il DPO per verificare il contemperamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti.
- Infine, si procede, sempre con l'analoga tempistica, a verificare con i titolari dei rischi individuati nel tabellone processi-rischi, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di project management.

Riesame

In sede di riesame si valuterà se alcune misure sono risultate irrealistiche, inidonee o troppo onerose per il livello di rischio riscontrato. Tutte le valutazioni confluiranno nella redazione del successivo PIAO.

E' onere del RPCT coordinarsi con gli altri attori coinvolti nella redazione del PIAO per armonizzare al meglio anche la fase di monitoraggio degli obiettivi e delle misure programmate.

Modalità di aggiornamento

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi Gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

Cadenza temporale di aggiornamento

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021-2023, e saranno oggetto nel futuro di riesame annuale.

Allegato al PIAO 2024 - 2026

Allegato 1 TABELLONE PROCESSI RISCHI

Allegato 2 ALBERO DELLA TRASPARENZA

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

vedasi Organigramma capitolo "Organizzazione"

Si produce pertanto Piano di fabbisogno del personale 2024-2026.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 31.12.2023 è la seguente:

31.12.2023

			pianta organica Stellenplan	posti occupati di ruolo In Stammrolle besetzt	posti occupati non di ruolo Nicht in Stammrolle besetzt	totale posti occupati Insg. Besetzte Stellen	cessazioni già conosciute Bekannte Abgänge	Note Erklärung
area amministrativa Verwaltungsbereich								
	(in Personalunion) Direktor von Altersheimen (ÖFWE) II. Kategorie / Sekretär, Heimleitung (w/m)	(in riunione) direttore amm.va in enti di II. Categoria / segretario direttore tecnico-assistenziale (f/m)	0,00	1,00		1,00		Auslaufberufsbild profilo profess. Ad esaurimento
VI	Verwaltungsassistent (w/m)	assistente amministrativo (f/m)	1,60	0,61	1,00	1,61		
VII	Pflegedienstleitung (w/m)	responsabile tecnico- assistenziale (f/m)	0,75	1,00		1,00		
V	Stockleitung (w/m)	responsabile di piano (f/m)	0,75			0,00		
V	Hauswirtschafterin	assistente di economia domestica (f/m)	1,00	1,00		1,00	-1,00	
Area economia domestica Hauswirtschaftsbereich								
V	diplomierter Diätkoch/Küchenmeister	cuoco dietista diplomato / maestro cuoco (f/m)	1,00			0,00		
IV	Koch	cuoco (f/m)	1,00		1,00	1,00		
IV	Diätetisch geschulter Koch (w/m)	cuoco dietista specializzato (f/m)	0,60	0,61		0,61		
III	Hilfskoch (w/m)	aiuto cuoco (f/m)	2,00	0,50	1,00	1,50		
V	Hochspezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio altamente specializzato (f/m)	1,00	1,00		1,00		
IV	Spezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio specializzato (f/m)	1,60		1,37	1,37	-1,37	
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal/ Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inserviente (f/m)	9,00	9,10	2,87	11,97	-0,50	
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inserviente (f/m)	0,50	0,50		0,50		Angehörigen einer geschützten Kategorie lt.Art. 1 Gesetz 68/99 vorbehalten riservato a lavoratori appartenenti alla categoria di cui all'art. 1, Legge 68/99
area socio sanitaria Sozial- und Gesundheitsbereich								
V	Fachkraft für die direkte Betreuung (w/m)	tecnico per l'assistenza diretta (f/m)	8,74	6,68	0,50	7,18	-0,50	
IV	Pflegehelfer (w/m)	operatore socio sanitario (f/m)	8,24	7,68	2,11	9,79		
V	Freizeitgestalter/ Tagesbegleiter Berufskrankenpfleger (w/m)	assistente per le attività diurne (f/m)	0,50	0,61		0,61		
VII-ter		infermiere professionale (f/m)	4,00	0,50	3,00	3,50		
VII-ter	Rehabilitationspersonal	personale riabilitativo	1,50	0,50	0,76	1,26		
Totale / insgesamt			44,38	31,29	13,61	44,90	-3,37	Personale in maternità o assente per 104/92 Mitarbeiter:innen in Mutterschaft oder Gesetz 104/92

3,61

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, la copertura prevista dei posti nella dotazione organica è la seguente:

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

2024-2026

			pianta organica Stellenplan	posti occupati di ruolo In Stammrolle besetzt	posti occupati non di ruolo Nicht in Stammrolle besetzt	totale posti occupati Insg. Besetzte Stellen
area amministrativa Verwaltungsbereich						
VI	(in Personalunion) Direktor von Altersheimen (ÖFWE) II. Kategorie / Sekretär, Heimleitung (w/m)	(in riunione) direttore amm.va in enti di II. Categoria / segretario direttore tecnico-assistenziale (f/m)	0,00	0,00	1,00	1,00
VI	Verwaltungsassistent (w/m)	assistente amministrativo (f/m)	1,60	1,61		1,61
VII	Pflegedienstleitung (w/m)	responsabile tecnico- assistenziale (f/m)	0,75	1,00		1,00
V	Stockleitung (w/m)	responsabile di piano (f/m)	0,75			0,00
V	Hauswirtschafterin	assistente di economia domestica (f/m)	1,00	0,00		0,00
Area economia domestica Hauswirtschaftsbereich						
V	diplomierter Diätkoch/Küchenmeister	cuoco dietista diplomato / maestro cuoco (f/m)	1,00	1,00		1,00
IV	Koch	cuoco (f/m)	1,00	1,00		1,00
IV	Diätetisch geschulter Koch (w/m)	cuoco dietista specializzato (f/m)	0,60	0,61		0,61
III	Hilfskoch (w/m)	aiuto cuoco (f/m)	2,00	2,00		2,00
V	Hochspezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio altamente specializzato (f/m)	1,00	1,00		1,00
IV	Spezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio specializzato (f/m)	1,60	0,75		0,75
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal/ Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/insergente (f/m)	11,00	11,00		11,00
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/insergente (f/m)	0,50	0,50		0,50
area socio sanitaria Sozial- und Gesundheitsbereich						
V	Fachkraft für die direkte Betreuung (w/m)	tecnico per l'assistenza diretta (f/m)	9	6,18		6,18
IV	Pflegehelfer (w/m)	operatore socio sanitario (f/m)	10	10,00		10,00
V	Freizeitgestalter/ Tagesbegleiter Berufskrankenpfleger (w/m)	assistente per le attività diurne (f/m)	0,50	0,61		0,61
VII-ter		infermiere professionale (f/m)	4,00	1,50	2,50	4,00
VII-ter	Rehabilitationspersonal	personale riabilitativo	1,50	0,50	1,00	1,50
Totale / insgesamt			47,80	39,26	4,50	43,76

SEZIONE SMART WORKING

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

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

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

La APSP Centro Assistenza Tschoeggberg 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"² ai sensi della normativa nazionale.

SEZIONE MONITORAGGIO³

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 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.

³ 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.