

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

PIO ISTITUTO ELEMOSINIERE - ALBERTONE DEL COLLE

Relazione sulla performance 2024



SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. I principali risultati raggiunti	3
SEZIONE 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	5
2.4 Organizzazione.....	9
2.5 Risorse strumentali ed economiche	10
2.6 Risorse umane	10
3. Misurazione e valutazione della performance	11
3.1 La strategia interna	11
3.2. Risultati ottenuti	12

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 150/2009 è lo strumento attraverso cui l'Azienda pubblica di servizi alla persona Pio Istituto Elemosiniere – A. del Colle (di seguito Azienda) illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2024, concludendo in questo modo il secondo anno del ciclo di gestione della performance avviato con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione, con il quale sono stati, tra l'altro definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

La presente Relazione, redatta secondo quanto indicato dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n.3 di novembre 2018, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con evidenza di eventuali scostamenti registrati nel corso del 2024 e con indicazione delle cause e delle eventuali misure correttive adottate.

SEZIONE 1. I principali risultati raggiunti

Nel corso del 2024, l'Azienda ha operato, in particolare, per la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- offrire un livello qualificato di assistenza sociosanitaria nel pieno rispetto della dignità, dell'intimità, della riservatezza e delle esigenze di ciascun ospite/cliente;
- operare secondo un approccio protesico alla cura delle persone anziane fragili per garantire il loro benessere e il contenimento dello stress di chi di loro si occupa;
- operare nell'ottica di un processo dinamico, terapeutico ed educativo che sostenga l'inserimento della persona in struttura e che consideri i bisogni della persona medesima, tenendo presenti anche i livelli di assistenza (potenzialmente migliorabili) contenuti nella Carta dei Servizi;
- contribuire alla valutazione multidimensionale degli ospiti/clienti e alla pianificazione assistenziale individualizzata;
- attuare gli interventi assistenziali pianificati;
- caratterizzare l'ospitalità attraverso interventi personalizzati ed orientati alla promozione dell'autonomia, al mantenimento o al recupero delle capacità funzionali,

cognitive, affettive e psico-sociali della persona anziana attraverso lo sviluppo di molteplici attività;

- favorire la socializzazione degli ospiti/clienti;
- adottare linee guida/protocolli/procedure, relativamente alla sicurezza degli ospiti/clienti, alla prevenzione delle cadute, della malnutrizione e della disidratazione, delle lesioni da decubito, delle infezioni correlate all'assistenza, ecc.;
- collaborare a progetti specifici per migliorare la qualità dell'assistenza e il benessere degli ospiti e in particolare alla realizzazione di un sistema di cura protesico;
- motivare e valorizzare il personale di assistenza, responsabilizzandolo e rendendolo partecipe alla mission aziendale, agli obiettivi e ai programmi individualizzati, attraverso corsi di aggiornamento, un'organizzazione del lavoro flessibile e riducendo il carico di lavoro con l'apporto di adeguata strumentazione.

La gestione efficiente delle risorse economiche ed umane e la gestione efficace, nel raggiungimento degli obiettivi e il contestuale sviluppo di una organizzazione leggera e competente rappresentano le condizioni fondamentali per il conseguimento della solidarietà, partecipazione, rispetto e valorizzazione della persona.

Il coinvolgimento e il confronto costante con i soggetti istituzionali competenti sono ritenuti gli elementi imprescindibili per la lettura dei bisogni rilevati e inespressi del territorio per dare risposte adeguate alle mutevoli esigenze dei cittadini attraverso l'erogazione di servizi differenziati.

Al fine di garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità richieste dalla normativa in vigore agli enti della pubblica amministrazione e di realizzare una rete diversificata di servizi pubblici rivolta alla popolazione anziana del territorio del gemonese e carnico, l'A.S.P. ha provveduto a stipulare con l'A.S.P. della Carnia San Luigi Scrosoppi e con l'A.S.P. Stati Uniti d'America un accordo di aggregazione per la gestione comune di attività di programmazione, progettazione, affidamento, esecuzione e controllo per l'acquisizione di beni e servizi o lavori.

Con l'A.S.P. della Carnia San Luigi Scrosoppi è stata inoltre sottoscritta una convenzione per la condivisione di funzioni di Direttore generale.

I dati sul tasso di occupazione raggiunto nel 2024 pari al 99% confermano il ruolo importante rivestito dalla Residenza per anziani di primo livello gestita dall'A.S.P. all'interno della rete dei servizi sociosanitari e dimostrano inoltre che il tasso di occupazione dei posti letto ha

ampiamente raggiunto nel 2023 i valori pre-pandemia. Questi dati, aggregati alla presenza di una lista di attesa, oltre a restituire riscontri positivi in merito alla qualità dei servizi erogati dalla struttura, confermano che le strutture residenziali per anziani, nonostante siano state aspramente criticate durante la pandemia, rimangono un servizio indispensabile nell'assistenza agli anziani.

SEZIONE 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

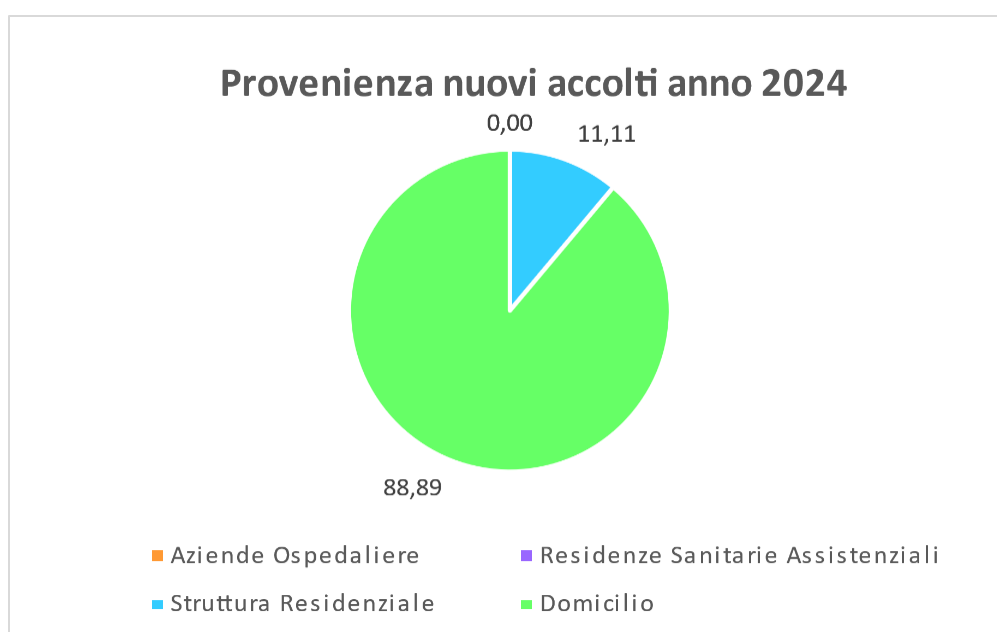
2.1 Il contesto esterno in cui opera l'Azienda

Il Comune di Venzonè è uno dei sei Comuni che fanno parte della Comunità di montagna del gemonese.

La sua popolazione è di 1933 abitanti al 31.12.2023. Dal 2003 al 2023 si è assistito a una perdita del 18,26% di popolazione. La fascia d'età più rappresentativa è quella tra i 40 e 59 anni che rappresenta il 29,1 %. La fascia degli ultrasessantacinquenni rappresenta il 26,60% della popolazione complessiva. L'analisi dei dati demografici dei singoli comuni della Comunità della Montagna mette in luce il progressivo aumento degli anziani che vivono soli.

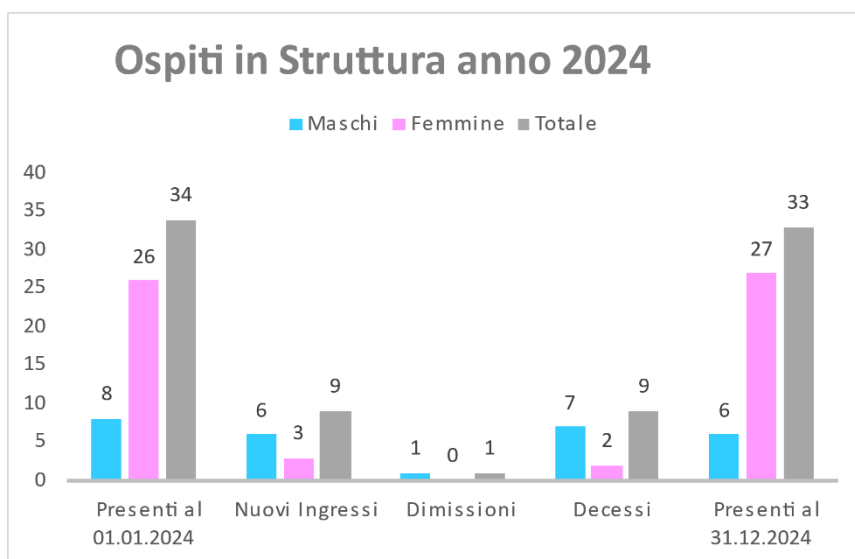
2.2 Il target di utenza

Il target a cui si rivolge l'ASP è rappresentato prevalentemente dalla fascia di età over 65. Inoltre dalla tabella sottostante, si evince che quasi l'89% dei nuovi accolti proviene dal domicilio.

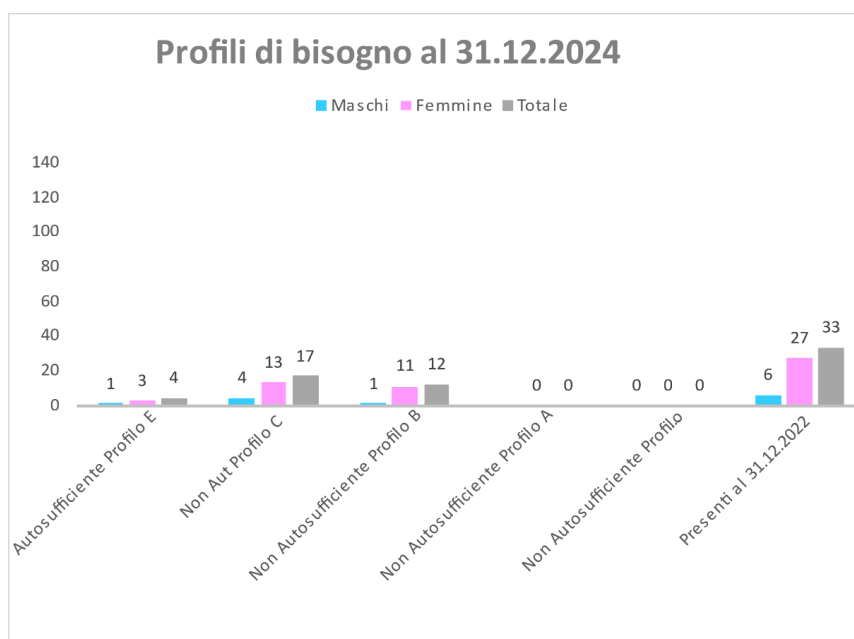


I numeri confermano il ruolo che il servizio residenziali assume nel contesto territoriale per l'accoglimento di persone con bisogni assistenziali lievi provenienti dal domicilio e che, per ragioni diverse, hanno la necessità di essere accolti in una struttura comunitaria per il soddisfacimento dei bisogni assistenziali di base.

Come si evince dal grafico ben 27 ospiti su 33, presenti al 31.12.2024, era di sesso femminile.



In coerenza con l'autorizzazione all'esercizio rilasciata, i profili assistenziali più numerosi sono rappresentati dal profilo "B" e "C", che comprende persone che presentano bisogni sanitari medio bassi e necessità assistenziali medie.



Complessivamente nel 2024 si sono registrate 12215 giornate di presenza e 94 di assenza dovute per lo più a ricoveri ospedalieri.

2.3 Il contesto interno

L'organizzazione dell'A.S.P. Pio Istituto Elemosiniere – A. del Colle ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza.

Il Regolamento di organizzazione e il Codice Etico affermano che l'Azienda e tutti i suoi collaboratori devono agire nel rispetto della normativa vigente ed in particolare con riguardo a:

- prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche;
- rispettare la normativa sulla prevenzione della corruzione e sugli obblighi di trasparenza, secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale Anticorruzione;
- diffondere e consolidare la cultura della salute e della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori (D.lgs. n. 81/2008, c.d. Testo Unico sulla Sicurezza);
- tutelare la privacy di collaboratori e utenti, adottando standard che specificano le

informazioni che l'Azienda richiede e le relative modalità di trattamento e di conservazione (D.lgs. n. 196/2003, c.d. Testo Unico sulla Privacy)

- assicurare il rispetto della normativa giuslavoristica nei processi di reclutamento e di impiego del personale nonché nella gestione dei contratti collettivi ed individuali di lavoro;
- assicurare il rispetto delle pari opportunità nei processi organizzativi di assunzione, formazione, valutazione, retribuzione, attribuzione di responsabilità e sviluppo professionale, in coerenza con il livello di adeguatezza delle competenze possedute, in particolare garantendo che i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per genere, orientamento sessuale, etnia, religione, nazionalità, appartenenza politica, età e disabilità;
- garantire tutti i diritti connessi alla maternità e alla paternità, con particolare riferimento anche ai congedi parentali o per malattia del figlio;
- assicurare il rispetto della normativa regionale in materia di autorizzazione all'esercizio delle Residenze per anziani (in particolare con riferimento alla DPR 144/2015 "Regolamento di definizione dei requisiti, dei criteri e delle evidenze minimi strutturali, tecnologici e organizzativi per la realizzazione e per l'esercizio di servizi semiresidenziali e residenziali per anziani").

Il Codice Etico s'informa ai seguenti principi etici generali:

- a) centralità della persona: si impegna, in coerenza con la propria visione etica, a promuovere il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale e della dimensione relazionale con gli altri, mediante condizioni di lavoro e di ospitalità rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro e di permanenza sicuri e salubri;
- b) continuità: si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie per garantire la continuità nel tempo dei servizi offerti. Si impegna inoltre a garantire a tutti gli Utenti il diritto ad ottenere le informazioni che li riguardano e alla presentazione di osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio;
- c) coinvolgimento e partecipazione: si impegna a garantire la partecipazione e il coinvolgimento degli Utenti alle prestazioni che gli sono erogate nel rispetto del principio dell'autodeterminazione della persona;

- d) responsabilità: si impegna ad assumere consapevolmente decisioni ed azioni atte a risolvere i problemi di salute ed a soddisfare i bisogni espressi dalle persone accolte e pertanto ogni operatore, assume come diritto-dovere la necessità di ampliamento delle proprie conoscenze per soddisfare tali bisogni;
- e) lavoro d'équipe multidisciplinare: l'Azienda favorisce il lavoro d'équipe come strumento per rispondere in modo appropriato ai molteplici e complessi bisogni dell'Utente e perseguire la continuità assistenziale;
- f) diligenza professionale: si impegna ad erogare i propri servizi secondo criteri di competenza, precisione, puntualità, cautela, onestà;
- g) dialogo e collaborazione: si impegna a promuovere il dialogo e la collaborazione con i cittadini e con le loro organizzazioni di volontariato sociale;
- h) non discriminazione: si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, rifiutando qualunque forma di discriminazione basata sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'etnia, sulla religione, sulla nazionalità, sull'appartenenza politica, sull'età e sulla disabilità. Sono inoltre vietati tutti i comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

2.4 Organizzazione

La governance dell'Azienda pubblica di servizi Pio Istituto Elemosiniere - A. del Colle è composta da:

1. un Consiglio di Amministrazione che rappresenta l'organo di indirizzo politico amministrativo e di vigilanza sull'azione amministrativa e gestionale dell'Azienda. È composto da 5 componenti di cui il Presidente nominato dal Sindaco del Comune di Venzona e 4 consiglieri nominati dal Consiglio Comunale di Venzona. Tra le sue funzioni rientra la nomina del Direttore generale;
2. un Presidente che ha la rappresentanza legale dell'Azienda, promuove e dirige l'attività del Consiglio e sovrintende al regolare funzionamento dell'Ente;
3. un Direttore generale, responsabile della gestione amministrativa, tecnica e finanziaria e del raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di amministrazione, dirige la struttura ed i servizi dell'Azienda;
4. un Organo di revisione contabile, al quale viene attribuito il ruolo di controllo sulla regolarità contabile e di vigilanza sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Azienda.

Trattandosi di una struttura con una capacità inferiore ai 65 posti letto, il Consiglio di Amministrazione svolge anche le funzioni gestionali, avvalendosi del supporto tecnico giuridico di un Direttore Generale.

Ai sensi della convenzione stipulata in data 29.06.21, l'incarico di Direttore generale è affidato alla scrivente Annalisa FAGGIONATO, dirigente a tempo determinato dell'Azienda pubblica di servizi alla persona della Carnia San Luigi Scrosoppi.

2.5 Risorse strumentali ed economiche

La struttura residenziale per anziani di primo livello è regolarmente autorizzata all'esercizio dall'Azienda sanitaria territorialmente competente in quanto rispondente ai requisiti strutturali, organizzativi e di dotazione di personale previsti dall'Amministrazione regionale. Ogni anno sono destinate importanti somme del bilancio per garantire il mantenimento di elevati standard di benessere ambientale e di efficientamento degli impianti.

Le risorse finanziarie gestite dall'Azienda provengono da due fonti principali: il pagamento delle rette di accoglienza e i finanziamenti regionali previsti per l'accoglimento di persone non autosufficienti.

2.6 Risorse umane

Per scelte operate dal Consiglio di amministrazione l'erogazione dei servizi necessari a garantire l'attività assistenziale e la gestione della Residenza per anziani non autosufficienti di primo livello dell'A.S.P. Pio Istituto Elemosiniere Alberton del Colle di Venzona, viene assicurata attraverso un'organizzazione di servizi gestita in forma integrata del tipo Global Service, affidata con procedure di evidenza pubblica.

Le prestazioni oggetto dell'appalto riguardano:

- l'assistenza infermieristica, comprensiva della funzione del governo assistenziale;
- l'assistenza riabilitativa, motoria e sensoriale;
- l'assistenza diretta all'ospite;
- l'animazione e la socializzazione;
- il servizio di taglio di capelli e barba, di cura di mani e piedi;
- il servizio di igiene ambientale;
- il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti sanitari;

- il servizio di manutenzione delle aree esterne, degli edifici, degli arredi e delle attrezzature;
- il servizio di ristorazione;
- il servizio di trasporto ospiti;
- il servizio di guardaroba, lavanderia biancheria ospiti e lavanolo di biancheria piana.

Rimangono in capo all'A.S.P. Pio Istituto Elemosiniere:

- la direzione della struttura;
- la gestione amministrativa ed economica dell'utenza e dell'A.S.P.;
- la manutenzione di natura straordinaria dell'edificio, degli arredi e degli impianti.

La situazione del personale dipendente deriva pertanto dalla scelta di esternalizzazione dei succitati servizi: al 31 dicembre 2024 i dipendenti dell'Azienda sono 3.

Si tratta in particolare di 2 Operatori socio-sanitari attualmente in distacco all'appaltatore di servizi, e 1 impiegato amministrativo assunto dalla data del 01.09.2022.

2.7 Situazione economica

La gestione del 2024 presenta risultati di sintesi molto buoni grazie alla completa occupazione dei posti letto che confermano i riscontri positivi che la struttura ha sul proprio territorio in merito ai servizi erogati, non solo da parte dei cittadini ma anche dalla rete dei servizi socio-sanitari.

3. Misurazione e valutazione della performance

3.1 La strategia interna

Con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione e del Piano della qualità l'Azienda ha inteso avviare un processo di miglioramento continuo dei processi, di adeguamento delle modalità di lavoro, sviluppo di professionalità e di coinvolgimento attivo di ogni operatore che presta la propria attività nella struttura.

Gli obiettivi generali che orientano l'organizzazione dell'A.S.P. e sulla base dei quali viene formulato il Piano della qualità sono:

- a) **garantire il benessere della persona assistita** attraverso il costante presidio e il miglioramento continuo di tutti i processi in atto;
- b) **affermarsi nella comunità e nel territorio**, come luogo di cura e strumento di

sensibilizzazione ai bisogni delle persone anziane e delle loro famiglie;

- c) mettere al centro di ogni azione i **principi della responsabilità, dell'uguaglianza, della dignità e della solidarietà**;
- d) **sviluppare**, quale patrimonio insostituibile dell'A.S.P., **le capacità e le competenze professionali** in coerenza con gli indirizzi strategici definiti dal Consiglio di amministrazione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Sulla base dei succitati obiettivi, per il triennio 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a definire le seguenti linee di azione per incrementare il valore pubblico dell'Azienda riguardano:

1. **benessere della persona assistita**: migliorare la gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione delle risorse umane e di riorganizzazione degli interventi;
2. **affermarsi nella comunità e nel territorio**: potenziare il rapporto di integrazione e collaborazione con le realtà locali operanti in ambito socio-sanitario, culturale, educativo al fine di evitare l'isolamento sociale degli ospiti e promuovere un processo di integrazione e apertura della residenza per anziani;
3. **sviluppo delle capacità e delle competenze professionali**: valorizzazione del personale impiegato sia dipendente che non, in termini di aggiornamento professionale al fine di garantire servizi maggiormente qualificati;
4. **informatizzazione**: promuovere l'utilizzo della tecnologia informatica per facilitare le comunicazioni interne ed esterne, per ridurre gli errori nelle attività, e garantire processi di monitoraggio e analisi più rapidi e precisi e per aumentare l'efficienza organizzativa.

3.2. Risultati ottenuti

Il 2024 ha rappresentato pertanto il secondo anno di programmazione della performance e rispetto alle attività previste per tale periodo i risultati raggiunti sono evidenziati nella tabella allegata alla presente relazione.

3.3 Obiettivi individuali

Con la deliberazione n. 70 dd. 29.11.2024 è stato approvato, il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, corredato dagli allegati 1 “Schede del Sistema di misurazione e valutazione” e 2 “Descrizione delle competenze per la misurazione e valutazione del dipendente

Fino alla fine del 2022 il personale dipendente era costituito esclusivamente da due dipendenti distaccati al soggetto affidatario della gestione globale della struttura e pertanto si è ritenuto di procedere con la definizione di un sistema incentivante solo a partire dagli esercizi successivi.

3.4 Risorse, efficienza ed economicità

Come meglio illustrato nella Relazione sulla gestione allegata al Bilancio anche nel corso dell'esercizio 2024 è stata posta in essere una politica di contenimento dei costi della struttura, di efficientamento degli impianti e di miglioramento dei servizi erogati al fine di rispondere in modo più appropriato alle necessità assistenziali delle persone anziane accolte.

Dal punto di vista dei beni immobili, nel corso del 2024 si sono conclusi i lavori di adeguamento edile ed impiantistico della struttura, finanziati dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità con un contributo in conto capitale di € 237.806,00 ai quali si sono aggiunti € 2.194,00 di fondi propri dell'Azienda, per un totale complessivo dei lavori di € 240.000,00. I lavori hanno riguardato sia interventi impiantistici quali per esempio il completo rifacimento dell'impianto di allarme antincendio, dell'impianto di chiamata degli ospiti, sia edile quali per esempio il rifacimento del tetto con opportuna guaina isolante e la sostituzione di diversi serramenti di legno, porte e finestre, ammalorati dall'usura e dalle intemperie. Con fondi propri di 34.000,00 Euro è stata inoltre affidata, alla medesima Ditta aggiudicataria, la sostituzione di ulteriori serramenti.

Inoltre nel corso dell'anno 2024 sono stati eseguiti gli interventi di installazione e posa in opera di un sistema di monitoraggio e domotica finalizzato all'efficientamento energetico per un valore complessivo di € 116.000,00. Tali lavori sono stati effettuati previo consenso dell'Azienda da un soggetto attuatore con l'utilizzo di fondi UE nell'ambito del progetto IBECOME.

L'importo complessivo dei succitati interventi ammontanti complessivamente a € 390.000,00 è stato capitalizzato nel valore del fabbricato.

3.5 Pari Opportunità e Bilancio di genere

L'Azienda realizza la propria attività garantendo pari opportunità e vietando ogni tipo di discriminazione di razza, di lingua, politica e sindacale.

3.6 Punti di forza e di debolezza del ciclo della gestione della Performance

L'applicazione delle disposizioni di cui al Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'obbligatorietà prevista dall'amministrazione regionale dell'Organismo Indipendente di valutazione per le Aziende pubbliche di servizi alla persona hanno comportato l'adozione di una serie di adempimenti che a causa del sottodimensionamento dell'Azienda hanno comportato un importante carico di lavoro soprattutto per la Direzione generale.

Hanno rappresentato tuttavia l'occasione per avviare un percorso strutturato di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle criticità e delle difficoltà e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi prefissati.

Il Direttore generale

Dott.ssa Annalisa Faggionato

Visto dell'OIV dott. Russo Vincenzo