

*PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027
(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto
2021, n. 113)*

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*. Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

Piano della performance;

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

Piano per le azioni positive;

Piano organizzativo del lavoro agile;

Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si rammenta che **Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe** ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

SEZIONE	OBBLIGO
1 SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
VALORE PUBBLICO	NO
PERFORMANCE	NO
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
OBBIETTIVI GESTIONALI, RISORSE , IMPIEGHI E PROGRAMMI	NO

Tuttavia, si è ritenuto opportuno compilare le sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*” al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, onde venire incontro a quello che è l’intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO al fine di consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il bilancio di previsione finanziario. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell’attività non solo amministrativa dell’ente, ma anche di tutta l’attività erogativa di servizi che Opera Pia Corbetta profonde da quasi ottant’anni. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità. Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l’intera struttura amministrativa dell’ente, coordinata dal direttore.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”, nelle seguenti sottosezioni:

Sottosezione “Disposizioni generali” – sottosezione di secondo livello “Atti generali”;

Sottosezione “Personale” – sottosezione di secondo livello “Dotazione organica”;

Sottosezione “Performance” – sottosezione di secondo livello “Piano della Performance”;

Sottosezione “Altri contenuti” – sottosezioni di secondo livello “Prevenzione della corruzione” e “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”.

Il PIAO 2025/2027, è stato adottato per la prima volta con determinazione direttoriale num. 1 del 14/03/2025. La struttura di tale primo PIAO si è risolta in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all’interno dello stesso.

Pertanto il triennio 2025/2027 costituirà la fase sperimentale dell’approvazione di un piano “integrato” e organico, con la consapevolezza che lo stesso potrà essere soggetto a revisioni al fine di adattarlo alle migliori modalità che saranno acquisite con il tempo alle quali ispirare la redazione del documento.

Si fa presente al Dipartimento della Funzione Pubblica che la Azienda Pubblica di servizi alla persona Opera Pia Corbetta Pietro e figlio Ing. Giuseppe, è Residenza Sanitaria Assistenziale per anziani, è una ex IPAB, trasformatasi in Azienda Pubblica Servizi alla Persona con D.G.R. della Giunta Regionale del Piemonte N. 8-2668 a sua volta resasi necessaria dopo la promulgazione della Legge regionale 2 agosto 2017, n. 12. “*Riordino del sistema delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza.*”

E’ pertanto un Ente non territoriale, assolutamente diverso da un comune: L’Opera Pia non vive di finanza derivata, ma solamente di finanza propria, le cui risorse sono costituite dalle rette di degenza versate dagli anziani Ospiti e loro familiari, dai contributi sul fondo sanitario regionale. Altre entrate sono costituite sempre da servizi a favore della popolazione (Servizio pasti a Domicilio), o da affitti di immobili di proprietà, peraltro ricevuti da munifiche donazioni di benefattori, il cui elenco rende bella e cara la loro memoria. Gli impieghi di tali risorse sono costituiti dall’acquisto di servizi da parte di aziende che erogano servizi di assistenza e cura alla persona, ma anche servizi alberghieri e manutentivi -

secondo contratti di appalto vigenti con esse, nonché per il pagamento di stipendi e contributi e compensi al personale e a collaboratori incaricati.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Sede: Via Gentilini, n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (Novara)

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Presidente -Legale Rappresentante: Gabriele Guala

Durata dell'incarico: mandato amministrativo 2025-2029

sito WEB: operapiacorbetta.it

Codice IPA: **c_b016**

Codice ISTAT: 003023

PEC: operapiacorbetta@pec.it

E-mail: segreteria@operapiacorbetta.it

Telefono: 0321.885215

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2

PRESENTAZIONE DELL'ENTE

La Residenza Sanitaria Assistenziale gestita dall'**Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe**, trasformata in **Azienda Pubblica di Servizi alla Persona** con D.G.R. della Giunta Regionale del Piemonte N. 8-2668, è sita in Via Gentilini 4 a Borgolavezzaro (NO), dispone di n° 86 posti letto suddivisi in quattro nuclei.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (APSP) Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe è stata fondata a seguito del lascito testamentario dell'Ingegnere Giuseppe Corbetta in data 8 maggio 1936, che recitava testualmente: "nomino erede universale delle mie sostanze l'istituenda Opera Pia Corbetta Pietro e figlio Ing. Giuseppe, che avrà per scopo l'amministrazione dei beni da me lasciati e il collocamento delle relative rendite a favore dei poveri di Borgolavezzaro".

Nel 1942 il Re Vittorio Emanuele III, con decreto n. 8211 2 OP, eresse in Ente Morale l'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza Corbetta.

Nel 1947 si insedia il primo Consiglio di Amministrazione e il 1° luglio 1947 vengono accolti i primi ospiti.

Più di recente, l'APSP Opera Pia Corbetta è stata Autorizzata al Funzionamento con Provvedimento dell'ASL di Novara N° 443 del 05/07/2007 e Accreditata con Provvedimento dell'ASL di Novara n° 1027 del 22/12/2010.

La RSA risponde a tutte le normative strutturali e gestionali indicate e richieste dalle normative vigenti ed opera sotto il controllo e la vigilanza esercitate da ASL di Novara per conto della Regione Piemonte.

La RSA offre prioritariamente un servizio di ospitalità a lungo termine e la possibilità di usufruire di ricoveri temporanei, con la finalità di dare un sostegno alle famiglie nei periodi in cui la gestione dell'anziano al domicilio risulta difficoltosa.

La composizione del personale impiegato nella RSA dell'Opera Pia Corbetta è definita in modo tale da garantire i servizi e le prestazioni in conformità agli standard gestionali previsti dalla normativa vigente.

LA MISSION AZIENDALE

Dalla Carta dei Servizi attuale: *“Il nostro obiettivo principale è quello di assistere anziani di ambo i sessi parzialmente o totalmente non autosufficienti garantendo loro la migliore qualità di vita possibile compatibilmente con le patologie e disabilità di cui sono affetti.*

Per raggiungere questo obiettivo ci siamo impegnati nell'organizzare i nostri servizi in modo che venga prestata particolare attenzione, non solo ai bisogni puramente sanitari, ma anche ai bisogni di tipo psicologico, sociale, relazionale, culturale, e riabilitativo dell'anziano.

Tutto ciò in accordo con i più recenti orientamenti che riconoscono il processo di invecchiamento, non necessariamente come un momento “patologico”, ma come una particolare fase della vita, comprendente una propria dimensione emotiva, psicologica, affettiva.

Il nostro lavoro si ispira pertanto ad una concezione olistica dell'uomo e ha come principi generali:

- *Aiutare l'Anziano a mantenere e/o recuperare tutte le sue capacità sia fisiche che psicologiche o comunque ad utilizzare al meglio le sue funzionalità residue;*
- *Personalizzare i programmi assistenziali, riabilitativi e di animazione cercando di soddisfare il più possibile i bisogni dell'Ospite;*
- *Organizzare momenti di incontro con realtà esterne alla struttura per un proficuo scambio di esperienze e mantenere attive le relazioni con l'esterno.”*

In questo senso si innesta ciò che può considerarsi valore pubblico: la RSA rappresenta per la comunità di Borgolavezzaro una Istituzione che cerca il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, ovvero dei suoi Stakeholders, sia interni che esterni, e che quindi, cerca con la propria attività, di aumentare il benessere reale dei propri portatori di interesse, individuabili non solo negli anziani Ospiti e nelle loro famiglie, ma pure fra i fornitori di beni e servizi alla RSA che traggono opportunità di crescita economica, e pure di operatori, dipendenti e non dipendenti.

Creare valore, nel caso della Azienda RSA di Borgolavezzaro, significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento.

L'obiettivo si raggiunge attraverso adeguate politiche programmatiche della gestione, che consentano la creazione del Valore accessorio sopradescritto che deriverà dal raggiungimento dei fini istituzionali per mezzo delle risorse disponibili. La programmazione diventa anche strumento per razionalizzare i processi decisionali. È sottoposta a verifiche periodiche in corso d'anno e quindi a possibili azioni correttive di modifica se evidenziate.

VALORE PUBBLICO

Come sopra evidenziato, l'Opera Pia Corbetta intende creare Valore pubblico, ovvero apportare il miglioramento della qualità della vita e del benessere della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente non solo dei destinatari del servizio, in questo caso gli Ospiti residenti, ma anche di tutti gli stakeholders.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, *stakeholder* in generale) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.

PIANO AZIONI POSITIVE

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "*Valore pubblico*". Tuttavia, si ritiene opportuno la redazione di tale sezione, per dare organicità al documento, aggiungendo il Piano delle Azioni Positive (PAP).

PREMESSE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 nasce in coerenza con la normativa di riferimento, quando compatibile. Viene realizzato pensando a eventuali futuri assetti dell'Azienda, che, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, per altro due gentili signore, ma anche i collaboratori non dipendenti.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*", come seguito alla L. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un piano di azioni positive volto ad "*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare

l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche l'art. 21 della L. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. Sotto questo punto di vista, il Servizio Prevenzione e Protezione della APSP Opera Pia Corbetta ha da sempre valutato i rischi per la salute e sicurezza in maniera capillare, verificandone l'eliminazione o, in subordine, la riduzione, tenendo conto delle diversità di genere, di mansione, età. Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni -come è per ogni Ente o Azienda o Impresa- sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

AZIONI

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2025/2027:

OBIETTIVO N. 1: AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

L'Opera Pia si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

pressioni o molestie sessuali;

casi di mobbing;

atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni. Queste attività rientrano anche nel DVR Stress lavoro correlato quali azioni migliorative.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Opera Pia si impegna a promuovere la qualità della condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Sarà favorito l'ascolto per ogni forma di disagio con la possibilità di rivolgersi all'Organo Interno di Valutazione, e/o al Direttore o al Presidente (quest'ultimo può delegare a questa funzione un altro componente del Consiglio di amministrazione). Nel caso di segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle situazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti, anche mediante il supporto di specialisti esterni.

Nell'anno 2025 sarà aggiornato il documento di valutazione del rischio stress lavoro-collegato, con strumenti adatti all'esiguità del numero dei dipendenti/incaricati. Le risultanze serviranno per valutare eventuali azioni da intraprendere per la migliore gestione dei fattori di stress sul luogo di lavoro.

Soggetti coinvolti: RSPP – SPP, Direzione, Presidenza.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente e i collaboratori incaricati.

Tempistica di realizzazione: corrente esercizio.

OBIETTIVO N. 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il Opera Pia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. L'assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivata.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in casi di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni (caso comunque attualmente assolutamente non prevedibile), Opera Pia si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, Opera Pia valorizza attitudini e capacità personali, anche nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Direzione, Organo di Valutazione

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente, candidati alle selezioni di concorso pubblico

Tempistica di realizzazione: Triennio

OBIETTIVO N. 3: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Nelle attività di formazione si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Si privilegiano a tal fine – per quanto possibile – esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.

OBIETTIVO N. 4: FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO

Opera Pia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, anche a tutela delle esigenze familiari, con la possibilità di promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre.

Particolari necessità di tipo familiare o personale – non solo legate alla genitorialità – vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

OBIETTIVO N. 5: FAVORIRE IL REINSERIMENTO NEL LAVORO PER COLORO CHE SIANO STATI ASSENTI PER MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI O ASPETTATIVE ELIMINANDO QUALSIASI DISCRIMINAZIONE NEL PERCORSO DI CARRIERA

Sarà data particolare attenzione al personale assente per lungo tempo, in particolare garantendo il rispetto delle “*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità*” di cui alla L. 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., favorendo il reinserimento lavorativo di tali unità, sia attraverso l'affiancamento al momento del rientro in servizio, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa

Soggetti coinvolti: Direzione generale

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

Il presente piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, restando sottointesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.

Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

PERFORMANCES.

PREMESSE

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023/2025, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. Tale sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 26 dd. 05.02.2018.

La valutazione delle performances possono diventare strumenti per:

- supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Tenuto conto della strutturazione dell'Ente secondo l'organigramma allegato la valutazione delle performances del personale dipendente avviene secondo criteri di obbiettiva comprensione delle necessità dell'Ente e dei suoi utenti.

Obiettivi

Rispetto indicatore dei tempi medi di pagamento artt. 9 e 10 del d.p.c.m. del 22 settembre 2014. Tale obiettivo pesa il 30% sulla valutazione complessiva attribuita agli obiettivi nel sistema di misurazione della performance prevista per i Responsabili di Settore

Assolvimento di almeno 4 ore di formazione annua per ogni dipendente

Rispetto disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità

Flessibilità nelle mansioni affidate, con capacità di sostituzione temporanea di funzioni rispetto alla collega temporaneamente assente a qualsiasi titolo.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;

il libero e illimitato esercizio dell'accesso, come normato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

1. elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
2. lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI GESTIONE E PROGRAMMATORIE

L'Opera Pia Corbetta è presieduta dal Consiglio di Amministrazione così composto, le cui nomine sono avvengono, ai sensi dello Statuto vigente (Art.7):

GUALA GABRIELE, nominato dalla Provincia di Novara, Presidente e Legale Rappresentante.

STRONA Dr.ssa CRISTINA, nominata dalla Provincia di Novara, quale medico scelto tra i medici di base con studio in Borgolavezzaro. Consigliere.

ISOLA PAOLA, nominato dal Sindaco del Opera Pia di Borgolavezzaro, Consigliere.

CISARI CLAUDIA, nominata dal Sindaco del Opera Pia di Borgolavezzaro, Consigliere.

REGALLI REV. GIANFRANCO, Parroco della parrocchia SS Gaudenzio e Bartolomeo di Borgolavezzaro, membro di diritto.

Sono Organi dell'Azienda il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, Organo di direzione politica che definisce gli obiettivi e i programmi da attuare, verificandone l'attuazione (Art.9 Statuto). Quest'ultima è demandata al Direttore che è responsabile della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'Azienda e, come tale, adotta tutti i provvedimenti di organizzazione delle risorse umane e strumentali disponibili, compresi quelli che impegnano l'Azienda verso l'esterno, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e risponde dei risultati ottenuti (Art. 13 Statuto).

Il Direttore nell'ambito dell'organigramma dell'Ente ha, nelle sue dirette disponibilità le seguenti figure professionali:

un Vice Direttore per integrare la Direzione in caso di assenza;

due Collaboratrici amministrative, preposte, fra l'altro, una all'attività di gestione amministrativa degli Ospiti e la seconda alla gestione contabile e fiscale;

un Direttore Sanitario, figura fondamentale nella attuazione dei piani assistenziali e della loro verifica attuativa nei confronti degli Ospiti;

un Consulente fiscale tributario per le pratiche di tutti gli adempimenti fiscali e la gestione delle pratiche del bilancio;

Un RSPP, collaboratore esterno, per la gestione della sicurezza e salute;

un DPO per gli adempimenti delle norme sulla Privacy;

un OIV per gli adempimenti delle norme anticorruzione;

un Revisore Legale per gli adempimenti di legge relativi alle corretta gestione degli adempimenti contabili e del bilancio pubblico.

Per l'organizzazione dei servizi e la gestione stessa, tuttavia, L'Azienda si avvale da tempo della formula dell'appalto in Global Service: in sostanza tutta l'attività di *core business* (assistenza alla persona, assistenza infermieristica, cure fisioterapiche, attività animatorie) viene appaltata a azienda esterna, unitamente ai servizi generali necessari (Ristorazione, pulizia e igiene, lavanderia), scelta gestionale che consente un risparmio nelle imposte

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

indirette, e soprattutto la garanzia che i servizi siano erogati da Imprese specializzate nel settore della assistenza residenziale alla persona. L'Opera Pia Corbetta mantiene ovviamente la titolarità del contratto con ASL, e, oltre ad appaltare i servizi come sopra, effettua tutte le verifiche e i controlli contemplati nelle obbligazioni contrattuali, ovvero gli adempimenti richiesti da Asl per mantenere l'accreditamento regionale. La verifica, da parte di Opera Pia, di tali obbligazioni non si ferma ovviamente a mera verifica degli articoli di capitolato - presupposto assolutamente necessario - ma passa attraverso il controllo della qualità erogata e della qualità percepita dai clienti.

Processo produttivo dei servizi agli Ospiti

Per ogni anziano ospite viene assicurata una forma globale di assistenza, attraverso la Direzione Sanitaria e il Servizio dei Medici di base, unitamente a prestazioni infermieristiche e di assistenza alla persona nei suoi bisogni primari, da trattamenti fisioterapici e da una équipe di animatori. Tutto ciò è integrato da indispensabili servizi di supporto, ovvero Ristorazione, Lavanderia, Pulizia e Igiene, Servizi di manutenzione, Servizi Amministrativi. Questi ultimi, oltre alle funzioni amministrative proprie, consentono a Opera Pia Corbetta - titolare del contratto di accreditamento regionale - grazie anche al supporto di professionisti esterni, come più sopra indicato, l'effettuazione di tutti i controlli interni necessari alla verifica delle prestazioni erogate.

Fattori Produttivi per l'ottenimento degli Obiettivi di Produzione.

Il Lavoro. Con esso intendiamo le risorse apportate dalle aziende appaltatrici dei servizi istituzionali. Per tali attività da tempo è stata scelta, come sopra indicato, la formula dell'appalto in Global Service: l'appaltatore designato, Nuova Assistenza Soc. Coop Sociale, fornisce il capitale umano necessario alla produzione ed erogazione dei servizi richiesti, che sono: servizi sanitari ed assistenziali, di riabilitazione ed animazione, ovvero i servizi *core business*, e poi le altre attività tipiche, quali i servizi di lavanderia, pulizia e igiene. Anche la ristorazione, servizio fondamentale per il benessere degli anziani Ospiti, è affidata a Nuova Assistenza, con produzione dei pasti direttamente all'interno della RSA - utile elemento di sostegno alla qualità globale del servizio - nei locali ed impianti cucina che Opera Pia mantiene efficienti e conformi alle norme di gestione in sicurezza degli impianti e conformi alle norme di sicurezza alimentare (Nuova Assistenza ha redatto, ovviamente, un proprio piano HACCP).

Altri servizi di supporto quali le manutenzioni alla sede dell'Ente e a impianti e macchinari sono invece rimasti in capo a Opera Pia che sceglie aziende fornitrici di sicura affidabilità.

Nuova Assistenza quale titolare dell'appalto in global service, collabora strettamente con la Fondazione attraverso la presenza di referenti qualificati.

È di fondamentale importanza che l'appaltatore - essendo importante stakeholder - abbia tuttavia coscienza della propria funzione di partner dell'Ente, più che solamente semplice fornitore di servizi.

L'appaltatore Nuova Assistenza è tuttavia Azienda certificata secondo la Certificazione di Qualità ISO 9001, importante modalità gestionale a garanzia del servizio reso.

Passiamo ora alla programmazione e agli obiettivi gestionali prossimi.

Obiettivi della Produzione

PIENA OCCUPAZIONE DELL'ISTITUTO

È ovviamente obiettivo fondamentale, ma si consideri che alla piena occupazione contrastano molti fattori esogeni alla struttura, quali: diffusione delle cure domiciliari, diminuita capacità reddituale delle famiglie, disponibilità di badanti, maggiore offerta di posti letto grazie alla realizzazione di nuove ed organizzate RSA, ecc. quindi l'offerta di soluzioni assistenziali per gli anziani è assai più ampia ed il "serbatoio" della lista di attesa non è una più, per l'ente, una risorsa sicura come in passato.

La conseguenza è che i tempi di rioccupazione dei posti lasciati vuoti si allungano. Tutto ciò fa ritenere che il mantenimento della piena occupazione dei posti letto della residenza, fattore determinante per l'efficienza complessiva, sarà anche per il 2025 una importante sfida per il management aziendale. Per vincerla serve mantenere un approccio alla qualità dei servizi considerando che la loro pianificazione, organizzazione ed implementazione migliora con il coinvolgimento di tutti gli operatori, in modo che ognuno di essi sia protagonista del servizio da erogare e pertanto possa contribuire alla migliore evoluzione del processo lavorativo di cui fa parte: migliori comportamenti degli operatori – a qualsiasi livello – generano miglioramenti qualitativi; migliore qualità del servizio contribuisce a vincere sulla concorrenza ormai ampiamente diffusa, ovvero essere attrattivi verso la possibile domanda di servizi residenziali.

Come in passato, vista l'importanza della piena occupazione della RSA, anche nel 2025 saranno promosse dal CdA politiche strategiche di promozione della Residenza, sia a livello locale, sia al di fuori di essa. Sarà compito sia degli organi istituzionali, che del management interno, trovare le soluzioni e le iniziative migliori per la promozione dell'APSP Opera Pia. Fra esse si evidenzia una continua manutenzione ed aggiornamento del sito internet, utile veicolo di conoscenza e divulgazione, con, al suo interno, le descrizioni sempre aggiornate dei servizi offerti, ovvero l'aggiornamento continuo della Carta dei Servizi, sempre con una attenzione particolare alla *mission* aziendale ed ai valori etici che traspaiono sia dai documenti istituzionali, sia dall'azione di ogni singolo Operatore.

Fonti finanziarie

RETTE DI DEGENZA

Come noto le rette per gli Ospiti in convenzione con ASL -che costituiscono circa i 2/3 del totale ospiti- sono imposte dal servizio sanitario regionale, pertanto la leva dei proventi derivanti dalle rette degli ospiti non in convenzione è tutto sommato limitata. Essa è tuttavia articolata secondo lo stato nosologico dell'Ospite inserito, come sotto specificato:

Rette giornaliere per ospite in vigore dal giorno 1 agosto 2024 (All. Deliberazione 12/2024)

- 1)** Intensità assistenziale bassa o medio-bassa per ospiti residenti nel Opera Pia di Borgolavezzaro € 66,75
- 2)** Intensità assistenziale media, medio alta per ospiti residenti nel Comune di Borgolavezzaro € 70,05
- 3)** Intensità assistenziale alta, alta livello incrementato per ospiti residenti nel Comune di Borgolavezzaro € 72,80
- 4)** Intensità assistenziale bassa o medio-bassa per ospiti non residenti nel Comune di Borgolavezzaro € 68,75

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

- 5) Intensità assistenziale media, medio alta per ospiti non residenti € 74,25
- 6) Intensità assistenziale alta, alta livello incrementato per ospiti non residenti € 79,75
- 7) Supplemento camera singola € 7

Attualmente non sono previsti aumenti per il 2025.

Attualmente, all'atto dell'inserimento in RSA non viene richiesto ai familiari dell'anziano, alcun deposito cauzionale, elemento questo, senza dubbio molto favorevole per la clientela.

POLITICHE DI BILANCIO ORIENTATE ALL'EQUILIBRIO ED AL RECUPERO DI RISORSE DA DESTINARE AD INVESTIMENTI

Come nei precedenti esercizi, anche nel 2025, vista la rigidità dei ricavi della gestione caratteristica, il Management di Opera Pia Corbetta intende mantenere l'attenta politica di controllo dei costi generatasi con l'appalto in global service di tutti i servizi assistenziali, sanitari dell'Azienda. Come noto, il vantaggio principale di una gestione in Global service è quello di avere il beneficio fiscale della ridotta imposizione indiretta (IVA), ma anche altri vantaggi gestionali si possono realizzare grazie alle economie di scala in capo all'appaltatore, alla possibilità di fidelizzare l'appaltatore stesso, di concordare politiche di gestione orientate alla qualità ed all'economicità i cui benefici si riversino tuttavia anche su Opera Pia e sui suoi Ospiti.

Il Capitolato attualmente vigente con l'appaltatore, improntato alle esigenze della Opera Pia e dei suoi Ospiti, regola l'erogazione dei seguenti servizi istituzionali (vedi tabella sottostante):

SERVIZI EROGATI	OPERATORI UTILIZZATI	IMPIEGO
Servizi di assistenza alla persona	Operatori Socio Sanitari	diversi operatori H 24/7 gg settimanali
Servizi di cura infermieristici	Infermieri	diversi operatori H 24/7 gg settimanali
Servizi di animazione sociale	Animatori	diversi operatori su 5/gg settimanali
Servizi di cure fisiche / fisioterapiche	Terapisti della riabilitazione	diversi operatori su 5/gg settimanali
Servizi di lavanderia e guardaroba	Operai con anzianità di servizio nello specifico servizio	diversi operatori su 7/gg settimanali
Servizi di igiene e pulizia degli ambienti	Operai con anzianità di servizio nello specifico servizio	diversi operatori su 7/gg settimanali
Servizi di Ristorazione	Operatori specializzati nella ristorazione e/o formati nella attività specifica	diversi operatori su 7/gg settimanali

INVESTIMENTI

Per il triennio 2025/2027, non sono, allo stato, previsti importanti interventi edili o impiantistici di riqualificazione della struttura, salvo interventi di manutenzioni ordinarie (es tinteggiature al primo piano) e di acquisto macchinari per la cucina.

Il motivo è da ricercarsi nella programmazione della gara in Partenariato pubblico privato a cui l'amministrazione ha dato il proprio assenso sulla base di una proposta, ai sensi dell'art. 193 del Codice dei contratti pubblici, per la concessione della progettazione esecutiva, ristrutturazione, gestione e manutenzione della Residenza Sanitaria Assistenziale.

L'importo complessivo indicato nel progetto presentato è pari a € 4.654.907,22 di cui € 2.567.472,22 per i lavori di ristrutturazione e miglioramento dei locali e € 2.087.435 a titolo di canone di concessione per la gestione con passaggio della titolarità delle convenzioni con ASL all'aggiudicatario della gara.

Con le deliberazioni num.26/2024 e num.33/2024 del Consiglio di amm.ne, è stata approvata la proposta, tuttavia con successivi approfondimenti espressi dalla commissione di valutazione del progetto (costituita con deliberazioni num. 36/2024 e 40/2024) Opera Pia ha richiesto diverse modifiche alla progetto del proponente.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale tenuto conto di quanto sopra esposto viene praticamente a cadere, vista la prossima attuazione del passaggio dell'Ente alla forma della Concessione di servizio.

POLITICHE AZIENDALI PER IL PERSONALE E PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES/STRUMENTI DI CONCILIAZIONE LAVORO -FAMIGLIA/FORMAZIONE

Il personale dipendente, che come sopra indicato consta di due unità, con notevole anzianità di servizio in Opera Pia, può definirsi altamente fidelizzato, per cui la valutazione delle performances è legata a criteri obbiettivi facilmente osservabili dalla Direzione: responsabilità nei compiti affidati, continuità delle presenze, disponibilità all'apprendimento di nuove modalità lavorative -specie nuovi software- e acquisizione di nuove attività e mansioni. La valutazione è sin ora risultata ampiamente positiva, per cui per ogni anno vengono liquidate le somme previste a bilancio quali compensi incentivanti la produttività.

Anche la conciliazione casa/lavoro viene facilmente attuata in Opera Pia data la flessibilità delle due collaboratrici nell'alternarsi, quando necessario -ferie malattie, assenze a qualsiasi titolo- alla presenza in servizio.

Relativamente alla formazione, per l'anno 2025 il Piano formativo prevede corsi sulla Privacy, sulla sicurezza antincendio, e sui programmi gestionali in uso.

POLITICHE AZIENDALI DI VIGILANZA E PREVENZIONE DI INFEZIONI PANDEMICHE e DELEL INFEZIONI CORRELATE ALLA ASSISTENZ (I.C.A.)

La gestione regolare dei servizi della RSA pur in condizioni di criticità, derivanti dalla presenza eventuale di situazioni di contagio, rimane anche per il triennio 2025/2027 importante obbiettivo gestionale. In questa ottica, pertanto, la revisione delle procedure per

la prevenzione di contagi di tipo pandemico, oltre che la revisione delle procedure per la prevenzione delle ICA , saranno uno degli obiettivi gestionali in capo al servizio medico interno, in collaborazione con gli altri servizi sanitari interni ed i consulenti esterni.

INCONTRI E CONTATTI ED INTERAZIONI OSPITI/FAMILIARI/FONDAZIONE

Anche per il periodo 2025/2027 massime garanzie per i contatti fra gli Ospiti ed i propri familiari, requisito fondamentale per la vita degli Anziani: benché sia ormai consentita la “libera circolazione” dei familiari all’interno degli spazi comuni - e se necessario, anche nelle stanze degli Ospiti - si devono mantenere le precauzioni fondamentali, quali per i familiari astenersi dalle visite in caso di sintomi influenzali e della preventiva disinfezione delle mani.

Viene mantenuto anche l’intervallo di visita attuale (tutti i giorni dalle 9.30-11.30; 15.30-17.30) senza necessità di appuntamento.

Feedback dal Cliente

Per il triennio 2025/2027 verrà distribuito annualmente ai familiari un Questionario per la soddisfazione del Cliente. I risultati dell’indagine saranno poi discussi dal management interno per trarre opportuni indirizzi gestionali.

POLITICHE PER IL MANTENIMENTO / MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA’

A seguito della strategia di completa esternalizzazione dei servizi sopra descritta, a Opera Pia e al suo apparato rimangono tutti gli importanti compiti legati alla verifica del mantenimento dei requisiti di accreditamento regionale, sia per ciò che concerne gli standard strutturali, che gestionali, che soprattutto di qualità del servizio erogato. Il controllo sulle prestazioni rese dagli appaltatori viene assicurato dal fidelizzato personale dipendente della Opera Pia, due unità amministrative, direttamente a disposizione della Direzione aziendale . Per ciò che concerne le attività *core business*, sia il controllo, come pure la programmazione sanitaria dell’Ente, sono svolte dal settore medico, ovvero dal Direttore Sanitario e dai medici di base degli Ospiti.

Le funzioni di controllo sopra indicate vengono pure integrate da professionisti esterni a contratto, secondo le funzioni e mansioni e preparazione professionale di ciascuno;

Controlli di qualità del servizio socio-sanitario-assistenziale: Direttore Sanitario, Dr. Maurizio Dugnani

Controlli per la sicurezza e salute sul lavoro: R.S.P.P. Ing. Mattia Rossi e Medico Competente Dr. Mauro Lorenzon.

Per il triennio 2025/2027 l’Ente, metterà particolare accento sulla reperibilità di dati quantitativi, utili indicatori della qualità del servizio, ovvero, i seguenti:

*relativamente alla cura e assistenza degli anziani:

Valore del turn-over degli anziani ospiti, ovvero permanenza media nella residenza: è utile onde capire il “peso assistenziale” complessivo sulla residenza;

Numero Anziani soggetti a contenzione fisica (escluse le spondine): è un modo per capire la diffusione delle contenzioni;

Media annuale della occupazione dei posti letto disponibili;

Numero di cadute registrate in un anno;

Numero di revisioni del PAI per ogni Ospite;

Attuazione di attività di screening, ovvero esami ematochimici, numero di verifiche in un anno;

Numero di incontri per redazione/revisione dei PAI da parte della équipe socioassistenziale;

Numero ospiti deceduti in RSA;

Numero ospiti che volontariamente lasciano la RSA;

Numero ospiti esposti al Rischio nutrizionale ed uso integratori;

*relativamente agli operatori:

Turn-over del personale (sapere quanti operatori permangono con continuità nella Fondazione è indice di fidelizzazione del personale);

Numero di iniziative di welfare aziendale o di incentivazione del personale;

Numero di iniziative di attuazione di procedure che favoriscano la conciliazione vita lavoro;

Numero di ore di formazione obbligatoria e non obbligatoria.

ALTRI SERVIZI EROGATI DA OPERA PIA

Alla Opera Pia Corbetta fa capo anche il servizio pasti a domicilio, che prevede la distribuzione di pasti trasportati, prodotti e confezionati, presso la Cucina centralizzata della RSA e destinati a Utenti domiciliari, in questo esaudendo una richiesta del Comune e quindi venendo così incontro a esigenze del territorio.

OBIETTIVI DEI DIVERSI SERVIZI

L'assistenza agli ospiti, che ovviamente è la attività per la quale la Opera Pia è stata costituita, è erogata sulla base delle differenti competenze (mediche, infermieristiche, riabilitative, assistenziali), a cui si uniscono i servizi di supporto amministrativi, della ristorazione e generali.

In particolare, l'operatività assistenziale è assicurata tramite l'integrazione dei diversi aspetti e momenti di cura, attraverso la stretta collaborazione dei vari operatori ed il loro costante aggiornamento. Ciò si sostanzia in:

- un piano assistenziale personalizzato per ogni singolo ospite (PAI);
- una valutazione multi-dimensionale di ogni singolo ospite, aggiornata periodicamente;
- riunioni periodiche dell'équipe interdisciplinare;
- corsi di formazione/aggiornamento del personale;
- la redazione di appositi protocolli univoci per l'effettuazione delle attività di cura e assistenza;
- nel confronto professionale con la Unità Valutativa Geriatrica della locale ASL periodicamente presente in Opera Pia

I dati delle valutazioni espresse da tutte le figure professionali coinvolte nel piano di assistenza individualizzata (PAI), vengono raccolti nel fascicolo sociosanitario che consente la conoscenza globale delle condizioni dell'ospite.

ALLEGATI:

- Funzionigramma Aziendale
- Organigramma Aziendale
- Organigramma della Sicurezza Aziendale.

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

Allegato 1 **FUNZIONIGRAMMA OPERATIVO DELL'AZIENDA** **PUBBLICA DI SERVIZI**
ALLA PERSONA "OPERA PIA PIETRO CORBETTA E FIGLIO ING. GIUSEPPE"

NOME E COGNOME	RAPPORTO DI LAVORO	QUALIFICA	FUNZIONI	NOTE
Gabriele Guala	Nominato da Amministrazione Provincia di Novara	Presidente	Rappresentante Legale e Presidente CDA	Datore di lavoro
Maria Cristina Strona	Nominato da Amministrazione Provincia di Novara	Consigliere	Componente CDA	Datore di lavoro
Don Gianfranco Regalli	Parroco con nomina da statuto	Consigliere	Componente CDA	Datore di lavoro
Maria Claudia Cisari	Nominata da Comune di Borgolavezzaro	Consigliere	Componente CDA	Datore di lavoro
Paola Isola	Nominato da Comune di Borgolavezzaro	Consigliere	Componente CDA	Datore di lavoro
Gian Umberto Dinegro	Incarico fiduciario da CDA	Direttore Segretario	Responsabile struttura e Segretario CDA	Collaboratore esterno a tempo determinato
Luigi Leone	Incarico fiduciario da CDA	Vice Direttore	Tutte le funzioni vicarie del Direttore	Collaboratore esterno a tempo determinato
Maurizio Dugnani	Incarico fiduciario da CDA	Direttore Sanitario	Direzione Sanitaria e Responsabile Emergenze Pandemiche	Collaboratore esterno a tempo determinato
Marilinda Digennaro	Dipendente a tempo indeterminato 31 ore/sett.	Funzionaria amministrativa	Funzioni principali: 1. fatturazione attiva ASL e Comuni 2. fatture passive 3. gestione contabilità 4. Supporto alla redazione degli atti amministrativi 5. Debito informativo ASL	Dipendente di ruolo
Carla Carbonini	Dipendente a tempo indeterminato 35 ore/sett.	Funzionaria amministrativa	Funzioni principali: 1. protocollazione 2. fatture attive ospiti 3. rapporto con l'utenza 4. gestione liste attesa 5. acquisti in outsourcing di lieve entità e piccola cassa 6. debito informativo	Dipendente di ruolo
Mauro Lorenzon	Incarico fiduciario da CDA	Medico Competente	Sorveglianza sanitaria dipendenti Applicazione D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Collaboratore esterno a tempo determinato
Luciana Negri	Incarico fiduciario da CDA	Organo Indipendente di Valutazione ex	Applicazione D.Lgs.231/2001 e s.m.i.	Collaboratore esterno a tempo determinato

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Corbetta Pietro e Figlio Ing. Giuseppe

Via Gentilini n. 4 – 28071 Borgolavezzaro (NO) - Tel 0321 885215

P.IVA 01103920037 Codice Fiscale 80006710034

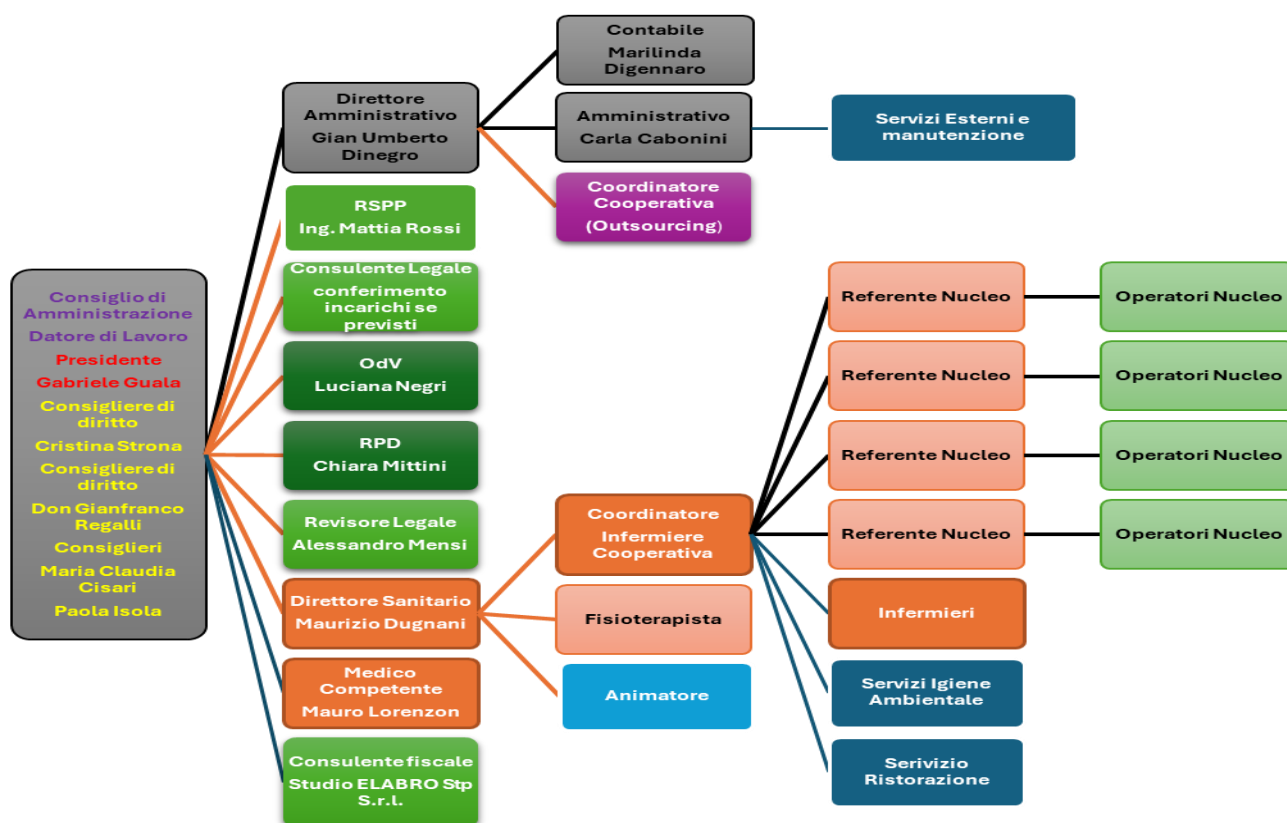
Mail: segreteria@operapiacorbetta.it - PEC: operapiacorbetta@pec.it

sito WEB: operapiacorbetta.it

		D.Lgs. 231/2001		
Sara Scattolin	Incarico fiduciario da CDA	Incarico RPD-Responsabile Protezione Dati	Applicazione Regolamento 2016/679 GDPR e s.m.i.	Collaboratore esterno a tempo determinato
Ing. Mattia Rossi	Incarico fiduciario da CDA	RSPP	Applicazione D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	Collaboratore esterno a tempo determinato
Alessandro Mensi	Incarico fiduciario da CDA	Revisore Legale		Collaboratore esterno a tempo determinato
Operatori Cooperativa Nuova Assistenza Soc. Coop. Soc. ONLUS	Affidamento in outsourcing	Varie qualifiche in relazioni alle attività svolte	Servizi assistenziali, socio-sanitari e alberghieri agli ospiti della RSA	Operatori esterni
Operatori esterni	Affidamento appalti e/o servizi	Competenze diverse	Forniture, Manutenzioni, Controllo impianti	Collaboratori esterni a contratto
Servizi Comunali	Dipendenti comunali e aziende comunali	Competenze diverse	Gestione utenze varie	Collaboratori esterni

Allegato 2

Organigramma Funzionale dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opera Pia Pietro Corbetta e Figlio Ing. Giuseppe



Allegato 3 - ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA

DATORE DI LAVORO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CHE DELEGA IL PRESIDENTE

RESPONSABILE SER. PREV. E PROTEZIONE

R.S.P.P. Ing. Mattia Rossi

MEDICO COMPETENTE

Dr. Mauro Lorenzon.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Vacante-In attesa di nomina di RTLS

ADDETTI ALL'EMERGENZA

CARLA CARBONINI

MARILINDA DI GENNARO

ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO

CARLA CARBONINI

MARILINDA DI GENNARO