

ÖBPB "Zum Heiligen Geist"
Öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste

Sitz: Mozartallee 28 – 39042 Brixen
info@altersheim-brixen.it
www.altersheim-brixen.it
apsp.santospirito@pec.brennercom.net



APSP "Santo Spirito"
Azienda pubblica di servizi alla persona

Sede: Viale Mozart 28 – 39042 Bressanone
info@casadiriposo-bressanone.it
www.casadiriposo-bressanone.it

PIAO

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

- Approvato con delibera del CdA n. 007/2023
- L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", e del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022. I contenuti del Piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi del DM 30/06/2022.



ÖBPB "Zum Heiligen Geist"
Öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste

APSP "Santo Spirito"
Azienda pubblica di servizi alla persona

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	5
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	6
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
SEZIONE SMART WORKING.....	10
SEZIONE MONITORAGGIO	11

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 00961230216

Denominazione Amministrazione: APSP "Santo Spirito"

Presidente CdA: Bergmeister Hansjörg

Revisori del conto: Maier Reinhold

Direttrice: Summerer Michaela

RPCT: Mitterrutzner Michael

RASA: Summerer Michaela

DPO/RPD: Avanzo Andrea

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni, quale dovrebbe essere considerata la APSP sulla base della norma regionale di riferimento. La norma richiede di fare qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per le APSP è il **Piano Programmatico aziendale 2023 -2025**.

In generale gli obiettivi strategici, deliberati dal Consiglio d'amministrazione per il triennio 2023-2025 mediante delibera 035/2022 possiamo strutturare nelle seguenti macroclassi:

- I. **Sviluppo e implementazione di servizi**
 - Costruzione Centro anziani Villaggio Santa Elisabetta
 - Ristrutturazione Casa di Cura Dr. von Guggenberg
 - Costruzione residenza per anziani Bürgerheim
 - Progetto residenza per anziani Beato Artmanno
 - Ristrutturazione residenza per anziani Casa Eiseck
 - Costruzione Maso Götschele – Accompagnamento e assistenza abitativa per anziani
 - Ristrutturazione Albergo Crone – Accompagnamento e assistenza abitativa per anziani
- II. **Consolidamento, acquisizione, sviluppo e fidelizzazione del personale**
 - Implementazione della linea guida "Buon lavoro" tramite alcuni obiettivi nei vari processi aziendali
- III. **Rafforzamento dell'immagine aziendale**
 - Progetti per migliorare l'identità aziendale
- IV. **Sistema di gestione integrato**
 - Vari progetti per migliorare i singoli processi del sistema di gestione ISO 9001 e ISO 45001

Il documento è pubblicato sul sito www.casadiriposo-bressanone.it nella sezione "Amministrazione trasparente" – sezione bilanci – sottosezione bilancio preventivo e consuntivo.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022. La norma prevede di fare qui riferimento al Piano delle Performance di cui al D.Lgs.150/2009.

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

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano di Attività Annuale, e nel Piano Programmatico 2023-2025.

Per gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente al Direttore, e sulla realizzazione dei quali egli è specificamente valutato, si rinvia al documento "Piano Programmatico 2023-2025", parte integrante del Bilancio preventivo 2023-2025 deliberato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 035/2022.

Il documento è pubblicato sul sito www.casadiriposo-bressanone.it nella sezione "Amministrazione trasparente" – sezione bilanci – sottosezione bilancio preventivo e consuntivo.

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

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera del consiglio di amministrazione n. 011 del 12.04.2022.

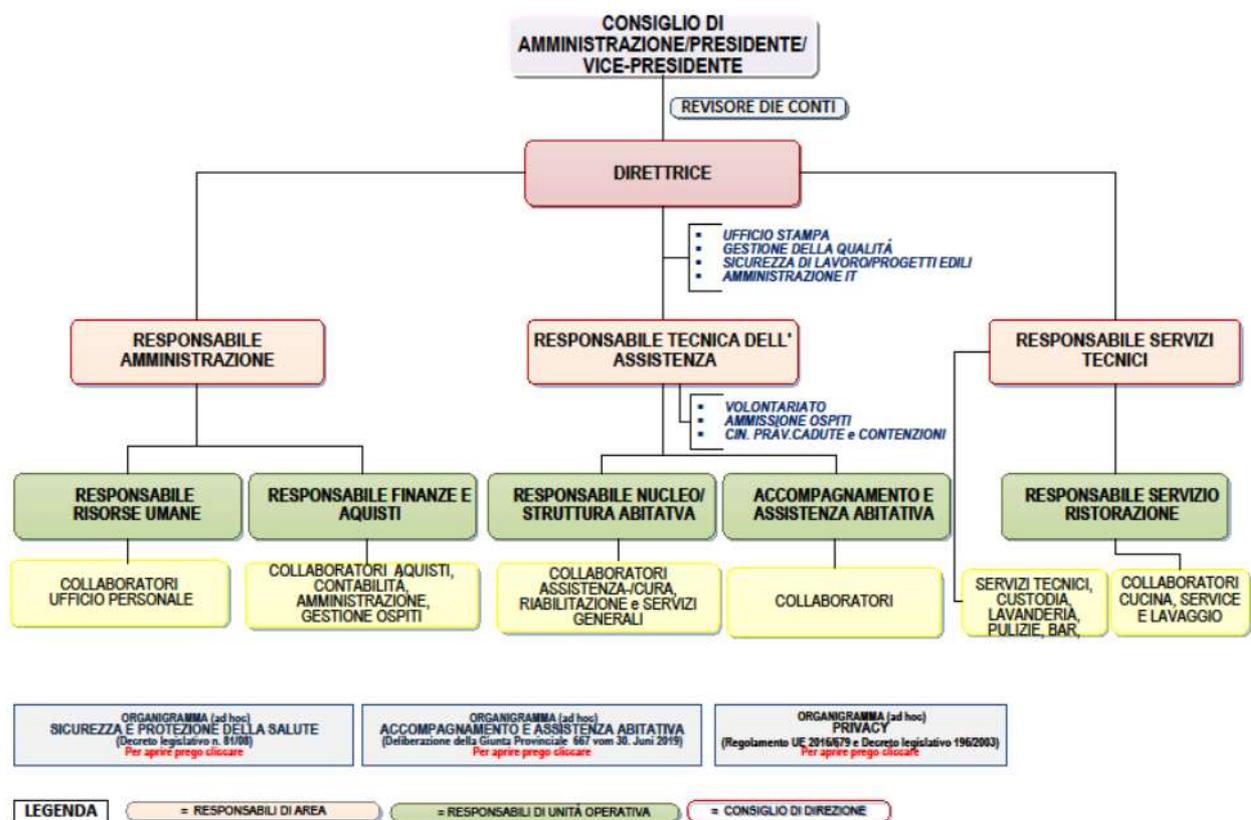
Il documento è pubblicato sul sito www.casadiriposo-bressanone.it nella sezione "Amministrazione trasparente" – sezione Altri Contenuti – prevenzione della corruzione.

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera n. 007/2023 il PTPC 2022-2023 anche per l'anno 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Si riproduce organigramma vigente dell'APSP "Santo Spirito"



L'ente, a secondo la legge regionale 7/2005 e statuto, dispone di quattro organi:

- presidente
- consiglio d'amministrazione
- direttore/ direttrice
- revisore dei conti

Secondo il regolamento di organizzazione la struttura organizzativa risponde alle esigenze di funzionamento e sviluppo dell'ente e si articola in considerazione della specificità degli obiettivi, della dotazione organica, del contesto territoriale in cui opera.

La struttura organizzativa si può articolare in:

- aree che assicurano l'esercizio di funzioni ed attività di carattere istituzionale;
- unità operative che costituiscono l'articolazione operativa delle aree:

- unità di progetto connesse alla realizzazione di programmi di particolare rilevanza strategica.

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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione alla data del presente documento è la seguente: si considerano i posti preventivati nel calcolo rette e stesura del bilancio preventivo 2023 e il personale effettivamente in carica:

Personale preventivato e effettivamente in carica gennaio 2023			
AREA AMMINISTRATIVA	Posti previsti	Posti occupati	NOTE
Direttore	1,00	1,00	
Funzionario amministrativo	3,00	3,00	
Assistente amministrativo	9,50	9,75	
operatore amministrativo	2,00	2,00	
AREA SOCIO SANITARIA	Posti previsti	Posti occupati	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	29,29	14,00	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	7,81	4,70	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	45,10	60,35	
Operatore sociosanitario 4 LF	42,92	48,15	
Altro	Posti previsti	Posti occupati	NOTE
operatore altamente specializzato 5 lf	2,00	2,00	
custode 4 LF	1,00	1,00	
operatore qualificato 3 LF	1,00	1,00	
Cuopco dietista 5 LF	1,00	1,00	
cuoco 4LF	4,70	4,70	
inserviente 2 LF	33,70	30,10	
TOTALE	Posti previsti	Posti occupati	Note
	184,02	182,75	*
	* equivalente a tempo pieno		

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale, la copertura prevista dei posti nella dotazione del personale è la seguente:

Le cessazioni prevedibili per l'anno 2023 si possono dichiarare come segue:

Diminuzione del personale per pensionamenti prevedibili 9.

Le assunzioni per ricoprire le cessazioni prevedibili si avranno tramite procedure di selezione e concorsi pubblici.

Sono previste come sempre le risorse finanziarie necessarie a garantire gli standard assistenziali nel settore assistenziali e curativo, come prescritto dalla normativa provinciale dell'accreditamento secondo la delibera della giunta provinciale 1419/2018 in forma vigente.

SEZIONE SMART WORKING

Questa sezione dovrebbe assorbire 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 "Santo Spirito", 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 (es.):

- non si sono 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 assistenziale organizzato in turni di lavoro.
- Non sono al momento presenti in struttura, fra i collaboratori, persone definite "fragili"¹ ai sensi della normativa nazionale.

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

SEZIONE MONITORAGGIO²

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

Il monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno al mese di giugno, e la seconda verso la fine del mese di novembre di ogni anno.

La seconda sessione di monitoraggio consente altresì di provvedere al riesame delle misure adottate e dell'efficacia delle stesse, anche al fine della progettazione del successivo ciclo programmatico e strategico aziendale.

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

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

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

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

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

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

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

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