



APSP Fondazione Von-Kurz / ÖBPB Von-Kurz-Stiftung

Seniorenwohnheim - Residenza per Anziani

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

RESIDENZA PER ANZIANI VILLABASSA SENIORENWOHNHEIM NIEDERDORF

- Approvato con delibera del CdA n. 09 del 24/01/2023
- 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>	6
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	7
SEZIONE SMART WORKING	9
SEZIONE MONITORAGGIO	10



SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 01121900219
- Denominazione Amministrazione: APSP Fondazione Von Kurz
- Presidente CdA: KRISTLER-PALLHUBER Manfred
- Consiglieri CdA: FALLER Waltraud, FAUSTER Alois, MAIR Freddy, STABINGER Ingrid
- Revisore del conto: Dott. MOLLING Patrick
- Direttore: BRUNNER Hubert
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: BRUNNER Hubert
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: BRUNNER Hubert
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: Dott. Armin WIESER – ditta PSY-LEX GmbH



SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Obiettivi strategici dell'APSP Fondazione Von-Kurz

Un gruppo di lavoro di dipendenti stabilisce ogni anno gli obiettivi strategici dell'azienda. Essi poi vengono approvati dal CdA. A causa dell'epidemia Covid il termine di raggiungimento degli obiettivi strategici vengono riportati per un anno. La definizione degli obiettivi è descritta anche nella relazione annuale di gestione.

Settore struttura organizzativa

I valori ed i principi dell'APSP Fondazione Von-Kurz / Residenza Anziani Villabassa sono descritti nella "linea guida" (Leitbildsätze) della struttura. Accompagniamo e curiamo i ns. residenti secondo questa prescrizione.

Settore amministrazione / dati generali

Le attività amministrative proseguono come fino adesso. Il mandato del **Consiglio di Amministrazione** dura ancora fino a ottobre del 2023, l'incarico del **revisore dei conti** è stato rinnovato per il triennio 2023-2025.

L'accreditamento della Residenza Anziani Villabassa da parte della Provincia Autonoma di Bolzano dovrà essere fatto entro il mese di giugno del 2023.

Forma di assistenza specifica demenza "Stube": l'autorizzazione per i 8 posti scade il 31 dicembre 2023.

Con la Comunità Comprensoriale Val Pusteria esistono accordi per la **fornitura di pasti a domicilio, per l'assistenza diurna** e per **l'utilizzo di un bagno per disabili**. Tali accordi vengono prolungati annualmente.

Il sigillo di qualità RQA è stato riassegnato a novembre dopo accurati controlli da parte di un team di esperti esterni.

Protezione dati: con determinazione del Direttore di quest'APSP n. 58 del 07/04/2022 è stato incaricato il sig. Wieser Armin – ditta PSY-LEX GmbH quale responsabile per la protezione dei dati (DPO) per il periodo dal 01/05/2022 al 30/04/2025.



Servizio di Tesoreria: con deliberazione del CdA della Residenza Anziani Villabassa n. 43 del 22/11/2021 è stato affidato il servizio di tesoreria alla Cassa Raiffeisen di Villabassa per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2026.

Ristrutturazione e ampliamento della Residenza Anziani Villabassa: il progetto elaborato dall'Architetto Dr. Dellago Stephan ormai è approvato dall'Ufficio Provinciale competente. I prossimi passi sono la stipulazione di un'apposita convenzione con i Comuni associati ed il finanziamento della spesa pari a circa 26.000.000,00 di Euro, arredi inclusi.

Anticorruzione e Trasparenza: le misure di prevenzione alla corruzione e della trasparenza sono recepite nel PTPCT 2021-2023 (confermato con deliberazione del CdA della APSP Fondazione Von-Kurz n. 8/2023). Periodici controlli vengono eseguiti da parte del responsabile anticorruzione, specialmente ai processi interni a rischio.

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 Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Gli obiettivi del piano di attività:

Direttore

- Rispettare le disposizioni budgetarie
- Sviluppare i processi amministrativi
- Mantenere la qualità e lo standard elevato della cura e dell'assistenza degli ospiti

Responsabile dei servizi di cura

- Completare il programma di documentazione assistenziale Senso 7
- Nominare un'addetta alla qualità RQA (Qualitätsbeauftragte)
- Gestire il personale, reclutare nuovi dipendenti



Responsabili di reparto

- Perfezionare gli orari di lavoro
- Migliorare i rapporti con i famigliari
- Incrementare la formazione del personale

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica, e dal regolamento per il personale (approvato dal CdA con deliberazione del 29/05/2018, n. 21).

Rischi corruttivi e trasparenza

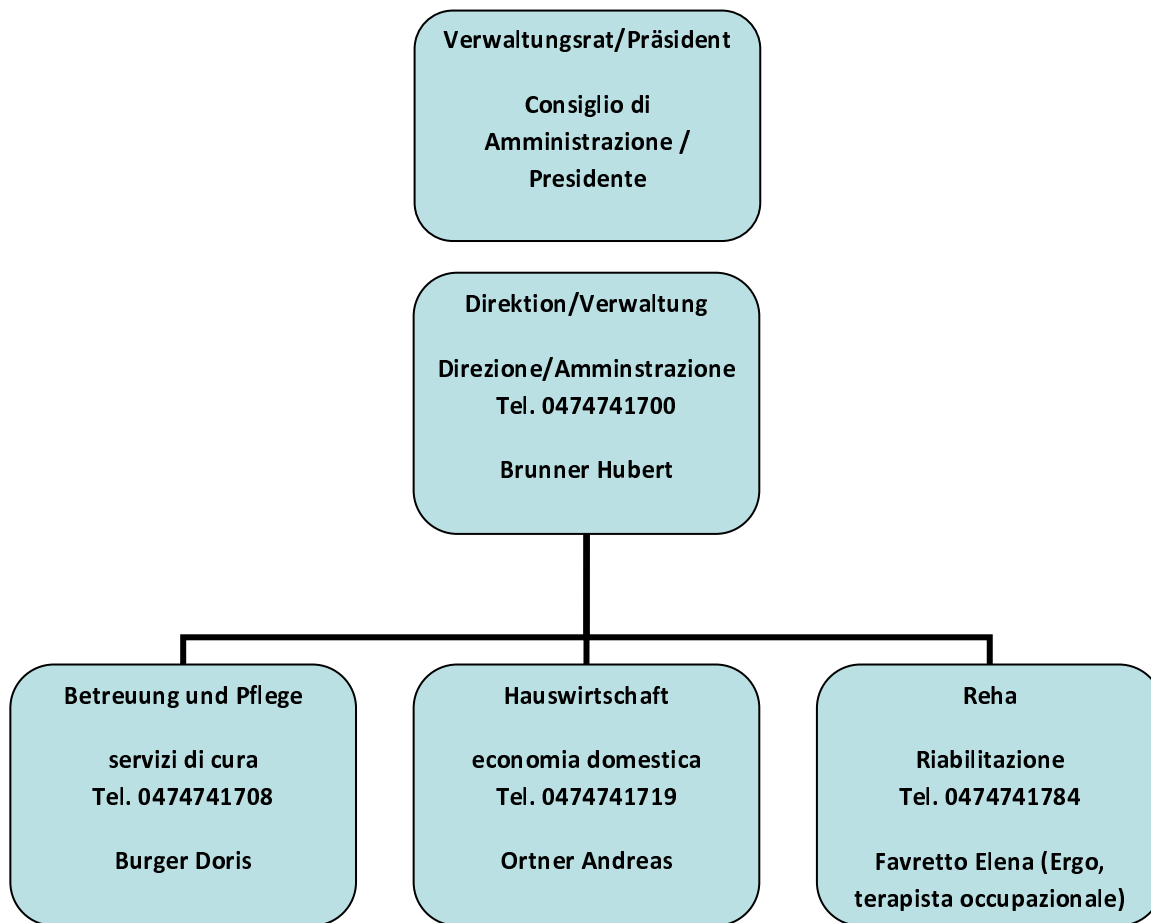
Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. **05** del **26/01/2021**, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. **07** del **25/01/2022** ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla 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. **08** del **24/01/2023** 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.



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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data **31/12/2022** è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1	1		1	
Operatore amministrativo	1	1		1	



AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	5	4	0	4	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	12	12	0	12	
Operatore sociosanitario 4 LF	10	8	2	10	
Fisioterapista, ergoterapista 7ter LF	3	3		3	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Inserviante semplice 1° LF	1	1		1	
custode 5 LF	1	1		1	
Aiuto cuoco LF 3	2	2		2	
cuoco 4LF	2	2		2	
inserviante 2° LF	10	6	4	10	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	48	41	6	47	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:

- con la data del 01/02/2023 un'operatrice socioassistenziale si trasferisce facendo ricorso alla mobilità tra gli enti alla Residenza Anziani Tramino.
- Assunzione di un/a cuoco/a con rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

La APSP **Fondazione Von-Kurz**, 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.

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.



APSP Fondazione Von-Kurz / ÖBPB Von-Kurz-Stiftung

Seniorenwohnheim - Residenza per Anziani

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.