

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

Approvato con delibera del CdA n. 002/23 del 30/01/2023.

L'ente adotta il presente piano in forma integrale ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale del 19 dicembre 2022, n. 7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023"¹, e semplificata ai sensi del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022.

¹ L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, il quale ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), è stato recepito nel nostro ordinamento dall'articolo 4 della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 7. Sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige numero straordinario 2 del 19 dicembre 2022 al Bollettino n. 50 è stata pubblicata la legge regionale del 19 dicembre 2022, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023". La legge è entrata in vigore il giorno successivo alla pubblicazione e reca, all'articolo 3, la disciplina regionale in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

L'articolo 3 della L.n.7, prevede infatti che, a decorrere dal 2023, si recepiscano interamente i contenuti dell'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021, senza più limitare la compilazione alle sole parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del medesimo articolo, già di compilazione obbligatoria

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
VALORE PUBBLICO.....	4
PERFORMANCE.....	17
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	18
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	19
SEZIONE MONITORAGGIO.....	22

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 80012690212
- Denominazione Amministrazione: Fondazione Casa di Riposo Heinrich von Rottenburg
- Presidente CdA: Guenther Fischnaller
- Revisori del conto: Joachim Knoll
- Direttore: sig. Luis Anderlan
- RPCT: sig. Luis Anderlan
- Sostituto RPCT: sig. Paul Moeltner
- RASA: sig. Luis Anderlan
- DPO/RPD: Dott. Armin Wieser

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

*Valore pubblico*²

Ufficialmente facoltativo ai sensi della disposizione regionale che accomuna le aziende pubbliche di servizi alla persona ai Comuni di piccole dimensioni.

Infatti, secondo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, rimane fermo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, della legge regionale n. 7 del 2021, pertanto ad esse si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, del D.L. n. 80/2021, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti

1 Principi

Le attività della Fondazione Heinrich von Rottenburg – Caldaro si basano sullo Statuto della casa di riposo. Esso precisa che lo scopo della società è quello di prendersi cura prevalentemente di persone anziane di entrambi i sessi, che abbiano la loro residenza nel comune di Caldaro e che siano fisicamente e psicologicamente indipendenti o non autonome, tenendo conto delle condizioni economiche e culturali della popolazione residente. In particolare, l'istituzione deve garantire un'adeguata assistenza medica generale, sociale, infermieristica, riabilitativa e generale, nonché specialistica adeguata alle esigenze individuali, in coordinamento con il servizio sanitario nazionale e nel rispetto delle disposizioni di legge pertinenti. Promuove l'integrità individuale delle persone assistite e lavora per la loro riabilitazione in modo che possano rimanere nel loro rispettivo ambiente sociale o reintegrarsi in esso.

Inoltre, offre terapia occupazionale e altre attività nel settore educativo e del tempo libero, che sono accessibili anche agli utenti esterni e mirano a ripristinare e mantenere le capacità residue delle persone curate; allo stesso tempo, promuove la partecipazione dei beneficiari alle iniziative organizzate nel territorio circostante; Promuove inoltre iniziative di informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica al fine di migliorare la situazione sociale e contrastare ogni forma di discriminazione legata all'età. Un ulteriore orientamento è fornito dalla mission, che specifica l'orientamento di base dell'azienda, vale a dire:

² La sottosezione è dubbio che vada redatta per il 2023, non essendo espressamente citata dalla norma regionale di recepimento legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022". La bozza di DM indica per gli enti locali di fare qui riferimento alle **previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione**.

Principi della Casa di Riposo

I nostri compiti

1. Siamo un'azienda moderna per l'assistenza senza scopo di lucro.
2. Siamo un partner competente in materia di assistenza agli anziani.
3. Ci occupiamo e ci prendiamo cura principalmente degli anziani di Caldaro. Creiamo un'atmosfera familiare per loro. La cura infermieristica e l'assistenza psicosociale hanno lo stesso valore per noi.
4. La vita all'interno della nostra struttura è orientata verso lo stile di vita sociale, economico, culturale e religioso della nostra comunità.
5. Gestiamo le risorse che ci vengono affidate in modo economico e responsabile.

Pubblico

1. Siamo una casa aperta e ci consideriamo parte della comunità cittadina. Promuoviamo la partecipazione di volontari, scuole, asili e associazioni alla vita domestica.
2. Ci consideriamo parte della rete sanitaria e sociale e lavoriamo regolarmente con i servizi competenti.
3. Sosteniamo e promuoviamo iniziative che rafforzano lo status degli anziani nella società.
4. Consideriamo i fornitori come partner. Ci impegniamo per relazioni commerciali durature a vantaggio reciproco.

Principi sui residenti

1. Il nostro principio di base è la conservazione dell'indipendenza e della libera decisione dei residenti.
2. Rispettiamo la privacy del residente.
3. Ci sforziamo di soddisfare i desideri dei residenti. Quando progettiamo la routine quotidiana, per noi è importante coinvolgere residenti e parenti.
4. Promuoviamo la vita comunitaria in casa attraverso iniziative adeguate.
5. Creiamo le condizioni per una morte dignitosa.

Valori per i dipendenti

1. Consideriamo i nostri dipendenti la nostra risorsa più importante. Attribuiamo grande importanza alla promozione delle competenze e delle capacità di ogni individuo.

2. Lavoriamo costantemente per migliorare le nostre prestazioni.
3. Fissiamo obiettivi raggiungibili e verifichiamo se li raggiungiamo.
4. Attribuiamo grande importanza a personale professionalmente qualificato. Consideriamo la formazione continua dei nostri dipendenti come parte integrante del nostro lavoro.
5. Lavoriamo come una squadra. Pertanto, promuoviamo uno scambio regolare di informazioni all'interno e tra i team per la comprensione reciproca.
6. Siamo consapevoli dell'importanza di una buona atmosfera di lavoro. Ogni singolo dipendente è corresponsabile dell'atmosfera di lavoro. Creiamo condizioni quadro affinché i nostri dipendenti possano assumersi questa responsabilità.
7. Sosteniamo la partecipazione attiva dei dipendenti con l'obiettivo di promuovere l'iniziativa, l'identificazione e la motivazione.
8. Consideriamo i dipendenti pubblici e gli stagisti come parte dei nostri team.
9. Siamo all'avanguardia della tecnologia e della conoscenza.

2. BISOGNI DEGLI ANZIANI, RISORSE E POTENZIALE DI SVILUPPO DELL'ÖBPB:

Casa di riposo e di cura

Nell'estate del 2017, poiché per lungo tempo non si erano liberati posti nella casa di cura, si era formata una lista d'attesa assai lunga. Alcuni che non riuscivano a trovare un posto nella nostra casa venivano collocati nelle case di riposo circostanti. Dagli anni 2018 e 2019 la situazione è migliorata, recentemente è stato sostanzialmente possibile soddisfare puntualmente la maggior parte delle richieste dei cittadini di Caldaro Anche per i prossimi anni, l'ingresso dovrebbe essere garantito, con successivo sviluppo pianificato. A causa delle varie assenze dei dipendenti legate al coronavirus e anche a causa dell'obbligo di riservare spazio per gli ospiti contagiati con il coronavirus, non si è potuta garantire la piena capienza nell'ultimo anno.

Evoluzione prevista della popolazione residente per classe di età e anno nel comune di Caldaro:

	0-17 Jahre	18-34 Jahre	35-54 Jahre	55-64 Jahre	65-74 Jahre	75-84 Jahre	85 Jahre und mehr	Insgesamt	Summe über 75	8,90%
31/12/2016	1.536	1.527	2.356	1.044	743	516	236	7.957	752	67,30
31/12/2017	1.538	1.511	2.356	1.060	758	534	240	7.996	774	69,27
31/12/2018	1.555	1.486	2.352	1.097	757	541	244	8.033	785	70,26
31/12/2019	1.556	1.487	2.310	1.147	764	562	240	8.066	802	71,78
31/12/2020	1.565	1.478	2.284	1.174	784	580	232	8.098	812	72,67
31/12/2021	1.566	1.471	2.255	1.204	791	614	226	8.127	840	75,18
31/12/2022	1.556	1.496	2.206	1.220	810	639	227	8.155	866	77,51
31/12/2023	1.550	1.506	2.148	1.250	858	632	237	8.182	869	77,78
31/12/2024	1.545	1.507	2.126	1.261	900	633	236	8.208	869	77,78
31/12/2025	1.548	1.512	2.091	1.267	936	637	243	8.234	880	78,76
31/12/2026	1.547	1.521	2.054	1.259	996	624	260	8.259	884	79,12
31/12/2027	1.553	1.524	2.010	1.277	1.010	638	270	8.283	908	81,27
31/12/2028	1.554	1.544	1.994	1.259	1.044	636	275	8.307	911	81,53
31/12/2029	1.547	1.576	1.961	1.233	1.089	642	283	8.330	925	82,79
31/12/2030	1.544	1.588	1.943	1.223	1.113	657	285	8.354	942	84,31
31/12/2031	1.536	1.604	1.934	1.198	1.141	666	299	8.377	965	86,37
31/12/2032	1.524	1.621	1.928	1.177	1.155	684	311	8.400	995	89,05
31/12/2033	1.538	1.617	1.920	1.134	1.183	724	306	8.423	1030	92,19

Ai sensi del piano sanitario nazionale lo standard da garantire è quello di **8,9 letti per 100 residenti**

di età superiore ai 75 anni.

Questo si traduce nel comune di Caldaro nella necessità di garantire 74 posti letto:

Persone sopra i 75 anni a Caldaro	Anno	Letti necessari
832	(Fine) 2022	Ca. 74,00

Di norma, poco più di 70 persone di Caldaro sono ospitate nella casa di riposo, un numero che corrisponde approssimativamente alle esigenze teoriche. Fondamentalmente, si può dire che per il periodo 2023 - 2025 è garantita la possibilità alla popolazione di Caldaro di trovare posto nella casa di cura. Secondo l'esperienza degli ultimi anni, la domanda di posti nelle case di riposo sta aumentando di quasi un posto all'anno. Dal momento che abbiamo 84 posti complessivi, teoricamente i posti della casa di cura dovrebbero essere sufficienti per i prossimi 10 anni. Attualmente siamo considerati una zona in eccesso di offerta, in quanto ci sono anche molti posti letto offerti nelle vicinanze, soprattutto nel comune di Appiano.

Residenza assistita

Nel 2018 è stato presentato al consiglio comunale lo studio preparato dall'Arch. Dejaco su un'estensione del servizio di accompagnamento e assistenza abitativa per gli anziani. Il consiglio comunale ha votato all'unanimità a favore di questo progetto in linea di principio. Nel 2019 è stato concluso un accordo di programma con il Comune, che stabilisce tutte le misure previste, compreso un calendario per le realizzazioni. Nel 2019 è scaduto il contratto per il trasferimento dei diritti di soprasuolo e sottosuolo a favore del comune di Caldaro. Con delibera n. 38 del 5.8.2019, il consiglio di amministrazione della casa di riposo ha esteso il diritto di soprasuolo e sottosuolo al comune di Caldaro e lo ha esteso ai terreni appena acquistati. La delibera n. 39 ha anche deciso di concludere un contratto di mutuo per la gestione della casa di riposo. Nel frattempo, la casa Moser è stata venduta. Il ricavato iniziale, pari a Euro 558.500,00, è stato trasferito al comune di Caldaro in data 1.10. in conformità con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 26.04.2021. La seconda metà del ricavato sarà trasferita il 1.10.2023 (a condizione che il comune adempia puntualmente ai compiti che ha assunto). Il comune di Caldaro utilizzerà questi fondi per finanziare la progettazione. Nel frattempo, la pianificazione è stata messa a gara e aggiudicata. Si può presumere che la progettazione esecutiva inizierà nella primavera del 2023.

Poiché vi sono stati lievi ritardi nelle vendite, è stato adeguato anche il catalogo delle misure contenute nell'accordo programmatico. Nel triennio 2023 – 2025 l'accordo di programma prevede le seguenti misure:

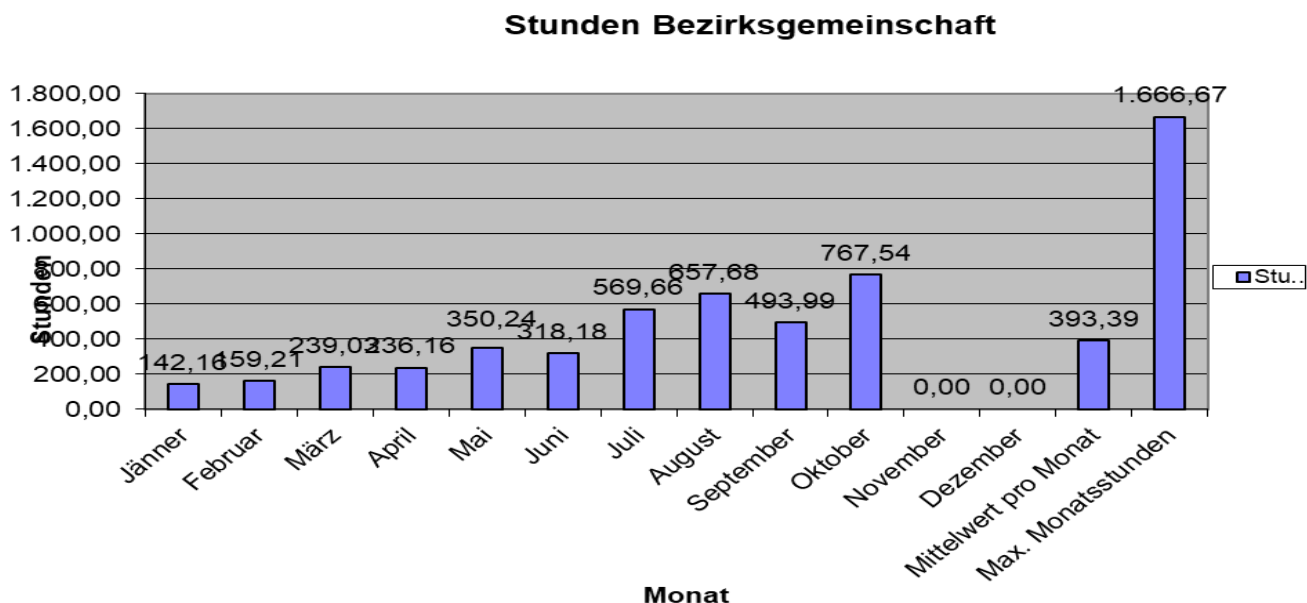
Misura	Lasso di tempo	Note
- Pianificazione	2022-2023	
- Approvazione del progetto preliminare in consiglio comunale	2023	
- Bando di gara per l'assistenza tecnica al RUP	2023	
- Progetto di esecuzione della convalida	2023	
- Procedura di approvazione nel paese	2023	Attenzione! Contributi solo per i costi riconosciuti
- Domanda di contributo	2023	
- Asta delle restanti parcelle di base	2023	Ev. modifica del piano urbanistico comunale? Risolvere i contratti di locazione prima dell'asta
- Approvazione del finanziamento	2024	
- Concessione di costruzione o dichiarazione urbanistica. Conformità	2024	
- Criteri di elaborazione per le gare d'appalto per la costruzione	2024	
- Bando di gara per lavori	2024	

Poiché ci sono stati ritardi nell'aggiudicazione della pianificazione, la data sarà probabilmente leggermente posticipata.

Assistenza diurna

Gli accessi alla struttura nel 2022 sono stati inferiori al previsto a causa della crisi pandemica, sebbene stiano aumentando leggermente. Anche nella prima metà del 2023, si prevede un lieve e

graduale aumento, quindi prevediamo un utilizzo della capacità di circa la metà di un anno normale. L'utilizzo registrato finora nel 2022 è il seguente:



Per questo servizio, abbiamo normalmente destinato 2,21 unità di personale in attività ricreative / assistenza diurna, che corrisponde a una cura di 7 persone con un tempo di cura prolungato su 250 giorni all'anno. Poiché nel 2023 saranno finanziate solo le presenze effettive, si prevede di ridurre il personale. Per il 2023, forniremo 1,21 unità di personale in attività ricreative / assistenza diurna. Tuttavia, il nostro obiettivo rimane quello di raggiungere nuovamente la piena capacità e di espandere nuovamente il servizio. Il prezzo rimane lo stesso, poiché abbiamo concluso un contratto pluriennale con la Comunità comprensoriale Oltradige Bassa Atesina:

Descrizione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Prezzo per l'ammissione prolungata	62,78	62,98	63,34	63,34	64,16	65,38	65,38	65,38	65,38
Prezzo per la registrazione 8 ore	49,32	49,4	49,65	49,65	50,29	51,26	51,26	51,26	51,26
Prezzo per l'ingresso di mezza giornata	31,39	31,49	31,67	31,67	32,08	32,69	32,69	32,69	32,69

2020	2021	2022	2022
67,00	67,00	68,19	68,19
52,46	52,46	53,74	53,74
33,50	33,50	34,09	34,09

Si precisa che nella convenzione il prezzo a pasto è fissato in euro 3,8 extra ed è incluso nel prezzo sopra indicato.

Pasti a domicilio

Anche i pasti a domicilio devono essere gestiti come centro di costo separato. Il prezzo per un pasto a domicilio è stato rinegoziato negli ultimi anni con la comunità comprensoriale, insieme alle case vicine Termeno, Terlano e San Paolo. Il prezzo doveva essere leggermente ridotto, poiché era relativamente alto rispetto ai prezzi delle altre case di riposo in Alto Adige. Affinché la casa di riposo di Caldaro non subisca perdite finanziarie dovute a questa misura, il comune di Caldaro ha accettato di versare alla casa di riposo ulteriori 0,55 euro per pasto. Anche questo approccio sarebbe previsto per il 2023. Una e-mail sarà inviata al relatore Atz Werner, che ha già dato il suo consenso verbale.

La comunità distrettuale ha prorogato questa convenzione per un periodo di 3 anni, dall'1.1.2021 al 31.12.2023. In cambio, i prezzi per questo periodo sono rimasti gli stessi. Le tre case vicine di San Paolo, Termeno e Terlano hanno concordato sul punto.

	2022	2023
prezzo calcolato per menu completo senza IVA risciacquo dei contenitori	9,55 €	9,55 €
prezzo calcolato IVA inclusa del 10%	10,51 €	10,51 €
prezzo calcolato per piatto principale senza IVA risciacquo dei contenitori	7,36 €	7,36 €
prezzo calcolato IVA inclusa del 10%	8,10 €	8,10 €
prezzo calcolato per la cena IVA esclusa	5,58 €	5,58 €
prezzo calcolato IVA inclusa del 10%	6,14 €	6,14 €
prezzo calcolato per la colazione senza IVA	2,24 €	2,24 €
prezzo calcolato IVA inclusa del 10%	2,46 €	2,46 €

Ciò significa che il prezzo rimarrà lo stesso del 2022. Il comune continuerà a corrispondere 0,55 euro per pasto completo direttamente alla casa di riposo.

Mensa scolastica

A causa della pandemia coronavirus, non è stato concluso alcun accordo con il comune di Caldaro per l'anno scolastico 2021/2022, che normalmente avrebbe previsto la preparazione di circa 64 pranzi per gli studenti delle scuole medie ogni martedì e giovedì.

Obiettivi generali e specifici di sviluppo e operativi dell'ÖBPB e delle misure connesse.

I responsabili aziendali si incontrano ogni anno per fissare gli obiettivi per l'anno successivo. L'incontro si è svolto all'inizio di dicembre. Molti obiettivi sono stati sviluppati. Questi sono stati discussi dal Consiglio di amministrazione e inclusi nel piano di programma come segue:

Misure	Attività	responsabile	Indicatore	Termine	Note
Offerta di formazione continua per i volontari	animazione	Animazione Amministrazione	Evento serale	Novembre	Previsto anche per il 2024 e il 2025
Tenere un incontro accogliente con i volontari	animazione	Amministrazione	Riunioni tenute	Giugno	Previsto anche per il 2024 e il 2025
Celebrazione con i parenti delle persone decedute dell'anno 2021 (2 celebrazioni, poiché un numero superiore alla media di persone è morto)	animazione	animazione	Celebrazione tenuta	Marzo	Previsto anche per il 2024 e il 2025
Introduzione del sistema RQA	tutti i dipendenti	Direttore und Marion	Avviata l'implementazione e del sistema	giugno 2023	
Wb Nuovi dipendenti Sicurezza sul lavoro	Nuovi dipendenti	Irene + Direttore	I nuovi dipendenti vengono formati	Dicembre	Previsto anche per il 2024 e il 2025
Auffrischung Arbeitssicherheit alle 5 Jahre	circa 20 dipendenti	Irene + Direttore	circa 1/5 dei dipendenti è formato	Aprile	È previsto anche per il 2024 e il 2025.
Pianificazione dell'assistenza per i nuovi dipendenti	Nuovi dipendenti	Renate Atz	I nuovi dipendenti vengono formati	Dicembre	Previsto anche per il 2024 e il 2025
Personale di aggiornamento / workshop di cineestetica che ha già visitato WB	Pflege	Desirée	I dipendenti lavorano secondo i principi cinestesici	Dicembre	2 ore per area all'anno
Formazione di cineestetica per nuovi dipendenti o dipendenti che riprendono a lavorare	Pflege	Sölva Desirée	I dipendenti lavorano secondo i principi cinestesici	Novembre	Desirée organizzerà un corso interno
Cinestetica – Se necessario, i dipendenti ricevono regolarmente supporto e supporto dagli istruttori	Tutte le aree	istruttori	I dipendenti lavorano secondo i principi cinestesici	Dicembre	Gli istruttori, su ogni piano c'è uno disponibile consigliare e prendersi cura degli altri dipendenti.
Sviluppo del team, comunicazione, leadership,	Cura + animazione	Desirée + Direttore	Se necessario	Mai	Mairösl è stato proposto come relatore. Si può presumere che alcune aree della casa faranno uso di questo aiuto in primavera.
Corso di Primo Soccorso	Interessato	Marion	Un gruppo di dipendenti ha tenuto un corso di primo soccorso	Dicembre	Questo corso si svolge solo se c'è sufficiente interesse, i dipendenti dovrebbero essere chiesti

Corso base di 2 giorni sulla convalida integrativa con la signora Missberger	Dipendenti dell'area demenza e dipendenti internazionali dello Stöcke	Desirée	Il corso si tiene	Marzo	
Prosecuzione del lavoro Vita assistita	Amministrazione	Direttore + Präsident	per lo più completamento della pianificazione	Dicembre	Poiché l'appalto non è stato commissionato fino alla fine del 2022, i lavori saranno rinviati, il nuovo programma può essere concordato solo con il comune.
Prosecuzione del lavoro Vita assistita	Amministrazione	Direttore + Presidente	Approvazione pre-progetto, bando di gara RUP, convalida del progetto di attuazione, procedura di approvazione nel paese, domanda di finanziamento, Asta Resto Moser	Dicembre	Poiché l'appalto non è stato commissionato fino alla fine del 2022, i lavori saranno rinviati, il nuovo programma può essere concordato solo con il comune.
Prosecuzione del lavoro Vita assistita	Amministrazione	Direttore + Presidente	Autorizzazione, finanziamento, Cessione edilizia, Bando	Dicembre 2024	Poiché l'appalto non è stato commissionato fino alla fine del 2022, i lavori saranno rinviati, il nuovo programma può essere concordato solo con il comune.
Domanda di finanziamento per apparecchi sanitari 2021	4 aree di cura	Direttore/ Marion	La domanda di contributo è stata presentata, il materiale è stato consegnato	Novembre	Marion stila una lista di acquisti necessari. È previsto anche per il 2024 e il 2025.
Collaborazione con il comune per quanto riguarda le misure di protezione antincendio nella casa di riposo	Casa di riposo	Direttore + Irene	La pianificazione è stata completata e sono state realizzate misure individuali	Dicembre	Questo lavoro era già pianificato nel 2022, poiché l'appalto aveva restituito il suo ordine, questo contratto doveva essere riorferto, questo è stato fatto a dicembre.
Collaborazione con il comune per quanto riguarda le misure di	Casa di riposo	Direttore + Irene	La maggior parte delle misure sono state attuate o	Dicembre 2024	Questo lavoro era già stato pianificato nell' Anno 2022, Poiché l'appalto aveva

protezione antincendio nella casa di riposo			avviate.		restituito il suo ordine, questo ordine doveva essere riorfferto, questo è stato fatto a dicembre.
Installazione di una doccia in comune nel bagno del 3 ° piano	1 piano	Direttore	Il lavoro è completato	dicembre 2023	Al 3 ° piano, che funziona da 1.3. come una stazione di demenza manca una doccia.
Costruzione di un parcheggio	Casa di riposo	Direttore	Il lavoro è completato	Aprile 23	
Nella casa Seppi sono state costruite 3 stanze del personale, questo dovrebbe essere usato.	Casa di riposo	Direttore	Almeno alcuni degli appartamenti sono in uso	Dicembre	
Ristrutturazione del bagno e dei Kloos per il personale di cucina	Casa di riposo	Direttore e custode	La pianificazione è stata completata La domanda di finanziamento è stata presentata.	23 dicembre	L'intera struttura ha più di 40 anni ed è in cattive condizioni, che dovrebbe essere completamente rinnovata. Anche il condotto dovrebbe essere adattato alle nuove normative sulla legionella. può essere personalizzato
Rimodellamento della cucina al 1 ° piano	Casa di riposo	Direttore e 1* piano	La cucina è adattata	Dicembre	La cucina dovrebbe essere adattata alle mutate esigenze.
Formazione in servizio per assistenti di case di cura	Casa di riposo	Responsabil e tecnico assistenzial e (Pdl)	Inizia la formazione in servizio come assistente infermieristica	Dicembre	Alcuni partecipanti laterali sono registrati per questa formazione. I bisogni continueranno ad essere registrati
Introduzione del programma di documentazione di cura Senso 7	Cura	PDL Renate	Il programma è in funzione	Dicembre	Siamo stati rinviati al 2023
Lavori di riparazione nella zona della porta ai bagni nelle camere	Casa	Direttore + Richard	Il lavoro è fatto	Dicembre	Durante la ristrutturazione dei bagni, vari Piccole riparazioni alle piastrelle e ai pavimenti in plastica sono state "dimenticate".
Scambio di vari Pavimenti in plastica al piano terra	Parterre	Direttore + Richard	I pavimenti sono stati sostituiti	Dicembre	Nelle aree trafficate del piano terra (ala A, corridoio di fronte alla cucina e sala da pranzo) sono stati ceduti i pavimenti, che dovrebbero essere rinnovati.
Alcune lampade nell'area d'ingresso (salotto) sono difettose, non ci sono più componenti.	Parterre	Direttore + Richard	Le lampade vengono riparate o sostituite	Dicembre	
Alcune stanze e stanze della casa, specialmente nel tratto A e B potrebbero essere dipinte	Casa	Direttore + Richard	Le camere sono dipinte	Dicembre	

Il 30.6. l'attuale direttore della casa di riposo terminerà il servizio, deve essere fornita una sostituzione.	Casa	Direttore e Consiglio di Amministrazione	Nomina del nuovo direttore	Giugno 2023	
--	------	--	----------------------------	-------------	--

Investimenti - definizione di varie misure in termini di prevenzione della corruzione.

In linea con i piani anticorruzione in vigore, deve essere stabilita una lista di investimenti previsti per il periodo di pianificazione.

L'attrezzatura sanitaria è sostituita su base continua con il contributo statale destinato a questi acquisti. Il personale prepara un elenco annuale che viene utilizzato per identificare e acquistare attrezzature e materiali necessari. Si tratta di un importo annuo di circa 2.000,00 euro.

I seguenti grandi investimenti o la pianificazione di questi investimenti sono fondamentalmente previsti per il periodo 2023-2025:

- Costruzione di appartamenti per anziani, in collaborazione con l'amministrazione comunale.
- div. Lavori dovuti all'adeguamento alle nuove norme antincendio
- Adattamento del bagno 3 piano - installazione di una doccia
- Costruzione di un parcheggio
- Ristrutturazione di bagni e gabinetti per il personale di cucina
- Riprogettazione della cucina al 1° piano
- div. lavori di Pittura
- Sostituzione dei pavimenti al piano terra

Inoltre, è necessaria la regolare sostituzione o manutenzione degli elettrodomestici più piccoli. Questo viene deciso caso per caso, man mano che le apparecchiature si rompono.

Dal 2013, la casa di riposo è proprietaria di casa Seppi. Il reddito da locazione e affitto è destinato principalmente a coprire le spese per le tasse e l'eventuale manutenzione.

Anche i terreni vicini acquistati, Bertagnoll e Forno, e il terreno Moser, sono affittati. Questo per assicurarsi che sia mantenuto correttamente e che le spese per le tasse e l'eventuale manutenzione siano coperte.

Altre misure in termini di prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione (punto 4 monitoraggio con il Dr. Manenti), la casa di riposo ha stabilito che le misure preventive più importanti devono essere inserite nel piano di programmazione. In primo luogo, questi sono:

- I nuovi dipendenti vengono informati in modo dettagliato e ricevono vari documenti, come il Codice di comportamento, e ne confermano la ricezione per iscritto.
- I membri del Consiglio di amministrazione continueranno a ricevere ulteriori offerte di formazione.

- Il Direttore, in qualità di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza, attuerà la misura ai sensi della legge 190/2012 e delle nuove norme in materia di whistleblowing.
- È comunque prevista una stretta collaborazione con il DPO per attuare tempestivamente le varie misure necessarie. La maggior parte dei moduli è stata adattata e gli altri saranno adattati costantemente.

Linee guida di pianificazione nel campo del miglioramento continuo e del miglioramento della qualità.

Durante il periodo di pianificazione, si continuerà a prestare particolare attenzione alle cure palliative e alla cineestetica. Ciò consente di tenere maggiormente conto delle esigenze dei residenti. Questi sono stati ora introdotti, ma richiedono un miglioramento costante e soprattutto un buon supporto nei prossimi anni. La maggior parte della formazione è fornita dai nostri dipendenti.

Nella primavera del 2023 saranno completati i lavori sulla partecipazione all'iniziativa di qualità RQA. Il lancio originale era previsto per il 2020, ma questo ha dovuto essere posticipato. Il dipendente che originariamente voleva supervisionare questo progetto è stato sospeso a causa della mancanza di vaccinazione corona. Pertanto, un altro dipendente, vale a dire Marion Franceschini, è stato supervisionato con questo compito.

Si può presumere che il periodo più difficile dell'epidemia di corona sia finito e la situazione nella casa di cura si normalizzerà e con l'inizio del 2023 la maggior parte delle misure di protezione della corona cadrà.

Nell'istruzione superiore, l'attenzione principale dovrebbe essere su argomenti offerti principalmente dall'Associazione delle case di riposo o dal Collegio statale per gli affari sociali. In linea di principio, ogni dipendente può partecipare a corsi di formazione esterni (per i quali riceve tempo libero) per due giorni all'anno. Per i dipendenti che dispongono di punti Ecm per la formazione continua, questa esenzione deve essere aumentata di conseguenza.

Performance³

L'Ente non è soggetto alle previsioni del D.lgs. 150/2009.

Ufficialmente la compilazione di detta sezione sarebbe facoltativa ai sensi della disposizione regionale che accomuna le aziende pubbliche di servizi alla persona ai Comuni di piccole dimensioni.

Infatti, secondo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, rimane fermo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, della legge regionale n. 7 del 2021, pertanto ad esse si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, del D.L. n. 80/2021, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti

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.

Il Direttore risponde del raggiungimento degli obiettivi aziendali descritti nel dettaglio nella precedente sezione "Valore Pubblico".

Per il personale si procede con la valutazione da parte di ciascun responsabile sulla base dell' art.18 dell'Accordo decentrato ai sensi dell'articolo 1 2 del testo consolidato degli accordi territoriali del 2.7.2015 – Integrazione all'accordo dell'ottobre 2006.

Art. 18 Parte variabile del premio di risultato

L'80% della parte variabile del premio di risultato è ripartito sulla base delle valutazioni/valutazioni annuali dei dipendenti da parte del diretto supervisore secondo i criteri/valutazioni di cui all'articolo 22 del contratto divisionale del 14.10.2013. Questa valutazione porta alla distribuzione dell'80% del premio. Un massimo del 20% della restante parte del premio variabile di risultato è distribuito dal CdA su proposta dei responsabili di area. I vari servizi straordinari sono remunerati secondo criteri preventivamente approvati e con giustificazione scritta (es. partecipazione a gruppi di lavoro, ecc.).

³ Sezione non obbligatoria

Rischi corruttivi e trasparenza

A seguire il PTPCT 2021-2023 con i suoi allegati. Le misure in esso contenute sono state confermate, alla luce del riesame operato dal RPTC e della Relazione annuale 2022, come valide ed efficaci anche nell'anno 2023 da parte del CdA, con delibera n. 009 del 24.01.2022

Tale possibilità è consentita dalla Legge Regionale n. 3 del 27.07.2020.

Il testo integrale del PTPCT 2021-2023 con relativi allegati, può essere visionato all'indirizzo:

<https://one33.robyone.net/Entities.aspx?cid=215&sid=131>

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(articolo 4 del decreto ministeriale n. 132/2022).

La sezione è a compilazione obbligatoria nel 2023, con riferimento al fabbisogno del personale nel triennio considerato.

Questa è l'attuale Pianta organica, per complessivi 76,11 posti di lavoro:

Pianta organica della Fondazione Casa di Riposo Heinrich von Rottenburg - Caldaro Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 24/22 del 29.08.2022						
Profilo professionale	n° dopo variazione	Qualifica funzionale	Attestato bilinguismo	Titolo di studio	Mansioni	
assistenza infermieristica e riabilitazione						
Infermiere professionale	9,0	7ter	B	Prof. profess. n. 66bis	Prof. profess. n. 66bis ai sensi del- l'accordo aggiuntivo del 30.11.2001	
Terapista occupazionale	0,5	7ter	B	Prof. profess. n. 69	svolge mansioni ai sensi del decreto ministeriale 17.01.1997 n. 136, art. 1	
Fisioterapista	1,6	7ter	B	Prof. profess. n. 68	Prof. profess. n. 68 ai sensi del- l'accordo aggiuntivo del 30.11.2001	
	11,1					
assistenza diretta e organizzazione del tempo libero						
Operatore socio-assistenziale Assistente geriatrico ed assistenziale	27,5	5	C	Prof. profess. n. 38 Prof. profess. n. 41	Prof. profess. n. 38 ai sensi del- l'accordo di comparto del 30.1.2004 e Prof. profess. n. 41 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
Operatore socio sanitario	11,0	4	D	Prof. profess. n. 20	Prof. profess. n. 20 ai sensi del- l'accordo di comparto del 30.1.2004	
Ausiliario socio sanitario (posto ad esaurimento)	4,0	4	D	Prof. profess. n. 20 bis	Prof. profess. n. 20 bis, ai sensi del- l'accordo di comparto del 30.1.2004	
Assistente per le attività diurne	0,5	5	C	Prof. profess. n. 39	Prof. profess. n. 39 ai sensi del- l'accordo di comparto del 14.10.2013	
Educatore sociale	0,0	7ter	B	Prof. profess. n. 63	Prof. profess. n. 63 ai sensi del- l'accordo di comparto del 14.10.2013	
Tecnico dei servizi sociali	0,5	6	B	Prof. profess. n. 56	Prof. profess. n. 56 ai sensi del- l'accordo di comparto del 30.1.2004	
	43,5					
amministrazione						
Direttore	1,0	8	A	Prof. profess. n. 79 questo posto rimane libero finchè è occupata	Prof. profess. n. 79 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
Direttore (posto ad esaurimento)	1,0	6		Prof. profess. n. 54	Prof. profess. n. 54 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
Assistente amministrativo con diploma di studi universitari almeno biennale	1,0	7	B	Prof. profess. n. 61	Prof. profess. n. 61 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
Assistente amministrativo	2,38	6	B	Prof. profess. n. 43	Prof. profess. n. 43 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
	4,38					
custode						
Operaio specializzato (ex custode)	1,0	4	D	Prof. profess. n. 15	Prof. profess. n. 15 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
cucina						
Cuoco	3,0	4	D	Prof. profess. n. 19	Prof. profess. n. 19 ai sensi del- l'accordo aggiuntivo del 26.06.2017	
Aiuto cuoco	3,5	3	D	Prof. profess. n. 14	Prof. profess. n. 14 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
Addetto alle pulizie qualificato - inserviente	1,5	2	D	Prof. profess. n. 2	Prof. profess. n. 2 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
	8,0					
lavanderia						
Addetto alle pulizie qualificato - inserviente	2,0	2	D	Prof. profess. n. 2 (un posto rimane libero finchè è occupata la pos. 18a)	Prof. profess. n. 2 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
	2,0					
pulizia						
Addetto alle pulizie qualificato - inserviente	6,13	2	D	Prof. profess. n. 2	Prof. profess. n. 2 ai sensi del- l'accordo di comparto del 25.9.2000	
numero complessivo dei posti	76,11					

Oggi la pianta organica risulta integralmente coperta, parzialmente con personale a T.D..

La dotazione organica prevista per la struttura, alla luce delle attuali linee programmatiche, nei prossimi tre anni non si prevede debba essere cambiata.

Si prevedono nel triennio 2023-2025, le seguenti cessazioni:

- Il direttore cessa nel mese di giugno 2023. Il CdA ha costituito una commissione di concorso, che ha già consegnato la lista degli idonei al CdA. Il Cda convocherà a breve a colloquio gli idonei.
- Cessano dal servizio 2 OSS tra gennaio ed aprile 2023. Per la loro sostituzione si provvederà a predisporre procedure di concorso nel 2024. Nel frattempo verranno sostituite con personale a tempo determinato.

Per le cessazioni non previste si provvederà in corso d'opera, anche tenendo conto delle croniche difficoltà a reperire personale nell'assistenza.

SEZIONE LAVORO AGILE

Le caratteristiche del lavoro di assistenza non si prestano all'organizzazione dello smart working, teoricamente possibile solo per il personale amministrativo, il quale peraltro è comunque impegnato nel front office con gli ospiti e i parenti degli ospiti.

Per questo motivo durante il periodo dell'emergenza si è organizzato l'istituto per due amministrativi, grazie alla chiusura della struttura agli accessi dall'esterno. Con la cessazione dell'emergenza non ha più senso mantenere in vita l'istituto.

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 di Caldaro, 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"⁴ ai sensi della normativa nazionale.

⁴ 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 MONITORAGGIO

articolo 5 del decreto ministeriale n. 132/2022

La sezione, il cui contenuto dovrebbe riportare strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili, è a compilazione obbligatoria dal 2023.

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.