

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026

APSP FONDO OSPEDALE DELLA S.S. TRINITÀ

—

RESIDENZA PER ANZIANI ANNENBERG LACES



Approvato con delibera del CdA n. 02 del 30 Gennaio 2024

L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale TAA 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>	5
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	5
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	6
SEZIONE SMART WORKING	8
SEZIONE MONITORAGGIO	9

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale e partita IVA: **01133510212**
- Denominazione: **APSP FONDO OSPEDALE DELLA SS TRINITÀ – RESIDENZA PER ANZIANI ANNENBERG LACES**
- Presidente CdA: **Alexander Janser**
- Revisore del conto: **Dr. Michael Thaler**
- Direttore fino al 31.01.2024: **Loris De Benedetti**
- RPCT fino al 31.01.2024: **Loris De Benedetti**
- RASA fino al 31.01.2024: **Loris De Benedetti**
- Direttore a partire dal 01.02.2024: **Dr. Matthias Ladurner**
- RPCT a partire dal 01.02.2024: **Dr. Matthias Ladurner**
- RASA a partire dal 01.02.2024: **Dr. Matthias Ladurner**
- Responsabile per la conservazione: **sig.ra Barbara Unterholzner**
- DPO/RPD: **Dr. Matteo Durin, Ewico GmbH**
- Indirizzo: Via Centrale, 57 - 39021 Laces,
- Tel.: 0473 623150
- Fax: 0473 720648,
- email: info@altenheimlatsch.it
- pec: altenheimlatsch@legalmail.it
- Sito web istituzionale:
<https://www.vds-suedtirol.it/de/swh/479>
<http://www.altenheimlatsch.it>

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

I risultati attesi nel triennio 2024-2026 in termini di obiettivi programmati generali e specifici, sono valore aggiunto per la APSP. In specifico sono orientati al benessere dell'anziano che necessita di particolari attenzioni e cure. Gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa hanno come fine l'incremento del benessere economico e sociale del proprio contesto di riferimento, dei cittadini e del tessuto produttivo. La APSP FONDO OSPEDALE DELLA S.S. TRINITÀ - RESIDENZA PER ANZIANI ANNENBERG di LACES è un importante datore di lavoro e costituisce un valore aggiunto per il territorio comunale e per le persone che ci vivono.

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.7 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.

Obiettivi di valore pubblico:

Gli obiettivi strategici sono inseriti nel Piano programmatico aziendale e del Bilancio preventivo economico pluriennale per il triennio 2024-2026, deliberato dal Consiglio d'Amministrazione n. 8 del 19.12.2023 visibile sotto:

<https://www.vds-suedtirol.it/it/swh/479/trasparenz/bilancio-preventivo-0>

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.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, 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:

Preso atto del lavoro svolto, confermando la piena fiducia il Direttore in qualità di Responsabile Anticorruzione e trasparenza, si raccomanda la riconferma del PTPCT 2022-2024 – Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza entro e non oltre la data del 31 gennaio, onde consentire l'approvazione da parte del Consiglio stesso e la conseguente pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Si invita il Direttore a presentare particolare attenzione alle seguenti attività più esposte a rischio: rapporto con i parenti, rapporto con i fornitori, accesso ai servizi residenziali e semiresidenziali, gestione delle mance e dei regali.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo di lavoro "testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e della APSP del 02.07.2015".

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, a corredo di 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. 12 del 27.06.2022, e confermato per il 2023 con delibera del CdA n. n. 06 del 23/03/2023 con la quale è stato adottato il PIAO 2023-2025 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 CdA n. 01 del 30.01.2024 il PTPCT 2022-2024, anche per il 2024.

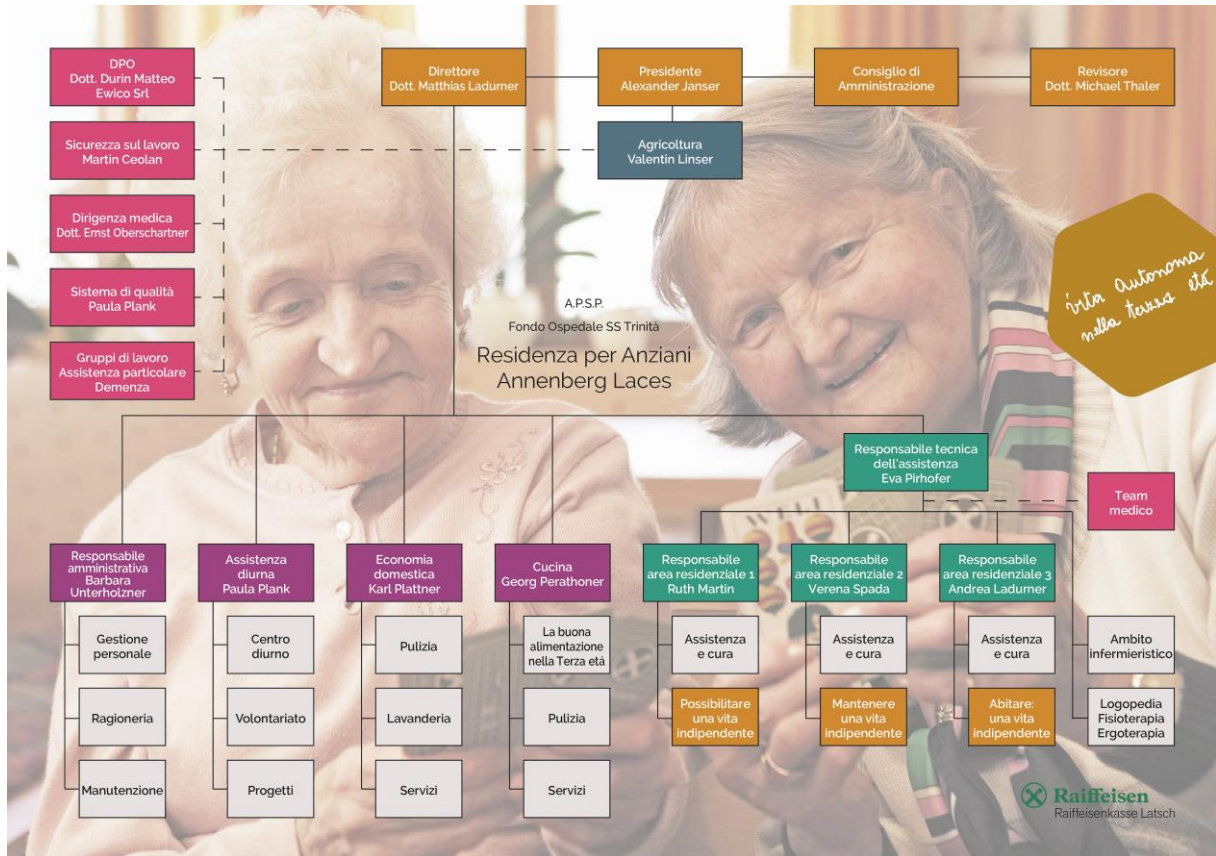
Il PTPCT, completi di allegati, è consultabile all'indirizzo:

<https://www.vds-suedtirol.it/it/swh/479/trasparenz/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

L'organigramma aziendale della APSP di Laces è stato approvato con delibera n. 19 del 27.05.2019.



Per quanto regolato dalla delibera provinciale 1419/2018 art. 32, c. 2 il Direttore è responsabile dell'efficienza e dell'efficacia della gestione e dell'organizzazione nonché della corretta gestione della struttura, in base alle disposizioni vigenti, allo statuto, al regolamento dell'ente gestore e al regolamento interno della struttura. A tal fine egli assume la gestione delle risorse umane e materiali e il relativo controllo, nel limite delle risorse assegnate e delle attribuzioni conferite. Il fabbisogno di personale è regolato in base agli art. 37 e 38 della suddetta delibera provinciale. Tale fabbisogno regolato è inteso come personale minimo indispensabile per poter offrire il servizio. Oltre tale fabbisogno l'ente è libero di assumere ulteriore personale sempre a seconda della propria situazione finanziaria.

Questa è la ricognizione al 31/12/2023

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1		1	1	
Assistente amministrativo	3,75	2,60	0,55	3,15	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	6	1,60	1,00	2,60	
Operatore socio-assistenziale/assistente geriatrico e assistenziale 5 LF	21	17,25	3,50	20,75	
Operatore socio assistenziale in formazione 5 LF			0,50	0,50	
Operatore sociosanitario 4 LF	7,5	3,35	1,50	4,85	
Operatore socio sanitario in formazione 4 LF	4		0,50	0,50	
Fisioterapista, ergoterapista, logopedista 7ter LF	1,4	1,38	0,20	1,58	
Educatore 7LF	1	1		1	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Operaio specializzato 4 LF	1	1		1	
cuoco 4LF	2,5		1	1	
Cuoco qualificato 3 LF	1	1		1	
inserviente 2 LF	12,5	8,66	2,84	11,5	
Inserviente 1 LF	1	0,51		0,51	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale maternità assente p 104/92
	63,65	38,35	12,59	50,94	2,00

Nel mese di Luglio 2023 ha cessato la precedente direttrice ed è stata temporaneamente sostituita dal dott. Loris De Benedetti. Al 1 febbraio 2024 prenderà servizio il nuovo Direttore dott. Matthias Ladurner.

Il nuovo CdA si è riunito in prima seduta il 27 novembre 2023 e ha confermato il precedente Presidente. Si registrano avvicendamenti per tre consiglieri su sei.

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, si registra la prossima cessazione di alcuni collaboratori, la cui sostituzione è stata programmata e pianificata con largo anticipo, al fine di non compromettere la qualità del servizio.

Le cessazioni e le assunzioni sono parte integrante della nostra strategia di gestione delle risorse umane, finalizzata a garantire un team dinamico e competente.

L'impegno per la costante ricerca di nuovi talenti riflette la nostra determinazione a mantenere uno standard elevato di competenze e a rispondere in modo flessibile alle esigenze in evoluzione del nostro organismo.

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.

Secondo la nuova direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione firmata il 29 dicembre 2023, la possibilità per i dipendenti pubblici di lavorare in smart working è rimessa ai singoli dirigenti delle amministrazioni, secondo gli accordi individuali. Infatti, i lavoratori del settore pubblico sono rimasti esclusi dalla proroga dello smart working prevista dal DL n. 132/2023, che ha esteso la scadenza del 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024. Dal 1° gennaio, quindi, è terminato il regime di tutela e si è tornati alle regole ordinarie.

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.