

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026

APSP Stiftung Altenheim St. Walburg ÖBPB

- Approvato con delibera del CdA n. 2 del 22/01/2024
- 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 dell'art. 2 comma 2 del DM n. 132 del 30/06/2022.

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
<i>Valore pubblico</i>	4
<i>Performance</i>	13
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	15
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	16
SEZIONE SMART WORKING	17
SEZIONE MONITORAGGIO	19

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 82011080213
- Denominazione Amministrazione: Stiftung Altenheim St. Walburg ÖBPB
- Presidente CdA: Elfriede von Marsoner
- Consiglieri CdA: Norbert Gruber, Mario Lucciardi, Leo Pilser, Imelda Staffler
- Revisore del conto: Dr. Karl Peer
- Direttore: Christian Pichler
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Christian Pichler
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Christian Pichler
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: Dr. Matteo Durin
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: Christian Pichler

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM n. 132 DEL 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni.

La L.R. del 19 dicembre 2022, n. 7, confermando l'impostazione della precedente L.R. n./ del 20 dicembre 2021, infatti ¹ 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**.

A. FOCALIZZAZIONE STRATEGICA 2024-2026

- Personale: L'adozione di nuove misure per superare la permanente carenza di personale qualificato, e di tenere il personale presente. Lo sviluppo del personale deve essere sostenuto e promosso in modo mirato. Per il personale sono da pensare e organizzare misure al di fuori del servizio che supportano la creazione di gruppo, il materiale e la tecnica in uso sono da migliorare.
- Prestazione: Adeguare i servizi esistenti alle necessità cambiate.
- Struttura: Continuare la gestione di alta qualità della struttura, modifiche sulla struttura sono pensate per adeguarsi a vincoli normativi e tecnologie recenti.
- Innovazione: Avanzare la digitalizzazione in tutti i reparti, aggiornare il sistema elettronico.

¹ L.R.19/12/2022 n. 7, art.3. "Rimane fermo quanto previsto dall'articolo 4 (Piano integrato di attività e organizzazione), comma 2, della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 7, per le aziende pubbliche di servizi alla persona. Ai fini dell'adozione del PIAO, per queste ultime valgono gli stessi termini previsti per gli enti locali.

L.R. 20/12/2021 n.7 art. 4 (Piano integrato di attività e organizzazione) (omissis). 2. Alle aziende pubbliche di servizi alla persona si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti.

- “Stiftungshaus” (vecchia casa di Riposo Santa Valburga, n. 163)
Sono previste misure ai sensi della Delibera della Giunta Comunale n. 45 del 30.08.2006

B. DESTINAZIONE D'USO ED ANALISI DEI BISOGNI

a. Quadro generale dei servizi

L'Azienda ha per lo scopo il consolidamento, la crescita del benessere personale, relazionale e sociale degli individui di ambo i sessi, l'assistenza a persone che si trovano in situazioni di bisogno, rivolta in maniera particolare alla popolazione anziana, per quanto possibile attraverso il prevalente svolgimento di:

- Ricovero stazionario
- Ricovero temporaneo
- Assistenza diurna
- Servizi domiciliari

In particolare in primo luogo l'Azienda assicura un'adeguata assistenza socio assistenziale e generica, assistenza infermieristica, riabilitativa e medica. L'obiettivo è il mantenimento e reinserimento delle risorse dell'assistito.

b. Analisi dei bisogni

La Casa di Riposo S. Valburga dispone di 42 letti accreditati e offre seguenti servizi:

- **RICOVERO STAZIONARIO**
Per la cura stazionaria non determinata sono disponibili ventidue camere singole e dieci a due letti. In differenza agli anni precedenti(+/- 100%), nel 2024 si calcola con un'occupazione alta, ma non altissima, a causa della situazione di personale carente. L'obiettivo è di superare i 95% di occupazione.
Per casi bisognosi urgenti ci sono disponibili due letti a ricovero determinato.

Obiettivo: Tenere l'occupazione permanentemente al di sopra dei 95%.

- **RICOVERO TEMPORANEO**
Un posto degli sopra citati è riservato alla cura temporanea. Le richieste a cura temporanea sono in aumento.

Obiettivo: Occupare il letto della cura temporanea con persone quali sono perfettamente previsti per quel letto. A secondo la deliberazione della giunta provinciale n. 1419/2018 in versione attuale, il sistema deve essere a disposizione anche a termini brevi in casi di necessità urgente. Perciò il sistema di prenotazione del letto non deve più considerare prenotazioni a lungo termine, essere predisposto per persone della zona primaria ed essere in stand-by per casi urgenti a breve termine.

- **ASSISTENZA DIURNA**
L'offerta di assistenza diurna è rivolta agli anziani che hanno bisogno di cure durante il giorno. Questo servizio è offerto nell'ambito delle normative provinciali e in conformità con le possibilità e i requisiti interni.

Obiettivo: Riavvio del servizio, se possibile a secondo la situazione di personale.

- **SOMMINISTRAZIONE PASTI**

L'azienda offre la prestazione "pasti" per personale interno ma anche a persone esterne.

C'è la richiesta per la fornitura di pasti a persone esterne, principalmente persone anziane. Le persone esterne, dai tempi di CoViD non potevano più mangiare in casa, ma comunque si è verificato che la forma di "take away" è stata accettata. Il numero delle persone che hanno portato via i pasti si è aumentato nel 2023.

Obiettivo: espandere l'offerta, probabilmente anche ad altri gruppi target. (esaminazione fattibilità).

Tenere alto la qualità offerta, anche quantitativamente. Aumentare il livello di formazione del personale di cucina, considerare la sostenibilità.

- c. **Potenziale di sviluppo**

L'implementazione di successive misure orientate al futuro nel lavoro degli anziani richiede una stretta collaborazione con altri partner, in particolare anche con il Comune di Ultimo, e il supporto di esperti al livello distrettuale.

Obiettivo generale è quello di esaurire il potenziale di servizio nel senso dello statuto applicabile. È necessario continuare a soddisfare le esigenze in continua evoluzione degli ultimi anni in materia di qualità e prestare attenzione affinché queste siano in equilibrio con le conseguenze economiche che ne derivano.

Le prospettive per nuove offerte infermieristiche e d'assistenza o l'espansione dei servizi di assistenza domiciliare e infermieristica nel senso dello statuto applicabile influenzeranno lo sviluppo di quest'azienda nei prossimi anni. Visione: analisi dello spazio sociale in riferimento di possibili nuovi gruppi target come clienti futuri dell'APSP; risposte rapide e non burocratiche alle richieste e ai bisogni. Flessibilità nel tipo di servizio.

- Servizi terapeutici

Ampliare l'offerta interna (fisioterapia) con la terapia occupazionale e la logopedia e offrire il servizio anche a soggetti esterni.

- Assistenza domiciliare e servizi di terapia per esterni

L'offerta di servizi domiciliari e terapeutici ad esterni

- Servizio di noleggio per apparecchiature medico sanitarie

Causa le domande e le offerte negli anni precedenti è ritenuto opportuno e necessario di stipulare un contratto per il servizio di noleggio per apparecchiature medico sanitarie.

- Accompagnamento e assistenza abitativa per anziani

Il servizio <Accompagnamento e assistenza abitativa per anziani>² è ritenuto come servizio necessario e forma di vita orientata al futuro soprattutto come aiuto ad anziani quali non sono più in grado a vivere a casa però un trasferimento in una Casa di Riposo non è ancora necessario. Il servizio può essere gestito direttamente dal Comune di Ultimo stesso o può essere demandato anche a quest'APSP, quale dal 2016 sarebbe disposta.

- Respetto dei diritti degli residenti verso terzi

Si è dimostrato, che non tutti gli residenti possono basarsi su parenti, che li danno aiuto in aspetti finanziari e legali, ovv. possano organizzarlo. Per questi residenti è necessario organizzare amministratori di Sostegno per poter garantire i loro diritti verso terzi.

C. OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI

² Die Finanzierung von Seiten des Landes muss angepasst werden.

a. Gestione della qualità – Sigillo RQA

La Fondazione Casa di Riposo S. Valburga nell'anno 2022 ha ricevuto il sigillo RQA, che generalmente ha una validità di tre anni. È obiettivo principale assicurare la qualità raggiunta e recarsi al costante aumento della qualità per poter di nuovo ricevere il sigillo nel 2025.

b. Miglioramento continuo ⇒ aumento della qualità.

Affinché il servizio fornito possa svilupparsi qualitativamente in tutte le aree, è sempre più importante trovare l'equilibrio tra gestione cooperativa del personale e la gestione socio-economica orientata al futuro, mantenendo il più alto standard possibile di qualità e soddisfazione nell'ambito delle disposizioni legali, delle risorse umane e per raggiungere gli obiettivi operativi.

Un elemento di qualità è la visibilità del beneficio e dei costi sociali, che, confrontato con le cifre delle relazioni economiche, sono di stesso o più elevata importanza di ciò. Questo valore può essere dimostrato nella relazione sociale.

- Processi

Per aumentare l'efficienza, la qualità e la produttività, i processi di lavoro devono essere continuamente valutati e riorganizzati. Il miglioramento continuo in tutte le aree richiede l'impegno e la collaborazione di tutti quelli che lavorano in azienda.

La scarsità di personale formato a livello di cura si è aumentata nel 2023, i processi lavorativi perciò erano da adeguare alla nuova situazione. L'ammissione di volontari può aiutare a migliorare il lavoro in certi aspetti sociali.

L'impegno straordinario dei collaboratori, anche oltre la loro presenza fissata contrattualmente, sarà da tenere conto e ripagato. Questo può succedere in forma di attività ricreative al di fuori della struttura, organizzati e finanziati da un circolo ricreativo del personale, ma anche all'interno della struttura, dando sia la possibilità di trovare accordi sugli obiettivi in gruppi e/o di tipo collaborativo, sia la possibilità di partecipare ai miglioramenti, sia con formazioni e attività tipo coaching.

- Nuove tecnologie e digitalizzazione

La digitalizzazione non riguarda solo l'ambito amministrativo, ma va promossa in tutti gli ambiti e settori. La creazione di una rete WLAN in tutta la casa è necessaria per installare tecnologie basate su intelligenza artificiale che potrà sostenere i collaboratori del turno di notte.

È necessario inoltre aggiornare la software dell'amministrazione (pacchetto Office), del sistema di chiusura e del sito web. In più saranno da implementare aggiornamenti nell'ambito hardware (Server sistema di chiusura, telefonia)

- Lavoro sostenibile ed ecologico

L'attenta applicazione e utilizzo di tutte le risorse – rinnovabili e non rinnovabili – è indispensabile. È e sarà importante l'acquisto di prodotti regionali e di natura sostenibile, soprattutto nell'ambito dei generi alimentari, e inoltre, a medio termine, interventi per creare autonomia nell'alimentazione energetica (impianto fotovoltaico, partecipazione a comunità energetica locale).

Il maggior uso di documenti digitali ridurrà il consumo di carta. La decisione di non acquistare un nuovo Mini-Bus di struttura, è stata fatta apposta per ridurre l'impronta ecologica, evitando la costruzione di un veicolo nuovo.

- Relazione pubblica

Il lavoro di pubbliche relazioni è rivolto in particolare alla costruzione di un'immagine e alla promozione della "comunicazione" con il mondo esterno. Le misure adottate fino ad ora, come gli articoli periodici nel notiziario comunale, il notiziario della struttura "SunnaSeitn", la manutenzione della homepage

(www.altenheim-stwalburg.it e sito web tramite VDS) i social media (Facebook/Instagram e altri), la collaborazione con enti e aziende e così via saranno proseguite.

Si è visto un elevato effetto sulla popolazione locale organizzando delle festività pubbliche (festa cuore di Gesù, giornata per i seniors), facendo partecipare anche le associazioni locali (banda musicale, vigili volontari, Schützen, coro parrocchiale,...), inoltre l'incontro al giorno dei morti con le contadine del Südtiroler Bauernbund, la visita dei bambini del Kindergarten e dei studenti della scuola media.

- Lavoro con parenti

Il lavoro con i parenti deve essere ulteriormente professionalizzato. Nel programma 2024 si terrà conto della richiesta dei parenti interrogati organizzare un evento sul tema del testamento biologico. Quello è stato messo insieme da un gruppo di lavoro e sarà da presentare ai parenti in un incontro particolare.

- Volontariato

L'aumento del personale volontario, iniziato nel 2023, sarà da continuare anche nel 2024. Il numero elevato di volontari adesso può ricoprire diverse attività, l'accompagnamento di gite, visite nell'ospedale, disimpegni, lavori di sostegno nella e attorno alla struttura, etc. È necessario però anche il coordinamento dei volontari, che sarà da implementare.

- Trasparenza e Anticorruzione

Le disposizioni legislative in materia di trasparenza e lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione prevedono una serie di misure preventive specifiche.

In conformità con le disposizioni sulla trasparenza del RG 10/2014, tutti i documenti e le informazioni prescritte sono pubblicati sul sito web della Fondazione. Una volta l'anno, la griglia di valutazione dello stato delle pubblicazioni, deve essere pubblicata anche sul sito web istituzionale della Fondazione.

Come previsto dalla legge 190/2012 e dal testo dell'unità DPR 62/2013 e nel PIAO sulla prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, i seguenti rapporti sono prodotti durante l'anno solare:

- Piano triennale sulla prevenzione della corruzione, composto dai report e analisi dei rischi
- Supervisione del piano di anticorruzione triennale, del PIAO
- Relazione del funzionario anticorruzione

Il Consiglio di amministrazione, in collaborazione con il direttore, definisce gli obiettivi dell'atto d'indirizzo che è approvato annualmente con propria delibera. Contenuti per il 2024 saranno:

- Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2024-2026)
- Aggiornamento del monitoraggio del piano prevenzione della corruzione
- Pubblicazione di tutti i dati necessari nell'ambito di anticorruzione

- Sportelli unici per l'assistenza e cura

Nel 2016 è stato avviato il progetto <Sportelli unici per l'assistenza e cura>. Il progetto nel 2018 è stato adottato e la collaborazione da parte le residenze per anziani è necessaria e per quest'APSP garantita da parte del direttore. Per gli abitanti dei Comuni di Ultimo, S. Pancrazio, Lauregno e Proves il servizio è istituito nella struttura del Comune di Ultimo.

- Responsabile di qualità

Concludendo la formazione di Responsabile di qualità, una collaboratrice sarà in grado di far luce sui processi nella struttura e di ottimizzarli. Tra i quali saranno la carta dei servizi, l'immagine guida, i processi di ammissione di nuovi residenti e ammissione di nuovo personale.

c. Personale e sviluppo del personale

Lo sviluppo del lavoro di equipe ha alta priorità. Il “far gruppo” avrà un posto molto importante nella definizione degli accordi sugli obiettivi.

Dalla relazione dei collaboratori, eseguita tra maggio e settembre 2023, sono usciti dei punti di vista molto importanti sull’atteggiamento verso il lavoro. Il risultante catalogo di misure sarà implementato anche nel 2024.

Una comunicazione aperta delle intenzioni e degli obiettivi dell'azienda nonché la partecipazione dei dipendenti, anche a proposito della progettazione educativa e l'acquisto di strumenti e attrezzature sono tra gli obiettivi della gestione. Gli obiettivi di reparto supportano in modo significativo lo sviluppo dell'azienda.

L'accordo di comparto 2005-2008 prevede un sostegno finanziario per qualsiasi motivazione in quest'ambito. È stato elaborato di un relativo concetto nel 2023.

La direzione della struttura, dopo anni di separazione dovuto a CoViD, vede l'esigenza di attività comuni anche nel tempo libero. Perciò, nel 2024 è prevista la fondazione di un circolo ricreativo, quale, coperto da un budget importante, darà la possibilità ai membri di organizzare in modo autonomo delle attività non di servizio.

La scarsità di personale di cura si fa notare sempre di più. Le misure, iniziate nel 2023 per trovare nuovo personale, anche non formato, e di accompagnarlo nella formazione di ciò parallelamente alla professione, sarà da continuare anche nei prossimi anni.

Inoltre è prevista la cessione di lavori non direttamente di cura alla persona, agli addetti di pulizia/inservienti.

- Formazioni 2024/2024-2026

La formazione continua è da un lato per la conservazione delle conoscenze e delle competenze acquisite e dall'altro per rimanere aggiornati con lo sviluppo della ricerca infermieristica e della medicina, della tecnologia, ma anche nelle altre aree. In particolare, si pianifica che ciò sia anche in linea con gli obiettivi operativi.

Una gran parte del budget per la formazione è assorbita dai corsi previsti dalla legge. Formazione in parallelo alla professione e altri tipi di formazione saranno accettati se nel senso del piano di formazione e nei limiti legali. La partecipazione a congressi e convegni, anche nell'estero, fa parte dello sviluppo dei collaboratori e il gruppo dirigenziale.

È previsto tenere a formazione nell'ambito antincendio, capacità digitale e formazione per il personale di cucina. Il budget programmato sarà da utilizzare pienamente.

Nell'ambito cura è previsto organizzare una supervisione, e formazioni tipo coaching e comportamento verso residenti demenziali.

Al team di leadership è pensato una formazione continua e di lungo termine, in forma di corsi (Responsabile unico di progetto, Responsabile tecnico assistenziale), ma anche in forma di visite e scambi continui con altre strutture-

- Altri Provvedimenti per il raggiungimento degli obiettivi:
 - Gruppi di lavoro e di progetto/circoli di qualità
 - Riunioni e congressi/chiusure

D. AZIONI E SOGGETTI COINVOLTI

Dipendenti, tirocinanti, volontario

- Direzione-amministrazione

L'elevato numero di compiti e necessità di conoscenza per i collaborati dell'amministrazione e direzione sarà anche nel 2024 un gran lavoro. Il numero ridotto di personale in quest'ambito, non paragonabile con quello di strutture più elevate, ma con la necessità identica di capacità amministrativa costringe a scambio conoscenze altre strutture, l'ARPA ed altri consulenti.

Momentaneamente nell'amministrazione sono occupati i seguenti posti:

- Un posto a tempo pieno quale Direttore
- Due posti a tempo parziale, 75% e 50% quale assistente amministrativa

Obiettivi di qualità

- digitalizzazione nel senso della interconnessione dei reparti
- implementazione di nuovi obiettivi amministrativi
- supporto dei residenti dal punto di vista amministrativo, organizzativo (amministrazione di sostegno), se e dove necessario
- Implementazione degli obiettivi dell'area
- Formazione continua per gli obiettivi di direzione e amministrazione

- Assistenza e cura – fabbisogno personale

I criteri di accreditamento prevedono un minimo applicabile di 16,47 posti equivalenti a tempo pieno. Ad oggi sono occupati 15,6 posti di personale nell'ambito assistenza e cura, equivalenti a tempo pieno. Inoltre 1,25 posti equivalenti sono occupati con personale del tipo "operatore socio-sanitario in formazione".

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 25/07/2023 è stata approvata la modifica della pianta organica aumentando il numero possibile di operatori socio-sanitari. Inoltre, con deliberazione n. 23 del 12/09/2023 è stato introdotto il ruolo della Responsabile tecnico-assistenziale sostituita, in unione personale con la responsabile di reparto, e i profili professionali "operatore socio-sanitario in formazione" e "operatore socio-assistenziale in formazione".

L'aumento degli operatori socio-sanitari è intenzionale ed è giustificato come segue:

- Disponibilità elevata di personale in questo profilo professionale
- garantire i diritti dei dipendenti che non sono garantiti con il minimo di personale (come il congedo di recupero psicofisico, le esenzioni ai sensi della legge 104 ecc.)
- garantire che il personale del profilo "operatore socio-sanitario in formazione", dopo la fine della formazione possa essere ammesso nella struttura

Obiettivi di qualità

- ☒ Sviluppo professionale cura ed assistenza

- automatizzazione dei processi interni di organizzazione e consegna di lavori
- ☒ assistenza professionale e animazione

- Lavoro professionale con i familiari e altri partner
- Intensificare il lavoro del personale di assistenza e cura sui residenti, cessione di altri lavori agli addetti di pulizie/inservienti
- Cooperazione multidisciplinare

- Implementazione degli obiettivi dell'area

- Personale infermieristico

I criteri di accreditamento prevedono un minimo applicabile di quattro posti equivalenti a tempo pieno, sono necessari almeno tre da come prevista in legge provinciale. È previsto di coprire al più presto possibile i posti mancanti.

Obiettivi di qualità

- Sviluppo professionale infermieristico
 - Applicazione e implementazione di nuove conoscenze /metodi
 - Cooperazione e collaborazione con il team medico
 - Collaborazione stretta con gli operatori sociali
 - Cooperazione multidisciplinare
 - Implementazione degli obiettivi dell'area

- Personale terapeutico

La pianta organica prevede 1,25 posti nell'ambito terapeutico. Il posto della fisioterapia dal 01/01/2024 è di nuovo liberamente disponibile e sarà fatto concorso per poter occuparlo in modo indeterminato. Al momento sono sotto contratto una ovv. due fisioterapiste a contratto libero. Dal punto di vista terapeutico-qualitativo sarebbe vantaggioso, coprire il posto di 50% con un/a ergoterapista e/o logopeda.

Obiettivi di qualità

- Mantenimento e promozione dell'autonomia dei residenti
- Nuove conoscenze / metodi sono in fase di test
- Cooperazione multidisciplinare
- Implementazione degli obiettivi dell'area

- Pulizia e biancheria

Nei reparti di pulizia e biancheria lavorano sei dipendenti (3,5 posti equivalenti a tempo pieno). In seguito di concessione di lavori ausiliari dal reparto assistenza e cura (colazione e.a.), il team delle pulizie ha a disposizione meno posti equivalenti per la pulizia stessa. Questo effetto è da affrontare internamente.

Obiettivi di qualità:

- Collaborazione in modo efficiente ed effettivo con tutti i reparti
- Lavorare secondo gli standard e le linee guida - coinvolgimento e sviluppo
- Gestione ordini in ambito di pulizia/lavanderia
- Implementazione degli obiettivi dell'area

- Lavoratore alto specializzato (Custode)

Il posto quale custode è occupato come previsto nella pianta organica vigente.

Obiettivi di qualità:

- Persona per contatti in riguardo il noleggio di ausili
- Persona di riferimento in riguardo a degli aspetti di sicurezza al lavoro, in particolare a degli impianti e apparecchi, ai quali necessita maggior attenzione per la sicurezza dei residenti e collaboratori
- Persona di riferimento in merito all'ordine di apparecchi e materiali sanitari con contributo provinciale

- Cucina

Sono assunti due cuoche (1,25 posti equivalenti a tempo pieno) e cinque inservienti (3 posti equivalenti a tempo pieno). I 0,5 posti equivalenti non coperti dalle cuoche specializzate sono da ricoprire al più presto possibile da personale conforme. È pensato di coprire questo posto con cuochi/e ausiliari, il concorso è previsto per il 2024. Il ruolo delle addette di pulizia/inservienti nelle case di riposo negli ultimi anni è diventato

sempre più importante. Anche in questa struttura le dipendenti di questo profilo hanno iniziato a coprire altri servizi (colazione, supporto di custodia, e.a.). È pensato di integrare l'ambito degli inservienti nella pianta organica per inserire le collaboratrici in tale.

Obiettivi di qualità:

- Cooperazione multidisciplinare
- Stretta collaborazione con la responsabile tecnica e infermieristica ed altri partner
- Formazione HACCP
- Formazione in parallelo professionale
- Fornitura pasti di alta qualità ad esterni

- Livello di gestione medio

È prevista dalla line guida dell'accreditamento quale responsabile tecnica assistenziale 0,75 equivalenti a tempo pieno, che è anche coperto da una operatrice socio-assistenziale.

Oltre la tecnica responsabile è incaricata anche una responsabile di reparto in misura di 50% equivalenti a tempo pieno che inoltre funge come RTA sostituita. Così è assicurato di non avere più vacante la posizione della RTA.

Obiettivi di qualità:

- Stretta collaborazione e pianificazione strategica con il direttore
- Stretta collaborazione con i parenti – anche nel senso del testamento biologico.
- Lavoro stretto a misura nel team di Leadership
- Uso mirato ed efficiente delle risorse umane – basato su comunicazione aperta

- Tirocinanti:

Accompagnare i tirocinanti non è solo ancorato alla missione come obiettivo, ma è implementato responsabilmente e orientato agli obiettivi.

- Volontari:

Gli sforzi e il sostegno per i volontari continueranno in futuro. Coordinazione dei lavori e la gestione delle loro attività.

E. ULTERIORI PROGETTI/OBIETTIVI 2024-2026

a. Miglioramento strutturale/Espansione

- Possibilità di riposo per assistenza diurna o.v. il materiale derivante dalla vecchia struttura ("Stiftungshaus")
- Rinnovo del sistema di chiusura, aggiornando soft- e hardware, come proposto dalla ditta di manutenzione. Man mano i cilindri di chiusura, i chip nelle chiavi e le macchine server saranno sostituiti con apparecchi nuovi.

b. Stiftungshaus

Casa di Riposo "vecchia" [S. Valburga n. 163]

- Realizzazione ai sensi della delibera della Giunta comunale n. 45 del 30/08/2006 – conferimento della vecchia struttura nella "nuova" Casa di Riposo, conclusione delle trattative e atto formale. Pagamento della imposta di registrazione.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2024, non essendo espressamente richiesta dal DM 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:

- ricovero stazionario: superare i 95% di occupazione
- ricovero temporaneo: occupare il letto di cura temporanea con persone quali i sono perfettamente previsti, secondo l'art. 47 della deliberazione della giunta provinciale n. 1419/2018 in forma vigente.
- Assistenza diurna: riavviare il servizio, in forma fattibile per il personale
- Personale:
 - adattare tutte le misure possibili per poter assumere personale formato nei vari profili professionali per i diversi reparti
 - organizzare la formazione necessaria
 - trovare dei modi giusti
- residenti: organizzare amministratori di sostegno per poter garantire i diritti di vari residenti, ai quali manca il supporto di parenti, verso terzi
- Processi: relazione pubblica:
 - Ripubblicare almeno un'edizione del notiziario della struttura "Sunnaseitn"
 - Organizzare almeno una festività pubblica
- Strutture
 - Trovare spazio alternativo per i macchinari/materiale derivante dalla vecchia struttura ("Stiftungshaus")
 - Rinnovo del sistema di chiusura, aggiornando soft- e hardware
 - Aggiornamento del sistema interno di chiamata, aggiungendo software con intelligenza artificiale e nuova hardware telefonica
 - Rinnovo dei bagni e della camera ardente

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dal contratto collettivo di lavoro e dall'accordo aziendale sottoscritto in data

12.02.2008: Contratto collettivo intercompartimentale

14.10.2013: accordo di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP

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 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 06 del 26/01/2021, e confermato per il 2024 con delibera del CdA n. 2 del 22/01/2024 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. 2 del 22/01/2024 che il PTPCT, a partire dal 2024 è integrato nel PIAO vigente.

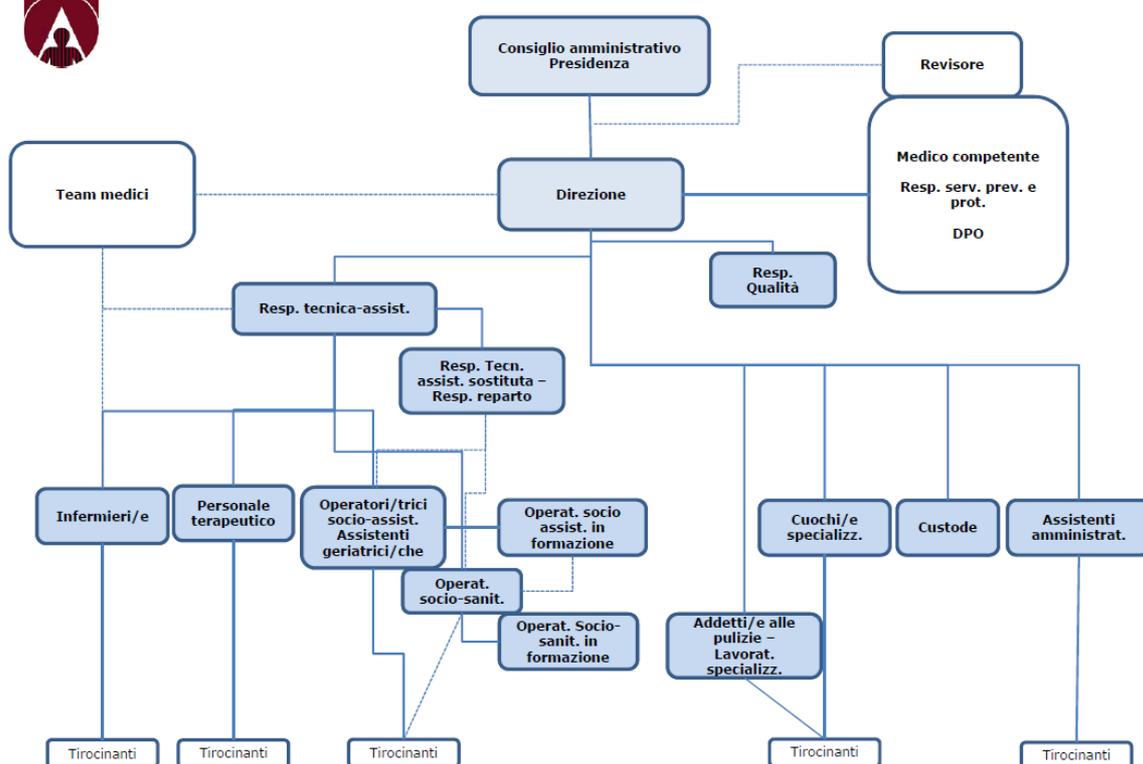
Secondo il D.Lgs. 80/2021 (Ripercussioni sull'anticorruzione) e DM n.132 del 30/06/2022, chi fa il PIAO, non deve più redigere un documento separato (PTPCT). Il regolamento DM n.132 inoltre definisce le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, nei quali ricade anche la Fondazione Casa di Riposo S. Valburga APSP.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dall'anno 2023.



Organigramma Fondazione Casa di Riposo Santa Valburga APSP



Si produce pertanto Piano di fabbisogno del personale 2024-2026.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 11.01.2024 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	1,25	1,25	0	1,25	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	4	2,1	0,5	2,6	0,5 in maternità
Fachkraft für soziale Dienste 6LF	0	0	0	0	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	13	8,75	2,76	11,51	1,75 in maternità

Operatore sociosanitario 4 LF	5,75	4,25	1,87	6,12	1,26 OSS in formazione
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	1,25	0	0	0	
Animatore 5LF	0,6	0,5	0	0,5	

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	1	0	1	5 LF perché operatore specializzato
Cuoco dietista 5 LF	0	0	0	0	
cuoco 4LF	1,75	1,25	0	1,25	
inserviente 2 LF	6,75	6,77	1,26	8,03	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	37,85	27,37	6,39	33,76	2,25 maternità, 1 per 104/92 a 3 gg/mese

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

cessazione di personale per pensionamento:

- operatore geriatrico/OSA: 0,75
- inservienti: 0,75
- cuochi spec. 4 LF: 0,50

Procedure programmate per il reperimento del personale:

graduatoria per OSA e infermieri: attualmente pubblicata

concorso per fisioterapisti: febbraio 2024

concorso per OSA (5. LF): febbraio 2024

concorso cuochi ausiliari (3. LF): Marzo 2024

concorso mobilità infermieri: marzo 2024

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.

La APSP Fondazione Casa di Riposo S. Valburga 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 (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
- 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"³ ai sensi della normativa nazionale.

³ 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 MONITORAGGIO⁴

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.

⁴ 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.