



ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro



RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2023

ASP DELIA REPETTO

Deliberazione n. 13. del 06/06/2024

Approvazione proposta della relazione sulla performance 2023

Deliberazione n.14 del 13/06/2024

Approvazione definitiva della relazione sulla performance 2023

Direttore Paola Covili

Sommario

Premessa	3
L’Azienda e il Contesto	7
Organigramma 2023	9
Portatori di Interesse	10
Il Personale	11
I Servizi	18
Casa Residenza Anziani	19
Centro Diurno per Anziani	22
Rette a carico utente	23
Servizi Amministrativi e Direzione	24
Azioni Trasversali ai Servizi	26
Gli Obiettivi e i Risultati	30
Risultati Raggiunti	32
Valutazioni e Considerazioni conclusive	46

Premessa

In applicazione alla L.R. 12/2013, l'ASP Delia Repetto è stata individuata quale gestore pubblico unico nel territorio distrettuale con funzioni di gestione di servizi autorizzati e accreditati per anziani.

I servizi accreditati e autorizzati devono rispettare parametri ben definiti in ordine al numero ed alla tipologia di operatori presenti ed alle modalità con cui si svolgono le attività di tipo socio-sanitario, oltre che attenersi a parametri di qualità nell'erogazione dei servizi affidati.

La presente proposta di Relazione sulla Performance, adottata annualmente ai sensi del comma 1, lett. B, art. 10 del D. Lgs 150/2009, è volta all'individuazione dei risultati ottenuti nell'anno 2023.

Tale documento è predisposto dalla Direttrice dell'Azienda in conformità alle linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 3/2018; dopo l'approvazione da parte dell'Amministratore Unico è soggetto a validazione da parte del Nucleo di Valutazione e successiva pubblicazione sul sito di ASP, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Con il presente documento vengono quindi illustrati i risultati organizzativi complessivi conseguiti dall'Azienda, le attività gestionali e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2023.

I parametri di riferimento sono gli obiettivi adottati con Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 (in particolare quelli indicati alla sezione 2.2 "Piano della Performance"); vengono inoltre rilevati gli eventuali scostamenti rispetto ai programmi.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.
- la Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Anche nel 2023 ASP ha proseguito nella valorizzazione di tutte le azioni volte all'innovazione dei propri servizi investendo nelle attività che favoriscono il benessere di vita degli anziani ospiti della Casa Residenza e del Centro Diurno e nelle azioni finalizzate al riconoscimento professionale e lavorativo dei lavoratori.

Nel corso dell'anno 2023 si è consolidata la collaborazione con l'ASP Terre di Castelli – Giorgio Gasparini - di Vignola, grazie all'accordo, stipulato ai sensi della l. 241/1990, ed approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n.3 del 13/02/2023 "Approvazione Accordo Ex Art. 15 Legge 7 Agosto 1990 n.241 e ss.mm. e ii. tra Asp Delia Repetto e Asp Terre di Castelli Giorgio Gasparini in attuazione degli indirizzi resi dalle Assemblee dei Soci".

Tale Accordo di collaborazione non solo prosegue con la condivisione della figura del direttore tra le due amministrazioni ma costituisce strumento di concertazione finalizzato ad assicurare livelli di

integrazione e coordinamento tra le funzioni amministrative e tecniche, che entrambe le Asp svolgono per garantire l'erogazione dei servizi di cui sono gestori e in modo specifico l'Asp Delia Repetto per i Comuni del Distretto di Castelfranco Emilia/Unione Comuni del Sorbara e l'Asp Terre di Castelli Giorgio Gasparini per i Comuni del Distretto di Vignola/Unione Terre di Castelli e Comune di Montese, dandosi come criterio di azione il principio della reciprocità per rendere disponibili le risorse di ognuno, sia in termini di competenze che di risorse umane per una completa e integrata gestione nell'ottica di una visione unitaria del territorio di appartenenza e nel rispetto nelle singole specificità e di quanto esistente sul territorio.

In relazione ai risultati raggiunti, nel complesso pienamente soddisfacenti, si riportano di seguito approfondimenti di gestione finalizzati ad una migliore comprensione degli obiettivi perseguiti.

La Direttrice

Paola Covili

Quadro di riferimento

Facendo riferimento alle indicazioni della normativa vigente e coordinandola con gli strumenti previsti ed utilizzati dall'Asp per programmare la propria attività, è stata predisposta la presente relazione.

Il ciclo della performance per l'anno 2023, costruito in base agli adempimenti previsti per le Asp, è definito dai seguenti documenti:

Piano programmatico triennale, bilancio economico di previsione triennale e annuale, piano triennale degli investimenti e documento di budget annuale 2023/2025	<i>Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 17 del 27/6/2023 di proposta di Piano Programmatico 2023-2025 e di Bilancio di Previsione Pluriennale 2023/2025 e Annuale 2023;</i> <i>Deliberazione Assemblea dei Soci n. 3 del 29/06/2023</i>
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 (contenente le sezioni 2.2 "Piano della Performance" e 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<i>Deliberazione Amministratore Unico n. 7 del 27/03/2023</i>
Sistema di misurazione e valutazione della Performance	<i>Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 26 del 22/12/2023 ad oggetto "Approvazione nuova metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente di ASP Delia Repetto"</i>
ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE– Parte normativa 2023/2025 parte economica anno 2023	<i>Sottoscritto in data 28 dicembre 2023</i>
ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE – Parte normativa 2023/2025 Parte economica 2023. MODIFICA al CCI 2023	<i>Sottoscritto in data 17 maggio 2024</i>
Rendiconto dello stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2023	<i>Presente documento</i>
Valutazione finale del personale	<i>In corso</i>
Bilancio consuntivo anno 2023 con relazione sulla gestione	<i>Da approvare dall'Organo Assemblea dei Soci su proposta dell'Amministratore Unico approvata con deliberazione n. 9 del 7 maggio 2024</i>
Approvazione Bilancio Sociale	<i>Da approvare in sede di approvazione, da parte dell'Organo Assemblea dei Soci, del Bilancio Consuntivo 2023 su proposta dell'Amministratore Unico</i>

Si richiamano altresì i seguenti atti:

- ✚ Delibera n.3 del 13/02/2023 *“Approvazione Accordo Ex Art. 15 Legge 7 Agosto 1990 n.241 e ss.mm. e ii. tra Asp Terre di Castelli “Giorgio Gasparini” e Asp Delia Repetto in attuazione degli indirizzi resi dalle Assemblee dei Soci Asp”*;
- ✚ Delibera n. 4 del 02/03/2023 *“Attuazione degli indirizzi di cui al verbale dell’Assemblea dei Soci di cui alla seduta del 19 gennaio 2023 e relativo alla conferma della Direttrice Covili Paola a Direttrice dell’ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia.”*
- ✚ Delibera n. 23 del 17/10/2023 *“Atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023. Integrazione parte variabile”*;
- ✚ Delibera n. 24 del 08/11/2023 *“Approvazione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell’ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia”*
- ✚ Delibera n. 27 del 28/12/2023 *“Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente di parte normativa per il 2023/2025 e di parte economica per l’anno 2023. Autorizzazione alla sottoscrizione”*

Gli obiettivi per l’anno 2023 sono stati definiti in base a quanto previsto nel piano programmatico per il triennio 2023/2025 ed inseriti all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 alla sezione 2.2 *“Piano della Performance”*.

Si precisa che nel corso dell’anno 2024 si ci è resi conto di un mero errore materiale contenuto nel CCI sottoscritto il 28.12.2023 e pertanto si è provveduto all’approvazione di un Accordo modificativo. Tale modifica ha avuto il parere positivo del Revisore dei Conti sulla conseguente nuova relazione illustrativa e tecnica predisposta da ASP.

L'Azienda e il Contesto

ASP Delia Repetto è un'azienda pubblica di servizi alla persona i cui Soci sono i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Castelfranco Emilia, Nonantola, San Cesario e Ravarino. Attualmente ASP Delia Repetto gestisce una Casa Residenza accreditata di n. 62 posti e un centro diurno di 20 posti accreditati. Nel corso dell'anno 2023 la Committenza ha valutato l'affidamento ad ASP della gestione di un appartamento di co-housing presso un immobile ristrutturato di proprietà del Comune di Ravarino. Questa tipologia di appartamento, pensato per persone anziane, sole o in coppia, è finalizzato a rafforzare l'offerta di servizi e offrire una soluzione abitativa che ne preservi la vita indipendente, in cui l'autogestione degli ospiti viene promossa e valorizzata in un contesto condiviso e assistito, anche mediante il ricorso ad altri servizi della rete.

ASP Delia Repetto è orientata ad intraprendere nuove prospettive di sviluppo in grado di soddisfare una molteplicità di bisogni. Per questo, nel programmare la propria gestione sia essa strategica o operativa, ASP considera come proprie finalità anche la soddisfazione della domanda del territorio attraverso il miglioramento, l'ampliamento e la qualificazione della propria offerta per la creazione di valore a beneficio della Comunità.

A questo si aggiunge l'aspetto funzionale dell'azienda, quindi l'efficacia e l'efficienza della stessa, necessariamente sorretta da una corretta organizzazione in grado di sostenere e amministrare correttamente la complessiva gestione, sia quest'ultima di carattere innovativo o tradizionale.

Si tratta quindi di un'azienda complessa inserita all'interno di un contesto articolato, di una rete territoriale; un'Azienda pubblica dove "pubblica" non è solo indice della propria natura giuridica, ma indica una organizzazione portatrice di interessi, di valori generali e vevoli per tutti, indirizzati a migliorare la vita di Comunità vasta.

L'anno 2023 è stato un anno contrassegnato da un importante investimento sui servizi, in particolare quelli erogativi, in continuità con la progettualità 2022, ma con un approccio orientato ad un ulteriore sviluppo, in linea e nel rispetto degli obiettivi strategici e operativi triennali - 2022/2024 – come identificati negli ambiti strategici riportati nei documenti di pianificazione e programmazione.

Si sono programmate nuove attività a favore degli ospiti della CRA e del CDA, in particolare investendo sulle attività in grado di generare benessere agli ospiti dei servizi, garantendo, oltre alle attività di cura, assistenziali e sanitarie, attività interne ed esterne di benessere e di relazione con la Comunità.

Il rapporto con la rete territoriale di riferimento è stato valorizzato e sviluppato in una ottica di connessione con la Comunità e con il territorio. Similmente si è investito sulla comunicazione interna ed esterna, anche con il consolidamento della pagina Facebook, rendendo conosciute e visibili le attività e le iniziative di ASP. La trasparenza come obiettivo ma anche come strumento di crescita e miglioramento continuo.

ASP ha partecipato al Coordinamento Regionale delle Aziende di Servizi alla Persona, ed ha condiviso con le altre ASP provinciali la messa a terra di proposte mirate alla soluzione dei problemi sia di natura ordinaria ed organizzativa, in particolare collegato alla nascita, all'interno dell'Associazione CISPEL – Associazione Regionale di rappresentanza delle ASP –, del Coordinamento Regionale delle ASP che ha consentito un maggiore e integrato sviluppo di confronto, relazioni e azioni istituzionali.

Nell'anno 2023 si sono infatti svolti, a livello di Coordinamento Regionale Provinciale, incontri di confronto e analisi del nuovo sistema di Accreditamento dei Servizi Socio-Sanitari con apporti significativi

Rimane ancora centrale nell'anno 2023 la difficoltà nel reperimento di personale infermieristico e di assistenza - OSS - nella CRA e nei CDA, l'aumento delle utenze, l'aumento del costo dei servizi e dei beni (con un'incidenza percentuale mai avuta in precedenza) e l'aumento del costo del personale derivante dall'applicazione del CCNL 2022, per la quota parte di arretrato 2022 e 2023.

Il conferimento all'Azienda della gestione di servizi e/o di attività da parte di soci Enti pubblici territoriali, è regolato da contratti di servizio disciplinati al punto 2. dell'allegato alla deliberazione del Consiglio regionale n. 624 del 2004 e dalla DGR n. 514/09, quest'ultima, limitatamente ai servizi accreditati.

La produzione dei servizi di competenza di ASP è regolata attraverso contratti di servizio stipulati con l'Unione del Sorbara e l'Azienda Sanitaria del Distretto di Castelfranco Emilia per i servizi accreditati.

Gli attuali contratti coprono l'intero periodo di rinnovo dell'accreditamento, arrivando sino al 31/12/2024.

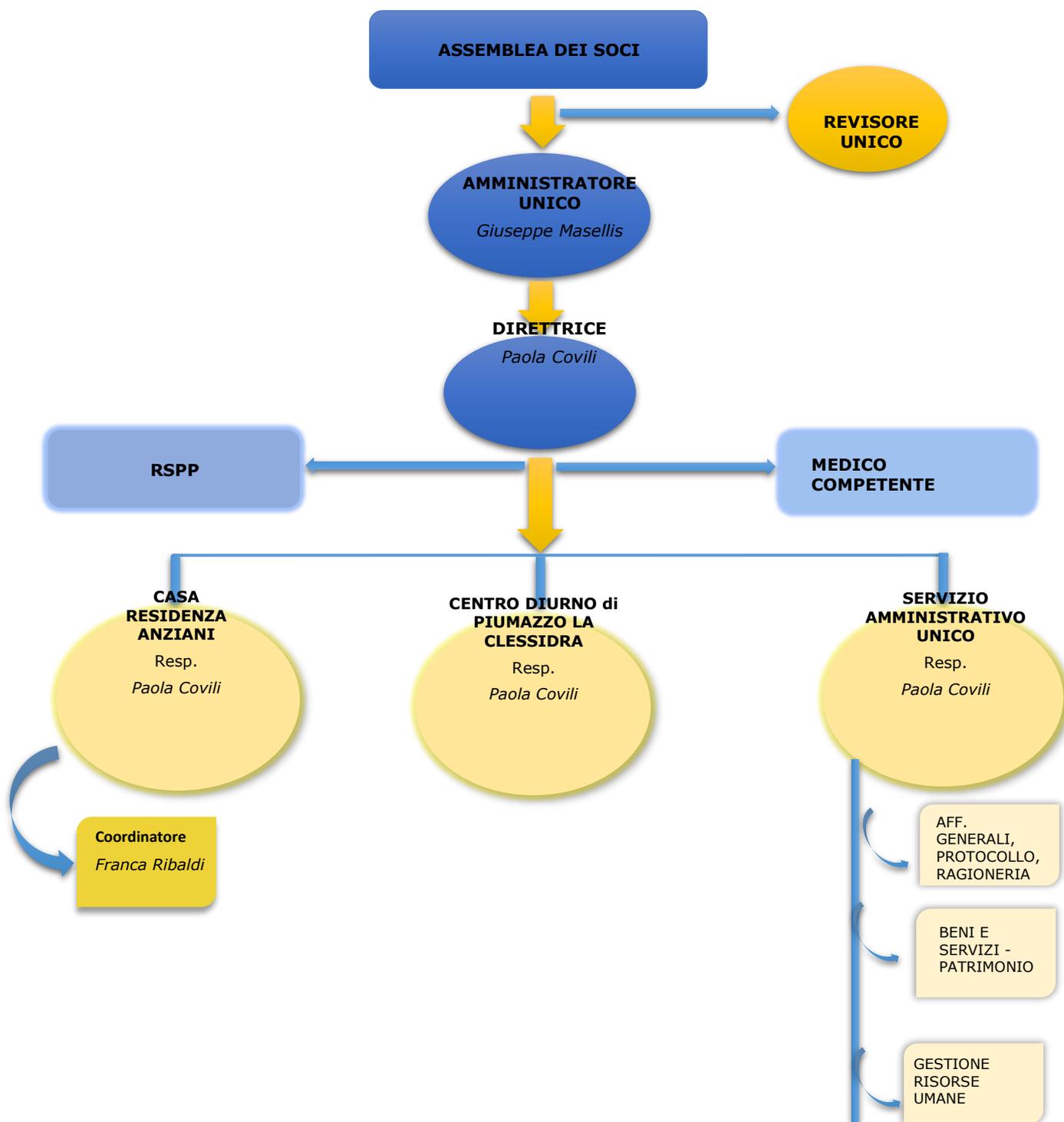
Per le modalità di erogazione dei servizi l'Asp fa riferimento ai Regolamenti aziendali approvati e dalle Carte dei Servizi che sono l'esplicitazione di criteri trasparenti per la gestione alla CRA ed al CDA costituiscono quindi gli strumenti fondamentali per assicurare omogeneità di accesso e di trattamento.

Durante l'anno 2023 la Committenza ha valutato l'affidamento ad ASP della gestione di un appartamento di co-housing presso un immobile ristrutturato di proprietà del Comune di Ravarino. Questa tipologia di appartamento, pensato per persone anziane, sole o in coppia, è finalizzato a rafforzare l'offerta di servizi e offrire una soluzione abitativa che ne preservi la vita indipendente, in cui l'autogestione degli ospiti viene promossa e valorizzata in un contesto condiviso e assistito, anche mediante il ricorso ad altri servizi della rete.

In un contesto che vede l'impiego dei posti residenziali sempre più proiettato per fronteggiare situazioni di grave/gravissima non autosufficienza, questi servizi acquisiscono sempre maggior importanza rispetto alla soddisfazione dei bisogni espressi dalle persone a basso-bassissimo grado di non autosufficienza e/o di autosufficienza.

Tale nuovo servizio non si è avviato nel corso dell'anno 2023 ma lo sarà nel 2024. Sono però stati compiuti gli atti necessari e prodromici alla presa in carico del servizio da parte di ASP.

Organigramma 2023



Portatori di Interesse

I portatori di interessi di un'azienda pubblica possono essere definiti il sistema degli attori sociali del proprio contesto di riferimento. Dall'immagine, anche se non esaustiva, emerge la complessità del sistema di relazioni in cui ASP è inserita e la molteplicità di rapporti che intrattiene, la molteplicità di soggetti a cui è importante che essa possa dar conto della propria azione.

Gli Enti Soci, intesi nella loro rappresentanza politico-istituzionale, sono considerati come portatori di interessi interni, in quanto determinano gli indirizzi di funzionamento dell'ASP e a loro vanno restituiti non solo i parametri di valutazione dell'andamento economico-finanziario, ma una più complessiva serie di indicatori di attività che consentano di comprendere come l'Azienda stia perseguendo gli obiettivi assegnati. Tra i portatori di interesse esterni il Comitato di Distretto ha un ruolo determinante, avendo tra le proprie competenze quella di definire le scelte di programmazione territoriale dei servizi del territorio.

In particolare nell'anno 2023 si sono intensificate le relazioni con la rete del volontariato sociale del territorio e degli enti del Terzo settore e con gli enti istituzionali del territorio: Comuni, Unione, Casa di reclusione. Con quest'ultima, nel corso dell'anno 2023, si è avviata una importante interlocuzione finalizzata ad attivare all'interno della struttura di reclusione una lavanderia a supporto del fabbisogno di servizio anche da parte di ASP.



Il Personale

Si riporta di seguito il personale dipendente dall'azienda presente nell'organizzazione al 31 dicembre 2023:

QUALIFICA		TEMPO DET.	TEMPO INDET.	COM.TO	SOM.TO	TOT	TOT.SETT. ATTIVITA'	% PER AREA
DIRETTORE	Area dei funzionari	1				1	3	5,45%
ISTR.DIR./COORD.SERVIZI O	Area dei funzionari		2			2		
RESPONSABILI ATT.ASS.LI	Area degli istruttori		3			3	39	70,91%
ANIMATRICE CRA	Area degli operatori esperti		1			1		
ANIMATRICE CD	Area degli istruttori				1	1		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CRA	Area degli operatori esperti		19 (*)	1	9	29		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CD	Area degli operatori esperti		5			5		
INFERMIERI	Area dei funzionari				5	5		
T.D.R.	Area dei funzionari				2	2	7	12,73%
ADDETTO AL GURADAROBA	Area dei funzionari				1	1	2	3,64%
MANUTENTORE	Area dei funzionari				1	1		
COLLAB. AMM.VO	Area degli operatori esperti					0	4	7,27%
ISTRUTTORE AMM.VO	Area degli istruttori	1	1		2	4		
TOTALE COMPLESSIVO		2	31	1	21	55	55	100,00%

(*) di cui n.1 OSS che svolge attività di supporto ai servizi per inidoneità alla mansione e n.1 OSS che svolge attività di portineria e aiuto all'animazione

Per quanto attiene la Direzione di ASP, con atto dell'amministratore unico n. 1 adottato in data 07/03/2022 si è provveduto, attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021, alla nomina del Direttore di ASP a far data dal 08/03/2022, esecutiva i sensi di legge, successivamente confermata con atto dell'Amministratore Unico n. 4 del 02/03/2023 fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico su conforme indirizzo dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 19 gennaio 2023;

La Direttrice nominata è individuata nella Direttrice di ASP Terre di Castelli, nel rispetto dell'autonomia di indirizzo politico-amministrativo e di programmazione di ciascuna ASP, e finalizzata al raggiungimento

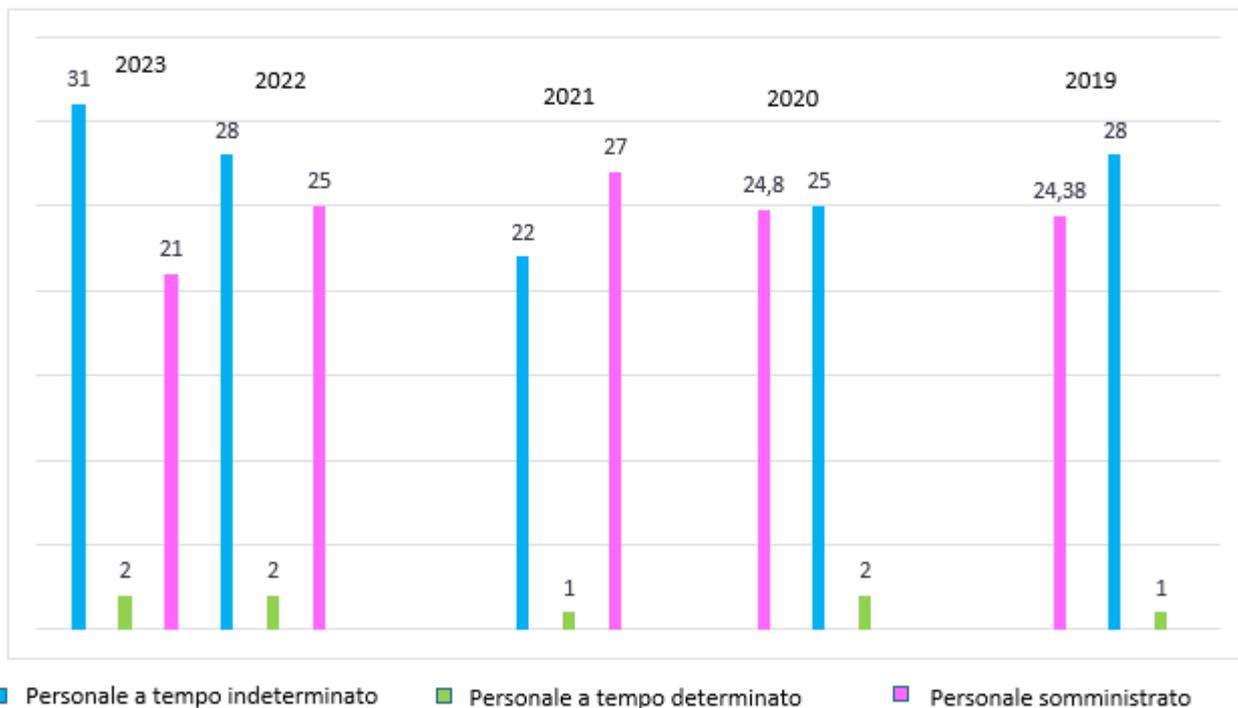
di reciproci obiettivi di razionalizzazione ed efficientamento anche con la condivisione di percorsi organizzativi e di interscambio nella produzione ed erogazione delle prestazioni offerte alla collettività

Evoluzione 2019/2023

Personale dipendente a TEMPO INDETERMINATO al 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	28	25	19	22	25
personale amministrativo/Direzione	3	2	2	2	2
altro personale (Coord. CRA)/servizi tecnici	0	1	1	1	1
totale personale dipendente a tempo indeterminato	31	28	22	25	28

Personale dipendente a TEMPO DETERMINATO AL 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	0	0			0
personale amministrativo/Direzione	2	1			1
altro personale	0	0			0
personale in comando	0	1			0
totale personale dipendente a tempo determinato	2	2			1

Personale SOMMINISTRATO AL 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	17	23	24	21,25	22
personale amministrativo/Direzione	2	2	2	3	1,83
altro personale/servizi tecnici	2	1	1	0,55	0,55
totale personale somministrato	21	25	27	24,8	24,38



Al 31 dicembre 2023 la dotazione organica è la seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO/c onvenzione	NOTE
Direttore	Area dei funzionari	Direzione	1	0	0	1 vacante
Specialista in attività socio assistenziali/sanitarie	Area dei funzionari	Casa Residenza	1	1	0	
Specialista in attività amministrative e contabili	Area dei funzionari	Servizio Amm.vo Unico	1	1	0	
Istruttore amministrativo contabile	Area degli istruttori	Servizio Amm.vo Unico	3	1	1	1 vacante
Infermieri	Area dei funzionari	Casa Residenza	6	0	0	6 vacanti
Fisioterapisti	Area dei funzionari	Casa Residenza	2	0	0	part time 18h 2 vacanti

Responsabile Attività Assistenziali	Area degli istruttori	Casa Residenza	2	2	0	
Responsabile Attività Assistenziali	Area degli istruttori	Centro Diurno	1	1	0	part time a 18 h
Animatore	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	1	0	
Animatore	Area degli istruttori	Centro Diurno	1	0	0	1 vacante
Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Centro Diurno	7(*)	5	0	2 vacanti
Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	28	20 (**)	0	8 vacanti
Addetto al Guardaroba	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	0	1 vacante
Addetto alla Manutenzione	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	0	1 vacante
TOTALE			56	32	1	23

(*) di cui n. 3 P.T.

(**) di cui n. 1 OSS in comando presso L'accademia Militare di Modena e di cui n.1 OSS che svolge attività di supporto ai servizi per inidoneità alla mansione.

Posti Vacanti al 31/12/2023:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	TOTALE VACANTI
DIRETTORE	Area dei funzionari	DIREZIONE	1	1
Istruttore amministrativo contabile	Area dei funzionari	Servizio Amm.vo Unico	3	1
Infermieri	Area dei funzionari	Casa Residenza	6	6
Fisioterapisti	Area dei funzionari	Casa Residenza	2	2 (PT a 18H)
Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Casa Residenza/CD	35	10
Animatore	Area degli istruttori	C.D.	1	1 (PT a 18H)

Addetto alla Manutenzione	Area degli operatori esperti	Tutti i Servizi	1	1
Addetto al guardaroba	Area degli operatori esperti	CRA	1	1
TOTALE				23

Nel corso del 2023 si è provveduto:

- Con Atto dell'Amministratore Unico n. 4 del 02.03.2023 a confermare la nomina del Direttore fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico su conforme indirizzo dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 19 gennaio 2023;
- Con atto di gestione n. 59 del 28.04.2023 ad assumere, tramite scorrimento di graduatoria del bando di concorso svolto in collaborazione con ASP Unione Terre di Castelli, n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di Istruttore Direttivo Amministrativo, Categoria D, Posizione economica D1, contrattualmente inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione di cui l'art. 12 del CCNL 16.11.2022, nel profilo professionale Specialista in attività amministrative e contabili.
- Con atto di gestione n. 94 del 25.07.2023 a conferire per il periodo 01.08.2023 -31.12.2023, e comunque fino a nuovo analogo provvedimento, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 comparto Funzioni Locali e dell' "Accordo stralcio per la definizione dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità" sottoscritto in data 20/07/2023 tra parte datoriale e sindacale, gli incarichi di Specifica Responsabilità nel rispetto dei parametri indicati all'interno dell'art.84 e art.7, comma 4, lettera f. del CCNL 2019/2021, che costituisce parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo;
- Con atto dell'Amministratore Unico n.27 ad autorizzare la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del personale non Dirigente di parte normativa per il 2023/2025 e di parte economica per l'anno 2023;
- Con atto di gestione n. 26 del 22.02.2023 ad assumere, mediante scorrimento di graduatoria vigente presso altro Ente, n. 1 unità appartenente all'Area degli istruttori, nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo ex Cat. "C" con Contratto di Formazione Lavoro (CFL), in sostituzione di somministrato;
- Ad assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente in ASP fino al 20 novembre 2023, n. 5 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti, nel profilo professionale di Operatori Socio Sanitari ex Cat. "B" in sostituzione di somministrati;

Tabella 1 - ASSUNZIONI

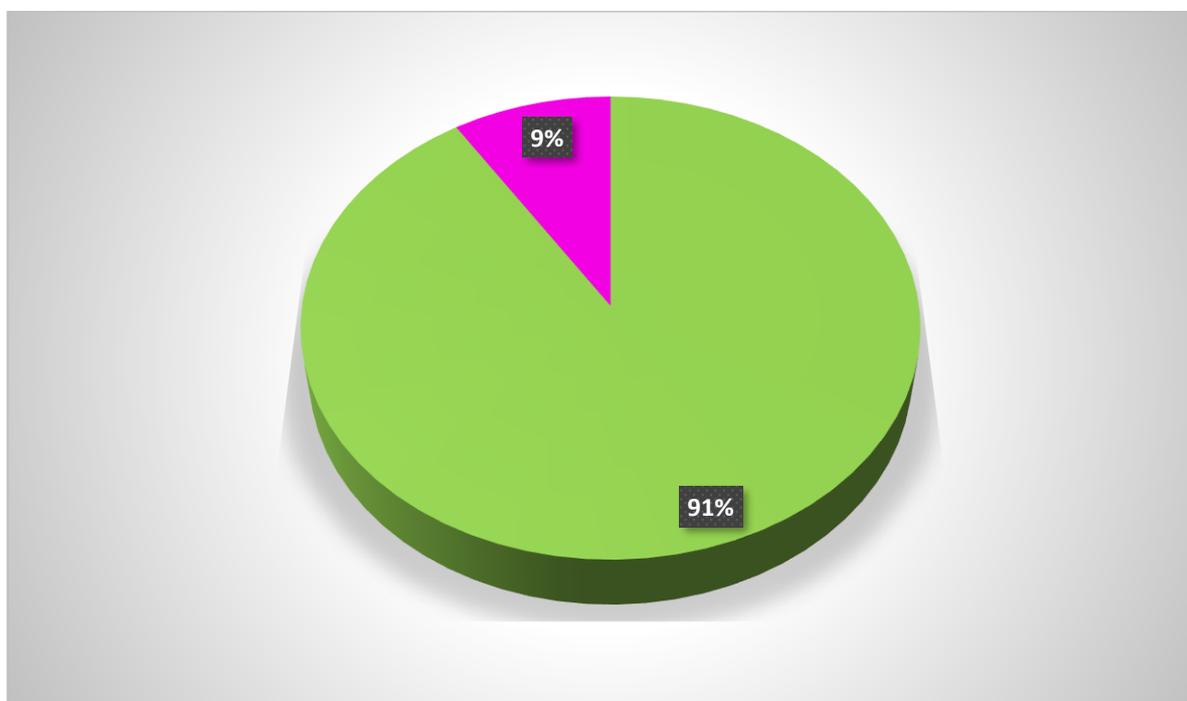
QUALIFICA	EX CAT.	AREA	ANNO 2023
OPERATORE SOCIO SANITARIO	B3	OPERATORI ESPERTI	6
AMMINISTRATIVO	D	FUNZIONARI	1
AMMINISTRATIVO CONTRATTO CFL	C	ISTRUTTORI	1
INFERMIERE	D	FUNZIONARI	1
TOTALE			9

Tabella 2 - DIMISSIONI

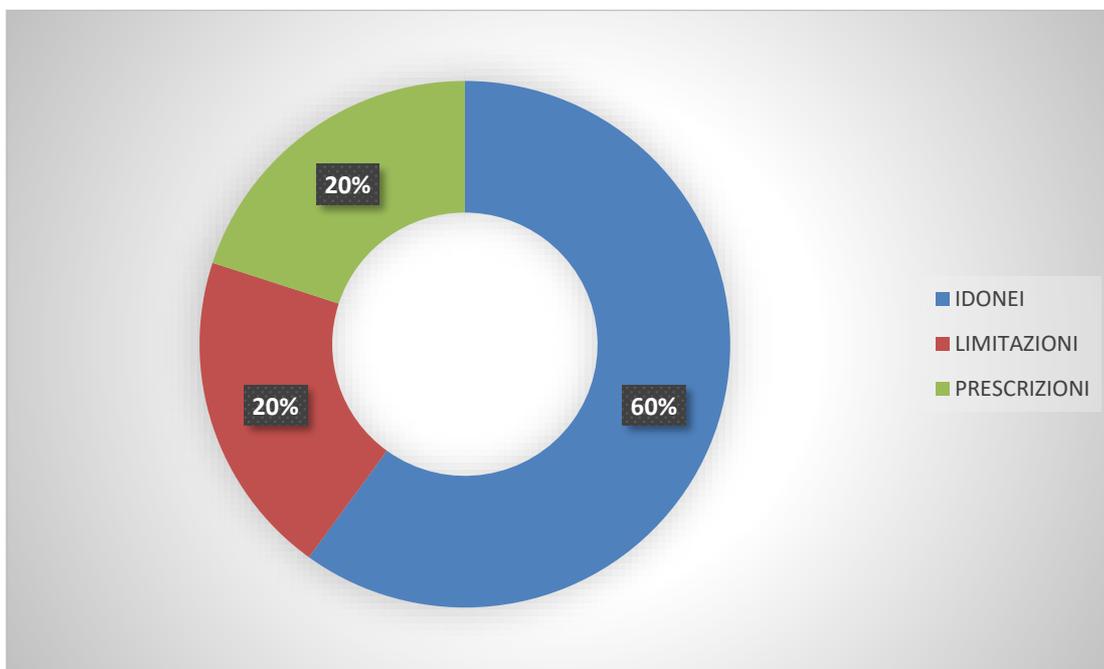
QUALIFICA	EX CAT.	AREA	ANNO 2023
OPERATORE SOCIO SANITARIO	B3	OPERATORI ESPERTI	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO IN COMANDO	B4	OPERATORI ESPERTI	1
AMMINISTRATIVI	C4	ISTRUTTORI	1
INFERMIERE A T.D.	D	FUNZIONARI	1
TOTALE			5

La **distribuzione delle Risorse umane** vede una netta prevalenza di dipendenti impiegati nei servizi 87,28%, seguiti, con percentuali molto inferiori, dai dipendenti impiegati nell'area di supporto operativo, servizio amministrativo/tecnico (7,27%) e nel settore Dirigenziale/direttivo (5,45%). Nell'organizzazione delle attività, il personale somministrato contribuisce al mantenimento della qualità nell'erogazione dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il personale dipendente è costituito per il 91,00% da donne e per il 9,00% da uomini.



Il personale con limitazioni/prescrizioni funzionali è pari a n. **22 unità**, di cui al 100% nell'area assistenziale. Le limitazioni derivano dall'obbligo di utilizzare guanti in nitrile. Le prescrizioni afferiscono in massima parte alla movimentazione dei carichi ed all'obbligo di utilizzo di ausili



ALTRI DATI

INFORTUNI	2023
<i>n. infortuni</i>	6
<i>giornate complessive</i>	101
<i>media giornate per dipendente</i>	17

	giorni
CONGEDI PER MATERNITA'	20gg
CONGEDI 104	-
ASSENZE NON RETRIBUITE (aspettativa non retribuita)	-
CONGEDI RETRIBUITI (Art.35, art.32, per lutto, esami e concorsi, congedo parentale Covid19)	74

TASSI DI ASSENZA MEDIA ANNUA	2023	2022	2021	2020	2019
Giorni	18,00	20,57	30,97	26,14	23,24

I Servizi

Asp Delia Repetto, nel programmare la gestione dei Servizi alla persona conferiti (Casa residenza e Centro Diurno per Anziani) intende valorizzare le competenze, le professionalità del personale occupato, ma anche coniugare qualità dei Servizi e sostenibilità. Nel corso dell'anno 2023, secondo del triennio nel quale si sono dati obiettivi strategici importanti, si è investito nei Servizi anche ponendo le basi per il completamento degli step individuati nell'anno 2022 e che troveranno completa attuazione nell'anno 2024. Nello specifico le Strutture ed i Servizi per anziani sono stati chiamati ad affrontare un periodo di profonda trasformazione, sollecitati dai cambiamenti sociali, politici, economici ed ambientali. Come già detto anche la riforma del Sistema di Accreditamento Regionale, la cui discussione si è avviata nel corso dell'anno 2023, e la nuova legge per la non autosufficienza (l. 33/2023) ridisegnano il welfare territoriale e le ASP sono direttamente interessate da tali cambiamenti.

Come ASP intendiamo lavorare affinché i nostri Servizi siano sì ambienti in cui prendersi "cura" di anziani non autosufficienti, ma al contempo luoghi di vita, dove il "come" diventa fondamentale, dove il "Benessere" è la condizione da perseguire come prioritario obiettivo di qualità.

Infatti, se da un lato le richieste appaiono sempre più complesse soprattutto nei confronti dei bisogni sanitari, dall'altro il condividere momenti di serenità e di vero benessere, riteniamo costituisca uno dei nostri principali obiettivi.

In questo senso l'anno 2023 ha visto un grande impegno da parte di ASP per mantenere alti i livelli di assistenza erogata, con particolare attenzione all'assistenza a ospiti con problemi di demenza e più in generale con disturbi cognitivi.

Per meglio affrontare la complessità assistenziale per gli ospiti con tali disturbi, durante l'anno 2023 si è investito in maniera importante sulla formazione degli Operatori socio sanitari, infermieri, fisioterapisti, animatrici, RAA; si è investito sulla formazione Obbligatoria in materia di sicurezza recuperando il gap formativo accumulato negli anni di pandemia; si è formato un operatore amministrativo nel ruolo di Adetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, assicurando così il maggior presidio possibile sulla sicurezza dei luoghi di lavoro; si è investito sulla supervisione degli Operatori con la figura dello psicologo ed avviata la procedura per l'avvio delle attività di sostegno emotivo e relazionale agli ospiti ed ai famigliari; si è rivisto il sistema di valutazione del personale, focalizzando la misurazione della performance su indicatori diversi dai precedenti, semplificando e qualificando il sistema in essere, si è erogata la premialità al 100% senza residui non attribuiti; si sono avviati i procedimenti per la stabilizzazione di parte del personale.

Si è proseguito con la programmazione di momenti organizzativi indirizzati ad acquisire maggiore efficienza, razionalità di impiego e ottimizzazione delle risorse umane e professionali, ma al contempo sviluppare un approccio alla qualità non autoreferenziale, ma proiettato all'esterno.

Casa Residenza Anziani

Rispetto al 2022, migliorano i ricavi diretti per rette legati alla quasi completa copertura dei posti disponibili. E' visibile nei costi per i servizi esternalizzati, l'acquisizione di beni e le utenze l'impatto della crisi energetica 2022-2023, da cui consegue una importante erosione del margine fra ricavi e costi diretti. Anche l'applicazione del nuovo CCNL per la parte riferita al recupero degli anni 2022 e 2023 ha inciso in maniera significativa sui costi del personale.

Alcuni dati e informazioni rilevanti sull'anno 2023 ed incidenti sulla qualità dei servizi erogati e della performance dei lavoratori:

- ✚ L'assetto stabile dello staff sanitario ci ha consentito di confermare anche per l'anno 2023 la diagnostica che contribuisce a migliorare l'offerta clinica riservata agli ospiti della Casa Residenza (esecuzione di emogasanalisi su sangue arterioso e venoso come strumento di diagnostica respiratoria e metabolica rapido, economico e fonte di numerose informazioni, specie in corso di acuzie). Tale metodica offre a tutti gli anziani della Struttura la possibilità di ricevere un "work-up" diagnostico e completo che ci consente di selezionare i pazienti da inviare in Pronto Soccorso e riservando quindi l'ospedalizzazione ai soli casi per i quali sia realmente necessaria.
- ✚ Si sono sviluppate sinergie territoriali anche nell'ambito della gestione di servizi. In previsione della scadenza del contratto per il servizio esternalizzato di lavanolo, si è individuata, come da impegno preso con i famigliari della CRA, un'altra modalità di esecuzione del servizio, più vicina al territorio, avviando una interlocuzione con la Casa di reclusione di Castelfranco Emilia avente una lavanderia interna ristrutturata ed attrezzata ed in grado di generare ottimizzazione, approccio sociale, abbattimento dei tempi di trasporto. Tale servizio potrà essere attivato nel corso del primo semestre 2024.
- ✚ Si è rivista l'organizzazione degli spazi interni, con l'obiettivo di renderli maggiormente domestici ed accoglienti. Da qui la programmazione di un piano di azioni ed interventi mirati a sviluppare in modo operativo la formazione acquisita nell'ambito del Progetto Dementia Care, per migliorare l'assistenza a persone affette da disturbi del comportamento. Tra questi nel 2023 si è proceduto alla stesura progettuale della sistemazione e trasformazione del bagno ospiti in "bagno sensoriale" e del giardino interno anch'esso in "giardino sensoriale", per dare maggiori e più qualificate risposte di servizio agli ospiti ed in particolare quelli con disturbi cognitivi.
- ✚ Nel corso dell'anno 2023 si è svolta l'ultima "osservazione" degli anziani ospiti del Servizio di CRA attraverso la scheda denominata "piece-dem" da parte della dott.ssa Zerbinati Marta nell'ambito del progetto "Dementia Care". Lo studio per "la buona pratica della gestione delle persone con demenza", avviato nel luglio 2021, gestito dall'Istituto Don Gnocchi di Milano in collaborazione con l'Asl di Modena, si è sviluppato durante tutto il corso del 2022 in due parti principali: una di formazione, rivolta a tutto il personale socio sanitario operante all'interno dei Servizi ASP ed una di analisi, attraverso la raccolta di dati osservativi specifici, per poi proseguire con la parte osservativa e di analisi per buona parte del 2023. A novembre 2023 si è organizzato un momento conclusivo di presentazione degli esiti dello studio rivolto sia allo staff interno, che ai familiari degli anziani, agli anziani stessi e alle istituzioni. Nel 2024 si procederà a dare maggior corpo al progetto, intervenendo, in particolare, nell'ambito dell'adeguamento dell'ambiente di vita.

- ✚ Nel corso dell'anno 2023 si è resa fattiva una proposta di collaborazione, con la condivisione dell'AUSL di Modena, con l'azienda Entheos, specializzata in servizi di Teleassistenza/Telemedicina, con la sua divisione "Telecare RSA", finalizzata ad intraprendere una sperimentazione scientifica consistente nell'introduzione dei servizi di Telemedicina offerti dalla suddetta azienda all'interno della CRA ASP Delia Repetto. Nell'anno corrente sono in corso incontri specifici per la verifica operativa della sua realizzazione.
- ✚ Si è partecipato *allo studio "Modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali. Uno studio Qualitativo"* promosso sul territorio nazionale dal Gruppo di studio della Società Italiana di Gerontologia e Geriatria e approvato dal Comitato Etico della Sezione "IRCCS Fondazione Don Carlo Gnocchi" del Comitato Etico IRCCS Regione Lombardia in data 29/03/2023 (ID Studio: 06_14/10/2022). Studio finalizzato alla prevenzione del maltrattamento nell'anziano e che affronta i modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali.
- ✚ Nel 2024 I risultati complessivi saranno resi noti a tutte le strutture partecipanti e saranno oggetto di pubblicazione scientifica.
- ✚ Si sono maggiormente sviluppate le attività collegate agli ospiti (scambi intergenerazionali, pratiche shiatsu, oltre alla gita estiva ed alle varie attività sul territorio in collaborazione con le Associazioni, gli enti, ecc);
- ✚ Si è dato avvio alle attività di supervisione alle Equipe di lavoro dei servizi con apposito Avviso di selezione per l'individuazione di psicologo con profilo adeguato;
- ✚ Si è avviato al termine dell'anno 2023 il procedimento per l'affidamento del servizio di consulenza psicologica per ospiti e famigliari; tale servizio è attivato nei primi mesi dell'anno 2024;
- ✚ Si sono confermati gli Incontri periodici dell'equipe multiprofessionale con famigliari ed ospiti;
- ✚ Si è mantenuto un livello ottimale nell'assistenza medico/infermieristica e degli interventi integrati, con la conferma del medico di struttura specializzato in "geriatria";
- ✚ Si è operato per il consolidamento dell'ascolto dell'utenza/famigliari dei Servizi e per il miglioramento della qualità della comunicazione tra servizi e famiglie anche tramite un nuovo sistema di verifica di valutazione del gradimento dei servizi;
- ✚ Si è avviata una interlocuzione con la Coop. Domus Assistenza per la condivisione di spazi, attività ricreative ed iniziative comuni per gli operatori e gli utenti della ex RSA
- ✚ Si sono avviate interlocuzioni e scambi con altre Associazioni del terzo settore presenti sul territorio al fine di ampliare le azioni solidali e volontarie a favore dei Servizi ASP.

Dati sui posti CRA:

TIPOLOGIA	DATI 2023	DATI 2022
N. POSTI ACCREDITATI	62	62
N. POSTI OCCUPATI	62	60 (2 liberi per isolamenti)
OCCUPAZIONE MEDIA	61,48	56,74
N. GIORNATE DI ASSISTENZA	22.439	20.721
MEDIA POSTI LETTO OCCUPATI (SU 60)	99,15	94,57
MINUTI DI ASSISTENZA GIORNALIERI	114	114
N. ANZIANI OSPITI COMPLESSIVI	78	78
DECESSI	16	19

Ulteriori Informazioni e dati

Nel corso dell'anno 2023 hanno prestato attività, oltre al personale alle dirette dipendenze dell'ASP e a quello somministrato, anche altre figure che hanno svolto funzioni e compiti diversi, e precisamente:

ATTIVITÀ	N.
MEDICO	1
PARRUCCHIERA	1
PODOLOGO	1
TOTALE	3

Altre unità che hanno lavorato nei servizi alberghieri dell'ASP sono quelli occupati nei principali servizi affidati in appalto (ristorazione, pulizie, ecc.) e precisamente:

SERVIZI	N. OPERATORI (IN TURNAZIONE)
RISTORAZIONE	6
PULIZIE	9
TOTALE	15

INDICATORI DI ATTIVITA'	N.
PIANO INDIVIDUALE ASSISTENZA	106
INCONTRI PLENARI CON FAMILIARI	2
BAGNI PRO CAPITE	40
ASSISTENZA AI PASTI	41.975
MEDICAZIONI CHIRURGICHE	4
USCITE (rientri in famiglia)	150
CADUTE	19
PIAGHE	28
CONTENZIONI	122 di cui 64 sponde letto, 3 tavolo avvolgente, 21 cinture addominali, 17 cinture pelviche, 1 polsiere, 14 cinture letto, 1 divaricatore.
RICOVERI OSPEDALIERI IN GIORNATE	191
TRATTAMENTI DI RABILITAZIONE	3.512 di cui: 1859 deambulazioni, 158 mob. passive, 833 cyclette, 61 mob. attiva, 56 scale, 326 verticalizzazioni, 112 passaggi posturali, 107 es. passiva + attiva

Centro Diurno per Anziani

Il Centro Diurno, nella nuova sede di Via dei Mille a Piumazzo (Castelfranco Emilia) è operativo dal 1° dicembre 2021.

Il Centro Diurno anziani offre ospitalità durante la giornata. E' un servizio socio-sanitario destinato ad accogliere persone con diverso grado di non autosufficienza; il numero degli ospiti con disturbi cognitivi è in forte crescita.

Il Centro Diurno ha tra le proprie finalità la garanzia di un sostegno ed un aiuto all'anziano e alla sua famiglia, il potenziamento, mantenimento e/o compensazione di competenze della persona anziana relative alla sfera dell'autonomia, dell'identità, dell'orientamento spazio-temporale, della relazione interpersonale e della socializzazione e assicura la tutela sociosanitaria.

Il Centro Diurno per anziani, denominato "La Clessidra", è autorizzato per 20 posti.

Per ogni ospite viene elaborato un piano di assistenza individuale redatto secondo i reali bisogni e le preferenze dell'utente e con il coinvolgimento dei familiari.

Nell'arco del 2023 si è consolidato il Servizio dando la possibilità, con accesso flessibile settimanalmente, alla copertura di circa 49 utenti con accesso 6 giorni su 7, compreso il sabato per l'intera giornata.

Il Centro, seppur collocato in una zona centrale e vicino ai Servizi, ha la necessità di garantire il servizio di trasporto al centro e ritorno. L'ASP ha provveduto ad affidare il servizio di trasporto alle associazioni

di Volontariato del terzo settore che hanno partecipato a specifico Avviso (Croce Blu e Auser) pur non riuscendo a soddisfare il reale fabbisogno, viste le numerose famiglie che lo hanno richiesto, in parte anche come elemento condizionante la partecipazione al Centro. Si è proceduto quindi alla attivazione di una terza collaborazione con la Coop. Sociale Gulliver di Modena che garantisce il trasporto degli utenti frequentanti nella giornata del sabato. Il sabato infatti viene garantita l'attività al centro sia in orario antimeridiano che pomeridiano, con apertura fino alle 19 (compresa la cena).

Anche per il Centro Diurno è attivo il servizio di formazione, supervisione e sostegno psicologico alle equipe di lavoro.

Nonostante la lontananza dalla sede e la difficoltà nel reperimento di figure infermieristiche, l'ASP ha assicurato le attività infermieristiche nel corso dell'intero anno.

Si è avviato un importante progetto di collaborazione con l'ARCI Spazio di Piumazzo, la quale ha messo a disposizione degli utenti del Centro Diurno i suoi locali e le aree esterne e che permette di svolgere le seguenti attività a favore degli anziani:

- a) attività motoria, camminate e animazione nelle aree verdi;
- b) interazione con le attività che quotidianamente si svolgono all'Arcispazio;
- c) socializzazione con gli utenti dell'Arcispazio attraverso incontri liberi e la creazione di momenti dedicati;
- d) realizzazione e cura di un orto.

TIPOLOGIA	DATI 2023	DATI 2022
N. POSTI ACCREDITATI	20	20
OCCUPAZIONE MEDIA	17,84	13,24
N. GIORNATE DI ASSISTENZA	5.423	3.821
N. ANZIANI COMPLESSIVI (con le diverse modalità di frequenza)	49	44

Rette a carico utente

- ❖ € 34,50 per la giornata intera e per la mezza giornata con 2 pasti (con ingresso dopo le ore 11.30 e con pranzo e cena);
- ❖ € 29,35 per la giornata intera senza cena;
- ❖ € 11,00 per la mezza giornata senza pasto;
- ❖ € 17,00 per la mezza giornata con un pasto

Servizi Amministrativi e Direzione

Il Servizio Amministrativo Unico alla fine dell'anno 2023 era composto da 1 operatore ex Cat. "D" ora Area Funzionari, da n. 4 Operatori ex Cat "C" ora Area Istruttori (2 con contratto di somministrazione lavoro, 1 con contratto di formazione lavoro, 1 con contratto a tempo indeterminato). Non si è proceduto alla sostituzione di 1 operatore ex cat. "B3" ora Operatore Esperto, in convenzione con l'Unione del Sorbara e in collocamento in quiescenza dal 1 dicembre 2023.

E' la struttura di staff, con competenze trasversali e a cui si aggiungono il consulente economico-finanziario, il revisore dei conti e la D.P.O. e fino al mese di aprile 2023 anche il consulente legale, che assicura supporto ai Servizi erogativi (CRA e CDA), in grado di assicurare anche attività e procedimenti di competenza diretta.

In particolare, le attività del Servizio Amministrativo unico nel corso dell'anno 2023 si sono maggiormente sviluppate con riferimento:

- ✚ all'assistenza, gestione e trattamento giuridico del personale dell'ASP. L'ufficio personale, durante la propria riorganizzazione interna e con una nuova unità di personale, ha gestito magistralmente ogni questione di carattere ordinario e straordinario, condividendo altresì i procedimenti con l'ufficio analogo dell'ASP Terre di Castelli. A supporto dell'Ufficio è stata attivata una collaborazione con il consulente Walter Laghi, in condivisione con ASP Terre di Castelli;
- ✚ all'organizzazione, gestione, acquisizione e razionalizzazione dei beni strumentali e dei servizi necessari per il raggiungimento degli obiettivi aziendali tramite il proprio ufficio Approvvigionamenti, procedendo alla gestione delle numerose richieste di revisione prezzi e attivando procedimenti istruttori spesso resi complessi dalle onerose richieste economiche. Nel 2023 il Servizio Amministrativo – Ufficio Approvvigionamenti - ha svolto un importante lavoro in termini di gestione degli acquisti di beni e servizi, avviando una procedura di budgeting e di monitoraggio delle risorse ancora in corso, finalizzata ad una più accurata economicità. Un processo volto anche alla responsabilizzazione del personale nell'utilizzo delle risorse, ad una corretta formulazione del fabbisogno annuale e al puntuale monitoraggio delle spese; un processo in divenire da consolidare nel 2024. A supporto dell'Ufficio è stata attivata una collaborazione con il consulente Avv. Miniero, in condivisione con ASP Terre di Castelli;
- ✚ alla gestione delle attività volte a garantire e rafforzare il sistema di protezione dei dati personali, implementando momenti formativi ad ok a tutto il personale;
- ✚ agli adempimenti attuativi del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.e ii. orientati allo sviluppo di un sistema integrato di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro. Si sono investite molte energie e risorse sul recuperare il gap di formazione obbligatoria personale già iniziato nel corso del 2022 e si è formata 1 unità amministrativa nel ruolo di ASPP (Addetto Servizio Protezione e Prevenzione) a garanzia di un migliore presidio della sicurezza;
- ✚ alla gestione e implementazione del sistema informatico dell'Azienda con l'affidamento a nuova Ditta dell'attività di manutenzione sviluppo tecnologico, con apposita formazione sull'uso corretto dei dispositivi finalizzata ad evitare situazioni di pericolo ai dati;
- ✚ all'attività amministrativa finalizzata alla razionalizzazione dei costi, investendo al contempo sulle attività a favore del personale (per esempio attivando la supervisione e la formazione delle equipe di lavoro) e a favore dell'utenza dei servizi;

- ✚ alle attività collegate al recupero credito, prevenendo forme di morosità difficilmente gestibili ex post;
- ✚ alla gestione del patrimonio immobile e mobile, in particolare cercando di garantire i servizi di manutenzione ordinaria atti a mantenere in uno stato di sicurezza e decoro l'immobile CRA;
- ✚ alla individuazione di ambiti nei quali promuovere azioni di contenimento dei costi energetici nella più complessiva attività di gestione con le utility, non avendo ora le risorse per intervenire ad un importante intervento di efficientamento energetico.
- ✚ Per perseguire le finalità riconosciute nei documenti istitutivi e rendere efficaci, efficienti e sostenibili le attività affidate e previste negli atti di programmazione, ASP ha intrapreso una collaborazione con l'ASP Terre di Castelli – Giorgio Gasparini - con sede in Vignola, condividendo non solo una progettualità finalizzata ad ottimizzare le risorse e uniformare sui due territori i modelli gestionali ed organizzativi, pur nella salvaguardia delle specifiche territoriali distrettuali, inizialmente condividendo la figura della Direttrice, ma tramite un Accordo approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 3 in data 13 febbraio 2023 e finalizzato a:
 - ✚ rendere disponibili le risorse di ognuno, sia in termini di competenze che di risorse umane, nel rispetto del principio di reciprocità, per una completa e integrata gestione amministrativa e tecnica dei servizi, garantendo la visione unitaria del territorio di appartenenza e nel rispetto nelle singole specificità e di quanto esistente sul territorio;
 - ✚ assicurare livelli di integrazione e coordinamento tra le funzioni amministrative e tecniche per garantire l'erogazione dei servizi di cui sia Asp Delia Repetto che Asp Terre di Castelli sono gestori;
 - ✚ l'individuazione di ambiti di attività e di collaborazione comuni e trasversali quali quelli aventi carattere procedimentale, giuridico-amministrativo e gestionale, con particolare riferimento alle funzioni svolte in ambito di affari legali e generali, tutela e protezione dei dati personali ai fini della compliance alle norme vigenti in materia, procedure concorsuali, gare e contratti, gestione, amministrazione e formazione del personale.

La Direzione ha orientato gli indirizzi operativi del 2023 al raggiungimento di una più solida economicità amministrativa, senza tuttavia compromettere la qualità delle prestazioni offerte. Ci si concentra, unitamente alla struttura di staff, sulla condivisione dei processi e delle prassi con ASP Terre di Castelli, sul contenimento dei costi, pur sviluppando azioni innovative e di miglioramento del servizio offerto agli utenti dei servizi, sullo sviluppo qualitativo dei Servizi CRA e CDA, sull'attivare prassi di miglioramento continuo come approccio metodologico, sulla valorizzazione del personale sia operante nei servizi erogativi sia operante nel S.A.U..

Azioni Trasversali ai Servizi

Sono state favorite ed incentivate, nell'ambito dei macro progetti collegati al percorso di riorganizzazione dei Servizi e di apertura e **connessione con la Comunità**, le uscite settimanali al mercato, la partecipazione ad eventi ed iniziative del Territorio, la ripresa degli incontri con i familiari in presenza (giugno) e con l'Associazione di Volontariato "LE 3 A", molto operosa ed attiva da anni non solo nei confronti dei servizi ASP ma anche del territorio in generale;

✚ Nel mese di giugno 2023 si è garantita per il secondo anno **la gita al mare**. Il supporto degli operatori in questa iniziativa è stato fondamentale e di alta partecipazione.

✚ Si è confermata la collaborazione con la Psicologa Dott.ssa Lidia Silvano per le attività di formazione e di **supervisione ai gruppi di lavoro**, alle equipe professionali, al fine di contenere il rischio di burnout del personale. Questa opportunità non consiste solamente nella realizzazione di un requisito previsto dal sistema di Accreditamento regionale, ma offre a tutti la possibilità di non sentirsi soli, ma parte di una squadra, in cui l'apporto individuale è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi comuni e di qualità di servizio.

✚ Si sono avviate collaborazioni con le scuole d'infanzia e Primarie del territorio per favorire momenti di condivisione intergenerazionale tra gli anziani della CRA e del CDA ed i bambini. Il progetto, nato nei primi mesi dell'anno 2023 e tutt'ora in corso, è nato per promuovere l'incontro fra le generazioni, con la finalità di stimolare la **socializzazione intergenerazionale** dei bambini e consentire agli anziani di insegnare alcuni saperi, trasmettere aspetti importanti del patrimonio storico-culturale ed interagire con loro, favorendo l'accrescimento del benessere psico-emozionale, del grado di autostima e incrementare il senso di appartenenza-utilità nella comunità. Gli anziani e i bambini sono stati coinvolti in attività ludico-ricreative-educative condivise e progettate da entrambe le equipe professionali.

✚ Nel corso dell'anno 2023 si sono attivati interventi di stimolazione cognitiva, sensoriale per gli anziani della CRA e del CDA, mediante trattamenti olistici con **la pratica dello Shiatsu**. Con il progetto "Una carezza per l'anima" si sperimenta la pratica dello shiatsu su anziani in particolare affetti da disturbi cognitivi e si intendono raggiungere i seguenti obiettivi specifici: stimolazione sensoriale, miglioramento del tono dell'umore e delle condizioni psico-fisiche, rilassamento, socializzazione.

✚ E' stato messo in campo un complesso ed **articolato programma formativo** per il personale. Sono stati organizzati incontri formativi, integrativi di quelli svolti nel corso dell'anno precedente, per tutto il personale all'utilizzo responsabile e consapevole dei social ed in particolare della pagina facebook di ASP, in ordine alla privacy e alle misure di sicurezza da attivare e su come gestire la comunicazione.

In tale ambito il 2023 ha visto un impegno costante e proficuo in particolare per quanto riguarda il settore Sicurezza.

Alcuni dati:

FORMAZIONE	PERSONALE FORMATO
SICUREZZA SPECIFICA completo	17
SICUREZZA SPECIFICA aggiornamento	1
SIGUREZZAQ GENERALE online	2
PRIMO SOCCORSO completo	6
PRIMO SOCCORSO aggiornamento	8
RLS	1
ANTICENDIO completo	16
ANRICENDIO – idoneità tecnica	19
CORSO ALIMENTARISTA	4
PREPOSTI completo	1
PREPOSTI aggiornamento online	3
PRIVACY (Avv. Tassinari)	48
PRIVACY 2 (Avv. Tassinari)	46
CURE PALLIATIVE	19
FORMAZIONE ASPP (modulo A, modulo B, specializzazione B-SP3)	1

per complessive 924 ore di formazione.

- ✚ Nel corso dell'anno 2023 si è svolta l'ultima "osservazione" degli anziani ospiti del Servizio di CRA relativamente al Progetto "**Dementia Care**", come sopra riportato.
- ✚ Si è implementata l'**azione comunicativa di ASP** tramite la pagina facebook di ASP. La comunicazione e la connessione con la Comunità territoriale rimane un obiettivo strategico di ASP indicato nel triennale, pienamente raggiunto anche grazie alle numerose iniziative collaterali che si sono realizzate nei servizi CRA e CDA e che hanno visto programmate gite, uscite e attività con i servizi del territorio.

Customer Satisfaction

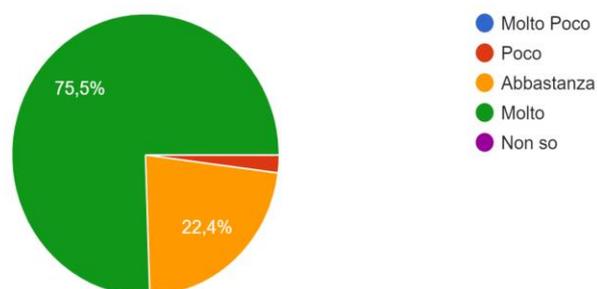
Nei primi mesi del 2023 è stato somministrato ai familiari degli ospiti CRA e CDA un **questionario di gradimento**. Il questionario nella sua versione aggiornata e digitale ha riscontrato un aumento nelle risposte (in totale 49) e ha consolidato un gradimento positivo da parte dei familiari.

Di seguito una sintesi dei risultati:

Casa Residenza Anziani

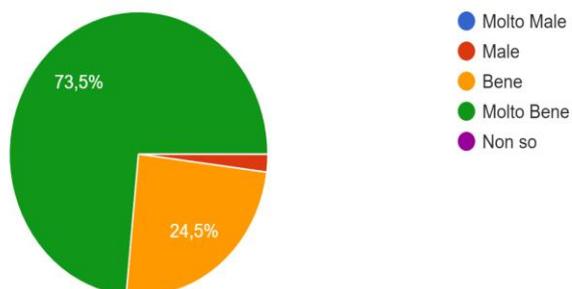
Complessivamente, quanto è soddisfatto di come viene assistito il suo familiare?

49 risposte



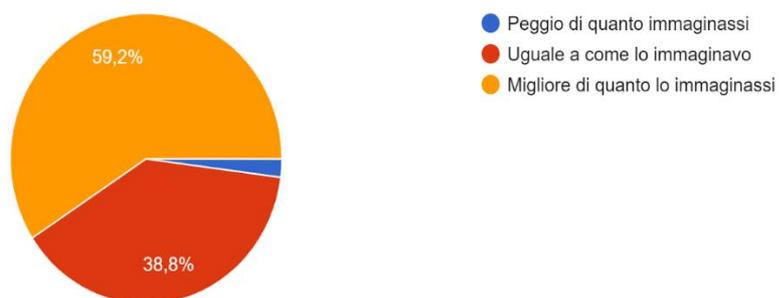
Complessivamente, come valuta i servizi forniti?

49 risposte



Rispetto alle sue aspettative iniziali, complessivamente la sua opinione oggi su questo servizio è:

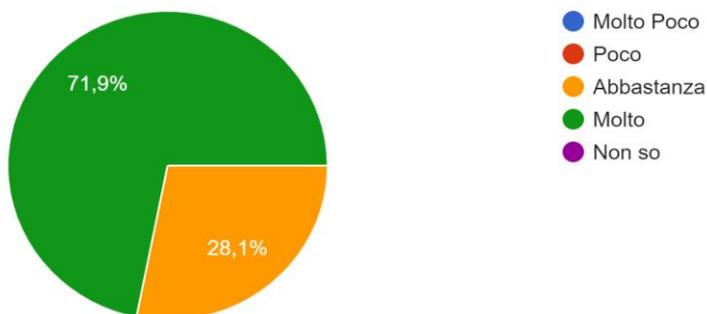
49 risposte



Centro Diurno per Anziani:

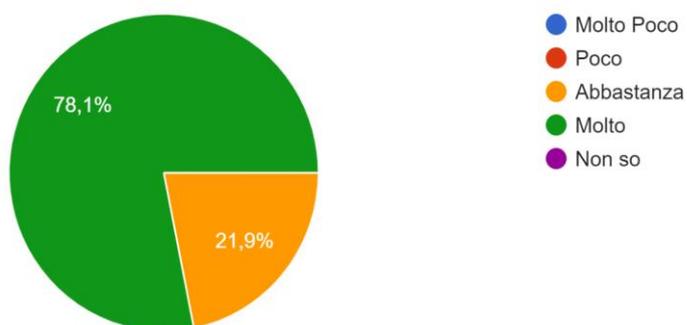
Quanto è soddisfatto delle capacità del servizio rispondere alle esigenze specifiche dell'anziano?

32 risposte



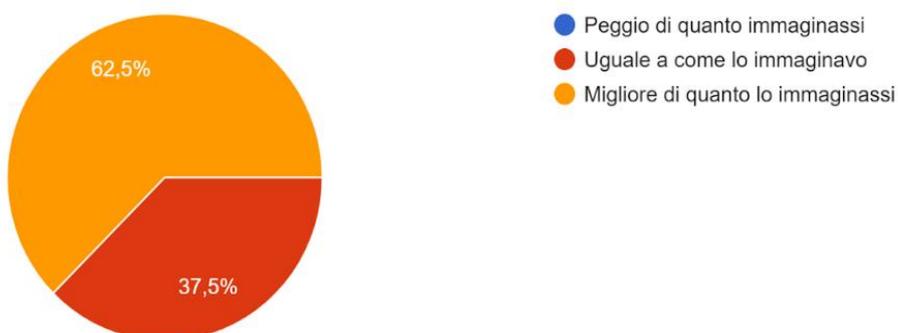
Complessivamente, quanto è soddisfatto di come viene assistito il suo familiare?

32 risposte



Rispetto alle sue aspettative iniziali, complessivamente la sua opinione oggi su questo servizio è:

32 risposte



Gli Obiettivi e i Risultati

Tenuto conto di quanto riportato in premessa e nelle parti precedenti, di seguito si riportano gli obiettivi strategici proposti per l'anno 2023, in particolare quelli previsti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ASP Delia Repetto n. 7 del 27/03/2023

Si riportano di seguito gli Assi strategici e gli Obiettivi strategici/operativi contenuti nel PIAO 2023/2025 coerenti con gli indirizzi aziendali tracciati nelle Assemblee dei Soci del 19 gennaio 2023 e successivamente acquisiti nei documenti di programmazione aziendale, in primis nei documenti di bilancio annuale e pluriennale.

Preme evidenziare che all'atto dell'insediamento della Direttrice in data 8 marzo 2022 gli obiettivi strategici sono stati definiti con un respiro ed orizzonte triennale (2022/2024) ed annualmente aggiornati. Per questo motivo, nel triennio in esame, e per l'annualità 2023 gli ambiti di intervento sono stati confermati e riassunti in quattro direttrici e relative macro-aree di intervento:

L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

- Consolidamento della struttura organizzativa di ASP;
- Definizione di un nuovo modello gestionale/organizzativo;
- Revisione e sviluppo di competenze interne;
- Analisi del fabbisogno di risorse specialistiche esterne;
- Ripensamento della modalità di ricollocazione di personale con limitazioni
- Consolidamento di un clima positivo all'interno del contesto ASP e rafforzamento del senso di appartenenza; consapevolezza del ruolo pubblico; comunicazione interna ed esterna l'organizzazione

GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'

- Sostenibilità aziendale adeguata, congrua e coerente;
- Revisione dei posti accreditati con ampliamento dei numeri;
- Individuazione di soluzioni di sistema per il reclutamento di personale infermieristico, revisione rimborsi oneri a rilievo sanitario; adeguamento remunerazione servizi;
- Inserimento figura psicologo di supporto emotivo relazionale a favore degli ospiti e dei familiari
- Consolidamento attività di formazione e supervisione psicologica a supporto delle equipe di lavoro nei servizi CRA e CDA
- Applicazione della sperimentazione "Dementia Care"

- Adeguamenti strutturali ed interventi di manutenzione anche straordinaria, che consentano lo sviluppo del servizio CRA;
- Verifica fattibilità internalizzazione Servizio di Lavanderia
- Condivisione di modalità operative nelle attività di recupero crediti che favoriscano la prevenzione dei fenomeni di morosità;

LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI - ASP, TERRITORIO, COMUNITA'

- Consolidare il posizionamento di ASP in ottica di rete;
- Collaborazione e integrazione in via principale con ASP Terre di Castelli e con le altre ASP provinciali, il Welfare locale, le Istituzioni e gli enti del Terzo settore
- Centralità della identità pubblica
- L'appartenenza alla Comunità territoriale

I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE

- Consolidamento e qualificazione dei servizi di ASP Delia Repetto
- Sviluppo dell'offerta di servizi in gestione ASP

ALBERO DELLA PERFORMANCE

ASP Delia Repetto ha adeguato il sistema di valutazione delle performance con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 26/2023 applicabile anche per l'anno 2023. Tale sistema di misurazione della performance è stato aggiornato al fine di renderlo maggiormente funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici di ASP nel suo complesso e per rendere la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, coerente agli obiettivi gestionali ad esse affidate funzionale alla realtà ASP.

In base al nuovo sistema le risorse decentrate che annualmente vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, definite in sede di contrattazione anche in relazione alla consistenza del fondo, sono articolate su due livelli:

- Una quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative (performance individuale) per una quota di norma non inferiore al 70%;
- Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) per una quota di norma non superiore al 30%;

Le schede (dipendenti e Direttore) sono parte integrante e sostanziale della deliberazione citata n. 26/2023. Le schede di valutazione del personale non Dirigente e del Direttore sono state debitamente compilate e consegnate ai lavoratori.

Seguono le schede Progetto Obiettivi specifici fissati per l'anno 2023 compilate in ogni loro parte. Il livello di raggiungimento è riportato nell'ultima colonna a destra, descrittiva delle azioni poste in essere per ogni azione e rispettivo out come.

Risultati Raggiunti



TABELLA RIEPILOGATIVA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

N. totale	oggetto di valutazione	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari
64	55	38	9	8
	Non oggetto di valutazione*			
	9	5	2	2

*1 dipendenti dell'Azienda che nel 2023 non sono stati valutati in quanto non hanno raggiunto la presenza in servizio minima necessaria per accedere alla valutazione sono 6 (SEI).

PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO (**), SOMMINISTRATO						
categoria	VALUTAZIONE 10	VALUTAZIONE TRA 9/10	VALUTAZIONE 8/9	VALUTAZIONE 7/8	VALUTAZIONE <= 6	Totale complessivo
Area funzionari	0	2	7	0	0	9
Area istruttori	0	8	1	0	0	9
Area operatori esperti	0	16	12	8	0	36
Totale	0	26	20	9	0	55
%	0%	47%	37%	16%	0%	100%

** 1 dipendente dell'Azienda in comando dall'Unione del Sorbara è stato valutato con la scheda di ASP

TABELLA RIEPILOGATIVA DEI PROGETTI OBIETTIVO SPECIFICI

PROGETTI	Sviluppo temporale progetto	valore % medio raggiungimento degli obiettivi
1. REVISIONE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DEL PERSONALE 2022-2024. AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	100%
2. ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE 2022/2024 – AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	98,3%
3. PROGETTO COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	100%
4. PERSEGUIMENTO DELLA QUALITA' 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	97,14%
5. POTENZIAMENTO ASP IN UNA OTTICA DI RETE 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	100%
6. AVVIO DI NUOVI SERVIZI E ATTIVITÀ - SVILUPPO E INNOVAZIONE DEI SERVIZI 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023	2022-2024	100%
VALORE % MEDIO AZIENDALE		99,24%

SCHEDE PROGETTI OBIETTIVO SPECIFICI

SCHEDA OBIETTIVO N. 1													
ASSE STRATEGICO	L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE												
OBIETTIVO STRATEGICO	REVISIONE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DEL PERSONALE 2022-2024. AGGIORNAMENTO 2023												
OBIETTIVO OPERATIVO	Riconoscere, e valorizzare l'apporto delle risorse umane nei progetti di sviluppo ASP. Apporti finalizzati all'erogazione di servizi alla persona di qualità. Progressivo superamento del ricorso a forme di lavoro flessibile con stabilizzazione del personale e revisione modello organizzativo												
CENTRO DI RESPONSABILITA'	DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO	NUOVO SERVIZIO	DI AMPLIAMENTO								
		X	X										
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023													
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Assunzione OSS da scorrimento graduatoria				X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Assunzione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo			X	X								
3	Approvazione nuovo modello organizzativo							X	X	X	X	X	X
5	Smart working/lavoro da remoto e studio per la digitalizzazione dei processi							X	X	X	X	X	X
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023						TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO				
Assunzione OSS come da programmazione assunzionale e suo aggiornamento						100%			100%				
Analisi e definizioni del fabbisogno di software e hardware						100%			100%				
Perfezionamento atti assunzione personale amministrativo (CAT. D)						100%			100%				
Definizione di un modello organizzativo di gestione delle risorse umane che comprenda il lavoro a distanza						100%			100%				
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO						100%							
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO						% DI COINVOLGIMENTO							
Direttrice						100%							
Coordinatrice						20%							

RAA CRA	20%
RAA CD	20%
ANIMATRICE CRA	-
RAS	15%
OSS CRA/CDA	-
CATALANO	20%
GIULIANO	20%
POPPI	10%
FLANDI	80%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2023/2025 - Conto economico Preventivo 2023	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio): In linea con gli obiettivi	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:</u> Nel corso dell'anno 2023 sono state assunte di ruolo n. 7 persone (6 OSS e 1 Funzionario amministrativo) e 1 unità in progetto CFL finalizzato all'assunzione. Si è proceduto ad analizzare il fabbisogno di gestionali applicativi dialoganti ed interoperabili e addivenuti alla definizione del piano di sostituzione della software house per il programma gestione "cartellini e contabilità economica"; si è proceduto ad acquistare ed implementare la versione 2.0 della Cartella Socio Sanitaria per aggiornare e sviluppare le potenzialità del gestionale stesso. Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto all'approvazione del "Regolamento per il lavoro a distanza" approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 13 15.06.2023. Si sono altresì approvati: <ul style="list-style-type: none">  Il nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance;  Il Regolamento per l'attivazione e la gestione della "identità alias" per dipendenti in transizione di genere;  Il Protocollo per la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di ASP Delia Repetto 	

SCHEDA OBIETTIVO N. 2

ASSE STRATEGICO	L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE												
OBBIETTIVO STRATEGICO	ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE 2022/2024 – AGGIORNAMENTO 2023												
OBBIETTIVO OPERATIVO	L'evolvere e il modificarsi delle caratteristiche dell'utenza rende necessaria una formazione continua e una capacità di fare progettazione specifica e mirata per rispondere ai nuovi bisogni. Sviluppare negli operatori competenze versatili in grado di adattarsi alle mutate caratteristiche delle attività e degli ospiti affinché anche il servizio possa essere rimodulato rispetto ai nuovi bisogni; Perseguire lo sviluppo di metodi e strumenti che aumentino il livello di partecipazione dei dipendenti alla vita dell'Azienda; favorire comportamenti virtuosi in termini di presenza non solo e non tanto fisica, ma anche e soprattutto intellettuale; semplificare - per quanto possibile - i processi lavorativi e sviluppare azioni orientate alla efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa												
CENTRO DI RESPONSABILITA'	DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO				NUOVO SERVIZIO			DI AMPLIAMENTO			
	X	X											
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023													
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Percorsi per la demenza	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Formazione di tutto il personale interessato in materia di sicurezza	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Formazione a tutto il personale in materia di Privacy, anticorruzione e Codice di comportamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Formazione personale amministrativo in materia di gestione risorse umane e CCNL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Formazione in materia di comunicazione e gestione social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Completamento formazione obbligatoria D.Lgs 81/2008	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Garantire la trasparenza e l'integrità con azioni volte a prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione;	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023							TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO			
Completamento e verifica risultati del progetto "Best Practice in Demetia Care" – terzo step							100%			100%			
Formazione su nuova Cartella Socio-sanitaria							100%			100%			
Programmazione e pianificazione completamento formazione obbligatoria sicurezza: corso ASPP e indagine stress lavoro correlato							100%			100%			
Almeno 2 corsi su materie inerenti la gestione amministrativa sulla materia risorse umane							100%			100%			
Almeno 2 corsi su materie inerenti la gestione amministrativa e contabile							100%			100%			

Almeno 2 corsi di formazione in materia di anticorruzione, Codice di comportamento e trasparenza	100%	90%
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO	98,3%	
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO	% DI COINVOLGIMENTO	
Direttrice	100%	
Coordinatrice	50%	
RAA CRA	50%	
RAA CD	50%	
ANIMATRICE CRA E CDA	40%	
OSS CRA/CDA	50%	
RAS	50%	
CATALANO	20%	
GIULIANO	20%	
POPPI	30%	
FLANDI	10%	
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2023/2025 - Conto economico Preventivo 2023		
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO (Monitoraggio intermedio):</u> In linea con gli obiettivi		
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:</u> Si è perseguito l'obiettivo della "formazione continua" che ha portato all'organizzazione di 924 ore di formazione per il personale ed ulteriori ore di formazione su materie amministrative (in particolare gestione risorse umane, contabilità e appalti) in parte svolti sulla piattaforma "Syllabus"; si è completata la formazione sul progetto "Best Practice in Demetia Care" – terzo step con relativo focus group e restituzione finale. Si è svolta la formazione ASPP per 1 unità di personale amministrativo che ne ha assunto la funzione e condotta l'indagine stress lavoro correlato; Si è completata la formazione sulla nuova Cartella Socio Sanitaria. Per quanto attiene il <i>corso di formazione in materia di anticorruzione, Codice di comportamento e trasparenza</i> si precisa che si è avviata la formazione a tutto il personale a fine anno 2023 ma non completata, avendo privilegiato le parti relative alla "Privacy", alla "gestione dei social media" ed alla gestione degli eventi critici dovuti a invio di mail phishing. Si è comunque garantita la conoscenza sui Codice di Comportamento generale e di ASP (anche per i riflessi in materia di anticorruzione) mediante la in/formazione a tutti i nuovi assunti - anche per sostituzioni a t.d. - tramite la consegna ed illustrazione del "Kit di benvenuto" (kit che contiene una pluralità di documenti utili alla conoscenza dei servizi e delle regole attive in Azienda)		

SCHEDA OBIETTIVO N. 3

ASSE STRATEGICO		L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE														
OBIETTIVO STRATEGICO		PROGETTO COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023														
OBIETTIVO OPERATIVO		Come comunicare e informare è centrale nelle azioni di ASP. Ripensare le attività di informazione e comunicazione interna ed esterna nella consapevolezza che le stesse in questi anni sono notevolmente cambiate anche in conseguenza della emergenza sanitaria che ci ha imposto e fatto conoscere modi nuovi di comunicare e fare relazione.														
CENTRO DI RESPONSABILITA'		DIRETTRICE														
AZIONE		DI MANTENIMENTO			DI MIGLIORAMENTO			DI SVILUPPO			NUOVO SERVIZIO			DI AMPLIAMENTO		
					X			X						X		
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023																
N°		ATTIVITA'/FASI			CRONOPROGRAMMA											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1		Consolidamento dell'ascolto dell'utenza/famigliari e indagine di gradimento			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
2		Pianificazione ed implementazione delle attività di comunicazione realizzata sul sito web, sui social o su/con altri strumenti, per il coinvolgimento delle comunità.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
3		Convegni, eventi e/o iniziative, iniziative/progetti di responsabilità civile per l'accrescimento dei valori etici e sociali all'interno della comunità anche in collaborazione con i comuni e altre realtà.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023									TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO				
Almeno 3 incontri anno con famigliari ospiti per CRA e per CDA									100%			100%				
Almeno 3 pubblicazioni su pagine Facebook									100%			100%				
Progettare la pagina Facebook di ASP ed organizzare la comunicazione social									100%			100%				
Organizzare almeno 1 evento anno									100%			100%				
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO									100%							
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO									% DI COINVOLGIMENTO							
Direttrice									100%							
COORDINATRICE									20%							
RAA CRA									70%							
RAA CD									70%							

ANIMATRICE CRA/CDA	50%
RAS	30%
OSS CRA/CDA	20%
CATALANO	70%
POPPI	70%
GIULIANO	20%
FLANDI	20%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2023/2025 -Conto economico Preventivo 2023	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio): In linea con gli obiettivi	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:</u> Si sono regolarmente svolti gli incontri in plenaria con i famigliari dei servizi CRA e CDA (date 30/05/2023, 31/05/2023 E 3/11/2023.); L'attività di comunicazione social si è gradualmente intensificata durante l'anno 2023 raggiungendo il numero di 65 post avendo provveduto ad organizzare e pianificare con il personale animatore della CRA e del CDA la pubblicazione e la rotazione dei temi oggetto di pubblicazione; si sono organizzate la Festa d'Estate (giugno 2023) e la preview del Convegno sul "Demential Care" con la restituzione degli esiti dello studio ai portatori di interesse ASP	

SCHEDA OBIETTIVO N. 4

ASSE STRATEGICA	GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'												
OBIETTIVO STRATEGICO	PERSEGUIMENTO DELLA QUALITA' 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023												
OBIETTIVO OPERATIVO	Perseguimento della qualità nei servizi di line. Il miglioramento della qualità dei servizi offerti resta sempre uno dei principali obiettivi del gestore pubblico ASP e parte integrante della propria mission aziendale. Nell'ambito dei servizi è necessario avere sempre l'attenzione puntata alla qualità e all'innovazione.												
CENTRO DI RESPONSABILITA'	DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO	NUOVO SERVIZIO	DI AMPLIAMENTO								
		X	X										
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023													
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Rimodulazione organizzativa e metodologica del progetto di gestione della CRA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Rimodulazione organizzativa e metodologica del progetto di gestione del CDA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Perseguimento del recupero di crediti e avvio procedure per evitare le insolvenze	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Nuovo questionario di gradimento dei servizi da somministrare ai famigliari	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Riscrittura e nuova impostazione grafica della Carta dei Servizi CRA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Fase finale di gestione dell'emergenza Covid-19 e adozione delle misure necessarie e azioni volte al consolidamento delle attività esterne	X	X	X	X	X	X						
8	Trasparenza del bilancio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Studio e analisi processi di digitalizzazione	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023							TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO			
Partecipazione/programmazione e realizzazione di almeno 1 progetto volto al miglioramento dell'assistenza all'utente con disturbi del comportamento CRA e CDA							100%			100%			
Completamento revisione della Carta dei Servizi CRA e presentazione e divulgazione nuovo questionario di gradimento – 1 indagine anno per servizio CRA e CDA							100%			90%			
Partecipazione/programmazione e realizzazione di almeno 1 progetto per ogni servizio (CRA e CDA) volto al miglioramento dell'assistenza/attività di animazione agli ospiti							100%			100%			

Avviso per individuazione figure di Psicologo e sostegno utenti/famigliari come da Accredimento	100%	sospeso
Adesione alle indicazioni delle Autorità competenti in materia di contrasto alla emergenza Covid-19	100%	100%
Diffusione del nuovo questionario di gradimento con indagine anno per servizio	100%	90%
Una reportistica ogni 2 mesi sull'attività svolta di recupero crediti	100%	100%
Ipotesi per l'implementazione di strumenti di controllo di gestione	100%	sospeso
Definizione di un piano per la digitalizzazione di ASP articolato in step attuativi	80%	100%
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO	97,14%	
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO	% DI COINVOLGIMENTO	
Direttrice	100%	
COORDINATRICE	50%	
RAA CRA/CDA	50%	
RAS	30%	
ANIMATRICE CRA/CDA	50%	
OSS CRA/CDA	50%	
CATALANO	30%	
GIULIANO	30%	
POPPI	30%	
FLANDI	20%	
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2023/2025 - Conto economico Preventivo 2023		
STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO (Monitoraggio intermedio):		
In linea con gli obiettivi per quanto riguarda la maggior parte degli indicatori. Per quanto attinente l'indicatore "Avviso per individuazione figure di Psicologo e sostegno utenti/famigliari come da Accredimento" si è ritenuto di rinviare all'anno 2024 in quanto si privilegiato la ricerca della figura di psicologo sull'attività a supporto degli operatori e dell'equipe professionale;		
STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:		
Le attività oggetto del progetto si sono realizzate in linea. In particolare si precisa che è stato realizzato almeno un progetto nei primi tre indicatori (focus group sulle azioni a contrasto della violenza sugli anziani nelle strutture e avvio del confronto per progetto di Telemedicina nella CRA; definizione del nuovo questionario di gradimento e indagine regolarmente svolta – la % ridotta del raggiungimento è riferita all'utilizzo in parallelo del questionario in essere ; nuove attività volte al benessere ed al miglioramento della qualità del servizio a favore degli ospiti con i trattamenti olistici, il progetto "generazioni a confronto – progetto di intergenerazionalità), l'incremento delle uscite e delle gite esterne alle strutture) e strutturato un rendiconto periodico dei crediti.		
Per quanto attinente l'indicatore "Ipotesi per l'implementazione di strumenti di controllo di gestione" si è sospeso l'obiettivo in quanto in sede di Assemblea Soci ASP la richiesta è stata quella di avviare una interlocuzione con i servizi dell'Unione per programmare e definire un sistema di controllo di gestione comune a tutti gli enti.		
Per quanto attiene l'indicatore "Definizione di un piano per la digitalizzazione di ASP articolato in step attuativi" si precisa che si è proceduto a sviluppare una interlocuzione con il competente ufficio dell'Unione del Sorbara per addivenire ad un Accordo per la gestione in forma associata del processo di digitalizzazione. E' stato predisposto l'Accordo e valutati adeguati gli obiettivi che si vogliono raggiungere in sede di Assemblea dei Soci. Non si è pienamente addivenuti alla sua attivazione che si è posticipata al 2024. I primi step si intendono raggiunti		

SCHEDA OBIETTIVO N. 5

ASSE STRATEGICA	LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI – ASP-TERRITORIO – COMUNITA'												
OBIETTIVO STRATEGICO	POTENZIAMENTO ASP IN UNA OTTICA DI RETE 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023												
OBIETTIVO OPERATIVO	ASP intende implementare tutte le collaborazioni necessarie, interistituzionali e con il privato sociale, non solo per definire strategicamente la posizione di ASP nel sistema dell'erogazione dei servizi, ma anche per favorire processi di interscambio, di confronto e di collaborazione in servizi, progetti, interventi ovvero di realizzazione/razionalizzazione di processi amministrativi												
CENTRO DI RESPONSABILITA'	DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO			NUOVO SERVIZIO			DI AMPLIAMENTO				
			X			X			X				
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023													
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Conferma della collaborazione e del confronto con altre ASP del modenese e le ASP emiliano romagnole	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Consolidamento delle collaborazioni con la Committenza, con i servizi dell'Unione del Sorbara, della AUSL Distretto di Castelfranco e dei singoli Comuni;	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Consolidamento della collaborazione con ASP Terre di Castelli – Giorgio Gasparini	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Consolidamento della collaborazione con altri enti, ETS, per eventi e progetti	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023							TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO			
Organizzazione/partecipazione periodica a momenti di confronto (Regione, AUSL, ecc.) - almeno 2 incontri, eventi/anno realizzati in collaborazione							100%			100%			
Organizzazione/partecipazione periodica a momenti di confronto (CISPEL, Coordinamento regionale e provinciale ASP,) - almeno 1 evento/anno realizzato in collaborazione per condividere analisi, studi, istruttorie e messa in atto di soluzioni gestionali							100%			100%			
Incontri con la Committenza, con AUSL e gli altri enti territoriali anche finalizzati alla scrittura condivisa di atti di collaborazione, almeno 6/anno.							100%			100%			
Avvio e monitoraggio della collaborazione con ASP Terre di Castelli per razionalizzazione ed efficientamento attività amministrative come da Accordo sottoscritto							100%			100%			
Coordinamento Uffici di Direzione ASP Delia Repetto e ASP Terre di Castelli. Almeno 2 incontri /anno -							100%			100%			
Realizzazione iniziative/progetti insieme ad altri soggetti pubblici e/o privati e del terzo settore. Almeno 1 per anno							100%			100%			
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO							100%						

RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO	% DI COINVOLGIMENTO
DIRETTRICE	100%
COORDINATRICE	30%
ADELGARDI	30%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2023/2025 - Conto economico Preventivo 2022	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):	
In linea con gli obiettivi	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:</u>	
<p>Tutti le attività hanno raggiunto il 100% in quanto pienamente raggiunti gli obiettivi specificati negli indicatori.</p> <p>In particolare si è, durante l'anno 2023, ulteriormente sviluppata la modalità di confronto con le ASP provinciali e regionali addivenendo a incontri periodici (circa 1 incontro/mese) al fine di condividere analisi di sistema e modalità operative. Tramite Il coordinamento regionale ASP nato all'interno di CISPEL ER si sono realizzati incontri in sede regionale in particolar modo orientati a definire strategie comuni e iniziative pubbliche (un particolare si cita quelli riferiti al nuovo sistema di Accreditamento). Asp nella persona della Direttrice è stata chiamata a rappresentare le ASP provinciali nel tavolo pubblico-privato dell'Azienda USL. Si sono rafforzare le relazioni con gli enti locali soci del territorio sul piano istituzionale e con gli enti del terzo settore sul piano organizzativo/gestionale. Nel mese di febbraio 2023 si è poi addivenuti alla stipula di apposito Accordo con ASP Terre di Castelli, approvato con atto dell'Amministratore Unico n. 3 del 13/02/2023, finalizzato ad assicurare livelli di integrazione e coordinamento tra le funzioni amministrative e tecniche e che ha consentito la continua attività di confronto e di relazione. Si sono infine fatti gli incontri di Direzione comuni alle due ASP.</p>	

SCHEDA OBIETTIVO N. 6

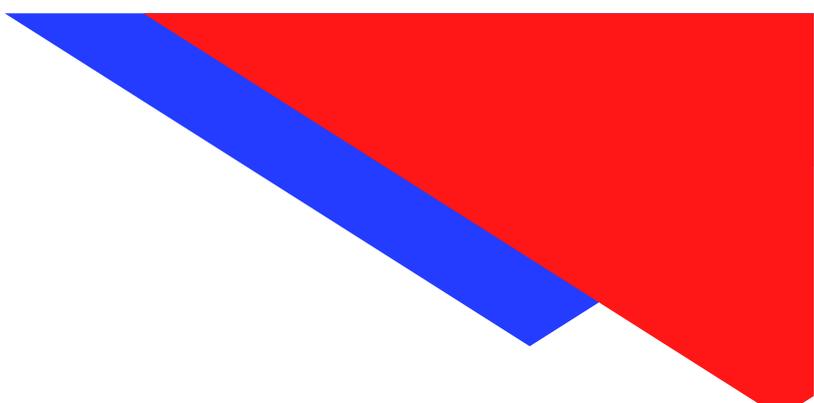
ASSE STRATEGICA		I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE												
OBIETTIVO STRATEGICO		AVVIO DI NUOVI SERVIZI E ATTIVITÀ - SVILUPPO E INNOVAZIONE DEI SERVIZI 2022-2024 – AGGIORNAMENTO 2023												
OBIETTIVO OPERATIVO		Riconoscere il ruolo di ASP come gestore pubblico di servizi alla persona rivolta anche a target diversi di utenza. Consolidare e potenziare i servizi ASP esistenti; Ampliare e diversificare i servizi ASP in una ottica di rete												
CENTRO DI RESPONSABILITÀ		DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO	NUOVO SERVIZIO	DI AMPLIAMENTO									
		X	X	X	X									
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2023														
N°	ATTIVITÀ/FASI	CRONOPROGRAMMA												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Internalizzazione di servizi alberghieri: ipotesi e studio di lavanderia interna lavaggio biancheria ospiti	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Ipotesi di fattibilità per adeguamento strutturale della CRA per nuovo nucleo o posti aggiuntivi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	Interventi di manutenzione straordinaria CRA per miglioramento servizi.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	Avvio di studi di fattibilità per nuovi servizi ed attività innovative in gestione ASP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
INDICATORI DI PERFORMANCE 2023							TARGETS 2023			% DI RAGGIUNGIMENTO				
Studio di fattibilità per lavanderia interna CRA							100%			100%				
Studio per interventi manutentivi straordinaria CRA finalizzati al miglioramento e /o ampliamento di attività e/o servizi							100%			100%				
Ipotesi di gestione servizi innovativi							100%			100%				
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO							100%							
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE EFFETTIVAMENTE COINVOLTO							% DI COINVOLGIMENTO							
DIRETTRICE							100%							
COORDINATRICE							30%							
RAA CRA							200%							
CATALANO							10%							
GIULIANO							30%							
POPPI							30%							
ALDEGARDI							20%							

STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO (Monitoraggio intermedio):

In linea con gli obiettivi

STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023:

Si è pienamente realizzata l'attività di verifica della fattibilità di internalizzare il servizio di lavanderia per il lavaggio della biancheria ospiti- Dallo studio di fattibilità è emerso un costo eccessivamente oneroso per l'anno di riferimento (in particolar modo derivante dalla ristrutturazione dei locali individuati e dagli interventi invasivi per i collegamenti idrici) che ne ha determinato il rinvio fino all'ottenimento di risorse aggiuntive anche tramite partecipazioni a bandi o finanziamenti; Nel corso dell'anno 2023 la Committenza ha conferito ad ASP la gestione dei servizi di Co-housing per l'intero territorio distrettuale: progetto innovativo perché rivolto alla popolazione anziana autosufficiente o lievemente non autosufficiente che decidono di vivere in comunità. Il primo co-housing è stato affidato ad ASP nel corso dell'anno 2023 ed è sito in Rami di Ravarino. La gestione avrà avvio nel corso dell'anno 2024. E' stato altresì predisposto a maggio 2023 lo studio progettuale per l'adeguamento strutturale della CRA di Castelfranco Emilia ed in particolare per il rifacimento del perimetrale esterno e della corte interna finalizzati a rendere tali spazi fruibili agli ospiti della CRA



Valutazioni e Considerazioni Conclusive

Come evidenziato in premessa, la gestione risulta nel complesso adeguata e soddisfacente. Non si sono registrate variazioni negative rispetto alla *customer satisfaction* che anzi hanno avuto ampio riscontro nei famigliari aumentando in modo sostanziale il numero dei questionari compilati su entrambi i servizi. Pertanto il dato statico assume un significato più attendibile.

Gli obiettivi relativi ai progetti specifici hanno registrato un raggiungimento pari al 99,24%.

I risultati generali riportati sono anche frutto dell'investimento sulla struttura nel suo complesso, della partecipazione e del coinvolgimento di tutte le risorse umane dell'organizzazione, e si ritiene che il merito dei risultati positivi debba essere riconosciuto, ad ognuno per i propri compiti, a tutto il personale dell'Azienda.

Per quanto relativo alle performance individuale ed organizzativa, la valutazione come sopra in tabella sintetica riassunta e, coerentemente a quanto descritto circa il complessivo buon risultato della performance aziendale, ha dato esito a una prevalenza di valutazioni medio alte.

La presente relazione viene trasmessa, per le azioni di validazione di competenza, al Nucleo di Valutazione ASP

