



PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2023 -2025

- Approvato con delibera del CdA n. 2 del 25.01.2023

- 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: 01286080211
- Denominazione Amministrazione: CONSORZIO SERVIZI PER ANZIANI PASSIRIA
- Presidente CdA: KÖNIGSRAINER ULRICH ALOIS
- Consiglieri CdA: DRIEVER GABRIELE ELISABETH, RAFFL MARIA, RAFFL ANNELIESE
- Revisore del conto: DR. KIEM FLORIAN
- Direttore: DR. HILLEBRAND TOBIAS
- RPCT – Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: DR. HILLEBRAND TOBIAS
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: DR. HILLEBRAND TOBIAS
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: EWICO SRL – DURIN MATTEO
- RTD – Responsabile per la Transizione al digitale: DR. HILLEBRAND TOBIAS



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**.

Gli obiettivi strategici del Consorzio Servizi per Anziani Passiria sono in piena coerenza con la propria missione. I singoli obiettivi posti dal Consiglio d'amministrazione possono essere assegnati ai diversi punti chiave della nostra missione, tra loro

- ci formiamo per essere professionalmente competenti
- percepiamo i residenti nella loro personalità e dignità e offriamo un accompagnamento professionale
- noi dipendenti ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni
- vediamo la nostra visione nel rispondere ai nuovi bisogni con offerte appropriate e così realizzare una missione sociale essenziale

Sulla base di questi principi sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici del Consorzio Servizi per Anziani Passiria:

- aumento del personale qualificato
- aumento dei residenti – riduzione della lista di attesa
- migliorare la ritenzione dei dipendenti
- rafforzare lo spirito di squadra fra i dipendenti
- incoraggiare la formazione professionale e personale
- aumentare la qualità delle cure
- introduzione di nuove ed innovative forme di terapie
- aumento dell'efficienza dell'economia domestica
- ottimizzazione dei processi nell'amministrazione
- stabilire la nuova casa come centro per gli anziani nella valle



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:

La gestione della performance è un insieme di processi e sistemi volti a sviluppare un dipendente per fare il suo lavoro nel miglior modo possibile. Ciò significa che si tratta di allineare strategicamente il proprio lavoro con gli obiettivi del gruppo e dell'organizzazione. Poiché la gestione della performance è un processo che mira ad allineare gli obiettivi individuali con quelli del gruppo e dell'organizzazione, è un processo strategico e formale.

La gestione della performance può essere ulteriormente descritta come un processo periodico, sistematico e obiettivo.

Nel Consorzio Servizi per Anziani Passiria gli obiettivi specifici annuali ed i relativi indicatori per la misurazione posti dal Consiglio d'amministrazione alla nuova dirigenza sono le seguenti:

Obiettivi specifici annuali	Indicatori per la misurazione
<ul style="list-style-type: none">• Aumentare il personale formato almeno di 2 per ciascuno profilo professionale	<ul style="list-style-type: none">• Numero addetti
<ul style="list-style-type: none">• Ammissione di 8 residenti	<ul style="list-style-type: none">• Occupazione dei letti
<ul style="list-style-type: none">• Implementazione del programma Senso 7	<ul style="list-style-type: none">• Effettivo uso ed accettazione da parte del personale
<ul style="list-style-type: none">• Implementazione di un portale per il personale	<ul style="list-style-type: none">• Effettivo uso ed accettazione da parte del personale
<ul style="list-style-type: none">• Implementazione di un nuovo software	<ul style="list-style-type: none">• Effettivo uso ed accettazione da parte del personale amministrativo
<ul style="list-style-type: none">• Migliorare la coordinazione nell'amministrazione e la redistribuzione dei lavori nei reparti	<ul style="list-style-type: none">• Capacità di finire tutti i lavori assegnati nel tempo disponibile
<ul style="list-style-type: none">• Formazione nel campo dell'alimentazione sana per gli ospiti per tutto il personale	<ul style="list-style-type: none">• Varietà nei menù preparati tenendo conto della tabella di frequenza



Obiettivi assegnati al personale dirigenziale	Indicatori per la misurazione
<ul style="list-style-type: none">• Portare continuità e tranquillità alla dirigenza• Essere presente e disponibile per il personale per ogni tipo di problema• Migliorare il clima lavorativo• Scambio continuo fra il personale dirigenziale• Prendere certe decisioni per consenso non da solo	<ul style="list-style-type: none">• Diminuzione delle malattie• Stato d'anima generale del personale• Scambio col personale• Indagini interni• L'umore generale nella valle

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dal contratto collettivo di lavoro il contratto collettivo intercompartimentale del febbraio 2008 e dall'accordo aziendale.



Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 10 del 31.03.2021, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 4 del 24.01.2022 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 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 25.01.2023 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.

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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 25.01.2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	0	0	0	0	
Funzionario amministrativo	1,00	1,00	0	1,00	
Operatore amministrativo	0	0	0	0	
Assistente amministrativo 7 LF	1,75	1,50	0,70	2,20	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	5,25	2,85	2,50	5,35	
Fachkraft für soziale Dienste 6LF	0	0	0	0	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	12,50	8,50	0,50	9,00	
Operatore sociosanitario 4 LF	9,00	7,50	2,50	10,00	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	1,00	0,50	0	0,50	
Animatore 5LF	0	0	0	0	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	1,00	1,00	0	1,00	
custode 4 LF	2,00	1,00	0	1,00	
Cuoco dietista 5 LF	0	0	0	0	
cuoco 4LF	2,00	2,00	0,50	2,50	
inserviente 2 LF	8,78	6,53	3,60	10,13	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	44,03	32,38	10,30	42,68	2,50

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 già conosciute:



Profilo professionale	motivo	periodo
OSS	pensione	primavera
OSS	pensione	primavera
Infermiere	Fine contratto determinato	primavera
Inserviente	Fine contratto determinato	primavera
OSA	Università	autunno

Per il reperimento del personale sono state fatte e verranno fatte diverse procedure:

Sono tre inservienti che sono in formazione per OSS che tra estate ed autunno finiscono la formazione e possono lavorare come OSS, e sostituire le due che vanno in pensione. Tramite annunci nei media locali e sul sito web e contatti personali è stato cercato personale per i diversi profili professionali. È stato trovato sia un infermiera che un OSA che iniziano entrambi in primavera. Per inservienti abbiamo alcuni interessati ma non è stato deciso ancora che entrerà al posto del inserviente che termina il rapporto di lavoro. La decisione verrà sicuramente fatto entro primavera. In autunno verranno fatti concorsi per i diversi profili professionali per posti di ruolo.

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.

Il Consorzio Servizi per Anziani Passiria 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
- 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.