



Relazione sulla performance

2023

SOMMARIO

PREMESSA	3
SEZIONE 1. I principali risultati raggiunti	3
SEZIONE 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE.....	5
2.4 Organizzazione	10
2.5 Risorse strumentali ed economiche.....	11
3. Misurazione e valutazione della performance	14
3.1 La strategia interna.....	14
3.2. Risultati ottenuti	15

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 della Carnia San Luigi Scrosoppi (di seguito Azienda) illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2023, concludendo in questo modo il primo 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.

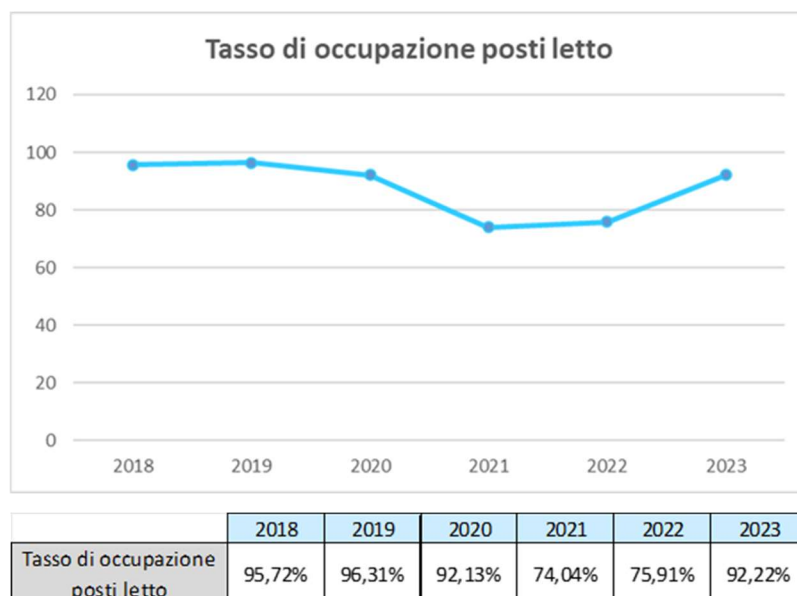
La presente Relazione, redatta secondo quanto indicato dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n.3 di novembre 2018, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con evidenza di eventuali scostamenti registrati nel corso del 2023 e con indicazione delle cause e delle eventuali misure correttive adottate.

SEZIONE 1. I principali risultati raggiunti

Nel corso del 2023, l'Azienda ha operato, in particolare, per il pieno raggiungimento dei principi fondamentali che ispirano l'Azienda nel garantire i propri servizi:

- a) offrire un livello qualificato di assistenza sociosanitaria, nel pieno rispetto della dignità, dell'intimità, della riservatezza e delle esigenze di ciascuna persona accolta;
- b) 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 prende cura;
- c) operare nell'ottica di un processo dinamico, terapeutico ed educativo che sostenga l'inserimento della persona in residenza e che consideri i suoi bisogni, tenendo presenti anche i livelli di assistenza (potenzialmente migliorabili) contenuti nella Carta dei Servizi;
- d) contribuire alla valutazione multidimensionale degli Ospiti-Clienti e alla pianificazione assistenziale individualizzata;
- e) caratterizzare l'ospitalità attraverso interventi personalizzati ed orientati alla promozione dell'autonomia, al mantenimento o al recupero delle capacità funzionali, cognitive, affettive e psicosociali della persona anziana attraverso lo sviluppo di molteplici attività;

- f) soddisfare il bisogno di rapporto sociale e valorizzare la capacità di esprimerlo, articolando l'attività della giornata secondo l'esigenza degli Ospiti-Clienti;
- g) 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.



I dati sul tasso di occupazione raggiunto nel 2023 pari al 92,22% il ruolo importante rivestito dalla Residenza per anziani di terzo livello gestita dall'A.S.P. all'interno della rete dei servizi sociosanitari e dimostrano inoltre che, seppur gradatamente e con difficoltà, il tasso di occupazione dei posti letto sta raggiungendo 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.

L'illusione che l'assistenza ai grandi anziani possa essere trattata esclusivamente a domicilio è un'utopia, soprattutto nelle zone montane dove la carenza di personale e la morfologia del territorio rende quasi impossibile garantire accessi quotidiani ed efficaci a soddisfare i sempre più complessi bisogni assistenziali.

Le strutture pertanto non vanno chiuse ma supportate nella difficoltà di reperimento di

personale assistenziale e trasformate da pure residenze a centri di servizi dedicati all'età anziana, aperti ed integrati con il contesto territoriale di riferimento dove i cittadini possano trovare ogni diversa forma di supporto utile a garantire una vita dignitosa all'anziano ed alla sua famiglia e ricevere risposte reali, immediate e concrete.

SEZIONE 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Il contesto esterno in cui opera l'Azienda

Il territorio della Comunità montana della Carnia è pari a 1.285,87 kmq. La sua popolazione è di 35.985 abitanti al 31.12.2022, distribuita in 28 Comuni.

Dal 2020 al 2022 si è assistito a una perdita del 4,01% di popolazione. Le proiezioni per i prossimi 50 anni prevedono una riduzione della popolazione di oltre il 50%.

La fascia d'età più rappresentativa è quella tra i 50 e 59 anni. Le donne rappresentano il 50,93% della popolazione complessiva.

La popolazione residente ed avente un'età compresa fra 0 e 19 anni ammonta a 5.653 unità. La fascia degli ultrasessantacinquenni rappresenta il 35,78 % della popolazione complessiva del territorio. Inoltre l'analisi dei dati demografici dei singoli comuni della Comunità della Montagna mette in luce il progressivo aumento degli anziani che vivono soli.

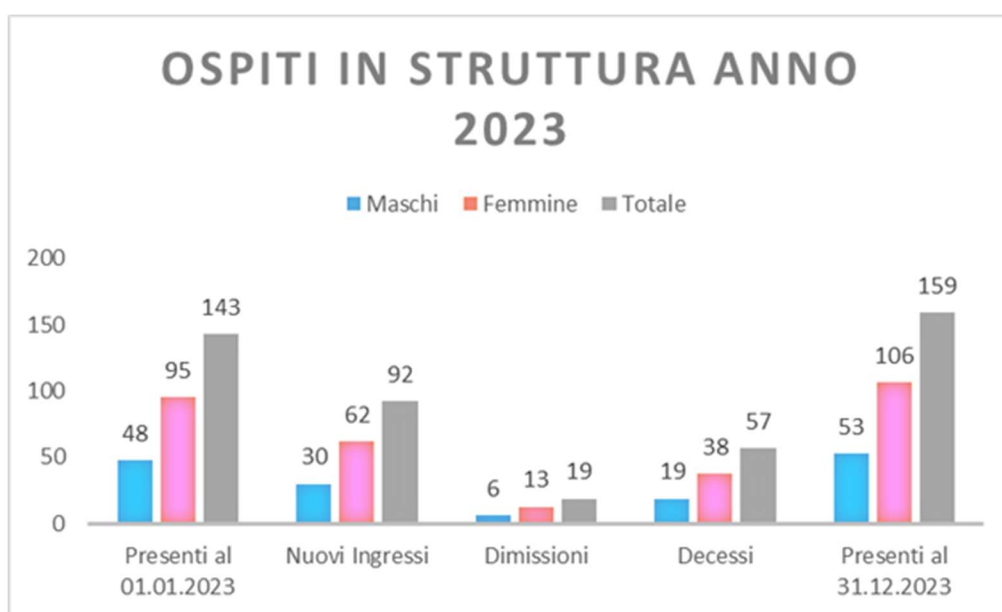
2.2 Il target di utenza

Il target a cui si rivolge l'A.S.P. è rappresentato prevalentemente dalla fascia di età over 65. Come si evince dalla tabella sottostante il 63,05 % dei nuovi accolti nel corso dell'anno 2023 proviene da strutture sanitarie (Ospedale ed RSA), il 6,52% proviene da altre Strutture residenziali mentre solo il 30,47% dal domicilio.

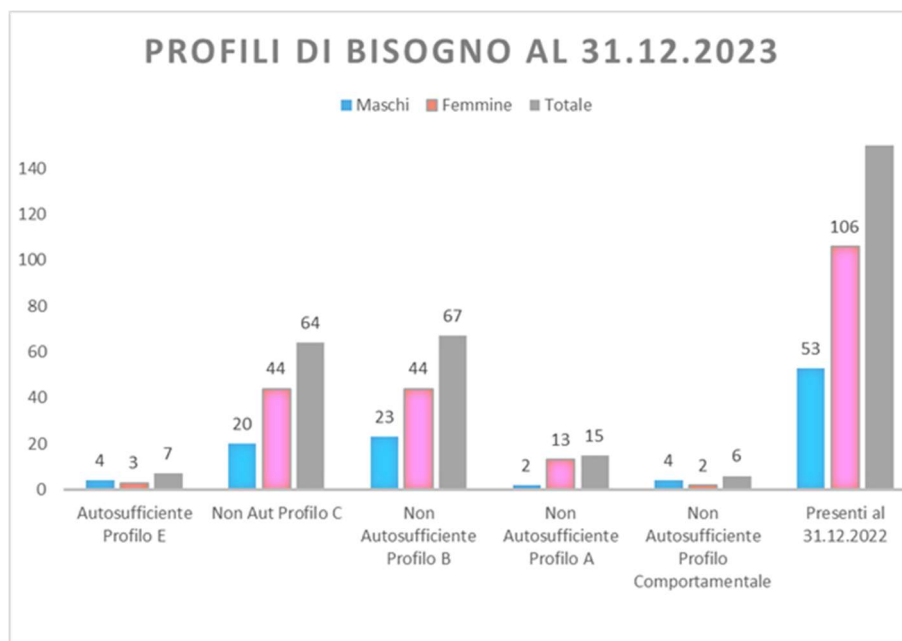


I numeri confermano il ruolo importante che il servizio residenziale assume nel contesto territoriale per l'accoglimento di persone con elevati bisogni assistenziali, dopo un evento traumatico che ne ha determinato il ricovero in ospedale. La gravità delle condizioni di salute degli ospiti accolti è determinante sia per l'elevato turnover che per l'alto tasso di mortalità. Il numero di ospiti presenti nell'intero anno è stato pari ad 235, i nuovi accolti sono stati 92 mentre le dimissioni sono state 76.

Come si evince dal grafico sottostante, al 31.12.2023 ben 106 ospiti su 159 presenti era di sesso femminile.



Tendendo sempre in considerazione gli ospiti presenti al 31.12.2023, il profilo di bisogno assistenziale prevalente è rappresentato dal profilo B che conta 67 ospiti, seguito dal profilo C che ne conta 64. Il profilo B comprende persone che presentano per lo più bisogni sanitari di complessità medio-bassa, associati a bisogni sociosanitari di media o alta complessità, mentre il profilo C comprende persone che presentano per lo più bisogni sanitari di complessità lieve (o, più raramente, di media rilevanza) associati a moderati bisogni sociosanitari che possono andare incontro a potenziali precipitazioni funzionali, richiedenti una presa in carico tempestiva.



Nel corso dell'anno 2023, le giornate di presenza effettiva sono state 55.879, ovvero 9.888 in più rispetto all'anno precedente. Le giornate di assenza sono state 535 e sono legate principalmente a ricoveri ospedalieri; solo 47 giorni di assenza sono infatti riconducibili a rientri temporanei a domicilio. Come si evince dai numeri sopra citati, in seguito alla risoluzione dell'emergenza sanitaria che, a partire dal 13 ottobre 2020 ha determinato un aumento significativo del numero di decessi e una riduzione del tasso di occupazione pari al 65%, nel corso del 2023 si è assistito a un graduale ritorno alla normalità.

Alla data del 31.12.2023 i posti letto occupati erano 159 su 166 posti letto autorizzati. Per l'anno 2024 è prevista la riapertura del Nucleo Margherita con il conseguente ripristino di tutti i posti letto autorizzati. A titolo sperimentale è stata prevista l'attivazione di n. 4 posti da dedicare ad un servizio di accoglienza semiresidenziale. Il suddetto servizio si colloca nella rete dei servizi sociosanitari con funzione intermedia tra l'assistenza domiciliare e le strutture residenziali. Ha l'obiettivo generale di contribuire al miglioramento della qualità di vita dell'anziano, in particolare evitando o ritardando l'istituzionalizzazione del ricovero residenziale e supportare il nucleo familiare nell'assistenza diurna.

2.3 Il contesto interno

L'organizzazione dell'A.S.P. Scrosoppi 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 alla persona della Carnia San Luigi Scrosoppi 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 consiglieri nominati dal Comune di Tolmezzo. Tra le sue funzioni rientra la nomina del Direttore generale;
2. un Presidente eletto dal Consiglio di amministrazione tra i suoi componenti. 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 le strutture 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.

Con il Regolamento di Organizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1.12.2020 è stata prevista l'articolazione della struttura e delle responsabilità.

La struttura organizzativa dell'Azienda si articola in:

- a) **Strutture permanenti denominate Aree e Unità operative**, che assicurano l'esercizio di funzioni ed attività di carattere istituzionale e continuativo;
- b) **Strumenti temporanei denominati Team interfunzionali**, connessi alla realizzazione di programmi o progetti a termine, di particolare rilevanza strategica.

La struttura direttiva si articola nella Direzione generale e in Unità operative.

La struttura operativa si articola nelle seguenti Aree funzionali e Unità operative:

- Direzione generale
- Area delle cure sanitarie e sociosanitarie
- Area delle funzioni residenziali

2.5 Risorse strumentali ed economiche

La struttura residenziale per anziani di terzo 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

Al 31.12.2023, la situazione del personale dipendente deriva dalla scelta di esternalizzare parte del servizio infermieristico, il servizio di assistenza di 3 nuclei, il servizio di riabilitazione, di animazione e di cura alla persona. Sono altresì appaltati i servizi di ristorazione, di igiene ambientale e di lavanolo.

Sono gestiti con personale dipendente i servizi:

- amministrativi e contabili;
- di manutenzione e trasporto;
- lavanderia e guardaroba;
- infermieristici in tre nuclei assistenziali;
- assistenziali in due nuclei assistenziali della residenza per anziani.

Complessivamente si tratta di **51 unità di personale**.

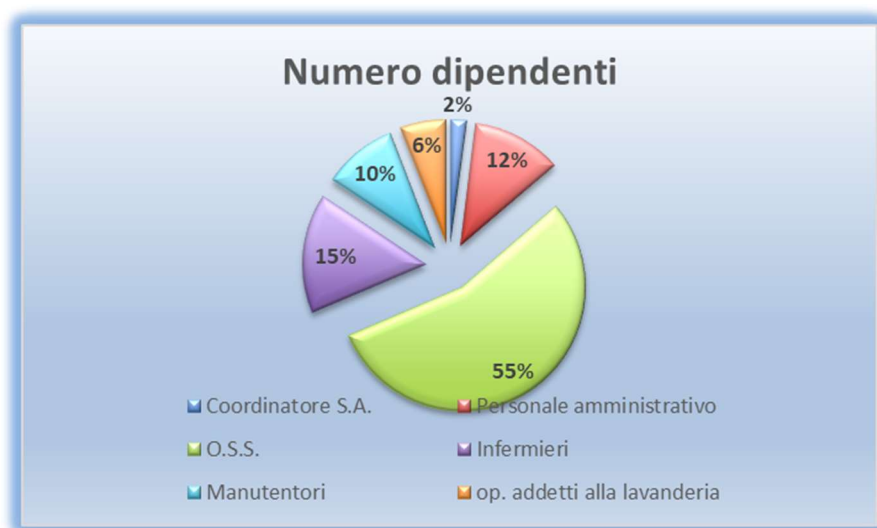
I **lavoratori dipendenti** sono suddivisi, nelle varie aree previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale del comparto Sanità. Nell'Area Professionisti della Salute e Funzionari sono ricompresi il Direttore dell'Area delle cure sanitarie e sociosanitarie, i collaboratori amministrativi e gli infermieri; nell'Area Assistenti sono compresi gli assistenti amministrativi e tecnici; nell'Area Operatori e Personale di Supporto rientrano gli operatori socio sanitari, gli addetti all'assistenza di base, il personale addetto alle manutenzioni e alla lavanderia e guardaroba e il coadiutore amministrativo.

Tra il personale dipendente le **fasce di età maggiormente rappresentate**, sono quelle che

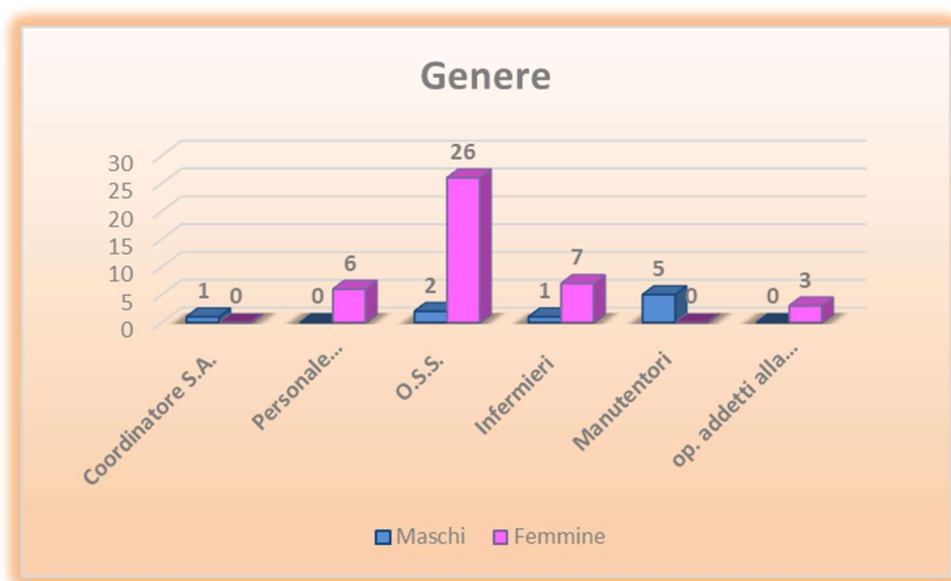
vanno **dai 41 ai 50 anni** e **dai 51 ai 65** che rappresentano rispettivamente il 70,59% del totale; segue la fascia **31-40 anni**, che rappresenta il 29,41% del totale.



L'**area assistenziale** assorbe il **72%** del personale in servizio complessivamente inteso, mentre il restante 28% del personale è invece assegnato ai servizi di supporto gestionale/amministrativo.



Il grafico sottostante evidenzia che ben l'82% del personale è rappresentato da donne, convalidando l'affermazione che le residenze per anziani sono un mondo peculiare, segnato dalla prevalenza di donne in tutti gli ambiti, dall'utenza agli operatori.



2.7 Situazione economica

Anche se la gestione del 2023 ha presentato risultati positivi occorre rilevare che l'utile d'esercizio è stato sostenuto da proventi straordinari di € 336.380,16 riferiti ad una donazione.

Senza tali risorse anche il 2023 si sarebbe concluso con una cospicua perdita per le spese impreviste riguardanti la sostituzione del personale assistenziale e contabile, gli oneri sanitari rimasti a carico del bilancio aziendale e i costi dell'energia elettrica causati dal perdurare di una situazione che inizialmente era stata interpretata come una perturbazione di non lunga durata.

Ciononostante, il consistente aumento del tasso di occupazione registrato nel 2023 e la presenza di una notevole lista d'attesa, dimostra che l'Azienda sta operando nel territorio carnico con grande attenzione alla sostenibilità economica e alla qualità dei servizi erogati utilizzando competenze professionali, flessibili e dinamiche nonché in grado di dare risposte concrete ai bisogni della comunità, delle persone, delle famiglie, delle associazioni e delle amministrazioni comunali del territorio.

L'A.S.P. Scrosoppi ha una visione chiara del ruolo che vuole ricoprire nella rete dei servizi per le persone non autosufficienti: essere una presenza piena e consapevolmente unica nella comunità e nel territorio carnico.

Tuttavia l'Azienda si trova ad operare in un contesto di incertezza per effetto di decisioni

prese o non effettuate da parte di enti sovraordinati e di cui si è provveduto già a dare informazione nella relazione allegata alla programmazione per il 2024.

Questa situazione è riconducibile a due situazioni potenzialmente responsabili di originare impatti fortemente negativi sulle attività, sugli obiettivi, ma soprattutto sui conti aziendali, situazioni che, ad oggi, risultano tutt'altro che definite in relazione alla loro operatività e alle loro conseguenze.

Nello specifico si tratta della modifica del regime di esenzione dall'IRAP delle Aziende pubbliche di servizi alla persona e dei costi non riconosciuti dall'Azienda sanitaria territorialmente competente per garantire il servizio infermieristico, in quanto superiori al limite di spesa massimo previsto dall'Amministrazione regionale.

Le difficoltà sopra evidenziate portano a tenere in forte considerazione la possibilità che, in assenza di interventi specifici da parte dei soggetti competenti, i prossimi periodi amministrativi siano incerti e causa di gravi minacce per l'economicità aziendale causati però non da eventi straordinari di portata internazionale, ma da decisioni assunte a livello locale, senza tenere minimamente in considerazione l'efficacia dell'azione amministrativa ed economica fino ad ora dimostrata da quest'Azienda.

3. Misurazione e valutazione della performance

3.1 La strategia interna

Il **pensiero strategico** sostiene e indirizza la vita di un'organizzazione e attribuisce un significato alla sua azione e alla sua esistenza. Al pensiero strategico si accomuna sempre la **visione strategica** consegnata dall'organo politico alla sua organizzazione perché la realizzi in un dato tempo, con risorse date, attraverso obiettivi condivisi.

L'Azienda ha una visione chiara del ruolo che vuole ricoprire nella rete dei servizi per le persone non autosufficienti: essere **una presenza piena e consapevolmente unica nella comunità e nel territorio carnico**.

Piena perché per occuparsi delle famiglie e delle persone anziane, occorre una dedizione completa, fatta di competenze e sentimenti supportati dalla responsabilità condivisa di tutti gli attori.

Consapevolmente unica perché per realizzare questa visione occorre un altissimo grado di

innovazione e spirito d'iniziativa per progettare servizi in grado di rispondere sempre e in modo adeguato al mutare e all'aumentare dei bisogni delle persone anziane, a fronte della riduzione delle risorse formali (pubbliche e private) e informali.

Un altro aspetto importante che guida il pensiero strategico dell'A.S.P. Scrosoppi è la valorizzazione delle persone che ne fanno parte, ritenute il vero capitale dell'Azienda.

Pertanto **il benessere dell'organizzazione deve essere considerato il principale investimento dei prossimi anni in aggiunta all'attivazione di un sistema di controllo di gestione**, inteso come cruscotto indispensabile per avere informazioni sull'andamento del proprio cammino e per svolgere la propria attività in sicurezza senza improvvisazioni e incertezze, soprattutto in momenti come gli attuali dove l'emergenza pandemica ha spazzato in pochi mesi tutte le certezze e sicurezze sviluppate in decenni di attività.

3.2. Risultati ottenuti

Gli indirizzi strategici definiti nel PIAO riguardano gli anni 2023, 2024 e 2025.

Il 2023 ha rappresentato pertanto il primo anno di programmazione della performance ed è stato impiegato soprattutto per la definizione di un nuovo sistema di valutazione della performance finalizzato a:

- migliorare il clima organizzativo interno e favorire la collaborazione fra ruoli e persone attraverso processi cooperativi e negoziali;
- sviluppare il senso di appartenenza dei dipendenti all'Azienda e del ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale;
- diffondere stili di direzione omogenei e assicurare coerenza nei comportamenti organizzativi per garantire una conformità fra indirizzi strategici e organizzazione;
- migliorare la qualità dell'organizzazione rispetto ai risultati attesi dai clienti interni e dai cittadini, sviluppando la performance del sistema nel suo complesso;
- orientare e sviluppare le competenze del sistema attraverso le competenze dei singoli;
- stimolare la competitività interna come strumento di miglioramento delle performance.

A seguito dell'approvazione del sistema di valutazione, effettuato nei primi mesi del 2024, si è provveduto alla declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi e all'assegnazione degli stessi e dei comportamenti attesi a tutto il personale dipendente.

In ogni caso, anche senza un'assegnazione formale e puntuale l'attività realizzata nel corso

dell'anno 2023, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, ha permesso di conseguire rilevanti risultati intermedi, descritti nella tabella allegata alla presente relazione.

3.3 Obiettivi individuali

In accordo con le Organizzazioni sindacali è stato concordato che, nelle more della definizione del nuovo Sistema di valutazione della Performance, per il 2023 sono state erogate le risorse relative alla Produttività 2022, individuate nell'ambito del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 utilizzando le schede di valutazione allegate al "Regolamento di Valutazione del Personale dipendente", approvato con determinazioni n.244 del 20/07/2010 e n. 343 del 06/12/2011. Le schede di valutazione sopra citate tenevano conto della sola prestazione del dipendente attraverso l'individuazione di indicatori in grado di rappresentare aspetti di carattere quantitativo o qualitativo, capaci di rilevare elementi relativi al potenziale del dipendente e alla sua capacità di ricoprire adeguatamente la posizione occupata all'interno della struttura, senza considerare gli obiettivi.

Il procedimento si è positivamente concluso e ha dato gli esiti di cui alla seguente tabella:

AREA	Numero dipendenti	Area di appartenenza	TOTALE PREMIO ASSEGNATO
AREA ASSISTENZA	24	Area Operatori	7.021,57 €
			8.624,37 €
AREA INFERMIERISTICA	12	Area Professionisti della Salute e Funzionari	2.865,65 €
			2.865,65 €
AREA MANUTENZIONE	1	Area Personale di Supporto	399,72 €
	5	Area Operatori	1.762,69 €
			2.162,41 €
AREA AMMINISTRATIVA	1	Area Professionisti della Salute e Funzionari	470,26 €
	4	Area assistenti	1.406,86 €
			1.877,12 €
DIRETTORE DELL'AREA DELLE CURE SANITARIE E SOCIO SANITARIE	1	Area Professionisti della Salute e Funzionari	470,26 €
			470,26
			15.999,81 €

3.4 Risorse, efficienza ed economicità

Come meglio illustrato nella Relazione sulla gestione allegata al Bilancio per l'esercizio 2023 anche nel corso dell'esercizio 2023 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.

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 Processo di redazione della Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance è stata predisposta seguendo il processo definito dal Sistema di valutazione approvato con determinazione del Direttore generale n. 49 dd. 28/02/2024 che prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai soggetti interessati, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Si sottolinea come la redazione del documento sia stata possibile grazie alla stretta collaborazione tra i responsabili delle diverse Aree e attraverso il coordinamento e la supervisione della Direzione generale.

3.7 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 rappresentato 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

ALLEGATO ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Nella tabella vengono esplicitati gli obiettivi strategici definiti nel PIAO e le osservazioni sul livello di raggiungimento

Area	obiettivo strategico	indicatori di conseguimento
Area strategica 1: Miglioramento qualitativo e accreditamento del servizio	favorire il miglioramento continuo dei servizi, nell'ambito di un'attenta ed efficace azione organizzativa, al fine di garantire il benessere delle persone accolte, attraverso la personalizzazione degli interventi multi-professionali e massimizzando la qualità dell'assistenza socio-sanitaria	sono state riprese le procedure di valutazione multiprofessionale per la valutazione dei bisogni assistenziali e la definizione dei PAI in uso prima dell'emergenza sanitari.
	conseguire l'accREDITamento della struttura residenziale per anziani di terzo livello ai sensi di quanto previsto dal D.P.Reg. 18.08.2022 n. 107	E' stata portata a termine tutta l'attività relativa alla predisposizione di tutta la documentazione prevista dalla regolamentazione regionale e presentata entro la scadenza fissata la domanda di accreditamento della struttura
Area strategica 2: confronto con il territorio	adozione di tutte le azioni necessarie per il coinvolgimento del territorio e degli stakeholder per conoscere il giudizio e per avere spunti di miglioramento dei servizi resi	Nel corso del 2023 non sono state avviate attività per il raggiungimento di questo obiettivo
	progettazione di azioni per garantire l'accessibilità totale delle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Azienda	Con l'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione e il Piano della qualità è stato avviato il percorso per garantire trasparenza e accessibilità di tutte le informazioni riguardanti l'attività aziendale
Area strategica 3: valorizzazione risorse umane	miglioramento del benessere all'interno dell'organizzazione e valorizzazione del personale coinvolgimento del personale sugli obiettivi strategici aziendali per favorire l'appartenenza solidale	Nel corso del 2023 non sono state avviate attività per il raggiungimento di questo obiettivo
		Nel corso del 2023 non sono state avviate attività per il raggiungimento di questo obiettivo
	nell'elaborazione del piano formativo e di aggiornamento del personale si tiene conto delle attività e delle azioni che servono a incrementare competenze e a sviluppare attitudini	Il piano formativo inserito nel PIAO è stato elaborato per aree tematiche (Prevenzione, protezione, sicurezza nei luoghi di lavoro; miglioramento della qualità delle prestazioni; anticorruzione, trasparenza e privacy) in modo da implementare e potenziare le competenze di tutti i settori aziendali. Gran parte della programmazione prevista è stata realizzata
	avviare la valutazione di eventuali fattori di rischio da stress lavoro correlato presenti all'interno dell'organizzazione	Attività prevista per il 2024
Area strategica 4: sviluppo organizzativo	sviluppare una riflessione interna per adattare la struttura organizzativa al processo di crescita e di sviluppo dei suoi servizi	Con l'approvazione della nuova Carta dei servizi sono stati rappresentati in modo trasparente agli ospiti, ai loro familiari, alle istituzioni e a tutta la popolazione: •l'organizzazione e le caratteristiche dei servizi che gestisce e delle prestazioni erogate; •i valori a cui si ispira; •le regole di accesso e funzionamento dei servizi; •i diritti e doveri che l'azienda e gli utenti reciprocamente si impegnano a rispettare; •le modalità con le quali promuove e favorisce la partecipazione e il confronto con le famiglie e con i soggetti rappresentativi degli utenti e del territorio;
	definizione e aggiornamento di un sistema di regolamentazione delle responsabilità e dei servizi erogati (procedure, protocolli, linee guida)	Con l'adozione del Piano di gestione del rischio sanitario l'Azienda si è dotata di uno strumento attraverso il quale: - favorire una visione unitaria del rischio sanitario; - sottolineare la corrispondenza dei temi inerenti la qualità e la sicurezza delle cure con i cogenti requisiti di autorizzazione e accreditamento; - definire lo strumento organizzativo e tecnico necessario per una corretta valutazione delle modalità di lavoro degli operatori e dei contesti lavorativi; -favorire un confronto aperto, consapevole e trasparente con i propri stakeholder;
	predisposizione e attuazione dei piani per la prevenzione e la repressione della corruzione e per la trasparenza amministrativa	Attraverso la pianificazione delle attività di formazione, addestramento e selezione del personale improntato alla cultura dell'integrità è stato possibile conseguire un sistema funzionale alla prevenzione della corruzione.
Area strategica 5: informatizzazione	promuovere la razionalizzazione e la semplificazione dei procedimenti amministrativi e l'introduzione di sistemi informativi per sostenere e facilitare la programmazione delle attività e garantire processi di monitoraggio e analisi più rapidi e precisi	Nel corso del 2023 non sono state avviate attività per il raggiungimento di questo obiettivo
	implementazione del sistema informativo in uso per la programmazione e la gestione dei percorsi assistenziali	Dal 2023 tutti i processi assistenziali sono informatizzati
	implementazione dei programmi informativi in uso per la progressiva dematerializzazione dei documenti amministrativo-contabili	Nel corso del 2023 non sono state avviate attività per il raggiungimento di questo obiettivo