

PENSIONATO CONTESSI-SANGALLI FONDAZIONE O.N.L.U.S.



Bilancio sociale dell'esercizio chiuso

al 31 dicembre 2023 ai sensi dell'art. 14 comma 1 del Decreto legislativo

n. 117/2017

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| LETTERA DEL PRESIDENTE..... | 3 |
| § 1. PREMESSA | 4 |
| § 2. I PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE | 4 |
| § 3. LA STRUTTURA E IL CONTENUTO DEL BILANCIO SOCIALE | 5 |
| [A.1] METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL B. SOCIALE..... | 5 |
| [A.2] INFORMAZIONI GENERALE SULL'ENTE..... | 6 |
| [A.3] STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE | 11 |
| [A.4] PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE | 18 |
| [A.5] OBIETTIVI E ATTIVITÀ | 33 |
| [A.6] SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA | 46 |
| [A.7] ALTRE INFORMAZIONI | 51 |
| [A.8] MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO | 53 |

.....

LETTERA DEL PRESIDENTE

La redazione del presente Bilancio Sociale, coincide con la fine del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione. Sono stati anni difficili, in cui l'evento eccezionale della pandemia da Covid-19 si è improvvisamente abbattuto sulle nostre vite, cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare e di vivere le relazioni. Nonostante il primo smarrimento iniziale, non sono mai venuti meno il coraggio e la determinazione di metterci in gioco, trovando soluzioni adeguate al nuovo contesto, nel primario interesse della salvaguardia della salute dei nostri ospiti e degli operatori.

Tutto il personale ha lavorato instancabilmente per offrire non solo assistenza e cura qualificate, ma anche vicinanza e supporto psicologico, sostituendosi spesso ai famigliari nei momenti più drammatici, quando le norme sul distanziamento sociale non consentivano di avere contatti con gli ospiti ricoverati.

Il mio particolare ringraziamento va quindi a tutti i nostri collaboratori, per la dedizione e l'impegno profusi, ma anche ai famigliari degli ospiti, che con fiducia ci hanno affidato i propri cari dimostrandoci gratitudine e riconoscenza con attestazioni di ringraziamento e di stima.

E' doveroso ringraziare anche i nostri concittadini e le istituzioni territoriali che ci hanno sostenuto con contributi e donazioni in denaro o in natura, consentendoci in qualche modo di ridurre l'impatto economico negativo che il blocco degli ingressi e le limitazioni imposte dai protocolli sanitari hanno avuto sul bilancio della Fondazione.

Infine esprimo la mia riconoscenza ai volontari che ci hanno fornito il loro prezioso contributo nella fase della ripartenza, supervisionando in modo discreto l'ingresso dei visitatori e collaborando con il personale in attività di supporto.

Ad oggi la situazione si può dire tornata alla normalità del periodo pre-pandemia. Finalmente sono riprese tutte le attività in presenza, e si sono potuti utilizzare i nuovi locali realizzati con l'ampliamento della Struttura terminato nel 2021, riconsegnando agli ospiti quella dimensione di socialità e di contatto con la comunità locale che sono necessari per il completo benessere psico-fisico ed emotivo.

Non sono stati del tutto risolti i problemi economici, sia per gli strascichi dell'emergenza pandemica, sia per gli ulteriori impatti negativi causati dalla crisi energetica e dalla ripresa dell'inflazione, ma i dati dell'ultimo bilancio sono confortanti, e ci autorizzano a guardare al futuro con fiducia.

Continueremo quindi nella nostra missione di creare un contesto in cui l'anziano possa vivere la terza età con dignità, rispetto e affetto. Siamo profondamente convinti che l'età avanzata non debba mai essere sinonimo di isolamento o di abbandono e che ogni nostro ospite meriti piuttosto di vivere una vita ricca di significato, circondato da una comunità che riconosce e rispetta il suo contributo alla società.

La nostra storia dice che svolgiamo questo lavoro con passione, competenza, umanità e professionalità. Questi sono i valori che costituiscono il patrimonio intangibile e prezioso della nostra Fondazione e che abbiamo cercato, al di là dei numeri, delle tabelle e dei grafici, di illustrare in questo Bilancio Sociale

IL PRESIDENTE

Gianantonio Amighetti

§.1 PREMESSA

Il presente Bilancio Sociale riferito all'esercizio appena concluso, rappresenta la rendicontazione dettagliata dell'attività svolta durante l'anno appena trascorso, un momento di valutazione e ragionamento intorno a strategie, obiettivi e risultati conseguiti, che consente di approfondire la conoscenza della nostra Fondazione a tutti i portatori di interesse, nell'ottica della trasparenza e della partecipazione.

Dal punto di vista metodologico, nella stesura di questo Bilancio Sociale ci si è concentrati sull'obiettivo di rendere accessibili al massimo le informazioni date, cercando di semplificare il linguaggio utilizzato e di integrare i contenuti del documento con schemi, grafici e tabelle in grado di fornire un'immediata lettura delle principali tendenze registrate nel corso dell'anno.

Le informazioni sono state organizzate secondo le disposizioni previste dall'art.14 del Decreto Legislativo n.117/2017 e dalle Linee Guida stabilite con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019 – ed articolate nelle seguenti aree tematiche:

- un richiamo a quelli che sono i valori e le aree d'azione della Fondazione, ossia la filosofia ed i motivi che giustificano la nostra esistenza e il nostro operato;
- una rappresentazione dell'assetto di governo che ci siamo dati (ruoli ed ambiti di responsabilità) e dei rapporti esistenti con i principali portatori d'interesse;
- una descrizione quali-quantitativa dell'assetto organizzativo adottato, delle persone che operano nella Fondazione, delle principali scelte adottate nella gestione delle risorse umane;
- una sintesi delle principali attività svolte nel corso del 2023 e dei risultati conseguiti (ospiti presi in carico; giornate assistenziali garantite; qualità delle prestazioni rese);
- infine – ultimo, ma non meno importante – un riepilogo (anche in un'ottica comparativa) delle principali voci di costo ricavo registrate nel corso dell'anno e della situazione economico-finanziaria dell'Ente.

§.2 PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Nell'esposizione sono stati rispettati i seguenti criteri principali, garanzia di qualità del processo di formazione delle informazioni in esso contenute:

chiarezza: le informazioni sono riportate in modo chiaro e comprensibile;

coerenza: le informazioni sono idonee a far comprendere agli stakeholders il nesso esistente tra la missione dichiarata, gli obiettivi strategici, le attività effettivamente svolte e i risultati prodotti;

completezza: sono stati individuati i principali stakeholders che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserite tutte le informazioni ritenute utili per consentire loro di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'Organizzazione;

inclusione: sono coinvolti tutti gli stakeholders rilevanti, per assicurare che il processo e il contenuto del Bilancio Sociale rispondano alle loro ragionevoli aspettative e/o esigenze, motivando eventuali esclusioni o limitazioni;

rilevanza: sono rendicontate le attività che riflettono gli impatti significativi economici, sociali e ambientali, o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholders, motivando eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate;

periodicità: la rendicontazione avviene con cadenza periodica, sistematica e tempestiva;

trasparenza: è evidente il procedimento logico utilizzato per la rilevazione e classificazione delle informazioni; le eventuali stime o valutazioni soggettive effettuate devono essere fondate su ipotesi esplicite e coerenti;

veridicità: le informazioni fornite sono veritiere e verificabili, e riguardano gli aspetti sia positivi sia negativi della gestione;

comparabilità: l'esposizione delle informazioni nel bilancio sociale è tale da rendere possibile il confronto sia temporale, tra esercizi di riferimento, sia, per quanto possibile, spaziale rispetto ad altre organizzazioni con caratteristiche simili od operanti in settori analoghi.

§.3 STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO SOCIALE

Ogni dato quantitativo nel presente bilancio sociale, salvo quando diversamente specificato, è espresso in unità di euro. La struttura del bilancio sociale consta di otto sezioni, di seguito riportate:

[A.1] METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

[A.2] INFORMAZIONI GENERALE SULL'ENTE

[A.3] STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

[A.4] PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

[A.5] OBIETTIVI E ATTIVITÀ

[A.6] SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

[A.7] ALTRE INFORMAZIONI

[A.8] MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

[A.1] METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Standard di rendicontazione utilizzati

Oltre alle indicazioni normative contenute nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 sono state considerate, ove compatibili e rilevanti per il presente bilancio sociale, le indicazioni:

- delle “Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni Non Profit” approvate nel 2010 dall’Agenzia per le Organizzazioni Non Lucrative e di Utilità Sociale, sviluppate da ALTIS;
- dello “standard – il Bilancio Sociale GBS 2013 – principi di redazione del bilancio sociale”, secondo le previsioni dell’ultima versione disponibile.

Cambiamenti significativi di perimetro

Non si segnalano cambiamenti significativi nel perimetro utilizzato e nei metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.

I valori economico-finanziari riportati nel presente documento derivano dal bilancio di esercizio dell'Ente. Per garantire l'attendibilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

[A.2] INFORMAZIONI GENERALI SULL' ENTE

| | |
|--|---|
| Nome dell'ente | Pensionato Contessi-Sangalli Fondazione O.N.L.U.S. |
| Codice Fiscale | 81002160166 |
| Partita IVA | 01911640165 |
| N. Iscrizione al R.E.A. di Bergamo | 348305 |
| Telefono | 035/971101 035/988313 |
| Fax | 035/973816 |
| PEC | contessisangalli@pec.buffetti.it |
| Sito internet | www.contessisangalli.it |
| Forma giuridica e qualificazione ex D.lgs. n. 117/2017 e/o D.lgs. n. 112/2012 | ETS – In attesa di iscrizione al R.U.N.T.S. (ora Fondazione O.N.L.U.S.) |
| Indirizzo sede legale | Costa Volpino (BG), Via degli Ulivi n.1. |
| Altre sedi | ---- |

Aree territoriali di operatività

La Fondazione accoglie utenti provenienti dalla Regione Lombardia, con prevalenza di residenti nei Comuni dell'Ambito Alto Sebino, della Val Cavallina e della Valcamonica.

A norma di Statuto i residenti nel Comune di Costa Volpino hanno priorità d'ingresso.

Valori e finalità perseguite

La Fondazione non ha scopo di lucro e persegue esclusivamente fini di solidarietà sociale nei settori dell'assistenza sociale, socio-sanitaria e sanitaria. Ha lo scopo principale di ospitare, presso la Residenza Sanitario-Assistenziale direttamente gestita, persone svantaggiate in ragione di condizioni psico-fisiche o sociali di totale o parziale non autosufficienza, alle quali fornire, oltre alle normali prestazioni di natura alberghiera, servizi specifici di carattere socio-assistenziale e di assistenza sanitaria e riabilitativa, nonché attività di tipo culturale, ricreativo e di aggregazione sociale.

Tutte le iniziative di assistenza, materiali, morali, sociali, sono ispirate a ideali umanitari e cristiani. Nello specifico l'attività della Fondazione è imperniata sui seguenti principi fondamentali:

Uguaglianza e imparzialità: è assicurata l'uniformità delle prestazioni, nel rispetto dei diversi bisogni dei singoli, secondo principi e canoni propri dei migliori protocolli, e senza discriminazioni legate al sesso, all'età anagrafica, alla razza, alle credenze religiose, ad opinioni politiche o a differenti stili di vita.

Rispetto della persona e della privacy: vengono garantiti agli ospiti modalità e livelli di intervento assistenziali e sanitari che si avvicinino il più possibile ai criteri qualitativi desiderati, assicurandosi che le informazioni ricevute siano trattate con riservatezza e in sicurezza;

Efficacia ed efficienza: Il servizio viene erogato in modo da garantire un ottimale rapporto tra risorse impiegate, attività svolte e risultati ottenuti. La gestione è improntata a criteri di efficacia, efficienza ed economicità e tesa a conseguire il pareggio di bilancio attraverso l'equilibrio dei costi e dei ricavi.

Continuità: la Fondazione garantisce la continuità delle prestazioni sanitarie e assistenziali h. 24 e 365 giorni l'anno;

Personalizzazione delle cure: per ogni utente del servizio viene redatto e periodicamente aggiornato un Piano di Assistenza Individuale che risponda ai suoi bisogni ed indichi gli obiettivi da raggiungere;

Partecipazione: vengono valutate osservazioni, critiche e suggerimenti come contributo al miglioramento del servizio. A tale riguardo l'utente o il familiare hanno il diritto di accedere alle informazioni che li riguardano, di esporre verbalmente o per iscritto reclami, di formulare proposte per l'ottimizzazione del servizio.

Sviluppo delle risorse umane: crediamo nella crescita delle persone che collaborano con noi per migliorare costantemente la qualità e l'innovazione dei nostri servizi: i nostri professionisti dell'assistenza ricevono formazione continua, per continuare ad essere motivati e a dare il massimo, con entusiasmo e dedizione.

Coinvolgimento: la Fondazione coinvolge attivamente il volontariato, la Comunità Locale, la rete familiare e amicale dei propri ospiti, al fine di ampliare i servizi offerti e contribuire alla formazione di nuove risorse umane in ambito geriatrico.

Trasparenza: tutti i soggetti che hanno rapporti con la Fondazione sono posti nelle condizioni di avere informazioni chiare e complete sulle attività che li riguardano e vengono loro forniti tutti i dati necessari per operare scelte consapevoli.

Vision

In oltre 50 anni di attività la Fondazione ha operato per il miglioramento continuo delle condizioni di vita dei propri ospiti, ed ancora oggi tale concetto accompagna e orienta le scelte dell'Amministrazione.

Nel tempo, l'approccio olistico alla persona e la passione professionale e umana profusa in ogni singolo gesto del quotidiano, hanno contribuito a creare intorno al "Pensionato Contessi-Sangalli" un'ottima reputazione, grazie soprattutto al "passaparola" dei propri utenti.

Risulta quindi di fondamentale importanza non disperdere il patrimonio di valori che si è arricchito nel corso degli anni, attraverso l'esperienza diretta della presa in carico delle persone fragili, delle loro storie personali diverse una dall'altra, delle loro identità e unicità, e trasmettere alle prossime generazioni di amministratori, quadri, operatori di tutte le diverse aree di attività, non solo una realtà solida dal punto di vista finanziario, ma anche la capacità di mantenere il giusto equilibrio tra valore sociale e valore economico delle scelte effettuate.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 Decreto Legislativo 117/2017)

Le attività statutarie individuate ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs 117/2017 sono le seguenti:

- interventi e servizi sociali alle famiglie e assistenza e cura degli anziani e dei disabili;
- interventi e prestazioni sanitarie;
- prestazioni socio-sanitarie;
- formazione e aggiornamento del personale e dei soggetti che intendono operare nel settore, a titolo professionale o di volontariato;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche, ricreative e turistiche di interesse sociale;
- effettuazione di attività di raccolta fondi, in concomitanza di celebrazioni, ricorrenze o campagne di sensibilizzazione.

Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Fondazione può svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie o utili alla realizzazione degli scopi istituzionali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi.

La Fondazione non ha scopo di lucro e tutto il suo patrimonio, comprensivo di quote di compartecipazione alla spesa, rendite, proventi, entrate comunque denominate è utilizzato per lo svolgimento dell'attività statutaria ai fini dell'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

È assicurato il rispetto delle previsioni dell'articolo 8 comma 3 del D.lgs. n. 117/2017.

in particolare:

- i compensi ad Amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali sono proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze e comunque non sono superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni;
- le retribuzioni o compensi corrisposti a lavoratori subordinati o autonomi non sono superiori del 40% rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- l'acquisto di beni o servizi è avvenuto per corrispettivi non superiori al loro valore normale;
- le cessioni di beni e le prestazioni di servizi nei confronti di chiunque sono avvenute a condizioni di mercato;
- non sono stati corrisposti interessi passivi a soggetti diversi dalle banche (articolo 8 comma 3 lettera e) del D.lgs. n. 117/2017.

L'Ente non svolge attualmente attività diverse ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 117/2017.

Collegamento con altri Enti del Terzo Settore

E' in atto una convenzione con il C.I.F. (Centro Italiano Femminile) per l'effettuazione di attività di volontariato presso la RSA.

L'Ente collabora con numerosi Istituti del territorio, accreditati da Regione Lombardia per la formazione di personale ASA/OSS, attuando periodi di tirocinio curriculare finalizzati ad acquisire le competenze professionali richieste dal ruolo.

Inoltre accoglie persone disabili e/o svantaggiate per periodi di tirocinio extra-curriculare, orientati all'inserimento nel mercato del lavoro.

Quando possibile vengono intraprese attività in collaborazione con altre RSA della zona, finalizzate alla riduzione dei costi di determinati servizi (formazione del personale, acquisto comune di materiali di consumo o servizi).

Collegamento con Enti Pubblici

La Fondazione intrattiene rapporti con gli Enti pubblici che governano, finanziano e controllano il sistema dei servizi e/o che contribuiscono a dare risposte ai bisogni degli utenti e dei cittadini, tra i quali:

Regione Lombardia: definisce la normativa di riferimento e concede l'accreditamento alle strutture socio-sanitarie;

ATS di Bergamo: effettua il controllo sulle attività della Fondazione e verifica il mantenimento dei requisiti gestionali, strutturali e di appropriatezza assistenziale previsti dalla normativa di settore; eroga le quote di compartecipazione alla spesa sanitaria, per i posti letto contrattualizzati; organizza riunioni periodiche e tavoli di lavoro per la condivisione di buone prassi e la definizione di protocolli operativi;

Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi: Predisporre il Piano di Zona, sulla scorta delle esigenze espresse dal territorio; supporta e stimola la Fondazione nella sperimentazione ed attuazione di progetti di miglioramento; attraverso il servizio di Segretariato Sociale segnala persone in particolare situazione di fragilità e bisognose di assistenza.

ASST Bolognini di Seriate: l'Ente si avvale dei servizi del vicino presidio ospedaliero di Lovere per le prestazioni sanitarie non effettuabili in RSA (visite specialistiche, indagini diagnostiche, esami di laboratorio).

ASST di Vallecamonica e altre Aziende Ospedaliere: L'Ente vi ricorre in alternativa all'ASST Bolognini, per consulenze/indagini non erogabili dalla stessa o per ridurre i tempi di attesa.

Comuni: Compartecipano alla spesa per retta di degenza degli ospiti aventi diritto.

Ministero della Giustizia: dal 16 ottobre 2023 la Fondazione ha in atto una convenzione con il Presidente del Tribunale di Bergamo per l'attivazione di lavori di pubblica utilità, in alternativa alla pena detentiva e pecuniaria, per i reati di cui all'art. 186, comma 9 bis e 187 comma 8 bis del Codice della Strada.

Ministero dell'Istruzione: Sono in atto convenzioni con le Scuole Superiori e l'Università di Brescia (facoltà di "Scienze Politiche e Sociali" e di "Scienze dell'Educazione") per progetti di alternanza scuola lavoro e periodi di orientamento e osservazione.

Contesto di riferimento

Il contesto operativo di riferimento è costituito principalmente dal bacino dell'ex Comunità Montana Alto Sebino, territorio di 103 km², in parte montano, formato da 10 Comuni, con nuclei abitativi di piccole o medie dimensioni.

La popolazione dell'ambito all'01/01/2023 conta 29.754 abitanti, concentrati prevalentemente nei Comuni di Costa Volpino, Lovere, Sovere e Rogno. La percentuale di ultrasessantacinquenni (ultrasessantacinquenni) è del 25,92% per un totale di 7.715 persone, di cui 3.984 over 75. Sul territorio sono presenti 3.290 stranieri. (dati ISTAT da Tuttitalia.it)

In zona sono presenti attività industriali (soprattutto legate al settore metalmeccanico e al suo indotto), piccole imprese e attività commerciali, che garantiscono buone possibilità occupazionali ai residenti. Negli ultimi anni, con la valorizzazione della sponda nord del lago d'Iseo, è in crescita anche il settore turistico.

A livello sociologico l'andamento demografico mostra un incremento della popolazione anziana, ed in particolare dei "grandi anziani", affetti da situazioni patologiche sempre più complesse; il periodo di malattia in condizioni di grave disabilità si è spostato nel tempo, interessando prevalentemente persone in età molto avanzata.

Anche i contesti domestici sono cambiati. L'impoverimento delle reti familiari e i nuovi ritmi e stili di vita distanti dal passato, che vedono un maggior coinvolgimento della popolazione nel mondo del lavoro e lo spostamento in avanti dell'età pensionabile, hanno fortemente ridotto la capacità di gestione degli anziani all'interno del nucleo domestico.

Si rileva anche una crisi dei valori legati alla solidarietà nei confronti di chi è in difficoltà e una diminuzione della disponibilità all'impegno sociale. Inoltre le varie Associazioni di volontariato, che operano sul territorio svolgendo attività di supporto alle istituzioni, contano sempre meno aderenti, spesso a loro volta in età avanzata.

Le esigenze sanitarie e assistenziali del territorio vengono garantite dall'ASST di Bergamo Est, attraverso i propri presidi ospedalieri e i servizi domiciliari e da una serie di soggetti del Terzo Settore (privati e Associazioni di volontariato), tra cui questa Fondazione, che partecipano attivamente alla realizzazione del sistema di servizi.

Sul territorio sono presenti, oltre alla nostra, altre due RSA, per un totale di 291 posti letto, con un indice di copertura del fabbisogno molto inferiore alla media europea di 54 posti letto ogni 1000 abitanti over 65. Le persone che usufruiscono dei nostri servizi, sono principalmente anziani che presentano patologie tali per cui non è possibile l'assistenza al domicilio.

Negli anni più recenti si registra un incremento della domanda anche per persone relativamente giovani, affette da malattie degenerative in età precoce, o in condizioni di terminalità.

Rete associativa cui l'ente aderisce

L'Ente aderisce alle Organizzazioni di categoria, Uneba Lombardia, Arlea e A.C.R.B., che partecipano ai tavoli di lavoro regionali o locali che si occupano di programmazione di interventi in ambito socio-sanitario, facendosi portavoce delle istanze e dei suggerimenti provenienti dai loro associati, e indirizzano l'attività degli aderenti, avvalendosi di esperti in campo sociale e normativo.

Cenni storici

Il Pensionato Contessi-Sangalli ha iniziato la propria attività il 1° gennaio 1970, per volontà del Cav. Francesco Contessi, che alla sua morte, con testamento olografo, lasciò gran parte delle sue proprietà al Comune di Costa Volpino, vincolandole alla realizzazione di una Casa di Riposo per persone anziane bisognose.

Terminata la costruzione dell'edificio ed approvato lo Statuto, la Fondazione fu eretta in Ente Morale di diritto pubblico, con Decreto del Presidente della Repubblica Giuseppe Saragat, assumendo la denominazione di "Pensionato Ten. Col. Cav. Francesco Contessi", e come tale ha operato fino al 1° gennaio 2004, quando, in attuazione della Legge Regionale di riforma delle I.P.A.B, ha assunto la forma giuridica di Fondazione O.N.L.U.S.

Il 26 ottobre 2006 quale riconoscimento per una cospicua donazione dei fratelli Mauro e Marco Sangalli, grati per l'assistenza ricevuta in RSA, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione dell'attuale denominazione di "Pensionato Contessi-Sangalli Fondazione O.N.L.U.S".

Con l'approvazione del D. Lgs 117/2017 (Codice del Terzo Settore) l'Amministrazione, per mantenere i benefici derivanti dalla normativa fiscale sulle O.N.L.U.S., ha deliberato la trasformazione della Fondazione in Ente del Terzo Settore. Il nuovo Statuto è stato approvato con atto notarile del 22/10/2020, ma entrerà in vigore solo dopo l'iscrizione nel R.U.N.T.S. (Registro Unico del Terzo Settore), di cui si attende l'operatività.

Nel corso degli anni, l'edificio istituzionale è stato oggetto di numerosi interventi di adeguamento agli standard di sicurezza tecnica e strutturale previsti dalle normative regionali e nazionali di settore, e di successivi ampliamenti, passando dalla capienza iniziale di 61 posti letto, all'attuale di 86 posti letto, suddivisi in 4 nuclei di degenza.

A breve verranno intrapresi lavori di efficientamento sismico ed energetico, usufruendo del cosiddetto "Superbonus 110%", al fine di ottimizzare le spese future di riscaldamento ed energia elettrica e di contenerne i riflessi sulle rette di degenza.

In ragione delle mutate esigenze degli ospiti, sono stati predisposti nel tempo locali, impianti, arredi e attrezzature adatti a garantire la migliore capacità di risposta alle necessità rilevate: rampa passerella per l'accesso in struttura, impianto di distribuzione ossigeno, palestra per la riabilitazione, defibrillatore, letti a tre sezioni snodabili, sollevatori attivi, passivi e soffitto, barelle doccia ad altezza regolabile, dispositivi per la terapia fisica.

Anche i servizi erogati hanno subito un costante miglioramento, virando della iniziali attività di accudimento, verso sempre maggiori prestazioni di tipo sanitario, educativo e fisioterapico.

Per l'inquadramento delle condizioni socio-sanitarie degli ospiti e la gestione delle attività programmate è presente apposito software che consente a tutti gli operatori coinvolti di avere, in tempo reale, le informazioni di propria competenza.

Dopo lo tsunami della pandemia da Covid-19, che ha fortemente impattato sull'attività della Fondazione negli anni 2020, 2021, e, parzialmente, 2022, con il blocco degli ingressi e le restrizioni imposte dall'emergenza sanitaria, l'attività è ripresa a pieno ritmo sin dai primi mesi del 2023.

Ad oggi la struttura è autorizzata ed accreditata da Regione Lombardia per n. 86 posti letto, di cui 80 a contratto (con compartecipazione di Regione Lombardia alla spesa sanitaria) e 6 in regime di solvenza (con oneri a totale carico degli utenti).

[A.3] STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base associativa

L'Ente non ha base associativa essendo la sua forma giuridica quella della Fondazione.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

L'organizzazione e il funzionamento della Fondazione sono determinati dallo Statuto che stabilisce le

competenze dei vari organi della Casa di Riposo.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato con Decreto del Sindaco di Costa Volpino, è l'organo di governo, gestione, programmazione ed indirizzo, ed assume le proprie decisioni che vengono messe agli atti sotto forma di deliberazioni.

Si compone di 5 membri, scelti tra cittadini in possesso di specifici requisiti di onorabilità, indipendenza e competenza in materia socio-sanitaria, amministrativa e gestionale; si riunisce mediamente una volta al mese, dura in carica 5 anni, o fino a nomina di un nuovo c.d.a, ed è rieleggibile senza limiti di mandato. L'attuale Consiglio di Amministrazione si è insediato il 02/03/2019; dal mese di novembre 2022, in seguito alle dimissioni presentate dall'allora Presidente Sig. Luigi Sorlini per motivi di salute, la Legale Rappresentanza della Fondazione è stata conferita al Sig. Gianantonio Amighetti, già Vicepresidente. Al membro dimissionario è subentrato il Sig. Mario Barboni, cui è stata attribuita la carica di Vicepresidente. Dal 4 gennaio 2024 è cessato dalla carica anche il Dott. Gabriele Ceresetti, che ha rassegnato le proprie dimissioni per motivi personali e professionali.

Alla data di stesura del presente Bilancio Sociale si è ancora in attesa di nomina del membro in surroga da parte del Sindaco di Costa Volpino.

I poteri del CDA e dei suoi membri sono normati all'interno dello Statuto rispettivamente all'articolo 12 (poteri del Consiglio di Amministrazione) e agli articoli 13/14 (poteri del Presidente e del Vicepresidente).

Composizione del Consiglio di Amministrazione al termine dell'esercizio e alla data di redazione del presente bilancio sociale:

| Cognome e nome | Carica | Data di prima nomina | Scadenza della carica | Poteri attribuiti | Codice fiscale |
|-----------------------|--|----------------------|-----------------------|--|------------------|
| Amighetti Gianantonio | Legale Rappresentante | 10/11/2022 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. E' il Legale Rappresentante dell'Ente 2. Esercita le funzioni direttive, di indirizzo, di coordinamento e di vigilanza su tutte le attività della Fondazione 3. Nomina Avvocati e Procuratori 4. Cura i rapporti con altri Enti 5. Convoca il CDA 6. Esercita i poteri che il CDA gli delega | MGHGNT54A03D117C |
| Barboni Mario | Consigliere con attribuzione funzioni vicarie di Legale Rappresentante | 10/11/2022 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Assume le funzioni del Legale Rappresentante in eventuale sua assenza o impedimento | BRBMRA58S11B947K |
| Ceresetti Gabriele | Consigliere | 02/03/2019 | 04/01/2024 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elegge il Presidente e il Vicepresidente 2. Approva il bilancio di esercizio 3. Delibera le modifiche statutarie 4. Emanando direttive e vigila sull'attività della Fondazione 5. Approva e adotta i regolamenti generali di funzionamento 6. Delibera l'accettazione di donazioni e lasciti 7. Determina le rette di degenza | CRSGRL84T19E704S |
| Lorandi Alessia | Consigliere | 02/03/2019 | | | LRNLSS85D57E704J |
| Regoni Laura | Consigliere | 02/03/2019 | | | RGNLRA76L59E704G |

Il compenso annuo erogato ai componenti del Consiglio di Amministrazione è complessivamente di € 23.412,00, oltre a contributi di Legge.

Il Revisore Contabile, di nomina comunale, esercita il controllo sulla regolarità contabile e vigila sulla corretta gestione economico finanziaria della Fondazione. Il Revisore può intervenire alle sedute del Consiglio di Amministrazione e può espletare tutti gli accertamenti e le indagini necessarie ed opportune ai fini dell'esercizio del controllo. Di ogni rilievo effettuato viene riferito allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Composizione dell'Organo di Revisione Contabile

| Nome e Cognome | Carica | Data di prima nomina | Scadenza della carica | Poteri attribuiti | Codice fiscale | Compenso annuo |
|----------------|----------|----------------------|-----------------------|--|------------------|----------------|
| Zendra Danilo | Revisore | 12/02/2014 | | 1. Revisione dei bilanci 2. Controllo sulla regolarità contabile 3. Vigilanza sulla regolarità economico/finanziaria 4. Verifica trimestrale della consistenza di cassa dell'Ente 5. Esame del bilancio di previsione 6. Relazione al bilancio di esercizio 7. Rilascio di pareri sulla situazione economico/finanziaria dell'ente | ZNDDNL71S15E704V | 2.746,95 |

L'Organismo di Vigilanza, è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, è deputato a vigilare sulla responsabilità degli Enti per reati commessi nell'interesse e/o a favore degli stessi (i c.d. reati presupposto). La Fondazione si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione, ossia di un modello volto a prevenire i reati previsti dal Decreto 231, il cui funzionamento ed aggiornamento sono oggetto di autonoma attività di controllo e verifica da parte dell'OdV. Attraverso l'analisi dei processi, delle procedure e delle responsabilità e la mappatura delle attività sensibili, l'O.d.V. verifica la coerenza dei comportamenti con il modello istituito. E' possibile contattare l'ODV tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@contessisangalli.it o lasciando eventuali comunicazioni nell'apposita cassetta situata all'ingresso della Fondazione.

Composizione dell'Organismo di Vigilanza:

| Cognome e nome | Carica | Data di prima nomina | Data di scadenza | Poteri attribuiti | Codice fiscale | Compenso annuo |
|----------------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--|------------------|----------------|
| Amorini Biagio | Presidente O.D.V. | 31/12/2012 | 31/12/2026 | 1. Vigilanza sul rispetto dei principi del Codice Etico 2. Supporto all'amministrazione nell'agire conformemente al Codice Etico 3. Analisi di conformità delle procedure adottate e verifica delle responsabilità per ogni attività svolta. 4. Segnalazioni al CDA per necessità di eventuali integrazioni normative da applicare al modello organizzativo –gestionale (MOG) 5. Verifica che il modello mantenga i requisiti di funzionalità/solidità | MRNBGI67M01D251C | 2.049,60 |
| Negrinotti (Negrinotti ?) Silvie | Membro O.D.V. | 31/12/2015 | 31/12/2026 | | NGRSLV70C60Z133L | 500,00 |

L'Organo di controllo, così come definito dal D. Lgs. 117/2017, non è previsto come obbligatorio alla data di stesura del presente documento, per le Fondazioni ONLUS e verrà istituito dopo che l'Ente avrà formalizzato il passaggio da ONLUS a ETS, con contestuale iscrizione al RUNTS.

Funzionamento degli organi di governance

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce, su convocazione del Presidente, una volta all'anno, in seduta ordinaria, per l'approvazione del bilancio, nei termini previsti dalla normativa vigente e in via straordinaria ogni qualvolta lo richieda il bisogno o l'urgenza, sia per iniziativa del Presidente, sia su richiesta scritta di almeno due Consiglieri.

Nel corso dell'anno si sono tenute 11 sedute di Consiglio. Di seguito si fornisce un quadro di sintesi delle attività svolte dal CDA nell'esercizio..

| N. | Data | Sintesi ordine del giorno |
|----|------------|---|
| 1 | 19/01/2023 | Resoconto riunione in Comunità Montana e determinazioni in ordine ai ricoveri di sollievo/emergenza – Esito colloqui con personale medico e addetti alla fisioterapia per sostituzione collaboratori già in servizio - Assunzione sostituta per malattia dipendente addetta alle pulizie – Presa d'atto progetti socio-educativi programmati per il corrente anno - Approvazione piano di formazione del personale anno 2023 - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie - Inserimento di allievi in alternanza scuola lavoro - Richiesta di contributo all'ATS di Bergamo per ristoro costi energetici - Approvazione verbali di dismissione cespiti. |
| 2 | 16/02/2023 | Determinazione rette per eventuali ricoveri di sollievo - Assunzione fisioterapista in libera professione - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie – Riconoscimento indennità di reperibilità al collaboratore Amministrativo – Analisi bilancio infrannuale e revoca linea di credito aperta con BPER Banca - Valutazione richiesta di inserimento lavoratore di pubblica utilità |
| 3 | 30/03/2023 | Preso d'atto situazione di carenza personale infermieristico e assunzione di un'infermiera a tempo indeterminato – Incremento orario di servizio dell'Educatore Professionale e di un'ASA – Presa d'atto esito audit di certificazione qualità – Rinnovo registrazione del logo della Struttura - Inserimento di allievi del corso ASA in tirocinio- Modifiche all'impianto di iperclorazione per prevenzione legionella.. |
| 4 | 18/04/2023 | Esame ed approvazione del conto economico patrimoniale anno 2022 – Acquisto corrimano per la zona di ultimo ampliamento e di un frigotermostato per la conservazione dei farmaci – affidamento lavori di tinteggiatura stanze di degenza e ritocchi vari - autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo – Trasformazione rapporto di lavoro dell'ASA Sig.ra D.R. a tempo indeterminato – assunzione a tempo indeterminato di una fisioterapista, in sostituzione del Sig. C.E, dimissionario; - Presa d'atto cessazione dal servizio Sig.ra S.D. – ASA – per decesso. |
| 5 | 30/05/2023 | Assunzione personale a tempo determinato e personale somministrato per sostituzione ferie estive e malattie; incremento temporaneo orario di lavoro di n. 3 ASA part-time per esigenze di servizio – Concessione anticipo TFR alla dipendente C.R.M - autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie – Conferimento incarico al Geometra C.M. per sistemazione area esterna a parcheggio - Autorizzazione al Presidente ad investire parte della liquidità disponibile in titoli di Stato a breve termine; - determinazione requisiti per considerare gli utenti residenti nel Comune di Costa Volpino. |

| | | |
|----|------------|---|
| 6 | 11/07/2023 | Incarico ad un'infermiera per prestazioni libero professionali in RSA – Incremento temporaneo orario di lavoro di un'infermiera dipendente da 18 a 27 ore settimanali – Approvazione Bilancio Sociale anno 2022 – Nomina nuovi incaricati per squadra di emergenza incendio e primo soccorso – Presa d'atto possibilità per le ONLUS di usufruire del Superbonus 110% in seguito all'approvazione del “Decreto Semplificazioni” e autorizzazione al Presidente a prendere contatti con un General Contractor - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie – Approvazione verbali di dismissione cespiti. |
| 7 | 08/08/2023 | Assunzione a tempo determinato di un'addetta alle pulizie per sostituzione malattia; assunzione di un operatore con contratto di somministrazione lavoro dall'01/08 al 31/08 per pulizie straordinarie; presa d'atto cessazione dal servizio Sig. B.M. per pensionamento – Proroga incrementi temporanei orario di lavoro personale ASA già in servizio – Trasformazione a tempo indeterminato contratto di lavoro ASA Sig.ra S.M. – Presa d'atto cessazione rapporto di collaborazione professionale con la Sig.ra U.B., infermiera - Grandinata del 21/07/2022: quantificazione danni subiti denunciati all'Assicurazione – Incarico alla Società STEA s.r.l. per predisposizione a titolo gratuito dello studio di fattibilità e ammissibilità al superbonus 110% - Richiesta di contributo ministeriale a fronte dell'aumento dei costi energetici - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie _ Analisi bilancio infrannuale – Presa d'atto situazione di insolvenza di un'ospite e azioni conseguenti – Rinnovo contratto di telecardiologia – Valutazioni in ordine all'opportunità di conseguire la certificazione della parità di genere - Approvazione verbali di dismissione cespiti. |
| 8 | 19/09/2023 | Incarico per prestazione professionale all'infermiera Sig.ra P.I. – Richiesta nulla osta per prestazioni occasionali infermiera Sig.ra G.S., dipendente dell'ASST di Lovere – Proroga contratti a tempo determinato personale ASA ed Educatore professionale – Variazione orari di lavoro personale ASA già in servizio - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie – Presa d'atto liquidazione contributo “Caro energia” 2022 e manifestazione di interesse per accesso al contributo per acquisto DPI (seconda annualità) – Erogazione contributo per assistenza spirituale e celebrazione S. Messa ai Frati Cappuccini e alle Suore Clarisse di Lovere – Liquidazione opere edili per riparazione danni da maltempo e perdita d'acqua al piano seminterrato – Approvazione convenzione con il Ministero di Grazia e Giustizia per inserimento lavoratori di pubblica utilità e definizione numero massimo di soggetti accoglibili - Approvazione verbali di dismissione cespiti. |
| 9 | 31/10/2023 | Proroga contratti di lavoro a personale ASA in scadenza – Incremento temporaneo orario di servizio Sig.ra A.M. e incarico per prestazione occasionale alla Sig.ra G.S., entrambe infermiere, per sostituzione dipendenti in malattia - autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie - Rinnovo incarichi per manutenzione ascensori e noleggio stampanti multifunzione; - Incarico ad un'impresa esterna per pulizie straordinarie delle vetrate – Adesione a progetto “Nipoti di babbo Natale – Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie - Variazioni al contratto d'ingresso in ordine alle tariffe per prenotazione/dimissione anticipata – Autorizzazione alla sottoscrizione del protocollo per “ricoveri di emergenza” con la Comunità Montana, fino a scadenza del Piano di Zona (2026) – Identificazione piattaforma software per l'attuazione della nuova normativa sul whistleblowing, in collaborazione con ATEA Vallecamonica; concessione riduzione orario di servizio al fisioterapista Sig. P.M.; - approvazione verbali di dismissione cespiti. |
| 10 | 22/11/2023 | Determinazione rette di degenza anno 2024 - Assunzione a tempo determinato di n. 3 ASA per sostituzione dipendenti in malattia - Rinnovo contratti di fornitura beni di consumo, manutenzioni ordinarie di impianti e attrezzature e servizi anno 2024 - Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto con la Società Whistleblowing Solutions per allestimento piattaforma web per segnalazioni e incarico al Dott. Amorini per gestione delle stesse - Consenso all'inserimento in tirocinio extracurricolare di un soggetto svantaggiato - Incarico per verifica biennale impianti di sollevamento - Riduzione orario contrattuale della Dott.ssa P.V. |

| | | |
|----|------------|---|
| | | e conferimento incarico alla Dott.ssa Z.G.- Presa d'atto richiesta di introduzione di un secondo ASA sul turno notturno presentata dal personale infermieristico - Autorizzazione spese diverse per acquisto beni di consumo, attrezzature varie e manutenzioni straordinarie - Approvazione verbali di dismissione cespiti |
| 11 | 20/12/2023 | Accoglimento dimissioni dal servizio presentate dalla Sig.ra D.S.F, addetta alle pulizie, e della Sig.ra O.L.E. (ASA) e assunzione personale sostitutivo; presa d'atto decesso dell'infermiera Sig. G.R. e trasformazione a tempo indeterminato dell'orario dell'infermiera P.A. da 18 a 27 ore settimanali – Valutazione richieste di modifica orario di servizio dipendenti diversi e determinazioni in merito – Rinnovo incarichi di prestazione libero professionale e continuità assistenziale anno 2024 – nomina nuovo consulente in materia di Salute e sicurezza sul lavoro – Presa d'atto sentenza di 1° grado della Corte di Giustizia Tributaria per riclassamento edificio – Quantificazione rimborsi da parte dell'Assicurazione per danni da maltempo – Approvazione e consenso alla pubblicazione nuova procedura di whistleblowing – Autorizzazione all'allestimento di una bancarella con i lavoretti degli ospiti in zona Portici di Costa Volpino – Presa d'atto analisi di fattibilità per lavori di adeguamento sismico ed efficientamento energetico ammissibili al superbonus 110%: incarico alla Ditta Stea s.r.l. e autorizzazione al Presidente a sottoscrivere la documentazione tecnica e contrattuale necessaria all'esecuzione dell'intervento – Revoca compensi agli Amministratori a far data dal pagamento della prima spesa connessa ai lavori – Incarico a Società specializzata per effettuazione prova annuale di evacuazione – Adeguamento compenso al manutentore/tuttofare dall'01/01/2024 – Presa d'atto contenuti della deliberazione regionale XII/1513 del 13 dicembre e nuove risorse riconosciute alle RSA dal 1° gennaio 2024. |

Gli stakeholders

Definizione e mappatura

Gli **“STAKEHOLDERS”**, sono i “portatori di interesse” dell’operato dell’Ente, cioè persone, gruppi, Enti o Società che interagiscono a vario titolo con la Fondazione nella programmazione e nella realizzazione delle proprie attività e che esprimono esigenze e aspettative con le quali è necessario confrontarsi per il miglioramento costante del servizio offerto. Con gli stakeholders si persegue l’obiettivo di intercettare e comprendere i bisogni personali e del territorio, di cooperare per individuare gli obiettivi comuni e le strategie più efficaci, di trovare gli strumenti maggiormente idonei a realizzare azioni ritenute prioritarie e in linea con la visione e la missione dell’Ente.

Gli stakeholders con cui la Fondazione interagisce, come di seguito individuati, rappresentano i destinatari principali del presente documento.

| PARTE INTERESSATA | ASPETTATIVE |
|------------------------------|---|
| Consiglio di Amministrazione | Soddisfazione degli utenti; Buon clima organizzativo; Corretta gestione delle risorse umane ed economiche; Rispetto delle procedure aziendali; Progettazione di nuovi servizi economicamente sostenibili; Sviluppo dell’immagine e della reputazione della Fondazione; Rispetto delle normative di Legge. |
| Utenti del servizio | Erogazione di interventi sanitari, assistenziali, riabilitativi e socio-educativi personalizzati, finalizzati al mantenimento o al recupero delle funzioni cognitive o motorie; Continuità delle cure; Equità di trattamento; |

| | |
|--|--|
| | <p>Rispetto della dignità e della privacy; Ascolto e accompagnamento nelle varie fasi della malattia; Mantenimento delle relazioni con i famigliari e il territorio di riferimento; Ambienti confortevoli e accoglienti; Buon rapporto qualità/prezzo.</p> |
| Famigliari degli ospiti e loro rappresentanti legali | <p>Informazioni chiare ed esaustive e condivisione del progetto di cura dell'ospite; Supporto nella comprensione della malattia del proprio congiunto; Mantenimento delle relazioni con i propri cari, anche attraverso momenti di partecipazione alle attività della Fondazione; Appropriatezza delle cure e professionalità del personale.</p> |
| Personale dipendente | <p>Riconoscimento del proprio contributo nella realizzazione delle attività istituzionali; Condivisione delle informazioni; Ambiente di lavoro sicuro e salubre; Possibilità di crescita professionale; Formazione tecnica e relazionale; Considerazione e ascolto da parte dei superiori; Equità di trattamento; Puntualità nel percepire salari e stipendi; Innovazione e ricerca di soluzioni tecnologiche efficaci; Rispetto da parte di parenti, colleghi e superiori.</p> |
| Volontari e Associazioni del territorio | <p>Possibilità di autorealizzarsi nella relazione di aiuto; Integrazione con il personale della RSA; Condivisione di valori; Formazione all'approccio con l'anziano; Riconoscimento del ruolo e dell'opera prestata.</p> |
| Fornitori di beni e servizi | <p>Mantenimento dei contratti in essere e possibilità di sviluppare collaborazioni di medio/lungo periodo; Precisione e puntualità nei pagamenti.</p> |
| Organizzazioni sindacali | <p>Conservazione dei posti di lavoro; Corretta applicazione dei contratti collettivi; Contesto di lavoro attento al benessere individuale; Investimenti nella formazione e nella crescita professionale dei dipendenti.</p> |
| Amministrazioni Comunali e Servizi Sociali di Ambito | <p>Soddisfazione dei i bisogni socio-sanitari e assistenziali delle persone fragili residenti nel proprio territorio; Risposte tempestive a situazioni di particolare urgenza sanitaria o sociale; Accoglienza di soggetti svantaggiati per progetti di orientamento al lavoro</p> |
| Ospedali ed altri Enti del Settore sanitario e Socio-Sanitario | <p>Sperimentazione di meccanismi operativi e informativi atti a garantire la continuità della presa in carico dell'anziano fragile;</p> |

| | |
|---|--|
| | Sviluppo di collaborazioni e/o momenti di confronto per la condivisione di buone prassi; Offerta di servizi diversificati sul territorio di competenza. |
| Istituti scolastici e scuole materne | Avvio di collaborazioni per alternanza scuola-lavoro, tirocini e stages; Realizzazione di momenti di scambio intergenerazionale |
| Religiosi | Assicurare agli ospiti l'assistenza spirituale e la somministrazione dei sacramenti |
| Istituti di credito | Certezze di solubilità e liquidità Garanzie Apertura linee di credito Gestione degli investimenti finanziari |
| Organi ed Enti preposti al controllo/verifica dell'operato della Fondazione | Rispetto delle normative specifiche in materia socio-sanitaria, contabile, fiscale, diritto e sicurezza sul lavoro, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati ambientali ecc. Pagamento regolare di tasse, tributi e contributi |

Tra gli stakeholders che hanno rapporti con la Fondazione si annoverano anche:

Compagnie di Assicurazione, con le quali la Fondazione ha stipulato idonee polizze per la tutela della responsabilità civile verso terzi e prestatori di lavoro, per la salvaguardia del patrimonio immobiliare e mobiliare in caso di incendio e danni cagionati da eventi naturali, e per la tutela legale del personale sanitario e delle figure apicali.

Media locali, organi di stampa, radio e televisione, di cui ci si avvale per finalità di marketing e comunicazione.

Finanziatori e benefattori: che con il loro contributo in denaro o in natura forniscono un' aiuto concreto per la realizzazione degli scopi istituzionali e per il miglioramento della qualità di vita nella Residenza.

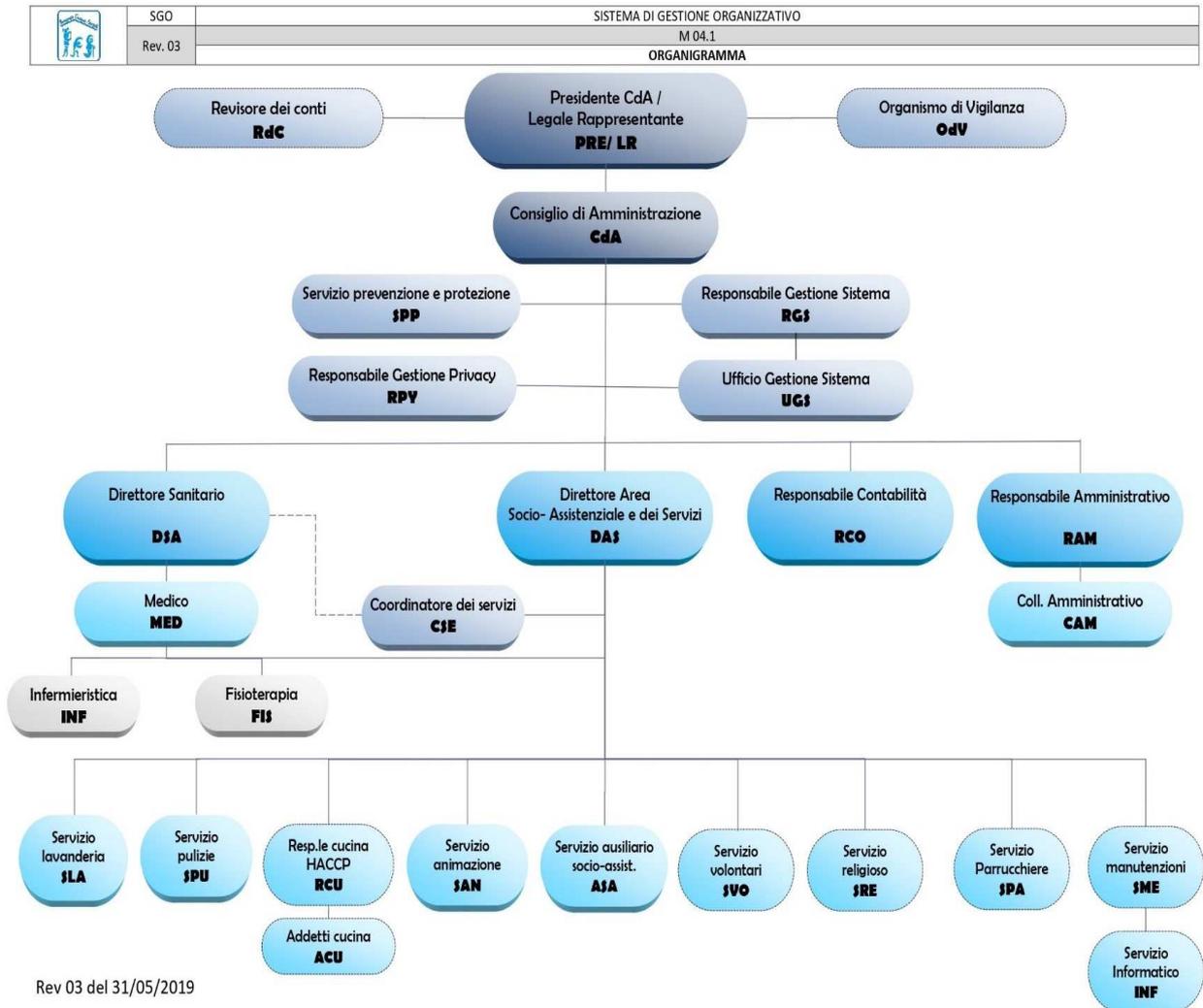
[A4] PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Anche nel 2023 il vero protagonista della vita della Fondazione è stato il patrimonio di risorse umane di cui dispone e che, nonostante i risvolti sul piano emotivo e psicologico che implica il lavoro di cura a malati cronici e terminali, e le sempre più numerose e concorrenziali proposte che il mercato del lavoro offre alle figure socio-sanitarie anche nel nostro territorio, hanno scelto di rimanere e di continuare ad operare in nome di un patto di fedeltà, che nel tempo ha rappresentato il valore aggiunto di questo inestimabile gruppo di lavoro.

Struttura organizzativa

La struttura gerarchica attraverso cui avviene la "distribuzione" di responsabilità, poteri, compiti e mansioni e i meccanismi operativi (pianificazione, programmazione e controllo, gestione delle risorse umane, sistema informativo) che guidano i comportamenti delle persone all'interno dell'organizzazione, coordinandoli ed integrandoli tra loro, sono graficamente e visivamente rappresentati dall'organigramma della Fondazione.

ORGANIGRAMMA



Come si rileva dal grafico, il vertice strategico, cui compete la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione e la definizione di obiettivi strategici, priorità, piani e direttive generali, è costituito dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione. Specifiche figure professionali e consulenti esterni collaborano con il c.d.a per le tematiche relative alla Sicurezza sul lavoro, alla Privacy e al Sistema Qualità; il Revisore dei Conti e l'Organismo di Vigilanza controllano che l'operato del c.d.a. sia conforme alle norme di Legge.

Il personale operativo si articola in 3 aree, ciascuna con un Responsabile preposto al coordinamento delle figure professionali sanitarie/assistenziali o di altra natura tecnica, incaricate delle attività nei reparti, uffici o servizi di supporto e all'attuazione degli obiettivi programmati.

area sanitaria: comprende il personale medico, infermieristico e i fisioterapisti, cui compete la predisposizione del progetto individuale di assistenza, cura e riabilitazione dell'ospite, e la gestione e conservazione del Fascicolo Sanitario;

area assistenziale e dei servizi: comprende il personale addetto all'assistenza di base, il personale socio-educativo e il personale dei servizi alberghieri e tecnici, gestiti direttamente o appaltati; i servizi esternalizzati sono indicati nel prospetto con linea tratteggiata;

area amministrativa e contabile: comprende il personale d'ufficio, cui compete la gestione delle relazioni con il pubblico e le Istituzioni, la responsabilità degli approvvigionamenti, la gestione finanziaria dell'Ente, la tenuta della contabilità, la gestione giuridica ed economica del personale.

Personale dipendente, collaboratori e contratti in outsourcing

Con riferimento al personale dipendente si segnala che l'Ente ha adottato apposite procedure e piani relativamente:

- al rispetto delle pari opportunità per l'accesso alle diverse posizioni lavorative e nei percorsi di avanzamento delle carriere;
- alla politica relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, agli impegni assunti, ai risultati attesi e alla coerenza ai valori dichiarati;
- alla presenza di un piano di welfare aziendale o di incentivazione del personale;
- alla presenza di procedure che favoriscano la conciliazione vita- lavoro.

Di seguito si forniscono alcune informazioni utili a fotografare le dimensioni rilevanti ed a rappresentare le dinamiche avvenute nel corso dell'ultimo anno.

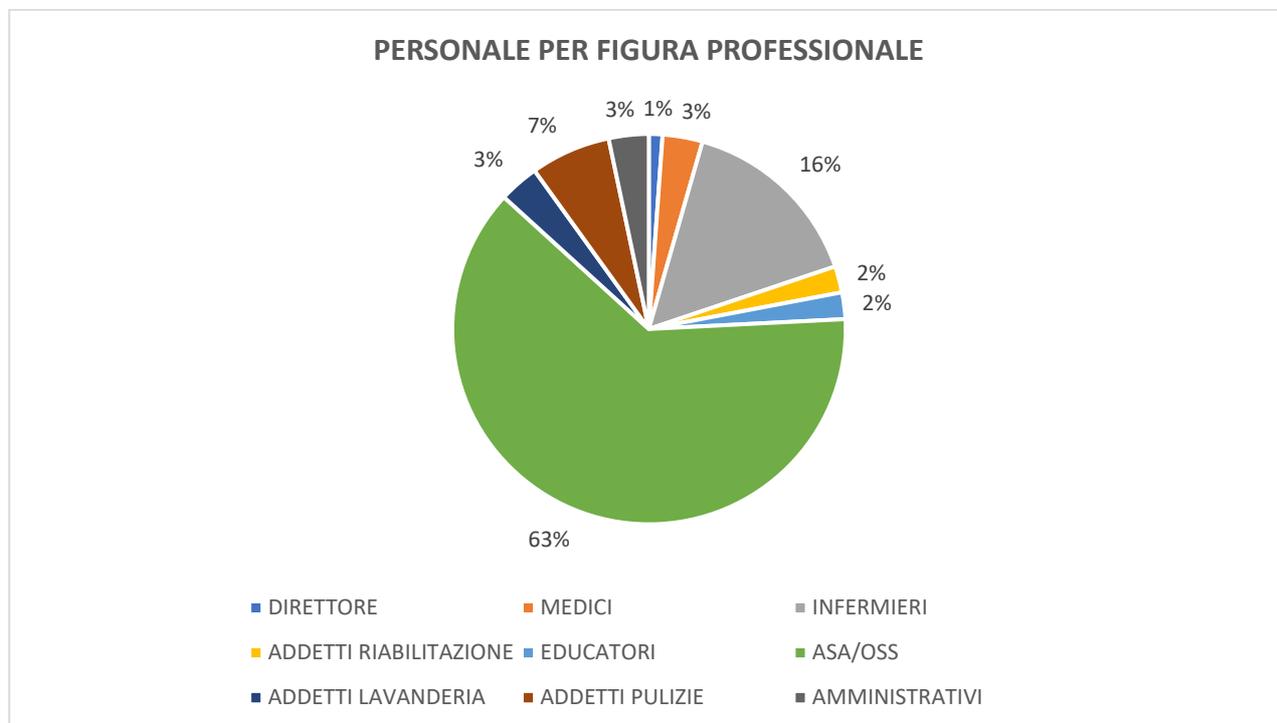
Nel 2023 il numero totale dei collaboratori della Fondazione è stato di 103 unità, delle quali 91 presenti al 31 dicembre.

Per tutto l'anno ha continuato ad operare presso il servizio lavanderia, una persona in carico ai Servizi Sociali di Ambito, **non conteggiata nella presente tabella**, per un progetto risocializzante di orientamento al lavoro.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023

| TIPOLOGIA DI RISORSA | VOLONTARI | DIPENDENTI | COLLABORATORI ESTERNI | TOTALE |
|--|-----------|------------|-----------------------|-----------|
| DIRETTORE | 0 | 1 | 0 | 1 |
| MEDICI | 0 | 0 | 3 | 3 |
| INFERMIERI | 0 | 11 | 3 | 14 |
| FISIOTERAPISTI/ADDETTI ALLA RIABILITAZIONE | 0 | 2 | 0 | 2 |
| EDUCATORI/ANIMATORI | 0 | 2 | 0 | 2 |
| ASA/OSS | 0 | 57 | 0 | 57 |
| ADDETTI ALLA LAVANDERIA | 0 | 3 | 0 | 3 |
| ADDETTI ALLE PULIZIE | 0 | 6 | 0 | 6 |
| AMMINISTRATIVI | 0 | 3 | 0 | 3 |
| TOTALE | 0 | 85 | 6 | 91 |

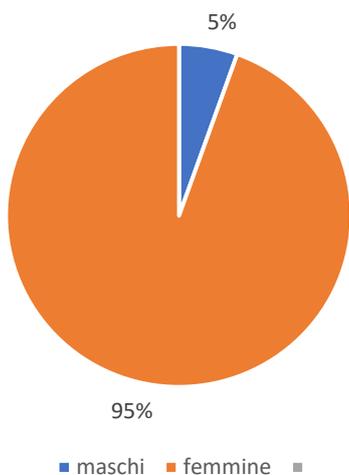
N.B. Le percentuali di tutti i grafici sono arrotondate per eccesso o per difetto all'unità più vicina. Tutti i dati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2023.



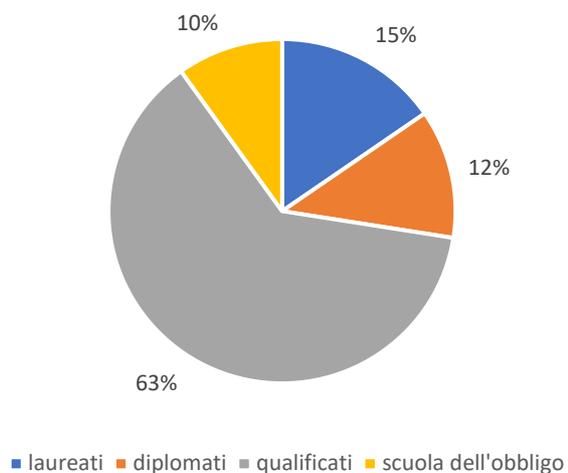
Per motivi organizzativi la Fondazione ha scelto di affidare in outsourcing il servizio di ristorazione (per questo motivo non appaiono tra i dipendenti gli addetti al servizio cucina). I contratti di esternalizzazione prevedono comunque una sorveglianza mirata sui servizi erogati, in modo tale da garantire un elevato standard qualitativo e la massima soddisfazione da parte degli utenti.

| TIPOLOGIA DI RISORSA | VOLONTARI | DIPENDENTI | COLLABORATORI ESTERNI | TOTALE |
|-----------------------------|-----------|------------|-----------------------|--------|
| UOMINI | 0 | 5 | 0 | 5 |
| DONNE | 0 | 80 | 6 | 86 |
| LAUREATI | 0 | 8 | 6 | 14 |
| DIPLOMATI | 0 | 11 | 0 | 11 |
| CON QUALIFICA PROFESSIONALE | 0 | 57 | 0 | 57 |
| SCUOLA DELL'OBBLIGO | 0 | 9 | 0 | 9 |

PERSONALE PER SESSO

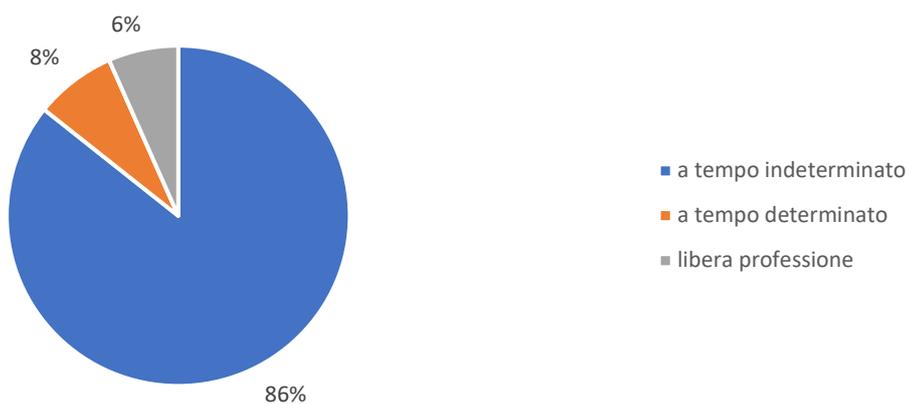


PERSONALE PER SCOLARITA'

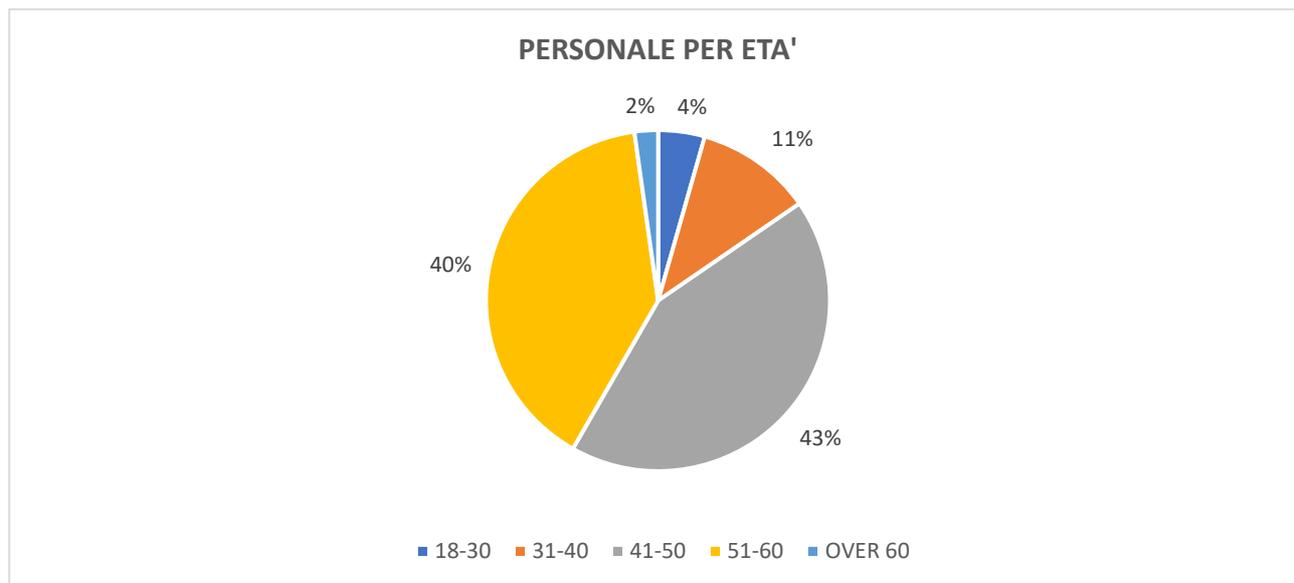


| TIPOLOGIA DI RISORSA | |
|---------------------------------|----|
| PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO | 78 |
| PERSONALE A TEMPO DETERMINATO | 7 |
| LIBERI PROFESSIONISTI | 6 |

PERSONALE PER TIPO DI RAPPORTO



| TIPOLOGIA DI RISORSA | VOLONTARI | DIPENDENTI | COLLABORATORI ESTERNI | TOTALE |
|----------------------|-----------|------------|-----------------------|--------|
| ETA' 18-30 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| ETA' 31-40 | 0 | 9 | 1 | 10 |
| ETA' 41-50 | 0 | 38 | 1 | 39 |
| ETA' 51-60 | 0 | 34 | 2 | 36 |
| ETA' OVER 60 | 0 | 2 | 0 | 2 |

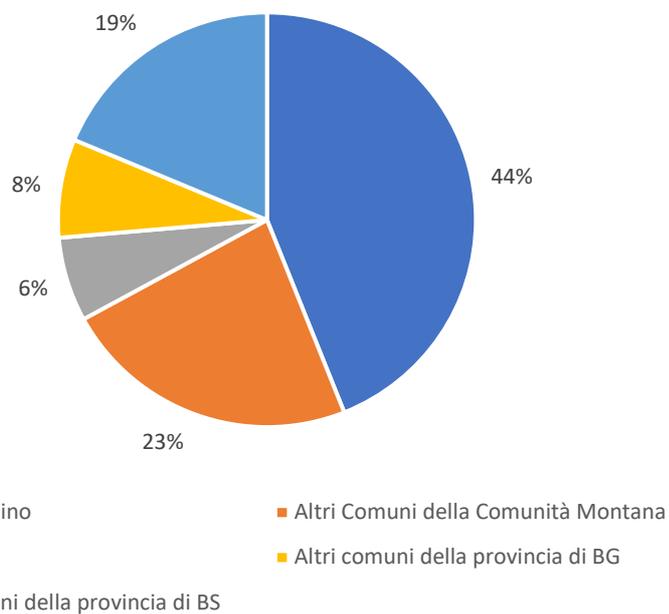


Età media (esclusi i collaboratori esterni) = 48,76 anni

| TIPOLOGIA DI RISORSA | VOLONTARI | DIPENDENTI | COLLABORATORI ESTERNI | TOTALE |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------------------|--------|
| COSTA VOLPINO | 0 | 39 | 1 | 40 |
| LOVERE | 0 | 3 | 0 | 3 |
| SOVERE | 0 | 5 | 0 | 5 |
| ROGNO | 0 | 9 | 0 | 9 |
| CASTRO | 0 | 1 | 0 | 1 |
| SOLTO COLLINA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| PIANICO | 0 | 2 | 0 | 2 |
| PISOGNE | 0 | 4 | 2 | 6 |
| ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA DI BG | 0 | 7 | 0 | 7 |
| ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA DI BS | 0 | 14 | 3 | 17 |

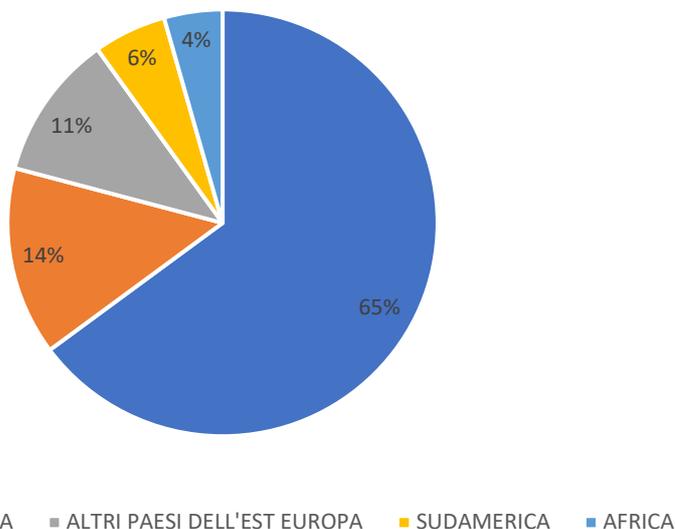
In verde i Comuni dell'Alto Sebino

PERSONALE PER COMUNE DI RESIDENZA



| TIPOLOGIA DI RISORSA | VOLONTARI | DIPENDENTI | COLLABORATORI ESTERNI | TOTALE |
|--------------------------|-----------|------------|-----------------------|--------|
| CITTADINANZA ITALIANA | 0 | 56 | 3 | 59 |
| CITTADINANZA RUMENA | 0 | 11 | 2 | 13 |
| CITTADINANZA ECUADOREGNA | 0 | 2 | 0 | 2 |
| CITTADINANZA BOLIVIANA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA UNGHERESE | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA SERBA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA SENEGALESE | 0 | 2 | 0 | 2 |
| CITTADINANZA RUSSA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA BOSNIACA | 0 | 3 | 0 | 3 |
| CITTADINANZA UCRAINA | 0 | 3 | 0 | 3 |
| CITTADINANZA MAROCCHINA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA TUNISINA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA ALBANESE | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA BRASILIANA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| CITTADINANZA NIGERIANA | 0 | 1 | 0 | 1 |

PERSONALE PER NAZIONALITA'



Come si evince dai grafici, l'86% del personale in servizio è impiegato nei processi di erogazione dei servizi assistenziali, con una prevalenza di figure professionali ASA (63%) e infermieri (16%). Tutto il personale di assistenza e cura è in possesso del titolo di studio o di qualifica professionale previsto dal ruolo, con una percentuale di diplomati e laureati del 27%.

la dotazione organica è quasi completamente assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato; il ricorso a contratti a termine avviene solo in caso di sostituzione di dipendenti assenti a vario titolo (malattie, ferie estive programmate, aspettative, ecc).

Il 73% dei collaboratori proviene da uno dei Comuni dell'Ambito Alto Sebino o dal Comune limitrofo di Pisogne. La Fondazione rappresenta quindi un'ottima opportunità di lavoro per la popolazione locale, contribuendo al miglioramento del welfare del territorio.

Dal punto di vista socio-anagrafico, la situazione che caratterizza la Fondazione è analoga a quella di altre realtà del settore socio-sanitario:

- prevalenza di personale femminile;
- progressivo innalzamento dell'età media ed un maggior peso delle fasce di età over 40 (85% del personale di cui il 42% over 50);
- un'importante presenza di operatori non italiani (pari al 35% dei collaboratori totali), con una prevalenza di gruppi nazionali provenienti dall'Est Europa. Si tratta spesso di persone che vivono in Italia da molto tempo, che si sono formate professionalmente o hanno ottenuto il riconoscimento del proprio titolo di studio nel nostro Paese, e che parlano e capiscono correttamente la nostra lingua, condizione indispensabile per l'effettiva integrazione all'interno dell'organizzazione aziendale e per la comunicazione con gli utenti.

Il combinarsi di queste dinamiche conferma il trend iniziato da alcuni anni e rende necessaria una gestione focalizzata su alcuni temi di people management tra cui:

- **interventi di conciliazione vita-lavoro:** in considerazione dell'avanzare dell'età media del personale e dello stress psicofisico causato dal lavoro di assistenza e cura, l'Amministrazione è particolarmente attenta a favorire orari di lavoro part-time, al fine di garantire l'equilibrio tra le esigenze familiari e personali dei propri dipendenti e l'impegno lavorativo; in questo modo si intende generare valore

sociale e garantire il diritto all'invecchiamento attivo, preservando contemporaneamente il bagaglio di esperienza e di buone prassi che i lavoratori più anziani possono trasferire alle nuove generazioni.

- **gestione delle limitazioni fisiche:** per le mansioni di assistenza e cura sono previsti congrui periodi di riposo, turni "personalizzati" con carichi di lavoro ridotti e/o esonero dal lavoro notturno, sulla scorta delle indicazioni del Medico del Lavoro, che annualmente sottopone il personale a sorveglianza sanitaria;
- **interventi di diversity management:** la Fondazione favorisce l'inclusione del personale straniero e l'accettazione delle differenze etniche, culturali e religiose tra i propri collaboratori, al duplice scopo di sopperire alla carenza di candidati italiani attratti dal settore, ma anche di favorire la creatività e l'innovazione, attraverso la contaminazione di esperienze diverse nella cura dell'anziano.

Assenze del personale

Un importante fenomeno gestionale che deve essere monitorato ed analizzato è quello riguardante il c.d. "evento assenze", sia perché la forza lavoro rappresenta il fattore produttivo che maggiormente incide sulla qualità del servizio erogato, sia perché il costo del personale è la principale voce di spesa nel bilancio della Fondazione.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli ultimi 3 anni per tipologia di assenza:

| FIGURA PROFESSIONALE | GIORNATE ASSENZA MALATTIA | GIORNATE ASSENZA INFORTUNIO | GIORNATE ASSENZE TOTALI |
|------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Personale ASA/OSS | 298 | 64 | 362 |
| Personale infermieristico | 391 | 0 | 391 |
| Fisioterapisti | 0 | 0 | 0 |
| Animatori / Educatori | 18 | 0 | 18 |
| Personale addetto lavanderia | 19 | 0 | 19 |
| Personale addetto pulizie | 33 | 0 | 33 |
| Personale amministrativo/direttivo | 5 | 0 | 5 |
| TOTALE 2023 | 764 | 64 | 828 |
| DATO 2022 | 771 | 93 | 871 |
| DATO 2021 **** | 1662 | 229 | 1891 |

| FIGURA PROFESSIONALE | DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI MALATTIA | DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI INFORTUNIO | DIPENDENTI TOTALI |
|------------------------------------|--|--|-------------------|
| Personale ASA/OSS | 20 | 1 | 21 |
| Personale infermieristico | 9 | 0 | 9 |
| Fisioterapisti | 0 | 0 | 0 |
| Animatori / Educatori | 2 | 0 | 2 |
| Personale addetto lavanderia | 1 | 0 | 1 |
| Personale addetto pulizie | 2 | 0 | 2 |
| Personale amministrativo/direttivo | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE 2023 | 35 | 1 | 36 |
| DATO 2022 | 52 | 4 | 56 |
| DATO 2021 | 47 | 6 | 53 |

*** Sul dato 2021 hanno inciso pesantemente le assenze dovute al personale che ha contratto il Covid- 19

| Tipologia di assenza | Giornate di assenza | Numero dipendenti |
|--|---------------------|-------------------|
| Maternità obbligatoria | 0 | 0 |
| Maternità facoltativa | 98 | 1 |
| Congedo matrimoniale | 15 | 1 |
| Permessi giornalieri per assistenza a familiari COVID (L. 104) | 0 | 0 |
| Permessi giornalieri per assistenza ai disabili (L. 104) | 122 | 5 |
| Congedo biennale per assistenza ai disabili (L. 104) | 351 | 1 |
| Donazione sangue | 1 | 1 |
| Lutto | 21 | 7 |
| Permessi retribuiti | 11 | 7 |
| Permesso sindacale | 2 | 1 |
| Aspettativa senza assegni | 189 | 2 |
| Congedo parentale non retribuito | 21 | 1 |
| TOTALE 2023 | 831 | 27 |
| DATO 2022 | 588 | 14 |
| DATO 2021 | 593 | 19 |

Come si evince dai dati, le giornate di assenza del personale per malattia/infortunio in senso assoluto sono leggermente diminuite rispetto al 2022, mentre in rapporto al n° di dipendenti che ne hanno usufruito sono passate da 16,75 pro-capite a 23,66 pro-capite.

Sono invece in costante incremento altre assenze previste e garantite dalle norme di Legge e di contratto per la tutela della maternità (astensione facoltativa, permessi per malattia dei figli, riduzione oraria per allattamento, congedi parentali ecc.) e soprattutto per l'assistenza ai disabili (Legge 104/1992).

Il dato è in ogni caso in linea con il quadro anagrafico precedentemente descritto (prevalenza di personale femminile, con età media di circa 49 anni e ruolo di madri o care-giver al di fuori del contesto lavorativo).

Per far fronte ad assenze particolarmente lunghe per patologie gravi (dei dipendenti o della loro famiglia anagrafica) è stata istituita già da alcuni anni, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Aziendali e Territoriali, la "Banca Etica Solidale", attraverso la quale i lavoratori possono cedere ai colleghi che rischiano di restare senza stipendio o di perdere il posto di lavoro, ore di ferie o di ROL su base volontaria.

Ulteriori informazioni relative ai dipendenti

Al personale viene applicato, dal gennaio 2004, il Contratto Nazionale di Lavoro Uneba.

I dipendenti che erano già in servizio alla data di privatizzazione della Fondazione, hanno invece optato per la conservazione del C.C.N.L. Regioni/Autonomie Locali.

Nel corso dell'esercizio sono definitivamente cessati dal servizio 5 operatori a tempo indeterminato, di cui 2 per pensionamento, 2 per decesso e 1 per dimissioni volontarie.

Nello stesso periodo sono stati assunti 3 dipendenti (n. 1 infermiera, n. 1 fisioterapista e n. 1 addetta alle pulizie) e trasformati a tempo indeterminato i contratti di lavoro di 4 ASA part-time, che erano già in servizio con contratto a termine.

Il rapporto tra retribuzione massima e minima dei lavoratori dipendenti rispetta i limiti di Legge:

| Salario lordo | Euro di competenza*** |
|-------------------------------|--|
| Massimo | 44.790,43 (liv. D5 Enti Locali + Ind. Posizioni organizzative) |
| Minimo | 16.188,76 (liv. 7 Uneba senza anzianità di servizio) |
| Rapporto tra minimo e massimo | 1/2,77 |
| Rapporto legale limite | 1/8 |
| La condizione è verificata | sì |

*** Le cifre sono riferite al rapporto di lavoro a tempo pieno

Compenso agli apicali

La seguente tabella illustra i compensi di competenza e pagati durante l'esercizio 2023 con riferimento alle figure apicali dell'Ente.

| Compensi a | Emolumenti complessivi di competenza |
|---|--------------------------------------|
| CDA | 23.412,00 + contributi |
| Organo di controllo e revisione | 2.746,95 Iva compresa |
| Organismo di Vigilanza D. Lgs. 231/2001 | 2.549,60 Iva compresa |

Le informazioni di cui all'articolo 14 comma 2 del D.lgs. n. 117/2017 costituiscono oggetto di pubblicazione, anche in forma anonima, sul sito internet della Fondazione.

Formazione e aggiornamento

Ogni anno la Fondazione predispone un piano formativo, al fine di coniugare i bisogni del singolo operatore, portatore di una professionalità specifica che va sviluppata e migliorata nel tempo, con i bisogni dell'organizzazione e del contesto di lavoro nel quale la professionalità viene impiegata.

Gli obiettivi formativi riguardano le competenze riconosciute come indispensabili per esercitare adeguatamente i diversi ruoli e migliorare la qualità del servizio erogato.

Sono state individuate le seguenti aree prioritarie di intervento:

- sviluppo delle competenze professionali in ambito sanitario e assistenziale, per rispondere efficacemente alla domanda di assistenza e cura, coerentemente con le linee guida di riferimento e con le innovazioni scientifiche;
- potenziamento delle capacità comunicative e relazionali, necessarie ed affrontare positivamente i rapporti interpersonali con le persone assistite, con i loro familiari e con gli altri operatori;

- Approfondimento di aspetti metodologici e di gestione di casi specifici, mediante periodiche riunioni di équipe;
- Creazione di una cultura attenta alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008) e al benessere psico-fisico dei lavoratori, garantendo il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa;
- Aggiornamento sulla normativa applicabile alle RSA, con particolare riferimento alle disposizioni in materia di assistenza socio-sanitaria, rispetto della privacy, trasparenza amministrativa, lavoro, fiscalità, gestione dei rifiuti e rispetto dell'ambiente.

Mentre negli anni 2020-2022 la formazione si è svolta quasi esclusivamente in modalità e-learning, su tematiche legate allo sviluppo delle competenze professionali e relazionali necessarie alla gestione dell'emergenza Covid (norme di comportamento, gestione delle infezioni in RSA, movimentazione del paziente affetto da Covid, relazione con i caregivers in era Covid), nel 2023 si è registrata la ripresa a pieno regime della formazione in presenza.

Pur mantenendo in calendario alcune tematiche relative alla gestione della pandemia, ci si è maggiormente concentrati sulla formazione/aggiornamento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo:

- la formazione generale e specifica sui rischi presenti in Struttura;
- la formazione di nuovi preposti, con il compito di vigilare sulla corretta esecuzione dell'attività lavorativa, conformemente alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro);
- la formazione di una nuova squadra antincendio, con attestato di competenza rilasciato dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco, e l'aggiornamento di altri operatori già precedentemente formati, al fine di garantire interventi tempestivi e corretti in caso di emergenza incendio;
- l'addestramento di un gruppo di lavoratori all'effettuazione della manovra di emergenza in caso di blocco degli ascensori;
- la formazione/aggiornamento del personale medico e infermieristico sull'uso del defibrillatore.

L'incidenza delle ore di formazione sul totale delle ore lavorate è stata dell'1,76%.

A completamento della parte teorica è stato effettuato l'addestramento sul campo degli operatori di nuova assunzione, per l'apprendimento dei piani di lavoro e del corretto utilizzo delle attrezzature in dotazione.

Customer dipendenti

Anche durante l'anno 2023 è stato somministrato al personale della Fondazione un questionario strutturato per la rilevazione della soddisfazione lavorativa, con l'obiettivo di misurarne lo stato di benessere e la percezione che hanno dell'ambiente di lavoro.

Attraverso l'analisi dei giudizi espressi sugli aspetti gestionali ed organizzativi, sulle relazioni interpersonali, sull'efficacia della comunicazione, sulla valorizzazione professionale, è possibile individuare eventuali criticità organizzative e porre in atto opportune strategie per migliorare lo stato di benessere dei collaboratori, a tutto vantaggio della qualità del servizio offerto.

E' infatti universalmente riconosciuto che un atteggiamento positivo nei confronti del proprio lavoro riduca il tasso di assenteismo ed accresca la fidelizzazione e la creazione di relazioni durature con gli ospiti.

Il questionario è stato distribuito a tutti i collaboratori della Fondazione, regolarmente in servizio nel mese di novembre (in totale 79 dipendenti e 6 libero professionisti). Non sono stati conteggiati gli operatori assenti per malattia, maternità, L. 104 per l'intero periodo.

Alla data di scadenza per la restituzione (15 dicembre) sono pervenuti complessivamente 41 questionari, corrispondenti al 48,2% del personale in servizio. Il dato è leggermente migliorativo rispetto a quelli degli

anni precedenti, e si ritiene abbastanza rappresentativo per fornire spunti di riflessione utili alla definizione di azioni di miglioramento, laddove gli esiti non siano ritenuti soddisfacenti.

Di seguito si riporta la media dei risultati dell'indagine relativa all'anno 2023, comparata con gli esiti dei quattro anni precedenti, secondo una scala di giudizio da 1 a 5, dove 1 significa "per niente soddisfatto" e 5 significa "molto soddisfatto".

| AMBIENTE DI LAVORO | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| E' soddisfatto delle condizioni igieniche e di sicurezza dell'ambiente di lavoro | 4,68 | 4,57 | 4,38 | 4,69 | 4,34 |
| ASPETTI ORGANIZZATIVI E PROFESSIONALI | | | | | |
| Ritiene adeguati gli orari e i turni di lavoro | 4,22 | 4,06 | 4,09 | 4,07 | 4,02 |
| Ritiene adeguati i carichi di lavoro per quantita' e qualita' | 3,73 | 4,03 | 3,84 | 4,69 | 3,42 |
| Ritiene adeguati gli spazi e gli strumenti di lavoro | 4,56 | 4,43 | 4,34 | 4,67 | 4,28 |
| Ritiene adeguata la pianificazione del suo lavoro | 4,22 | 4,14 | 4,00 | 3,86 | 3,77 |
| Ritiene adeguata l'acquisizione di nuove risorse tecnologiche per migliorare i processi di lavoro | 3,82 | 4,00 | 4,11 | 4,07 | 3,98 |
| E' soddisfatto della disponibilita' dell'Ente nei confronti delle sue esigenze personali | 4,12 | 4,42 | 4,41 | 4,28 | 4,11 |
| Ritiene che i dipendenti siano disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione | 3,83 | 4,12 | 4,02 | 3,92 | 4,09 |
| PROCESSO DI COMUNICAZIONE INTERNA | | | | | |
| Ritiene accurate e tempestive le informazioni sugli aspetti organizzativi e gestionali | 4,05 | 4,03 | 4,14 | 3,87 | 3,59 |
| RELAZIONI INTERPERSONALI | | | | | |
| Il rapporto con i suoi colleghi e' causa di disagio e conflittualita'*** | 4,29 | 3,67 | 4,25 | 4,09 | 4,10 |
| Il rapporto con le altre figure professionali e' causa di disagio o conflittualita'*** | 4,24 | 3,76 | 4,04 | 3,76 | 3,57 |
| Vive serenamente la relazione con l'ospite | 4,68 | 4,52 | 4,53 | 4,7 | 4,57 |
| Riesce a instaurare un rapporto di collaborazione con i parenti degli ospiti | 4,12 | 4,21 | 3,53 | 4,04 | 4,04 |
| VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE | | | | | |
| Riceve adeguati stimoli per la sua crescita professionale | 3,46 | 3,43 | 3,65 | 3,57 | 3,84 |

| | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| Nella sua professione trova spazio per proposte e iniziative personali | 3,61 | 3,66 | 3,55 | 3,63 | 3,28 |
| Ritiene che i parenti tengano in adeguata considerazione la sua attività | 3,44 | 3,68 | 3,48 | 3,55 | 4,15 |
| Sente bisogno di formazione e aggiornamento professionale | 2,82 | 3,03 | 2,79 | 3,32 | 3,24 |
| Ritiene che la sua retribuzione sia adeguata | 2,83 | 3,20 | 3,27 | 3,15 | 2,89 |
| E' soddisfatto della sua scelta professionale | 4,58 | 4,57 | 4,23 | 4,6 | 4,55 |
| STILE DELLA LEADERSHIP | | | | | |
| Ritiene che l'amministrazione sappia trovare risposte adeguate e tempestive in caso di criticità | 3,56 | 3,76 | 3,9 | 3,73 | 3,67 |
| Ritiene di ricevere un adeguato riconoscimento quando fa un buon lavoro | 3,22 | 3,97 | 3,8 | 3,54 | 3,32 |
| Percepisce sostegno e comprensione da parte dei superiori | 4,00 | 4,06 | 3,9 | 3,67 | 3,36 |
| Ha l'impressione di essere discriminato sul lavoro** | 4,47 | 4,38 | 4,32 | 4,07 | 3,7 |
| SENSO DI APPARTENENZA | | | | | |
| Nel suo lavoro si sente responsabilizzato | 4,49 | 4,47 | 4,34 | 4,42 | 4,43 |
| Sente un senso di appartenenza alla struttura in cui lavora | 4,48 | 4,38 | 4,15 | 4,40 | 4,11 |
| Complessivamente si ritiene soddisfatto e gratificato dal suo lavoro | 4,38 | 4,09 | 4,30 | 4,15 | 4,04 |

** Le risposte a queste domande vanno lette in senso contrario 1 = molto 5 = per niente

I risultati emersi non evidenziano particolari criticità, fatta eccezione per l'area relativa alla valorizzazione professionale (adeguatezza degli stipendi, possibilità di crescita professionale, riconoscimento del lavoro svolto). L'Amministrazione si augura che la contrattazione collettiva si adoperi per il riconoscimento, sia a livello economico che di percorsi di carriera, di stipendi equiparabili a quelli del personale ospedaliero, anche al fine di scongiurare la migrazione del proprio personale verso il settore pubblico.

A livello aziendale si intende far leva sulla contrattazione di 2° livello, prevedendo, se le risorse economiche lo consentiranno, superminimi o premi individuali (anche sottoforma di welfare aziendale) in linea con il principio del riconoscimento della meritocrazia, del valore e della qualità del lavoro.

E' comunque gratificante il fatto che la quasi totalità degli interlocutori si ritenga pienamente soddisfatta di lavorare in questa RSA e si senta, almeno in parte, responsabile del buon funzionamento della Struttura. Il senso di appartenenza, l'identificazione nei valori comuni e il coinvolgimento emotivo sono fattori indispensabili per il miglioramento del servizio offerto.

Il volontariato

La struttura ha consolidato nel corso degli anni una preziosa collaborazione con un gruppo di volontari, regolarmente iscritti nell'apposito registro e coperti da idonea polizza assicurativa, che opera in modo coordinato con il personale dell'Ente.

I volontari provengono in maggioranza dal Comune di Costa Volpino e dai Comuni limitrofi.

Dopo la pausa dovuta alla necessità di mantenere il distanziamento sociale, in periodo di emergenza pandemica, già dal 2022 è ricominciata l'attività dei volontari "in presenza", dapprima con la sola funzione di controllo dei green-pass e sorveglianza degli accessi, poi con impiego in attività di animazione e di socializzazione (organizzazione della tombola, organizzazione di feste, lavori di bricolage, lettura e commento del giornale) o in attività di supporto (accompagnamento alle funzioni religiose, trasporto carrozzine, consegna prelievi in laboratorio, cura del giardino, assistenza alla parrucchiera, rammendi ecc.).

Durante l'anno hanno operato assiduamente circa una ventina di volontari.

Chiunque intendesse dedicare il proprio tempo a favore degli anziani della Casa di Riposo può contattare la direzione all'indirizzo mail: direzione@contessisangalli.it o presentarsi direttamente in Struttura per un colloquio con il Direttore.

Rimborsi spese ai volontari

I volontari operano a titolo assolutamente gratuito, con il solo rimborso delle spese vive sostenute, idoneamente documentate tramite scontrini fiscali, ricevute di pagamento, tickets di parcheggio, pedaggi ecc.

Tirocini, stages, inserimenti lavorativi e lavori di pubblica utilità.

La Fondazione è da sempre disponibile ad accogliere tirocini provenienti da diverse realtà formative: dall'università, alle Scuole Superiori, fino a corsi di qualifica organizzati dagli Enti di formazione professionale riconosciuti dalla Regione. Oltre a un doveroso impegno verso il territorio, l'accoglienza dei tirocini è un importante veicolo di promozione verso i futuri professionisti, che possono rapportarsi con il mondo del lavoro, acquisendo competenze e saperi dal confronto con chi quotidianamente opera in campo assistenziale e sanitario.

In particolare, nel 2023 sono stati accolti:

- n. 1 studente dell'Università di Brescia – Facoltà di Scienze Politiche e Sociali- in attività di pre-tirocinio;
- n. 2 tirocinanti del coro OSS e n. 1 tirocinante del corso ASA organizzati dalla Società Cornucopia di Breno; (Breno;)
- n. 1 tirocinante del corso OSS organizzato dall'Azienda Bergamasca di Formazione di Bergamo;
- n. 4 tirocinanti del corso di qualifica ASA organizzato dal Patronato S. Vincenzo di Endine Gaiano;
- n. 2 studenti in alternanza scuola-lavoro del Liceo delle Scienze Umane "Camillo Golgi" di Breno;
- n. 1 soggetto in tirocinio finalizzato all'autonomia e all'inclusione sociale, inserito su richiesta dell'ASST di Bergamo Est – Ambulatorio psichiatrico di Lovere;

Nell'ottica di valorizzare la reale integrazione nella società dei soggetti più fragili la Fondazione, a partire dall'anno 2023, ha dato la propria disponibilità allo svolgimento presso l'Ente di prestazioni di lavoro di pubblica utilità. Si tratta di casi in cui gli imputati di reati di minore gravità, in presenza di determinati presupposti, hanno chiesto ed ottenuto la sospensione del procedimento penale con la "messa alla prova", che comporta tra l'altro lo svolgimento di attività di volontariato a rilievo sociale. Nel corso dell'anno sono state accolte due persone, che al termine del periodo di attività, hanno potuto estinguere il procedimento penale, di fatto riabilitandosi di fronte alla società.

A5] OBIETTIVI E ATTIVITA'

A.5.1 Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse attività.

| | Informazione richiesta | Informazione fornita |
|-------|--|---|
| A 5.a | Scheda sintetica dei servizi erogati dalla Fondazione | La Fondazione svolge attività di interesse generale prevalentemente nell'ambito dell'assistenza sociale e dell'assistenza socio sanitaria; l'attività è svolta attraverso la gestione della RSA situata a Costa Volpino (BG), la cui capienza massima è di n. 86 posti letto, dei quali 80 contrattualizzati e 6 accreditati |
| A 5.b | Breve descrizione dei destinatari dei servizi e descrizione dei criteri di selezione | I destinatari dei nostri servizi sono utenti anziani o persone fragili, normalmente non autosufficienti, affetti da patologie adeguatamente assistibili in RSA. |
| A 5.c | Breve descrizione dei servizi di assistenza erogati agli anziani | Il Pensionato Contessi-Sangalli offre ai propri ospiti i seguenti servizi: <ul style="list-style-type: none"> - assistenza medica sulle 24 ore, con presenza effettiva del medico in Struttura, dal lunedì al venerdì, e reperibilità notturna, prefestiva e festiva; - assistenza infermieristica sulle 24 ore; - fisioterapia individuale e/o di gruppo e terapie fisiche (elettroterapia, magnetoterapia, ultrasuonoterapia), secondo indicazioni mediche, sulla base del Piano di Riabilitazione individuale predisposto per ogni utente; - animazione individuale e/o di gruppo, per la prevenzione del disagio e del decadimento psico-fisico e la riattivazione/mantenimento delle funzioni cognitive, in base al Piano Educativo individuale, elaborato per ogni utente; - servizio di assistenza, igiene e cura della persona; - servizio di pulizia della camera e cambio della biancheria; - servizio di ristorazione, con menù settimanali a rotazione e possibilità di personalizzazione della dieta, in base alle indicazioni mediche; - servizio lavanderia. - servizio parrucchiere/barbiere - assistenza religiosa |

La percentuale di saturazione degli 86 posti letto disponibili si attesta al 98,99%. Tra i posti letto a contratto, per i quali è prevista la contribuzione regionale, è stata persa una sola giornata.

I tempi medi di turn-over tra una dimissione e un nuovo ingresso si sono attestati a 7,48 giorni.

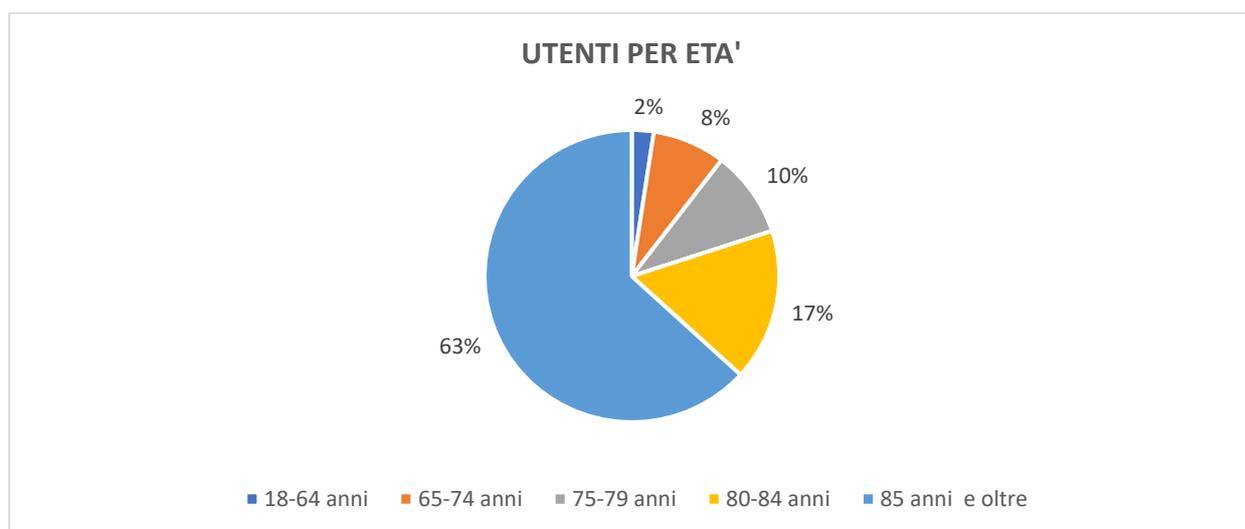
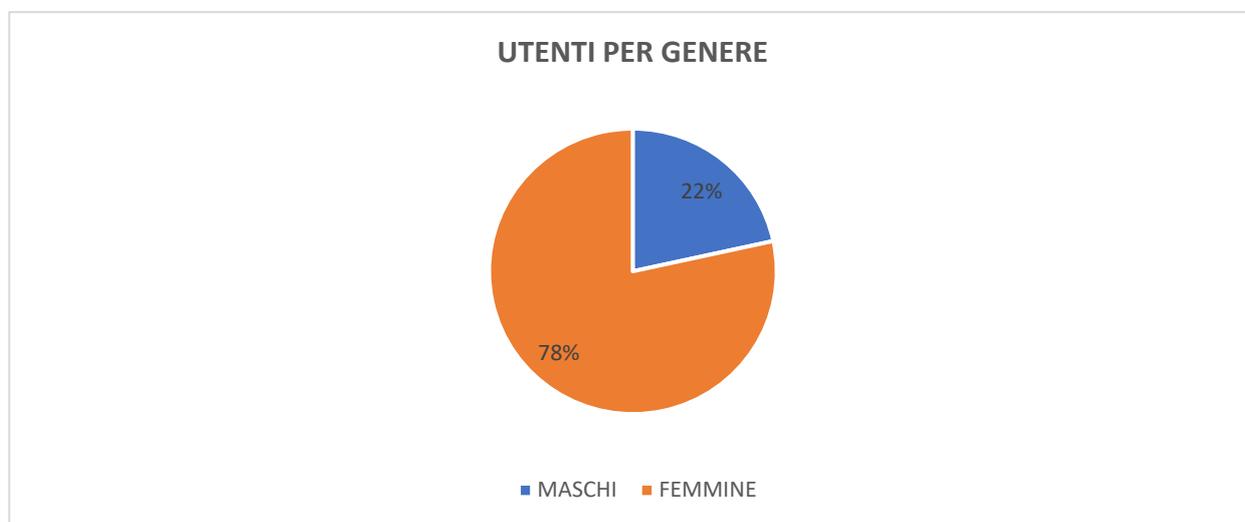
| SERVIZIO RSA | POSTI | MASSIMO GIORNI RENDICONTABILI | GIORNI RENDICONTATI | TASSO DI COPERTURA % |
|-------------------|-------|-------------------------------|---------------------|----------------------|
| POSTI A CONTRATTO | 80 | 29.200 | 29.199 | 99,99% |
| POSTI ACCREDITATI | 6 | 2.190 | 1.877 | 85,70% |
| TOTALE | 86 | 31.390 | 31.076 | 98,99% |

A.5.2 beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi.

Durante l'anno la Fondazione ha accolto complessivamente 125 ospiti.

Le seguenti tabelle illustrano alcune informazioni essenziali in merito agli Ospiti/utenti della Fondazione per l'anno 2023.

| A.5.g. Distinzione Ospiti, età, sesso | Utenti | Uomini | Donne |
|---------------------------------------|--------|--------|-------|
| 18-64 ANNI | 3 | 2 | 1 |
| 65-74 ANNI | 10 | 5 | 5 |
| 75-79 ANNI | 12 | 5 | 7 |
| 80-84 ANNI | 21 | 4 | 17 |
| 85 ANNI E OLTRE | 79 | 11 | 68 |
| TOTALE | 125 | 27 | 98 |



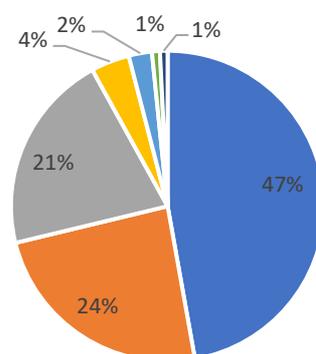
Attrattività dell'attività di RSA

| | |
|------------------------|--|
| Informazione richiesta | Informazione fornita |
| | <i>(Verifica del grado di attrattività della Fondazione)</i> |

| Ospiti per area di provenienza | |
|------------------------------------|----|
| COSTA VOLPINO | 59 |
| CASTRO | 4 |
| FONTENO | 2 |
| LOVERE | 14 |
| PIANICO | 3 |
| RIVA DI SOLTO | 1 |
| ROGNO | 5 |
| SOVERE | 1 |
| ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA DI BG | 26 |
| ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA DI BS | 5 |
| MILANO E HINTERLAND MILANESE | 3 |
| PROVINCIA DI CREMONA | 1 |
| PROVINCIA DI PAVIA | 1 |

In verde i Comuni dell'Ambito Alto Sebino

OSPITI PER AREA DI PROVENIENZA



- Costa Volpino
- Altri Comuni della Comunità Montana
- Altri Comuni della provincia di BG
- Altri Comuni della provincia di BS
- Milano e hinterland
- Cremona
- Pavia

Come si evince dai grafici il 78% degli ospiti accolti è di sesso femminile.

Il 47% degli utenti proviene dal Comune di Costa Volpino, sede della RSA, ed il 71% fa capo all'ambito della ex Comunità Montana Alto Sebino.

Un ulteriore 21% degli utenti proviene da altri Comuni della nostra Provincia.

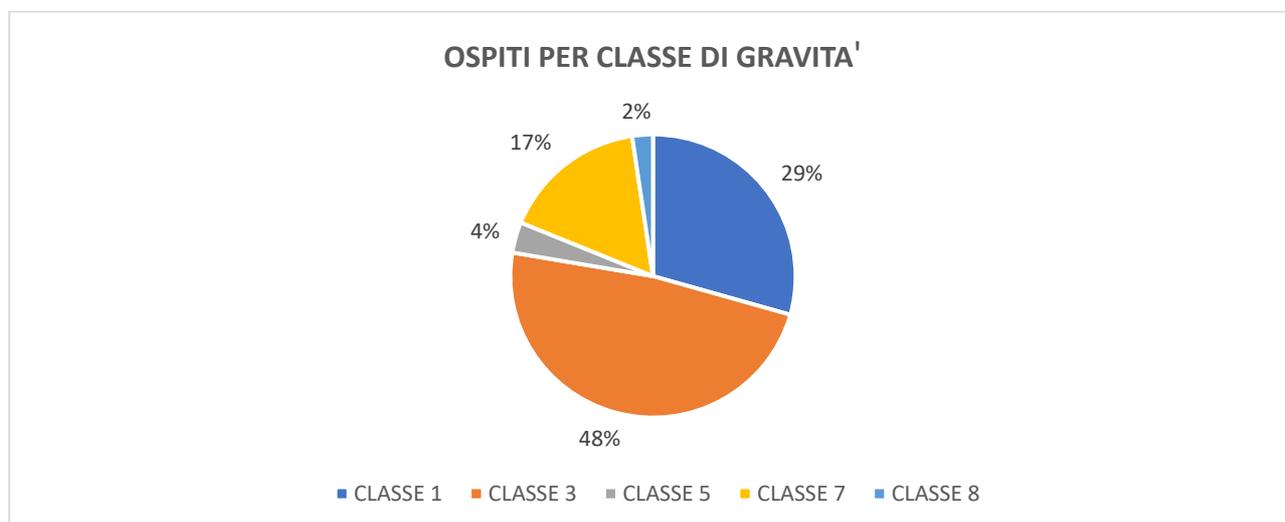
La RSA è comunque punto di riferimento per un territorio molto più ampio, che comprende anche le provincie confinanti (Brescia e Milano), con l'unica eccezione di due ospiti provenienti rispettivamente dalla provincia di Cremona e dalla provincia di Pavia, trasferiti per motivi di avvicinamento ai familiari. Ciò conferma l'attrattiva della nostra offerta anche in termini di rapporto qualità/prezzo.

La fascia d'età prevalente è quella che va dagli 80 anni in su e comprende l'80% degli utenti accolti. L'età media degli assistiti si attesta a 83,67 anni.

L'allungamento della vita e le migliori condizioni igienico-sanitarie fanno sì che le persone conservino per più tempo la propria autonomia e accedano alla RSA in età molto avanzata, quando le pluripatologie non permettono più un'assistenza adeguata al proprio domicilio.

Proprio a causa delle condizioni sanitarie sempre più gravi degli utenti accolti, i tempi medi di permanenza in RSA sono in costante diminuzione. Il dato relativo agli ospiti del 2023 si attesta ad 835 giorni (pari a 2 anni 3 mesi e 15 giorni), ma è parzialmente falsato dalla presenza di due ospiti "storiche", con oltre venti anni di soggiorno presso la RSA, che sono recentemente venute a mancare.

| A5.g Distinzione ospiti per classe di gravità | Utenti al 31/12/2023 | Di cui SOLVENTI | Uomini | Donne |
|---|----------------------|-----------------|--------|-------|
| Classe 1 | 25 | 1 | 5 | 20 |
| Classe 2 | == | | == | == |
| Classe 3 | 41 | 2 | 8 | 33 |
| Classe 4 | == | | == | == |
| Classe 5 | 3 | 1 | == | 3 |
| Classe 6 | == | | == | == |
| Classe 7 | 14 | 1 | 6 | 8 |
| Classe 8 | 2 | | 1 | 1 |



Ad ogni ospite è attribuita una classe SOSIA di gravità, determinata da un software che Regione Lombardia ha messo a disposizione delle R.S.A. del territorio per riassumere le problematiche assistenziali degli utenti, secondo un sistema che li classifica, suddividendoli in 8 categorie di fragilità, dalla più grave alla meno grave. Per la valutazione dei profili assistenziali e sanitari di ciascun ospite vengono utilizzate, come richiesto dalla normativa regionale, schede di valutazione e batterie di test che delineano il livello di autonomia nella deambulazione, nell'igiene personale e nell'alimentazione, il grado di compromissione delle funzioni cognitive e del comportamento e il quadro complessivo delle patologie in atto.

I test vengono ripetuti di norma ogni 6 mesi, e ogni qualvolta si verifichi un cambiamento significativo della condizione sanitaria, sociale o psicologica dell'anziano. La classe dell'ospite può dunque variare in corso d'anno per peggioramento o miglioramento della situazione complessiva.

Il tipo di bisogno preso in carico evidenzia una situazione sostanzialmente sovrapponibile a quella degli scorsi anni, con una prevalenza delle classi "più impegnative" dal punto di vista assistenziale (77% degli ospiti in classe 1 o 3).

Ad ogni classe di gravità e **per i soli ospiti a contratto** è associata una tariffa giornaliera a carico del Fondo Sanitario Regionale, a parziale copertura della spesa sanitaria sostenuta per il soggiorno in RSA.

Le tariffe per il 2023 sono riportate nel seguente prospetto:

| Tariffe a carico del FSR | Anno 2023 |
|--------------------------|-----------|
| CLASSE 1 E 2 | 53,40 |
| CLASSE 3, 4 , 5 E 6 | 42,50 |
| CLASSE 7 E 8 | 31,60 |

Domanda d'ingresso

La domanda d'ingresso va presentata alla Fondazione utilizzando il modulo unico, elaborato in collaborazione con l'ATS di Bergamo e valido per tutte le RSA della Provincia, scaricabile dal sito internet della Fondazione: www.contessisangalli.it

La domanda può essere trasmessa per posta elettronica all'indirizzo e-mail: direzione@contessisangalli.it o consegnata direttamente all'Ufficio Amministrativo della Fondazione.

Ad ogni domanda è attribuito un punteggio, che determina la collocazione in lista d'attesa, tenendo conto:

- della residenza dell'ospite (i residenti nel Comune di Costa Volpino hanno priorità d'ingresso);
- di eventuale urgenza socio-sanitaria, segnalata dai Servizi Sociali di Ambito;
- dell'ordine cronologico di presentazione della domanda.

La domanda d'ingresso è corredata di scheda sanitaria, da compilarsi a cura del Medico di Medicina Generale dell'interessato, o dal medico di struttura presso la quale lo stesso è accolto al momento della presentazione (medico ospedaliero, medico di altra struttura socio-sanitaria o di riabilitazione).

La scheda sanitaria deve essere aggiornata, trascorsi 12 mesi dall'inserimento in lista d'attesa.

Qualora l'utente presenti patologie non adeguatamente assistibili in RSA, la domanda può essere rifiutata ad insindacabile giudizio della Direzione Sanitaria.

| A5.l Numero di richieste ricevute | A 5.1 Numero di Ammissioni | A 5. Numero di dimissioni | Motivo della dimissione | A5.m N. di domande in lista d' attesa al 31/12/2023 |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|---|
| 368** | 42 | 31 | Decesso in RSA | 67 |
| | | 5 | Decesso in ospedale | |
| | | 1 | Trasferito in altra RSA | |
| | | 2 | Trasferito in hospice | |
| | | 1 | Rientro al domicilio | |
| TOTALE | 42 | 40 | | 67 |

** La lista d'attesa è gestita tramite un software messo a disposizione dall'Ats di Bergamo, che accoglie le domande presentate a tutte le RSA della Provincia. Qualora un utente abbia presentato domanda in più strutture, nel momento in cui lo stesso non necessiti più del posto (perché accolto in altra Struttura, per decesso, per mancato rinnovo della documentazione sanitaria) lo stesso viene eliminato dalla lista d'attesa in tempo reale.

Ulteriori informazioni relative all'assistenza erogata

Patologie principali

Come già accennato la Struttura accoglie utenti affetti da patologie croniche, tra le quali è preponderante la demenza senile, a volte accompagnata da disturbi del comportamento, molto spesso associata ad altre patologie prevalenti, anche in forma grave, a carico del sistema muscolo-scheletrico, dell'apparato genito-urinario, delle vie respiratorie, dell'apparato cardio-vascolare e dell'apparato gastro-intestinale.

L'elevata percentuale di anziani affetti da decadimento cognitivo ha indotto la Fondazione ad intraprendere nel tempo attività innovative specificamente rivolte a questi utenti, tra cui la pet therapy, che è finalmente ripresa nell'anno 2023, la doll therapy e la riabilitazione cognitiva informale.

La Fondazione gestisce anche ospiti con nutrizione artificiale totale (enterale o parenterale), in forma temporanea o permanente, e in ossigenoterapia continuativa.

La percentuale di decubiti di grado severo è estremamente limitata, e nella maggioranza dei casi relativa a pazienti che rientrano in R.S.A. dopo periodi più o meno lunghi di degenza ospedaliera.

Sono in atto specifici protocolli per la valutazione dello stato nutrizionale e dell'idratazione e per la gestione del dolore.

In fase di fine vita vengono garantite le cure palliative.

Standard assistenziali garantiti

Tutte le attività sanitarie ed assistenziali sono vincolate a precisi requisiti di accreditamento, e sono sottoposte a controlli ed ispezioni da parte del servizio di vigilanza dell'Azienda Sanitaria Territoriale, che verifica la congruità delle prestazioni garantite, dei tempi di assistenza e delle modalità di erogazione del servizio.

Nello specifico la normativa regionale prevede uno standard minimo di assistenza di personale socio-sanitario di 901 minuti/settimanali per ogni ospite accreditato e a contratto e n. 750 minuti settimanali per ogni ospite solo accreditato.

Con riferimento agli utenti accoglibili nel 2023 lo standard settimanale è così calcolato:

| Numero ospiti | Tipologia | Giornate teoriche | Standard dovuto |
|---------------|--------------------|-------------------|------------------------|
| 80 | Ospiti a contratto | 29.200 | 1.202 ore/sett. |
| 6 | Ospiti accreditati | 2.190 | 75 ore/sett. |
| 86 | | 31.390 | 1.277 ore/sett. |

Di seguito le ore di servizio effettivo erogate, suddivise per profilo professionale

| Medici | Infermieri | Personale ASA | Fisioterapisti | Educatori | Totale ore |
|---------|------------|---------------|----------------|-----------|------------|
| 2.228,5 | 15.435,5 | 65.317 | 1.902,5 | 1.761,5 | 86.645 |

Media settimanale 1661,46 ore + 30,11 % rispetto allo standard dovuto

N.B. Gli standard regionali in vigore sono stati definiti oltre 20 anni fa, quando l'utenza tipica delle RSA presentava caratteristiche molto diverse rispetto a quella attuale (ospiti in età molto avanzata, contraddistinti spesso da totale dipendenza, pluripatologici e con frequente compromissione della sfera cognitiva). Ad oggi tali standard risultano assolutamente inadeguati alla complessità clinico assistenziale degli utenti accolti, e alla necessità di dare risposte adeguate sia in ambito sanitario e terapeutico, che dal punto di vista dello sviluppo delle relazioni e delle abilità residue, nell'ottica di una presa in carico globale di ciascun assistito, che tenga conto dei suoi bisogni specifici e delle sue aspettative, attraverso Piani di assistenza personalizzati.

A.5.3. Obiettivi programmati e raggiungimento o mancato raggiungimento degli stessi.

Ai fini del miglioramento continuo dei propri servizi e dei processi di lavoro, la Fondazione adotta quale strategia fondamentale l'implementazione di una efficace politica per la qualità.

In quest'ottica, tra le azioni intraprese vi è l'impiego, al proprio interno, di un Sistema Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015, con l'obiettivo di garantire la massima soddisfazione dell'utente e delle risorse interne (lavoratori e collaboratori). Tutte le attività e i processi di lavoro vengono verificati annualmente da un organismo certificatore, terzo ed indipendente, che all'esito positivo dell'audit, rilascia la certificazione di Qualità. L'attuale Certificato è valido fino al 14 marzo 2025.

In conformità con la politica per la Qualità, La Direzione aziendale stabilisce ogni anno, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, entro la fine del mese di marzo, gli obiettivi che intende perseguire, definendo indicatori misurabili e verificabili, e valutando nel tempo l'efficacia delle azioni messe in atto.

La Direzione si impegna a condividere gli obiettivi con tutto il personale, promuovendone la partecipazione e il coinvolgimento, conscia che lavorare in un ambiente aperto alla collaborazione e al confronto sia fondamentale per la crescita dell'Organizzazione stessa.

Di seguito si riportano i dati relativi alla programmazione per l'anno 2023 e la valutazione dei risultati conseguiti.

| Obiettivi e indicatori anno 2023 e programmazione anno 2024 da valutare nel prossimo Bilancio Sociale | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|
| | OBIETTIVO 2023 | RISULTATO CONSEGUITO | PROGRAMMATO 2024 |
| Obiettivi generali | | | |
| Media annua attesa ingresso (calcolata sugli ospiti accolti nell'anno) | 75 giorni | 73,43 | 75 giorni |
| Permanenza media | 815 giorni | 835 giorni | 835 giorni |
| Tempi medi di turn-over | 10 giorni | 7,48 | 6,5 giorni |
| N. ospiti deceduti in corso d'anno con permanenza < 365 giorni | | | Prima rilevazione |
| Dimissioni per accesso ad altra RSA | < 5 | 3 | < 5 |
| Percentuale saturazione dei posti letto accreditati | > 99 | 99,99 | > 99 |
| Percentuale decessi in struttura su totale decessi | > 85 | 86,11 | > 85 |
| Percentuale ricoveri ospedalieri su tot. giornate di occupazione posto letto | < 1 | 0,99 | < 1 |
| Affidabilità fornitori (su una scala da 1 a 3) | > 2 | 2,61 | > 2 |
| Non conformità rilevate ai fornitori | Max. 2 | 1 | Max. 2 |
| Ore di assenza del personale | Max. 5.000 | 3.503,5 | Max. 4.000 |
| Percentuale di turn-over del personale | Max. 5 | 6,1 | Max. 5 |
| Obiettivi economico-finanziari | | | |
| Retta media applicata | 64,15 € | 64,03 € | 65,5 € |
| Contributo medio da Fondo Sanitario Regionale | 43,70 € | 43,5 € | 44,50 € |
| Spesa pro-capite ristorazione/ giorno | 9,20 € | 9,28 € | 9,28 € |
| Spesa pro-capite presidi assorbenti/giorno (solo ospiti accreditati) | 1,30 € | 1,12 € | 1,20 € |
| Spesa pro-capite farmaci e parafarmaci /giorno (solo ospiti accreditati) | 2,5 € | 2,72 € | 1,73 € |
| Spesa pro-capite ossigeno medicale /giorno (solo ospiti accreditati) | 0,85 € | 0,54 € | 0,60 € |
| Spesa pro-capite nutrizione sostitutiva /giorno | 0,35 € | 0,21 € | 0,35 € |
| Spesa pro-capite presidi medico chirurgici /giorno | 0,40 € | 0,40 € | 0,42 € |
| Obiettivi di appropriatezza assistenziale | | | |
| Minutaggio medio/sett. assistenziale pro-capite | 1180 | 1.159,38 | 1.180 |
| Minutaggio medio/sett. Personale medico pro-capite | 30 | 29,82 | 27 |
| Minutaggio medio/sett. personale infermieristico pro-capite | 210 | 206,54 | 200 |
| Minutaggio medio/sett. personale Asa pro-capite | 880 | 873,99 | 893 |
| Minutaggio medio/sett. personale di riabilitazione pro-capite | 30 | 25,46 | 30 |
| Minutaggio medio/sett. personale socio-educativo pro-capite | 30 | 23,57 | 30 |
| Percentuale di operatori specializzati (mix professionale) | 25 | 24,62 | 25 |

| | | | |
|--|-----------|------------------|---|
| Percentuale ospiti con piaghe da decubito | < 20 | 18,40 | < 20 |
| Percentuale ospiti con Progetto Individuale entro 30 gg. dall'ingresso | 100 | 100 | 100 |
| Percentuale ospiti con Piano di Assistenza Individuale | 100 | 100 | 100 |
| Percentuale piaghe da decubito insorte in RSA | < 90 | 91,02 | < 90 |
| Evidenza informazione sulla progettazione ai familiari | 100 | 100 | 100 |
| Percentuale di parenti che partecipano al PAI (solo in caso di riapertura degli accessi) | 30 | Attività sospesa | 25 |
| Percentuale ospiti con rivalutazione periodica semestrale | 100 | 100 | 100 |
| Percentuale trattamento piaghe con esito positivo | > 65 | 69,56 | > 65 |
| Percentuale cadute | < 25 | 23,2 | < 25 |
| Percentuale cadute con esiti gravi (ospite non più deambulante) | Max. 3 | 0 | Max. 3 |
| Percentuale utilizzo mezzi di contenzione (escluse sponde al letto) | Max. 75 | 82,46 | Max. 80 |
| Percentuale trattamento del dolore con esito positivo | > 90 | 98,32 | > 90 |
| Percentuale ospiti a rischio malnutrizione/disidratazione | < 60 | 60,19 | < 60 |
| Frequenza in giorni del bagno completo | < 15 | 12 giorni | < 15 |
| Percentuale ospiti con catetere permanente | | | Prima rilevazione |
| Percentuale uscite effettuate su uscite programmate | Min. 2 | nessuna | Min. 2 (se le condizioni dei pz. lo consentono) |
| Percentuale feste effettuate su feste programmate | > 80 | 100 | > 80 |
| Frequenza servizio parrucchiere ospite | 60 giorni | 20 giorni | 20 giorni |
| Percentuale ospiti dimessi con relazione medica | 100 | 100 | 100 |
| Percentuale ospiti dimessi con relazione fisioterapica (solo se con possibilità di recupero) | 100 | 100 | 100 |
| Valutazione globale indicatori di appropriatezza (da vigilanza ATS BG del 2021) – Prossima prevista nel 2024 | === | 97,30 | 98,00 |
| Obiettivi di miglioramento delle competenze e delle soddisfazioni del personale | | | |
| Percentuale ore di formazione su ore lavorate | 0,75 | 1,76 | 0,75 |
| Percentuale personale con premio di II° livello | 95 | 90 | 90 |
| Percentuale di ferie godute | 95 | 97,48 | 98,00 |
| Grado di soddisfazione rilevato (su una scala da 1 a 5) | > 4 | 4,12** | > 4 |
| Obiettivi di miglioramento della soddisfazione degli utenti | | | |
| Non conformità interne rilevate | Max. 3 | 2 | Max. 3 |
| Reclami pervenuti | Max. 5 | 1 | Max. 5 |
| Tempo medio di soluzione dei problemi in giorni | Max. 5 | Immediato | Max. 5 |
| Grado di soddisfazione rilevato (su una scala da 1 a 5) | > 4 | 4,56 | > 4 |

| Obiettivi di miglioramento della sicurezza | | | |
|---|---------|----|-------------------|
| N. infortuni nell'anno | Max. 3 | 1 | Max. 3 |
| N. giornate di assenza | Max. 80 | 65 | Max. 80 |
| N. near misses (quasi infortuni) | Max. 2 | 2 | Max. 2 |
| N: segnalazioni agiti aggressivi pervenute | | | Prima rilevazione |

**** dato rilevato dall'ultima domanda del questionario di soddisfazione**

L'analisi degli indicatori annuali evidenzia complessivamente un'ottima percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

A conferma della piena ripresa dell'attività, si registra un'eccellente tasso di saturazione dei posti letto, ed una sensibile riduzione dei tempi di turn over tra una dimissione e un nuovo ingresso, segno di una rinnovata fiducia nel ruolo delle RSA dopo lo tsunami della pandemia, ma anche della necessità delle famiglie di accettare l'ingresso su posto solvente, cui corrisponde una retta più alta per un periodo limitato di tempo, a fronte di situazioni di particolare di gravità socio-sanitaria del proprio congiunto.

I decessi sono avvenuti principalmente in struttura, in percentuale in linea con le attese. I ricoveri ospedalieri, seppure non superiori all'indicatore programmato, sono in costante incremento, anche per periodi particolarmente lunghi, per ospiti che necessitano di cure specialistiche o esami diagnostici non effettuabili presso la RSA.

La permanenza media degli assistiti è in linea con quella dell'anno precedente, ma sono sempre maggiori i casi di ospiti che usufruiscono del servizio solo per pochi mesi. Dal corrente anno 2024 si è pertanto deciso di monitorare il dato relativo al numero di ospiti il cui decesso avviene entro un anno dal ricovero, per avere un riscontro circa il peggioramento delle condizioni all'ingresso nel corso del tempo.

Normalmente coloro che vengono dimessi si spostano verso altre RSA per avvicinarsi alla propria famiglia, oppure si trasferiscono verso unità d'offerta maggiormente appropriate alla loro situazione clinica (2 ospiti nell'anno sono transitati direttamente dalla RSA all'Hospice, poichè in situazione di terminalità). In tutti i casi di dimissioni al domicilio o per passaggio ad altra unità d'offerta, la Direzione Sanitaria rilascia relazione da consegnare al Medico curante, nell'ottica della continuità assistenziale.

Le attività di valutazione e presa in carico dell'ospite si sono svolte regolarmente per tutto l'anno. Come da normativa, è stato redatto e revisionato il PAI per tutti gli utenti nelle tempistiche stabilite, con la definizione degli obiettivi attesi, la programmazione personalizzata delle attività e la verifica periodica dei risultati raggiunti. A scopo precauzionale, la Direzione Sanitaria ha stabilito di condividere il progetto assistenziale con i famigliari mediante colloqui telefonici.

A tutti gli ospiti è stato garantito un minutaggio medio settimanale di assistenza di 1159 minuti, suddiviso tra le varie figure professionali coinvolte. In fase di programmazione era stata prevista una leggera riduzione delle prestazioni di personale medico, infermieristico e assistenziale, in considerazione del rientro dell'emergenza sanitaria e della necessità di ridurre i costi, ed un incremento dei servizi socio-educativi e fisioterapici, anche sulla scorta delle segnalazioni pervenute tramite i questionari di soddisfazione, che suggerivano tale azione di miglioramento. Mentre il primo obiettivo è stato conseguito, non si è riusciti a raggiungere lo standard auspicato di 30 minuti settimanali pro-capite di riabilitazione e socializzazione, per la difficoltà a reperire personale di settore.

Grazie al mantenimento della struttura "Covid free" sono riprese le attività collettive, accanto alle attività individuali, (ginnastica di gruppo, giochi di società, attività di bricolage, feste di compleanno) ed è stato possibile reintrodurre attività effettuate da professionisti esterni come la pet therapy e l'animazione musicale, molto apprezzate dagli ospiti e dai famigliari, e le funzioni religiose.

La programmazione delle feste è stata pienamente rispettata, mentre le uscite sul territorio, inizialmente pianificate, non si sono potute effettuare, a causa delle temperature estive assai elevate e/o dell'indisposizione del singolo ospite.

Tra gli indicatori di appropriatezza assistenziale, tutti i dati sono in linea con le attese fatta eccezione per:

- un lieve incremento delle piaghe da decubito insorte in RSA, ma con esito positivo dopo il trattamento in linea con l'obiettivo stabilito;
- un incremento dell'utilizzo dei mezzi di contenzione diversi dalle sponde al letto, per ospiti con problemi posturali, con rischio di ribaltamento in avanti o con deficit di forza agli arti inferiori (solo in pochi casi per stati di agitazione);
- un incremento degli ospiti a rischio malnutrizione, per i quali si rende necessaria una dieta specifica o l'introduzione di integratori alimentari.

Come è facilmente intuibile, il peggioramento è strettamente correlato alle condizioni di estrema fragilità degli utenti (ospiti allattati, in carrozzina, in fase di fine vita o con grave decadimento cognitivo).

Risulta invece in netto miglioramento rispetto alle previsioni il dato relativo alla frequenza del servizio di taglio e piega all'ospite, che viene garantito ogni 20 giorni, rispetto ai 60 ipotizzati, anche grazie alla reintroduzione di volontari che affiancano il nostro personale in tale attività.

Tutti gli obiettivi relativi alla soddisfazione degli utenti sono stati conseguiti.

Dal punto di vista economico finanziario, le voci di spesa che si è scelto di monitorare, relative alla gestione tipica dell'ospite (ristorazione, spesa per ossigeno e nutrizione sostitutiva, spesa per presidi assorbenti) registrano complessivamente un risultato in linea con le attese, con la sola eccezione del costo dei farmaci, sui quali ha mediamente inciso maggiormente l'indice Istat di incremento dei prezzi.

Relativamente al personale dipendente, i dati sono sostanzialmente in linea con gli obiettivi. Durante l'anno sono state godute gran parte delle ferie maturate, anche grazie al contenimento delle ore di assenza per malattia entro livelli assimilabili a quelli del periodo pre-pandemia.

Il turn-over del personale a tempo indeterminato è stato un po' superiore al previsto, e dovuto essenzialmente al pensionamento di due operatori e al decesso di altri due. La maggior parte del personale ha beneficiato del premio di II° livello, quale riconoscimento dell'impegno profuso nell'erogazione del servizio, della disponibilità e della flessibilità accordate.

Il programma di formazione e aggiornamento, come già specificato nel paragrafo dedicato, è stato particolarmente incisivo.

Durante l'anno si è verificato un solo infortunio, ad un'operatrice ASA, dovuto a trauma da caduta. Il numero di giornate complessive di assenza (65 giorni) è in linea con l'obiettivo stabilito.

I fornitori hanno conseguito un punteggio più che soddisfacente. L'unica non conformità rilevata è relativa alla mancata registrazione di un'attività effettuata dal personale di cucina (controllo degli infestanti), prontamente risolta.

Rilevazione della customer satisfaction

Ogni anno si procede alla rilevazione della customer satisfaction, attraverso la somministrazione ai famigliari degli ospiti (o agli ospiti stessi, se in grado di rispondere autonomamente) di un questionario volto a misurare il gradimento sui servizi ricevuti. L'analisi dei dati raccolti, le critiche, gli apprezzamenti e i suggerimenti, consentono all'organizzazione di individuare le eccellenze e le criticità del servizio e di mettere in atto azioni preventive e correttive orientate all'incremento del livello di soddisfazione, rafforzando l'immagine di una realtà attenta alle opinioni, ai desideri e alle aspettative dei propri stakeholders.

Nel corso del 2023, anno in cui i parenti hanno potuto riprendere a frequentare liberamente la struttura, è stato riutilizzato il questionario impiegato negli anni pre-pandemia, ritenendo che gli interlocutori abbiano potuto esprimere un giudizio esaustivo su tutti i servizi della RSA.

Attraverso le domande del questionario sono stati indagati i livelli di soddisfazione generali per singolo servizio, ma anche per specifici aspetti (cortesia e professionalità del personale; qualità dei pasti; chiarezza e completezza delle informazioni ricevute, qualità dei rapporti umani, gradimento degli orari di apertura, comfort, sicurezza e pulizia degli ambienti, adeguatezza della retta ecc.)

I questionari sono stati distribuiti ai famigliari degli 83 ospiti presenti alla data del 9 novembre 2023. Alla scadenza, fissata per il 15 dicembre 2023, sono pervenuti, nell'apposita cassetta di raccolta ubicata all'ingresso della R.S.A. n. 53 questionari, corrispondenti al 63,85% degli interlocutori.

Tale percentuale si può ritenere statisticamente significativa per restituire una fotografia realistica delle opinioni prevalenti.

La scala di valutazione utilizzata è stata suddivisa in 3 giudizi da 4 a 10, dove 4 significa "poco soddisfatto" – 6 significa "abbastanza soddisfatto" e 10 significa "molto soddisfatto". Il livello medio di soddisfazione espresso per tutti i servizi della Fondazione è molto positivo, in quanto mediamente superiore al valore 9.

Per una lettura completa degli esiti della customer satisfaction 2023, ed una comparazione con i risultati delle rilevazioni pre-pandemia, si rinvia alla consultazione dell'apposito report sul sito della Fondazione: www.contessisangalli.it.

A.5.4. Obiettivi programmati per il futuro (da valutare nel successivo Bilancio Sociale)

Oltre agli obiettivi di cui alla tabella precedente, fra le attività pianificate e programmate dal Consiglio di Amministrazione per il corrente anno 2024 si evidenziano quelle riportate nella seguente schematizzazione, riconducibili a quattro tipologie;

| |
|---|
| Obiettivi di intervento strutturale: |
| <ul style="list-style-type: none">• Completamento arredi nuovo terrazzo• Inizio lavori di efficientamento sismico ed energetico dell'edificio• Sostituzione della centrale di rilevazione fumi |
| Obiettivi di intervento organizzativo: |
| <ul style="list-style-type: none">• Introduzione di un secondo operatore ASA sul turno notturno;• Riorganizzazione complessiva del servizio infermieristico;• Comparazione preventivi e ricerca fornitori con miglior rapporto qualità/prezzo;• Formazione del personale sulla comunicazione e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;• Continuazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, stages e tirocini con gli Istituti di formazione del territorio• Effettuazione di un corso di formazione per i volontari operanti in RSA |

| |
|---|
| Obiettivi di intervento assistenziale: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Individuazione degli ospiti con maggiore complessità assistenziale nell'alimentazione. Eventuale introduzione di nuovi integratori/pasti sostitutivi per i pazienti disfagici; • Realizzazione del progetto "Adotta un nonno" per contrastare il rischio di isolamento sociale; • Progettazione attività di clownterapia previo accordi con l'associazione Dutur Clown di Bergamo; • Realizzazione di un progetto di scambio intergenerazionale con gli alunni delle scuole elementari; • Sperimentazione del progetto "Pepper" (introduzione di un robot umanoide per attività di stimolazione cognitiva) in collaborazione con gli allievi dell'Istituto Ivan Piana di Lovere • Formazione del personale sull'umanizzazione delle cure |
| Obiettivi di coinvolgimento degli stakeholders |
| <ul style="list-style-type: none"> • Riprogettazione sito internet della Fondazione • Restituzione esiti questionario di gradimento |

Elementi e fattori rilevanti o di rischio nel raggiungimento dei risultati

Fatta eccezione per gli anni 2020-2021 con le drammatiche conseguenze del Covid sul piano sanitario ed economico-finanziario, la Fondazione ha mantenuto nel tempo un' autosufficiente e sicura continuità aziendale, anche grazie alla linearità della propria attività, che è rimasta la stessa nel tempo, ma in continuo miglioramento qualitativo, in virtù delle nuove conoscenze professionali e delle innovazioni tecnologiche e gestionali introdotte.

La recente normativa, sempre più orientata verso servizi alternativi alla residenzialità, suggerirebbe un'espansione dell'attività verso servizi di tipo domiciliare (RSA aperta, ADI), ma ogni buon proposito in tal senso si scontra da una parte con la difficoltà a reperire il personale necessario ad effettuare le prestazioni, e dall'altra con l'incertezza sulle risorse messe a disposizione dalla Regione per la varie professionalità e sulla durata dei contratti da sottoscrivere.

Risulta sempre più impellente la necessità di formare nuove risorse, principalmente nel settore medico ed infermieristico, dove tuttora continuano a permanere facoltà a numero chiuso e dopo il Covid sono diminuite anche le "vocazioni". Due le alternative praticabili al momento :

- l'arruolamento di personale straniero, con operazioni molto complesse e onerose per l'accoglienza e il riconoscimento del titolo di studio, ed esiti incerti, sia per problemi legati alla lingua, alla cultura e alla necessità di assicurare l'alloggio, sia per la reale garanzia di continuità del servizio presso la RSA.
- Il ricorso a liberi professionisti, con compensi orari in costante aumento.

Anche per le professioni ausiliarie si rileva una diminuzione dell'attrattività del settore; mancano operatori, soprattutto autoctoni, e i corsi di formazione, spesso riservati a persone disoccupate, sono attualmente a pagamento, e quindi di difficile sostenibilità per chi è senza lavoro.

Le Rsa della provincia, hanno cercato di rimediare alla situazione, organizzando tramite società di formazione e somministrazione lavoro, corsi gratuiti, con l'impegno all'assunzione degli operatori per un congruo periodo di tempo, dopo il conseguimento della qualifica professionale.

Altra problematica legata alle risorse umane è il progressivo invecchiamento della forza lavoro, che è sempre più spesso soggetta a limitazioni, creando non poche difficoltà nella distribuzione delle mansioni e nella programmazione dei turni di servizio.

Un'ulteriore minaccia che si profila all'orizzonte è la nascita e progressiva crescita di realtà profit, attratte dalle prospettive di notevole sviluppo della domanda negli anni a venire, che, forti di risorse da utilizzare per gli investimenti necessari, mettono a rischio o finiscono con l'inglobare le realtà non profit di minori dimensioni.

Il modello di welfare sviluppato da Regione Lombardia, che assegna un rilievo particolare alla libertà di scelta del cittadino, ha fatto sì che tutti i soggetti, pubblici o privati, profit o non profit, possano ottenere l'autorizzazione al funzionamento a prescindere dall'effettivo bisogno di posti letto.

Sulla scorta della nuova Legge sulla concorrenza, queste nuove realtà potranno partecipare al sistema di accreditamento, con potenziale riduzione dei posti a contratto di RSA "storiche", in mancanza di un ampliamento dei volumi accreditabili.

Inoltre non sarà garantita la continuità dei contratti di budget, che avranno durata limitata nel tempo e legata alla verifica di ulteriori requisiti di qualità circa i servizi erogati, la sicurezza delle attività sanitarie e gli esiti delle attività di controllo.

Permangono, anche se in misura minore rispetto al 2022, gli impatti economici dovuti in particolare al rialzo dei prezzi degli energetici e loro derivati, gli effetti dell'incremento dell'inflazione e da ultimo anche alcune difficoltà nel reperimento di prodotti (soprattutto medicinali), a causa dei blocchi navali nel Golfo Persico.

L'Amministrazione si è adoperata, per quanto di sua competenza, a provvedere all'efficientamento energetico dell'edificio, azione che produrrà economie di spesa sul lungo periodo, approfittando del cosiddetto Superbonus 110%, che coprirà totalmente i costi di realizzazione delle opere. I lavori dovrebbero iniziare entro il mese di maggio del corrente anno e concludersi entro la fine del 2025.

Decisive per la realizzazione dei nostri obiettivi saranno le scelte che i legislatori ai livelli nazionali e regionali effettueranno per il nostro settore ed in particolare il ruolo che verrà riconosciuto alle RSA nella cura dell'anziano fragile, all'interno del sistema socio-sanitario lombardo.

A.5.5. Erogazioni filantropiche

Si dà atto delle seguenti elargizioni erogate per finalità di beneficenza:

| Beneficiario | Importo |
|--|------------|
| Provincia di Lombardia dei Frati Minori Cappuccini | € 1.000,00 |
| Congregazione Suore di Carità delle SS. Capitanio e Gerosa | € 1.000,00 |

[A.6] SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

I dati di bilancio dell'Ente sono indicati in questo paragrafo tramite alcune riclassificazioni utili ad evidenziare da un lato la composizione patrimoniale dell'Ente e dall'altro i risultati economici con evidenza del valore aggiunto derivante dall'attività e della sua destinazione a remunerare i fattori produttivi impiegati nell'attività stessa.

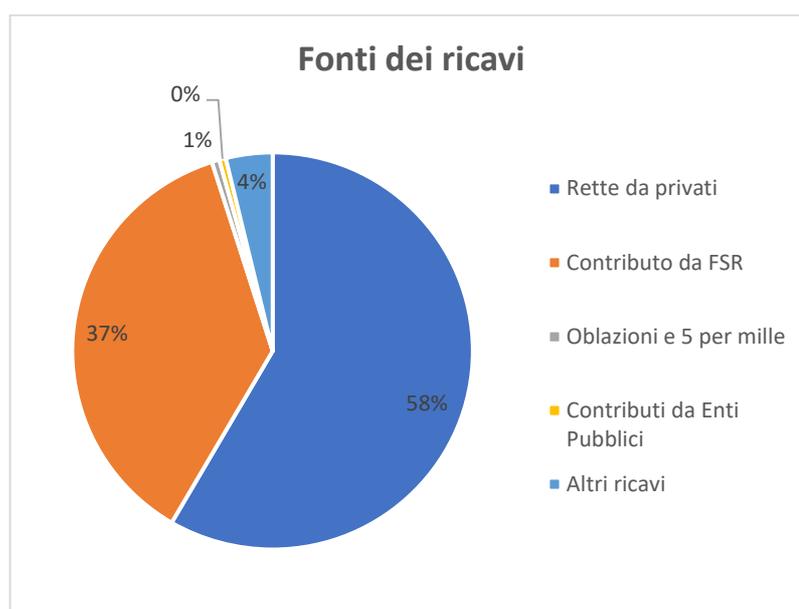
SITUAZIONE PATRIMONIALE E FINANZIARIA

| ATTIVITA' | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| Immobilizzazioni immateriali nette | 12.252,02 | 15.688,48 | 20.301,27 |
| Immobilizzazioni materiali nette | 4.015.758,27 | 4.122.981,17 | 4.295.279,01 |
| TOTALE IMMOBILIZZATO | 4.027.830,29 | 4.138.669,65 | 4.315.580,28 |
| Rimanenze | 39.108,46 | 42.092,89 | 40.277,64 |
| Crediti da clienti/utenti | 106.803,88 | 118.509,27 | 108.184,63 |
| Crediti tributari | 35.304,91 | 22.554,36 | 22.321,75 |
| Crediti da Enti pubblici | 1.212,90 | ----- | 103.480,24 |
| Altri crediti | 20.373,22 | 1.305,48 | 26.301,10 |
| Ratei e risconti attivi | 91.727,56 | 98.597,92 | 11.532,03 |
| TOTALE LIQUIDITA' DIFFERITE | 294.530,93 | 283.059,92 | 312.097,39 |
| Titoli del debito pubblico | 400.000,00 | ----- | ----- |
| Disponibilità liquide | 963.639,59 | 1.173.247,83 | 844.249,85 |
| TOTALE LIQUIDITA' IMMEDIATE | 1.363.639,59 | 1.173.247,83 | 844.249,85 |
| CAPITALE INVESTITO NETTO | 5.686.000,81 | 5.594.977,40 | 5.471.927,52 |
| | | | |
| PASSIVITA' | | | |
| Fondo di dotazione | 416.296,00 | 416.296,00 | 416.296,00 |
| Riserve | 1.930.417,87 | 1.889.514,91 | 2.063.663,13 |
| TOTALE MEZZI PROPRI | 2.346.713,87 | 2.305.810,91 | 2.479.959,13 |
| Trattamento di fine rapporto | 1.000.281,27 | 961.219,82 | 829.573,18 |
| Debiti a medio termine | 1.274.669,80 | 1.345.877,65 | 1.415.401,85 |
| PASSIVO CONSOLIDATO | 2.274.951,67 | 2.307.097,47 | 2.244.975,03 |
| Debiti verso fornitori | 117.422,33 | 146.078,61 | 161.126,40 |
| Debiti tributari | 33.083,38 | 44.427,34 | 39.909,57 |
| Debiti verso Istituti di previdenza | 84.725,86 | 88.751,35 | 83.825,68 |
| Debiti verso dipendenti e collaboratori | 200.775,14 | 208.718,45 | 178.983,21 |
| Altri debiti | 94.278,07 | 81.089,22 | 75.706,00 |
| Ratei e risconti passivi | 104.109,22 | 110.990,31 | 91.477,69 |
| DEBITI A BREVE | 534.394,00 | 680.055,28 | 631.028,55 |
| FONDO RISCHI ED ONERI | 272.918,35 | 261.110,78 | 290.113,03 |
| CAPITALE INVESTITO NETTO | 5.528.977,29 | 5.554.074,44 | 5.646.075,74 |
| RISULTATO DI GESTIONE | 157.023,92 | 40.902,96 | -174.148,22 |

SITUAZIONE ECONOMICA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

| Prospetto dei proventi per tipologia di erogatore | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Da ospiti e utenti per prestazioni e cessione di beni | 2.013.505,00 | 1.913.715,37 | 1.699.798,20 |
| Da contratti con Enti pubblici | 1.264.284,00 | 1.256.637,07 | 1.233.448,24 |
| 5 per mille | 8.441,79 | 11.372,11 | 10.079,21 |
| Oblazioni da persone giuridiche | 7.225,00 | 5.500,00 | 8.595,93 |
| Oblazioni da persone fisiche | 6.101,00 | 4.471,00 | 13.630,00 |
| Contributi da Enti pubblici | 17.974,62 | 41.975,32 | ===== |
| Da rapporti Bancari | 19.440,97 | 1.756,29 | 20,72 |
| Da investimenti finanziari | 7.833,50 | ===== | ===== |
| Altri ricavi, rendite e proventi | 80.679,12 | 96.054,59 | 35.505,84 |
| Rimanenze finali | 39.108,46 | 42.092,89 | 40.277,64 |



Le principali voci di ricavo della Fondazione sono rappresentate dai proventi strettamente legati allo svolgimento dell'attività istituzionale di interesse generale, ossia le rette introitate per i servizi socio-sanitari erogati agli ospiti e i contributi pubblici riconosciuti per le attività accreditate presso il Servizio Sanitario Regionale.

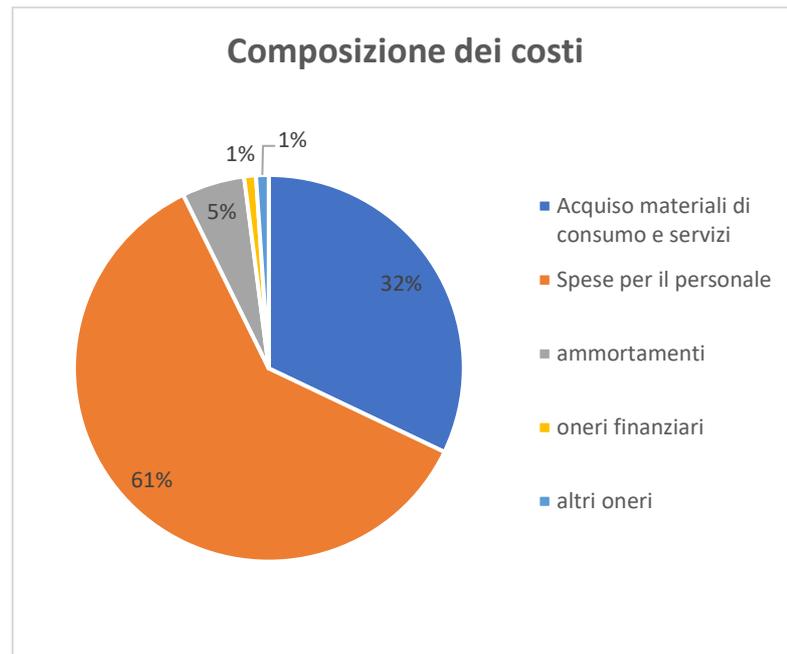
Ciò premesso, le principali dinamiche che ne caratterizzano le differenze rispetto al 2022 sono da ricondursi:

- ai maggiori ricavi da "privati" (anziani/famiglie o integrazione da parte dei Comuni di provenienza) determinati da un migliore tasso di occupazione dei posti letto e dall'incremento della retta di degenza, deliberato dal Consiglio di Amministrazione già dal 1° settembre 2022 (+1,5 Euro al giorno);
- al riconoscimento della produzione extra budget da parte del Fondo Sanitario Regionale per Euro 7.647,00;

- ad una gestione patrimoniale più remunerativa, derivante dall'aumento dei tassi di interesse sulle somme depositate e dall'investimento di parte della liquidità in titoli di Stato;
- ad un minor peso dei contributi pubblici riconosciuti, a seguito della chiusura dello stato d'emergenza pandemica.

L'Ente non ha entrate derivanti dal possesso di beni immobili.

Complessivamente i ricavi dell'anno 2023 evidenziano un incremento, rispetto all'anno precedente, del 2,7%.



La voce principale di costo per la Fondazione è rappresentata dal personale, che ha pesato nel 2023 per il 61% del totale. Si tratta di un costo fisso, di difficile riduzione, se non a condizione di diminuire in modo consistente l'assistenza complessiva erogata all'ospite.

La spesa è leggermente inferiore a quella dell'anno precedente, su cui aveva inciso notevolmente la rivalutazione del Fondo TFR (€ 67.089,53 contro € 14.598,30 Euro dell'anno 2023).

Il costo per l'acquisto di beni e servizi è superiore rispetto a quello dell'anno 2022 per € 26.077,41, e dovuto in parte all'aumento del numero di ospiti assistiti (più pasti, più medicinali, più pannoloni) e in parte all'adeguamento dei prezzi all'indice Istat di inflazione, che ha inciso maggiormente su alcuni prodotti (soprattutto medicinali, energia elettrica, materiale per ufficio).

Gli altri costi di gestione si sono ridotti, principalmente per la diminuzione dei compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione (-7.636,58) e per minore imposta sulla rivalutazione del TFR (-10.661,81)

Complessivamente i costi anno 2023 evidenziano una riduzione dello 0,75% rispetto all'anno precedente

Come ulteriore informativa sui dati di bilancio, si dà evidenza del Rendiconto gestionale anno 2023 che, riclassificato secondo il criterio del "valore aggiunto", dimostra come il risultato di gestione lordo necessario per garantire la continuità dell'Ente sia utilizzato per remunerare i vari interlocutori utilizzati, al fine della fornitura dei servizi socio sanitari ed assistenziali propri della Fondazione.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Rette Ospiti | 2.013.505,00 | 1.913.715,37 | 1.699.798,20 |
| Contributo Regionale | 1.264.284,00 | 1.256.637,07 | 1.233.448,24 |
| TOTALE RICAVI E PROVENTI OPERATIVI | 3.277.789,00 | 3.170.352,44 | 2.933.246,44 |
| Acquisto di materiali di consumo e servizi | -1.049.672,29 | -1.023.594,88 | -969.768,74 |
| Altri oneri di gestione | -15.433,69 | -38.714,72 | -16.217,76 |
| Godimento beni di terzi | -15.813,64 | -14.198,88 | -14.230,72 |
| Variazione delle rimanenze | -2.984,43 | 1.815,25 | -7.321,11 |
| VALORE AGGIUNTO | 2.193.884,95 | 2.095.659,21 | 1.925.708,11 |
| Spese per il personale dipendente | -1.981.215,93 | -2.006.396,48 | -1.960.557,74 |
| MARGINE OPERATIVO LORDO | 212.669,02 | 89.262,73 | -34.849,63 |
| Ammortamenti | -170.540,19 | -174.616,79 | -168.461,85 |
| Svalutazioni | -464,05 | ---- | ---- |
| MARGINE OPERATIVO NETTO | 41.664,78 | -85.354,06 | -203.311,48 |
| Altri ricavi e proventi | 120.421,53 | 159.373,02 | 64.810,98 |
| RISULTATO OPERATIVO | 162.086,31 | 74.018,96 | -138.500,50 |
| Proventi finanziari | 27.274,47 | 1.756,29 | 20,72 |
| Oneri finanziari | -31.663,39 | -33.347,04 | -34.990,89 |
| Altri oneri | -57,87 | -914,25 | -61,55 |
| RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE | 157.639,52 | 41.513,96 | -173.532,22 |
| Imposte | -616,00 | -611,00 | -616,00 |
| RISULTATO DELLA GESTIONE | 157.023,52 | 40.902,96 | -174.148,22 |

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

La Fondazione non effettua attività di raccolta fondi, ma si limita a sollecitare la cultura della donazione e della solidarietà. Di conseguenza, anche nel 2023, alcuni privati cittadini ed imprenditori della zona, sensibili alle finalità di utilità sociale perseguite dalla Fondazione, hanno contribuito ad aiutare la RSA mediante donazioni in denaro o in natura. L'importo totale delle donazioni ricevute è € 21.767,79 così suddivise:

| | |
|---|------------|
| Donazioni da persone fisiche | € 6.101,00 |
| Donazioni da persone giuridiche | € 7.225,00 |
| Contributo 5 per mille (relativo all'anno 2022) | € 8.441,79 |

L'intera cifra introitata è stata destinata all'acquisto di attrezzature e beni di consumo, necessari al regolare funzionamento della Struttura.

Tra i beni in natura ricevuti vi sono dolci in occasione di festività, indumenti per gli ospiti, piccoli oggetti regalo per tombolate e compleanni, materiale di consumo per attività di animazione e servizi (cambio gomme, pubblicazione partecipazioni a titolo gratuito, suppellettili), il cui valore economico non è precisamente quantificabile, ma che riteniamo doveroso segnalare nel presente documento. ATS ha fornito a titolo gratuito i tamponi diagnostici per la diagnosi precoce dell'infezione da Covid-19.

Quantificazione dell'apporto del volontariato

Come già detto nel paragrafo dedicato, durante l'anno hanno operato per conto della RSA circa una ventina di volontari, per servizi diretti all'ospite quali accompagnamento alla Messa del sabato, e trasferimento ai reparti, aiuto durante feste e tombolate aiuto nelle attività manuali animative, o impiegati in servizi a favore della Fondazione (supervisione degli accessi, consegna prelievi e ritiro referti presso l'ospedale di Lovere, piccole commissioni presso negozi di zona, spedizione della posta ecc.).

Di seguito si provvede alla quantificazione della loro attività, secondo un criterio di comparazione con il costo del personale della RSA, inquadrato al livello 7 (operaio non qualificato) del Contratto di lavoro Uneba:

| | | | | | |
|------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| Paga base Liv. 7 | Rateo 13ma | Rateo 14ma | Rateo TFR | Contributi | Costo orario (164 ore mese) |
| 1.126,34 | 93,86 | 93,86 | 83,46 | 381,93 | € 10,85 |

Totale ore effettuate a titolo di volontariato: n. 12.274, così ripartite:

| Servizio | n. operatori | Ore sett. totali | Ore annue | Costo orario | Valore unitario |
|------------------------|--------------|------------------|-----------|--------------|-----------------|
| Consegna prelievi | 2 | 3 | 156 | 10,85 | 1.692,60 |
| Ritiro referti | 1 | 2 | 104 | 10,85 | 1.128,40 |
| Supervisione accessi | 22 | 30 | 1.560 | 10,85 | 16.926,00 |
| Aiuto Messa del sabato | 5 | 10 | 520 | 10,85 | 5.642,00 |
| Aiuto tombola/feste | 3 | 6 | 72 | 10,85 | 781,20 |
| Aiuto attività manuali | 2 | 6 | 312 | 10,85 | 3.385,20 |
| Varie | 3 | | 50 | 10,85 | 542,50 |

Il valore annuo stimato ammonta ad € 30.097,90. Nel computo non sono conteggiati i costi per divise, formazione e aggiornamento, assicurazione, già ricompresi nelle poste di bilancio.

[A.7] ALTRE INFORMAZIONI

Indicazioni su contenziosi e sulle controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Sono in corso i seguenti contenziosi:

| Tipo di controversia | Ammontare complessivo del contenzioso |
|--|---|
| Contenzioso giuslavoristico | In sede civile e penale, per fatti accaduti nell'anno 2010 che hanno determinato il licenziamento per giusta causa di due dipendenti. Importo danni subiti da definire |
| Contenzioso tributario e previdenziale | Ricorso presentato dalla Fondazione avanti la Corte di Giustizia Tributaria, contro l'attribuzione, da parte dell'Agenzia delle Entrate, della categoria catastale D4 (Case di cura e ospedali con fini di lucro) anziché B1 (case di riposo/ospizi senza scopo di lucro) all'edificio istituzionale. La Corte, nell'udienza di 1° grado, ha dato ragione alla Fondazione. L'Agenzia delle Entrate ha presentato appello. Si attende definizione del contenzioso. |

Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'Ente

Le attività della Fondazione, in condizioni normali, hanno un relativo impatto ambientale, in quanto prevedono una limitata produzione di emissioni e di rifiuti inquinanti.

La Fondazione oltre al completo rispetto della normativa relativa ai reati ambientali, su cui l'Organismo di Vigilanza, svolge regolarmente le opportune verifiche, ha messo in atto le seguenti strategie, orientate ad un modello di responsabilità ambientale, che riduca il più possibile l'inquinamento ed i consumi superflui:

- sostituzione di vecchi apparecchi illuminanti con lampade a LED, installazione su parte del tetto di pannelli fotovoltaici e spegnimento delle luci non necessarie per ridurre i consumi di energia elettrica;
- uso responsabile dell'acqua, al fine di evitare inutili sprechi;
- aerazione dei locali per il tempo strettamente necessario, in caso di riscaldamento in funzione, e mantenimento della temperatura nei locali entro range accettabili (né troppo caldo, né troppo freddo).
- utilizzo di materiali riciclati o riciclabili, laddove possibile;
- utilizzo di mezzi di trasporto collettivi, in caso di eventi all'esterno della struttura, per ridurre le emissioni di CO2 in atmosfera;
- raccolta differenziata dei rifiuti;
- conferimento ad impianti autorizzati allo smaltimento, di rifiuti urbani che possono rilasciare sostanze tossiche o nocive per l'ambiente (pile/batterie esauste, apparecchiature contenenti gas lesivi per l'ozono, attrezzature alimentate elettricamente, lampade al neon, farmaci scaduti, toner esausto).

La seguente tabella riporta la sintesi dei principali indicatori di impatto ambientale relativamente all'anno 2023. Si specifica che l'aumento nel consumo di acqua è strettamente correlato al maggior numero di ospiti accolti (più lavatrici, più bagni), mentre la riduzione nella produzione di rifiuti speciali ospedalieri è da ricondursi alla minore quantità di DPI utilizzati (soprattutto tute e sovracamici), grazie al rientro dell'emergenza sanitaria.

Consumi indicatori di impatto ambientale

| Indicatore | Esercizio 2023 | | Esercizio 2022 | | Esercizio 2021 | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| | € | Quantità | € | Quantità | € | Quantità |
| Consumo di energia elettrica | 73.822,33 | 242.842 kWh | 63.961,54 | 255.081 kWh | 55.086,75 | 220.876 kWh |
| Consumo di acqua | 7.164,31 | 5.752 m ³ | 5.781,52 | 4.612 m ³ | 5.564,49 | 5.505 m ³ |
| Consumo di gas | 58.300,04 | 57.346 m ³ | 59.830,07 | 56.318 m ³ | 30.287,19 | 67.448 m ³ |
| Produzione di rifiuti speciali | 1.760,74 | 618,90 Kg | 2.455,25 | 794,60 Kg | 2.394,27 | 771,60 Kg |
| TARI | 4.567,00 | | 4.540,00 | | 4.378,00 | |
| Ritiri aggiuntivi rifiuti ordinari | | | 2.156,00 | | 2.156,00 | |
| TOTALE | 145.614,42 | | 138.724,38 | | 99.866,70 | |

Altre informazioni di natura non finanziaria inerenti agli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione

Come già accennato in precedenza, l'Amministrazione ha adottato un codice Etico che definisce tutti i valori cui si uniforma l'operato della Fondazione, tra i quali il rispetto dei diritti umani e della dignità delle persone e il principio di parità e non discriminazione (di genere, di provenienza, di idee politiche o religiose, di censo, di orientamento sessuale).

La vigilanza sul rispetto del codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza, il quale ha anche il compito di indirizzare l'Amministrazione verso comportamenti conformi a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, tra cui concussione e corruzione, attraverso il controllo delle procedure e delle responsabilità coinvolte nei singoli processi.

I[A.8] MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

L'organo di controllo, nel corso dell'esercizio, ha verificato, attraverso l'analisi dei documenti contabili ed amministrativi, nonché mediante colloqui con i soggetti interessati, il rispetto delle norme specifiche previste in materia di Fondazioni e di ETS ai sensi del D.lgs. n. 117/2017, all'esito delle predette verifiche, l'Organo di controllo nella presente relazione al Bilancio Sociale, può attestare:

✓ che la Fondazione ha svolto in via esclusiva o principale una o più attività tra quelle previste dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs.n.117/2017, nonché, eventualmente, di attività diverse purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità definiti dal DM di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 117/2017;

✓ che nell'attività di raccolta fondi, la Fondazione ha rispettato i principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori ed il pubblico, in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'articolo 7, comma 2, del D. Lgs. n.117/2017;

✓ che la Fondazione non persegue finalità di lucro; tale condizione risulta dai seguenti elementi:

- il patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti, quali ricavi, rendite, proventi ed entrate comunque denominate, è destinato esclusivamente allo svolgimento dell'attività statutaria;
- è stato osservato il divieto di distribuzione, anche indiretta, di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve, tenendo altresì conto di quanto stabilito dall'art.8, comma 3, lettere da a) ad e) del D. Lgs. n.117/2017.

Il presente Bilancio Sociale è stato approvato dall'organo competente dell'ente in data 26/09/2024 e verrà reso pubblico tramite il sito internet dell'ente stesso.