

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025



- Approvato con delibera del CdA n. 2 del 26.01.2023

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

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	5
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	9
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	10
SEZIONE MONITORAGGIO.....	13

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 80007330212
- Denominazione Amministrazione: Fondazione residenza per anziani Laion APSP
- Presidente CdA: Rabanser Roswitha
- Consiglieri CdA: Rabanser Margareth, Braun Maria Magdalena, Dr. Dusini Thomas, Dr. Vonmetz Gottfried
- Revisore del conto: Dr. Olivieri Manuel
- Direttore: Obexer Martin
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Obexer Martin
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Obexer Martin
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: Ewico Gmbh, Dr. Durin Matteo
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: Obexer Martin

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**.

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.

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

"PIANO PROGRAMMATICO

DIREZIONE:

Dal 20 agosto 2018 la residenza per anziani di Laion ha il direttore insieme con la Casa di cura e riposo di Funes a 50% attualmente con una convenzione fino al 31.12.2023. Il posto a tempo pieno è occupato a 50%.

AMMINISTRAZIONE:

L'amministrazione è composta da 2 posti a tempo parziale a 75% e 50%. L'assistente amministrativa (75%), attualmente in aspettativa non retribuita è sostituita a 50% e 15% tramite convenzione con la Casa di cura e riposo di Funes. Il posto dell'operatrice amministrativa (50%) è occupata a 58%. Con il miglioramento dei processi di lavoro in collaborazione con la Casa di cura e riposo di Funes non saranno programmati grandi aumenti del personale.

Descrizione degli obiettivi strategici:

a) Contabilità: Dal 2017 si usa il nuovo programma della contabilità doppia. Anche in futuro la contabilità viene fatta all'interno della struttura dal direttore e del personale amministrativo.

b) Calcolo delle spese: Tramite la contabilità analitica è possibile definire i diversi centri di costo nella contabilità. Quindi i costi possono essere osservati e verificati secondo i diversi servizi (esempio: le spese complessive della cura ed assistenza diretta composto da personale, materiale, energia, pulizia, ecc.)

c) Accreditamento: Con l'approvazione della carta dei servizi le disposizioni nei criteri di accreditamento per le strutture residenziali per anziani vengono pienamente soddisfatte. La nuova pianta prevede 29,8 posti a tempo pieno ed è stata approvata dal consiglio di amministrazione con delibera n. 2/2017. I nuovi parametri minimi del personale, valevoli a partire dell'anno 2018 vengono rispettati. Nell'anno 2023 presumibilmente non ci saranno variazioni nell'ambito della pianta organica del personale.

d) Attuazione del regolamento UE sulla protezione dei dati personali 2016/279: Per la realizzazione si collabora con il DPO esterno. Nell'anno 2023 si continua con i vari programmi da realizzare.

Personale infermieristico:

Secondo la direttiva della Giunta Provinciale per 32 ospiti è previsto 3,05 di personale infermieristico. Attualmente a causa di maternità abbiamo occupato 1,50 posti e per questo è pianificato l'assunzione

del personale per l'assistenza più alta in sostituzione. L'assunzione del personale infermieristico diventa sempre più complicato.

Responsabile tecnico dell'assistenza:

La funzione di responsabile tecnico dell'assistenza è svolta da un infermiere professionale secondo la direttiva della Giunta Provinciale al 50%. Si intende a proseguire con l'assunzione a tempo pieno insieme con l'ASPA "Josefsheim" di Villandro per i prossimi 3 anni. L'incarico vale fino al 31.12.2023.

Personale per l'assistenza:

La situazione del personale (13,9) rimane per ora invariata anche per l'anno 2023. Il parametro minimo è oltrepassato di 1,3 unità.

Riabilitazione:

La situazione del personale riabilitativo (0,79) rimane invariata secondo la direttiva della Giunta Provinciale. Al momento il posto è occupato al 50% quale fisioterapista tramite convenzione con il "Josefsheim" di Villandro e 25% tramite convenzione con la Casa di cura e riposo di Funes. Nel 2023 verrà iscritto un concorso.

Carta del servizio: La carta del servizio prevista dai criteri per l'accreditamento è aggiornata.

Patto di accoglienza: Il contratto tra ospite e struttura è da aggiornare alle ultime disposizioni normative. Organigramma: L'organigramma previsto dai criteri per l'accreditamento è stato redatto e approvato.

- *Management di qualità - certificazione di qualità (RQA): Con la ricertificazione 2022 la residenza per anziani di Laion è certificato con il sigillo di qualità RQA. Punti essenziali del management di qualità sono così attuati da diversi anni. Il team per lo sviluppo di qualità è composto da due dipendenti e il direttore. Nell'anno 2023 sarà di nuovo l'audit interno.*

- *Sviluppo dell'organizzazione: L'organigramma e i diversi processi di lavoro sono stati riorganizzati. I processi di lavoro essenziali sono stati definiti tramite descrizione di processi. Questi standards saranno continuamente esaminati e aggiornati.*

- *Sviluppo del personale: Già da anni i dipendenti della Residenza per Anziani di Laion partecipano a diversi corsi di formazione e di aggiornamento. I punti centrali vengono definiti dopo aver sentito i collaboratori. Temi centrali 2023: workshop in cinestetica, un refresh di pedicure, Senso7 - pianificazione assistenziale per tutti i collaboratori nella cura e assistenza e validazione – rapporto con i residenziali affetti da demenza.*

- *Sicurezza sul posto di lavoro: Con il decreto legislativo n. 81/2008 le norme sulla tutela del lavoro si sono diventate ancora più severe. Sig. Dr. Ing. Arno De Monte del dell'ufficio di progettazione De Monte di Molini di Tures funge come responsabile del servizio prevenzione e protezione. Se i controlli/manutenzioni impegnativi necessitano apparecchiature elettroniche, vengono eseguiti da aziende specializzate. Il piano di sicurezza e la valutazione del rischio, nonché la valutazione del rischio stress sono stati stesi. Lavori, controlli, pratiche ecc. vengono documentati.*

- *Bandi: Il regolamento dei contratti (approvato con delibera del consiglio d'amministrazione n. 29 del 03.09.2009) regola l'assegnazione dei lavori e delle prestazioni di servizio. I contratti di fornitura (alimentari) non superano la somma annuale di Euro 40.000.-, perciò la trattativa privata non è prescritta per legge. Gli incarichi possono essere concessi anche tramite trattativa diretta. Gli acquisti centrali vengono effettuati tramite la cooperativa di acquisto EMPORIUM. Il Direttore è il responsabile per i metodi e per i procedimenti dei contratti.*

- *Occupazione dei letti: 32 letti con occupazione fissa senza termine.*

CURA:

Residenza per Anziani: La Residenza per Anziani di Laion dispone di una nuova struttura moderna ed attuale. Sono disponibili 32 letti (28 camere singole e 2 stanze a due letti). Le stanze necessarie come

sala d'attesa, bagno di cura, cucina di caffè, sala da pranzo, locale per il tempo libero, magazzino, spogliatoio sono disponibili.

Ricovero temporaneo: Non viene offerto tutto l'anno, ma solo a richiesta ed in caso di letto libero. La richiesta viene offerta insieme con l'ASPA "Josefsheim" di Villandro.

Assistenza diurna: È prevista fino a tre persone.

Centro di assistenza diurna: Non è previsto:

Alloggi per anziani/Assistenza abitativa: Nella nuova struttura della Residenza per Anziani di Laion sono disponibili 5 alloggi per anziani, i quali a partire dall'anno 2016 vengono offerti, sono in combinazione con il servizio "Accompagnamento e assistenza abitativa". Le linee guida e i criteri per l'organizzazione e gestione sono regolati con decreto del Presidente della Giunta Provinciale. Il personale qualificato eventualmente necessario è a disposizione.

Collaboratori volontari: La Residenza per Anziani di Laion dispone di una buona organizzazione dei volontari. Attualmente diverse associazioni e persone private collaborano nei settori diversi (tempo libero, stiro). La collaboratrice del reparto tempo libero (40%) coordina i lavori dei volontari. Il lavoro con i volontari deve essere mantenuto nella forma esistente e possibilmente ampliato.

Praticanti: La Residenza per Anziani assume regolarmente praticanti. La maggior parte lavora nell'assistenza (durata: due settimane - 6 settimane) e viene da una scuola superiore o dalla scuola superiore per le scienze sociali. Il numero dei praticanti viene stabilito all'inizio dell'anno con l'intesa della scuola specializzata sociale.

Obiettivi nell'assistenza: Il piano di assistenza introdotto in modo completo.

Documentazione di cura elettronica: Con la conversione alla nuova versione del programma di documentazione dell'assistenza e la cura Senso7 in aprile 2023 la documentazione di cura elettronica sarà ulteriormente migliorata. La documentazione di cura elettronica viene gestita tramite Notebook. Tutti i dati vengono salvati sul server del consorzio dei comuni.

Assistenza di persone malati di demenza: avviene nella Residenza per Anziani.

PULIZIE

Obiettivi strategici:

Le pulizie sono state riorganizzate dopo il trasloco nella nuova casa di riposo; i posti di lavoro sono stati aumentati nell'anno 2013. Al momento nel reparto pulizie/lavanderia/lavapiatti lavorano 5,29 unità di lavoro.

Piani di lavoro: I processi di lavoro vengono controllati e elaborati continuamente nell'ambito del progetto RQA.

CUCINA:

Nell'anno 2022 giornalmente vengono cucinati i seguenti pasti:

33 menu per ospiti della residenza per anziani/abitanti degli alloggi per anziani, ca. 11 pranzi per i collaboratori, 7 pasti a domicilio, mensa scolastica: 118 pasti alla settimana (Laion Capoluogo, Novale, Albions).

Situazione del Personale: 2,26 posti a tempo pieno cuochi, 0,74 inserviente;

Obiettivi di qualità: La qualità dei pasti è buona e deve essere mantenuta.

Collaborazione intercompartimentale: La collaborazione dei reparti della Residenza per Anziani è buona. Le riunioni di riparto indette dal direttore vengono svolte regolarmente.

HACCP: Le norme vengono seguite e controllate da tutti i collaboratori della cucina. Nell'anno 2019 è stato aggiornato il manuale HACCP completamente.

LAVANDERIA:

Il servizio della lavanderia viene eseguito dagli inservienti/addetti alle pulizie qualificato, vengono lavato anche i panni privati degli ospiti, gli asciugamani ecc..

Inoltre ci sono dei volontari – un gruppo di donne che stirano – che aiutano settimanalmente in lavanderia.

La collaborazione con gli altri settori della Residenza per Anziani funziona bene.

UTILIZZAZIONE CURA RESIDENZIALE:

Il calcolo delle entrate per la Residenza per Anziani si basa su 31 letti, di cui 28 camere singole e 2 stanze a due letti. Obiettivo dell'occupazione 2023: 98,00%.

Modo di fatturazione in caso di ferie: Per i primi 7 giorni: tariffa base piena; per gli altri giorni in assenza: 50% della tariffa base. La riduzione della tariffa base non viene concesso per più di 30 giorni per anno solare. Dal 31° giorno viene fatturato la tariffa giornaliera normale.

Modo di fatturazione in caso di degenza ospedaliera: Per i primi 30 giorni: tariffa base piena; per gli altri giorni in assenza: 50% della tariffa base. L'importo unitario rimane invariato 100%.

Il giorno di accoglienza conta e il giorno d'uscita non conta come presenza.

La fatturazione può avere inizio con il giorno concordato con l'ospite per l'accettazione, qualora questo sia precedente il giorno di ammissione.

La stanza è da liberare entro max. 5 giorni dopo il giorno di dimissione.

CURA DEL CORPO:

Descrizione dei servizi e degli obiettivi:

Nell'anno 2022 è prorogata per la durata 2023 - 2024 una convenzione con la comunità comprensoriale Valle Isarco per la cura del corpo di cittadini autonomi di Laion, che vengono assistiti direttamente dal personale della residenza per anziani di Laion. Al momento viene colto questo servizio da solo 2 persone settimanalmente. Se necessario, il servizio potrebbe essere offerto di più.

ANIMAZIONE/ASSISTENZA GIORNALIERA:

Descrizione dei servizi e degli obiettivi

Offerte secondo le stagioni: festa di San Nicolò, festa di natale, una festa di giardino, gita ecc.

Obiettivi di qualità: L'animazione e l'assistenza giornaliera sarà da riorganizzare perché attualmente non è previsto nessun dipendente proprio.

REFEZIONE SCOLASTICA:

Descrizione del servizio e degli obiettivi: In base all'accordo con il Comune di Laion viene offerto il servizio di mensa scolastica per gli scolari delle scuole elementari di Laion, Novale e Albions.

Obiettivi di qualità: La qualità dei pasti è buona. Il servizio il pasto degli ospiti non soffre a causa del servizio "refezione scolastica".

La refezione scolastica funziona normalmente 3 giorni alla settimana - mediamente 115 pasti a settimana.

RELAZIONI PUBBLICHE/LAVORO DEI VOLONTARI

Nella relazione pubblica è particolare l'osservanza della continuità. I cittadini del comune di Laion devono essere informati sulle attività della Fondazione Residenza per Anziani di Laion (Informationsblatt del Comune di Laion). Occasionalmente viene riferito anche via mediatica („Altenbetreuung" o „Dolomiten). Nell'anno 2013 è stato introdotto il bollettino interno "s'guggerla", che verrà portato avanti anche nell'anno 2023. In più si cura l'aggiornamento del sito web.

Obiettivi di qualità: Con una buona relazione pubblica locale i cittadini si fanno un'idea delle prestazioni ed attività della Residenza per Anziani di Laion; inoltre deve essere coltivata la buona immagine della casa.

COLLABORAZIONE INTERCOMPARTIMENTALE

La collaborazione con il Comune di Laion e la Comunità comprensoriale Valle Isarco funziona molto bene.

Azienda sanitaria Alto Adige: La collaborazione con il Comprensorio Sanitario di Bressanone funziona regolarmente.

Associazione delle Case di Riposo: Con l'aumento del personale, l'associazione ha migliorato i servizi per i membri. La collaborazione funziona bene.

Sportello unico per informazioni per cura/assistenza: La collaborazione funziona bene, la convenzione vale per il periodo 2022-2023.

Incontri periodici con le direzioni delle residenze per anziani della bassa val Isarco portano un proficuo scambio di informazioni. Le iniziative di collaborazione sono da continuare.”

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 2 del 28/01/2021 e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 21 del 02/12/2021 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. 21 di data 12.12.2022 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

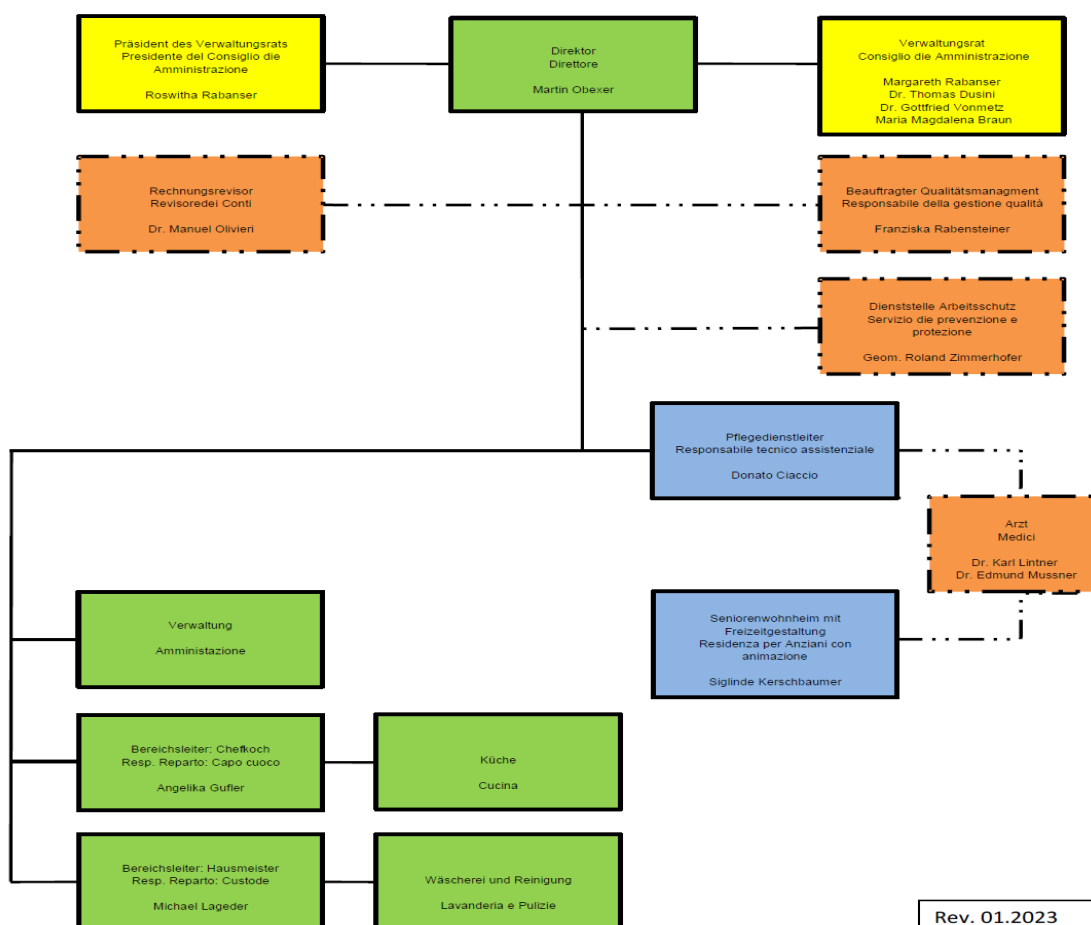
La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dal corrente anno 2023.

Kirchgasse 2
I-39040 Lajen / Laion
TEL +39 0471 655101
FAX +39 0471 656550
info@seniorenwohnheim-lajen.eu
seniorenwohnheim.lajen@pec.it
www.seniorenwohnheim-lajen.eu



ORGANIGRAMM

ORGANIGRAMMA



Rev. 01.2023

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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 25.01.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1		0,4	0,4	CCR Funes
Assistente amministrativo	0,75		0,5	0,5	
Operatore amministrativo	0,5	0,58		0,58	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Responsabile tecnico assistenziale	0,5	0,5		0,5	
Infermiere professionali 7ter LF	3	1	0,5	1,5	
Fachkraft für soziale Dienste 6LF	0	0	0	0	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	8	4,62	4	8,62	
Operatore sociosanitario 4 LF	5,75	2,9	2,63	5,53	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	0,8		0,63	0,63	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
cuoco 4LF	3	0	3,11	3,11	
Operaio spec. 4LF	1	1		1	
inserviente 2 LF	5,5	3,69	1,27	4,96	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	29,8	14,29	13,04	27,33	3,2

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

- Infermiera - dimissione per pensionamento

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

SEZIONE SMART WORKING

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 Residenza per anziani di Laion 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 sanitario organizzato in turni di lavoro.
- Non sono al momento presenti in struttura, fra i collaboratori, persone definite "fragili"¹ ai sensi della normativa nazionale.

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

SEZIONE MONITORAGGIO²

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

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

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

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

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

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

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

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

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

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

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