

APSP FONDAZIONE SAN NICOLO'
Via S. Francesco 26a • 39012 Merano
Tel. 0473/446181 • Fax 0473 – 222592



PROGETTO MINORI
KINDER – UND JUGENDPROJEKT

ÖBPB STIFTUNG SANKT NIKOLAUS
St. -Franziskus.-Str.26a• 39012 Meran
Tel. 0473/446181 • Fax 0473 – 222592

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN

Approvato con delibera del CdA n. 3 del 26.01.2023

Genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 3 vom 26.01.2023

INDICE

PREMESSA

PREMESSA.....	3
SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
VALORE PUBBLICO.....	5
PERFORMANCE.....	6
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
ORGANIGRAMMA	8
PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.....	9
SEZIONE SMART WORKING	11
SEZIONE MONITORAGGIO	12

PREMESSA

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

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 82003750211
- Denominazione Amministrazione: APSP Fondazione San Nicolò
- Presidente CdA: Giovanni Moeseneder-Frajria
- Consiglieri CdA: Beatrix Burger, Klaudia Resch, Josef Reiterer, Roberto Zani
- Revisori del conto: Stefan Schweigl
- Direttore: Philipp Mahlkecht
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Philipp Mahlkecht
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Philipp Mahlkecht
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: Renorm Srl
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: Philipp Mahlkecht

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

*Valore pubblico*¹

Finalità dell'APSP Fondazione San Nicolò è quella di accogliere bimbi/e ragazzi/e che vivono una particolare condizione di fragilità e di sofferenza, offrendo supporto affettivo e relazionale, protezione e contenimento, accompagnamento adeguato nel loro sviluppo.

L'APSP è composta da tre comunità alloggio per minori. Le comunità socio-pedagogiche integrate fungono da "base sicura", offrendo una accoglienza attenta a considerare le persone nel loro complesso cogliendone le profonde interconnessioni tra gli aspetti fisici, psichici e socio-biografici, e a garantire l'integrazione e la relazione tra i giovani ospiti e l'ambiente che li circonda, sostenendo in ognuno la consapevolezza di poter conquistare il proprio benessere.

Le tre comunità ospitano bambini e ragazzi in età compresa tra i 6 e i 17 anni - senza distinzione di genere, lingua, cultura, razza e religione - per i quali si è reso necessario un temporaneo, parziale o totale distacco dalla famiglia, motivato da situazioni socio-famigliari e ambientali ad alto livello di problematicità.

Le tre comunità sono aperte 365 giorni l'anno, 24 ore su 24; pur se sistemi "aperti" di vita comune, offrono un'organizzazione e una gestione tali da preservare serenità e privacy degli ospiti, nel rispetto delle differenze d'età e di sesso e dell'individualità di ognuno; garantiscono inoltre la massima autonomia possibile, sia nell'organizzazione dei tempi dedicati alle attività personali, sia nella personalizzazione dei propri spazi.

¹ 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 (approvato con deliberazione del CdA n. 25 del 27.12.2022).

Performance²

La Fondazione continuerà a gestire, come negli anni precedenti, tre comunità alloggio socio-pedagogiche integrate con complessivamente 24 posti. Considerato che negli ultimi anni le richieste di posti letto da parte degli ambulatori specialistici per la salute psicosociale dell'età evolutiva sono aumentate, la Provincia con nuovi decreti di accreditamento ha convertito 4 posti sociopedagogici in 4 posti sociopedagogici integrati.

La Fondazione a partire dal 1.11.2022 è accreditata quindi per la gestione di:

- 16 posti a regime sociopedagogico residenziale;
- 8 posti a regime sociopedagogico integrato residenziale (minori con diagnosi)

Nel prossimo triennio 2023-2025 è prevista l'alienazione di una parte dell'edificio storico della Fondazione al Comune di Merano. Con deliberazione n. 30/2021 il Consiglio di amministrazione della APSP ha autorizzato la vendita dell'immobile, dato che la legge provinciale n. 21/1987 autorizza la vendita di beni immobili tramite trattativa privata a condizione che il bene pubblico venga destinato alla realizzazione di impianti o di servizi pubblici o comunque al perseguimento di finalità pubbliche. La Fondazione ha stipulato in aprile 2022 un preliminare di vendita circa la cessione di parte del vecchio edificio non utilizzato e degli edifici accessori al Comune di Merano che provvederà alla ristrutturazione dell'intero edificio. La parte rimanente alla Fondazione sarà destinata a scopi sociali. A tal proposito è stata avviata sempre nel 2022 una trattativa con la Comunità Comprensoriale del Burgraviato circa la cessione del diritto di usufrutto trentennale della parte rimanente dell'edificio.

Gli obiettivi trasversali per l'APSP Fondazione San Nicolò, come per tutte le pubbliche amministrazioni, riguarderanno anche per l'anno 2023 un ulteriore e costante attuazione delle norme in materia di amministrazione digitale, con particolare riguardo alla semplificazione, razionalizzazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi.

² 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 (approvato con deliberazione del CdA n. 25 del 27.12.2022).

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 7 del 29.03.2021, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n.2 del 26.01.2022 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla L.R. n.3 del 27/07/2020, che accomuna le APSP ai Comuni con meno di 5000 abitanti, e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n.22 del 27.12.2022 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

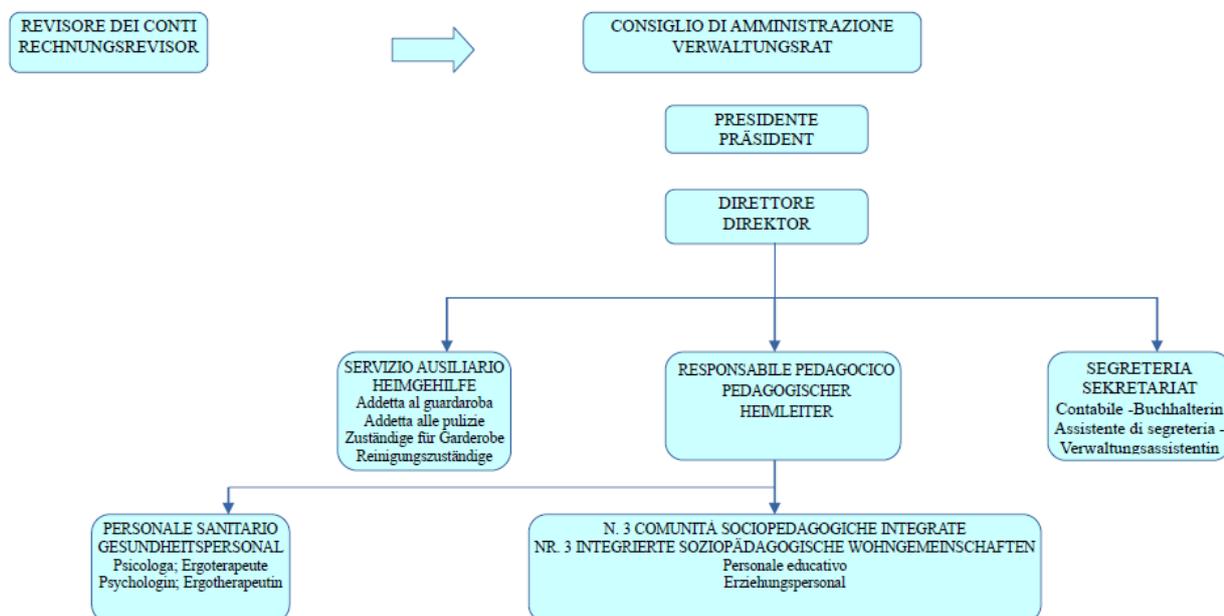
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO³

Organigramma

Di seguito è riportato l'organigramma dell'APSP. Oltre ai 4 organi previsti dalla L.R. n.7 del 21/09/2005 quali Consiglio di amministrazione, Presidente, Direttore e Revisore dei conti, le disposizioni sull'Accreditamento (delibera della Giunta provinciale n. 1418/2018) prevedono la figura del Coordinatore delle 3 Comunità sociopedagogiche integrate. Delle 3 equipe interdisciplinari fa parte anche il personale sanitario composto da Psicoterapeuta e personale sanitario-riabilitativo. L'organigramma si completa con la Segreteria composta di due collaboratrici e con il personale ausiliare di due unità.

APSP Fondazione San Nicolò /ÖBPB Stiftung Sankt Nikolaus

ORGANIGRAMMA / ORGANIGRAMM



³ La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dal corrente anno 2023.

Piano di fabbisogno del personale 2023-2025

Per quanto concerne il Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 si richiama la delibera n. 1418/2018 riguarda i necessari parametri del personale per le Comunità sociopedagogiche integrate.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 01.01.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1	1		1	
Assistente amministrativo 6 qf	1	0,7368		0,7368	
Operatore amministrativo 5 qf	1	1		1	
AREA PEDAGOGICA-SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Psicologa	1		1	1	
Assistente sociale	1		1	1	
Personale sanitario riabilitativo	4	1	1	2	
Educatore sociale	7,8960	6,6315		6,6315	Collaboratore usufruisce della legge 104/92
Educatore	3,630	2,630	1	3,630	
Operatore socioassistenziale 5LF	4	1,6315		1,6315	Collaboratrice al 0,6315 in maternità
Assistente per attività diurne 5LF	1	1		1	
Operatore sociosanitario 4 LF	3	0	3	3	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	1	1		1	
inserviente 2 LF	1	1		1	
TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità/ assente per 104/92
	30,526	17,1051	6	23,1051	2

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 si precisa:

Cessazioni di personale già conosciute:

Non sono previste per il prossimo triennio 2023-2025 cessazioni di personale dovute al pensionamento.

Procedure concorsuali programmate per il reperimento del personale con date prevedibili di svolgimento:

- Operatore socio-assistenziale nel corso dell'anno 2023
- Operatore socio-sanitario nel corso dell'anno 2024
- Psicologo nel corso dell'anno 2024
- Assistente sociale nel corso dell'anno 2024

Graduatoria per assunzioni di personale a tempo determinato:

- Educatore sociale nel corso dell'anno 2023 e 2024
- Personale sanitario-riabilitativo nel corso dell'anno 2023 e 2024
- Operatore socio-assistenziale nel corso dell'anno 2023 e 2024
- Operatore socio-sanitario nel corso dell'anno 2023 e 2024

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

SEZIONE SMART WORKING⁴

L'APSP Fondazione San Nicolò ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale. Anche allo stato attuale – per motivi di organizzazione del servizio - ha adottato con il personale amministrativo accordi individuali con le modalità di lavoro in smart working.

Gli accordi individuali sono redatti richiamando quanto previsto dal Contratto Collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 sottoscritto con le OO.SS in data 3 dicembre 2020. L'APSP Fondazione San Nicolò riconosce il lavoro agile (smart working) quale una delle tipologie di svolgimento della prestazione lavorativa, le cui effettive modalità di articolazione vengono determinate da un accordo individuale tra dipendente e dirigente, nel rispetto della disciplina quadro prevista all'art. 19-bis di cui al menzionato contratto collettivo intercompartimentale.

⁴ Questa sezione dovrebbe assorbire il cd. POLA, Piano Operativo del Lavoro Agile, una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro pubblico. A parte il Contratto Collettivo intercompartimentale anche 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 MONITORAGGIO⁵

Il monitoraggio degli obiettivi del PIAO, sia di quelli della sezione valore pubblico, che degli obiettivi 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.

⁵ 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.