



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

CASA PER ANZIANI

Viale Trieste, n. 42

Cividale del Friuli - C.A.P. 33043 (UD)

Tel. 0432 731048 / 732039 - Fax 0432 700863

Part. IVA 02460260306

email: protocollo@aspciviale.it **pec:** postaciert@pec.aspciviale.it

www.aspciviale.it

RELAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.i.m. prevede all'art. 10 la predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione. Tale documento ha come obiettivo evidenziare a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate.

La presente relazione viene predisposta in ottemperanza alle citate disposizioni, e nel rispetto delle Linee guida n. 3 /2018 per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sancisce la conclusione e la rendicontazione del ciclo di gestione della performance aziendale dell'anno 2021 evidenzia in modo chiaro, sintetico e di facile comprensione i risultati ottenuti nel corso dell'anno.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020, in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (COVID-19) ha dichiarato lo stato di emergenza che è stato di fatto prorogato anche per tutto il 2021.

Nel corso dell'anno l'organizzazione si è adeguata alle diverse fasi dell'emergenza rimodulando, ove necessario le misure di prevenzione. L'attività che naturalmente ha maggiormente risentito di tali modifiche è stata quella del servizio di animazione per ciò che concerne l'organizzazione delle visite con i familiari.

Si è comunque sempre riusciti a garantire tutti i servizi, anche a fronte di carenze di personale dovute a malattie, positività al covid19, sospensioni per assenza di vaccinazione da parte del personale, garantendo sempre gli standard regionali autorizzativi.

Il ciclo della performance dell'anno 2021

Il piano delle performance per l'anno 2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 9 del 28.06.2021.

In data 12.10.2021 si è provveduto monitoraggio periodico dell'andamento del programma stabilito.

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 20 del 27.10.2021 si è provveduto inoltre

- all'approvazione degli obiettivi assegnati al Case Manager Relazionale per l'anno 2021;

- alla variazioni di alcuni obiettivi assegnati al personale al fine di garantire il raggiungimento degli stessi;
- alla revisione della scheda obiettivi assegnata al Direttore Generale;

Personale

Permane la criticità relativa al reclutamento di personale sanitario, in particolare per il profilo infermieristico.

La Commissione Ue nel suo “State of Health in the EU”, nel profilo della Sanità 2021 dell’Italia appena pubblicato, lancia l’allarme e sottolinea un dato purtroppo ben noto durante la pandemia e anche prima, ma che, a quanto pare, ha lasciato indifferente la politica che non è intervenuta nella legge di Bilancio 2022 in alcun modo per tentare di risolvere la situazione.

“L’Italia impiega meno infermieri rispetto a quasi tutti i paesi dell’Europa occidentale e il loro numero (6,2 per 1 000 abitanti) è inferiore del 25 % alla media UE. Vista la diminuzione del numero di infermieri laureati dal 2014, le carenze di personale in questo settore sono destinate ad aggravarsi in futuro”.

Le difficoltà di reclutamento non sono dovute solo alla carenza di professionisti, che comunque sconta una programmazione che si è dimostrata non adeguata, ma anche sempre minore attrattività del SSN.

I dati relativi alle dimissioni volontarie del personale infermieristico dalle strutture sanitarie regionali e le procedure centralizzate bandite dall’ARCS (Azienda regionale di coordinamento per la salute) confermano la criticità della situazione e conseguentemente ci si è mossi cercando di anticipare i tempi delle procedure concorsuali aziendali rispetto a quelle regionali.

Di seguito la sintesi delle procedure concorsuali bandite durante l’anno:

Collaboratore professionale sanitario (infermiere): due procedure di mobilità (di cui una andata deserta), tre procedure per assunzione rispettivamente di 2 e 4 dipendenti a tempo indeterminato. Ad entrambe le procedure sono stati ammessi i laureandi delle sessioni di aprile e novembre 2021.

Operatore socio sanitario: una procedura per la formazione di una graduatoria a tempo determinato.

Assistente amministrativo: una mobilità andata deserta, una procedura per l’assunzione di una unità a tempo indeterminato.

Aiuto cuoco: una procedura per formulazione di una graduatoria per sostituzione assenze lunga durata

Si riportano alcuni dati relativi al Personale dipendente e le variazioni intervenute nel corso dell’anno 2021.

| | Personale a tempo indeterminato | Personale a tempo determinato | Totale |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Dipendenti al 01.01.2021 | 83 | 5 | 88 |
| Assunzioni | 20 | 7 | 27 |
| Dimissioni (-)* | 19 | 6 | 25 |
| Dipendenti al 31.12.2021 | 85 | 5 | 90 |

Assunzioni

| Profilo professionale | Tempo indeterminato | Tempo determinato |
|--|---------------------|-------------------|
| Collaboratore professionale - infermiere | 8 | 0 |
| Operatore socio sanitario | 10 | 2 |
| Aiuto cuoco | 1 | 3 |
| Operatore tecnico lavanderia | 1 | 0 |
| Assistente amministrativo | 0 | 2 |

Cessazioni*

| Profilo professionale | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Di cui pensionamenti |
|--|---------------------|-------------------|----------------------|
| Collaboratore professionale sanitario – infermiere | 9 | 1 | 0 |
| Operatore Socio sanitario | 7 | 3 | 4 |
| Lavanderia | 2 | 1 | 2 |
| Aiuto cuoco | 1 | 2 | 1 |

*La maggioranza delle cessazioni dei profili infermiere e oss sono state determinate per assunzioni presso l'ASU FC

Si riportano di seguito i dati relativi alle principali cause di assenza del personale. Il tasso di assenza del personale calcolato per l'anno 2021, prendendo come riferimento le giornate teoriche lavorabili, è stato il seguente:

| Assenza anno 2021 (personale comparto) | Percentuale di assenza | Percentuale di presenza |
|--|------------------------|-------------------------|
| Si precisa che le percentuali di cui sopra sono state individuate rapportando il numero di giorni di assenza complessivi al numero dei giorni lavorativi. Nel computo delle assenze sono stati calcolati insieme, in modo indifferenziato, tutti i giorni di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi (malattie, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc). | 26,87 | 73,13 |

Da segnalare come le lunghe assenze condizionino pesantemente il funzionamento dell'azienda che è costretta ad attivare sostituzioni temporanee con personale – anche somministrato in carenza di graduatorie attive – che deve necessariamente essere formato ed inserito prima di poter essere minimamente autonomo e funzionale alle attività da garantire.

Sintesi dei principali risultati raggiunti

Tutti gli obiettivi sono praticamente stati raggiunti ed erano per la gran parte finalizzati ad un miglioramento del processo di assistenza erogato all'ospite, nonché ad un attento monitoraggio di costi e ricavi in considerazione delle difficoltà riscontrate nell'anno di raggiungere la capienza media di 200 ospiti, preventivata per l'anno in corso.

Va pertanto evidenziata la condivisione dei dipendenti rispetto alla politica intrapresa dall'azienda incentrata sulla qualità del servizio e ad una razionalizzazione dei processi di approvvigionamento.

Per quanto attiene l'ambito assistenziale è stata garantita, nonostante il sottodimensionamento dell'organico infermieristico, la collaborazione al Dipartimento di Prevenzione dell'ASUFC per ciò che concerne l'attività di screening sul personale e di vaccinazione degli ospiti, che è sempre stata espletata per il tramite di personale dipendente.

Si evidenzia che alla data odierna prosegue lo screening di tutto il personale operante presso l'Asp con cadenza bisettimanale.

Si premette che tutte le valutazioni inerenti i risultati riportati sono state effettuate in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance". Complessivamente, nel 2021, l'Ente ha conseguito un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 99,66% che, suddiviso nelle tre aree (area socio assistenziale sanitaria, area amministrativa contabile e area tecnica) ha portato al seguente risultato:

| AREA ASSIST. | | AREA AMM.VA | | AREA TECNICA | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Codice | % obiettivo | Codice | % obiettivo | Codice | % obiettivo |
| 1.1. | 100% | 2.1.1 | 100% | 3.1 | 100% |
| 1.1.2.1 | 100% | 2.2 | 100% | 3.1.1 | 100% |
| 1.1.3.1 | 100% | 2.1.2 | 100% | | |
| 1.1.4.1 | 100% | 2.3 | 100% | | |
| 1.1.4.2.2 | 100% | 1.1.2 | 100% | | |
| 1.1.4.2.3 | 100% | 1.1.4.1 | 100% | | |
| | | 1.1.4.2 | 92% | | |
| | | 1.1.4.3 | 100% | | |
| tot | 600 | tot | 792 | tot. | 200 |

che in termini di percentuali di obiettivi raggiunti si traduce in

100% per l'area socio assistenziale,

99% per l'area amministrativa contabile

100% per l'area tecnica.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione. Verrà poi pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente. La validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno. Considerando che la programmazione annuale e pluriennale è strettamente legata alla programmazione strategica, anche il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e pluriennali contribuisce alla realizzazione delle strategie dell'ente.

In allegato si riportano le schede relative agli obiettivi assegnati per singola area e il relativo grado di raggiungimento.

CONCLUSIONI

Considerato che il ciclo della performance, il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo processo di valutazione della performance del personale sono soggetti a costante evoluzione in ogni amministrazione, l'ASP si impegna per la messa in atto di tutte le azioni finalizzate ad un crescente e continuo

miglioramento del benessere organizzativo, considerato imprescindibile per gli obiettivi istituzionali dell'Ente. Obiettivo che per essere realizzato prevede la valorizzazione dell'operato dell'Azienda intesa come soggetto giuridico e come collettività rappresentata da tutti i dipendenti, rafforzando la cultura della valutazione, del dialogo costante, dell'organizzazione per processi e del continuo confronto attraverso il perfezionamento degli strumenti disponibili e già messi in atto.

La Relazione sulla Performance oltre a rappresentare l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della performance con riferimento ad un periodo amministrativo, costituisce altresì l'elemento di analisi per dare il via ad azioni migliorative e correttive future. In tale ottica, sono qui elencati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance per l'anno 2021.

| PUNTI DI FORZA | PUNTI DI DEBOLEZZA |
|--|--|
| Sviluppare la filosofia dell'autovalutazione e del metodo di lavoro trasversale. | Comprensione dell'importanza della filosofia del miglioramento continuo Gli obiettivi spesso non sono legati al singolo dipendente e questo di fatto penalizza tutto il gruppo di lavoro all'interno del quale è assegnato. |

Per il 2022 ci si propone di introdurre delle modifiche all'attuale regolamento in particolare per quanto riguarda la scheda di valutazione di assegnazione che di raggiungimento degli obiettivi che sarà predisposta per singolo dipendente.

Un tanto anche in considerazione dell'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione, introdotto con DL. n. 80/2021 e convertito dalla Legge n. 113/2021, un documento unico di programmazione e governance che andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

Cividale del Friuli, 23 maggio 2022

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Nicoletta Tofani