



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@aspcividale.it **pec:** postaciert@pec.aspcividale.it

www.aspcividale.it

RELAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

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 2022 evidenzia in modo chiaro, sintetico e di facile comprensione i risultati ottenuti nel corso dell'anno.

La novità normativa per l'anno 2022 è rappresentata dal PIAO Piano Integrato di attività e organizzazione, introdotto con il D.L. 80 del 7/8/2021 s.i.m. che prevede all'art. 6 che "le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative di cui all'articolo 1, comma 2 del D. Lgs 165/2011, con più di 50 dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e in particolare del D. Lgs. 150/2009 e della L. 190/2012";

Il Piano Integrato di attività e organizzazione rappresenta un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni finalizzato a superare la frammentazione degli strumenti oggi in uso e che verranno accorpati all'interno del PIAO stesso, tra cui il Piano della Performance, il Piano operativo del lavoro agile (POLA) e il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza, il Piano del fabbisogno del personale.

Contesto esterno

Il 31.3.2022 è stata dichiarata la fine dell'emergenza derivante dalla situazione pandemica che ha avuto inizio nel marzo 2020 con effetti devastanti sia in termini di decessi registrati sia in termini economici.

Le strutture residenziali come la Casa per anziani sono quelle che hanno registrato il maggiore impatto

causato dalla pandemia: in una prima fase in termini di ospiti deceduti a causa delle fragilità cliniche, nella seconda fase anche a causa della campagna mediatica della prima ondata pandemica per la quale i pregiudizi negativi hanno pesato al momento della riapertura e per certi enti, come per la nostra struttura, con effetti ancora più pesanti nel corso del 2021. Ciò si è tradotto nella difficoltà di ripristinare i tassi di occupazione ante emergenza con le ovvie ricadute in termini di bilancio a causa delle minori entrate.

Il 2022 ci ha visti impegnati a dover affrontare un'altra situazione drammatica, il conflitto in Ucraina, che ha mettendo a dura prova tutta l'Europa sia a causa delle sanzioni imposte alla Russia sia dalla carenza di prodotti di prima necessità forniti dall'Ucraina (grano, cereali per l'alimentazione del bestiame).

Tale contesto ha impattato sull'economia causando un aumento generalizzato dei prezzi e conseguentemente del tasso di inflazione, che ricordiamo nel precedente biennio era praticamente inesistente.

Da evidenziare che l'ente è stato impegnato nella realizzazione del nuovo nucleo Alzheimer, inaugurato ufficialmente lo scorso 9 dicembre, e nella predisposizione degli atti propedeutici alla presentazione alla presentazione della domanda di finanziamento PNRR, Missione n. 5 "Inclusione e Coesione" del Piano nazionale ripresa e resilienza (PNRR), Componente 3: "Interventi speciali per la coesione territoriale" – Investimento 1: "Strategia nazionale per le aree interne – Linea di intervento 1.1.1. "Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità" Finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU.

Il progetto presentato dall'Asp domanda n. 22779 "Lavori di ristrutturazione generale con ampliamento per il completo adeguamento funzionale e normativo – opere di III lotto" risulta inserito in posizione utile ai fini del finanziamento per un importo pari a € 4.131.250,00.

Il ciclo della performance dell'anno 2022

L'ASP ha approvato

- in via preliminare e provvisoria, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 05.05.2022, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022 – 2024 e Piano della Performance 2022 -2024;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 27.07.2022.

In data 09.08.2022 si è provveduto monitoraggio periodico dell'andamento del programma stabilito.

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 36 del 20.12.2022 si è provveduto 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.

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.

Per compensare la carenza di tali profili nel corso dell'anno si è provveduto all'attivazione di un contratto Libero Professionale (Collaboratore professionale sanitario) per 10 ore settimanali.

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

Collaboratore professionale sanitario (infermiere):

- bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura di n. 6 posti di collaboratore professionale sanitario - infermiere – cat. d pos. economica iniziale d0 - a tempo indeterminato e pieno;
- bando di Mobilità volontaria esterna compartimentale e intercompartimentale, per titoli ed eventuale colloquio, per la copertura di posti a tempo indeterminato e pieno di “Collaboratore professionale sanitario – Infermiere” Categoria D – procedura deserta;
- bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura di n. 7 posti di collaboratore professionale sanitario - infermiere – cat. d pos. economica iniziale d0 - a tempo indeterminato e pieno
- avviso per reclutamento temporaneo di qualifiche professionali sanitarie – infermiere, cat. d e di operatore socio sanitario – oss cat. Bs;
- bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura di n. 4 posti a tempo indeterminato e pieno di “operatori socio sanitari;
- bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura di n. 4 posti a tempo indeterminato e pieno di “operatori socio sanitari (seconda procedura).

Si riportano alcuni dati relativi al Personale dipendente e le variazioni intervenute nel corso dell'anno 2022.

	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato	Totale
Dipendenti al 01.01.2022	88	4	92
Assunzioni	17	11	28
Dimissioni (-)*	32	2	34
Dipendenti al 31.12.2022	74	12	86

Assunzioni

Profilo professionale	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Collaboratore professionale - infermiere	3	2
Operatore socio sanitario	12	7
Assistente amministrativo	3	1

Cessazioni*

Profilo professionale	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Collaboratore professionale sanitario – infermiere	6	0
Operatore Socio sanitario	24	1
Assistente amministrativo	0	1
Coadiutore amministrativo	1	0
Collaboratore professionale amm.	1	1**

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

** Dipendente in comando

Si riportano di seguito i dati relativi alle principali cause di assenza del personale. Il tasso di assenza del personale calcolato per l'anno 2022, prendendo come riferimento le giornate teoriche lavorabili, è stato il seguente:

Assenza anno 2022 (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).	27,47	72,53

Sintesi dei principali risultati raggiunti

Rispetto al contesto come sopra descritto l'obiettivo principale dell'ASP per l'anno 2022 è stato improntato ad attuare una politica di gestione del servizio erogato a garanzia della massima qualità per i residenti e nel contempo la relativa sostenibilità economica.

Gli obiettivi della struttura, definiti con il PIAO, sono stati improntati alle seguenti linee di attività

Obiettivi di struttura

- qualità del servizio residenziale
- accreditamento istituzionale
- razionalizzazione del processo di approvvigionamento di beni e servizi
- transizione digitale
- valorizzazione e sviluppo del capitale umano della PA

Gli obiettivi di struttura sono stati tutti aggiunti 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.

Gli obiettivi individuali sono stati declinati rispetto agli obiettivi di struttura e tutte le valutazioni inerenti i risultati riportati sono state effettuate in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Si evidenzia che, dopo il confronto con le OO.SS., con delibera del consiglio di Amministrazione n. 26 del 11.10.2022 si è provveduto ad approvare le nuove schede di valutazione del personale. La novità principale consiste nel punteggio assegnato che passa da 1 a 10, anziché da 1 a 5. I nuovi punteggi dovrebbero consentire una maggiore ed effettiva diversificazione delle singole valutazioni.

Nell'anno 2022 si è provveduto a conferire l'incarico di funzione organizzativa "Responsabile dell'area

sanitaria e socioassistenziale” e come da Regolamento aziendale sul sistema di valutazione della performance il grado di raggiungimento dei relativi obiettivi verrà valutato separatamente. Il risultato viene evidenziato in quanto diretto responsabile degli obiettivi assegnati all’area sanitaria e socio assistenziale.

Complessivamente, nel 2022, l’Ente ha conseguito un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 97,5% che, suddiviso nelle tre aree (area socio assistenziale sanitaria, area amministrativa contabile e area tecnica) ha portato al seguente risultato:

AREA ASSIST.		Responsabile area sanitaria e socio assistenziale	AREA AMM.VA, CONTABILE E SERVIZI ALBERGHIERA		AREA TECNICA	RSPP e referente area tecnica		
Codice	% obiettivo		Codice	% obiettivo		Codice	% obiettivo	
1.1.		96,25%	2.1.1		100%	3.1		65%
1.3.1	100		2.1.2		100%	3.1.1	100%	
1.1.3	100		2.1.3		100%			
			2.2		100%			
			2.3		100%			
			2.4		100%			
			1.1.2		100%			
			1.1.4.1		100%			
			1.1.4.2		100%			
			1.1.4.3		100%			
tot	200	96,25	tot	1000		tot.	100	65

che in termini di percentuali di obiettivi raggiunti si traduce in

- 100% per l’area sanitaria e socio assistenziale,
- 96,25 per il Responsabile dell’Area sanitaria e socio assistenziale
- 100% per l’area amministrativa contabile
- 100% per l’area tecnica.
- 65% per l’RSPP e referente dell’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 2022.

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.

Per il 2023 ci si propone di aggiornare il Sistema di valutazione della performance.

Cividale del Friuli 02.03.2023

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Nicoletta Tofani*
Firmato digitalmente