

# PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

## 2024 -2026

- Approvato con delibera del CdA n. 27 del 21/03/2024
- 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 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> .....	5
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	6
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	7
SEZIONE SMART WORKING.....	9
SEZIONE MONITORAGGIO .....	10

## SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: **92008680214**
- Denominazione Amministrazione: **Consorzio-azienda Centro residenziale di cura Media Pusteria**
- Presidente CdA: **Kofler Angelika**
- Consiglieri CdA: **Puppatti Margit, Falkensteiner Markus, Nicolussi-Leck Heiner, Schenk Anna Elisabeth**
- Revisore del conto: **Mariucci Stefano**
- Direttore: **Müller Werner**
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: **Müller Werner**
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: **Müller Werner**
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: **Lanzetta Pietro**
- RTD -Responsabile per la Transizione al digitale: **Müller Werner**

# SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## *Valore pubblico*

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni, quale dovrebbe essere considerata il consorzio-azienda Centro residenziale di cura Media Pusteria 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 la il consorzio-azienda Centro residenziale di cura Media Pusteria è il **Piano Programmatico aziendale 2024 -2026**.

### **I. Sviluppo e implementazione di servizi**

Costruzione residenza per anziani nel comune membro Falzes  
Ampliamento residenza per anziani nel comune membro Valdaora  
Rinnovo impianto telefonico nella residenza per anziani nel comune membro Valdaora  
Collegamento del sistema telefonico a quello di chiamata personale assistenziale  
Acquisto mezzo di trasporto ospiti  
Rinnovo del sistema multimediale

### **II. Consolidamento, acquisizione, sviluppo e fidelizzazione del personale**

Implementazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro e della privacy nel Centro residenziale di cura di Brunico e di Valdaora e nel reparto di cura presso il distretto sanitario di Brunico  
Provvedimenti risultanti dei sondaggi tra i dipendenti  
Accompagnamento e sviluppo dei dipendenti nell'ambito della supervisione nel Centro residenziale di cura di Brunico e di Valdaora e nel reparto di cura presso il distretto sanitario di Brunico  
Esecuzione dei concorsi banditi per la copertura definitiva di vari posti di lavoro

### **III. Rafforzamento dell'immagine aziendale**

Progetti per migliorare l'identità aziendale  
Sondaggio tra i familiari

### **IV. Sistema di gestione integrato**

Vari progetti per migliorare i singoli processi del sistema di gestione EFQM e RQA

## *Performance*

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2024, 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 2024-2026.

Gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente al Direttore, e sulla realizzazione dei quali egli è specificamente valutato si rinvia alla documentazione dei piani programmatici e strategici annuali, parte integrante del bilancio preventivo per i periodi dal 2024 al 2026 deliberati dal Consiglio di amministrazione e dell'assemblea consorziale con provvedimento n. 4 del 19/12/2023.

La documentazione è pubblicata sul sito [www.casadiriposo-brunico-valdaora.it](http://www.casadiriposo-brunico-valdaora.it) nella sezione "Amministrazione trasparente" – sezione bilancio – sottosezione bilancio di previsione.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente è regolato nel contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, dal contratto collettivo di lavoro "testo unico" degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e della APSP 02.07.2015 e del contratto di comparto del 08.08.2022.

## ***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.

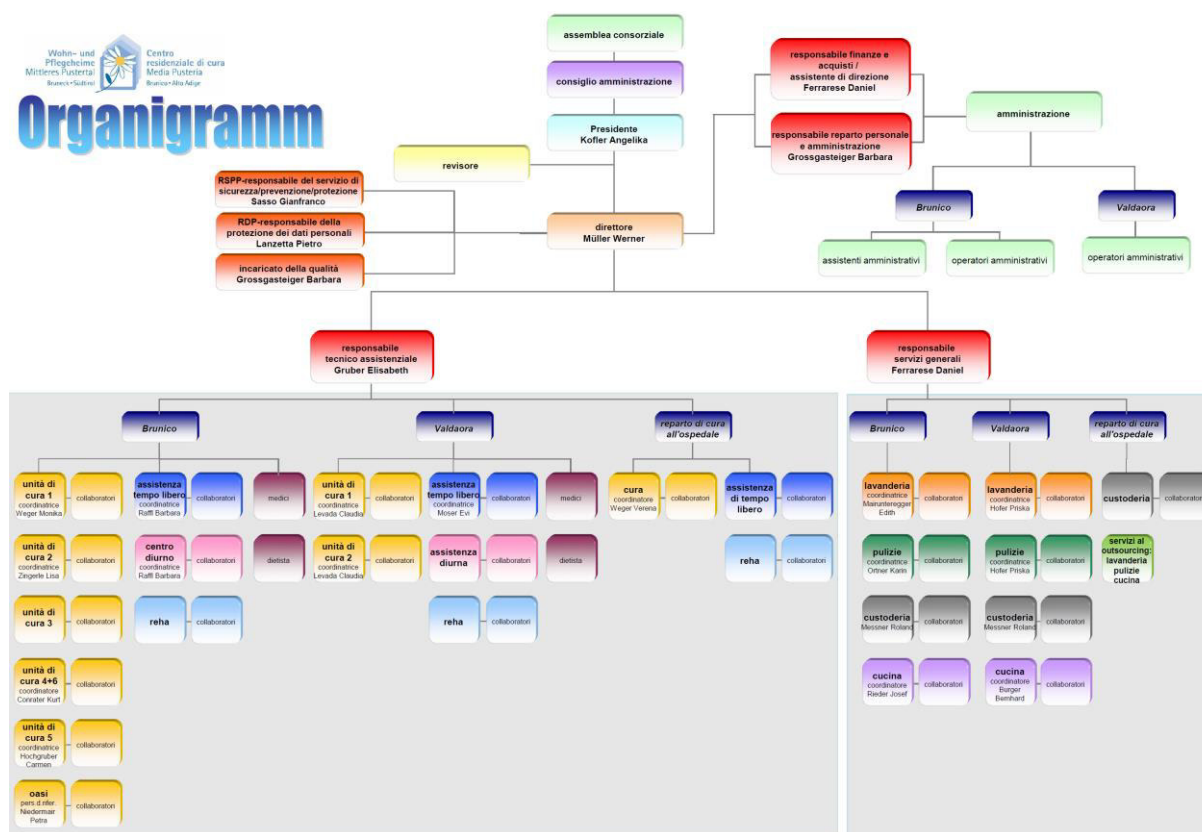
Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera CDA n. 133 del 30/12/2022 e confermato per il 2023 con delibera del CdA n. 25 del 30.03.2023 e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 26 del 30.03.2023 il PTPCT 2022-2024 anche per il 2024.

# SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Si produce organigramma vigente del consorzio-azienda Centro residenziale di cura Media Pusteria.



L'ente, secondo dello statuto, dispone di tre organi:

- presidente
- consiglio d'amministrazione
- revisore dei conti

La struttura organizzativa si può articolare in:

- aree che assicurano l'esercizio di funzioni ed attività di carattere istituzionale
- unità operative che costituiscono l'articolazione operativa delle aree
- unità di progetto connesse alla realizzazione di programmi di particolare rilevanza strategica

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

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 31/12/2023 è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Direttore		1,00		1,00	
Funzionario amministrativo		2,00		2,00	
Operatore amministrativo		5,5	2,50	7,50	

AREA SOCIO SANITARIA	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Infermiere professionale 7ter LF		12,26	7,68	19,94	
Assistente geriatrico/Operatore socioassistenziale 5 LF		61,76	4,53	66,29	
Operatore sociosanitario 4 LF		29,03	15,79	44,82	
Reha 7ter LF		3,02	2	5,02	

Altro	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	NOTE
Cuoco 4 LF		5,50	0	5,50	
Custode/aiuto cuoco 3 LF		7,29	2,76	10,05	
Inserviente/addetti pulizie 2 LF		25,89	4,76	30,65	

TOTALE	Pianta organica	Posti occupati di ruolo	Posti occupati non di ruolo	TOTALE	Personale in maternità o assente per 104/92
		13,03	0	13,03	
<b>*equivalente a tempo pieno</b>					

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

Le cessazioni prevedibili per l'anno 2024 si possono dichiarare come segue:

Diminuzione del personale per pensionamenti 3

Le assunzioni per ricoprire le cessazioni prevedibili si avranno tramite procedure di selezione e concorsi pubblici

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.

Il consorzio-azienda Centro residenziale di cura Media Pusteria 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"<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 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 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, il consorzio-azienda raccoglie ogni anno opinioni e suggerimenti in riferimento ai servizi offerti.

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

---

<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.*