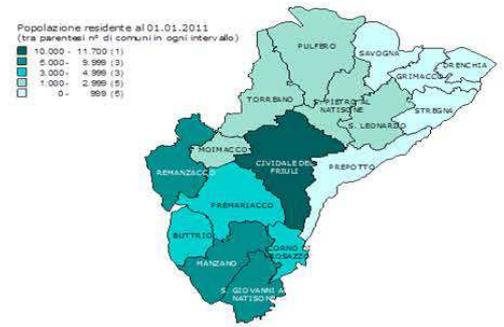


COMUNI: garanti degli ospiti, operano da filtro per la gestione degli utenti in entrata provvedendo al pagamento della retta nei casi in cui l'ospite non sia in grado di provvedere alla copertura della stessa.



AZIENDA A.S.S. N. 4 MEDIO FRIULI : l'Azienda di riferimento è quella di Udine-distretto di Cividale. Tramite convenzione fornisce all'ASP: personale medico, assistenza farmaceutica, ausili e presidi medico-chirurgici e materiale vario per incontinenti. Provvede altresì al rimborso dei costi del personale di area sanitaria , personale con funzioni di coordinamento ed altre spese di carattere sanitario.



REGIONE: ha avuto un ruolo istitutore delle ASP ed i suoi provvedimenti sono la prima fonte normativa che regola l'inquadramento delle azioni istituzionali. Svolge funzioni di monitoraggio sugli andamenti e sulle dinamiche delle ASP grazie a diversi strumenti di trasparenza attivati negli ultimi anni.



LE RISORSE UMANE

Dipendenti e collaboratori vengono considerati patrimonio primario all'interno dell'A.S.P. e delle sue articolazioni operative, le persone con le quali essa raggiunge gli obiettivi della propria *mission*. L'obiettivo fondamentale rimane la sua valorizzazione, la stabilità e la qualità del suo lavoro.

La competenza delle proprie risorse umane rappresenta una ricchezza fondamentale per qualunque organizzazione e assume un rilievo imprescindibile nell'ambito di un'azienda chiamata ad erogare servizi alla persona. Nella consapevolezza che, *sono le persone che fanno la differenza*, l'Azienda si pone nei confronti dei propri addetti in un'ottica di trasparenza, rispetto e supporto ed è da sempre impegnata a creare e mantenere le condizioni per lo sviluppo di un clima favorevole alla collaborazione.

I principali fondamenti nelle politiche di acquisizione e gestione delle risorse umane e gli obiettivi che l'A.S.P. intendere raggiungere si possono così riassumere:

Valorizzazione delle persone: facilitare l'inserimento di tutti i collaboratori nei processi organizzativi, favorire il lavoro di gruppo e di equipe e valorizzare l'apporto di ciascuno nella realizzazione dei servizi e miglioramento della qualità delle prestazioni.

Correttezza nelle relazioni e rispetto della normativa e dei contratti: instaurare e mantenere il rapporto di collaborazione con i propri dipendenti, adottando atteggiamenti di chiarezza nelle informazioni, di rispetto delle norme, di attenzione alle problematiche personali in relazione alle necessità organizzative, di trasparenza nelle relazioni sindacali. Tali fattori sono determinanti nella creazione e nel mantenimento di un buon ambiente tra l'amministrazione ed i propri collaboratori.

Promozione della sicurezza sul luogo di lavoro: garantire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro per i propri collaboratori. L'A.S.P. interviene nella cura della struttura e dell'attrezzatura, favorisce la tutela della salute dei lavoratori ed il rispetto di eventuali condizioni limitanti. Le molteplici azioni attivate vanno dalla formazione (*vedi infra*) alla sorveglianza sanitaria continua sulle persone e sull'ambiente, all'adozione di misure di prevenzione di eventuali rischi.

Premesso che l'A.S.P. ha appaltato il servizio di assistenza alla persona, servizio animazione, servizio fisioterapico e servizio di cucina/lavaggio stoviglie ed altre attività a Ditte esterne, l'Azienda gestisce parte degli stessi direttamente con proprio personale.

COMPOSIZIONE E CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE

La dotazione organica dell'Azienda al 31/12/2014 è coperta con personale in ruolo a tempo indeterminato per n. 92 unità, a tempo determinato per n. 2 unità e un Direttore Generale con contratto privatistico in convenzione con l'A.S.P. della Carnia S.L. Scrosoppi per la gestione associata del servizio di Direzione Generale.

Inoltre, dal mese di luglio 2013 l'incarico di Responsabile del Governo assistenziale dell'A.S.P. è stato affidato ad un responsabile interno. Tale figura ha svolto, anche per il 2014, un importantissimo ruolo di coordinatore unico dell'area sanitaria e di quella assistenziale.

L'incarico affidato prevede il perseguimento di obiettivi strategici volti al miglioramento dei servizi, grazie anche alla riorganizzazione sinergica tra il personale assistenziale, quello infermieristico e la Direzione Sanitaria.

Il Direttore Generale è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione, attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali a lui assegnate.

Al personale dipendente è applicato il vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro comparto Sanità.

Al 31.12.2013 il numero dei dipendenti dell'A.S.P. era di n. 94 unità più il Direttore Generale così suddivise:

DIPENDENTI	NUMERO	M	F	% M	% F
DIRETTORE	1	1	0	100,00%	0,00%
AREA AMMINISTRATIVA	9	2	7	22,22%	77,78%
AREA SOCIO -ASSISTENZIALE	54	4	50	7,41%	92,59%
AREA INFERMIERISTICA	19	6	13	31,58%	68,42%
AREA TECNICA CUCINA	9	3	6	33,33%	66,67%
AREA TECNICA MANUTENZIONE	3	3	0	100,00%	0,00%
TOTALE	95	19	76	20,00%	80,00%

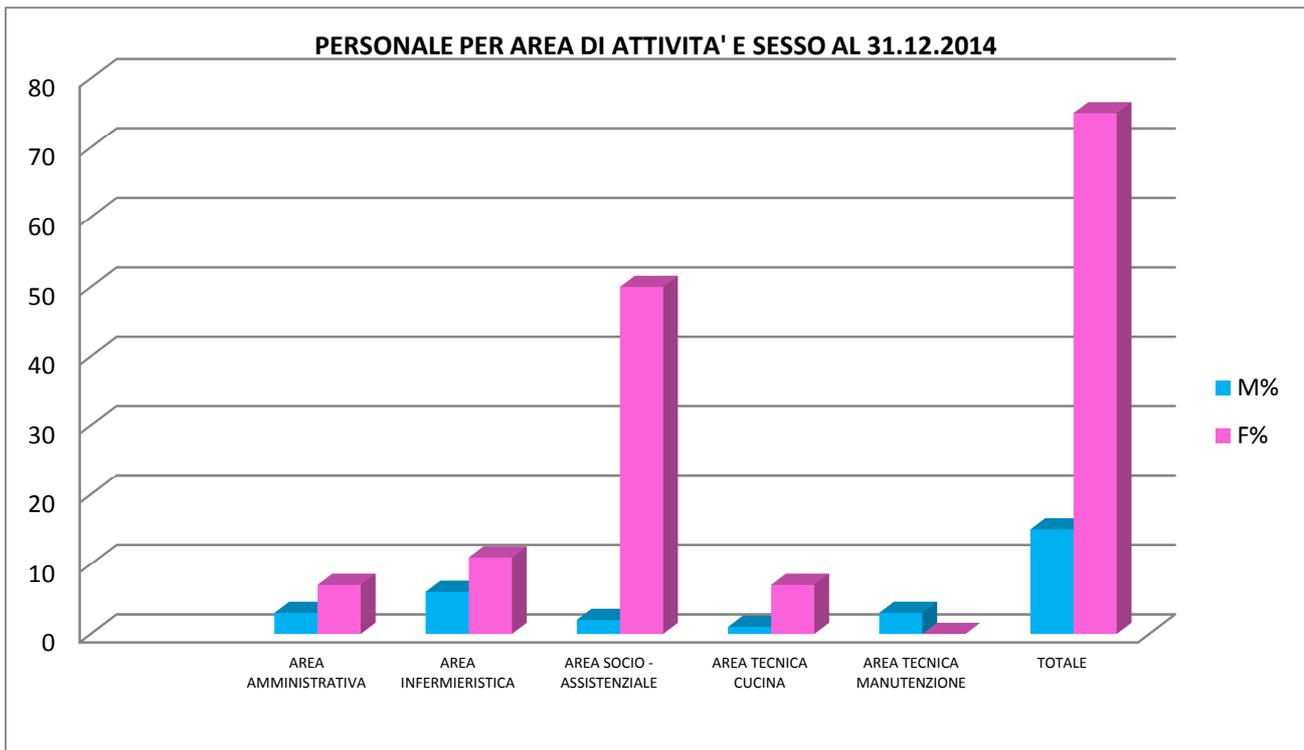
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	NUMERO	%
dipendenti a tempo pieno e indeterminato	74	77,89
dipendenti a tempo parziale indeterminato	18	18,95
dipendenti a tempo determinato e pieno	2	2,11
Totale dipendenti	94	98,95
direttore generale con contratto privatistico	1	1,05
collaboratori	0	0
Totale	95	100,00

Al 31.12.2014 il numero dei dipendenti dell'A.S.P. era di n. 95 unità più il Direttore Generale così suddivise:

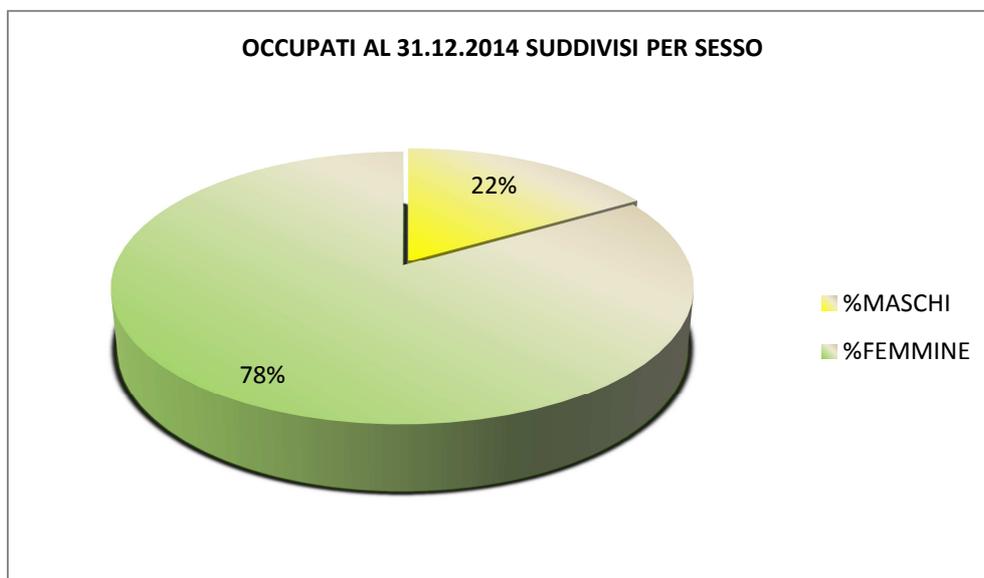
DIPENDENTI	NUMERO	M	F	% M	% F
DIRETTORE	1	1	0	100,00%	0,00%
AREA AMMINISTRATIVA	9	2	7	10,91%	77,78%
AREA SOCIO -ASSISTENZIALE	55	6	49	7,41%	89,09%
AREA INFERMIERISTICA	20	6	14	30,00%	70,00%
AREA TECNICA CUCINA	8	3	5	37,50%	62,50%
AREA TECNICA MANUTENZIONE	3	3	0	100,00%	0,00%
TOTALE	96	21	75	21,88%	78,13%

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	NUMERO	%
dipendenti a tempo pieno e indeterminato	67	69,79
dipendenti a tempo parziale indeterminato	23	23,96
dipendenti a tempo determinato e pieno	5	5,21
Totale dipendenti	95	98,96
direttore generale con contratto privatistico	1	1,04
collaboratori	0	0
Totale	96	100,00

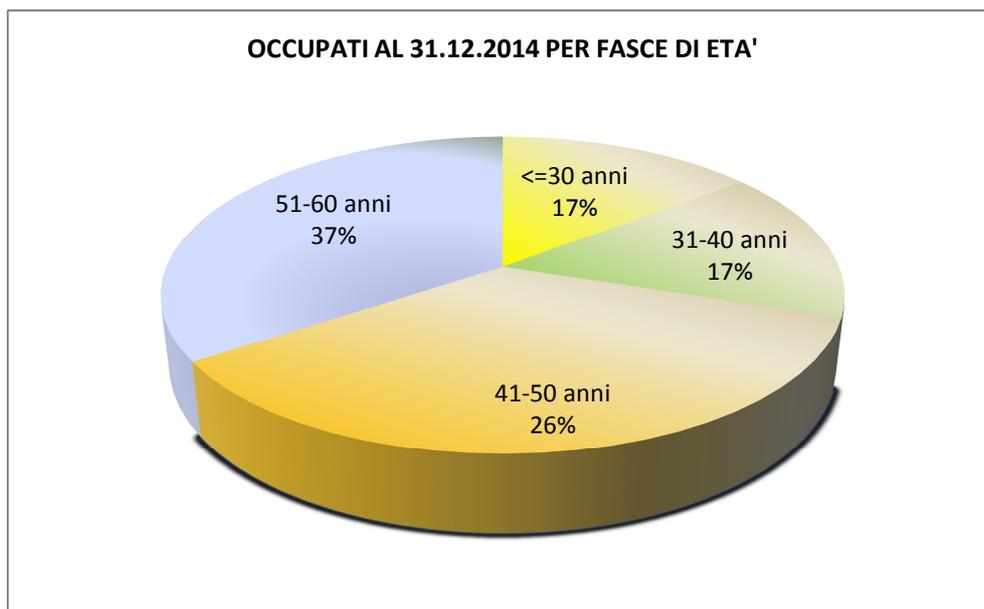
La distribuzione delle risorse umane nei vari settori vede una netta prevalenza di dipendenti impiegati nell'area socio-assistenziale (57,29%), seguiti con percentuali molto inferiori dai dipendenti impiegati nell'area infermieristica (20,83%), nell'area amministrativa (9,38%), nell'area tecnica cucina (8,33%) e nell'area tecnico manutentiva (3,12%).



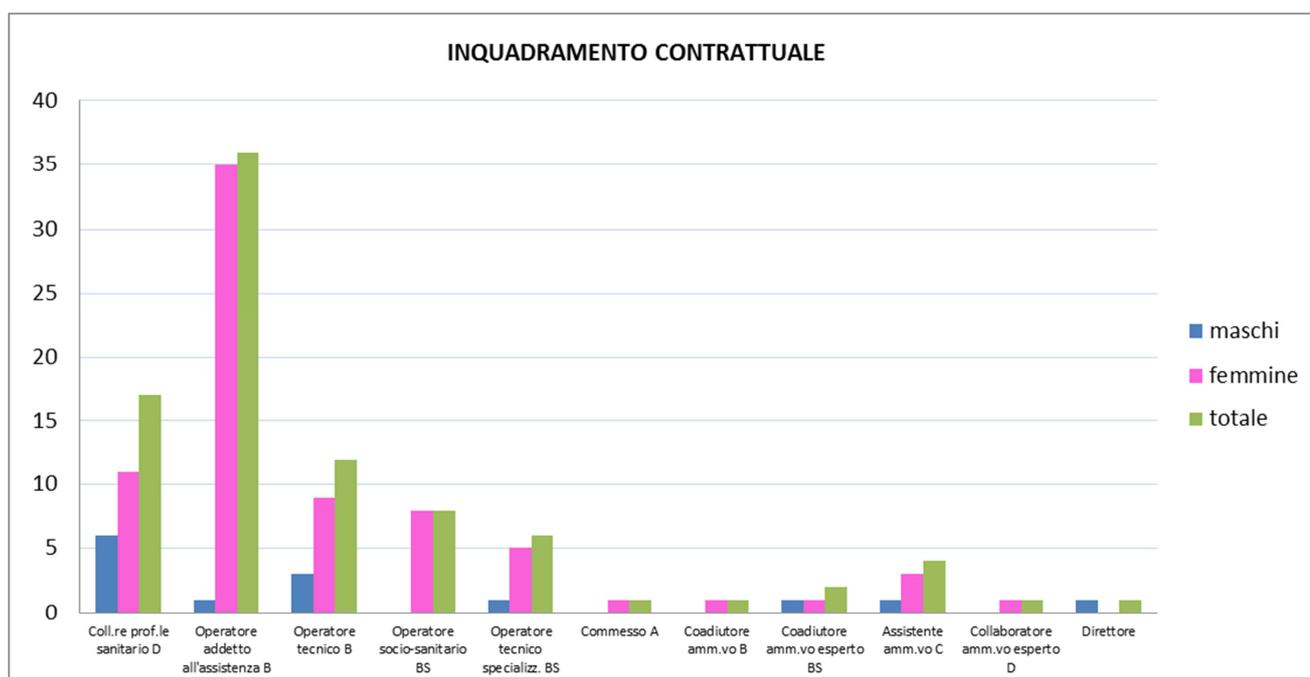
Altro aspetto rilevante è quello che riguarda la distribuzione in base al genere, che, come evidenziato nei dati sotto raffigurati, vede una fortissima presenza femminile, il 78% delle risorse, rispetto ad una minore rappresentanza maschile attestata al 22%.



Un dato significativo emerge dall'analisi dell'età anagrafica degli occupati, nei due anni presi in considerazione 2013 – 2014 i valori risultano i seguenti il 15% per il 2013 e il 17% per il 2014 è di età minore o uguale a 30 anni, il 15% per il 2013 e il 17% per il 2014 degli occupati ha un'età superiore ai 31 anni e inferiore ai 40 anni, il 29% per il 2013 e il 25% per il 2014 ha un'età compresa tra 41 e 50 anni, il 39% per il 2013 e il 37% per il 2014 ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, mentre soltanto il restante 2% per il 2013 e il 4% per il 2014 ha un'età pari o superiore ai 60 anni. E' interessante notare che la maggior parte del personale, circa 68% per il 2013 e il 62% per il 2014 si colloca in una fascia di età che va dai 41 ai 60 anni



Per quanto riguarda invece l'inquadramento contrattuale, la maggioranza del personale dell'ASP, pari ad un indice percentuale del 73,68% per il 2013 e il 71,87% per il 2014 sul totale dei dipendenti, è collocato nella fascia B o BS e risulta essere operante prevalentemente nel settore socio-assistenziale. Significativo anche il dato dei dipendenti inquadrati in categoria D che operano nell'area infermieristica e rappresentano il 20% del totale dei dipendenti al 31.12.2013 e il 21,88% del totale dei dipendenti al 31.12.2014.



Analizzando invece il dato relativo all'anzianità di servizio, si scopre che il 36,17% per il 2013 e il 35,79% per il 2014 del personale dipendente è in servizio da meno di 5 anni, il 4,25% per il 2013 e il 6,31% per il 2014 tra i 6 e i 10 anni, il 5,32% per il 2013 e il 6,25% per il 2014 tra gli 11 e i 20 anni, il 3,72% per il 2013 e il 3,26% per il 2014 tra i 21 e 30 anni, mentre il 17,02% per il 2013 e il 19,01% per il 2014 ha più di 31 anni di servizio.



ASSUNZIONI E DIMISSIONI: L'ANDAMENTO DEL TURN-OVER NEL 2013 - 2014

Nel corso del 2013 si è provveduto: in attuazione della determinazione del Direttore Generale n. 22 del 14.01.2013, ad avviare la procedura per la pubblica selezione per esami (colloquio) atta alla formazione di una graduatoria cui poter attingere per una eventuale assunzione, a tempo determinato, di collaboratori professionali sanitari infermieri – Categoria D.

In esecuzione della determinazione del Direttore Generale n. 140 del 23.04.2013 è stato indetto pubblico concorso per la copertura di n. 1 posti di collaboratore professionale sanitario – infermiere categoria D posizione economica D0, con funzioni di coordinamento, da assegnare all'area sanitaria e socio assistenziale.

Infine in attuazione della determinazione del Direttore Generale n. 307 del 27.09.2013 è stato indetto pubblico concorso per la copertura di n. 1 posti di collaboratore professionale sanitario – infermiere categoria D posizione economica iniziale a tempo indeterminato e pieno.

Nell'anno 2014: il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 13 del 09.06.2014, in esecuzione della delibera n. 183 del 23.06.2014 del Direttore Generale ha indetto una procedura pubblica per la formazione di un elenco da utilizzare per l'assunzione a tempo determinato, di un operatore socio sanitario categoria B posizione economica Bs0.

In esecuzione della delibera n. 214 del 23.07.2014 del Direttore Generale è stata indetta una selezione interna ex-artt. 20 e 21 CCNL 07.04.1999 ed artt. 10 – 12 per il conferimento della posizione organizzativa n. 1 denominata "Area Sanitaria e Socio Assistenziale".

In esecuzione della determinazione n. 305 del 22.10.2014 del Direttore Generale è stato indetto un avviso di mobilità esterna, per colloquio, per la copertura di n. 1 posti di operatore tecnico addetto alla cucina – categoria B a tempo indeterminato e pieno, vacante nell'organico dell'Azienda a far data dal 01.01.2015, da destinare all'unità operativa Mensa.

Infine in esecuzione della determinazione n. 353 del 05.12.2014 del Direttore Generale è stato indetto un concorso pubblico per la copertura di n. 1 posti di operatore tecnico addetto alla cucina categoria B posizione economica B iniziale, a tempo indeterminato e pieno, da destinare all'unità operativa Mensa.

Per contro le cessazioni sono state 15 nel corso del 2013 e 5 nel corso del 2014, ripartite per area così come descritto dalle seguenti tabelle:

Anno 2013

AREA	PENSIONAMENTO	RISOLUZIONE PER INABILITA'	DIMISSIONI VOLONTARIE	TRASFERIMENTO PRESSO ALTRO ENTE	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
AREA AMMINISTRATIVA					0	
AREA SOCIO ASSISTENZIALE		1		4	3	1
AREA INFERMIERISTICA				9	5	4
AREA TECNICA CUCINA				1	1	
AREA TECNICA MANUTENZIONE						
TOTALE		1		14	9	5

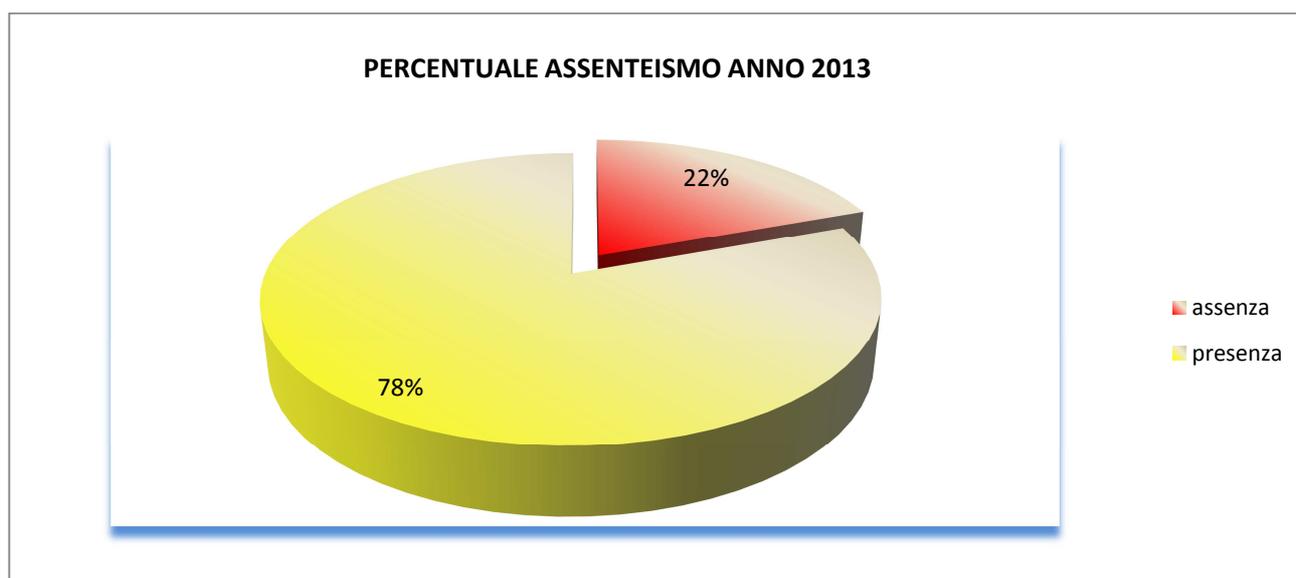
Anno 2014

AREA	PENSIONAMENTO	RISOLUZIONE PER INABILITA'	DIMISSIONI VOLONTARIE	TRASFERIMENTO PRESSO ALTRO ENTE	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
AREA AMMINISTRATIVA						
AREA SOCIO ASSISTENZIALE	1		1	2	1	
AREA INFERMIERISTICA				1	1	4
AREA TECNICA CUCINA					2	
AREA TECNICA MANUTENZIONE						
TOTALE	1		1	3	2	4

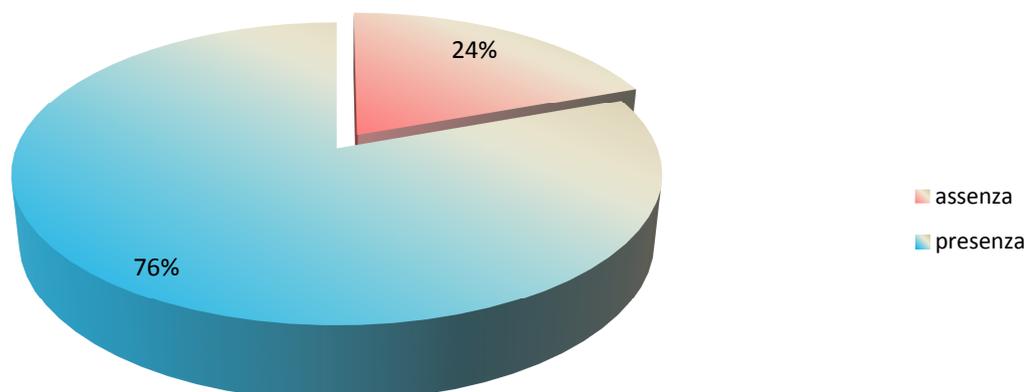
DISTRIBUZIONE DELLE TIPOLOGIE DI ASSENZE

Nella prestazione dei servizi e nella gestione delle risorse umane l'analisi dei dati relativi alla natura delle assenze effettuate dal personale dipendente riveste molta importanza.

Il grafico seguente illustra il rapporto tra le giornate lavorate nel corso degli anni 2013 e 2014 e le giornate di assenza effettuate dal personale dell'ASP.



PERCENTUALE ASSENTEISMO ANNO 2014

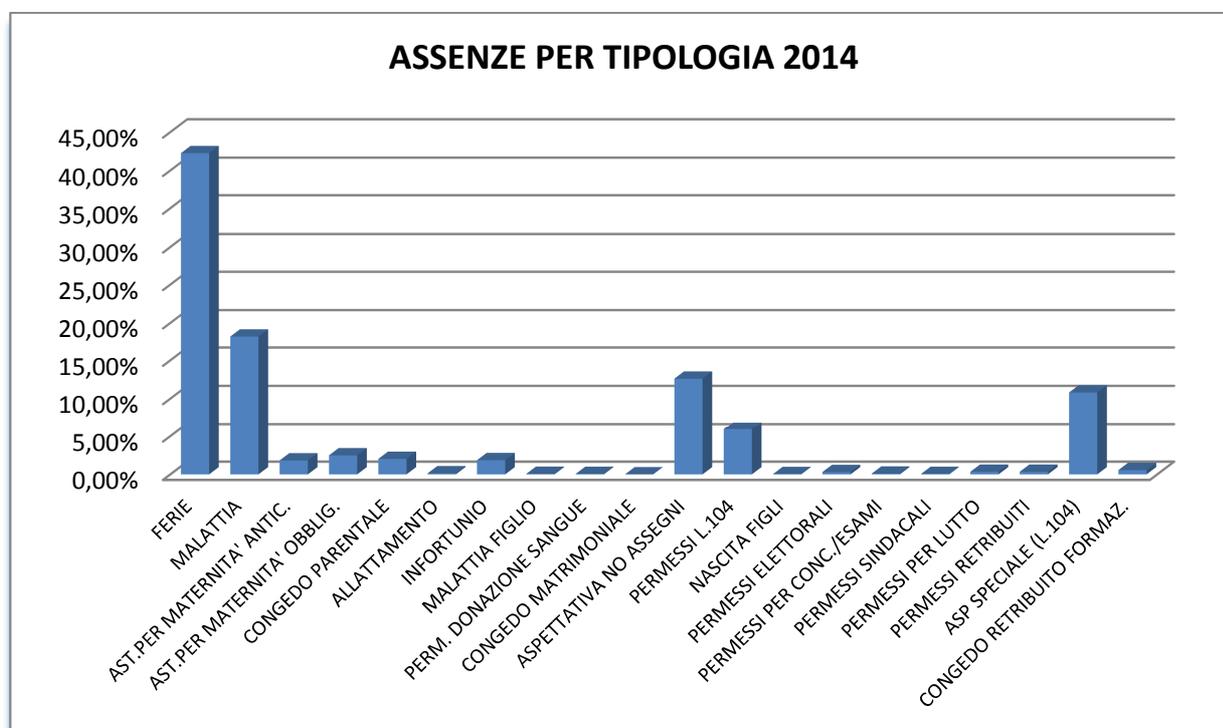


Di seguito si riporta la tabella e il grafico con la suddivisione delle percentuali di assenze per tipologia negli anni 2013 e 2014.

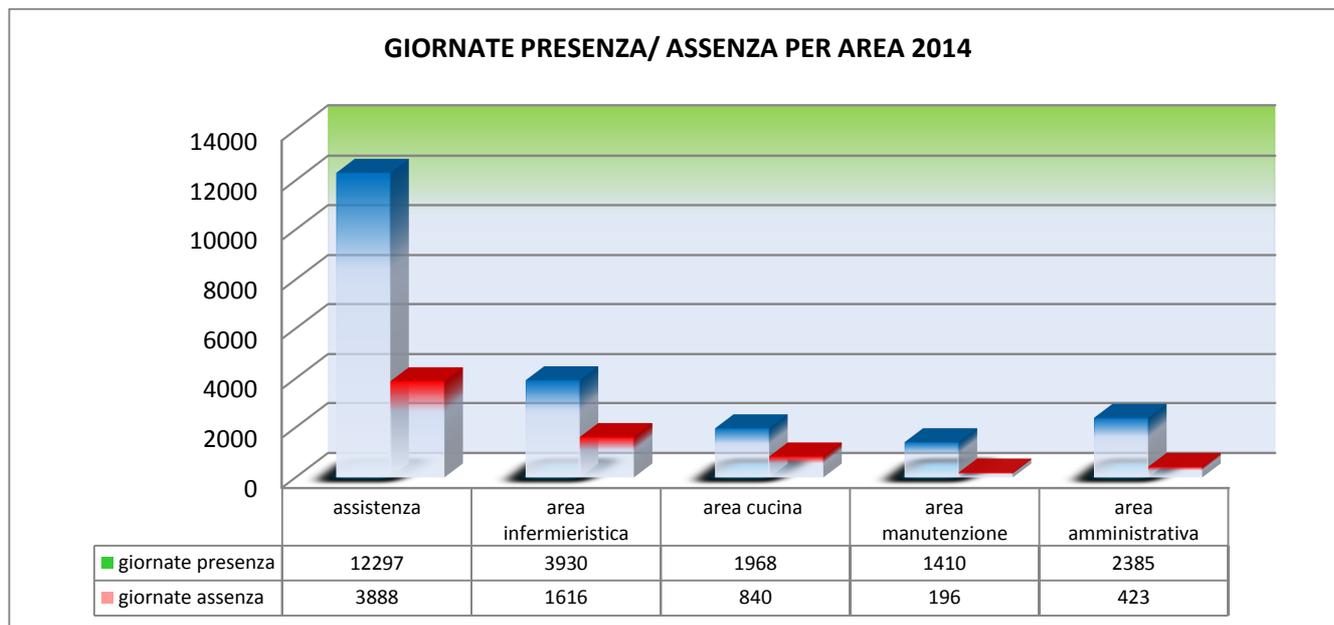
I dati rilevati nell'A.S.P. dimostrano che le motivazioni principali delle assenze effettuate dai dipendenti sono riconducibili alle ferie e alle malattie. Un'altra motivazione di assenza è legata all'assistenza di familiari disabili, per lo più di genitori anziani, e va messa in relazione con la forte presenza femminile tra le risorse umane.

ASSENZE PER TIPOLOGIA 2013	
FERIE	50,88%
MALATTIA	13,71%
AST.PER MATERNITA' ANTIC.	0,16%
AST.PER MATERNITA' OBBLIG.	2,73%
CONGEDO PARENTALE	0,86%
ALLATTAMENTO	0,12%
INFORTUNIO	0,30%
MALATTIA FIGLIO	0,03%
PERM. DONAZIONE SANGUE	0,12%
CONGEDO MATRIMONIALE	0,00%
ASPETTATIVA NO ASSEGNI	12,48%
PERMESSI L.104	8,30%
NASCITA FIGLI	0,10%
PERMESSI ELETTORALI	0,49%
PERMESSI PER CONC./ESAMI	0,79%
PERMESSI SINDACALI	0,07%
PERMESSI PER LUTTO	0,35%
PERMESSI RETRIBUITI	0,29%
ASP SPECIALE (L.104)	6,28%
ASSENZA INGIUSTIFICATA	0,21%
CONGEDO RETRIBUITO PER FORMAZIONE	1,71%
SCIOPERO	0,02%
TOTALE	100,00%

ASSENZE PER TIPOLOGIA 2014	
FERIE	42,25%
MALATTIA	18,22%
AST.PER MATERNITA' ANTIC.	1,82%
AST.PER MATERNITA' OBBLIG.	2,48%
CONGEDO PARENTALE	2,02%
ALLATTAMENTO	0,14%
INFORTUNIO	1,85%
MALATTIA FIGLIO	0,07%
PERM. DONAZIONE SANGUE	0,06%
CONGEDO MATRIMONIALE	0,00%
ASPETTATIVA NO ASSEGNI	12,60%
PERMESSI L.104	5,92%
NASCITA FIGLI	0,04%
PERMESSI ELETTORALI	0,30%
PERMESSI PER CONC./ESAMI	0,10%
PERMESSI SINDACALI	0,06%
PERMESSI PER LUTTO	0,34%
PERMESSI RETRIBUITI	0,34%
ASP SPECIALE (L.104)	10,80%
ASSENZA INGIUSTIFICATA	0,00%
CONGEDO RETRIBUITO PER FORMAZIONE	0,56%
SCIOPERO	0,00%
TOTALE	100,00%



Si propone anche un grafico con le giornate di presenza e assenza suddivise per area di appartenenza.



Attraverso le visite mediche preventive e periodiche si è voluto dedicare particolare attenzione alla sicurezza ed alla salute degli addetti, alle condizioni igieniche dei servizi ed alla prevenzione degli infortuni. Il responsabile del servizio aziendale di prevenzione e protezione è stato costantemente impegnato nella valutazione dei rischi presenti nell'attività lavorativa e nelle conseguenti soluzioni tecniche e procedurali atte a prevenirli.

Riportiamo di seguito una tabella di raffronto degli infortuni con i dati degli anni 2013 e 2014.

Nel 2014 si sono verificati n. 4 infortuni legati all'attività di manutenzione. Le giornate di astensione per infortunio riconosciuto sono state complessivamente 152. Pertanto, la percentuale di assenza per infortunio rispetto alle assenze complessive è stata pari al 5,10%.

DATI ANNO 2013			DATI ANNO 2014		
n. infortuni con prognosi < 3		0	n. infortuni con prognosi < 3		0
n. infortuni con prognosi > 3		2	n. infortuni con prognosi > 3		4
TOT. GIORNI ASSENZA		28	TOT. GIORNI ASSENZA		152

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La valorizzazione del capitale umano viene curata anche attraverso una costante attività formativa, indispensabile per assicurare l'adeguamento delle competenze degli operatori alla crescente complessità dei compiti che sono chiamati a svolgere.

I dipendenti dell'A.S.P., hanno seguito numerosi percorsi formativi per ottenere migliori qualifiche e specializzazioni nelle aree di loro specifica competenza al fine di utilizzare strumenti di *best practice* all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per quanto riguarda il 2013 i corsi di formazione frequentati sono stati i seguenti:

Tipo di corso: Gestione dei pazienti con dolore	
Tipologia operatori partecipanti	Infermieri professionali
n. ore di formazione per totale partecipanti	27

Tipo di corso: Insieme per la salute	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza e tecnici
n. ore di formazione per totale partecipanti	179

Tipo di corso: Sicurezza R.L.S.	
Tipologia operatori partecipanti	Coadiuttore amministrativo e magazziniere
n. ore di formazione per totale partecipanti	179

Tipo di corso: Sistema pensionistico nella Pubblica Amministrazione	
Tipologia operatori partecipanti	Assistente amministrativo
n. ore di formazione per totale partecipanti	6

Tipo di corso: Gestione emergenze e prove di sfollamento	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza/cucina/manutenz./amm.
n. ore di formazione per totale partecipanti	128

Tipo di corso: HACCP	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza e infermieri
n. ore di formazione per totale partecipanti	54

Tipo di corso: Il lavoro di equipe	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza
n. ore di formazione per totale partecipanti	578

Tipo di corso: Monitoraggio della qualità nelle strutture residenziali	
Tipologia operatori partecipanti	Infermieri professionali
n. ore di formazione per totale partecipanti	16

Tipo di corso: Mobilizzazione degli ospiti	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza
n. ore di formazione per totale partecipanti	179

Tipo di corso: Formazione operatori elettrici	
Tipologia operatori partecipanti	Operai tecnici alla manutenzione
n. ore di formazione per totale partecipanti	16

Per quanto riguarda il 2014 i corsi di formazione frequentati sono stati i seguenti:

Tipo di corso: Antincendio ed emergenze	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza/cucina/manutenz./amm.
n. ore di formazione per totale partecipanti	193

Tipo di corso: Acquisti sul MEPA	
Tipologia operatori partecipanti	Operatore amministrativo
n. ore di formazione per totale partecipanti	8

Tipo di corso: Qualità nelle strutture residenziali	
Tipologia operatori partecipanti	Infermieri professionali
n. ore di formazione per totale partecipanti	21

Tipo di corso: Movimentazione	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori cucina
n. ore di formazione per totale partecipanti	10

Tipo di corso: Progetto obiettivo infermieristico sulla gestione e cura degli ospiti	
Tipologia operatori partecipanti	Operatori assistenza
n. ore di formazione per totale partecipanti	100

Inoltre, con deliberazioni n. 2/2013 e n. 3/2014 sono stati approvati i Piani esecutivi di gestione per gli anni 2013 e 2014 che hanno provveduto a ridisegnare e ridistribuire le competenze agli uffici.

Il P.E.G. è uno strumento di gestione per budget, in cui sono evidenziate, oltre all'attribuzione degli obiettivi ai responsabili, anche le risorse strumentali e umane assegnate per raggiungere gli obiettivi stessi e portare a termine le azioni e i progetti affidati nell'esercizio di riferimento. Esso è stato pensato per introdurre anche nella Pubblica Amministrazione quella cultura del risultato e del controllo già diffuso nel privato.

Considerato che il sistema di valutazione del personale dipendente è un insieme di attività ed azioni utili per conoscere, valorizzare e premiare il contributo delle singole persone che operano nei diversi settori dell'Azienda:

- al fine di coinvolgere le persone nelle azioni e nelle strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
- di migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi in merito allo svolgimento del proprio lavoro;
- di valorizzare il ruolo e il contributo dei differenti lavoratori;
- di far emergere i fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone;
- di migliorare il sistema delle retribuzioni in termini perequativi.

In considerazione dell'entrata in vigore del D.Lgs 150/2009, che ha dato attuazione alla Legge n. 15 del 04.03.2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nel corso del 2015, in relazione all'anno 2014, l'A.S.P. porterà a termine la revisione del sistema premiante delle prestazioni del personale dipendente.

IL RAPPORTO CON LE UNIVERSITA' E GLI ENTI DI FORMAZIONE

Nell'ambito delle funzioni istituzionali assegnate all'A.S.P. particolare importanza è stata riconosciuta negli anni 2013 e 2014 alle attività di tirocinio e formazione.

L'Azienda si è resa disponibile, come sede di tirocini formativi e di orientamento nell'anno 2014, ad accogliere n. 2 stage per:

- Tirocinanti "Corso di Laurea in Educazione Professionale" (Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Udine).

Gli Enti promotori delle attività di tirocinio possono essere, ai sensi della vigente normativa e a titolo esemplificativo, le scuole statali, quelle private parificate, i centri di formazione e/o orientamento pubblico o convenzionati.

Condizioni necessarie affinché si potesse realizzare l'esperienza formativa sono state l'attinenza alle attività istituzionali dell'Azienda del corso di studi o formazione dell'Ente promotore e la presenza di un tutor aziendale come responsabile organizzativo delle attività.

Il tirocinio non ha avuto oneri economici per l'Azienda e, inoltre, in nessun caso ha costituito rapporto di lavoro; si è configurato come completamento del percorso formativo, sia che abbia realizzato obiettivi didattici, di orientamento e di acquisizione di conoscenza previsti dal corso di studio di appartenenza sia che sia stato finalizzato ad agevolare le scelte professionali.

Inoltre: è stata avviata una collaborazione, con l'Ambito distrettuale del comune di Cividale - servizi sociali, per n.2 borse lavoro estive di 50 ore settimanali a favore di due soggetti inseriti nelle aree Cucina e Animazione.

E' stata data attuazione ad una convenzione con il Servizio Inserimento Lavoro – CAMPP per una borsa lavoro nell'area Animazione.

Si è infine proseguita l'attività di collaborazione con il Centro di Salute Mentale (convenzione 2013-2015) per l'inserimento nell'ambito lavorativo di persone svantaggiate.

L'A.S.P., sempre sensibile ai bisogni della collettività nel suo insieme, ha fornito preziosi aiuti a diverse persone residenti sia nel Cividalese che nella Provincia di Udine accettando temporaneamente nel suo organico soggetti che svolgessero Lavori di Pubblica Utilità (Convenzioni stipulate con il Tribunale di Udine in data 09.12.2013 con validità di un anno e in data 30.07.2014 con validità quattro anni dalla data di sottoscrizione), e Lavori Socialmente Utili per coloro che non trovano un'occupazione o sono in mobilità lavorativa e versano in situazioni di indigenza.

Tali servizi di aiuto alla comunità negli anni 2013 e 2014, sono sintetizzati nelle seguenti tabelle:

Anno 2013	Area	Numero persone	Ore impegnate
Tipologia			
L.P.U.	/	/	/
L.S.U.	/	/	/
Borsa lavoro	Cucina	1	260
Interinali	Assistenza/Cucina	10	2.358
Tirocinanti	/	/	/
TOTALE		15	2.618
Anno 2014	Area	Numero persone	Ore impegnate
Tipologia			
L.P.U.	Animaz./Amm./Manutenz.	5	771
L.S.U.	Animazione	4	3.778
Borsa lavoro	Cucina	5	975
Interinali	Assistenza/Cucina	6	3.004
Tirocinanti	Animazione	2	400
TOTALE		22	8.928

PRINCIPALI DATI DI BILANCIO

La gestione A.S.P. finanzia le proprie spese unicamente con le entrate derivanti dalle contribuzioni degli utenti (a) e i rimborsi dell'Azienda Sanitaria per i Servizi Sanitari (b), si rende quindi necessaria una attenta e scrupolosa gestione dei fondi del Bilancio:

- a. **Rette di Ricovero:** pagate direttamente dai cittadini e dai loro famigliari oppure dai Comuni di residenza che intervengono, in seguito a segnalazione del Servizio Sociale competente, per integrare la retta di persone sole che percepiscono pensioni minime e che non hanno familiari che possono aiutarli a sostenere le spese di degenza.
- b. **Rimborsi A.S.S. n. 4 Medio Friuli:** rimborsi erogati da parte dell'A.S.S. n. 4 Medio Friuli per personale di area sanitaria (infermieri e fisioterapisti).

Tra i documenti richiesti dal Legislatore per riassumere l'attività amministrativa dell'Ente, il **Conto del Bilancio** riveste la funzione di rappresentare sinteticamente le risultanze della gestione autorizzatoria, ponendo a confronto i dati di previsione, eventualmente modificati ed integrati a seguito di variazioni intervenute nel corso dell'anno, con quelli finali. Il **Documento Finanziario** mette in evidenza, invece, un insieme di informazioni che interessano la gestione di competenza e di cassa, oltre a quella dei residui, al fine di giungere alla determinazione del risultato finale (Avanzo/Disavanzo di amministrazione) che, a sua volta si compone della somma di risultati parziali.

Il risultato di amministrazione risultante dalla gestione può essere scomposto analizzando in modo separato:

- Il risultato della Gestione di competenza.
- Il risultato della Gestione dei residui, comprendente il fondo cassa iniziale.

In tal modo la somma algebrica dei due dati permette di ottenere il valore complessivo ma, nello stesso tempo, l'analisi disaggregata fornisce elementi utili per una lettura più approfondita del conto consuntivo dell'ente locale.

In linea generale si può affermare che un risultato positivo (Avanzo di amministrazione) costituisce un indice positivo per la gestione ed evidenzia, al termine dell'esercizio, la capacità dell'ente di coprire le spese correnti e quelle di investimento con un adeguato flusso di entrate.

Al contrario, un risultato negativo (Disavanzo di amministrazione) indica, in genere, una scarsa capacità di previsione nell'andamento delle entrate che inevitabilmente conduce, al termine dell'esercizio, ad un valore complessivo delle spese che non trova integralmente copertura da parte delle entrate.

A tal proposito si riporta di seguito un quadro riassuntivo delle gestioni dell'A.S.P. relative agli anni 2013 e 2014.

ANALISI DEL CONTO DEL BILANCIO Confronto tra previsioni iniziali e rendiconto 2013

ENTRATE	Previsione definitiva	Rendiconto 2013	Differenza	Scostamento
Titolo I Entrate correnti	€ 6.566.440,00	5.984.207,30	181.855	2,82%
Titolo II Entrate da trasf. c/capitale				
Titolo III Entrate da prestiti				
Titolo IV Entrate da servizi c/terzi	1.000.000,00	774.817	- 225.183	- 22,52%
Avanzo di amministrazione applicato	420.100,00			-----
TOTALE	7.986.540,00	7.406.872	-43.328	- 0,55%

USCITE	Previsione definitiva	Rendiconto 2013	Differenza	Scostamento
Titolo I Spese correnti	6.529.200	6.465.034	- 64.166	- 12,22%
Titolo II Spese in conto capitale	130.000	256.220	126.220	- 28,28%
Titolo III Rimborso di prestiti	151.000	128.028	- 22.972	- 22,30%
Titolo IV Spese per servizi c/terzi	1.000.000	774.817	- 225.183	- 37,81%
TOTALE	7.810.200	6.564.100	-186.101	- 15,95%

ANALISI DEL CONTO DEL BILANCIO

Confronto tra previsioni iniziali e rendiconto 2013

Entrate		<i>Previsione definitiva</i>	<i>Rendiconto 2013</i>	<i>Differenza</i>	<i>Scostam.</i>
<i>Titolo I</i>	Entrate correnti	6.566.440,00	5.984.207,30	-582.232,70	-9%
<i>Titolo II</i>	Entrate da trasf. c/capitale				
<i>Titolo III</i>	Entrate da prestiti				
<i>Titolo IV</i>	Entrate da servizi per conto terzi	1.000.000,00	774.817,12	-225.182,88	-23%
Avanzo di amministrazione applicato		420.100,00			-----
Totale		7.986.540,00	6.759.024,42	-1.227.515,58	-15%

Spese		<i>Previsione definitiva</i>	<i>Rendiconto 2012</i>	<i>Differenza</i>	<i>Scostam.</i>
<i>Titolo I</i>	Spese correnti	6.565.540,00	5.731.600,76	-833.939,24	-13%
<i>Titolo II</i>	Spese in conto capitale	270.000,00	93.237,32	-176.762,68	-65%
<i>Titolo III</i>	Rimborso di prestiti	151.000,00	117.320,40	-33.679,60	-22%
<i>Titolo IV</i>	Spese per servizi per conto terzi	1.000.000,00	774.817,12	-225.182,88	-23%
Totale		7.986.540,00	6.716.975,60	-1.269.564,40	-16%

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE FINANZIARIA 2012			
	Gestione residui	Gestione competenza	Totale
Fondo cassa iniziale			€ 1.300.800,19
Riscossioni	€ 3.727.166,14	€ 6.759.024,42	€ 10.486190,56
Pagamenti	€ 1.727.717,71	€ 6.564.100,66	€ 8.291.81837
Fondo cassa finale			€ 3.495.172,38
Residui attivi	1.797.364,79	€ 647.847,80	€ 2.445.212,59
Totale attività			€ 5.940.384,97
Residui passivi	€ 4.518.018,34	€ 1.059.998,70	€ 5.578.017,04
	Avanzo d'amministrazione		€ 362.367,93
	AVANZO D'AMMINISTRAZIONE		€ 362.367,93*