



PIAO 2022-2024

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Approvato, insieme al PTPCT 2021-2023, con delibera del consiglio amministrativo n. 25 del 29. marzo 2021, dichiarato valido anche per l'anno 2022 ai sensi della delibera del consiglio amministrativo n. 051 del 27 aprile 2022.

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.



Sommario

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
Valore pubblico.....	4
Performance.....	6
Sezione organizzazione e capitale umano.....	7
Formazione per l'accrescimento professionale delle risorse umane	8
Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
SEZIONE MONITORAGGIO	10



SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 82006570210
- Denominazione Amministrazione: APSP Martinsheim Malles Venosta
- Presidente CdA: Konrad Raffeiner
- Revisori del conto: Dr. Lothar Agethle
- Direttrice: Dr. Roswitha Rinner
- RPCT: Dr. Roswitha Rinner
- RASA: Dr. Roswitha Rinner
- DPO/RPD: Dr. Paolo Recla

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Martinsheim Malles (breve APSP) è costituita in attuazione della L.R. N.7/2005, non ha fini di lucro, ha personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia statutaria, regolamentare, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria, tecnica, nell'ambito delle norme e dei principi stabiliti dalla legge regionale ed opera con criteri imprenditoriali, nel rispetto del pareggio di bilancio da perseguire attraverso l'equilibrio dei costi e dei ricavi.

L'APSP Martinsheim Malles è una struttura sociosanitaria a carattere residenziale per persone anziane che, per motivi, psichici, fisici o sociali, non sono in grado di continuare a vivere nel proprio domicilio oppure necessitano di accompagnamento, assistenza e cura, che non possono essere garantiti in misura adeguata dai familiari, da terzi, dall'assistenza domiciliare, dal servizio infermieristico domiciliare o da altri servizi.

L'APSP Martinsheim accoglie persone anziane, di norma a partire dal 65° anno di età, offrendo loro uno spazio abitativo e garantendo loro accompagnamento, assistenza, cura e vitto, inclusa un'adeguata assistenza notturna. La continuità delle prestazioni offerte è indipendente dal ricambio o dal numero delle e degli ospiti.

L'attività dell'APSP Martinsheim Malles, anche nell'ottica dello statuto vigente, si traduce in una serie di politiche che mirano alla creazione di un Valore Pubblico (outcome/impatti) per le principali utenze (ospiti della struttura e familiari, partner della rete, istituzioni, e la società in generale) su diversi aspetti, in parte anche alle misure di benessere equo e sostenibile.

In quest'ottica rientrano gli obiettivi strategici dell'APSP Martinsheim Malles previsti per il triennio 2022-2024, in particolare, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, che sono volti a generare valore pubblico per i principali stakeholder su diversi aspetti riguardanti:

- **benessere in termini di qualità dei servizi offerti**: messa a disposizione di posti letti/servizi in misura adeguata a soddisfare i fabbisogni degli stakeholders (ospiti, familiari, dipendenti, partner di rete, istituzioni), garantendo le prestazioni e i livelli delle prestazioni, definiti come essenziali nel quadro degli standard per le prestazioni e la qualità – **obiettivo strategico 01**: *Creazione delle condizioni strutturali entro il 2030 come risposta all'invecchiamento demografico della popolazione*



- **benessere in termini di innovazione**: miglioramento dell'attività di informazione delle procedure, incremento del livello di digitalizzazione del flusso documentale – stakeholders (dipendenti, familiari) – obiettivo strategico 02: *Ottimizzazione dell'amministrazione*
- **benessere culturale**: implementazione di politiche di formazione continua del personale, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle risorse umane, atto anche a sostenere efficacemente i processi di cambiamento/turnover – stake-holders (dipendenti) – obiettivo strategico 03: *Sviluppo delle risorse umane*
- **benessere in termini di partecipazione**: miglioramento e rafforzamento del lavoro di rete con i partner di sistema al fine di intensivare e ottimizzare i servizi offerti, anche tramite modalità e forme di partecipazione e di rappresentanza degli interessi degli utenti e dei loro familiari, controllo della qualità, di sviluppo della solidarietà sociale e del volontariato locale. Rafforzamento delle comunicazioni ed informazioni istituzionali – stakeholders (partner di sistema, istituzioni, servizi, cittadini) – obiettivo strategico 04: *lavoro di rete e pubbliche relazioni*

Gli obiettivi strategici sono articolati in obiettivi generali e questi in obiettivi operativi annuali e/o pluriennali.

In proposito si rinvia al documento strategico per il triennio 2022-2024, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.116 del 20.12.2021.

Il documento intero è consultabile cliccando sul seguente link:

<https://www.martinsheim.it/de/strategieplaene>

PROGRAMMA OPERATIVO – PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE 2022-2024

In proposito si rinvia al programma come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.116 del 20.12.2021.

Il documento è pubblicato sul sito www.martinsheim.mals.it - Amministrazione - "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – sezione "Bilanci" – sottosezione "Bilancio preventivo e consuntivo".

Performance

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

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano strategico triennale.

L'APSP Martinsheim Malles misura e valuta le prestazioni della struttura nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti secondo le modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione.

A tale fine vengono applicati i seguenti accordi decentrati stipulati con i sindacati, in attuazione degli accordi di comparto in vigore:

- 1) Accordo decentrato riguardante la determinazione di ulteriori modalità di distribuzione del premio di produttività
- 2) Accordo decentrato per la determinazione di ulteriori criteri di valutazione e modalità di distribuzione nonché del procedimento per l'attribuzione del premio di produttività ai sensi dell'art.22, comma 7 dell'accordo di comparto del 14.10.2013

In attuazione degli anzi citati accordi vengono stipulate annualmente sia con la direttrice che con gli altri dipendenti e collaboratori delle convenzioni sugli obiettivi da raggiungere e sui progetti da realizzare nell'arco temporale dell'anno di riferimento, fissando target/indicatori di risultato per poter valutare la performance di ciascuno in modo trasparente e tracciabile.

Il controllo di gestione mira a verificare l'adeguato utilizzo delle risorse finanziarie assegnate con il programma operativo, a valutare le effettive capacità di spesa esercitata a fronte di quanto programmato e l'economica ed efficiente gestione delle risorse per l'efficace espletamento delle funzioni di propria competenza, a dare evidenza delle azioni di razionalizzazione ed ottimizzazione gestionale poste in essere.

Il controllo di gestione di tipo finanziario avviene con una periodicità trimestrale, quello delle risorse umane e strumentali con una periodicità almeno annuale.



Sezione organizzazione e capitale umano

La sezione è a compilazione facoltativa nel 2022 ai sensi del combinato disposto dell'art.18 bis del D.lgs. 80/2021 e della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022".

Con riferimento ai fabbisogni di personale si rinvia ai parametri del personale contenuti negli articoli 37 (Assistenza di base) e 38 (Forme di assistenza specifica) della D.G.P. n.1419 del 14.11.2018. I parametri fanno riferimento al numero dei posti letto all'interno della struttura. I parametri per il personale hanno valore di standard essenziali che la struttura deve garantire quali parametri minimi. Oltre tali livelli minimi, la struttura è libera di determinare la dotazione di personale in coerenza con il proprio indirizzo gestionale e nel quadro delle risorse disponibili od organizzate.

Per quanto riguarda il fabbisogno di personale da adibire ai servizi di economia domestica (lavanderia, pulizie, manutenzione, cucina) e all'amministrazione, la direzione procede alla ricognizione dei rispettivi fabbisogni di personale in relazione alle competenze in termini qualitative e quantitative che la direzione ritiene necessarie per poter perseguire gli obiettivi programmati nonché per lo svolgimento dei compiti istituzionali.

Le assunzioni (ex novo) nonché le sostituzioni (turnover) avvengono nel rispetto dei posti vacanti nella pianta organica della struttura, ad eccezione di quanto previsto per prevenire la situazione d'emergenza causata dalla pandemia Covid-19.



Formazione per l'accrescimento professionale delle risorse umane

La gestione delle risorse umane della APSP Martinsheim Malles è orientata alla realizzazione di efficaci politiche di formazione continua, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle stesse, atte anche a sostenere efficacemente i processi di cambiamento con l'obiettivo di migliorare le prestazioni ed i servizi resi agli utenti.

In proposito si rinvia in questa sede al programma di formazione 2022, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.19 del 28.02.2022.

Totale risorse previste per l'anno 2022: 16.170,00 €

In aggiunta a tale programma "inhouse" si rimanda alle varie iniziative di formazione da parte dell'associazione residenze per anziani dell'Alto Adige, della Provincia Autonoma di Bolzano e dell'Azienda sanitaria, alle quale, a seconda delle necessità, parteciperà il personale.

Infine si evidenzia che l'APSP Martinsheim Malles già da parecchi anni si è attivatao, nell'ottica della valorizzazione delle professionalità interne, per intraprendere azioni formative erogate direttamente dal proprio personale, cui afferiscono significative competenze, in particolare relativamente alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché sicurezza sul posto di lavoro.

L'obiettivo dell'amministrazione è sicuramente quello di investire, anche nelle prossime annualità, nella formazione erogata – laddove possibile – da "formatori interni" che mettano a disposizione della RpA Martinsheim la propria professionalità, le proprie competenze e conoscenze in uno o più ambiti formativi.



Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.19 del 28.02.2021, e confermato per il 2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 27.04.2022 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla L.R. n.3 del 27/07/2020, che accomuna le APSP ai Comuni con meno di 5000 abitanti, e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.



SEZIONE MONITORAGGIO

La sezione, il cui contenuto dovrebbe riportare strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili, è a compilazione facoltativa nel 2022 ai sensi del combinato disposto dell'art.18 bis del D.lgs. 80/2021 e della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022".

Si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" previsto in coda al PTPCT 2021-2023 di cui sopra.