



Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

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. 3 del 23 gennaio 2023.

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: Premstaller Manfred Peter
- Consiglieri CdA: Felderer Corinna
Plieger Christian
Rauch Sibylle
Thaler Martin Gebhard
- 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 per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM del 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:

- 1) *Neustart, Zurück zur Normalität - Beibehaltung von "positiven" durch CoVid-19 notwendig gewordenen Anpassungen (u.a. Besuchszeiten/Lieferanten)*
- 2) *Vorstellung der verschiedenen Berufsmöglichkeiten im ÖBPB Sarner Stiftung (u.a. Zusammenarbeit mit Mittelschule)*
- 3) *Einführung des Pflegedokumentationsprogrammes Senso7 mit hausinterner Schulung der Mitarbeiter*
- 4) *Überprüfung der Möglichkeit der Installation einer Photovoltaikanlage bzw. von energiesparenden Maßnahmen (Finanzierungsmöglichkeit Euregio Plus)*
- 5) *Einführung des neu ernannten Verwaltungsrates durch die Gemeinde Sarntal, Ablauf der Beauftragung des Direktors (Fälligkeiten 23.11.2023)*
- 6) *Anpassung des Tagesablaufes der Bereiche des ÖBPB Sarner Stiftung auf die Bedürfnisse/Erfordernisse/Gewohnheiten der Bewohner/Patienten*
- 7) *Sensibilisierung Mitarbeiter in Bezug auf die Verfassung der Patientenverfügung (Informationsabend)*
- 8) *Ausschreibung Holzschlägerarbeiten auf Grundparzelle 963/1, Durchforstung der Grundparzelle in Abstimmung mit Forstamt Sarnthein*
- 9) *Bewilligung/Akkreditierung der Betten für die intermediäre Pflege (PNRR, Definition Organisationsmodell für das territoriale sanitäre Betreuungsnetzwerk)*
- 10) *Projekt "Attraktiver Arbeitsplatz im ÖBPB Sarner Stiftung", Gewinnung von neuen Mitarbeitern (u.a. durch Berufsbegleitende Ausbildungen)*
- 11) *Reorganisation des Bereiches Hauswirtschaft mit zukunftsorientierter Aufgabenverteilung der Hauswirtschaftsleitung (eventuell durch eigene Arbeitsgruppe)*
- 12) *Austausch von Mitarbeitern zwischen den Bereichen des ÖBPB Sarner Stiftung zur Förderung des Zusammenhaltes, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität*
- 13) *Auffrischkurs "Arbeitssicherheit" für Mitarbeiter, Angebot Erste-Hilfe-Kurs für Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Weißen Kreuz Sarntal*
- 14) *Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter zum Schwerpunktthema „Palliative-Care“*
- 15) *Einstufung der Bewohner (bzw. der ansuchenden Personen) für besondere Betreuungsform "Demenz" laut landesweitem einheitlichen Raster*
- 16) *Zusammenarbeit mit der Gemeinde Sarntal bezüglich Neubau des Gebäudes der Altenwohnungen (qualitative Erweiterung des Seniorenwohnheim)*

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM del 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:

- 1) *Neustart, Zurück zur Normalität - Beibehaltung von "positiven" durch CoVid-19 notwendig gewordenen Anpassungen (u.a. Besuchszeiten/Lieferanten)*
- 2) *Überprüfung der Möglichkeit der Installation einer Photovoltaikanlage bzw. von energiesparenden Maßnahmen (Finanzierungsmöglichkeit Euregio Plus)*
- 3) *Einführung des neu ernannten Verwaltungsrates durch die Gemeinde Sarntal, Ablauf der Beauftragung des Direktors (Fälligkeiten 23.11.2023)*
- 4) *Ausschreibung Holzschlägerungsarbeiten auf Grundparzelle 963/1, Durchforstung der Grundparzelle in Abstimmung mit Forstamt Sarnthein*
- 5) *Bewilligung/Akkreditierung der Betten für die intermediäre Pflege (PNRR, Definition Organisationsmodell für das territoriale sanitäre Betreuungsnetzwerk)*
- 6) *Projekt "Attraktiver Arbeitsplatz im ÖBPB Sarner Stiftung", Gewinnung von neuen Mitarbeitern (u.a. durch Berufsbegleitende Ausbildungen)*
- 7) *Reorganisation des Bereiches Hauswirtschaft mit zukunftsorientierter Aufgabenverteilung der Hauswirtschaftsleitung (eventuell durch eigene Arbeitsgruppe)*
- 8) *Austausch von Mitarbeitern zwischen den Bereichen des ÖBPB Sarner Stiftung zur Förderung des Zusammenhaltes, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität*
- 9) *Auffrischkurs "Arbeitssicherheit" für Mitarbeiter, Angebot Erste-Hilfe-Kurs für Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Weißen Kreuz Sarntal*
- 10) *Einführung des Pflegedokumentationsprogrammes Senso7 mit hausinterner Schulung der Mitarbeiter*
- 11) *Newsletters des ÖBPB Sarner Stiftung (Übermittlung an Angehörige, laufende Veröffentlichung auf der Internetseite)*
- 12) *Erstellung/Ausarbeitung einer einheitlichen Einarbeitungsmappe für neu aufgenommene Mitarbeiter*

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.

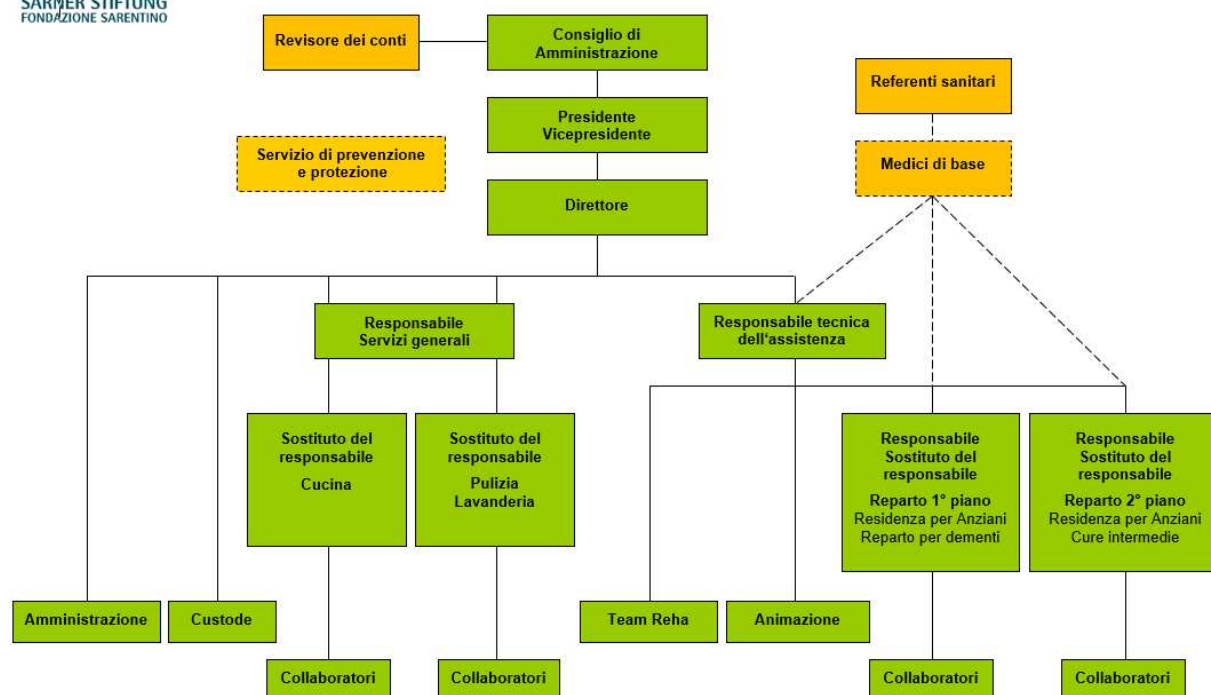
Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera CDA n. 06 del 11.04.2022 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 12.12.2022 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 2023.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



FO.01.025 e 04.2016 ml Organigramm

Si produce pertanto il piano di fabbisogno del personale 2023-2025. Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 23.01.2023 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	2,3000	1,9474		1,9474
Area socio sanitaria	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
Infermiere professionale	12,0000	10,7369	2,6842	13,4211
OSA/OSS	30,0000	24,4739	7,8421	32,3160
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	2,6842		2,6842
Aiuto cuoco	1,0000	1,0000		1,0000
Addetto alle pulizie qualificato/inservente	9,5000	7,8948	5,7369	13,6317
Operaio specializzato	1,0000	1,0000		1,0000
Totale	Pianta organica	Posti di ruolo	Posti non di ruolo	Totale
	61,8000	52,1583	16,7632	68,9215

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

In data 23.01.2023 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 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.

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”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 l'inizio del mese di dicembre 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 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.