



PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 - 2024 - 2025

Approvato con delibera del CdA n. 003 del 29.03.2023

La Residenza per anziani Lagundo Mathias Ladurner APSP 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 giugno 2022.

INDICE

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	7
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	10
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
SEZIONE SMART WORKING.....	13
SEZIONE MONITORAGGIO	14

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **Residenza per anziani Lagundo Mathias Ladurner APSP**

Codice fiscale Amministrazione: **82008390211**

Presidente CdA: **Martina Ladurner**

Consiglieri CdA: **Erika Kuppelwieser, Martin Geier, Norbert Rechenmacher, Raoul Ragazzi, Martina Ladurner**

Revisore dei conti: **Martin Eder**

Direttrice: **Martina Breitenberger**

RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: **Martina Breitenberger**

RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: **Martina Breitenberger**

DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: **Pietro Lanzetta**

RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: **Martina Breitenberger**

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 Residenza per Anziani Lagundo è il **Piano Programmatico aziendale 2023 -2025**.

Gli obiettivi strategici dell'APSP Residenza per Anziani Lagundo previsti per il triennio 2023-2025 sono:

Parte 4 del piano programmatico aziendale 2023-2024-2025: mete strategiche
Accreditamento
Adattamenti criteri per l'assunzione nella lista d'attesa alle norme attuali
Adeguamento alle disposizioni della legge regionale n. 9 del 28.09.2016 Revisione di tutti i regolamenti
Marchio di qualità RQA Alto Adige
Autorizzazione per gestione posti letto per assistenza specifica "demenza"
Insediamiento del nuovo Consiglio di Amministrazione ed elezione del Presidente
Incarico direttore/direttrice
Nomina sostituto/a del responsabile tecnico assistenziale
Formare un team amministrativo
Ulteriore sviluppo delle competenze del team infermieristico ed assistenziale
Riorganizzare il team dell'area cucina

Gare d'appalto per forniture, servizi e, secondo le disposizioni legali, in parte anche con il portale elettronico
Effettuare concorsi pubblici per il personale
Formazione professionale per assistenti OSS/OSA secondo il sistema di formazione duale
Fornire diverse forme di abitazione per il personale
Progetti per salvaguardare la salute del personale
Assistenza e cura centrata sull'individualità di ogni singolo ospite
Allestire le cucine al 1° e al 2° piano
Digitalizzazione del reparto assistenziale
Assistenza pastorale nella casa di riposo Lagundo
Trovare sponsor e donatori privati per progetti speciali
Manutenzione straordinaria
Festeggiamenti nella casa di riposo
Adattare la sicurezza sul lavoro alle norme di legge vigenti
Attuare le norme relative a anticorruzione e trasparenza
Formazione interna ed esterna
Cooperazione amichevole con i parenti
Attività ricreative
Attuazione del concetto di sviluppo futuro
Concetto di nutrizione
Bar al piano terra della casa di riposo
Aumentare volontariato
Digitalizzazione dell'amministrazione
Consolidamento e implementazione dei valori base ancorati nelle linee guida

Misurazione della soddisfazione
La residenza per anziani Lagundo diventa un'impresa a misura di famiglia
Criteri per graduatoria per le camere singole
Cure palliative e accompagnamento degli ospiti in fasi terminali
Testamento biologico
Concetto per la gestione del dolore
Violenza in età avanzata
Inventario di tutti i beni mobili
Nomina di un revisore dei conti
Bando di gara per il tesoriere
Estendere il contratto di comodato con il comune di Lagundo per quanto riguarda l'uso della casa di riposo

In proposito si rinvia al documento strategico per il triennio 2023-2025, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 009 del 28.12.2022.

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:

Accreditamento	Akkreditierung
Marchio di qualità RQA Alto Adige	Qualitätssiegel RQA Südtirol
Autorizzazione per gestione posti letto per assistenza specifica "demenza"	Genehmigung Führung Dementenstation
Nomina sostituto/a del responsabile tecnico assistenziale	Pflegedienstleiter Stellvertreter
Formare un team amministrativo	Büroteam aufbauen
Ulteriore sviluppo delle competenze del team infermieristico ed assistenziale	Weiterentwicklung des Pflgeteams in seinen Kompetenzen
Riorganizzare il team dell'area cucina	Küchenteam aufbauen
Gare d'appalto per forniture, servizi e, secondo le disposizioni legali, in parte anche con il portale elettronico	Ausschreibung von Lieferungen, Dienstleistungen und laut neuen gesetzlichen Bestimmungen zum Teil auch im elektronischen Portal
Effettuare concorsi pubblici per il personale	Öffentliche Wettbewerbe für Mitarbeiter durchführen
Formazione professionale per assistenti OSS/OSA secondo il sistema di formazione duale	Ausbildung Pflegehelfer/Sozialbetreuer nach dualem Ausbildungssystem

Progetti per salvaguardare la salute del personale	Gesundheitsförderung der Mitarbeiter
Assistenza e cura centrata sull'individualità di ogni singolo ospite	Personenzentrierte Pflege von Heimbewohnern
Allestire le cucine al 1° e al 2° piano	Küchen im 1. und 2. Stock errichten
Digitalizzazione del reparto assistenziale	Digitalisierung in der Pflege
Assistenza pastorale nella casa di riposo Lagundo	Seelsorge im Seniorenheim Algund
Manutenzione straordinaria	Außerordentliche Instandhaltung
Festeggiamenti nella casa di riposo	Feiern im Seniorenheim
Adattare la sicurezza sul lavoro alle norme di legge vigenti	Arbeitssicherheit den rechtlichen Bestimmungen anpassen
Attuare le norme relative a anticorruzione e trasparenza	Umsetzung der Antikorruptions- und Transparenz- bestimmungen
Formazione interna ed esterna	Interne und externe Weiterbildungen
Cooperazione amichevole con i parenti	Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Angehörigen leben
Attività ricreative	Freizeitgestaltung
Attuazione del concetto di sviluppo futuro	Umsetzung Zukunftskonzept
Concetto di nutrizione	Ernährungskonzept
Bar al piano terra della casa di riposo	Bar im Parterre des Seniorenheimes

Aumentare volontariato	Ausbau der Freiwilligenarbeit
Digitalizzazione dell'amministrazione	Digitalisierung in der Verwaltung
Consolidamento e implementazione dei valori base ancorati nelle linee guida	Festigung und Umsetzung der im Leitbild verankerten Grundwerte
Misurazione della soddisfazione	Zufriedenheitsmessung
La residenza per anziani Lagundo diventa un'impresa a misura di famiglia	Senioreneim Algund wird ein familienfreundlicher Betrieb mit Zertifikat
Cure palliative e accompagnamento degli ospiti in fasi terminali	Palliative Betreuung und Begleitung der Heimbewohner
Testamento biologico	Biologisches Testament
Concetto per la gestione del dolore	Schmerzmanagement
Violenza in età avanzata	Gewalt im Alter
Inventario di tutti i beni mobili	Inventarisierung aller beweglichen Güter
Bando di gara per il tesoriere	Ausschreibung Schatzmeister

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti della Aziende pubbliche per i servizi alle persone in vigore.

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 001 del 31.03.2021 e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 006 del 28.12.2021 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.

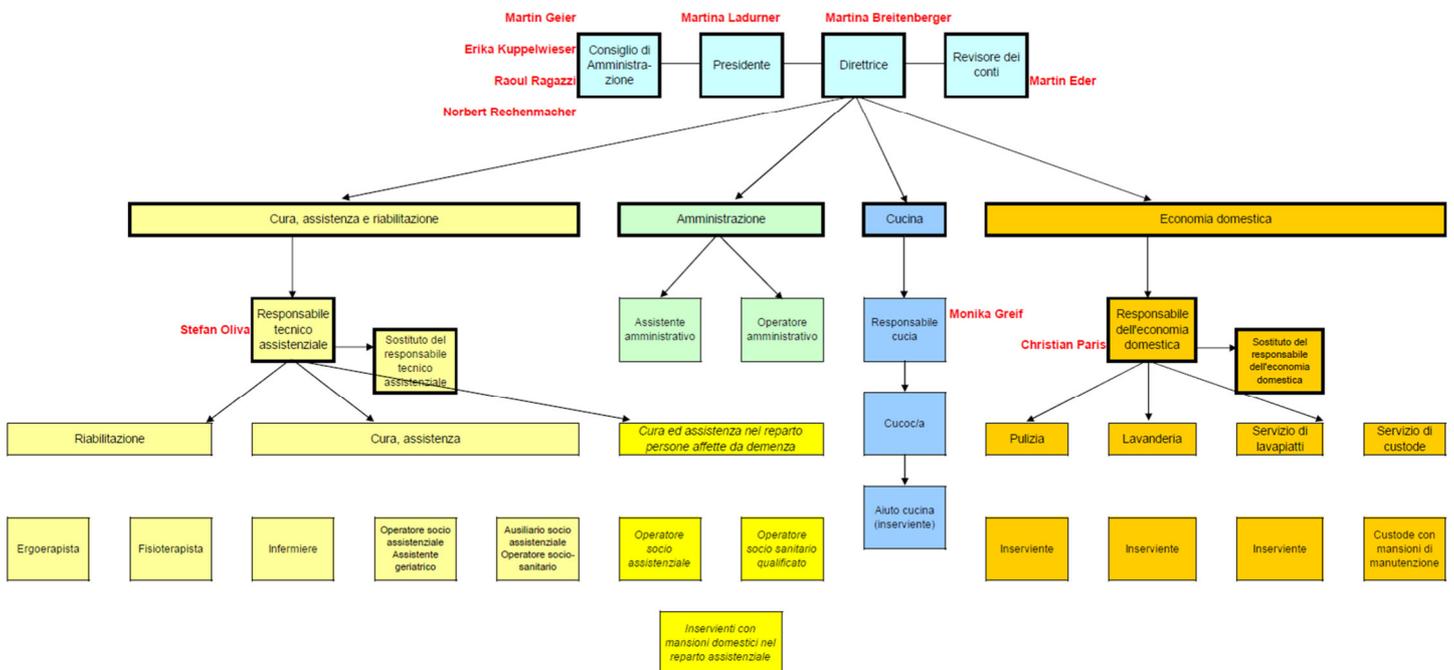
Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 001 del 10.01.2023 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



Organigramma della Residenza per anziani Lagundo Mathias Ladurner APSP



Si produce pertanto il piano di fabbisogno del personale 2023-2025.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 28.03.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo
Direttore	1,00	1,00	1,0	0
Operatore amministrativo	1,50	1,50	0,50	1,00

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo
Infermiere professionali 7ter LF	4,50	3,50	1,00	2,50
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	11,25	8,60	4,60	4,00

Operatore sociosanitario 4 LF	8,70	6,00	4,25	1,75
OSS in formazione	Nuovo profilo	2,35	0	2,35
Inservienti con servizi ausiliari nel reparto assistenziale	4,00	2,60	2,00	0,60
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	1,00	1,10	0	1,10

Altro	Pianta organica	Posti occupati	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo
custode 4 LF	1,00	1,00	1,00	0
cuoco 4LF	1,75	2,00	1,00	1,00
inserviente 2 LF	7,85	6,90	4,10	2,80

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo
Somma	42,55	36,55	19,45	17,10

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

Nei prossimi 3 è da considerare che 5 dipendenti di tutte le aree di lavoro (cucina, custode, lavanderia e in assistenza) cesseranno dal servizio per pensionamento.

Altri dipendenti saranno collocati in maternità ed altri ancora chiederanno la riduzione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part time.

Sul mercato del lavoro non è possibile reperire personale assistenziale ed infermieristico in quanto dalle scuole esce meno personale rispetto al fabbisogno. Le scuole provinciali per le professioni sociali partono anche questo autunno con poche classi. La mancanza del personale qualificato è un problema generale in tutta l'Europa che sarà una sfida grande certamente ancora per il prossimo decennio.

Tutti questi fatti sono da considerare nella pianificazione del personale e sarà il nostro lavoro reperire nuovi collaboratori continuamente.

Per risolvere il problema di mancanza di personale assistenziale la Residenza per anziani Lagundo attualmente accompagna 3 dipendenti che fanno - secondo il nuovo sistema duale introdotto con l'accordo di comparto del 08.08.2022 la formazione come OSS e OSA in servizio.

Sono previste e programmate come sempre le risorse finanziarie necessarie per garantire gli standard assistenziali previsti dalla normativa provinciale relativa all'accreditamento sia nel settore assistenziali e di cura nonché per il settore infermieristico e riabilitativo.

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 Residenza per Anziani Lagundo Mathias Ladurner APSP 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:

- non si 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 piccole 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, dalla Direttrice la 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 Residenza per Anziani Lagundo Mathias Ladurner APSP raccoglie ogni anno opinioni e suggerimenti in riferimento ai servizi offerti. A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

Lagundo, 30.03.2023

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.