



Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

APSP Fondazione Sarentino
Vicolo Ospedale 3/5
39058 Sarentino (BZ)
Telefono 0039 0471 624000
Fax 0039 0471 624099
info@sarnerstiftung.it
sarnerstiftung@pec.sarnerstiftung.it
www.sarnerstiftung.it

Approvato con delibera del CdA n. 04 del 25 gennaio 2024.

L'APSP Fondazione Sarentino 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 02 febbraio 2022. I contenuti del piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi del DM del 30.06.2022.

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
VALORE PUBBLICO	4
PERFORMANCE	5
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	6
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
SEZIONE SMART WORKING	9
SEZIONE MONITORAGGIO	10

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 01482180211
- Denominazione Amministrazione: APSP Fondazione Sarentino
- Presidente CdA: Plieger Christian
- Consiglieri CdA: Aichner Thomas
Felderer Corinna
Thaler Martin Gebhard
Trojer Rita
- Revisori del conto: Dott. Hofer Katrin
- Direttore: Locher Manuel
- RPCT - Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Locher Manuel
- RASA - Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Locher Manuel
- DPO/RPD - Responsabile Protezione Dati: PSY-LEX Srl, Wieser Armin
- RTD - Responsabile per la Transizione al digitale: -

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM del 30.06.2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni. La L.R. n. 7 del 19.12.2022 confermando l'impostazione della precedente L.R. n. 7 del 20.12.2021, infatti assoggetta le APSP, indipendentemente dal numero dei dipendenti, alle disposizioni semplificatorie previste per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti. Ciò premesso si fa qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per le APSP è il Piano Programmatico aziendale 2024 -2026:

- 1) *Organizzazione di una riunione a porte chiuse del consiglio di amministrazione e dei dirigenti, inclusa la presentazione del progetto di ampliamento e del gruppo di lavoro sull'innovazione;*
- 2) *Sviluppo di un concetto di cure palliative basato sui risultati del gruppo di lavoro "Cure palliative" di recente costituzione;*
- 3) *Progetto "Posto di lavoro attraente presso l'APSP Fondazione Sarentino";*
- 4) *Collaborazione con il Comune di Sarentino in relazione al ampliamento qualitativo della Residenza per Anziani;*

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2024, non essendo espressamente richiesta dal DM del 30.06.2022 per gli enti assoggettati all'adozione del PIAO in forma semplificata. In ogni caso la norma prevede di fare qui riferimento al Piano delle Performance di cui al D.Lgs.150/2009, decreto al quale l'ente non è assoggettato. 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 2024-2026. Gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente al Direttore, e sulla realizzazione dei quali egli è specificamente valutato, sono per il triennio considerato:

- 1) *Organizzazione di una riunione a porte chiuse del consiglio di amministrazione e dei dirigenti, inclusa la presentazione del progetto di ampliamento e del gruppo di lavoro sull'innovazione;*
- 2) *Progetto "Posto di lavoro attraente presso l'APSP Fondazione Sarentino";*
- 3) *Collaborazione con il Comune di Sarentino in relazione al ampliamento qualitativo della Residenza per Anziani;*
- 4) *Attuazione delle disposizioni sulla "Digitalizzazione del ciclo di vita del contratto" introdotte dal Decreto Legislativo n. 36/2023;*
- 5) *Esecuzione dei concorsi banditi per la copertura definitiva di vari posti di lavoro;*

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dall'articolo 79 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, dall'articolo 50 del testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP e dal contratto decentrato sottoscritto in data 20.10.2020.

Rischi corruttivi e trasparenza

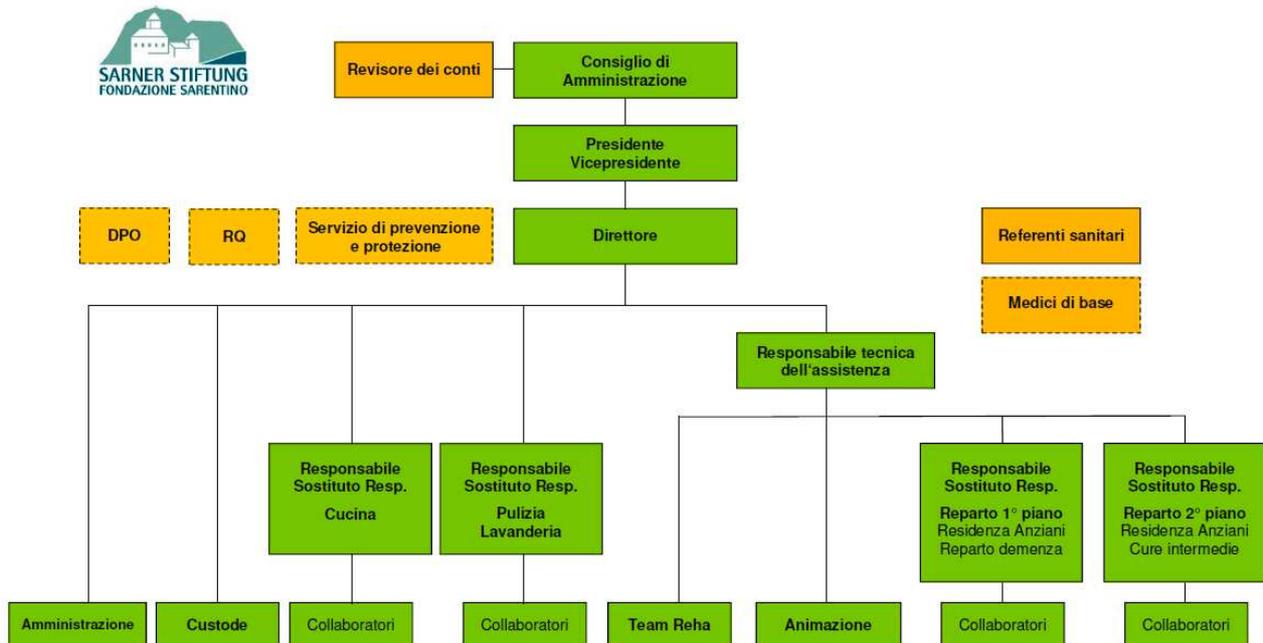
Ai sensi del DM n. 132 del 30.06.2022, la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dal CdA, ai sensi della legge n. 190 del 2012, in modo integrato a quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera CDA n. 06 del 11.04.2022 e confermato per il 2023 con delibera CDA n. 03 del 23.01.2023 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 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.

In assenza di modifiche organizzative e di criticità legate all'integrità dell'APSP Fondazione Sarentino, in data 20.12.2023 il Consiglio di Amministrazione ai sensi della L.R. n.3 del 27/07/2020 ha confermato il PTPCT 2022-2024 anche per l'anno 2024.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



FO.01.025 f 01.2024 ml Organigramm

Si produce pertanto il piano di fabbisogno del personale 2024-2026. Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 25.01.2024 è la seguente:

Area amministrativa	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
Direttore (=Funzionario amministrativo)	0,0000		(1,0000)	(1,0000)
Funzionario amministrativo	1,0000	1,0000		1,0000
Operatore amministrativo	2,5000	1,9474		1,9474
Area socio sanitaria	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
Infermiere professionale	12,5000	10,5264	3,4737	14,0001
OSA/OSS	29,0000	24,9739	9,4474	34,4213
Fisioterapista/ergoterapista	2,0000	1,4211	0,5000	1,9211
Altre aree	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
Cuoco	3,0000	1,7895	0,5000	2,2895
Aiuto cuoco	1,0000	1,0000		1,0000
Addetto alle pulizie qualificato/inserviente	10,5000	7,8685	4,1316	12,0001
Operaio specializzato	1,5000	1,0000		1,0000
Totale	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
	63,0000	51,5268	18,0527	69,5795

Personale in maternità o assente per 104/1992				9,2895
---	--	--	--	--------

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, la copertura prevista dei posti nella dotazione organica è la seguente:

In data 25.01.2024 non sono conosciute cessazioni di personale. Le procedure programmate per il reperimento del personale vengono avviate non appena vengono annunciati i pensionamenti o i licenziamenti.

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 sostituisce 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.

L'APSP Fondazione Sarentino non ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale, e neanche allo stato attuale 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 media 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" ai sensi della normativa nazionale.

SEZIONE MONITORAGGIO¹

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, l'APSP raccoglie ogni anno opinioni e suggerimenti in riferimento ai servizi offerti. A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

¹ La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM del 30.06.2022, peraltro la circolare della Regione TAA ne prescriverebbe la compilazione.

Il riferimento è all'articolo 5 del decreto del 30.06.2022, 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 27.10.2009, 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 18.08.2000, n. 267.