



**ASP**

DELIA REPETTO

La persona al centro



# RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2022

## ASP DELIA REPETTO

Deliberazione n.12 del 07/06/2023

## Sommario

Premessa .....	3
Quadro di riferimento .....	6
L'Azienda e il Contesto .....	7
Organigramma .....	7
I Portatori di Interesse.....	8
Il Personale.....	10
I Servizi .....	16
Casa Residenza Anziani .....	16
Centro Diurno per Anziani .....	18
Servizi Amministrativi e Direzione .....	19
Azioni Trasversali ai Servizi .....	22
Gli Obiettivi e i Risultati.....	26
Risultati Raggiunti .....	30
Valutazioni e Considerazioni Conclusive.....	45

## 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 2022.

Tale documento è predisposto dalla Direttrice dell'Azienda in conformità alle linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 5/2012; 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 2022.

I parametri di riferimento sono gli obiettivi adottati con il Piano Triennale della Performance 2022-2023, approvato con delibera dell'Amministratore Unico n.14 del 26/07/2022; vengono inoltre rilevati gli eventuali scostamenti rispetto ai programmi.

In premessa agli obiettivi raggiunti, è doveroso sottolineare come la gestione – anche per il 2022 – si evidenzia la permanenza dell'emergenza sanitaria con la presenza di un piccolo focolaio in Casa Residenza, seppur contenuto, la quale ha inciso sull'organizzazione complessiva. Tuttavia, i risultati sono nel complesso soddisfacenti. Ciò non ha, se non in minima parte, condizionato il compimento di azioni programmate, come ad esempio la ripresa di attività all'esterno per la CRA, l'avvio delle attività di comunicazione, l'investimento sulla performance dei Servizi anche con l'avvio di attività specifiche, quali quelle della supervisione ai gruppi di lavoro.

Il 2022 è quindi stato contraddistinto da un desiderio fattivo di ripresa delle relazioni e contatti personali e umani seppur in presenza all'interno dei servizi stessi del permanere di vincoli di distanziamento e l'obbligo di utilizzo di DPI a protezione, determinati dalla necessità, normativamente prevista, di salvaguardare la salute di utenti e operatori.

Nel corso dell'anno 2022 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, con il quale è stata avviata la condivisione della figura del direttore tra le due amministrazioni. Ciò al fine di raggiungere l'obiettivo di efficienza e razionalizzazione di entrambe le ASP.

Tale accordo proseguirà per tutto il 2023 unitamente ad uno specifico ulteriore Accordo che prevede la condivisione di parti dell'amministrazione, con l'auspicio che possa essere migliorata la valorizzazione e l'efficienza dei dipendenti, i quali – comunque – hanno ottenuto anche per il 2022 ottimi risultati.

Nello specifico lo staff alla Direzione e lo staff all'Amministratore Unico hanno collaborato ed agito in modo sinergico per la realizzazione dei seguenti risultati:

- Confronto continuo e costante tra i diversi uffici delle due ASP;
- Presenza degli operatori dei servizi amministrativi di entrambe le ASP a momenti formativi comuni;
- Adesione di entrambe le ASP alla collaborazione con un esperto in materia di Customer satisfaction per la realizzazione di un unico questionario comune ad entrambe le ASP per la rilevazione del gradimento delle famiglie degli ospiti dei servizi;
- Supporto dei servizi amministrativi di ASP Terre di Castelli ai servizi amministrativi di ASP Delia Repetto, in particolare sul servizio Gestione risorse umane e sul servizio Gare e appalti;
- Condivisione al bisogno delle professionalità e delle competenze specialistiche dei consulenti di ASP Delia Repetto nei confronti dei servizi amministrativi di ASP Terre di Castelli, in particolare in materia di consulenza legale e privacy

Per i primi mesi del 2022 (dal 01 gennaio al 06 marzo 2022) il ruolo del Direttore di ASP Delia Repetto è stato ricoperto "ad interim" nella persona della Coordinatrice della CRA, la quale ha comunque garantito, unitamente alla struttura di staff composta anche dai professionisti il raggiungimento di risultati onorevoli, data la situazione, mantenendo un livello adeguato di prestazioni, che altrimenti non sarebbero state garantite.

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 2022, costruito in base agli adempimenti previsti per le Asp, è definito dai seguenti documenti:

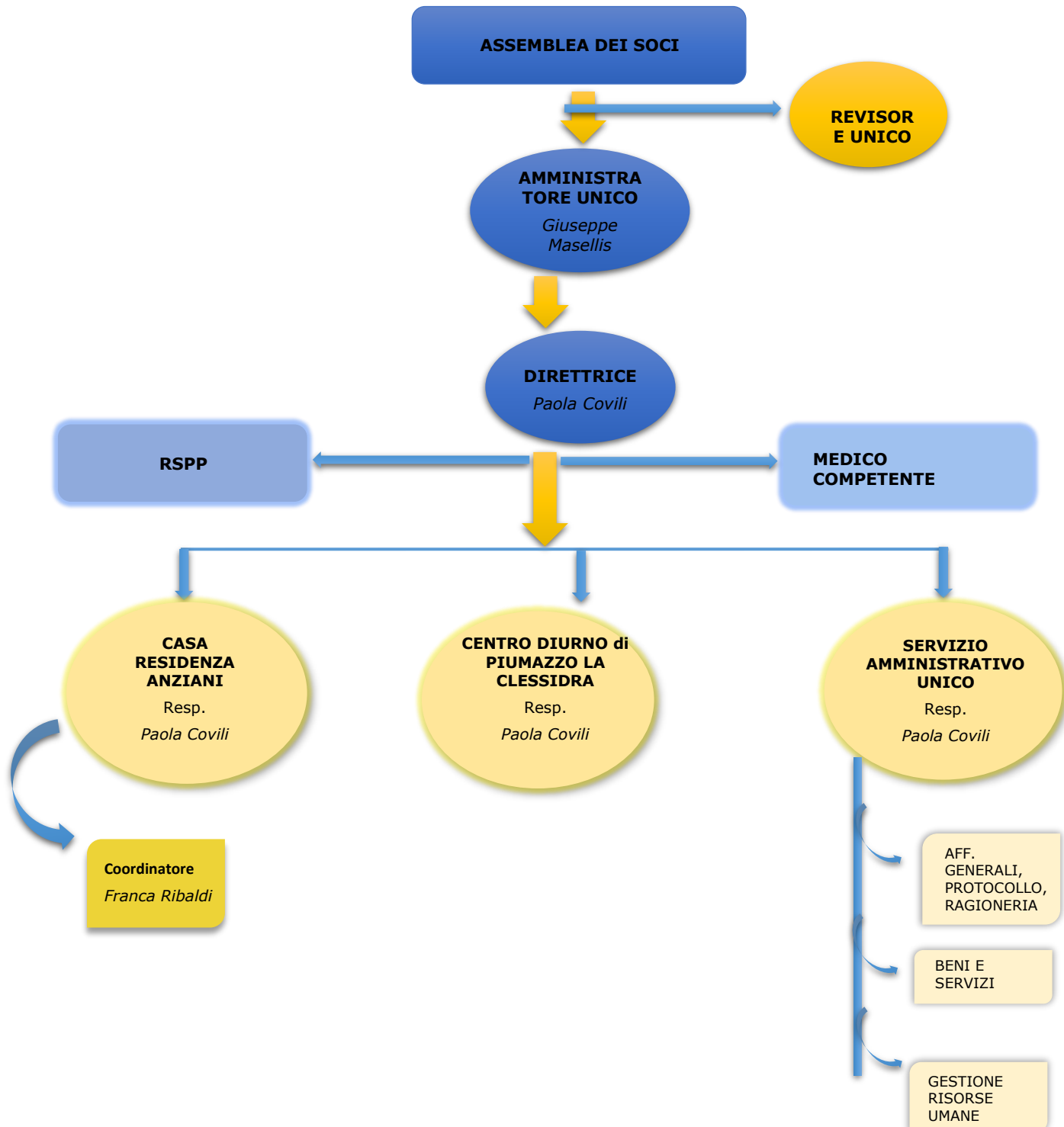
Piano programmatico triennale, bilancio economico di previsione triennale e annuale, piano triennale degli investimenti e documento di budget annuale 2022/2024	<i>Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 10 del 07/6/2022 di proposta di Piano Programmatico 2022-2024 e di Bilancio di Previsione Pluriennale 2022/2024 e Annuale 2022;</i> <i>Deliberazione Assemblea dei Soci n. 3 del 360/06/2022</i>
Piano provvisorio della performance 2022 -24	<i>Deliberazione Amministratore Unico n.14 del 26/07/2022</i>
Rimodulazione dotazione organica e fabbisogno occupazionale e relativa programmazione 2021/2023	<i>Deliberazioni dell'Amministratore Unico n. 3 e 8 rispettivamente del 26 marzo e 27 maggio 2021</i>
Rendiconto dello stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2022	<i>Presente documento</i>
Valutazione finale del personale	<i>In corso</i>
Bilancio consuntivo anno 2022 con relazione sulla gestione	<i>Da approvare entro il 30 giugno 2023 su proposta dell'Amministratore Unico approvato con deliberazione n. 11 del 17 maggio 2023</i>
Approvazione Bilancio Sociale	<i>Da approvare</i>

Gli obiettivi per l'anno 2022 sono stati definiti in base a quanto previsto nel piano programmatico per il triennio 2022/2024 ed inseriti all'interno del piano provvisorio per la performance.

## L'Azienda e il Contesto

ASP Delia Repetto è un'azienda pubblica di servizi alla persona i cui Soci sono i Comuni 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.

## *Organigramma*



## I 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 dar conto della propria azione. Gli Enti Soci, intesi nella loro rappresentanza politicoistituzionale, 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. Si tratta di un elenco che, anche se non esaustivo, esprime la complessità del sistema di relazioni in cui l'ASP è inserita e la molteplicità di rapporti che intrattiene, con la conseguente molteplicità di soggetti a cui è importante che essa possa dar conto della propria azione.



ASP ha raggiunto positivamente la maggior parte degli obiettivi proposti. A tal proposito, è doveroso sottolineare come, il raggiungimento degli obiettivi, relativi a differenti progettualità meglio descritte all'interno del piano provvisorio della Performance 2022/2024, sia avvenuto in presenza di una Direzione non consolidata ma che ha avuto nei primi mesi una governance ad interim e per i successivi una governance a tempo determinato. Si ricorda l'apporto importante in questa fase di transizione, dei professionisti che a titolo diverso hanno assicurato sostegno e collaborazione all'intera organizzazione.

In termini generali durante l'anno 2022 si è proseguito a monitorare con regolarità la quantità e la qualità dei servizi offerti dall'ASP nelle sue diverse articolazioni.

Il 2022 è stato un anno contrassegnato da un graduale ripensamento delle attività e dei servizi, mettendo sempre al "centro la Persona", operatori e ospiti dei servizi, valorizzando la qualità dei servizi in particolare quelli di *line*, rivedendo il modello organizzativo (operazione da completarsi nel triennio 2022/2024) e adattandolo ad



una Azienda in movimento ma che sappia coniugare qualità e sostenibilità, efficienza e umanizzazione dei servizi, dinamismo e attenzione alle relazioni.

Si sono programmate nuove attività a favore degli ospiti della CRA e del CDA, organizzando anche (dopo qualche decennio dall'ultima) una gita al mare e diverse uscite sul territorio.

In termini generali durante l'anno 2022 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. Il rapporto con la Comunità 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 l'apertura 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.

Si è proseguito con la programmazione di momenti organizzativi indirizzati ad acquisire maggiore efficienza, razionalità di impiego e ottimizzazione delle risorse umane e professionali. Tale obiettivo è stato coniugato con l'esigenza di mantenere o migliorare un livello delle prestazioni che, in una ASP, non può che essere raggiunto utilizzando le risorse professionali nella quantità e per le diverse qualifiche professionali, adeguate alle esigenze sempre più impegnative dei richiedenti i diversi servizi.

Anche per l'anno 2022 il monitoraggio sugli acquisti di prestazioni, forniture e servizi ha mantenuto una costante attenzione sulla qualità e sui costi degli stessi, nonostante un andamento di incremento importante dei costi (in particolar modo delle utenze e dei servizi esternalizzati) in un mercato molto instabile.

ASP ha continuato, con ancora più vigore, a partecipare 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 collegate in particolar modo alla pandemia che di natura straordinaria. In particolar modo il continuo confronto e collaborazione tra i Direttori delle stesse ASP, rendendo omogenee e condivise procedure, regolamenti, atti amministrativi, interpretazioni e portando quindi ad un consolidato applicativo quegli aspetti legislativi e giurisprudenziali altrimenti lasciati alle più diverse interpretazioni. Inoltre il coordinamento provinciale delle ASP ha consentito di valutare le possibili sinergie e collaborazioni, in una prospettiva di qualificazione dei Servizi, centrata in particolare modo sulla qualità di vita degli ospiti non autosufficienti e sul benessere dei lavoratori, anche in relazione alla sottoscrizione ed applicazione conseguente del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

## Il Personale

Si riporta di seguito il personale dipendente dall'azienda presente nell'organizzazione al 31 dicembre 2022:

QUALIFICA		TEMPO DET.	TEMPO INDET.	CONVENZIONE UNIONE a t.d.	SOM.TO	TOT.	TOT. SETT. ATTIVITA'	% PER AMBITO
DIRETTORE	DIR.	1	0			1	1	1,8%
ISTR. DIR./COORD. SERVIZIO	D1		1			1	40	72,8%
RESPONSABILI ATT. ASS.LI	C		3			3		
ANIMATRICE CD	C				1	1		
ANIMATORE CRA	C		1			1		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CRA	B3		17 (*)		11	28		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CD	B3		4		2	6		
INFERMIERI PROF.LI	D1				5	5	7	12,7%
T.D.R. - P.T 18 h	D1				2	2	2	3,6%
MANUTENTOR E P.T.	B3				1	1		
ADDETTO AL GUARDAROBA	B3				1	1	5	9,1%
COLLAB. AMM.VO	B3			1		1		
ISTRUTTORE AMM.VO	C		2		2	4		
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>1</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

(\*) di cui n.1 OSS che svolge attività di supporto ai servizi per inidoneità alla mansione.

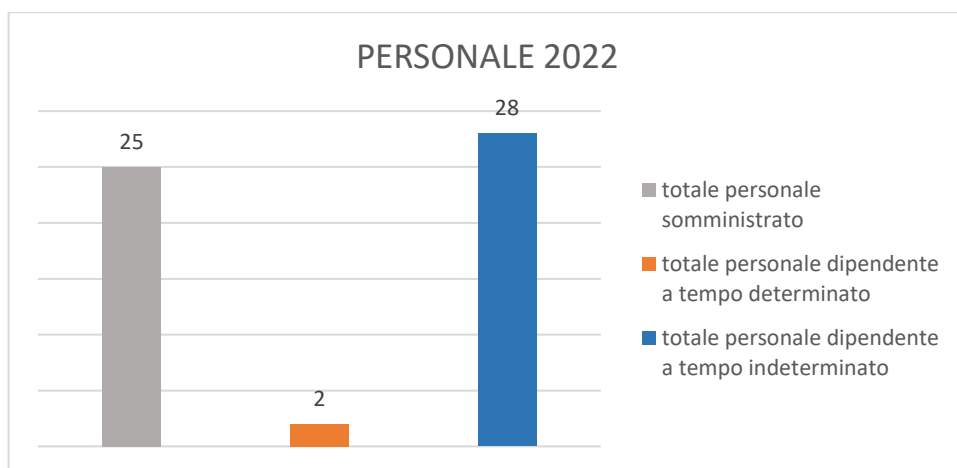
Per quanto attiene la Direzione di ASP, come sopra riportato, con atto dell'amministratore unico n. 1 adottato in data 07/03/2022 si è provveduto, attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021, alla nomina del Direttore di ASP a far data dal 07/03/2022. 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

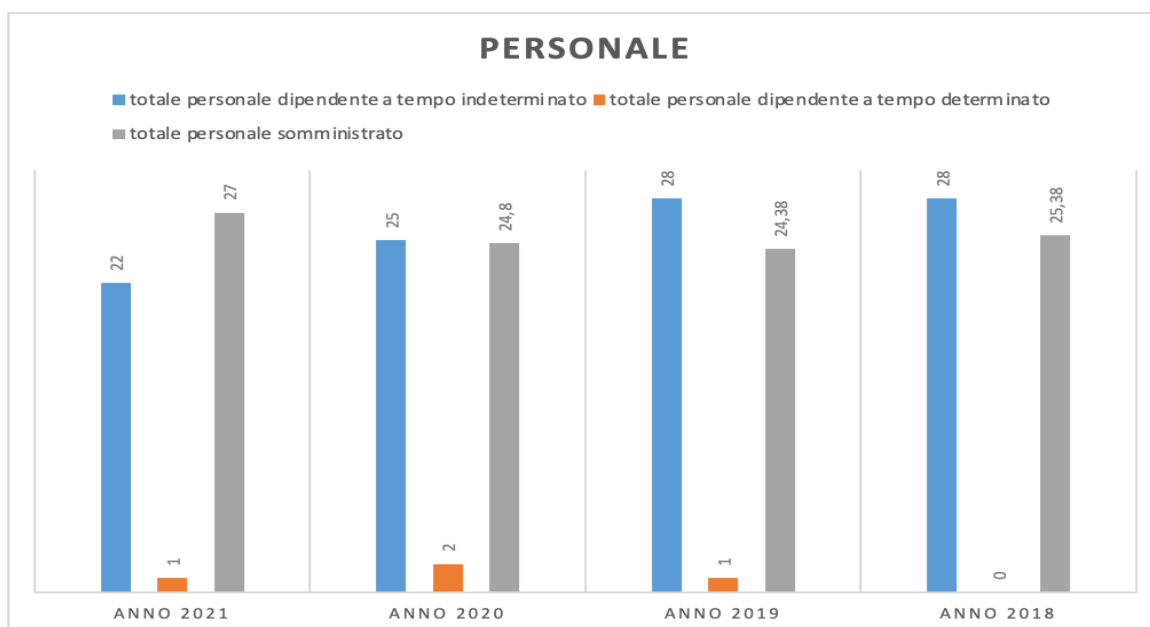
## EVOLUZIONE 2019/2022

<b>Personale dipendente a TEMPO INDETERMINATO al 31.12.2022</b>	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	25	19	22	25
personale amministrativo/Direzione	2	2	2	2
altro personale (Coord. CRA)/servizi tecnici	1	1	1	1
<b>totale personale dipendente a tempo indeterminato</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>28</b>

<b>Personale dipendente a TEMPO DETERMINATO AL 31.12.2022</b>	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	0	0	0	0
personale amministrativo/Direzione	1	0	1	1
altro personale	0	0	0	0
personale in comando	1	1	1	0
<b>totale personale dipendente a tempo determinato</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>Personale SOMMINISTRATO AL 31.12.2022</b>	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	23	24	21,25	22
personale amministrativo/Direzione	2	2	3	1,83
altro personale/servizi tecnici	1	1	0,55	0,55
<b>totale personale somministrato</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>24,8</b>	<b>24,38</b>





La programmazione occupazionale, prevista a copertura di posti vacanti, è stata effettuata partendo dall'assetto dei servizi alla persona che ASP è chiamata a gestire come risultanti, in particolare, dai contratti di Servizio per i servizi accreditati, i quali definiscono livelli quali-quantitativi dei servizi e delle funzioni gestite occupazionale rispondente alla necessità di ASP. Il fabbisogno occupazionale è rispondente alla necessità di ASP.

In particolare I posti vacanti di personale "O.S.S." sono in parte diminuiti dalle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022; altri dovranno trovare graduale copertura, nel compiuto rispetto degli equilibri di bilancio e del corretto rapporto costi-benefici, nel corso dell'anno 2023, ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 2-bis, ultimi due periodi, del D.L. n. 112/2008.

Di seguito si riporta l'ultima rimodulazione della dotazione organica e la programmazione occupazionale 2021/2023 approvate con atti nr. 3 e 8 rispettivamente del 26 marzo e 27 maggio 2021, aggiornata con le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022.

**Al 31 dicembre 2022** la dotazione organica è la seguente:

PROFILO	CATEGORIA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO o comando		NOTE
Direttore	Dirigente	Direzione	1	0		0	N.1 VACANTE
Coordinatore Responsabile	D	Casa Residenza	1	1		0	
Istruttore direttivo	D	Servizio Amm.vo Unico	1	0		0	N.1 VACANTE Prevista l'assunzione a metà aprile 2023 da graduatoria concorso
Istruttore amministrativo	C	Servizio Amm.vo Unico	3(*)	2		0	N.1 VACANTE (*) N.1 esonerata dal servizio dal 3/1/2022 e n.2 somministrati
Infermieri	D	Casa Residenza	6	0		0	N.6 VACANTI

Fisioterapisti	D	Casa Residenza	2	0	0	A part time 18h N.2 VACANTI
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Casa Residenza	2	2	0	
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Centro Diurno	1	1	0	Part time a 18 ore
Istruttore Animatore	B	Casa Residenza	1	1	0	
Istruttore Animatore	C	Centro Diurno	1	0	0	N.1 VACANTE
Operatore Socio Sanitario	B	Centro Diurno	7(*)	3		N.4 VACANTI
Operatore Socio Sanitario	B	Casa Residenza	28	17		N. 11 VACANTI
Addetto al Guardaroba	B	Casa Residenza	1			N.1 VACANTE
Addetto alla Manutenzione	B	Casa Residenza	1			N.1 VACANTE
<b>TOTALE</b>			<b>56</b>			

**POSTI VACANTI al 31/12/2022:**

PROFILO	CATEGORIA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE	TOTALE VACANTI
DIRETTORE	DIRIGENTE	DIREZIONE	1	1
Istruttore Direttivo	D	Servizio Amm.vo Unico	1	1
Istruttore Amm.vo	C	Servizio Amm.vo Unico	3	1
Fisioterapisti	D	Casa Residenza	2	2 (PT a 18)
Infermieri	D	Casa Residenza	6	6
Operatore Socio Sanitario	B3	Casa Residenza/CD	35	15
Animatore	C	C.D.	1	1
Addetto alla Manutenzione	B1	Tutti i Servizi	1	1
Addetto al guardaroba	B	CRA	1	1
<b>TOTALE</b>				<b>29</b>

Con le rappresentanze dei lavoratori (RSU e OO.SS. provinciali) si è consolidato l'obiettivo di collegare le incentivazioni economiche al miglioramento qualitativo dei servizi, come momento essenziale per la compartecipazione all'azione istituzionale dell'ASP. Nelle more della approvazione del nuovo CCNL (sottoscritto in data 16/11/2022) si è sottoscritto l'accordo decentrato di parte economica per l'anno 2022 per l'attribuzione della premialità e degli istituti ai lavoratori con riferimento al complesso delle attività e dei procedimenti.

Nel corso dell'anno 2022, in base agli accordi con le Organizzazioni Sindacali, si è provveduto ad effettuare le assunzioni tramite lo scorrimento della graduatoria approvata nel 2021 di ulteriori n.6 unità con profilo professionale di operatore socio sanitario (OSS) a tempo pieno (4+2) e l'assunzione di n. 1 unità di RAA, con l'intento di operare un significativo contenimento dell'utilizzo del personale somministrato e offrire stabilità e quindi qualità organizzativa ai Servizi

Di seguito le assunzioni (tabella 1) e le dimissioni (tabella 2) realizzate nel corso del 2022.

**Tabella 1 - ASSUNZIONI**

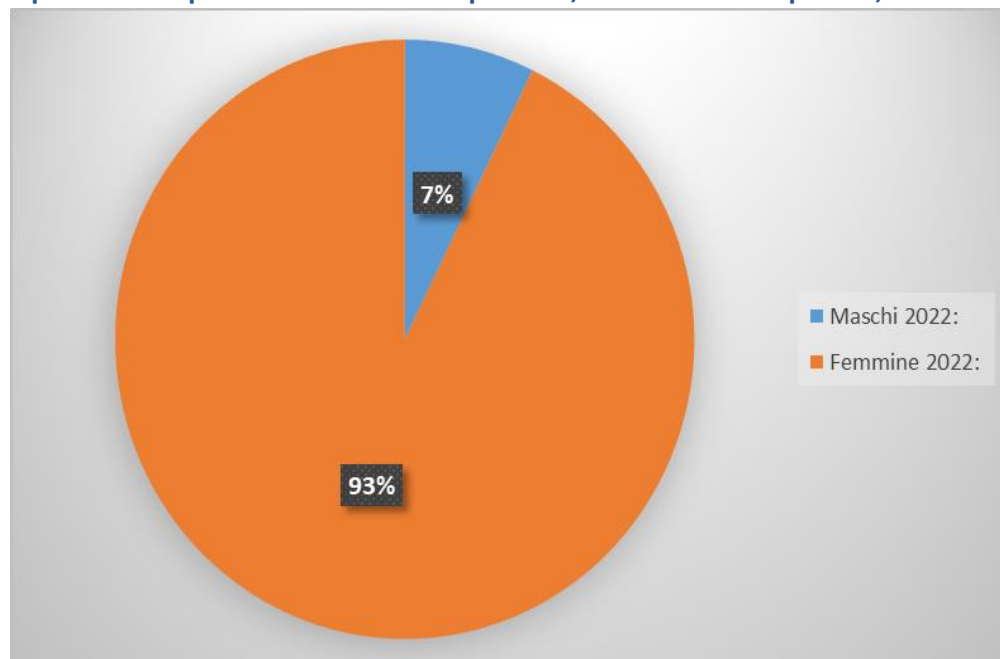
QUALIFICA	Cat.	Anno 2022
<b>OPERATORE SOCIO SANITARIO</b>	B3	6
<b>RAA</b>	C	1
<b>TOTALE</b>		<b>7</b>

**Tabella 2 - DIMISSIONI**

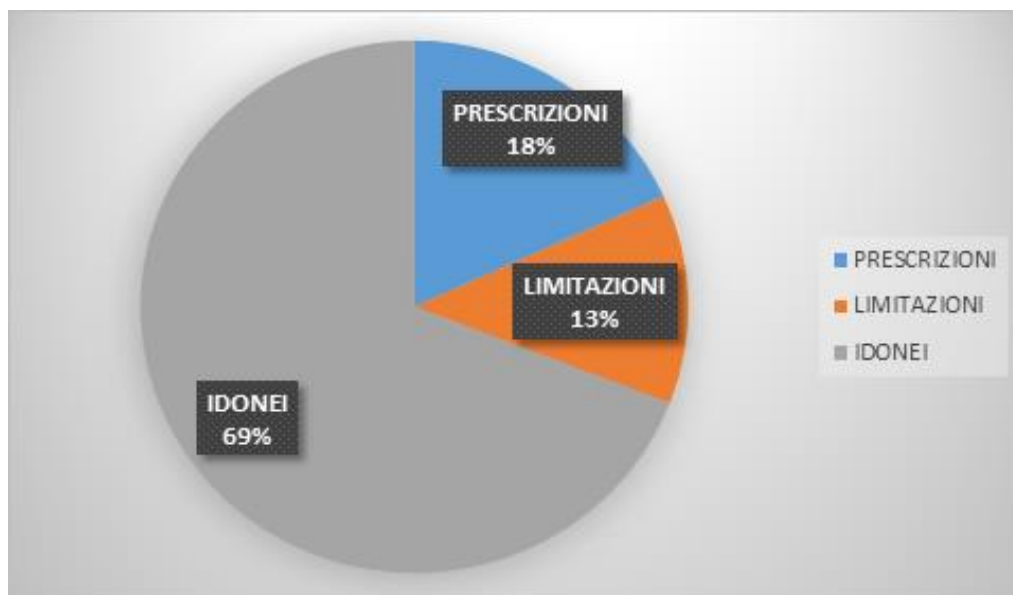
QUALIFICA	Cat.	Anno 2022
<b>OPERATORI SOCIO ASSISTENZIALE</b>	B3	2
<b>RAA</b>	C	1
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>

La distribuzione delle Risorse umane vede una netta prevalenza di dipendenti impiegati nei servizi 87,5%, seguiti, con percentuali molto inferiori, dai dipendenti impiegati nell'area di supporto alla produzione, servizio amministrativo/tecnico (10,7%) e nel settore Dirigenziale/direttivo (1,8%). 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 93,00% da donne e per il 7,00% da uomini.**



**Il personale con limitazioni/prescrizioni funzionali è pari a n. 17 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	2022
<i>n. infortuni</i> ( di cui n.1 di ruolo e n.2 interinali)	3
<i>giornate complessive</i> ( di cui n. 5 gg di ruolo e n.33 gg interinali)	38
<i>media giornate per dipendente</i>	12,66

	giorni
CONGEDI PER MATERNITA'	18
CONGEDI 104	0
ASSENZE NON RETRIBUITE (aspettativa non retribuita)	90
CONGEDI RETRIBUITI (Art.35, art.32, per lutto, esami e concorsi, congedo parentale Covid19)	154,33

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

---

## I Servizi

---

I Servizi alla persona e nello specifico le Strutture ed i Servizi per anziani sono chiamate ad affrontare un periodo di profonda trasformazione, sollecitate dai cambiamenti sociali, politici, economici ed ambientali.

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 condividere momenti di serenità e di vero benessere, riteniamo costituisca uno dei nostri principali obiettivi.

In questo senso l’anno appena concluso 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.

### Casa Residenza Anziani

L’anno 2022 è stato ancora caratterizzato dall’emergenza Covid-19 che ha per buona parte dell’anno condizionato l’organizzazione di tutti i servizi non consentendo un pieno ritorno alle modalità ordinarie. In relazione a ciò, e in accordo con la Committenza, durante il corso dell’anno 2022 si sono mantenuti 2 posti letto liberi in caso di contagi e quindi di necessità di attivare isolamenti.

Durante i primi due mesi dell’anno si è verificato, infatti, in Casa Residenza Anziani un nuovo focolaio Covid, che ha coinvolto non solo gli anziani ma anche molti operatori del Servizio. Durante i primi mesi dell’anno inoltre si sono confermate le difficoltà nel reperimento di personale infermieristico che ci ha indotto a ricorrere a professionisti in libera professione, solo in parte superato nel corso del secondo quadrimestre dell’anno.

### Alcuni dati e informazioni rilevanti sull’anno 2022 ed incidenti sulla qualità dei servizi erogati e della performance dei lavoratori:

- ✚ Dal mese di aprile 2022 la CRA ha consolidato le figure sanitarie, potendo contare sulla presenza fattiva e competente di un medico Geriatra come medico di Struttura e di una ulteriore unità di personale infermieristico, raggiungendo così il numero minimo di 4 unità. Dal mese di dicembre 2022, si è riusciti a reclutare ulteriori due unità di Infermiere assicurando in tal modo la copertura totale dei turni infermieristici. Una ulteriore mezza unità si è assunta nel corso dei primi mesi dell’anno 2023, a totale copertura del fabbisogno;
- ✚ Il graduale assetto dello staff sanitario e la vicinanza strategica alla “Casa della Salute” ci hanno consentito di introdurre una significativa novità 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 è reso necessario aggiornare di volta in volta le procedure interne in linea con l'evoluzione della situazione epidemiologica, e, in particolare verso la fine dell'anno, è stato possibile una riapertura graduale della Struttura e un accesso da parte di familiari e visitatori maggiormente "libero". Ciò ha contribuito senz'altro al ripristino, sia pure graduale e prudente, delle abitudini di vita pre-Covid.
- ✚ L'evoluzione positiva della pandemia ha permesso il graduale ritorno alla normalità anche per quanto riguarda gli accessi alla Struttura da parte di familiari e visitatori in generale. Ciò ha consentito il superamento del controllo e della sorveglianza degli ingressi e quindi la graduale riduzione del servizio di portineria, con la riammissione di n. 4 operatori nei servizi CRA e CDA assolvendo le funzioni di OSS evitando in tal modo l'assunzione tramite Agenzia di somministrazione.
- ✚ Durante gli incontri con i familiari della CRA è emerso il problema relativo al Servizio di lava-nolo, in particolare per quanto riguarda gli indumenti degli ospiti. Si è quindi lavorato, nella seconda parte dell'anno, per avviare una soluzione, individuando altre modalità, tra cui quella di "internalizzare" il servizio di lavaggio indumenti degli ospiti e le divise del personale e lasciare affidato a Ditta esterna specializzata il solo lavaggio della biancheria piana, che troveranno riscontro operativo nell'anno 2023.
- ✚ Si è rivista l'organizzazione degli spazi interni, con l'obiettivo di renderli maggiormente domestici ed accoglienti. Di qui la realizzazione dell'"angolo Biblioteca", resosi possibile anche grazie alla preziosa donazione di numerosi volumi da parte di due cittadini del territorio.
- ✚ Dati sui posti CRA:

TIPOLOGIA	DATI 2022	DATI 2021
N. POSTI ACCREDITATI	62	62
N. POSTI OCCUPATI	60 (2 liberi per isolamenti)	60 (2 liberi per isolamenti)
OCCUPAZIONE MEDIA	56,74	53,53
N. GIORNATE DI ASSISTENZA	20.721	19.538
MEDIA POSTI LETTO OCCUPATI (SU 60)	94,57%	88,88%
MINUTI DI ASSISTENZA GIORNALIERI	114	114
N. ANZIANI OSPITI COMPLESSIVI	78	75
DECESSI	19	20

### Ulteriori Informazioni e dati

Nel corso dell'anno 2022 hanno prestato attività, oltre al personale alle dirette dipendenze dell'ASP e quello somministrato, anche altre figure che hanno svolto funzioni e compiti diversi, e precisamente:

ATTIVITÀ	N.
MEDICO	1
PARRUCCHIERA	1
PODOLOGO	1
TOTALE	<b>3</b>

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	<b>15</b>

INDICATORI DI ATTIVITA'	N.
PIANO INDIVIDUALE ASSISTENZA	75
INCONTRI PLENARI CON FAMILIARI	1 (giugno)
BAGNI PRO CAPITE	40
ASSISTENZA AI PASTI	32.210
MEDICAZIONI CHIRURGICHE	3
USCITE (rientri in famiglia)	206
CADUTE	59
PIAGHE	35
CONTENZIONI	79 di cui: 50 sponde letto, 3 tavolo avvolgente, 5 cinture addominali, 14 cinture pelviche, 1 polsiere, 6 cinture letto
RICOVERI OSPEDALIERI IN GIORNATE	580
TRATTAMENTI DI RABILITAZIONE	3.348 di cui: 1.946 deambulazioni, 597 mobilizzazioni passive, 301 cyclette, 6 kinesiterapie, 326 mobilizzazioni attive, 18 scale, 154 verticalizzazioni

## Centro Diurno per Anziani

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

La struttura è autorizzata al funzionamento per 20 posti totali, tutti accreditati e contrattualizzati, a disposizione del Distretto di Castelfranco Emilia.

Il servizio fornisce assistenza tutelare agli ospiti, è aperto per 12 ore giornaliere dalle ore 7.30 alle ore 19.30 dal Lunedì al Sabato, inclusi alcuni festivi infrasettimanali ed assicura prestazioni socio-sanitarie previste dalla normativa vigente che interessano l'assistenza alla persona anziana nell'espletamento delle normali attività e funzioni quotidiane, l'eventuale trattamento sanitario alla persona, dando ampio spazio alle attività aggregative e di occupazione, agli interventi tendenti a favorire la vita relazionale sia interna che esterna, la socializzazione

dell'assistito, la mobilità e l'accompagnamento degli utenti per finalità ricreative e assistenziali previste dai Piani individuali di assistenza.

L'attività del Centro Diurno è stata caratterizzata da un crescente interesse e richiesta da parte delle famiglie e della cittadinanza, arrivando ad attivare a dicembre 2022 ben 32 progetti relativi ad altrettanti utenti.

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. Al 31 dicembre 2022 le famiglie in attesa di trasporto erano ancora 8 (otto). Ciò non ha consentito di avere un tasso di occupazione media soddisfacente.

La situazione è resa ulteriormente più complessa dall'aumento vertiginoso del costo del carburante che ha influenzato i costi per un ulteriore affidamento del servizio a copertura delle necessità residue. ASP nei primi mesi del 2023 ASP ha affidato una ulteriore quota del servizio, soprattutto per la giornata del sabato, a Ditta sul libero mercato ad un costo/Km decisamente rilevante.

La lontananza dalla sede e dal Servizio di C.R.A. ha senz'altro posto qualche difficoltà organizzativa e anche reso particolarmente complessa l'attività finalizzata a consolidare un gruppo di lavoro formato ex novo e che doveva trovare un proprio equilibrio nella gestione del team di lavoro e delle attività

Per incentivare la positiva relazione interna al gruppo di lavoro e operare costantemente avendo a riferimento non le individualità ma l'equipe, in un rapporto di forte connessione, nel corso del 2022 si è attivato il progetto 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.

TIPOLOGIA	DATI 2022	DATI 2021
N. POSTI ACCREDITATI	20	20
OCCUPAZIONE MEDIA	13,24	7,17
N. GIORNATE DI ASSISTENZA	3.821	187
N. ANZIANI COMPLESSIVI (con le diverse modalità di frequenza)	44	16

## Servizi Amministrativi e Direzione

Il Servizio Amministrativo Unico alla fine dell'anno 2022 era composto da 4 Operatori ex Cat "C" ora Area Istruttori, di cui solo 1 assunto a tempo indeterminato ed 1 operatore ex cat. "B3" ora Operatore Esperto, in convenzione con l'Unione del Sorbara.

E' la struttura di staff, con competenze trasversali, composta dal consulente economico-finanziario, dal consulente legale, dal revisore dei conti e dal Responsabile per la protezione dei dati personali, che ha assicurato supporto ai Servizi erogativi (CRA e CDA) ed al servizio Amministrativo Unico. Detti professionisti hanno composto anche lo staff di direzione - la cui costituzione, fortemente voluta dall'Amministratore Unico e

condivisa dalla Direzione - ha avuto la mission di sostenere trasversalmente l'A.U e la direzione nel raggiungimento degli obiettivi che ci si è posti per il noto progetto sperimentale, che è iniziato con la condivisione della direzione tra le due Asp e nella condivisione e realizzazione degli indirizzi di gestione strategica e tecnico-amministrativa.

In particolare le attività del Servizio Amministrativo unico nel corso dell'anno 2022 si sono maggiormente sviluppate con riferimento:

- all'assistenza, gestione e trattamento giuridico del personale dell'ASP sebbene l'unica figura amministrativa di riferimento sia stata per lunghi periodi assente. A questa assenza (8 mesi complessivi) si è sopperito con un maggior investimento sulla Direzione e sull'unità di collaboratore amministrativo riconvertito a mansioni di gestione personale);
- 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 anche alla chiusura consensuale anticipata di contratti onerosi e fonte di inefficienze tramite il supporto legale nonché alla gestione delle numerose richieste di revisione prezzi, attivando procedimenti istruttori spesso resi complessi dalle onerose richieste economiche;
- alla gestione delle attività volte a garantire e rafforzare il sistema di protezione dei dati personali;
- all'attività volte a perseguire il percorso di attuazione del Piano triennale per l'informatica della P.A
- 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 come di seguito precisato;
- alla gestione e implementazione del sistema informatico dell'Azienda;
- 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;
- Alla gestione del patrimonio immobile e mobile
- Alla individuazione di ambiti nei quali promuovere azioni di efficientamento energetico nella più complessiva attività di gestione con le utility;

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 una progettualità finalizzata a 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.

infatti far data pertanto dal 07 marzo 2022 si è avviata la fase sperimentale di condivisione della Direzione, in forza delle deliberazioni:

- n. 3 adottata dall'Assemblea dei Soci in data 29 dicembre 2021 con oggetto *Iniziativa di collaborazione gestionale tra le ASP Terre di Castelli "Giorgio Gasparini" di Vignola e "Delia Repetto" di Castelfranco Emilia. Indirizzi*
- n. 1 adottata dall'Amministratore Unico in data 07 marzo 2022 con oggetto *Attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021 e nomina direttore dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia*

La Direzione ha orientato gli indirizzi operativi del 2022 al raggiungimento di una più solida economicità amministrativa, senza tuttavia compromettere la qualità delle prestazioni offerte. Si ci è concentrati, unitamente alla struttura di staff, sul recupero dei crediti e il consolidamento del procedimento all'uopo dedicato, 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.. Queste sono solo alcune delle azioni attivate per l'attuazione degli obiettivi posti in capo alla Direzione.

La struttura amministrativa unica e che gestisce funzioni ed attività centralizzate, finora non sufficiente in termini di risorse è stata implementata, a seguito di concorso svolto nei primi mesi del 2023 di quella figura di ex istruttore direttivo amministrativo che, a seguito di adeguata formazione ed acquisizione di esperienza potrà garantire un livello prestazionale adeguato e coerente alle sfide quali-quantitative che i servizi richiedono. Si è proceduto inoltre alla sostituzione dell'unità di personale amministrativo con richiesta di mobilità in uscita ed all'assunzione, per collocamento in quiescenza di n. 1 unità amministrativa, con analoga unità di personale al fine di consentire qualche mese di affiancamento.

---

## Azioni Trasversali ai Servizi

---

- ✚ Sono state favorite ed incentivate, nell'ambito dei macro progetti collegato 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 settembre 2022 si è ripresa la gita al mare dopo diversi decenni di assenza. Il supporto degli operatori in questa iniziativa è stato fondamentale e di alta partecipazione.
- ✚ Si è attivata 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 solo 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 le verifiche progettuali per la sistemazione del giardino interno alla CRA come Giardino Sensoriale e la individuazione di un bagno comune da destinare a Bagno sensoriale;
- ✚ Si sono avviate ipotesi di avvio e sperimentazione del servizio di Telemedicina;
- ✚ Si è verificata la possibilità di intervenire per migliorare l'efficientamento energetico della Casa residenza con la collaborazione di Hera;
- ✚ E' stato messo in campo un complesso e articolato programma formativo per il personale, dovendo recuperare gli anni difficili della pandemia. In tale ambito il 2022 ha visto un impegno costante e proficuo in particolare per quanto riguarda il settore Sicurezza.

Alcuni dati:

FORMAZIONE	PERSONALE FORMATO
FORMAZIONE GENERALE	11
CORSO DI PRIMO SOCCORSO	34
CORSI ANTINCENDIO – PRIMA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	20
RLS	1
CORSO ALIMENTARISTA	14

**per complessive 790 ore di formazione.**

- ✓ Si è conclusa a giugno la formazione degli ultimi 2 gruppi di Operatori relativamente al Progetto "Dementia Care", che ha interessato complessivamente n. 32 Operatori di CRA e CD, tra OSS Infermieri, Raa, Fisioterapisti e Animatrici per almeno 24 ore di formazione cadauno.

Il percorso relativo all'acquisizione di buone pratiche nella gestione e cura degli anziani con demenza ha visto ancora per tutto l'anno momenti di impegno da parte di tutta l'equipe, in particolare per l'analisi dei comportamenti attraverso l'osservazione e l'applicazione di schede scientificamente validate (MINI MENTAL, CMAI, CIRS, PIECEDEM, QUALID ECT) in momenti preordinati.

- ✓ E' stato organizzato un momento formativo ad hoc per preparare tutto il personale all'utilizzo responsabile e consapevole del nuovo profilo social di ASP, in ordine alla privacy e alle misure di sicurezza da attivare e su come gestire la comunicazione.
- ✚ Si è attivata la pagina facebook di ASP e svolta la relativa formazione per l'uso e per il trattamento e protezione dei dati. La comunicazione e la connessione con la Comunità territoriale era un obiettivo strategico di ASP indicato nel bilancio di previsione 2022, 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.

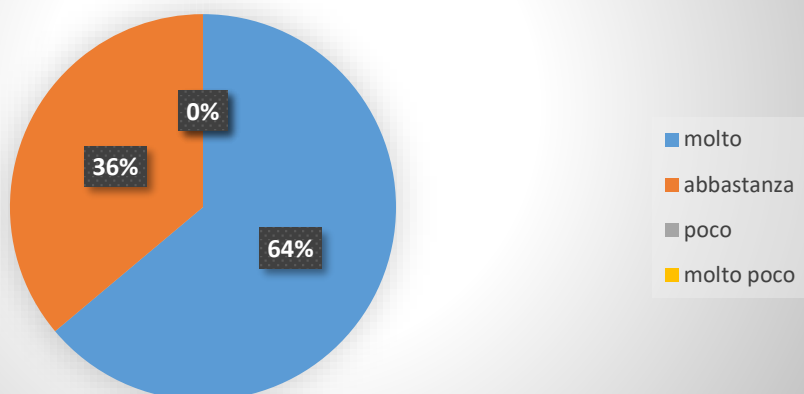
## Customer Satisfaction

Nei primi mesi del 2023 è stato somministrato ai familiari degli ospiti CRA e CDA un **questionario di gradimento**. Il questionario, ancora nella sua versione non aggiornata (la quale entrerà in vigore dal 2023) ha consolidato un gradimento positivo da parte dei familiari.

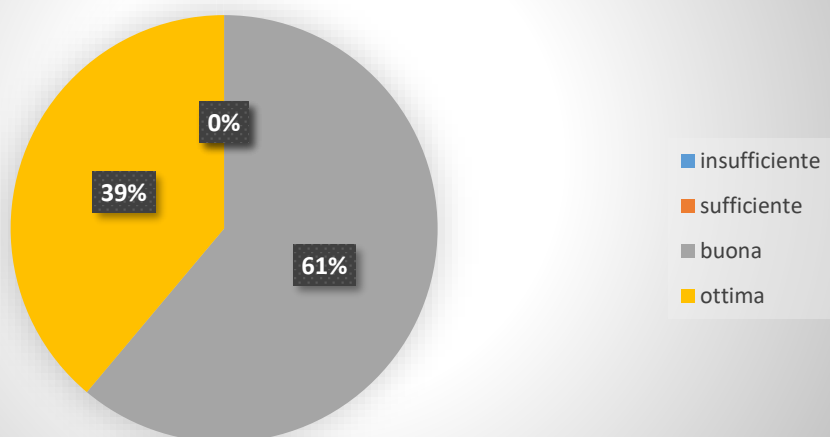
Di seguito una sintesi dei risultati:

## Casa Residenza Anziani

### COMPLESSIVAMENTE, QUANTO E' SODDISFATTO DI COME VIENE ASSISTITO IL SUO FAMILIARE?

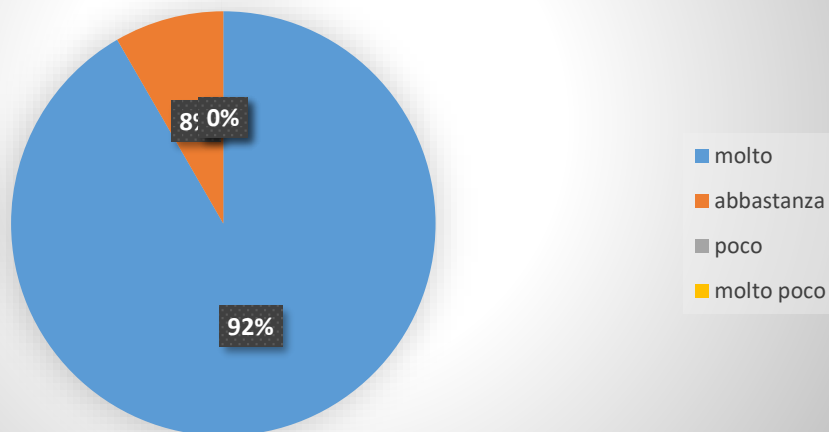


### COMPLESSIVAMENTE, COME VALUTA I SERVIZI FORNITI?

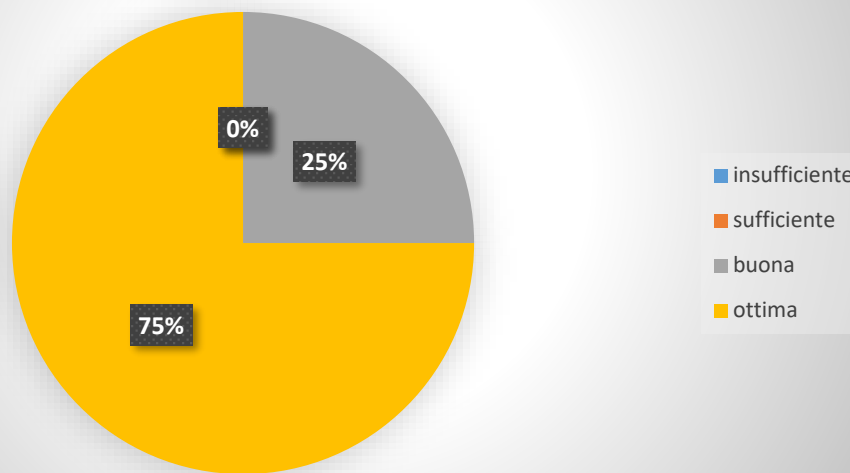




### COMPLESSIVAMENTE, QUANTO E' SODDISFATTO DI COME VIENE ASSISITO IL SUO FAMILIARE?



### COMPLESSIVAMENTE, COME VALUTA I SERVIZI FORNITI?



Tenuto conto di quanto riportato in premessa e nelle parti precedenti di seguito si riportano gli obiettivi strategici proposti per l'anno 2022, in particolari quelli previsti nel Piano Provvisorio triennale della Performance 2022/2024.

Si ricorda che il cambio della Direzione è intervenuto in corso d'anno e che pertanto nell'annualità 2022 convivono il Piano della Performance 2021/2023 ed il Piano provvisorio 2022/2024 approvato nel mese di luglio 2022. Quest'ultimo, infatti, è stato approvato dopo l'avvio della collaborazione con ASP Terre di Castelli e la condivisione della Direzione, alla quale è stato chiesto di rispondere degli obiettivi posti in sede di Assemblea dei Soci (deliberazione n. 3/2021) e da definire e specificare in coerenza con le linee di indirizzo sopra riportate, e successivamente all'approvazione Bilancio Pluriennale di previsione 2022- 2024 e Bilancio Economico preventivo 2022 (deliberazione n. 3 del 30 giugno 2022) dove sono state sviluppate le azioni coerenti con le citate linee di indirizzo.

Si riportano di seguito gli Assi strategici e gli Obiettivi strategici/operativi contenuti nel Piano 2022/2024 coerenti con gli indirizzi gli indirizzi aziendali tracciati nelle Assemblee dei Soci del 04 aprile 2022 e 09 giugno 2022, e successivamente acquisiti nei documenti di programmazione aziendale, in primis nei documenti di bilancio annuale e pluriennale.

### **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 utenti e famigliari
- Inserimento supervisione a supporto e prevenzione del burnout degli operatori
- Applicazione della sperimentazione "Dementia Care"
- Adeguamenti strutturali ed interventi di manutenzione anche straordinaria, che consentano lo sviluppo del servizio CRA;
- 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 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

In particolare nell'anno 2022:

### a) **l'organizzazione, le persone, il clima - sviluppo organizzativo e gestionale**

Ha visto come punto principale il cambiamento relativo alla organizzazione dei servizi amministrativi, la valorizzazione del capitale umano, il percorso di stabilizzazione della dotazione organica e lo sviluppo di competenze professionali, attraverso la valorizzazione delle funzioni intermedie di coordinamento e la revisione dei servizi erogativi alla luce dei mutati bisogni degli utenti in essere e potenziale.

### b) **gestione, qualità, sostenibilità**

In tale contesto vi rientrano i progetti avviati sulla Cra e sul Centro Diurno. Non è mancata la progettazione trasversale, relativa a tutti i servizi e alle iniziative di formazione e informazione/comunicazione.

Con riguardo al bilancio, si sono avviate azioni mirate ad un più attento presidio dell'attività di recupero crediti e alla trasparenza di bilancio con l'obiettivo di avere chiarezza su costi e ricavi ASP, con il coinvolgimento attivo degli Enti Soci.

### c) **la sussidiarietà e le collaborazioni - ASP, Territorio, Comunità**

Asp non è un soggetto separato dal contesto, anzi, per sua mission e vocazione è inserito in una organizzazione di servizi e relazioni complessa e articolata. Il tema della rete rimane centrale sia per obiettivi di minima (collaborazioni) che per obiettivi di massima (co-progettazione, co-programmazione, condivisioni).

L'obiettivo è posto per definire strategicamente la posizione di ASP nel sistema dell'erogazione dei servizi, a livello locale, provinciale e regionale. In tale contesto la collaborazione tra ASP Delia Repetto e ASP Terre di Castelli trova la sua costante espressione.

### d) **i servizi alla persona tra sviluppo e innovazione**

l'obiettivo di promuovere progettazioni orientate a rispondere efficacemente ai bisogni della collettività allargando le attività di Asp anche coinvolgendo altri target di utenza e concretizzando la mission di ASP quale soggetto pubblico gestore di servizi anche orientati alla innovazione e sperimentazione.

Gli obiettivi così definiti hanno toccato tutti gli aspetti organizzativi aziendali:

- ✚ Hanno inciso in modalità trasversale su tutti i servizi;
- ✚ Hanno riguardato la collaborazione con ASP Terre di Castelli, la committenza, la comunità;
- ✚ Sono indirizzati alla complessiva erogazione di servizi, coinvolgendo, ai vari livelli e per le specifiche responsabilità di ruolo e funzione, tutti i dipendenti dell'ASP.

## ALBERO DELLA PERFORMANCE

ASP Delia Repetto ha adeguato il sistema di valutazione delle performance con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 13 del 23/07/2020. Tale sistema di misurazione della performance andrà ulteriormente aggiornato, come indicato nella delibera stessa sulla base delle scelte strategiche e delle criticità emerse nel corso della sua applicazione, al fine di renderlo maggiormente funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici di ASP nel suo complesso. La rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, dovrà essere coerente agli obiettivi gestionali ad esse affidate funzionale alla realtà ASP.

In base al sistema vigente quindi, la valutazione del personale che lavora in Asp Delia Repetto viene effettuata tramite la misura della:

- performance organizzativa (che rappresenta il 60% del totale del premio di risultato e di produttività)
- performance individuale (pari al 40% del totale del premio di risultato/produttività)

Le schede sono quelle allegate - allegato A) e allegato B) – alla deliberazione citata n. 13/2020.

Il percorso:

- a) Delibera dell'Amministratore Unico n. 15 del 08/10/2018 ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione delle performance del Direttore dell'ASP”*;
- b) In data 17/02/2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Asp 2019/2021. Tale contratto territoriale si applica anche al personale in servizio in posizione di comando o comunque assegnato, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica. Si applica altresì al personale somministrato qualora esso contribuisca al raggiungimento di obiettivi di performance;
- c) Delibera dell'Amministratore Unico n. 13 del 23/07/2020 ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione delle performance del personale non dirigente”*;
- d) in data 22/12/2021 è stato sottoscritto l'accordo (l'ultimo del triennio) per la destinazione delle risorse relative alla performance 2021;
- e) Il Contratto Collettivo Nazionale, venuto a scadenza, è entrato in regime di ultrattività convenzionale;
- f) La delibera dell'Amministratore Unico n. 13 adottata in data 23 luglio 2020, avente ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione delle performance del personale non dirigente”* ha approvato il nuovo sistema di valutazione della performance completo delle relative schede ad oggi vigente;
- g) La delibera n. 1 del 07 marzo 2022 con la quale l'Amministratore Unico ha approvato l'attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021 e nomina direttore dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia”
- h) La determinazione della Direttrice n. 81 del 31 maggio 22 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo di parte stabile anno 2022 – personale non dirigente ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2018;
- i) La delibera n. 14 del 26 luglio 2022 con la quale l'Amministratore Unico ha approvato il Piano Provvisorio della Performance 2022/2024. Il Piano, nell'individuare gli obiettivi di ASP nel triennio, a cui si fa espresso rimando, ribadisce la necessità di agire, nel rispetto del sistema di misurazione vigente, individuando anche elementi di qualità collegati alla realizzazione di specifici progetti.

- j) La delibera n. 17 del 27 ottobre 2022 con la quale l'Amministratore Unico ha approvato l'"Atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022. integrazione parte variabile";
- k) L'Accordo Integrativo anno 2022, sottoscritto dalla parte pubblica e dalla parte sindacale in data 21 dicembre 2022. L'accordo anno 2022 va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo e ne quantifica le risorse destinate per l'anno 2022.

Le schede di valutazione del personale non Dirigente e del Direttore, come allegate alle relative delibere di approvazione del Sistema di Valutazione sopra ricordate, sono state debitamente compilate e consegnate ai lavoratori.

# Risultati Raggiunti



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

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO, SOMMINISTRATO						
N. totale	oggetto di valutazione	B 1/2	B 3/7	C	D 1/3	D3/6
59	53	0	38	7	8	0
	non oggetto di valutazione *					
	6	1	2	1	2	0

\*I dipendenti dell'Azienda che nel 2022 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 <=60	VALUTAZIONE TRA 60/69	VALUTAZIONE TRA 70/79	VALUTAZIONE TRA 80/89	VALUTAZIONE >= 90	Totale complessivo
B1/B2	/	/	/	/	/	0
B3/B7	/	1	9	16	12	38
C	/	0	0	4	3	7
D1/D3	/	1	2	3	2	8
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>53</b>
<b>%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,78%</b>	<b>20,75%</b>	<b>43,39%</b>	<b>32,08%</b>	<b>100,00%</b>

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

**TABELLA RIEPILOGATIVA DEGLI OBIETTIVI DI PROGETTI SPECIFICI**

	PROGETTI	sviluppo temporale progetto	valore % medio raggiungimento degli obiettivi
PROGETTI SPECIFICI	1. REVISIONE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DEL PERSONALE 2022-2024	2022-2024	100%
	2. ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE 2022/2024	2022-2024	98%
	3. PROGETTO COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 2022-2024	2022-2024	98,6%
	4. PERSEGUIMENTO DELLA QUALITA' 2022-2024	2022-2024	99,44%
	5. POTENZIAMENTO ASP IN UNA OTTICA DI RETE 2022-2024	2022-2024	100%
	6. AVVIO DI NUOVI SERVIZI E ATTIVITÀ - SVILUPPO E INNOVAZIONE DEI SERVIZI 2022-2024	2022-2024	95%
	<b>VALORE % MEDIO AZIENDALE</b>		

## SCHEDE PROGETTI OBIETTIVO SPECIFICI

SCHEDA OBIETTIVO N. 1													
ASSE STRATEGICA	<b>L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE</b>												
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>REVISIONE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DEL PERSONALE 2022-2024</b>												
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 2022													
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
2	Assunzione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo									X	X	X	X
3	Approvazione nuovo modello organizzativo									X	X	X	X
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE 2022</b>								<b>TARGETS 2022</b>		<b>% DI RAGGIUNGIMENTO</b>			
Assunzione OSS come da programmazione assunzionale e suo aggiornamento								100%		100%			
Pubblicazione bando per assunzione Istruttori direttivi amministrativi								100%		100%			
Espletamento concorso e assunzione Istruttori Direttivi amministrativi								80%		100%			
Ridefinizione funzionigramma aziendale - nuovo Modello Organizzativo								100%		100%			
<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO</b>								<b>100%</b>					
<b>RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO</b>								<b>% DI COINVOLGIMENTO</b>					
Direttrice								100%					
Personale amministrativo coinvolto								100%					
Coordinatore CRA								30%					



RAA/RAS	30%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 - Conto economico Preventivo 2022	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):	
<b>In linea</b>	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:</u>	
<b>Obiettivo Raggiunto</b>	
Personale coinvolto:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttrice = 100%</li> <li>- Coordinatrice CRA = 20%</li> <li>- RAA CRA = 20%</li> <li>- RAA CDA = 20%</li> <li>- Borsari = 50%</li> <li>- Forlini = 20%</li> </ul>	

**SCHEDA OBIETTIVO N. 2**

ASSE STRATEGICA	<b>L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE</b>												
OBBIETTIVO STRATEGICO	<b>ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE 2022/2024</b>												
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 2022													
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
2	Formazione di tutto il personale interessato in materia di sicurezza								X	X	X	X	X
3	Formazione a tutto il personale in materia di Privacy, anticorruzione e Codice di comportamento									X	X	X	X
4	Formazione personale amministrativo in materia di accesso agli atti e di procedimento amministrativo										X	X	X
5	Formazione in materia di comunicazione e gestione social										X	X	X
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE 2022</b>						<b>TARGETS 2022</b>			<b>% DI RAGGIUNGIMENTO</b>				
Completamento e verifica risultati del progetto "Best Practice in Demetia Care"						100%			100%				
Programmazione e pianificazione formazione obbligatoria sicurezza						100%			100%				
Completamento formazione sicurezza						60%			100%				
Definizione contenuti e gruppi in formazione e di cui al n. 3, 4 e 5						100%			100%				
Avvio corsi di formazione di cui al n. 3, 4 e 5						100%			90%				
<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO</b>						<b>98%</b>							

RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO	% DI COINVOLGIMENTO
Direttrice	100%
Personale amministrativo coinvolto	80%
Coordinatore CRA	80%
RAA/RAS	50%
Operatori servizi CRA e CDA coinvolto	60%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 - Conto economico Preventivo 2022	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):	
In linea	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:</u>	
Coerente con la programmazione. L'anno 2022 ha visto però una corposa ed importante formazione. Motivo per cui non si è completato al 100% una parte della formazione prevista, ed in particolare quella relativa al punto 4.	
<u>Personale coinvolto:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttrice = 100%</li> <li>- Coordinatrice = 40%</li> <li>- RAA e RAS = 30%</li> <li>- RAA CDA = 30%</li> <li>- Letizia Tarozzi = 40%</li> <li>- Tutto il personale CRA e CDA = 50%</li> <li>- Catalano = 5%</li> <li>- Poppi = 5%</li> </ul>	

**SCHEDA OBIETTIVO N. 3**

<b>ASSE STRATEGICA</b>		<b>L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA – SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE</b>											
<b>OBBIETTIVO STRATEGICO</b>		<b>PROGETTO COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 2022-2024</b>											
<b>OBBIETTIVO OPERATIVO</b>		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.											
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA'</b>		DIRETTRICE											
<b>AZIONE</b>	<b>DI MANTENIMENTO</b>	<b>DI MIGLIORAMENTO</b>	<b>DI SVILUPPO</b>	<b>NUOVO SERVIZIO</b>								<b>DI AMPLIAMENTO</b>	
		<b>X</b>	<b>X</b>									<b>X</b>	
<b>ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2022</b>													
<b>N°</b>	<b>ATTIVITA'/FASI</b>	<b>CRONOPROGRAMMA</b>											
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
1	Consolidamento dell'ascolto dell'utenza/famigliari										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
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
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE 2022</b>						<b>TARGETS 2022</b>			<b>% DI RAGGIUNGIMENTO</b>				
Rivedere la struttura dei documenti di programmazione e della Carta dei Servizi ASP e del questionario di gradimento						100%			95%				
Almeno 3 incontri anno con famigliari ospiti per CRA e per CDA						100%			100%				
Avvio revisione grafica e strutturale de sito WEB						100%			90%				
Progettare la pagina Facebook di ASP ed organizzare la comunicazione social						100%			100%				
Organizzare almeno 1 evento anno						50%			100%				
<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO</b>						<b>98,6%</b>							
<b>RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO</b>						<b>% DI COINVOLGIMENTO</b>							
Direttrice						100%							
Personale amministrativo coinvolto						100%							

Coordinatore CRA	80%
RAA/RAS	80%
Operatori CRA e CDA coinvolti	30%
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 -Conto economico Preventivo 2022	
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):	
In linea	
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:</u>	
Coerente con la programmazione. Si sono analizzate le criticità del Sito WEB di Asp. Si è avviato lo studio con la Ditta esterna per la revisione grafica. In corso di anno, si è concluso anticipatamente il rapporto contrattuale con la Ditta. Pur avendo contrattualizzato per alcuni mesi un'altra Ditta, il progetto di revisione materiale si è inevitabilmente fermato.	
Personale Coinvolto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttrice = 100%</li> <li>• Coordinatrice = 15%</li> <li>• RAA CRA e CDA = 25%</li> <li>• Animatrice CRA = 20%</li> <li>• Animatrice CDA = 15%</li> <li>• Poppi = 40%</li> <li>• Catalano = 30%</li> </ul>	

**SCHEDA OBIETTIVO N. 4**

ASSE STRATEGICA	<b>GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'</b>													
OBBIETTIVO STRATEGICO	<b>PERSEGUIMENTO DELLA QUALITA' 2022-2024</b>													
OBBIETTIVO 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									
		<b>X</b>	<b>X</b>											
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2022														
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Rimodulazione organizzativa e metodologica di gestione della CRA										X	X	X	X
2	Rimodulazione organizzativa e metodologica di gestione del CDA										X	X	X	X
3	Avvio analisi finalizzata alla individuazione di strumenti finalizzati a misurare la Customer satisfaction											X	X	X
4	Revisione del questionario di gradimento dei servizi da somministrare ai famigliari											X	X	X
5	Riscrittura e nuova impostazione grafica delle Carte dei Servizi											X	X	X
6	Implementazione della cartella Socio Sanitaria della CRA e del CDA										X	X	X	X
7	Gestione dell'emergenza Covid-19 e adozione delle misure necessarie e azioni volte al consolidamento delle attività esterne										X	X	X	X
8	Trasparenza del bilancio										X	X	X	X
9	Efficientamento energetico											X	X	X
10	Studio e analisi processi di digitalizzazione											X	X	X
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE 2022</b>							<b>TARGETS 2022</b>			<b>% DI RAGGIUNGIMENTO</b>				
Partecipazione/programmazione e realizzazione di almeno 1 progetto per ogni servizio (CRA e CDA) volto al miglioramento dell'assistenza/attività di animazione agli ospiti ed in particolare a quelli con disturbi del comportamento							100%			100%				

Avviso per individuazione figure di Psicologo/i per sostegno equipe di lavoro e sostegno utenti/famigliari come da Accreditamento	100%	100%
Adesione alle indicazioni delle Autorità competenti in materia di contrasto alla emergenza Covid-19	100%	100%
Revisione del questionario di gradimento	100%	100%
Individuazione dei moduli per l'implementazione della cartella socio-sanitaria e programmazione acquisto	100%	100%
Una reportistica ogni 2 mesi sull'attività svolta di recupero crediti	100%	100%
Ipotesi per l'implementazione di strumenti di controllo di gestione	100%	100%
Analisi dei costi utenze e proposte di efficientamento energetico	100%	100%
Definizione di un piano per la digitalizzazione di ASP articolato in step attuativi	80%	95%
<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>99,44%</b>	
<b>RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>% DI COINVOLGIMENTO</b>	
Direttrice	100%	
Personale amministrativo coinvolto	100%	
Coordinatore CRA	80%	
RAA/RAS	80%	
Operatori servizi CRA e CDA coinvolti	50%	
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 - Conto economico Preventivo 2022		
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):		
in linea		
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:</u>		
Coerente con la programmazione. Si è avviato il processo di digitalizzazione e si è in attesa di addivenire ad apposito Accordo con l'Unione del Sorbara per lo sviluppo del processo		
<u>Operatori Coinvolti:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttrice =100%</li> <li>• Coordinatrice = 30%</li> <li>• RAA CRA = 50%</li> <li>• RAA CDA = 40%</li> <li>• RAS = 20%</li> <li>• Animatrice CRA = 30%</li> <li>• Animatrice CDA = 20%</li> <li>• Catalano = 20%</li> <li>• Lugli = 20%</li> <li>• Poppi = 10%</li> <li>• Borsari = 20%</li> <li>• Forlini = 10%</li> <li>• Tutti lavoratori CRA e CDA su Covid = 60%</li> </ul>		





SCHEDA OBIETTIVO N. 5													
ASSE STRATEGICA	LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI – ASP-TERRITORIO – COMUNITA'												
OBBIETTIVO STRATEGICO	POTENZIAMENTO ASP IN UNA OTTICA DI RETE 2022-2024												
OBBIETTIVO 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 2022													
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
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
3	Consolidamento della collaborazione con ASP Terre di Castelli – Giorgio Gasparini									X	X	X	X
4	Consolidamento della collaborazione con altri enti, ETS, per eventi e progetti									X	X	X	X
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE 2022</b>								<b>TARGETS 2022</b>		<b>% DI RAGGIUNGIMENTO</b>			
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, dei contratti di servizio- almeno 6/anno. 3 incontri entro il 31/12/2022								100%		100%			
Analisi e studio per la definizione di Uffici Unici o Convenzioni con ASP Terre di castelli per razionalizzazione ed efficientamento attività amministrative								80%		100%			
Coordinamento Uffici di Direzione ASP Delia Repetto e ASP Terre di Castelli. Almeno 3 incontri /anno- 1 incontro entro il 31/12/2022								100%		100%			

Incontri con la Committenza, con AUSL e gli altri enti territoriali anche finalizzati alla scrittura condivisa di atti di collaborazione, dei contratti di servizio- almeno 6/anno. 3 incontri entro il 31/12/2022	100%	100%
Organizzazione di attività svolte in collaborazione tra le ASP Delia Repetto e Terre di Castelli in materia di formazione personale OSS	100%	100%
Realizzazione iniziative/progetti insieme ad altri soggetti pubblici e/o privati e del terzo settore. Almeno 1 per anno	80%	100%
<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>100%</b>	
<b>RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>% DI COINVOLGIMENTO</b>	
Direttrice	100%	
Personale amministrativo coinvolto	50%	
Coordinatore CRA	30%	
RAA/RAS	30%	
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 - Conto economico Preventivo 2022		
<u>STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO</u> (Monitoraggio intermedio):		
In linea		
<u>STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:</u>		
Coerente con la programmazione.		
<u>Operatori Coinvolti:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttrice =100%</li> <li>- Coordinatrice = 20%</li> <li>- Animatrice CRA = 5%</li> </ul>		

SCHEDA OBIETTIVO N. 6													
ASSE STRATEGICA	I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE												
OBBIETTIVO STRATEGICO	AVVIO DI NUOVI SERVIZI E ATTIVITÀ - SVILUPPO E INNOVAZIONE DEI SERVIZI 2022-2024												
OBBIETTIVO 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 RESPONSABILITA'	DIRETTRICE												
AZIONE	DI MANTENIMENTO	DI MIGLIORAMENTO	DI SVILUPPO	NUOVO SERVIZIO	DI AMPLIAMENTO								
		X	X	X	X								
ANNO DI PROGRAMMAZIONE 2022													
N°	ATTIVITA'/FASI	CRONOPROGRAMMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sviluppo di una progettazione operativa collegata alla utenza con disturbi cognitivi										X	X	X
2	Adeguamento strutturale della CRA									X	X	X	X
3	Introduzione e avvio di una riflessione su nuovi servizi ed attività innovative in gestione ASP									X	X	X	X
INDICATORI DI PERFORMANCE				TARGETS 2022			% DI RAGGIUNGIMENTO						
Studio di fattibilità per la verifica di attività ed interventi anche strutturali, collegati al percorso formativo "Dementia Care"				100%			90%						
Studio per interventi manutentivi straordinaria CRA finalizzati alla implementazione di nuove attività e servizi				80%			95%						
Studio di fattibilità da avviare con la Committenza per l'individuazione di ASP come soggetto gestore di nuovi servizi				50%			100%						
% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO				95,00%									
RISORSE UMANE ASSEGNATE/PERSONALE COINVOLTO				% DI COINVOLGIMENTO									
Direttrice				100%									
Personale amministrativo coinvolto				60%									
Coordinatore CRA				80%									
RAA/RAS				50%									
Operatori CRA e CDA coinvolti				30%									
RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE: Bilancio Pluriennale 2022/2024 - Conto economico Preventivo 2022													

STATO DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO (Monitoraggio intermedio):

In linea

STATO DI ATTUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022:

Coerente con la programmazione. Non si è riusciti ad andare oltre una ipotesi sullo studio di fattibilità di cui al primo punto e collegato a interventi favorevoli lo sviluppo del progetto formativo "Dementia Care", e si è in parte sviluppata l'idea progettuale per gli interventi manutentivi in CRAQ, per la non disponibilità di risorse economiche adeguate

Operatori coinvolti:

- Direttrice = 100%
- Coordinatrice = 30%
- Tutti gli operatori CRA = 30%
- Tutti gli operatori CDA = 30%
- RAA CRA = 30%
- RAA CDA = 30%
- Poppi = 15%

## 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* e gli obiettivi relativi ai progetti specifici hanno registrato un raggiungimento pari al 98,51%.

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.

