



Residenza per Anziani Ojöp Frëinademetz A.P.S.P.

Str. Pinis 50, 39030 San Martino in Badia
Tel. 0474/524700 Fax 0474/523050 info@ciasadepalsa.it
Part. Iva 00554690214 Cod. Fisc. 81005490214

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

✓ Approvato con delibera del CdA n. 002 del 27.01.2023

✓ 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: 81005490214
- Denominazione Amministrazione: RESIDENZA PER ANZIANI
OJÖP FRÄINADEMETZ A.P.S.P.
- Presidente CdA: Mischí Giovanni
- Consiglieri CdA: Taibon Christoph Kassian, Terza Emilio, Bertoldi Franco e
Gasser Teresa
- Revisore del conto: Dr. Schweigl Stefan
- Direttore: Erlacher Valentin
- RPCT - Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza:
Erlacher Valentin
- RASA - Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Erlacher Valentin
- DPO/RPD: Responsabile Protezione Dati: SE Group

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 A.P.S.P. 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 A.P.S.P. è il **Piano Programmatico aziendale 2023 - 2025**.

I risultati attesi nel triennio 2023-2025 in termini di obiettivi generali e specifici, programmati, gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico e sociale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, sono stati pubblicati con la delibera del CdA del 21/12/2022 n. 27 "Approvazione del Piano programmatico 2023-2025 e del bilancio pluriennale 2023-2025".

Obiettivi strategici 2023-2025 Residenza per Anziani Ojöp Frinademetz A.P.S.P.

Nr	Linea guida	Obiettivi	Responsabile	Repartività	Valutazioni/ Misura di valutazione	Misure / Progetti / Provvedimenti	2023	2024	2025
1	La dignità del residente è per noi un valore fondamentale. Tutti noi abbiamo l'obbligo di rispettare e proteggere tale dignità.	<p>Il/a nostro/i residente/i sono cresciuti e hanno vissuto in un ambiente religioso. Di questo ne siamo consapevoli e per questo motivo ci impegniamo a mantenere il sacro il più possibile. Rituali religiosi sono previsti e possono essere organizzati quanto possibile.</p> <p>Punto centrale del nostro lavoro è il benessere dei/delle residenti, soprattutto quello delle persone che usufruiscono dell'assistenza diurna e Cte si trovano in fase morenti.</p>	<p>RTA + Vice direttore</p> <p>Direzione + RTA</p>	<p>capella tutti i 4 reparti</p> <p>tutti i 4 reparti</p>	<p>si/no</p> <p>si/no</p>	<p>Il parroco Sur Paul è presente in tutti i reparti e ricopre l'incarico di curatore di anime</p> <p>se possibile viene celebrata ogni giorno la santa messa o la messa per i morti</p> <p>ogni settimana si scambia fra tutte le parrocchie della Val Buda</p> <p>verrà attivata la sezione "Desideri per la cura di fine vita" del programma Senso7</p> <p>care terminali: verrà elaborata una cartella informativa per i familiari</p> <p>il gruppo di lavoro per la cura palliativa riprenderà il suo lavoro</p>			
2	Curiamo verso i residenti un rapporto cortese, paziente e rispettoso e ci premiamo di dargli un'assistenza e cura sinuosa.	<p>Sostentiamo i veri interessi dei/delle residenti.</p> <p>Modo di lavorare unificato in tutti i 4 reparti</p> <p>Le aree esterne sono allineate adeguatamente alle residenti.</p>	<p>Team dirigenziale RTA + Responsabile reparto</p> <p>Direzione</p>	<p>tutti i 4 reparti</p> <p>tutti i 4 reparti</p> <p>amministrazione</p>	<p>paragone situazione vecchia / nuova</p> <p>si/no</p>	<p>esposizione dei lavori dei/delle residenti</p> <p>i volontari riprendono il loro servizio in struttura</p> <p>le istruzioni degli standard e delle descrizioni di processo sono note e vengono osservate</p>			
3	Per il mantenimento individuale dell'autonomia del residente è nostro compito e promuoviamo le sue capacità residua.	<p>Documentazione regolare e integra</p>	<p>RTA + Responsabile reparto</p>	<p>tutti i reparti</p>	<p>realizzazione delle misure di costituzione</p> <p>procedure, tempi di consegna e codici identificativi</p>	<p>utilizzo dell'area sul letto dei garage</p> <p>miglioramento del linguaggio nella documentazione di cura: dovrà essere più specifica e unificata</p> <p>verrà rilevato il fabbisogno assistenziale dei/delle residenti</p> <p>tutte le visite assistenziali, anche i medici</p> <p>la documentazione viene controllata regolarmente</p> <p>controllo continuo degli standard e attuazione</p>			
4	Tutti i residenti sono equivalenti ed hanno lo stesso diritto ad usufruire delle prestazioni erogate dalla casa.	<p>Curiamo la buona immagine della casa. La struttura è aperta a tutti.</p>	<p>Team dirigenziale + Consiglio di Amministrazione</p>	<p>amministrazione + Team dirigenziale</p>	<p>presenza nei media</p> <p>manifestazioni nella RPA</p>	<p>informazione regolarmente la collettività tramite affidi pubblici nei giornali e sui media dall'attività della nostra struttura (incentivare singole collaboratrici ovvero residenti alla redazione)</p> <p>Elaborazione di un piano annuale</p> <p>girare un film di presentazione delle categorie professionali della struttura</p> <p>elaborazione e pubblicazione di un opuscolo contenente le linee guida della struttura</p> <p>visualizzazione di foto delle attività svolte su schermo situato nel bar</p> <p>implementazione ricerca personale / utilizzare ulteriori possibilità offerta periodica della formazione riguardante la protezione dati</p> <p>utilizzo del bar per serate d'informazione e manifestazioni</p>			
5	Ci lega un atteggiamento rispettoso dei valori di base uguale per tutti. Per noi ogni figura professionale è ugualmente importante e ci aspettiamo per condizioni per tutti, perciò sono fornite trasparenza e buona comunicazione.	<p>Migliorare la comunicazione e dialogare efficacemente</p>	<p>Team dirigenziale</p>	<p>tutti i reparti</p>	<p>collaboratrici vengono informate</p>	<p>ricerca di personale univoco anche i nuovi media</p> <p>attività di informazione per i familiari</p> <p>setore assistenziale per realizzare la pubblicazione dei lavori assistenziali della RPA</p> <p>presentazione delle professioni assistenziali nelle scuole</p> <p>organizzazione di un open day per sociati in struttura</p> <p>attualizzazione e valutazione periodica del PAI collaboratrici</p> <p>attualizzare la comunicazione tra amministrazione e collaboratrici</p> <p>ottimizzare le riunioni con riferimento a durata, frequenza, contenuti</p> <p>segnalare le attività del gruppo al tempo libero</p> <p>pagamento/compensazione delle ore straordinarie</p> <p>organizzazione di corsi linguistici in preparazione all'esame di bilinguismo</p> <p>organizzazione di corsi di formazione nell'ambito culturale e artistico</p> <p>presentare nuove proposte tramite inchiesta alle collaboratrici</p>			
6	Con un atteggiamento responsabile e consapevole contribuiamo al mantenimento di un'atmosfera lavorativa positiva. Ci siamo l'opportunità di imparare dagli errori commessi.	<p>Creazione di condizioni generali per rafforzare la motivazione dei/delle collaboratrici</p>	<p>Team dirigenziale + Consiglio d'Amministrazione</p>	<p>tutti i reparti</p>	<p>paragone situazione vecchia / nuova</p>	<p>non pubblicare diversità di opinioni alle collaboratrici</p> <p>per il personale di reparto</p> <p>scambio settimanale costante fra i responsabili di reparto</p> <p>cerchiamo e troviamo possibilità di una stretta collaborazione fra i reparti</p> <p>ricominciamo con la partecipazione di tutte le collaboratrici e le impegniamo per il bene delle residenti</p> <p>individuiamo e troviamo occasioni per far conoscere meglio le nostre attività alle residenti</p>			
7	La qualità deve prendere forma sistematicamente, essere condivisa e migliorata. Consigli di questo sistema attivamente un continuo processo di miglioramento.	<p>Rafforzare la collaborazione nei team dirigenziali</p> <p>Concedere internamente per sentirci sempre di più una grande famiglia*</p>	<p>Team dirigenziale</p> <p>Team dirigenziale</p>	<p>tutti i 4 reparti</p> <p>tutti</p>	<p>paragone situazione vecchia / nuova</p> <p>pesone situazione vecchia / nuova</p>	<p>spiegare le luci di giorno</p> <p>realizzazione di un impianto fotovoltaico sul tetto</p>			
8	Il coinvolgimento dei familiari rientra tra i compiti importanti della nostra struttura. Nel contempo è parte integrante del consolidamento della qualità regnante e serve a migliorare costantemente la nostra residenza. I familiari sono i protagonisti del nostro lavoro e il loro coinvolgimento e contributo attraverso una critica costruttiva ed evidenziare possibilità di miglioramento.	<p>Risparmio energetico</p> <p>Siamo orgogliosi del nostro lavoro nella RPA e lo dimostriamo</p> <p>Curare le relazioni con i familiari</p>	<p>cusode Team dirigenziale Consiglio d'Amministrazione + Team dirigenziale</p> <p>Team dirigenziale</p>	<p>tutti</p> <p>tutti</p> <p>tutti</p>	<p>si/non</p> <p>rapporti audit</p>	<p>fare un'inchiesta alle collaboratrici riguardo alla RPA</p> <p>colloquio con il/a residente e familiari in seguito all'assunzione in struttura</p> <p>coinvolgimento dei familiari: cercare e rafforzare il contatto con i familiari</p> <p>verrà redatto e reso noto uno standard per il coinvolgimento dei famigliari</p>			

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 stati pubblicati con la delibera del CdA del 21/12/2022 n. 27 "Approvazione del Piano programmatico 2023-2025 e del bilancio pluriennale 2023-2025".

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dal contratto collettivo di lavoro e dal "Testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e delle A.P.S.P." del 02.07.2015 e successive modifiche nonché deliberato dal CdA in data 29/03/2021 con n. 02.

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 03 del 29.03.2021, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 008 del 29.04.2022 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 A.P.S.P. 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. 032 del 21.12.2022 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

<http://ciasadepalsa.it/it/sw/506/trasparenza/prevenzione-della-corruzione>

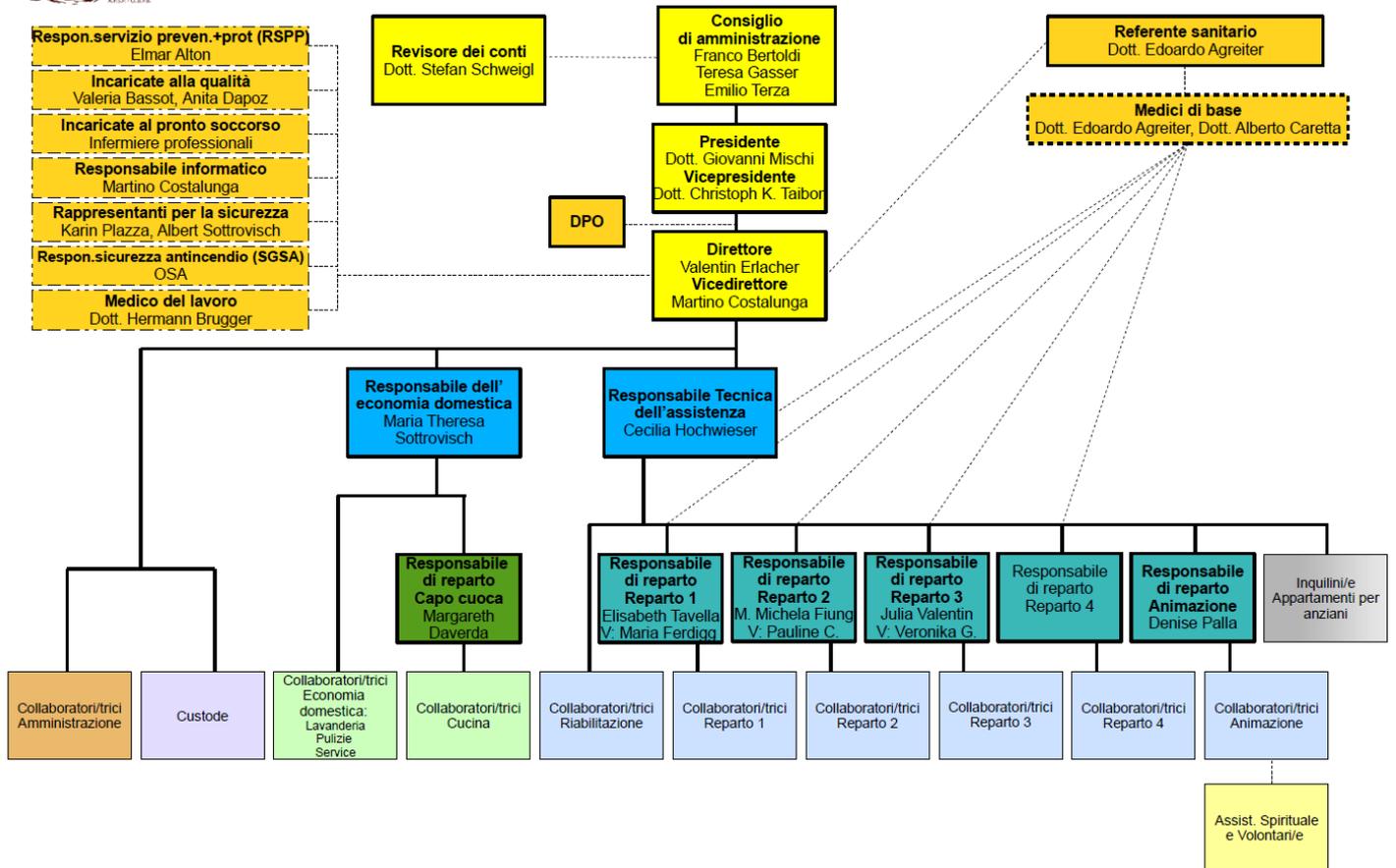
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



CIASA DE PALSÀ
OJÖP FRËINADOMETZ
A.P.S.P. - 0.838

Organigramma Residenza per Anziani Ojöp Frëinademetz A.P.S.P.



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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 19.01.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1	-	1	1	
Funzionario amministrativo	2	2,13	-	2,13	
Operatore amministrativo	1,63	1,76	-	1,76	
Usciere	0,50	0,50	-	0,50	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Assistente amministrativo 7 LF	TOTALE	NOTE
Infermieri professionali 7ter LF	8,41	3,38	2,76	6,14	
Fachkraft für soziale Dienste 6LF	-	-	-	-	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	18,26	13,61	5	18,61	
Operatore sociosanitario 4 LF	16,42	8,47	11,68	20,15	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	2,26	2,26	-	2,26	
Animatore 5LF	1,13	1,13	-	1,13	
Educatore sociale	-	-	1,13	1,13	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	1	1	-	1	
custode 4 LF	1	1	-	1	
Cuopco dietista 5 LF	1	1	-	1	
cuoco 4LF	1	1	1	2	
inserviente 2 LF	15,60	9,57	7,70	17,27	
Assist. economia domestica	0,5	0,5	-	0,5	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	71,71	43,31	30,27	77,58	6,158

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

Per l'occupazione dei posti vacanti in pianta organica è prevista la redazione di graduatorie e pubblicazione di concorsi per le qualifiche funzionali mancanti (estate 2023). Inoltre verrà pubblicizzata la possibilità di fare le formazioni in modalità alternanza scuola – lavoro e verrà ricercato personale qualificato tramite l'aiuto delle nuove tecnologie (triennio 2023-2025).

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

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 A.P.S.P. Ciasa de Palsa Ojöp Frëinademetz, 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 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.

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 A.P.S.P. 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.