

# PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

## 2023 -2025

- Approvato con delibera del CdA n. 5 dd. 31.01.2023
  
- 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> .....	6
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	7
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	8
SEZIONE SMART WORKING.....	9
<b>SEZIONE MONITORAGGIO</b> .....	<b>10</b>

## SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 82008960211
- Denominazione Amministrazione: Casa di Riposo San Pancrazio APSP
- Presidente CdA: Schwellensattl Alois
- Consiglieri CdA: Gruber Reinhard, Klotz Mathilde, Kuppelwieser Dolores Maria, Pichler Hilde, Planer Angelika, Ungerer Roswitha
- Revisore del conto: dott. Kiem Florian
- Direttore: Lanthaler Silvia
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Lanthaler Silvia
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: Lanthaler Silvia
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: dott. Durin Matteo
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: Lanthaler Silvia

# 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**.

L'attività dell'APSP Casa di Riposo San Pancrazio, anche nell'ottica dello statuto vigente, si traduce in una serie di politiche che mirano alla creazione di un Valore Pubblico per le principali utenze (ospiti della struttura e familiari, partner della rete, istituzioni, e la società in generale) su diversi aspetti, in parte anche alle misure di benessere equo e sostenibile.

In quest'ottica rientrano gli obiettivi strategici dell'APSP Casa di Riposo San Pancrazio previsti per l'anno 2023, in particolare, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, che sono volti a generare valore pubblico per i principali stakeholder su diversi aspetti riguardanti il benessere culturale, il benessere in termini dei servizi offerti, in termini di innovazione ed in termini di partecipazione.

I punti principali elencati di seguito influenzano lo sviluppo dell'azienda nel prossimo anno:

a) Nell'organizzazione:

- prosegue la progettazione per l'utilizzo del vecchio edificio della Casa di Riposo
- cerca di nuovi volontari non appena l'emergenza lo consentirà
- conferenza sul tema "Infarto e ictus" con il referente sanitario
- „20 anni di Casa di Riposo“ - diverse attività per la celebrazione dell'anniversario della nuova struttura

b) Nel settore assistenziale:

- organizzazione di formazione interna sul tema: chinestetica avanzata, cura palliativa, buon umore al lavoro, parlare insieme – lavorare insieme, mental-coaching, codice di comportamento-privacy-anticorruzione e trasparenza, coaching dei responsabili

- conversione al nuovo programma documentale Senso 7

- nomina di gruppi di lavoro sul tema disposizione delle attività quotidiane nel reparto di demenza

c) Nel reparto domestico:

- organizzazione di una formazione interna sul tema pulizia generale

d) Nell'area amministrativa:

- incontri per i dipendenti per lo sviluppo del team (p.e. visita a un evento teatrale, cinema, escursioni, colazione, mangiare una pizza, visite turistiche, attività congiunte).

- ricerca di personale per una formazione part-time alle professioni di cura per contrastare la carenza di personale.

Gli obiettivi strategici sono articolati in obiettivi generali e questi in obiettivi operativi annuali e/o pluriennali elencati nel documento strategico per l'anno 2023, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 22 dd. 07.12.2022.

## *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:

L'APSP Casa di Riposo San Pancrazio misura e valuta le prestazioni della struttura nel suo complesso, della direttrice, dei singoli responsabili e dei dipendenti secondo le modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione.

In attuazione dei contratti vigenti e i piani di programmazione dell'APSP vengono stipulate annualmente, gli accordi sugli obiettivi da raggiungere e sui progetti da realizzare nell'arco temporale dell'anno di riferimento, fissando criteri ed indicatori di risultato per poter valutare la performance di ciascuno in modo trasparente e tracciabile. Nel documento programmatico sono anche definiti gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione.

Annualmente vengono stipulate sia con la direttrice che con altri dipendenti e collaboratori delle convenzioni sugli obiettivi da raggiungere e sui progetti da realizzare nell'arco temporale dell'anno di riferimento, fissando target/indicatori di risultato per poter valutare la performance di ciascuno in modo trasparente e tracciabile.

Il controllo di gestione mira a verificare l'adeguato utilizzo delle risorse finanziarie assegnate con il programma operativo, a valutare le effettive capacità di spesa esercitata a fronte di quanto programmato e l'economica ed efficiente gestione delle risorse per l'efficace espletamento delle funzioni di propria competenza, a dare evidenza delle azioni di razionalizzazione ed ottimizzazione gestionale posta in essere.

Il controllo di gestione di tipo finanziario avviene con una periodicità trimestrale, quello delle risorse umane e strumentali con una periodicità almeno annuale.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato dal contratto collettivo di lavoro.

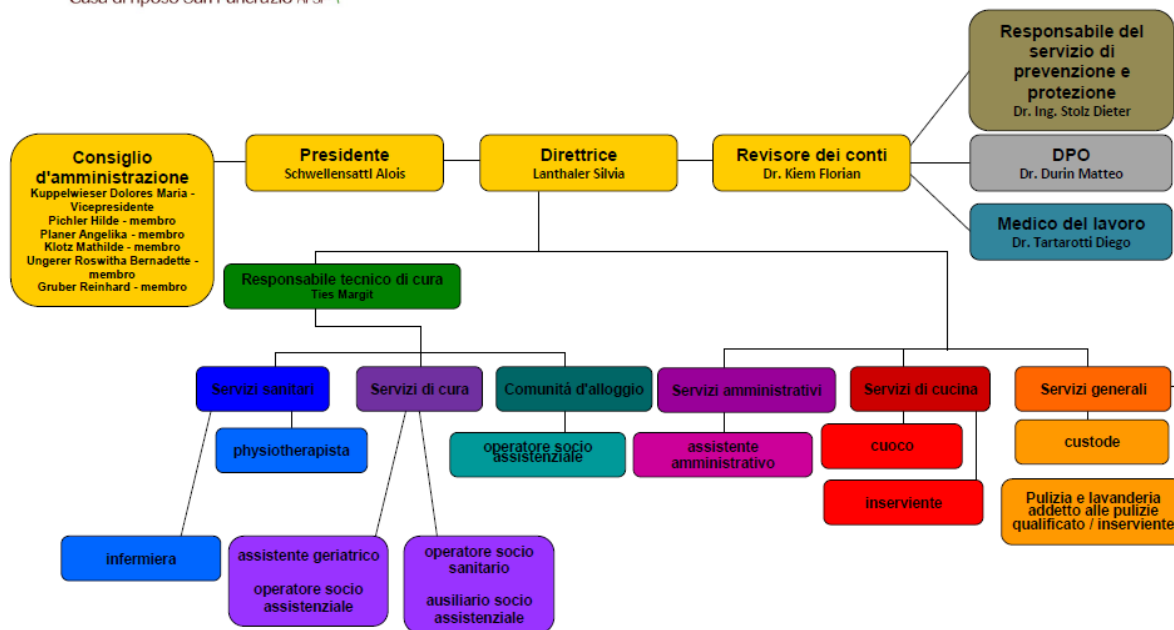
## ***Rischi corruttivi e trasparenza***

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 4 dd. 28.01.2021, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 29 dd. 09.12.2021 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 documento intero (PTPCT 2021-2023) è consultabile sul sito internet: [www.altenheim-stpankraz.it](http://www.altenheim-stpankraz.it) [https://www.altenheim-stpankraz.it/pank34\\_/wp-content/uploads/antikorrupsionsplan-ptpc-apsp-2021-2023.pdf](https://www.altenheim-stpankraz.it/pank34_/wp-content/uploads/antikorrupsionsplan-ptpc-apsp-2021-2023.pdf).

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 4/2023 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 31.12.2022 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore	1	1		1	
Operatore amministrativo	1,25	0,75		0,75	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionali 7ter LF	3,5	4		4	
Assistente geriatrico / Operatore socioassistenziale 5LF	7,75	3,88	1	4,88	
Assistente per soggetti portatori di handicap oppure operatore sociale	6	2,5	1	3,5	
Operatore sociosanitario 4 LF	5	2,5	2,5	5	
Fisioterapista. ergoterapista 7ter LF	0,75	0,70		0,70	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
operatore qualificato 3 LF	1	1		1	



cuoco 4LF	1	1	1	2	
inserviente 2 LF	3,6	2,35	2,75	5,1	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
	30,85	19,68	8,25	27,93	1

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

Nei prossimi anni è da considerare che ca. 5 dipendenti cesseranno dal servizio per motivo di pensionamento. Questo fatto è da considerare nella pianificazione del personale e sarà il ns. lavoro iniziare il reperimento di nuovi collaboratori. Una possibilità è di assumere personale per il reparto di cura e offrire una formazione contemporaneamente. La mancanza del personale è un problema generale su tutto il territorio che ci occuperà ancora a lungo tempo.

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

La APSP Casa di Riposo San Pancrazio, 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 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"<sup>1</sup> ai sensi della normativa nazionale.

<sup>1</sup> 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

## SEZIONE MONITORAGGIO<sup>2</sup>

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.

---

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.

<sup>2</sup> 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.*