

# AltaVita-Istituzioni Riunite di Assistenza-I.R.A.

**P A D O V A**

**COPIA**

## Verbale di deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Deliberazione n. **17**

Anno **2020**

Questo giorno di **GIOVEDI' 4 GIUGNO 2020** alle ore **18.00** presso la sala al primo piano della Sede Amministrativa dell'Ente, si è riunito il Consiglio di Amministrazione convocato dal Presidente mediante regolare invito in data **29 MAGGIO 2020 n. 0002459** di protocollo, diramato a tutti i Signori Consiglieri nei modi e termini di legge e contenente l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

		Presenti	Assenti
<b>INCASTRINI FABIO</b>	<b>Presidente</b>	<b>X</b>	
<b>BENETOLLO GIANFRANCESCO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>X</b>	
<b>BOTTAZZO ALESSANDRA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>X</b>	
<b>BUZZANCA NUNZIATINA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>X</b>	
<b>MUNARO VALENTINA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>X</b>	
<b>SCARPATI LUIGI</b>	<b>Consigliere</b>	<b>x</b>	
<b>PANIZZOLO LORENZO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>X</b>	

Assiste il Segretario Dirett. Generale: **NICOLETTO SANDRA**

Il Presidente, accertata la validità della adunanza a termini di legge, passa alla trattazione del seguente

### **OGGETTO**

**APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020.**

Su relazione e proposta del Presidente.

IL CONSIGLIO

**RICHIAMATO** il D. Lgs. n. 150/2009, ed in particolare, nel Titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance), l'art. 10, che così recita: *"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica....., e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*;

**VISTA** la risposta, fornita in data 26/11/2010 dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), ad un quesito in tema di applicabilità del D. Lgs. n. 150/2009 alle IPAB, secondo la quale *"...la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell'avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al D. Lgs. n. 207/2001, non essendo comprese nel novero delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009"*.

Pur tuttavia, la Commissione, *"...richiamando l'orientamento espresso con riferimento alle Aziende pubbliche di servizi alla persona, ribadisce che è comunque rimessa alla valutazione delle singole Istituzioni l'opportunità di adeguare i controlli esistenti ai principi del D. Lgs. n. 150/2009, tenendo anche conto di quanto stabilito dalle Regioni di appartenenza ai sensi degli articoli 16 e 31 del decreto medesimo."*;

**CONSIDERATO** che AltaVita-IRA ha ritenuto opportuno adottare i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, in quanto compatibili, e si è dotato di un Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 116/2010, successivamente modificato con d.c. n. 71 del 7 ottobre 2014;

**DATO ATTO** che:

- il suddetto Regolamento, stabilisce che la performance deve essere misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, con lo scopo di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

- il ciclo di gestione della performance è disciplinato dall'art. 6 del Regolamento e si sviluppa nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla

- definizione degli obiettivi;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  - 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

**RICHIAMATO** l'art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" del CCNL del 21/05/2018 che prescrive che le risorse per il trattamento accessorio del personale sono destinate, tra l'altro, alla corresponsione di premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;

**RICORDATO** che il Piano della Performance deve essere redatto, annualmente, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione finanziaria e di bilancio e coordinato con quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in osservanza al principio della multidisciplinarietà, sancito dalla Legge n. 190/2012 e che la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che valuta la performance generale dell'Ente, della Dirigenza, delle Posizioni Organizzative e di Alta Specializzazione;
- dai dirigenti per le singole Unità organizzative e per i singoli dipendenti;

**ESAMINATO** l'allegato il Piano della Performance 2020-2022, predisposto dal Segretario/Direttore Generale;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione in ordine al suddetto Piano della Performance 2020-2022, assunto al Prot. n. 2571 in data odierna;

**CONDIVISO** quanto sopra esposto dal Presidente;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nei modi di legge,

### **DELIBERA**

1. di approvare le premesse alla presente deliberazione;
2. di approvare il Piano della performance per il triennio 2020-2022, che individua obiettivi strategici ed operativi in coerenza con il ciclo di gestione della performance, di cui all'allegato al presente provvedimento del quale forma parte integrante e sostanziale;
3. di demandare al Direttore la pubblicazione, l'attuazione ed il monitoraggio del Piano di cui al punto 1., durante il corrente anno, con l'ausilio dell'Organismo di valutazione, e di proporre al Consiglio di Amministrazione le eventuali variazioni legate al contesto di riferimento.

D.C. n. 17 del 04.06.2020

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

I CONSIGLIERI

f.to INCASTRINI FABIO

f.to BENETOLLO GIANFRANCESCO  
f.to BOTTAZZO ALESSANDRA  
f.to BUZZANCA NUNZIATINA  
f.to MUNARO VALENTINA  
f.to PANIZZOLO LORENZO  
f.to SCARPATI LUIGI

IL SEGRETARIO DIRETT. GENERALE

f.to NICOLETTO SANDRA

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo dell'Istituto il giorno 12 GIU. 2020 rimanendovi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124 del Decreto Lgs. 18.8.2000, n. 267, e cioè a tutto il 27 GIU. 2020

IL SEGRETARIO DIRETT. GENERALE

F.to Nicoletto Sandra

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 134 del Decreto Lgs. n. 267/2000, 3° comma, il giorno 22 GIU. 2020. (10 gg. dalla pubblicazione)

IL SEGRETARIO DIRETT. GENERALE

F.to Nicoletto Sandra

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 134 del Decreto Lgs. n. 267/2000, 4° comma, il giorno \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO DIRETT. GENERALE

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo. Composta di n. \_\_\_\_ fogli.

Data \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO DIRETT. GENERALE



**AltaVita**  
**ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA**  
**IRA**

35137 – PADOVA  
Piazza Mazzini, 14

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**

*Approvato con Deliberazione consiliare n. 17 del 4 giugno 2020*

## **INDICE**

1. PREMESSA .....	
2. PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 .....	
3. CHI SIAMO .....	
4. CONTESTO e PARTI INTERESSATE .....	
5. ANALISI CONTESTO .....	
5.1 ESTERNO .....	
5.2 INTERNO .....	
6. ALTAVITA-IRA in “cifre” .....	
7. RISCHI OPPORTUNITA’ .....	
8. ALBERO DELLE PERFORMANCE .....	
9. PROCESSI .....	
9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE .....	
9.2 RISORSE UMANE .....	

## 1. PREMESSA

Il presente documento è stato redatto, tenendo anche conto di quanto previsto nel Sistema Qualità, dalla Norma ISO 9001:2015, relativamente agli aspetti connessi all'Analisi del Contesto e Parti Interessate ed alla Valutazione Rischi e Opportunità. Dal Piano della Performance" discendono gli obiettivi strategici dell'Organizzazione.

In particolare AltaVita-IRA ha determinato i fattori esterni ed interni rilevanti per le sue finalità, gli indirizzi strategici che influenzano la sua capacità di conseguire i risultati attesi per il proprio sistema di gestione per la qualità. Tali fattori sono stati identificati partendo dall'analisi del contesto esterno condotto su base nazionale e poi provinciale/comunale e successivamente analizzando internamente gli aspetti connessi al personale ed ai servizi erogati.

Dato il loro effetto, o effetto potenziale, sulla capacità dell'organizzazione stessa di fornire con regolarità prodotti e servizi che soddisfino i requisiti del cliente e quelli cogenti applicabili, AltaVita-IRA ha determinato:

- a) le parti interessate rilevanti per il sistema di gestione per la qualità;
- b) i requisiti di tali parti interessate che sono rilevanti per il sistema di gestione per la qualità.

L'analisi è stata condotta considerando il Campo di Applicazione del Sistema di Gestione, base per l'identificazione dei processi

Successivamente, in base a quanto emerso da Analisi del contesto e Parti interessate, AltaVita-IRA ha determinato i rischi e le opportunità che è necessario affrontare per:

- a) fornire assicurazione che il sistema di gestione per la qualità possa conseguire i risultati attesi;
- b) accrescere gli effetti desiderati;
- c) prevenire, o ridurre, gli effetti indesiderati;
- d) conseguire il miglioramento desiderato o programmato.

In virtù di quanto emerso, sono state pianificate:

- a) le azioni per affrontare questi rischi e opportunità;
- b) le modalità per:
  - integrare e attuare le azioni necessarie nei processi del proprio sistema di gestione per la qualità;
  - valutare l'efficacia di tali azioni.

Le azioni intraprese per affrontare i rischi e le opportunità sono state definite in modo proporzionale all'impatto potenziale sulla conformità di prodotti e servizi.

AltaVita-IRA monitora e riesamina, periodicamente, in occasione del Riesame della Direzioni, le informazioni che riguardano:

- le parti interessate e i loro requisiti rilevanti
- i fattori esterni e interni
- i rischi e le opportunità.

## 2. PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ha introdotto una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare.

Le disposizioni del suddetto decreto sono finalizzate ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

In origine era sorto il dubbio dell'obbligatorietà per le Ipab di adottare questo Piano di misurazione della Performance e a tal proposito era stato posto un quesito alla CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità), la quale in data 26 novembre 2010 ha ritenuto che le Ipab, in attesa di trasformarsi in conformità al D.Lgs. 207/2001, non essendo comprese nel novero delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. N. 150/2009. La Commissione, comunque, richiamando l'orientamento espresso con riferimento alle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona, ribadiva che comunque era rimessa alla valutazione delle singole Istituzioni l'opportunità di adeguare i controlli esistenti ai principi del D.Lgs. n. 150/2009, tenendo anche conto di quanto stabilito dalle Regioni di appartenenza ai sensi degli articoli 16 e 31 del decreto medesimo.

L'Ente ha ritenuto opportuno adottare i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, in quanto compatibili, e si è dotato di un Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 116/2010, successivamente integrato e modificato con D.C. n. 71 del 7 ottobre 2014.

Detto Regolamento stabilisce che la performance venga misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, con lo scopo di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Il ciclo di gestione della performance è disciplinato dall'art. 6 del Regolamento sopra citato e si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza con il Piano della Performance.

Il Piano della Performance, infatti, secondo quanto stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che definisce, con riferimento agli obiettivi finali, intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché del personale dirigente. La redazione del Piano ha lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance verso l'esterno. In tal senso il Piano viene pubblicato annualmente sul sito web istituzionale, nell'apposita sezione del link "Amministrazione Trasparente", in osservanza a quanto stabilito dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

Il Piano della Performance deve esser redatto annualmente in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione finanziaria e di bilancio, coordinandolo con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in osservanza al principio della multidisciplinarietà, sancito dalla Legge n. 190/2012. La piena attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, infatti, esige il coordinamento e la collaborazione tra le diverse funzioni dell'organizzazione (in particolare nel ciclo di gestione della performance e nei controlli interni), nonché una preventiva attività congiunta di programmazione.

Il PTPCT 2019/2021 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 4 giugno 2019 ed è stato confermato con D.C. n. 1 del 21 gennaio 2020, nelle more dell'approvazione dell'aggiornamento del PTPC anni 2020-2022, che avverrà dopo l'approvazione del Piano della Performance.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che valuta la performance generale dell'Ente, della Dirigenza e delle Aree Organizzative;
- dai dirigenti per le singole Unità organizzative e per i singoli dipendenti.

### 3. CHI SIAMO

AltaVita-Istituzioni Riunite di Assistenza-IRA è una Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza (IPAB) sorta a Padova nel 1821 e da allora sempre attiva. AltaVita svolge un servizio pubblico a finalità sociale.

La missione principale è di fornire ospitalità ed assistenza agli anziani autosufficienti e non autosufficienti, per i quali non sia più possibile la permanenza nel proprio ambiente familiare.

In particolare il campo di applicazione delle attività svolte dalla struttura riguarda:

**PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI SOCIO SANITARI, ASSISTENZIALI E RIABILITATIVI PER ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI IN REGIME RESIDENZIALE. PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI SOCIO-SANITARI ASSISTENZIALI PER ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI IN REGIME DI SEMIRESIDENZIALITÀ**

Con le sue strutture e le sue attività AltaVita-IRA afferma e contribuisce a rendere effettivo, per i cittadini, il diritto di scegliere tra i diversi soggetti erogatori, con le modalità e i limiti fissati dalla legislazione vigente in particolare per i servizi distribuiti sul territorio.

L'attività di tutela e di promozione della salute dell'anziano è finalizzata al rispetto della dignità personale ed al mantenimento delle capacità fisiche, mentali e sociali, al fine di garantire una buona qualità di vita.

Le strutture di AltaVita-IRA:

**Sede Legale e Amministrativa–Piazza Mazzini 14** – Padova: comprende la Presidenza, la Segreteria Generale, l'Ufficio Risorse Umane, l'Ufficio Acquisti Contabilità e Bilancio e l'Ufficio Tecnico.

**Centro Servizi Beato Pellegrino, Via B. Pellegrino n. 192 a Padova** ove hanno sede l'Organizzazione, il Coordinamento sanitario, i Servizi Generali e quattro residenze:

Residenza Rose:	ospiti non autosufficienti	n° 120 posti letto
Residenza Tulipani:	ospiti non autosufficienti	n° 100 posti letto
Residenza Mimose:	ospiti non autosufficienti	n° 21 posti letto
	ospiti non autosufficienti - livello medio	n° 72 posti letto
Residenza Fiordalisi:	ospiti non autosufficienti	n° 35 posti letto
	ospiti non autosufficienti - livello medio	n° 48 posti letto

**Pensionato Piaggi, Piazza Mazzini 16 a Padova, Residenza per autosufficienti con n. 60 stanze** singole e matrimoniali di varie dimensioni, con bagno e terrazzo.

**Centro Diurno “Casa Famiglia Gidoni”–Via Monsignor Fortin, 34 a Padova**, destinato ad anziani non autosufficienti con ospitalità semi-residenziale per n° 30 posti.

**Centro Servizi “Giusto Antonio Bolis” – P.zza Beatrice de Claricini 12 – Selvazzano-PD**, ove si trovano le seguenti residenze per persone anziane non autosufficienti:

Residenza Monte Rua:	ospiti non autosufficienti	n° 60 posti letto
Residenza Monte Venda:	ospiti non autosufficienti	n° 40 posti letto

**Centro Diurno “Monte Grande” – P.zza Beatrice De Claricini 12 – Selvazzano-PD**, rivolto ad anziani non autosufficienti n° 30 posti

AltaVita-IRA garantisce ai suoi ospiti, in forme differenziate e tenendo conto della tipologia della struttura adeguata alla loro condizione, una varietà di servizi, quali: servizio di assistenza sanitaria, servizio socio-assistenziale, servizio di psicologia, servizio di fisioterapia, servizio di attività motorie, servizio di logopedia, servizio educativo – animativo, servizio dietetico, servizio di ristorazione, servizio di lavanderia-guardaroba, servizi accessori.

Le strutture di AltaVita-IRA e relativi servizi per ospiti non autosufficienti applicano un sistema di gestione della qualità che si rifà ai principi della norma UNI EN ISO 9001:2015.

#### **4. CONTESTO e PARTI INTERESSATE**

L'Organizzazione ha determinato i fattori interni ed esterni rilevanti per le sue finalità ed indirizzi strategici, partendo dall'analisi del territorio in cui si trova inserita e valutando gli aspetti interni dell'Organizzazione a livello di personale, servizi ed iniziative offerte. Inoltre, dato il loro effetto sulla capacità di influire sull'Organizzazione relativamente all'efficacia ed efficienza del SGQ, sono state determinate le parti interessate rilevanti suddivise tra ESTERNE (E):

- Utenti,
- Territorio
- Fornitori
- Provincia/Regione
- Ente di Certificazione/Accreditamento
- Normazione
- ULSS

INTERNE (I): l'Organizzazione stessa, quali i suoi lavoratori/operatori.

Ciascuna delle quali "richiede" direttamente e non degli adempimenti all'Organizzazione che vengono gestiti secondo quanto di seguito riportato ed in base alle prassi operative stabilite con le procedure e la modulistica facente parte del Sistema di Gestione Qualità.

#### **5. ANALISI CONTESTO**

##### **5.1 ESTERNO**

###### **➤ Nazionale**

Come noto, la popolazione italiana è soggetta ad un processo di invecchiamento, derivante dalla contemporanea riduzione delle nascite e dall'aumento della aspettativa di vita. Da notarsi, inoltre, che in termini assoluti l'Italia registrerà nei prossimi anni una riduzione della popolazione. Secondo le previsioni Istat, fra 50 anni (2066) la popolazione italiana sarà diminuita, infatti, del -11,2% (-0,2% medio annuo), passando da 60.590.446 a 53.824.614 abitanti. Il dato è confermato per tutte le Regioni italiane ad eccezione di P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Lombardia e Lazio che registreranno un aumento: +0,3% (medio annuo) per P.A. di Bolzano e Trento, +0,1% Lombardia, mentre è più contenuto l'aumento registrato nel Lazio (+0,01% medio annuo).

In termini di struttura della popolazione, è degna di nota la previsione di un aumento medio della popolazione anziana (over 75) dell'1,0% medio annuo. Aumento che riguarda tutte le Regioni italiane, con un minimo dello 0,2% medio annuo della Liguria ed un massimo del +1,5% medio annuo della P.A. di Bolzano. Nel 2018, il 13,4% della popolazione ha meno di 14 anni, l'11,6% ha più di 75 anni.

Nell'ultimo decennio, i bambini nella fascia di età 0-4 anni si sono ridotti dell'1,4% medio annuo; analogamente si è ridotta dello 0,3% annuo la popolazione nella fascia di età 0-14 anni: da 8.317.978 individui nel 2008 a 8.080.176 nel 2018. Nello stesso periodo, la popolazione residente anziana (over 75) è invece aumentata del +2,1% medio annuo, passando da 5.686.119 a 6.987.512 individui.

La crescita degli anziani ha interessato tutte le Regioni italiane, con l'incremento più alto nella P.A. di Bolzano (+3,4% medio annuo) e il più basso in Molise (+0,4% annuo). In particolare, nel 2018 la Liguria risulta la Regione con la quota di anziani (over 75) più alta (15,7%), la Campania con la quota più bassa (8,6%). Le Regioni del Sud Italia, in media, registrano una quota di anziani inferiore di 1,4 punti

percentuali rispetto a quelle del Centro e del Nord: si passa, infatti, da una quota dell'11,1% nel Sud ad una quota del 12,5% nel Centro-Nord.

L'età media, pari a 45,2 anni, risulta, in Italia, essere in aumento di +1,8 anni rispetto al 2008 (44,9 anni). L'aumento dell'età media, in particolare, ha interessato tutte le Regioni italiane, con l'incremento più alto in Sardegna (+3,2 anni) e il più basso in Emilia Romagna (+0,8 anni). Il Mezzogiorno, nello specifico, ha registrato un aumento dell'età media, nell'ultimo decennio più alto rispetto al Nord e al Centro (+2,6 anni al Sud, +1,5 al Centro, +1,5 al Nord).

All'altro estremo della piramide demografica, osserviamo che il rapporto tra over 65 e giovani (indice di vecchiaia) è pari a 169,0, in crescita rispetto al 2008 quando era pari a 143,4. Il dato più alto si osserva in Liguria, con oltre 250 anziani (over 65) ogni 100 giovani (0-14 anni), il più basso nella P.A. di Bolzano con 123. L'indice è in crescita in tutte le Regioni, in particolare nel Meridione e, nello specifico, in Sardegna, dove negli ultimi 10 anni è passato da 147,8 a 202,7; la Regione in cui la crescita è stata inferiore è l'Emilia Romagna dove è passato da 178,1 a 180,1. Per quanto concerne l'indice di dipendenza degli anziani, registriamo 35 anziani over 65 ogni 100 individui in età attiva; il rapporto è in aumento negli ultimi dieci anni del +4,5 anziani ogni 100 individui; nel periodo 2008/2018, si registra un aumento in tutte le Regioni: in particolare in Sardegna, Puglia e Valle d'Aosta (rispettivamente +8,5, +6,6, +5,8); in Emilia Romagna, Liguria e Lazio si registra l'incremento più basso (rispettivamente +2,2, +3,0 e +3,1). La Regione che registra il valore massimo è la Liguria (47,1), quello minimo la Campania (27,6). La presenza di anziani è maggiore nelle Regioni del Centro e del Nord Italia, con un indice che risulta superiore a 40 anziani ogni 100 individui in età attiva in 6 Regioni e minore nelle Regioni del Sud. Analogamente in tutte le Regioni si registra un indice di dipendenza strutturale superiore a 50, ad eccezione della Campania (47,9). In particolare, nel 2018, a livello nazionale si registra un indice di dipendenza strutturale pari a 56,1. Tale rapporto appare in crescita rispetto al 2008, con una variazione che a livello regionale rimane nel range che va dal +0,5% della Campania al +3,2% della Sardegna. Anche per questo indicatore si conferma una presenza maggiore di individui non autonomi (per ragioni demografiche) nelle Regioni del Centro e del Nord Italia, con un indice maggiore di 60; nelle Regioni del Sud, invece, si registra un indice inferiore a 55.

L'Italia è caratterizzata da una popolazione soggetta ad un processo di invecchiamento che ha interessato tutte le Regioni italiane: in dieci anni l'età media è aumentata di 1,8 anni raggiungendo i 45,2 anni. L'invecchiamento discende sia dalla bassa natalità che dalla diminuzione della mortalità. Nello specifico, nell'ultimo decennio, i bambini nella fascia di età 0-4 anni si sono ridotti del -1,4% medio annuo, e il calo delle nascite ha provocato una riduzione della numerosità delle coorti giovani. L'Italia, nel 2018, ha registrato un tasso di natalità pari a 7,3 ogni 1.000 abitanti, in riduzione rispetto al decennio precedente (nascevano quasi 10 bambini ogni 1.000 abitanti): dato confermato in tutte le Regioni italiane. Nello stesso periodo, la popolazione residente anziana (over 75) è invece aumentata del +2,1% medio annuo. Si attende un ulteriore aumento della popolazione anziana (over 75) del +58,7% (+1,0% medio annuo) a livello nazionale. L'indice di dipendenza strutturale è superiore a 50, testimoniando l'evidente situazione di squilibrio generazionale. Nei prossimi cinquant'anni la popolazione italiana diminuirà dello 0,2% medio annuo, e tale riduzione si verificherà per tutte le Regioni italiane ad eccezione di P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Lombardia e Lazio che registreranno un aumento della popolazione tra il 2018 ed il 2066. Passando all'istruzione, in Italia il livello di gap verso gli altri Paesi EU è preoccupante: l'Italia occupa l'ultima posizione in Europa per quota di persone in possesso del titolo universitario e la più "alta" quota di giovani che non lavorano e non studiano ("Neet"). Sebbene, a livello nazionale, il

livello di istruzione sia in crescita, rimane un netto gap fra Settentrione e Meridione. Anche da un punto di vista occupazionale l'Italia ha performance peggiori della media europea, sia per la popolazione attiva occupata, che per quella appartenente alla fascia di età 55-64 anni. Ne segue che il tasso di disoccupazione (in generale e anche quello giovanile) è inferiore solo a quello di Grecia e Spagna. Si è registrato, comunque, un miglioramento del tasso di occupazione e disoccupazione a livello nazionale. Per quanto riguarda le risorse, l'Italia si colloca sotto la media europea per PIL pro-capite: in particolare, si discosta dai Paesi dell'EU-Ante 1995 di € 6.000 circa, sebbene rimanga superiore di circa € 15.000 rispetto all'importo medio dei Paesi dell'EU-Post 1995. In generale occupa la dodicesima posizione sui 28 Paesi dell'Unione europea. Il PIL pro-capite, a prezzi correnti, cresce dello +0,4% medio annuo; e anche il reddito medio disponibile delle famiglie è in crescita negli ultimi anni; ma, allo stesso tempo, tendono ad ampliarsi le differenze regionali. <sup>1</sup>

### ➤ *Comunale*

Di seguito si riportano alcuni dati relativi al territorio del Comune di Padova.<sup>2</sup>

#### **La popolazione a Padova: EVOLUZIONE**

Padova si estende su una superficie di 92,85 Km<sup>2</sup> e conta 210.912 residenti al 31.12.2018 (99.747 maschi e 111.165 femmine), pari al 22% circa degli abitanti dell'intera provincia e a circa il 4% del Veneto. E' il terzo capoluogo veneto per dimensione demografica, dopo Venezia e Verona e il quattordicesimo a livello nazionale.

Nel periodo 2000-2018 la popolazione padovana ha manifestato un andamento complessivamente crescente fino al 2010, dopodiché la tendenza si è progressivamente smorzata con un calo significativo nel 2013, quando l'ammontare complessivo, anche per effetto della revisione della banca dati anagrafica a seguito dell'ultimo censimento, si è riportato agli stessi livelli di oltre un decennio fa.

#### **La popolazione a Padova: STRUTTURA**

Analizzando la composizione per età della popolazione si nota la tendenza ad un progressivo invecchiamento. Ciò è testimoniato anche dalla dinamica sempre crescente dell'indice di vecchiaia (proporzione di residenti di età pari o superiore a 65 anni ogni 100 ragazzi con meno di 15 anni) che nel 2010 era 198,31 e raggiunge il valore di 218,10 nel 2018 (era 214,25 nel 2017).

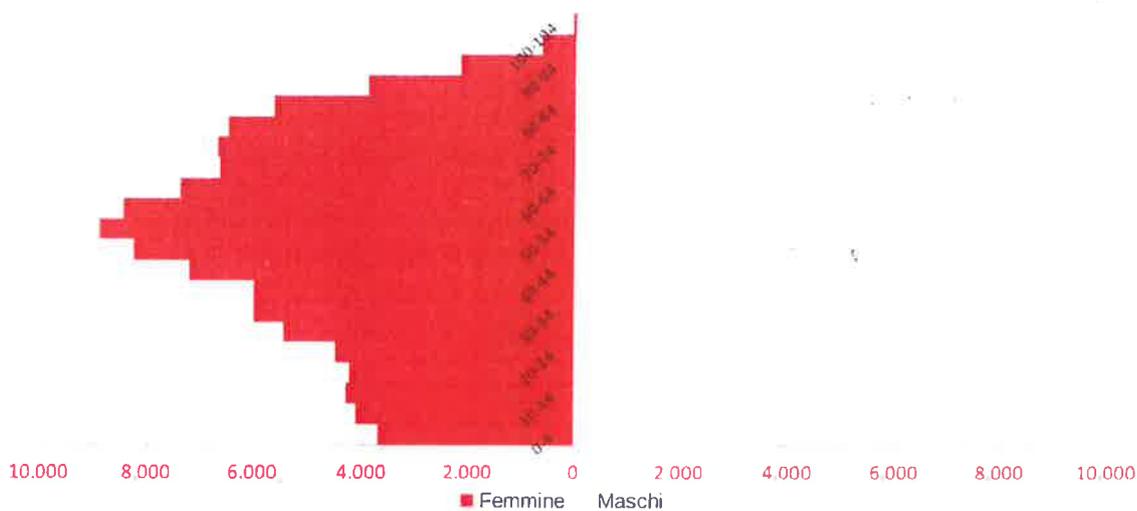
L'incidenza della popolazione ultrasessantacinquenne sul totale è sempre significativa: ogni 4 padovani uno ha più di 65 anni. Gli ultraottantenni rappresentano il 9,06% dei residenti nel 2018 e quindi 1 padovano su circa 11 ha più di 80 anni.

---

1. 15° Rapporto Sanità di CREA Sanità, Università di Roma Tor Vergata – Dipartimento Economia e Finanza.

2. Comune di Padova. "Documento Unico di Programmazione" Sezione Strategica 2019-2020. Sezione Operativa 2018-2020.

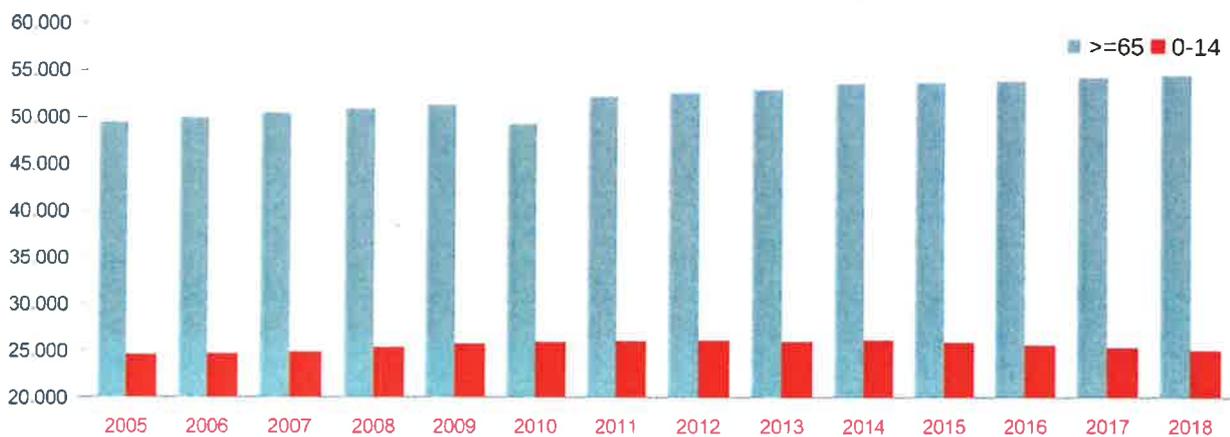
### Struttura della popolazione a Padova per sesso e classi d'età - 2018



### Indicatori di struttura demografica della popolazione – 2012-2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Indice di vecchiaia	201,49	203,59	205,04	207,62	210,84	214,25	218,10
Indice di dipendenza	58,44	60,33	60,60	60,84	60,99	60,79	60,53
Età media	45,88	46,13	46,25	46,25	46,66	46,78	46,89
Età media maschi	43,57	43,82	43,97	43,97	44,44	44,58	44,69
Età media femmine	47,92	48,16	48,27	48,27	48,62	48,75	48,87
Tasso di natalità	8,28	8,06	8,03	7,34	7,37	6,83	7,15
Tasso di mortalità	11,90	11,70	11,11	12,39	12,35	12,27	12,09
Numerosità media delle famiglie	2,07	2,08	2,08	2,06	2,05	2,04	2,03

### Popolazione con meno di 15 anni e di 65 anni e più - 2005-2018



## La popolazione a Padova: LE AREE DI CURA - ANZIANI

L'area di cura anziani comprende il 9% del totale della popolazione, e coinvolge l'intervento comunale per le aree delle politiche sociali e socio-assistenziali. Gli over 80, in tutto 19.115, sono in maggioranza donne (quasi il 66%), soprattutto nel caso degli ultranovantenni, per i quali la sproporzione (1.001 uomini e 2.895 donne) richiama una particolare attenzione. L'Amministrazione comunale di Padova distribuisce la propria offerta di servizi sociali rispetto ai vari segmenti da cui è costituita la popolazione, con interventi di assistenza domiciliare per le persone in condizione di non autosufficienza, per il sostegno della famiglia nelle sue funzioni genitoriali, per contrastare il rischio di disagio sociale dei giovani, per l'integrazione del reddito di persone in condizioni di difficoltà economica e per il sostegno dei soggetti più deboli, quali i disabili, i portatori di dipendenze e gli anziani.

### Ospiti non autosufficienti delle strutture residenziali Per anziani in convenzione nell'U.L.S.S. 6

Anno	Presenti complessivi nell'anno	Presenti a fine anno
2013	3.203	2.415
2014	3.193	2.422
2015	3.370	2.457
2016	3.435	2.412
2017	3.372	2.373
2018	5.874	4.107

Fonte: Azienda ULSS n. 6 Euganea

## 5.2 INTERNO

### ➤ Organizzazione aziendale



AltraVita – Istituzioni Riunite di Assistenza – I.R.A.

Documento

### ORGANIGRAMMA GENERALE

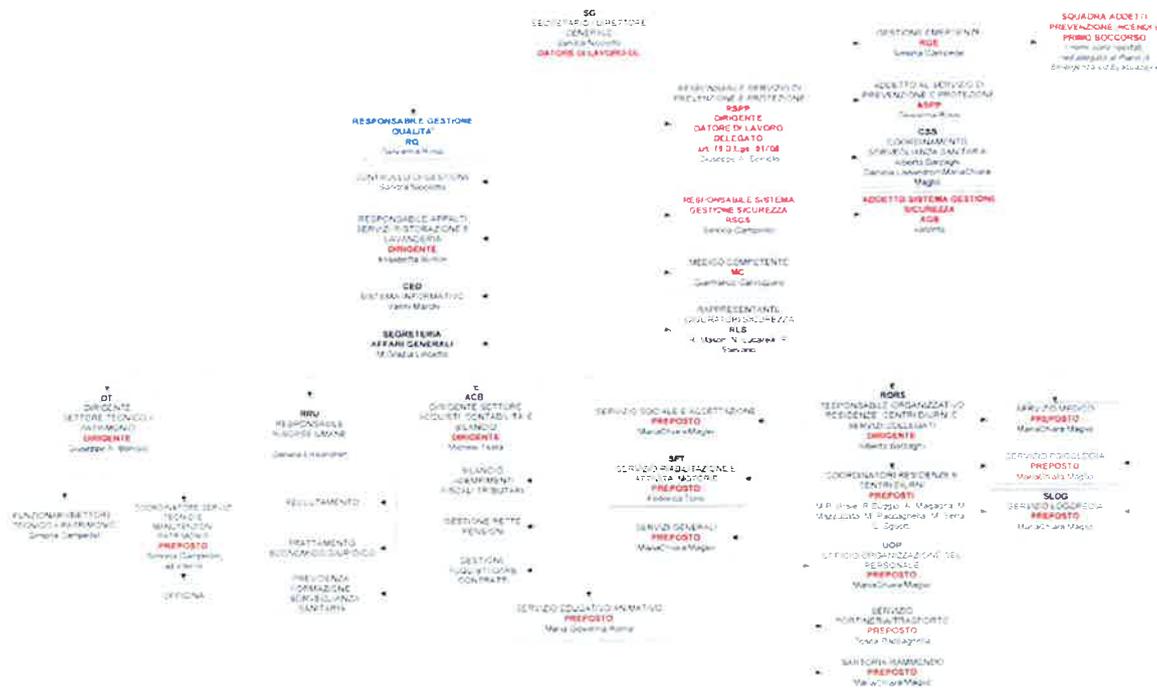
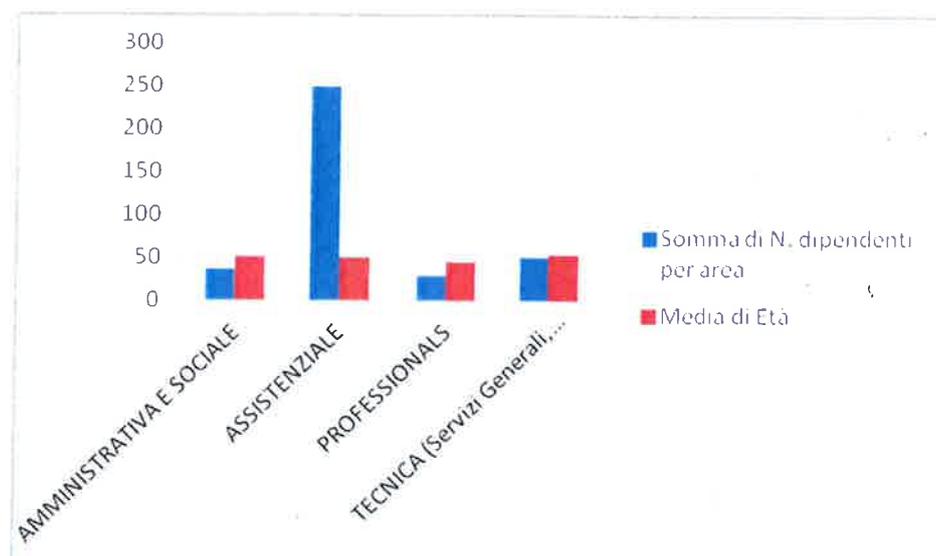


Figura prevista dal D.Lgs. 81/2008 e BS OHSAS 18001:2007  
Figura prevista dalla Norma UNI EN ISO 9001:2015

I-D-ORG-r 11 del 1 Ottobre 2019

IL SEGRETARIO - DIRETTORI GENERALI  
(Sandra Nicoletti)

## Personale dipendente distinto per aree



## Età media anagrafica dei dipendenti di AltaVita-IRA alla data del 30/04/2020

<i>AREA</i>	<i>NR. DIPENDENTI</i>	<i>ETA' MEDIA</i>
Amministrativa e Sociale	36	51,23
Assistenziale	250	49,64
Professionals	29	45,69
Tecnica (Serv.Gen./Manutenzioni/OASI/APSE/Cucina)	51	53,61
<b>Ente</b>	<b>366</b>	<b>50,04</b>

### ➤ *Servizi ed iniziative offerte*

AltaVita-IRA offre i propri servizi alle persone anziane non autosufficienti in convenzione con l'Azienda ULSS n. 6 di Padova.

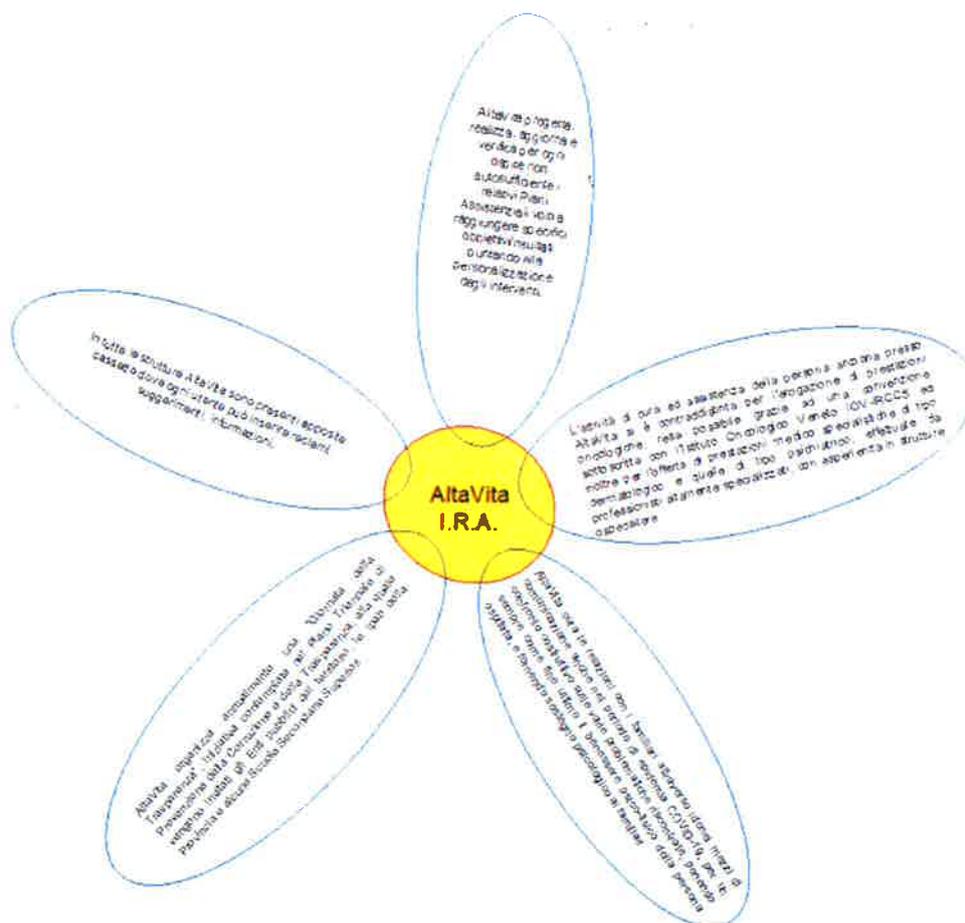
### Ospiti presenti al 30/04/2020 per livello di non autosufficienza:

Ospiti 1° livello assistenziale	324
Ospiti 2° livello assistenziale	81
Ex Ospiti art. 3 (1° e 2° liv. ass.le)	12
Posti di sollievo/privati	13
<b>TOTALE</b>	<b>430/496</b>

### Età media anagrafica degli ospiti alla data del 30/04/2020

<i>CENTRO SERVIZI</i>	<i>ETÁ MEDIA OSPITI (anni)</i>
Centro servizi Beato Pellegrino	85,63
Centro Servizi Bolis	83,50
Pensionato Piaggi	87,09

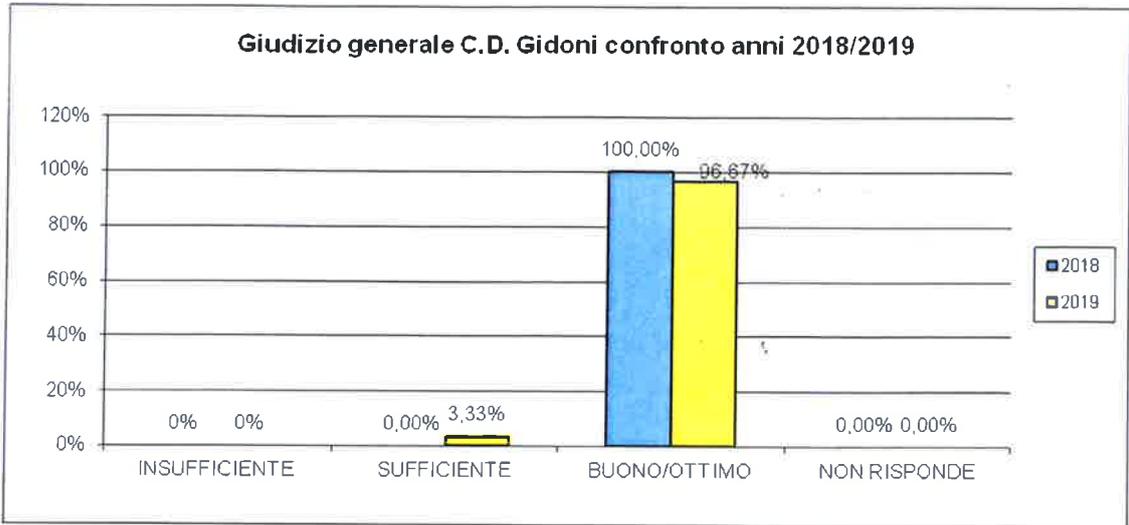
AltaVita-IRA, al fine di assicurare un livello di qualità elevato nell'erogazione dei servizi ai suoi ospiti, realizza le seguenti iniziative:



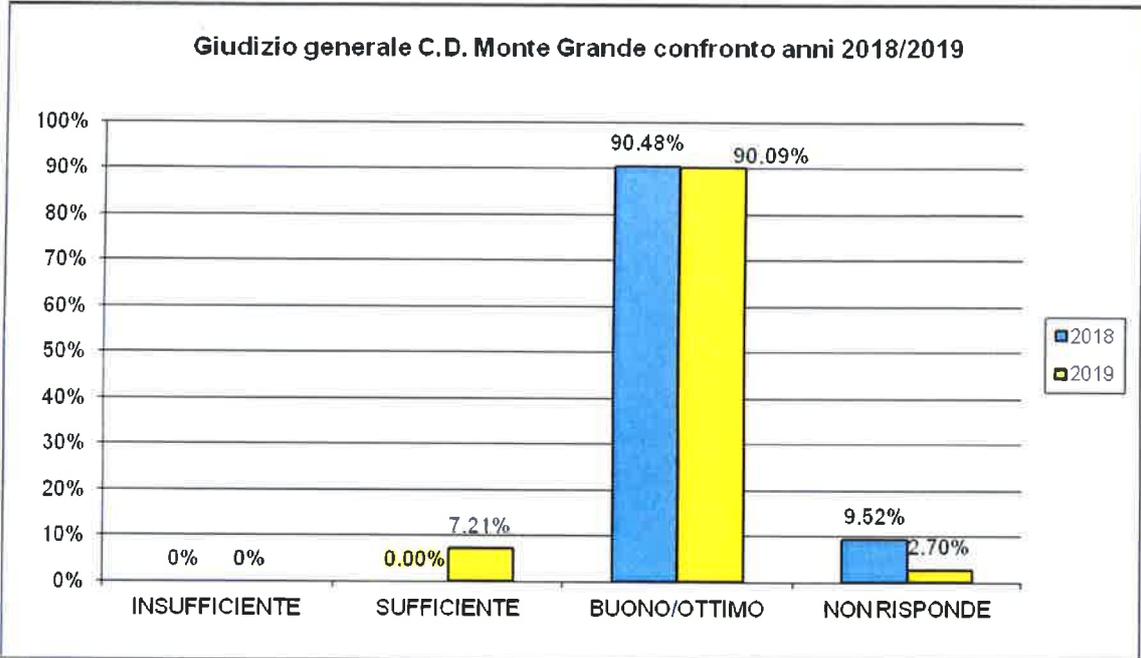
➤ **Rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti**

La percezione della qualità da parte degli Utenti conferma anche per il 2019 il dato storicamente consolidato di un generale apprezzamento dei servizi dell'Ente con una valutazione media per ogni domanda al di sopra del giudizio buono e la netta prevalenza dei giudizi di buono/ottimo. Si propongono, di seguito, i grafici riassuntivi dei giudizi espressi relativamente alla valutazione generale. Per quanto riguarda il giudizio generale, la sede con le migliori performance risulta essere il Centro Diurno Gidoni con una somma di giudizi buono/ottimo del 96,67 %. Seguono Centro Diurno Monte Grande con una somma di giudizi buono/ottimo del 90,09%, Centro Servizi Beato Pellegrino con una somma di giudizi buono/ottimo del 86,22%, Pensionato Piaggi con una somma di giudizi buono/ottimo del 85,42% e Centro Servizi G.A. Palazzo Bolis con una somma di giudizi buono/ottimo del 79,63%.

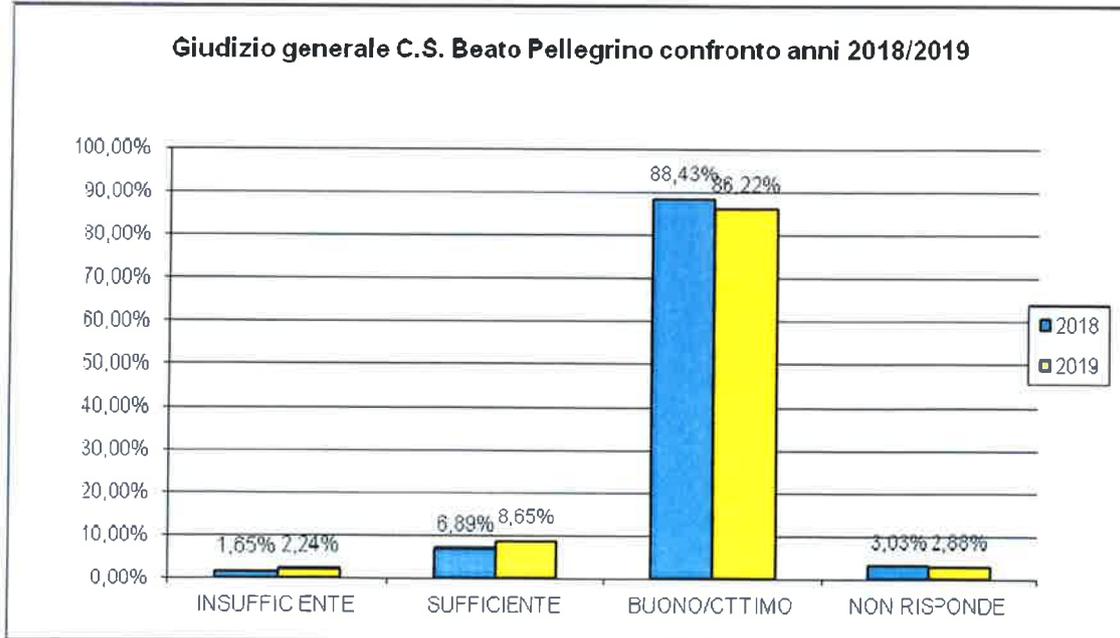
**Giudizio generale C.D. Gidoni confronto anni 2018/2019**



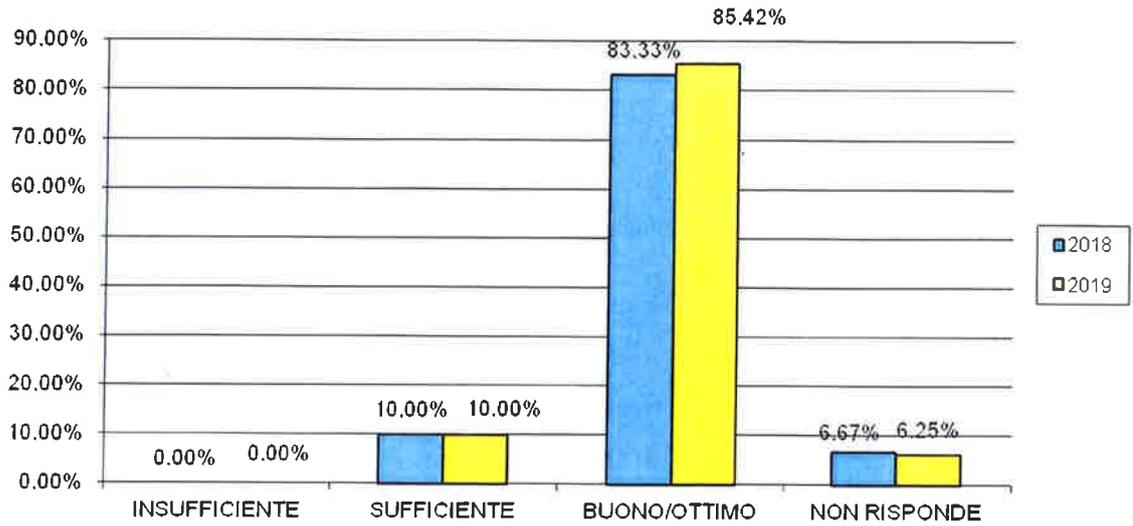
**Giudizio generale C.D. Monte Grande confronto anni 2018/2019**



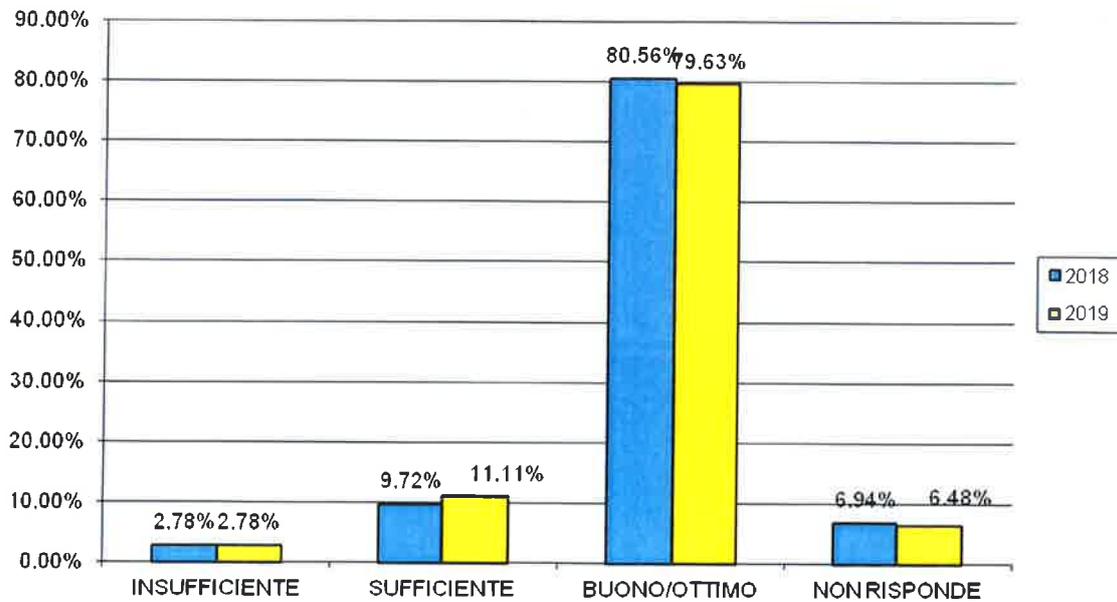
**Giudizio generale C.S. Beato Pellegrino confronto anni 2018/2019**



Giudizio generale Pensionato Piaggi confronto anni 2018/2019



Giudizio generale C.S. G.A. Bolis confronto anni 2018/2019



## 6. ALTAVITA-IRA in "cifre".

### Bilancio economico annuale di previsione per l'esercizio 2020.

Il documento è stato predisposto su schema conforme al modello previsto dalla normativa vigente e si sostanzia nei seguenti dati (valori in unità di euro):

- Valore della produzione	23.642.644
- Costi della produzione	23.242.188
- Differenza (A-B)	400.457
- Proventi e oneri finanziari	(20.500)
- Rettifiche di valore att. Fin.	(79.000)
- Risultato prima delle imposte	300.957
- Imposte di esercizio	620.000
- Utile (Perdita) di esercizio	(-319.043)
- Ammortamenti sterilizzati	561.558
- Pareggio di bilancio	242.515

## 7. RISCHI e OPPORTUNITA'

Nella pianificazione delle proprie attività AltaVita-IRA tiene conto del contesto e delle parti interessate rilevanti, analizzate precedentemente, e determina gli "effetti dell'incertezza" quali rischi aventi esiti negativi ed opportunità aventi esiti positivi.

A partire dal 21 febbraio 2020 è scoppiata l'emergenza dovuta al COVID-19 e ciò ha richiesto l'adozione di particolari misure restrittive, in ottemperanza alla nuova normativa nazionale e regionale.

I Centri Diurni sono stati chiusi a partire dall'8 marzo 2020 e a partire dal 23 è decorsa la quarantena fiduciaria degli ospiti. Da specifiche disposizioni dell'AULSS n. 6 "Euganea" gli accoglimenti sono stati sospesi.

Fortunatamente nella provincia di Padova l'effetto dell'epidemia è stato contenuto rispetto alle altre regioni del Nord colpite dal virus. Nella stessa provincia, però, più della metà dei decessi legati al COVID-19 sono avvenuti in Casa di Riposo.

Nella sola città di Padova i decessi, nel periodo tra fine marzo e inizio del mese di aprile, hanno registrato un picco del 44% in più rispetto alla media degli anni precedenti. L'analisi per fasce d'età evidenzia delle differenze tra i vari anni. Da sottolineare che nel periodo sopra citato il numero di decessi degli over 80 risulta essere molto più elevato rispetto agli anni precedenti arrivando a metà marzo a una media di 44 alla settimana, mentre negli anni precedenti era di 35.

In prospettiva di una futura riapertura degli accoglimenti lo scenario, in ogni caso, futuro appare incerto e deludente dal lato degli accoglimenti. Il Servizio Sociale, infatti, ha contattato le persone inserite nel RUR per sondare la disponibilità di entrare in struttura ma molte si sono organizzate per la permanenza a casa propria, altre preferiscono attendere, tenuto conto delle restrizioni imposte alle visite dei familiari ai propri congiunti nelle strutture residenziali e considerando anche la crisi economica in atto.

Tutto ciò provoca effetti negativi sulla situazione economica finanziaria dell'Ente, più precisamente il blocco degli ingressi e la mancata occupazione dei posti letto generano una riduzione cospicua dei ricavi.

Si evidenzia in cifre la drastica riduzione dei posti letto occupati che alla data del 30 aprile 2020 sono 430 (C.S. Beato Pellegrino ospiti presenti n. 333 su 396 posti letto disponibili) (C.S. Palazzo Bolis ospiti presenti n. 97 su 100 posti letto disponibili). Va ricordato che il C. S. Beato Pellegrino soffre della concorrenza di più strutture presenti in città.

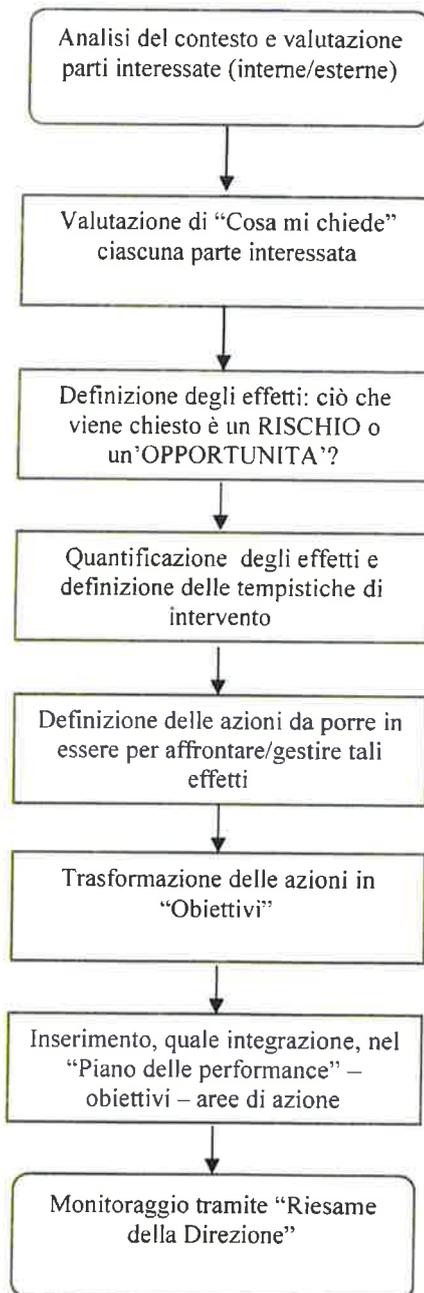
Il fenomeno dell'incapienza delle impegnative su posti letto autorizzati viene quantificato in n. **66/496** (n.12 ex ospiti in art. 3, n.13 ospiti privati-sollievo, 41 posti vuoti per effetto dell'impossibilità di occupare i posti letto vuoti a causa del blocco degli accoglimenti).

Di seguito si riporta la permanenza media degli ospiti non autosufficienti al 30/04/2020 (rif.: numero ospiti presenti).

Permanenza media ospiti NA al 30/04/2020 (rif.: numero ospiti presenti)

<b>CENTRO SERVIZI</b>	<b>Permanenza media &lt; 2 anni</b>	<b>Permanenza media &gt; 2 anni</b>	<b>Permanenza media &gt; 3 anni</b>	<b>Permanenza media &gt; 4 anni</b>	<b>Permanenza media &gt; 5 anni</b>
Centro servizi Beato Pellegrino (n. ospiti 333)	154	58	31	21	69
Centro Servizi Bolis (n. ospiti 97)	47	11	11	9	19

L'analisi di valutazione "rischi e opportunità" è stata condotta secondo il seguente flusso:



Dall'analisi condotta sono stati definiti per l'Organizzazione i seguenti RISCHI/OPPORTUNITA', trasformati poi in obiettivi strategici e gestiti, secondo le regole del Sistema di Gestione, come "Obiettivi di performance" per processo.

Nr.	PROCESSO	FASE - ASPETTO parte interessata (E-esterna I-interna)	RISCHIO/OPPORTUNITA'	PROBABILITA' [P]	IMPATTO [G]	Valore	Stima	MISURE ATTUATE	MISURE DA ATTUARE	AZIONE-OBIETTIVO DI PERFORMANCE /DETERMINA
1	PROGETTAZIONE DEL SERVIZIO ASSISTENZIALE	Dati di input per valutazione dell'ospite Utenti (E)	Valutazione errata dell'ospite	2	2	4	MEDIO-BASSO	SVAMA distrettuale, U.O.I. ingresso, valutazione multidisciplinare (P.A.I) e presenza medici di residenza  Miglioramento dei Piani Assistenziali Individuali (PAI): definizione, da parte dell'equipe di lavoro, di azioni/attività da eseguire sull'ospite, monitorate tramite obiettivi misurabili in modo oggettivo	Miglioramento dei Piani Assistenziali Individuali (PAI): definizione, da parte dell'equipe di lavoro, di azioni/attività da eseguire sull'ospite, monitorate tramite obiettivi misurabili in modo oggettivo  Estensione cartella personale informatizzata a tutte le residenze del C.S. Beato Pellegrino	Cfr. confronta – area di azione n. 2; 4; 8;
2	PROGETTAZIONE DEL SERVIZIO ASSISTENZIALE	Tenuta sotto controllo letti freddi (posti non occupati) Utenti-Territorio (E)	Mancata occupazione dei posti letto offerti dalle strutture dell'organizzazione con conseguente carenza di ritorno economico	3	3	9	CRITICO	Valutazione tempo di latenza (in giorni) tra richiesta di contatto per informazioni e risposta del Servizio Sociale  Pubblicizzazione dell'Ente	Aumentare pubblicizzazione dell'Ente  Continuare Valutazione tempo di latenza (in giorni) tra richiesta di contatto per informazioni e risposta del Servizio Sociale	Cfr. area di azione n. 3; 7; 8
3	PROGETTAZIONE DEL SERVIZIO ASSISTENZIALE	Tenuta sotto controllo letti freddi (posti non occupati) Utenti-Territorio (E)	Incapienza delle impegnative sui posti letto autorizzati e applicazione non corretta delle procedure di ingresso dell'ospite	2	3	6	RILEVANTE	Monitoraggio e presidio da parte del personale del servizio sociale per ottenimento impegnative di residenzialità (punteggio RUR)	Continuazione monitoraggio e presidio da parte del personale del servizio sociale per ottenimento impegnative di residenzialità (punteggio RUR)	Cfr. area di azione n. 7
4	EROGAZIONE DEL SERVIZIO SOCIOASSISTENZIALE E SANITARIO	Errori nella gestione della terapia Preparazione e Assunzione Normazione (E)	Rischio clinico (riparazione errata terapia e mancata assunzione della terapia)	2	3	6	RILEVANTE	Procedure del Sistema di Gestione, formazione continua del personale Protocollo per la Gestione della Terapia. Supervisione da parte dei coordinatori di Residenza, Infermiere e Medico  Introduzione Cartella personale digitalizzata alla residenza campione Fiordalisi 1- 1° piano- per la parte	Estensione Cartella Personale digitalizzata a tutte le residenze del C.S. Beato Pellegrino	Cfr. area di azione n. 2; 4; 8

								sanitaria infermieristica		
5	EROGAZIONE DEL SERVIZIO SOCIOASSISTENZIALE E SANITARIO	Assistenza da parte degli operatori socio sanitari e sanitari Operatori (I)	Inefficienza del servizio assistenziale -Movimentazione Manuale dei Carichi	2	3	6	RILEVANTE	Monitoraggio continuo e supervisione del responsabile organizzativo e dei coordinatori e applicazione di misure disciplinari (Procedimenti secondo il contratto), Applicazione SGQ e monitoraggio tramite audit interni DVR MAPO PRESENTE Formazione		Cfr. area di azione n. 7; 8
6	EROGAZIONE DEL SERVIZIO SOCIOASSISTENZIALE E SANITARIO	Fisioterapia, logopedia, educativo-animativo e psicologia Servizi Professionali (I)	Applicazione non corretta delle procedure	2	2	4	MEDIO-BASSO	Monitoraggio continuo e supervisione del responsabile organizzativo e dei coordinatori e applicazione di misure disciplinari (Procedimenti secondo il contratto), Applicazione SGQ e monitoraggio tramite audit interni	Estensione Cartella Personale digitalizzata a tutte le residenze del C.S. Beato Pellegrino	Cfr. area di azione n. 7; 8
7	DECESSO OSPITE	Attività conseguenti al decesso	Non corretta gestione della documentazione relativa prevista per legge (Scheda ISTAT e certificato di decesso)	1	3	3	TRASCURABILE	Aggiornati protocolli DRE-PDE e DPI-PDE redatti in collaborazione con il medico necroscopo (ULSS - Servizio igiene)  Supervisione da parte del responsabile organizzativo e dei coordinatori di residenza	Continuazione supervisione da parte del responsabile organizzativo e dei coordinatori di residenza	Cfr. area di azione n. 7; 8
8	DIMISSIONE/ DECESSO OSPITE	Archiviazione della documentazione dell'ospite presso servizio sociale (anno in corso)	Non corretta compilazione, archiviazione della documentazione e mancanza di disponibilità in caso di richiesta di accesso agli atti	1	3	3	TRASCURABILE	Inserito nelle procedure di erogazione dei servizi, il paragrafo "Dimissioni e decesso dell'ospite". Monitorata attività durante audit interni	Estensione Cartella Personale digitalizzata a tutte le residenze del C.S. Beato Pellegrino	Cfr. area di azione n. 7; 8

9	GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA	Appalto di servizi-Fornitori e Utenti (E)	Mancata applicazione del capitolato	1	3	3	TRASCURABILE	<p>Presenza Dirigente Amministrativo.</p> <p>Presenza all'interno della struttura organizzativa dell'Ente di figure responsabili del monitoraggio dei principali servizi appaltati considerando che si svolgono principalmente all'interno dell'Ente.</p> <p>Aumentata l'attività da parte di RQ e RSGS dell'audit interni (vedi Riesame della Direzione del 27.02.2020)</p> <p>Svolta formazione specifica sulla gestione degli appalti e aggiornata la procedura acquisti I-P-ACB con inserimento della gestione dei fornitori in piattaforma informatica (GPA)</p>	<p>Proseguo attività di gestione dei fornitori come previsto dalla I-P-ACB</p> <p>Acquisizione di competenza e autonomia operativa in materia di acquisti di beni e servizi, efficientando e coordinando il corretto utilizzo del programma gestione ordini da parte di tutto il personale</p>	Cfr. area di azione n. 3; 7
10	GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA	Gestione contabile (I)	Mancato pareggio di bilancio	3	3	9	CRITICO	---	<p>Monitoraggio perdita in formazione 2020 (disavanzo) e presentazione report periodici; predisposizione Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa</p> <p>Miglioramento procedure di competenza al fine di implementare i sistemi contabili dell'Ente anche con riguardo all'aggiornamento del Regolamento vigente per fornitura di beni, servizi e lavori in economia</p>	Cfr. area di azione n. 3; 7
11	GESTIONE PATRIMONIO INDISPONIBILE	Pianificazione e gestione del "Piano degli investimenti" Utenti (E) Personale dipendente (I)	Degrado del patrimonio per mancata esecuzione interventi manutentivi e di riqualificazione	3	3	9	CRITICO	<p>Eseguito piano manutenzioni ordinaria per anno 2019.</p> <p>Ristrutturazione Centro Servizi Beato Pellegrino per adeguamento alla D.G.R. 84/07. Attività avviata D.C. n. 62/2018 approvazione Progetto di Fattibilità tecnico-economica. Nota Prot. 115820 del 21/03/2019 di Nulla osta per l'avvio delle successive fasi di elaborazione progettuale. Delibera</p>	<p>Proseguo attività di ristrutturazione con incarichi per la progettazione esecutiva del 1° stralcio lavori concernenti il piano semi-interrato, chiusura lavori di riammodernamento della hall di ingresso del C.S. Beato Pellegrino e realizzazione di tre interventi di miglioramento degli spazi presso le residenze della predetta struttura</p>	Cfr. area di azione n. 8

								consiliare n. 59 dell'1/10/2019 per il mantenimento della produzione dei pasti presso il centro cottura di Selvazzano D. e per avvio della procedura di selezione del contraente per la progettazione definitiva del primo stralcio. Con determina n. 144 del 30/12/2019 il Dirigente Tecnico ha dato esecuzione a quanto previsto con la suddetta D.C	Progettazione e realizzazione ristrutturazione appartamenti sfitti  Valorizzazione aree edificabili al fine di renderle alienabili anche con proposte di modifica dei Piani urbanistici vigenti	
12	GESTIONE PATRIMONIO INDISPONIBILE	Trasformazione del 4° e 5° Piano del Pensionato Piaggi in casa vacanze Regione/Provincia (E) Utenti-Territorio (E) Normazione(E)	Utilizzo nuova unità con destinazione casa vacanze	3	3	9	CRITICO'	Avvio della Struttura Hostel-Casa Vacanza "Al Carmine".	Proseguo attività della Struttura Hostel-Casa Vacanza "Al Carmine".	Cfr. area di azione n. 7,8
13	CONFORMITA' LEGISLATIVA	Mancata adeguatezza normativa Normazione (E) Ente di Certificazione Esterno/Accreditamento(E)	Infrazione	2	1	2	TRASCURABILE	Rivisto sito internet Ente, Nominato DPO e attuato aggiornamento informativa privacy e rivista procedura Adeguamento Regolamento UE 679/2016 GDPR e Contratti pubblici Rispetto delle Norme previste dal D.Lgs. 50/2016. Rendicontati appalti all'RPCT, assunto Dirigente Amministrativo	Gestione sito internet con verifica a campione tramite check-list della presenza delle pubblicazioni obbligatorie per legge applicabili, Approvazione Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza Aggiornamento Regolamento Lavori, Servizi e Forniture in economia	Cfr. area di azione n. 1; 8
14	GESTIONE RISORSE UMANE	Reclutamento del personale Personale dipendente (I)	Difficoltà nell'individuazione nel mercato del lavoro di figure quali personale medico, infermieri, operatori addetti assistenza e anche di figure tecniche e amministrative. Elevato Turnover del personale e aumento rischio malattie professionali Aumento rischio malattie causa pandemia COVID-19	3	3	9	CRITICO	Procedure concorsuali per il reclutamento. Procedura di Gestione della Sorveglianza Sanitaria. Procedura di Gestione delle Risorse Redatto nuovo contratto Collettivo Integrativo parte normativa ed economica 2018/2020	Miglioramento procedure interne finalizzate ad ottimizzare la gestione delle risorse  Attivazione di procedure concorsuali per la stabilizzazione del personale  Miglioramento del controllo da parte dei responsabili del	Cfr. area di azione n. 5, 6,7

									personale per elevato turn over Stesura del Capitolato di gara e Disciplinare – parte di competenza R.U. relativi all'indizione gara europea lavoro interinale Gestione della pandemia da COVID-19 tramite costituzione di apposito Comitato COVID con compito di gestire le attività conseguenti congiuntamente con l'AULSS 6, Medico competente in applicazione della normativa nazionale e regionale	
15	GESTIONE RISORSE UMANE	Gestione giuridica del personale-Personale dipendente (I)	Errata applicazione delle procedure di concorsuali	1	3	3	TRASCURABILE	Rendicontazione annuale procedure selettive e formative all'RPCT (Responsabile prevenzione corruzione trasparenza) e pubblicazione concorsi su amministrazione trasparente. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Supporto al Segretario Direttore Generale per attuazione adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza su processi del Settore Risorse Umane	Cfr. area di azione n. 5; 6
16	INFORMATIZZAZIONE	Adeguamento Sistema Informativo dell'Ente e gestione presenze del personale Personale dipendente (I), Utenti-Territorio (E)	Il vecchio programma PRESS è obsoleto e quindi si incorre nella possibilità di non riuscire più ad elaborare le voci variabili stipendiali Assenza cablaggio C.S. Beato Pellegrino con impossibilità di estensione della cartella personale informatizzata Ritardo nel processo di digitalizzazione dell'Ente	3	3	9	CRITICO	Presenza nell'organizzazione dell'Ente dello Specialista informatico e di consulenti esterni Svolgimento di due giornate di analisi a ottobre 2019 per l'avvio del nuovo programma informatizzato per la rilevazione e gestione delle presenze con la Ditta Zucchetti, individuata precedentemente. Compilazione dei file richiesti da Zucchetti necessari per l'importazione dei dati nel nuovo programma e attività da riprogrammare nel 2020 in attesa del cablaggio dell'Ente Inizio attività di gestione degli appalti e dei fornitori utilizzando piattaforma GPA	Completamento dello Sviluppo del Sistema di Informatizzazione CBA per l'archiviazione digitale dei documenti Proseguo attività di gestione degli appalti e dei fornitori utilizzando piattaforma GPA Attività di cablaggio dell'Ente coordinata dal Funzionario Tecnico Alta Specializzazione assunto all'inizio del 2020 Proseguo attività avvio programma informatizzato della gestione delle presenze a seguito cablaggio dell'Ente Dotazione di impianto WI-FI presso sede amministrativa e Pensionato Piaggi	Cfr. area di azione n. 4

Tabella metrica **PROBABILITA'**

P= 1	Il pericolo può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti. Non sono noti episodi già verificatisi
P= 2	Il pericolo può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi, o da azioni dell'operatore di tipo volontario. Sono noti pochi episodi già verificatisi
P=3	Il pericolo può provocare un danno senza intervento dell'operatore o a seguito di azioni dell'operatore che, anche se non corrette, sono facilmente prevedibili. E' noto qualche episodio che ha provocato danni

Tabella metrica **GRAVITA'**

G= 1	Situazioni di svista, carenza dell'operatore che non costituiscono violazione della normativa vigente applicabile alla struttura.
G= 2	Situazione di svista, carenza dell'operatore in violazione a procedure, prassi e regolamenti interni che non costituiscono violazione normativa vigente applicabile alla struttura
G=3	Situazione di svista, carenza dell'operatore in violazione a procedure, prassi e regolamenti interni che costituiscono violazione di normativa vigente applicabile alla struttura con conseguente applicazione del regime sanzionatorio relativo

Tabella metrica **RISCHIO**

R= 1≤3	TRASCURABILE
R= 4	MEDIO-BASSO
R= 6	RILEVANTE
R=9	CRITICO

**QUANTIFICAZIONE:**

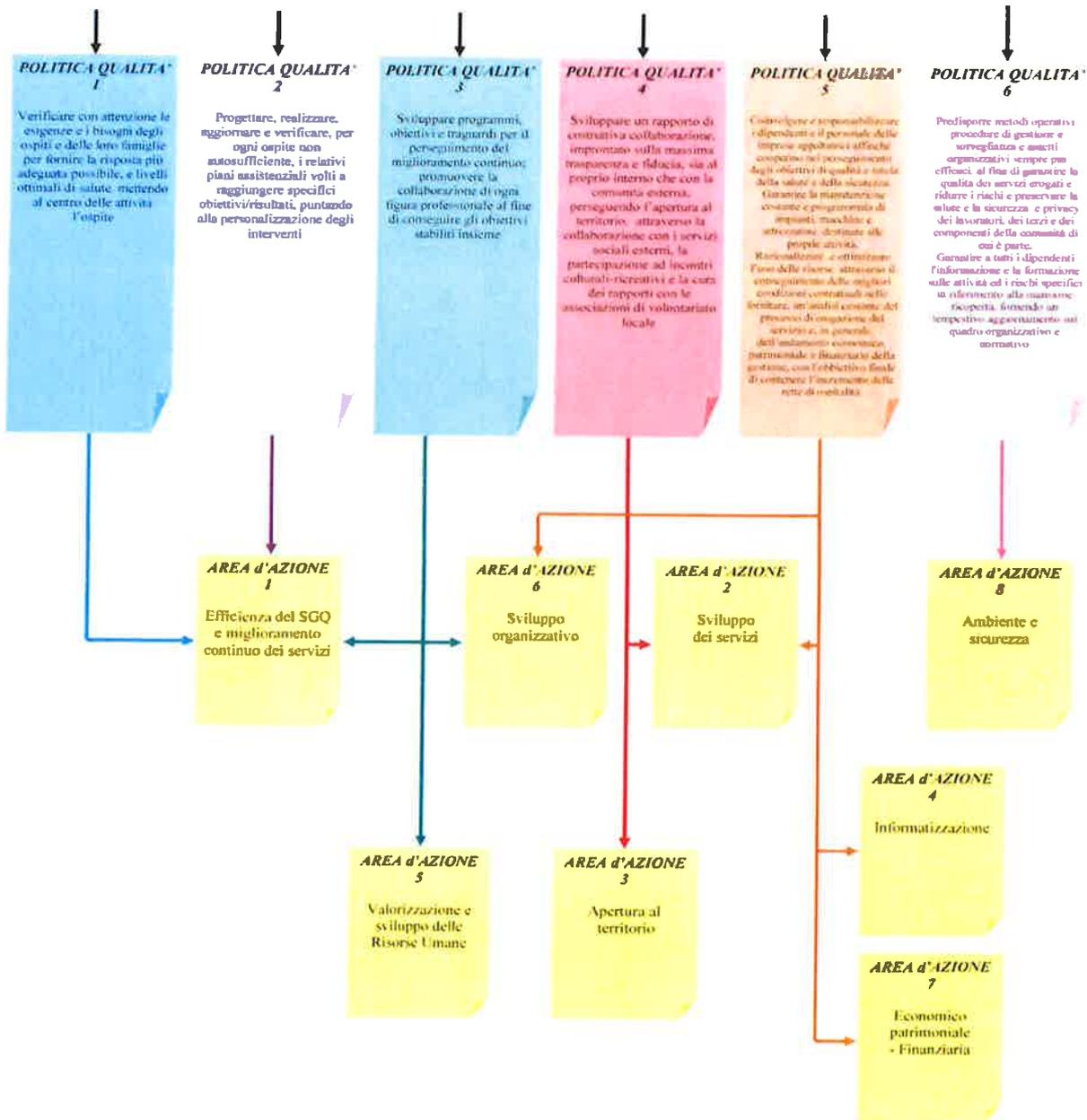
- ✓ **RISCHI** = Probabilità 'P' x Gravità 'G'  
P e G assumono convenzionalmente i seguenti valori: da 1 a 3 secondo lo schema ripreso dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza"
- ✓ **OPPORTUNITA'** viene definita in base alla disponibilità di risorse necessarie per affrontare l'azione  
Assume convenzionalmente i seguenti valori: da 1 a 2 secondo l'ordine prioritario (1 - primo anno)
- ✓ Limite di **ACCETTABILITA'** per R, quando quanto  $R \leq 3$

## 8. ALBERO DELLE PERFORMANCE

### MISSION di ALTAVITA - I.R.A.

Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari, assistenziali e riabilitativi per anziani non autosufficienti in regime residenziale. Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari, assistenziali per anziani non autosufficienti in regime di semi-residenzialità. Inoltre erogazione di servizi assistenziali per anziani autosufficienti in regime residenziale

ALTAVITA - I.R.A., oltre al rispetto degli obblighi di legge, si impegna per assicurare a tutti i dipendenti e ospiti, la massima sicurezza e l'erogazione di servizi che consentano alla persona di realizzare la migliore qualità di vita possibile in relazione alle proprie condizioni psico-fisico-sociali.



## 9. PROCESSI

### 9.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Si riporta di seguito lo schema sulla situazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2019 e di quelli previsti per il 2020, 2021 e 2022 in base alla politica per la qualità e le aree di azione:

AREA AZIONE	OBIETTIVI			
	Consuntivo 2019	2020	2021	2022
<b>1. EFFICIENZA SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITA' E MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI SERVIZI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantenimento Certificazione secondo la nuova norma UNI EN ISO 9001:2015 in data 4 dicembre 2019</li> <li>● Azioni conseguenti al riesame della Direzione dell'anno precedente per il miglioramento continuo dei servizi. Azioni implementate al 100%. Vedi Riesame della Direzione del 27/02/2020, in adempimento Det. n. 1, 25, 26, 27, 28 del 2019 del Segretario Dir.Gen.le e D.C. n. 2/2019.</li> <li>● Rinnovo dell'autorizzazione all'esercizio del C.S. Beato Pellegrino. In attesa Decreto regionale.</li> <li>● Rinnovo autorizzazione all'Esercizio del Pensionato Piaggi. Determinazione Dirigenziale Comune di Padova n. 2019/29/0358 del 23.10.2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Applicazione del Sistema di Gestione della Qualità di AltaVita-IRA che si rifà ai principi della norma UNI EN ISO 9001:2015</li> <li>● Azioni conseguenti al riesame della direzione dell'anno 2020 per il miglioramento continuo dei servizi in adempimento delle Det. 153, 171, 154,155,156 del 2020 del Segretario Dir.Gen. e D.C. n. 2 e 15 del 2020</li> <li>● Accredimento Istituzionale del Centro Diurno Casa Famiglia Gidoni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Applicazione del Sistema di Gestione della Qualità di AltaVita-IRA che si rifà ai principi della norma UNI EN ISO 9001:2015</li> <li>● Azioni conseguenti al riesame della direzione dell'anno 2020 per il miglioramento continuo dei servizi</li> <li>● Accredimento Istituzionale del C.S. Beato Pellegrino</li> <li>● Autorizzazione all'esercizio C.S. G.A. Bolis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>
<b>2. SVILUPPO DEI SERVIZI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attività e cura della persona anziana mediante l'erogazione di prestazioni oncologiche in convenzione con lo IOV-IRCCS (convenzione sottoscritta il 14/01/2020) e l'erogazione di prestazioni medico dermatologiche e psichiatriche (Contratti annuali sottoscritti)</li> <li>● Valutata una più puntuale identificazione dei rischi per processo anche per meglio individuare appropriati indicatori prestazioni degli stessi. Attività effettuata vedi verbale audit Rina del 04 dicembre 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione delle attività del 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione delle attività del 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>

3.  
APERTURA AL  
TERRITORIO

- Convenzione con Tribunale di Padova per la disponibilità ad accogliere Lavoratori di Pubblica Utilità. Attività effettuata
- Convenzione rinnovabile di anno in anno per tacito rinnovo
- Pubblicazione sulla stampa locale di articoli sui progetti e servizi dell'Ente. Attività effettuata. Es.: pubblicazione relativa ai centenari, manifestazione letteraria e conferenza sul tema "Le forze armate nella guerra di liberazione tenutasi presso il C.S. Beato Pellegrino .
- Oltre a quelli succitati si sono svolti i seguenti eventi:  
16/02/2019: "Ricordi, racconti e musica" per i 10 anni del C.D. "Casa Famiglia Gidoni"; 23/06/2019 concerto della Civica Orchestra dei Fiati di Padova, presso il C.S. Beato Pellegrino; 28/09/2019: concerto dell'Orchestra di Padova e del Veneto presso il C.S. Beato Pellegrino; dal 04/10/2019 al 03/11/2019, mostra di quadri dell'ospite Nicla Gallo presso il C.S. G.A. Bolis; 17/11/2019 inaugurazione mostra di quadri dell'ospite Gino Francesco Ferrari presso il Pensionato Piaggi; 13/12/2019 - 10/01/2020 "Scatti di vita" Sala delle mostre presso il C.S. Beato Pellegrino; a partire da gennaio 2019 sino a tutto il 2020, sono stati organizzati incontri gratuiti aperti a familiari over 60 di ospiti e a operatori con maggiore anzianità di servizio per l'invecchiamento attivo e il benessere;
- Caffè Alzheimer nei Centri Diurni Casa Famiglia Gidoni di Padova e Centro Diurno Monte Grande di Selvazzano Dentro. Attività effettuata periodo dal febbraio a dicembre 2019
- Partecipazione al Tavolo della Terza Età coordinato dal Comune di Padova e iscrizione al Tavolo "Salute, sport e benessere" coordinato dal CSV (Centro servizi Volontariato) per l'organizzazione di iniziative nell'ambito di "Padova capitale del volontariato 2020"
- Eventuale accoglimento di Volontari del Servizio Civile Regionale qualora la Regione bandisca nuovi progetti. Nessuna domanda pervenuta a seguito di presentazione Progetto 2019 per il 2020.
- Proseguo attività del Comitato Etico con incontri aperti agli utenti. Attività effettuata, come da verbali agli atti presso Segreteria Generale. Emessa procedura sulla sensibilizzazione dolore ed effettuata formazione del personale assistenziale sulla medesima procedura.
- Contatti diretti del Responsabile Organizzativo con utenti/familiari per approfondire le richieste desunte dal questionario di soddisfazione degli utenti 2019.
- Avvio progetto di Co-housing Terranegra-Padova. Attività non avviata e riproposta nel 2020
- Costituzione con Determina n. 321/2019 del Segretario Dir. Gen. del Gruppo di Lavoro sulla comunicazione.

- Prosecuzione delle attività del 2019, con organizzazione di almeno un evento al Pensionato Piaggi con apertura al territorio e pubblicazione sulla stampa locale.
- Proseguo partecipazione al Tavolo della Terza Età coordinato dal Comune di Padova e iscrizione al Tavolo "Salute, sport e benessere" coordinato dal CSV (Centro servizi Volontariato) per l'organizzazione di iniziative nell'ambito di "Padova capitale del volontariato 2020"
- Proseguo Progetto "Invecchiamento attivo" rivolto ai familiari over 65 e ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio
- Proseguo attività del Comitato Etico. Applicazione del Protocollo del dolore al fine di inserire quale obiettivo e indice di qualità nella Carta dei Servizi, Carta "Dolore zero".
- Proseguo contatti diretti del Responsabile Organizzativo con utenti/familiari per approfondire le richieste desunte dal questionario di soddisfazione degli utenti 2019.
- Avvio progetto di Co-housing Terranegra-Padova riportato dal 2019.
- Proseguo attività del Gruppo di Lavoro sulla comunicazione, costituito a ottobre 2019.
- Avvio attività di progettazione delle celebrazioni in occasione dei 200 dalla fondazione dell'Ente in data 4/06/2021

- Prosecuzione delle attività del 2020 e festeggiamenti in occasione del bicentenario dalla fondazione dell'Ente

- Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione

<p><b>4. INFORMATIZZAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Utilizzo della Cartella personale informatizzata al primo piano della residenza Fiordalisi per la parte socio-sanitaria e attività propedeutica all'estensione dell'utilizzo della medesima per tutti i servizi professionali nella medesima residenza.</li> <li>● Completamento dello Sviluppo del Sistema di Informatizzazione CBA per l'archiviazione digitale dei documenti. Attività non avviata. Si riporta nell'anno 2020</li> <li>● Svolgimento di due giornate di analisi a ottobre 2019 per l'avvio del nuovo programma informatizzato per la rilevazione e gestione delle presenze con la Ditta Zucchetti, individuata precedentemente. Compilazione dei file richiesti da Zucchetti necessari per l'importazione dei dati nel nuovo programma e attività da riprogrammare nel 2020 in attesa del cablaggio dell'Ente</li> <li>● Inizio attività di gestione degli appalti e dei fornitori utilizzando la piattaforma GPA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione delle attività del 2019</li> <li>● Utilizzo della cartella personale informatizzata in tutte le residenze del C.S. Beato Pellegrino sia per le professioni sanitarie che i servizi professionali.</li> <li>● Completamento dello Sviluppo del Sistema di Informatizzazione CBA per l'archiviazione digitale dei documenti.</li> <li>● Proseguo attività di gestione degli appalti e dei fornitori utilizzando la piattaforma GPA.</li> <li>● Attività di cablaggio dell'Ente, coordinata dal Funzionario Tecnico Alta Specializzazione assunto nel corso del 2020.</li> <li>● Proseguo attività di avvio del nuovo programma informatizzato di gestione delle presenze a seguito cablaggio dell'Ente.</li> <li>● Realizzazione impianto di WI-FI presso la sede amministrativa e presso il Pensionato Piaggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione delle attività del 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>
<p><b>5. VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formazione del personale secondo Piano Formativo 2019 annuale adottato in base alle Linee Guida del C.d.A. Piano formativo eseguito al 87,18% (su 39 corsi previsti, n. 4 non sono stati erogati per motivi organizzativi. Riportati al 2020)</li> <li>● Redatto nuovo contratto collettivo integrativo parte normativa ed economica 2018-2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formazione del personale secondo Piano Formativo 2020 annuale adottato in base alle Linee Guida del C.d.A.</li> <li>● Costituzione Comitato per gestione COVID-19 con compito di coordinare le attività conseguenti congiuntamente con l'AULSS 6, Medico competente in applicazione della normativa nazionale e regionale</li> <li>● Miglioramento procedure interne finalizzate ad ottimizzare la gestione delle risorse umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione delle attività del 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>
<p><b>6. SVILUPPO ORGANIZZATIVO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Approvato Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 - 2021 con revisione metodo di valutazione del rischio che verrà applicato anche nel Piano Performance 202/2022.</li> <li>● Attuati adempimenti in materia di sicurezza in applicazione nuovo Regolamento UE n.679/2016.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aggiornamento del PTPCT 2020 - 2022, modificando il Piano secondo criteri della nuova piattaforma adottata dall'ANAC</li> <li>● Proseguo attuazione adempimenti in materia di sicurezza in applicazione Regolamento UE n.679/2016.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aggiornamento del PTPCT 2021- 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aggiornamento del PTPCT 2022- 2024</li> </ul>

<p><b>7. ECONOMICO PATRIMONIALE FINANZIARIO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrata a regime della Struttura Hostel-Casa Vacanza "Al Carmine". Anno 2019: occupazione maggiore del 57%</li> <li>● Piena occupazione dei posti letto 54/496 (81/497 al 28/02/2019) - (15 ex ospiti in art. 3 (40 al 28/02/2019), 20 (34 al 28/02/2019) ospiti privati-sollievo, 19 (7 al 8/02/2019) posti vuoti per effetto del turnover degli assistiti).</li> <li>● Gestione appalti: aggiudicati ad es: appalto servizio di pulizia presso le sedi dell'Ente, appalto Servizio di Assistenza diretta alla persona presso il Pensionato Piaggi, pubblicazione bando di gara per il Servizio di Ristorazione</li> <li>● Avvio attività di Co-housing Terranegra-Padova. Non avviata. Riportata al 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione attività della Struttura Hostel-Casa Vacanza "Al Carmine".</li> <li>● Avvio attività di Co-housing Terranegra-Padova</li> <li>● Gestione appalti: es. aggiudicazione appalto Servizio di Ristorazione, pubblicazione e aggiudicazione appalto servizio di lavanderia e servizi di assistenza diretta C.S. G.A. Bolis e C.D. "Casa Famiglia Gidoni"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prosecuzione attività della Struttura Hostel-Casa Vacanza "Al Carmine".</li> <li>● Piena occupazione dei posti letto</li> <li>● Proseguo attività di gestione appalti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> <li>● Piena occupazione dei posti letto</li> <li>● Proseguo attività di gestione appalti</li> </ul>
<p><b>8. AMBIENTE SICUREZZA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ristrutturazione Centro Servizi Beato Pellegrino per adeguamento alla D.G.R. 84/07. Attività avviata D.C. n. 62/2018 approvazione Progetto di Fattibilità tecnico-economica. Nota Prot. 115820 del 21/03/2019 di Nulla osta per l'avvio delle successive fasi di elaborazione progettuale. Delibera consiliare n. 59 dell'1/10/2019 per il mantenimento della produzione dei pasti presso il centro cottura di Selvazzano D. e per avvio della procedura di selezione del contraente per la progettazione definitiva del primo stralcio. Con determina n. 144 del 30/12/2019 il Dirigente Tecnico ha dato esecuzione a quanto previsto con la suddetta D.C.</li> <li>● Avvio Analisi del Rischio Clinico. Attività rinviata all'anno 2020, tenendo in considerazione le raccomandazioni ricevute dal RINA nell'audit del 4/12/2019.</li> <li>● Avvio lavori di riammodernamento della hall di ingresso del C.S. Beato Pellegrino</li> <li>● Revisione Piano di emergenza del Pensionato Piaggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proseguo attività di ristrutturazione con incarichi per la progettazione esecutiva del 1° stralcio lavori concernenti il piano semi-interrato</li> <li>● Avvio analisi del rischio clinico nelle residenze, anche utilizzando la rilevazione del numero di ospiti con lesioni e numero di cadute per ospite</li> <li>● Controllo della salute dei lavoratori anche attraverso il proseguo dell'attività di revisione dei Piani di emergenza delle residenze.</li> <li>● Chiusura lavori di riammodernamento della Hall di ingresso del C.S. Beato Pellegrino e realizzazione tre interventi di miglioramento degli spazi presso le residenze della predetta struttura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proseguo attività di ristrutturazione</li> <li>● Completamento analisi del rischio clinico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proseguo attività di ristrutturazione</li> <li>● Programmazione e prosecuzione delle attività in base agli eventi dell'anno 2020/2021 anche in relazione al rinnovo del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>

## 9.2 RISORSE UMANE

### ➤ OBIETTIVI DI OPERATIVITA' E DI PERFORMANCE – Anno 2020

Si riporta di seguito lo schema degli obiettivi correlati ai compiti definiti per l'anno 2020 ripartiti per responsabilità, approvati dal Segretario/Direttore Generale con Determine: DSG n° 153,171,154,155,156 del 2020 e gli obiettivi dei Dirigenti e del Funzionario Tecnico "Alta Specializzazione", approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera DC n°15 dell'11/05/2020.

La tabella rappresenta la ripartizione tra i dirigenti e le funzioni responsabili degli obiettivi di performance riportati al paragrafo precedente per l'anno 2020 (vedi colonna 'RIFERIMENTO OBIETTIVO DI PERFORMANCE').

Con approvazione della delibera e delle determine, gli obiettivi vengono consegnati ai soggetti interessati quali responsabili della loro attuazione, la cui rendicontazione viene riportata ed analizzata in occasione del riesame della direzione.

<b>FUNZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b> <i>(rif. Organigramma aziendale)</i>	<b>COMPITI</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONE RIFERIMENTO OBIETTIVO DI PERFORMANCE</b>
<b>SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE</b>	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione appalti di competenza e monitoraggio performance Dirigenti/Alta Specializzazione. Anno 2020</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n.3,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pandemia COVID-19. Predisposizione piano acquisti D.P.I. per il personale per garantirne la costante e puntuale fornitura anche in caso di recrudescenza della pandemia. Formazione specifica al personale in materia di utilizzo D.P.I e procedure operative.</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 5,6,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoraggio perdita in formazione 2020 (disavanzo) e presentazione report periodici; predisposizione piano di razionalizzazione e riqualificazione spesa</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 3,7,8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione Fondazione/Associazione; coordinamento attività di crowdfunding; comunicazione; organizzazione Bicentenario</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Adempimenti dirigenziali in materia di anticorruzione/trasparenza</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 6
<b>DIRIGENTE TECNICO</b>	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indizione gara e affidamento servizi per la "Progettazione Esecutiva" del 1° lotto dei lavori di ristrutturazione del C.S. Beato Pellegrino</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Progettazione e realizzazione di tre interventi di miglioramento degli spazi presso le residenze del C. S. "Beato Pellegrino"</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 7

		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Progettazione e realizzazione ristrutturazione appartamento sfitto ubicato nell'immobile sito in Piazzale Mazzini n. 12 a Padova</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 7,8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione aree edificabili al fine di renderle alienabili, anche con proposte di modifica dei Piani Urbanistici vigenti</li> </ul>	Cfr. "Area di azione" n. 4,7,8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Adempimenti dirigenziali in materia di anticorruzione/trasparenza</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 6
<p style="text-align: center;"><b>DIRIGENTE AMMINISTRATIVO</b></p>	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto al Segretario/Direttore nella predisposizione del piano acquisti di cui al punto 2) obiettivi SDG e attuazione del piano stesso</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 5,6,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto al Segretario/Direttore nella predisposizione del monitoraggio e del piano di razionalizzazione/riqualificazione di cui al punto 3) obiettivi SDG</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 3,7,8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione disciplinari di gara nell'ambito di competenza e a supporto del Segretario/Direttore</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento procedure di competenza al fine di implementare i sistemi contabili dell'Ente, anche con riguardo all'aggiornamento del Regolamento vigente per fornitura di beni, servizi e lavori in economia</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 3,5,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Supporto alla Direzione per creazione Fondazione/Associazione; supporto alla Direzione per coordinamento attività di crowdfunding, di comunicazione e organizzazione Bicentenario</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Adempimenti dirigenziali in materia di anticorruzione/trasparenza</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 6
		<p style="text-align: center;"><b>RESPONSABILE ORGANIZZATIVO DELLE RESIDENZE E DEI SERVIZI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di gestione e sovrintendenza delle residenze assistenziali e dei Centri Diurni</li> <li>• Monitoraggio conformità - anche di legge - dei servizi per l'ospite appaltati e gestione operativa degli stessi</li> <li>• Sovrintendenza dell'Area psico-sociale (assistenti sociali, psicologi, esclusi EPA) e riabilitativa (fisioterapia, logopedia e scienze motorie) su delega del Segretario/Direttore Generale</li> <li>• Controllo attività esigibili dai Coordinatori di residenza, che necessitano di una maggiore integrazione con la Direzione, gli Enti esterni e gli Enti di controllo</li> <li>• Gestione delle relazioni interne con gli utenti/familiari e le</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estensione cartella informatizzata ospiti: prosecuzione attività a seguito realizzazione impianto di cablaggio presso il C.S. Beato Pellegrino</li> </ul>	cfr. "Area di azione" n. 2,4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>rappresentanze sindacali interne</li> <li>Gestione degli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria D.Lgs. 81/2008 nell'ambito dell'Organigramma della Sicurezza approvato dall'Ente</li> <li>Controllo della spesa del personale con report mensile</li> <li>Programmazione periodica in collaborazione con i Coordinatori di Residenza, rinnovo attrezzature di reparto</li> <li>Periodici controlli notturni presso le strutture residenziali "G.A. Bolis" di Selvazzano D. e "Beato Pellegrino" di Padova</li> <li>Coordinamento personale dei Servizi Generali</li> <li>Ogni altra attività di struttura complessa, assegnata dal Segretario/Direttore Generale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sorveglianza sui "Preposti" e sul "Personale di reparto" ai fini del rispetto delle procedure vigenti di AltaVita-IRA in materia igienico-sanitaria</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 1,5,6</p>
<p><b>GESTIONE RISORSE UMANE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reclutamento, trattamento economico/giuridico/previdenziale del personale dipendente e non</li> <li>Formazione del personale</li> <li>Procedimenti disciplinari e vertenze di lavoro</li> <li>Servizio Civile Regionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stesura del Capitolato di gara e disciplinare - parte di competenza Risorse Umane - relativi all'indizione gara europea lavoro interinale</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 7</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione degli adempimenti in materia di "Sorveglianza Sanitaria - D.Lgs. 81/2008" nell'ambito dell'Organigramma della Sicurezza approvato dall'Ente</li> <li>Gestione delle relazioni interne con le rappresentanze sindacali interne</li> <li>Controllo spesa del personale</li> <li>Controllo attività formativa obbligatoria servizi appaltati</li> <li>Ogni altra attività delegata dal Segretario Direttore Generale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efficientamento procedura di Protocollo e archiviazione documentale collaborazione con la Direzione e Ufficio Segreteria</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 1,5,7</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Emissione e aggiornamento in base alla modifica dei processi della documentazione del Sistema Qualità inerente le Risorse Umane entro 1 mese dal verificarsi della variazione</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 1,5,7</p>
<p><b>SERVIZIO TECNICO MANUTENZIONI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabile della gestione delle emergenze;</li> <li>Responsabile Sistema Gestione della Sicurezza dei Lavoratori;</li> <li>Supporto al Responsabile della Formazione per gli adempimenti formativi previsti dall'accordo stato-regione</li> <li>Formazione dei lavoratori sui piani di emergenza ed evacuazione;</li> <li>Supporto al Dirigente Tecnico nelle attività di gara, negli appalti dei Lavori Pubblici, nelle Commissioni di gara</li> <li>Supporto al Dirigente Tecnico nella gestione delle attività complesse del patrimonio da reddito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserimento e coordinamento del personale tecnico direttivo assegnato al Settore al fine di realizzare gli interventi-opere pubbliche - programmati per l'anno 2020 con il Piano degli Investimenti approvato con D.C. n. 7/2020</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 6,7</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisione Piani di Emergenza del C.S. Beato Pellegrino anno 2020</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 8</p>

**FUNZIONARIO TECNICO  
ALTA  
SPECIALIZZAZIONE**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile del Servizio Manutenzione interna</li> <li>• Ogni altra attività di struttura complessa, delegata dal Dirigente Tecnico o dal Segretario Direttore Generale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione nell'ambito delle competenze dell'Ufficio Tecnico delle emergenze sanitarie –“epidemie”</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 5,6,7</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile delle attività assegnate</li> <li>• Sovrintendenza del servizio di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strutture assistenziali e del patrimonio da reddito</li> <li>• Cura delle procedure tecnico - amministrative di trasformazione del patrimonio dell'Ente</li> <li>• Cura dell'attività di affidamento degli appalti nell'ambito del settore tecnico</li> <li>• Cura dei rapporti con i Comuni e altri soggetti per la riqualificazione urbanistica dei terreni di proprietà dell'Ente</li> <li>• Supporto al RSGS e RSPP sulle attività previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e alle procedure interne all'Ente</li> <li>• Adempiere ad ogni altra funzione che, in relazione ai suddetti contenuti, assegnata dalla Direzione Generale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisione di tutti i contratti in essere per fornitura utenze (energia elettrica, acqua, telefonia fissa e mobile) anche ai fini di una maggiore efficienza del servizio e di una economia di risorse</li> </ul>	<p>cfr. area di azione n. 6,7,8</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano di valorizzazione patrimonio per mettere a reddito i due alloggi sfitti di Via Rolando da Piazzola a Padova</li> </ul>	<p>cfr. area di azione n. 7,8</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione ristrutturazione appartamento ex obiettori; studio di fattibilità e successivi adempimenti per la messa a reddito delle unità commerciali ubicate al piano terra dell'immobile di Via S. Giovanni da Verdara, 55 a Padova</li> </ul>	<p>cfr. area di azione n. 7,8</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettazione e realizzazione impianto di cablaggio di Via Beato Pellegrino per sviluppo sistema informativo Ente e sostituzione centralini Ente.</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 4</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto al “Datore di Lavoro” per le attività relative all'emergenza COVID-19</li> </ul>	<p>cfr. "Area di azione" n. 5,6,7</p>