

# PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025



Approvato, con delibera del CdA n°2 del 18 gennaio 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.....	10
SEZIONE MONITORAGGIO.....	11

## SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: *02780480212*
- Denominazione Amministrazione: *APSP – Residenza per anziani Parcines*
- Presidente CdA: *Dott. Werner Braun*
- Consiglieri CdA: *Klotz Christian, Pöder Alexandra, Dr. Götsch Willigis Kalnoky, Ludmilla*
- Revisori del conto: *Dott. Karl Peer*
- Direttore: *Jürgen Pircher*
- RPCT: *Jürgen Pircher*
- RASA: *Jürgen Pircher*
- DPO/RPD: *EWICO Srl – Dott. Durin*

## SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### *Valore pubblico*

Gli obiettivi generali e specifici indicati sul piano programmatico 2022 – 2024 in gran parte possono essere riportati anche per il periodo 2023 – 2025 ed intesi come l'incremento del benessere economico e sociale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo sono i seguenti:

#### **1.) Ripresa delle normali attività e delle visite agli ospiti, dopo la pandemia COVID-19**

Il comitato interno per la lotta contro il COVID-19, continua a impegnarsi a riprendere durante l'anno 2023 tutte le normali attività della Residenza per anziani Parcines. Sarà fatto tutto il possibile per semplificare le visite agli ospiti della casa, sempre nel pieno rispetto delle norme vigenti. Il servizio del bar interno (attività ripresa nel 2022), e le varie attività dei volontari, anche nel 2023 – 2025 saranno seguite con molta attenzione.

#### **2.) Problematica mancanza di personale nei reparti di cura e anche nei reparti degli servizi generali**

Come in tutti i settori di lavoro, anche le Residenze per anziani sono particolarmente colpiti della mancanza di personale, che evidentemente impedisce il normale funzionamento degli servizi in struttura. Il direttore si impegnerà a trovare possibilità e strategie (pubblicità, campagne facebook, formazione interna ecc.) per trovare nuovo personale assistenziale e per evitare eventuali pretese di personale in forza.

#### **3.) La nuova struttura della Residenza per anziani Parcines**

In ottobre dell'anno 2019 sono stati completati i lavori della nuova struttura e con questo ora abbiamo la possibilità di offrire 50 posti letto in camere singole agli ns. ospiti. Purtroppo, ad oggi per problemi di pandemia COVID e per la mancanza di personale qualificato di cura non era possibile riempire la casa. L'obiettivo per l'periodo 2023-2025 è di risolvere questi problemi. Il direttore cercherà di assumere il personale assistenziale mancante per poter riempire tutte le stanze disponibili.

## *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.

1.) Completamento della introduzione del programma software Senso 7 per la documentazione infermieristica. L'utilizzo del programma Senso 7 da parte di tutto il personale assistenziale e amministrativo entro la fine dell'anno 2023.

2.) La formazione dei singoli collaboratori sarà coordinata con l'associazione delle case di riposo dell'Alto Adige. Il passaggio tecnico da Senso 6 a Senso 7, sarà effettuato in collaborazione con la SIAG e porterà a un notevole miglioramento dell'utilizzo degli programmi di documentazione infermieristica.

Il sistema di valutazione della 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 dall'ordinamento del Personale - approvato con delibera del consiglio d'amministrazione n. 15 del 26.04.2018.

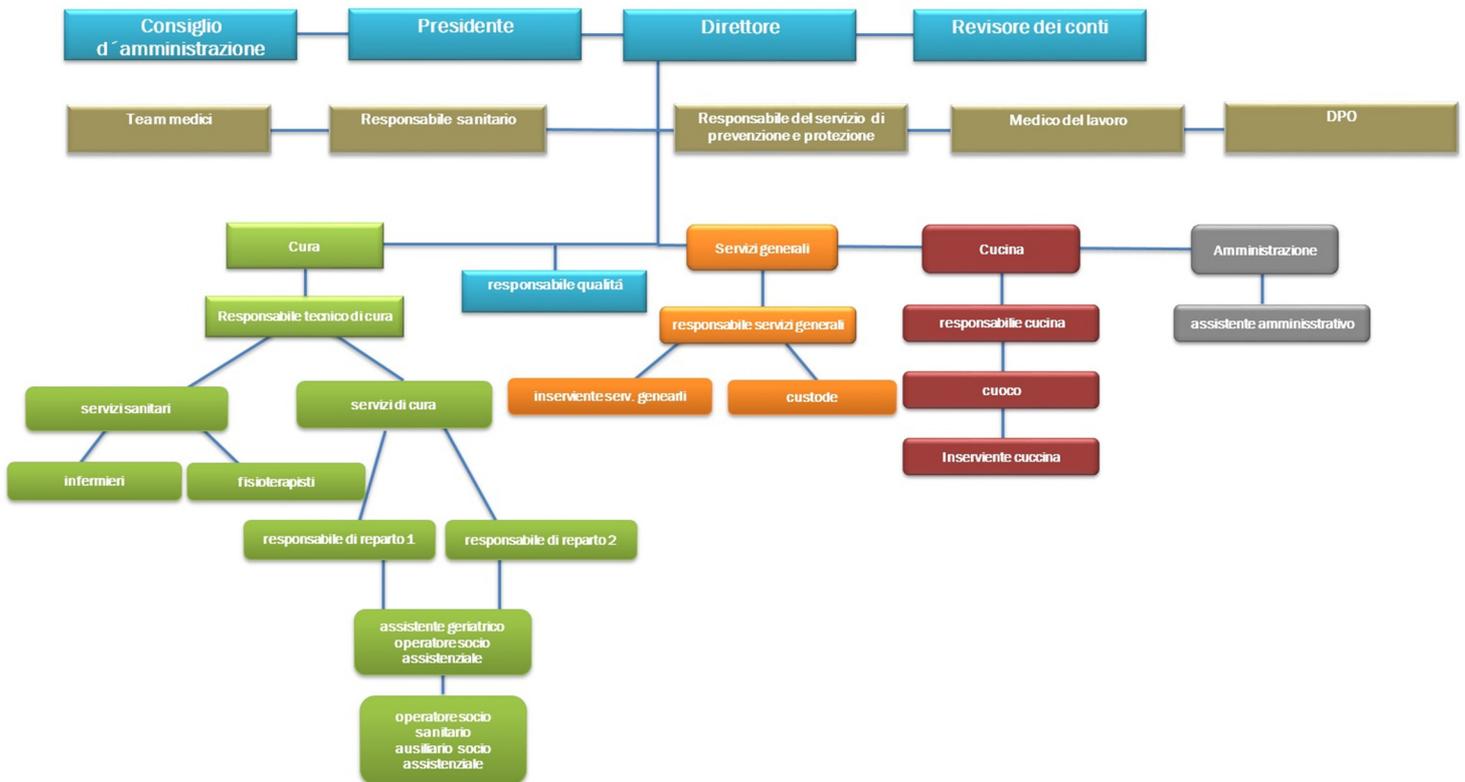
## *Rischi corruttivi e trasparenza*

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 2 del 25.02.2021., e confermato per il 2022 dal CdA nella seduta del 22.12.2021 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.1 del 18.01.2023 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

# SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## RESIDENZA PER ANZIANI PARCINES JOHANN NEPOMUK SCHÖPF A.P.S.P. - ORGANIGRAMMA



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	1	1	0	1	--
Funzionario amministrativo	0	0	0	0	--
Operatore amministrativo	2,5	1	1,4	2,4	--
					--

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Assistente amministrativo 7 LF	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	5	0,76	0	0,76	--
Tecnico di servizio sociale 6LF	0	0	0	0	--
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	16	7,88	3,10	10,98	di cui 1 dip. In maternità obbligatoria.
Operatore sociosanitario 4 LF	6	2,78	2,26	5,04	di cui 1 dip. In maternità obbligatoria
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	2	1	0	1	--
Animatore 5LF	1	0,76	0	0,76	--

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	0	0	0	0	--
custode 4 LF	1	0	0,5	0,5	--
Cuoco dietista 5 LF	1	1	0	1	--
cuoco 4LF	2	0	1	1	--
inserviente 2 LF	10	2,76	5,56	8,32	--

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	46,5	18,96	13,82	32,78	0

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

Cessazioni di personale programmate:

1 operatrice socio assistenziale – Fine contratto 31.01.2023, che da parte della dipendente non viene prolungato per motivi personali

Procedure programmate per il reclutamento di personale:

Per il reclutamento del personale sono previsti concorsi per l'ammissione di personale con contratti a tempo indeterminati (di ruolo), come anche concorsi per personale con contratti a tempo determinato. I concorsi vengono effettuati in continuazione (ogni due mesi – tempo utile per l'organizzazione) per trovare al più presto possibile il personale necessario per la gestione dell'attività.

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 – Residenza per Anziani Parcines, allo stato attuale non ha adottato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile per le seguenti motivazioni (es.):

- 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 grande dimensioni con un organico del personale in ambito sanitario organizzato in turni di lavoro.

## SEZIONE MONITORAGGIO<sup>1</sup>

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 alla 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.

---

<sup>1</sup> La sottosezione non è strettamente obbligatoria per l'anno 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.*