



CASA DI RIPOSO SANTA VALBURGA - APSP

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

Approvato con delibera del CdA n. 03 del 31.01.2023

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.

Casa di Riposo Santa Valburga APSP

Santa Valburga 223/A, 39016 Ultimo (BZ)

Tel. 0473 795355

Fax 0473 796487

e-mail: info@st-walburg.ah-cr.bz.it

pec: ah-walburg@pec.rolmail.net

www.altenheim-stwalburg.it

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 MONITORAGGIO	10

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: **82011080213**
- Denominazione Amministrazione: **APSP Casa di Riposo Santa Valburga**
- Presidente CdA: **Schwienbacher Moritz**
- Consiglieri CdA: **Kuppelwieser Ida, Hofer Karl Florian, Gruber Norbert, von Marsoner Elfriede**
- Revisore del conto: **dott. Kiem Florian**
- Direttrice: **Zanon Renata**
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: **Zanon Renata**
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: **Zanon Renata**
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: **dott. Durin Matteo**
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: **Zanon Renata**

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**.

[Piano Programmatico aziendale 2023](#)

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: saranno concordati con il direttore nuovo, quale inizierà il 01 marzo 2023.

Gli obiettivi programmatici generali del direttore sono articolati nel documento strategico per il 2023. Il documento intero è consultabile sul sito internet.

[Piano Programmatico aziendale 2023](#)

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate da:

- ⇒ Contratto collettivo di lavoro per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica
- ⇒ Contratto di comparto per il personale dirigenziale dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e delle APSP dello 02.07.2010
- ⇒ Regolamento ordinamento del personale, approvato con delibera del consiglio d'amministrazione n. 21 del 25.09.2018
- ⇒ Regolamento aziendale, approvato con delibera del consiglio amministrativo n. 20 del 26.09.2017

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 06 del 26 gennaio e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 37 dell'14.12.2021 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.

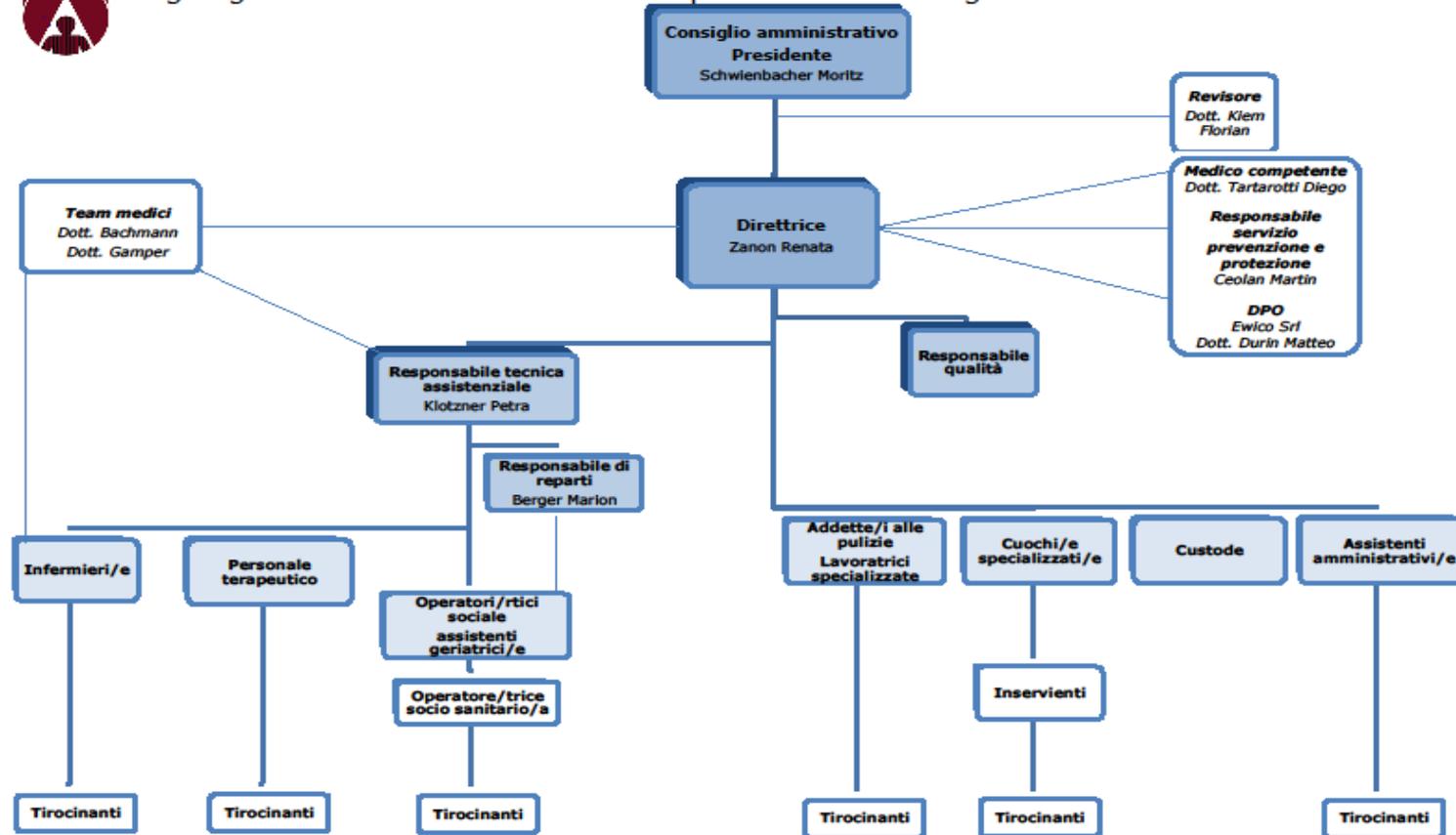
Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 47 del 20.12.2022 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



Organigramma Fondazione Casa di Riposo Santa Valburga APSP



Deliberazione del consiglio amministrativo n° 31 del 30.10.2018

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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 31/01/2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore/Direttrice	1	1	0	1	//
Funzionario amministrativo	0	0	0	0	//
Assistente amministrativo/a	1,25	0,75	0	0,75	//

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	4	3,5	0,5	4	0,5 attualmente non in servizio
Fachkraft für soziale Dienste 6LF	0	0	0	0	//
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	14	9,75	2	11,75	//
Operatore sociosanitario 4 LF	4,25	4,25	1,25	5,5	//
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	1,25	0,75	0,20	0,95	0,75 attualmente non in servizio
Animatore 5LF	0,6	0,6	0,0	0,6	//

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	0	0	0	0	//
custode 5 LF	1	1	0	1	//
Cuopco dietista 5 LF	0	0	0	0	//
cuoco 4LF	1,75	1,5	0	1,5	//
inserviente 2 LF	6,75	3,75	3,52	7,27	//

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	37,35	26,85	7,47	34,32	1,25

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

Cessazione di personale/dirigenziali: fine contratto direttrice 28/02/2023. (dimissione per motivi di pensione)

Procedure programmate per il reperimento di personale: Per coprire i posti vacanti in riguardo la pianta organica, sono previsti concorsi pubblici per la copertura sia indeterminata oppure anche determinata. 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. La procedura di selezione per la copertura del posto quale direttore è terminata. L'ammissione del nuovo direttore è con effetto dallo 01/03/2023.

SEZIONE SMART WORKING

L'APSP Casa di riposo Santa Valburga 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 piccola 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.