

ASP VALSASINO

## PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2024

## **L'ASP Valsasino e il contesto di riferimento**

L'Azienda di Servizi alla Persona VALSASINO è un Ente di diritto pubblico dotato di piena autonomia statutaria, regolamentare, patrimoniale contabile e gestionale, che finanzia con risorse proprie la sua attività istituzionale. Ha acquisito tale connotazione ope legis (quale Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza, ai sensi della legge Crispi del 1890, poi trasformata in Azienda di Servizi alla Persona a seguito dell'entrata in vigore della legge regionale della Lombardia n. 1/2003), pur traendo le proprie origini da privati cittadini (lascito testamentario del 1811 di Colombano Valsasino).

Le finalità sono indicate nello Statuto organico vigente, ove all'art. 2 è previsto che l'Azienda svolga attività nell'ambito sociale, socio sanitario ed educativo, uniformando la propria azione ai valori universalmente riconosciuti propri della tradizione culturale cristiana. Nello specifico, l'Azienda eroga servizi di: Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA), con ricoveri di persone anziane affette da patologie croniche gravemente invalidanti, comprensivi di posti letto destinati soggetti in stato vegetativo permanente; Cure Intermedie, con ricoveri nei diversi regimi di riabilitazione generale e geriatrica e di mantenimento, limitati alla durata dell'intervento riabilitativo; prestazioni di medicina specialistica in regime ambulatoriale in diverse branche autorizzate (tra le quali radiologia, riabilitazione, cardiologia, dermatologia e neurologia), centro prelievi, Asilo d'Infanzia, con la gestione di più sezioni di Scuola Materna (ed una sezione Primavera) e di un Centro Estivo. L'Azienda promuove le sue attività di programmazione e gestione di servizi sanitari, socio sanitari e assistenziali in stretta collaborazione con i soggetti pubblici presenti nella propria area territoriale di riferimento, all'interno della quale si pone tra gli attori più qualificati nell'ambito del proprio settore di intervento.

Sono Organi dell'Azienda il Consiglio di Indirizzo, il Presidente e il Direttore Generale.

Ai propri vertici, la struttura organizzativa prevede il Consiglio di Indirizzo composto da 5 membri (di cui 2 nominati dalla Regione e 3 dal Comune), che designano al proprio interno, fra i componenti nominati dal Comune, il Presidente ; il CdI in carica, insediatosi nell'aprile del 2019, con un mandato quinquennale, è l'Organo di indirizzo e di verifica dell'azione amministrativa dell'Azienda: ne definisce gli obiettivi ed i programmi e verifica la rispondenza dei risultati della gestione agli indirizzi impartiti.

Il Direttore Generale (nominato dal CdI su designazione del Presidente della Regione Lombardia d'intesa con il Comune di San Colombano al Lambro tra gli iscritti all'apposito albo regionale), insediatosi nella funzione il 1 maggio 2019, assume il ruolo di legale rappresentante dell'Ente ed è il responsabile della gestione: è il Direttore dell'Azienda ed esercita le funzioni previste dalla L.R. 1/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'Azienda ispira la propria azione al rispetto e alla centralità della persona, alla qualità clinico assistenziale, all'appropriatezza degli interventi, al coinvolgimento, alla valorizzazione e alla qualificazione continua delle risorse umane e professionali; alla compatibilità tra le risorse disponibili ed il costo dei servizi offerti; essa assume come valore strategico la presa in carico globale dell'assistito, abbinando agli interventi di prevenzione, cura e riabilitazione, quelli relativi alla componente sociale dei bisogni del paziente.

Le risorse aziendali, oltre che dai beni mobili e immobili di cui agli appositi inventari, sono costituite principalmente dagli operatori, dei quali è fondamentale valorizzare adeguatamente competenze e potenzialità, esigendo nel contempo un concreto contributo nel perseguimento della missione aziendale e l'assunzione delle responsabilità connesse al ruolo rivestito. All'interno della struttura operano circa 200 operatori tra dipendenti, collaboratori e personale di varia tipologia e diversa impegnativa oraria; l'Ente esplica come si è accennato la propria missione assistenziale soprattutto attraverso la gestione di servizi residenziali.

L'ASP Valsasino opera in un contesto di carattere normativo e regolamentare quale delineato dalle disposizioni che si riepilogano sinteticamente:

- L.R. 1/2003, con relativo Regolamento n. 11, e successive modifiche ed integrazioni: tali testi più volte oggetto di revisione nel corso del tempo e le correlate disposizioni regolamentari hanno modificato negli ultimi anni l'assetto originario dei relativi Organi, con specifiche disposizioni già recepite nel vigente testo Statutario
- L.R. n. 23 del 2015. Evoluzione del sistema socio-sanitario lombardo (riforma del Welfare): ha operato un processo di razionalizzazione e uniformazione degli indirizzi, delle procedure e delle attività rivolte agli enti del settore con un rilevante impatto sulle strutture operanti in ambito socio-sanitario-assistenziale, imponendo al management uno sforzo per garantire l'eccellenza dei servizi nell'ambito di un'adequata concorrenzialità, utile a sostanziare al meglio la "libertà di scelta di cura" del cittadino
- Disposizioni regionali diverse in materia di accreditamento: le più recenti deliberazioni regionali circa l'esercizio e l'accREDITamento delle unità di offerta socio-sanitarie e le correlate linee guida per le attività di vigilanza e controllo da parte dell'ATS competente, impongono l'adozione di strumenti organizzativi ed operativi (procedure e protocolli, modulistica, rilevazione soddisfazione) e di rigidi requisiti organizzativi gestionali e strutturali

Piano cronicità. Regione Lombardia ha normato la presa in carico dei pazienti cronici in attuazione dei principi generali del Piano Nazionale della cronicità, basato sul principio ispiratore della separazione tra erogatori in concorrenza tra loro per offrire ai cronici i migliori servizi, ed ente pubblico regolatore ed acquirente; tutti gli attori possono candidarsi al ruolo di Gestori della cronicità, dalle Aziende Ospedaliere pubbliche agli Enti privati (medici generalisti compresi per il tramite delle Cooperative di MMG) con l'eccezione delle ATS che svolgono invece svolgere i compiti "super partes" di regolatori, supervisori, programmatori e controllori dell'intero processo organizzativo e amministrativo. L'ASP Valsasino, unitamente all'Azienda Speciale dei Servizi di Casalpusterlengo in qualità di capofila, all'Azienda Speciale Consortile del Lodigiano e alla Società Cooperativa il Mosaico di Lodi è stata inserita negli elenchi degli idonei per il ruolo di erogatore nonché di gestore per la presa in carico di pazienti cronici e fragili approvati dall'ATS Milano Città Metropolitana in attuazione alla vigente normativa; la riforma peraltro stenta a decollare e a tutt'oggi il citato accordo di collaborazione non si è concretizzato in interventi operativi restando lettera morta.

L'istituzione delle degenze di comunità, in attesa di attuazione, riguarda degenze di breve durata rivolte a pazienti prevalentemente anziani e soggetti fragili, con necessità di assistenza infermieristica continuativa e/o di interventi sanitari a bassa intensità clinica non gestibili al domicilio, che provengono da ospedali o dal proprio domicilio in condizioni cliniche tali da non richiedere assistenza ospedaliera per acuti.

E' previsto un livello base per pazienti stabilizzati senza necessità riabilitative, e un livello avanzato, per pazienti affetti da postumi di un evento acuto o da scompenso clinicamente non complesso di una patologia cronica, che necessitano di supporto medico ed infermieristico nelle 24 ore. I ricoveri delle attuali degenze di riabilitazione di mantenimento/stabilizzazione (CI ex IDR) dovranno essere ricondotti nell'ambito delle degenze di comunità di livello base. Parte dei ricoveri della riabilitazione generale e geriatrica possono afferire alle degenze di comunità di livello base o avanzato in funzione dell'impegno assistenziale, mentre non sono oggetto di riclassificazione i posti letto con prevalente componente riabilitativa. E' previsto un modello di sostegno alla fragilità delle persone anziane basato su una rete di unità d'offerta e una serie di misure in grado di rispondere a bisogni personalizzati a cui la rete d'offerta consolidata non sempre è in grado di rispondere, che dovrebbe valorizzare innovazione e flessibilità dei servizi/prestazioni sociali e sociosanitari, evitando la frammentazione delle risposte a bisogni differenziati. Il modello integrato per le dimissioni protette dovrà prevedere la valutazione della persona, la programmazione concordata delle tempistiche di dimissione, l'individuazione della figura di riferimento per accompagnare la persona nel percorso di dimissioni.

La RSA aperta, misura che ha visto nel 2019 il primo anno di applicazione continuativa e che vede il concreto impegno dell'Azienda in termini tuttavia ancora poco significativi, si caratterizza per l'offerta di interventi di natura prioritariamente sociosanitaria, finalizzati a supportare la permanenza al domicilio di persone affette da demenza o di anziani di età pari o superiore a 75 anni, in condizioni di non autosufficienza.

Sembra utile precisare, come già in parte evidenziato che l'ASP "VALSASINO" è un Ente di diritto pubblico, assoggettato alla normativa regionale di cui alla legge 1/2003 ed è pertanto esclusa (a differenza degli enti appartenenti al SSR) da qualsiasi forma di finanziamento non conseguente alla erogazione di prestazioni; pertanto, non disponendo di patrimonio immobiliare da reddito, finanzia il perseguimento delle finalità istituzionali con risorse derivanti esclusivamente dalla "vendita" di prestazioni socio-sanitarie ed educative, in aperta competizione con operatori pubblici e privati, negli ambiti di intervento di seguito descritti nella loro articolazione:

### **ASILO ROSALINDA**

La struttura, classificata dalla Regione Lombardia a carattere educativo religioso (D.P.C.M. 1/12/1978), ed autorizzata per 160 bambini (6 sezioni) dai tre ai sei anni, con Decreto del Ministero Pubblica Istruzione del 2001, è stata riconosciuta scuola paritaria ai sensi della Legge n. 62/2000; costituisce l'unica realtà operativa con scopi educativo formativi gestita da un'Azienda pubblica di servizi alla Persona in tutto il territorio della Regione Lombardia.

Con le successive chiusure disposta a partire dal 24 febbraio 2020 a causa della pandemia da COVID l'attività ha subito un ridimensionamento, sia nel numero di classi attivate, sia nei conseguenti introiti derivanti dalla compartecipazione alle rette di frequenza corrisposti dalle famiglie dei bambini iscritti.

Attualmente risultano attive n. 4 sezioni di Scuola Materna, con circa 100 bambini, più una sezione Primavera con 10 alunni e un Centro Estivo.

### **POLIAMBULATORIO di Medicina Specialistica**

Anche in questo servizio l'attività ha subito diversi periodi di sospensione a causa della pandemia, tuttavia esso rappresenta un concreto aspetto di potenziale sviluppo dell'attività aziendale in considerazione dell'elevato gradimento da parte degli utenti. In ogni caso il poliambulatorio aziendale costituisce già ora un polo di riferimento qualificato per le prestazioni diagnostiche e specialistiche per un bacino territoriale che si estende ai comuni limitrofi.

### **SERVIZI RESIDENZIALI di RSA e di Cure Intermedie**

I servizi residenziali di Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA), con 70 posti letto riservati a persone anziane affette da patologie croniche gravemente invalidanti e a soggetti in stato vegetativo permanente, e quelli destinati alle Cure Intermedie residenziali con 60 posti letto di riabilitazione (di cui 45 di ex riabilitazione generale-geriatrica e 15 di ex mantenimento/reinserimento) rappresentano il fulcro delle attività aziendali e producono complessivamente oltre il 90% del fatturato aziendale, assorbendo una percentuale analoga dei costi dell'ASP.

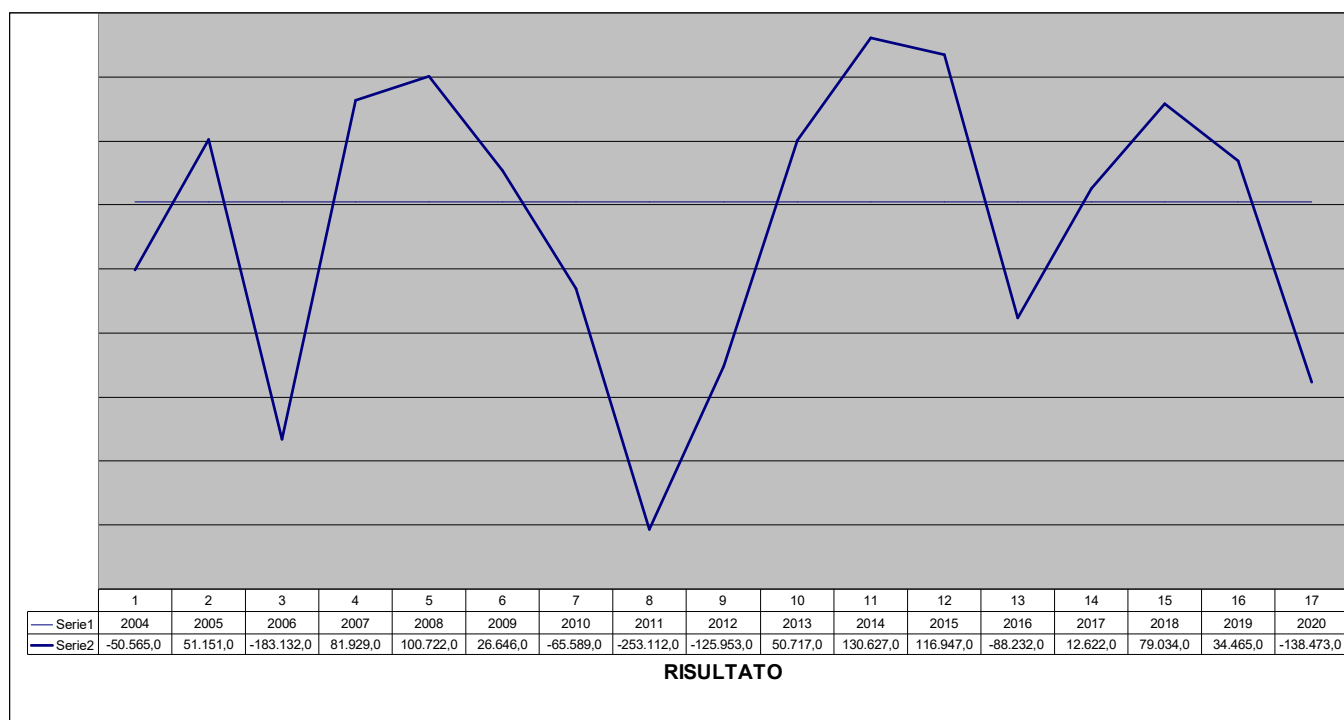
In questo settore si registrano conseguentemente le più rilevanti ripercussioni economiche dell'emergenza sanitaria nazionale: sul piano economico risultano sensibili gli aggravii di spesa per far fronte alle prescrizioni in materia di sicurezza e di tutela di operatori e ospiti e alla sostituzione del personale assente per garantire standard gestionali mentre la saturazione dei posti letto è rimasta sempre su livelli elevati in rapporto alla situazione generale sia nel 2020 che nel 2021. A gennaio 2022 i posti letto disponibili sono praticamente tutti utilizzati, grazie ai complessi interventi di carattere organizzativo ed operativo che sono stati introdotti e affrontati con ammirevole spirito di sacrificio e di abnegazione da tutti gli operatori presenti in servizio per assicurare continuità e qualità alle prestazioni assistenziali e socio sanitarie erogate a favore delle persone anziane e fragili ospitate e che non sono mai venute meno pur nell'estrema difficoltà e drammaticità del periodo emergenziale attraversato.

Con un fatturato annuo di oltre 6 milioni di euro, l'ASP costituisce una realtà aziendale di medie dimensioni; tuttavia la varietà e la disomogeneità delle attività svolte costituiscono un forte limite alla ricerca di sinergie ed economie di scala; tale circostanza, unitamente alla necessaria applicazione al personale dipendente di un CCNL particolarmente oneroso per l'Azienda come quello della Sanità Pubblica, rende problematico il conseguimento del pareggio di bilancio auspicato dalle norme sopra citate.

Va ulteriormente precisato che l'Azienda, a differenza di altre Asp lombarde, non può fare affidamento su un patrimonio immobiliare da reddito che contribuisca a sostenere economicamente le attività aziendali: al contrario i pochi beni di proprietà che non vengono utilizzati per la gestione dei servizi rappresentano piuttosto un onere che una fonte di ricavo. Tanto meno essi costituiscono un patrimonio disponibile che possa essere ceduto allo scopo di realizzare plusvalenze significative che consentano di finanziare l'ammodernamento delle strutture operative e delle dotazioni tecnologiche.

La fragilità dell'equilibrio economico aziendale è ben rappresentata dal grafico sottostante, che evidenzia i risultati di bilancio ottenuti dall'Azienda dalla sua costituzione al 2020 (ultimo bilancio approvato); come si può notare i risultati non presentano mai scostamenti di particolare significatività rispetto al pareggio, anche se l'ultimo esercizio disponibile (2020) presenta un disavanzo piuttosto elevato, determinato essenzialmente dall'emergenza pandemica, alla quale l'Azienda ha peraltro saputo rispondere in modo assolutamente egregio, limitando le perdite al 2,26% dei ricavi; tuttavia anche questo risultato rende ancor più manifesta la precarietà della situazione economica dell'Ente, che può essere messa in crisi in ogni momento da eventi esterni o interni di rilevanza anche minore di quello della pandemia. Come già sottolineato questa mancanza di margini operativi rende anche estremamente problematico il finanziamento di eventuali investimenti.

RISULTATI BILANCI DI ESERCIZIO ASP VALSASINO 2004-2020



Come il grafico evidenzia in modo esemplare, l'Azienda si caratterizza per una continua e periodica oscillazione fra risultati economici positivi e negativi, peraltro di entità mai percentualmente preoccupante; nel complesso i 17 esercizi considerati generano una perdita patrimoniale di circa euro 220.000 (circa euro 13.000 per anno), dando quindi la precisa raffigurazione di un'Azienda in perenne lotta per il raggiungimento del pareggio di bilancio, a volte con risultati positivi, altre con esiti negativi. Peraltro se si escludesse dal computo l'esercizio 2020, penalizzato esclusivamente dall'emergenza pandemica, il complesso dei risultati tenderebbe a un sostanziale pareggio.

In ogni caso va messo in evidenza come l'ASP Valsasino, nel corso della sua ormai ventennale esistenza, abbia gestito importanti servizi socio-sanitari ed educativi nell'interesse della comunità, assicurando la sostanziale conservazione del patrimonio e acquisendo una buona reputazione nell'ambito del territorio di riferimento.

## **OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI**

L'Azienda promuove le sue attività di programmazione e gestione di servizi sanitari, socio sanitari ed educativi in stretta collaborazione con i soggetti pubblici presenti nell'area territoriale di riferimento, all'interno della quale si pone tra gli attori più qualificati.

Elementi fondanti di questa programmazione sono il documento di programmazione economica triennale (approvato con deliberazione n.10 del 3/7/2020 per il periodo 2020-2022) e il budget annuale (da ultimo approvato con deliberazione n.18 del 30/12/2021 per l'esercizio 2022).

Il decreto legislativo n. 150/2009, in materia di ciclo della performance, ha introdotto nella sua ultima formulazione la categoria degli obiettivi specifici triennali, che ogni pubblica amministrazione deve individuare nel proprio Piano della performance, in armonia con le determinazioni strategiche degli organi sovraordinati statali e regionali.

Tale categoria di obiettivi è focalizzata in particolare sulla performance organizzativa; di conseguenza è necessaria una coerenza tra gli obiettivi di triennio, i documenti di programmazione pluriennale propri delle ASP e i budget annuali.

Naturalmente nella definizione di questi obiettivi incide in modo rilevante il perdurare dello stato di emergenza sanitaria. Tenendo nel dovuto conto tale circostanza e alla luce delle considerazioni esposte in premessa, l'Azienda focalizza i propri impegni su obiettivi che mirano a garantire la sostenibilità economica dei servizi erogati, l'innovazione organizzativa e gestionale e il miglioramento delle proprie capacità di programmazione e controllo.

Tali obiettivi di carattere generale possono essere così riepilogati:

### **1) CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI ECONOMICI PREVISTI NEL BUDGET AZIENDALE APPROVATO**

Verifica del raggiungimento dei risultati attesi con definizione di margini operativi, previa individuazione degli elementi governabili dall'Azienda, sia in termini di costi che di ricavi (esclusione ad esempio di eventuali aumenti dell'imposizione fiscale, di tassi bancari, di adeguamenti contrattuali unilaterali per le utenze, ecc)

## 2) INTRODUZIONE DI NUOVI MODELLI DI GESTIONE DEI SERVIZI A PREVALENTE CARICO DEGLI UTENTI

Progressivo affidamento in gestione della RSA, con contestuale potenziamento e differenziazione delle attività ricreative e di Animazione, allo scopo di contenere le rette di degenza a carico degli utenti e di migliorare l'attrattività della struttura per gli ospiti e per i loro familiari.

## 3) RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI RICETTIVI

Interventi di miglioramento ambientale ed estetico dei reparti di degenza, a partire da quelli dedicati alla RSA allo scopo di mettere a disposizione dell'utenza e del personale ambienti di aspetto gradevole che contribuiscano a determinare una sensazione di maggiore benessere per tutti gli interessati.

## 4 ATTIVAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO AZIENDALE

Introduzione di un flusso informativo periodico rivolto ai quadri ed ai vertici aziendali che consenta di verificare con continuità l'andamento della situazione economica aziendale e costituisca una fonte informativa qualificata per l'approfondimento di dati statistici rilevanti (rispetto degli standard settimanali di personale, andamento della saturazione dei posti letto, assenze del personale, ore lavorate medie, ecc.)

## 5) VERIFICA DELLA POSSIBILITA' DI AMPLIAMENTO DEI SERVIZI AZIENDALI ANCHE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI IMMOBILI AZIENDALI DISMESSI

Studio di fattibilità economica per l'ampliamento del ventaglio di servizi offerti dall'Azienda, che comprenda in prima istanza lo sviluppo dei servizi domiciliari (ADI, Riabilitazione domiciliare, RSA aperta) e l'eventuale allargamento dei servizi di degenza continuativa o, in alternativa, dei servizi educativi ricorrendo all'edificio di proprietà aziendale attualmente dismesso.

## 6) SVILUPPO DELLA DIGITALIZZAZIONE

Progressiva introduzione di tutte le funzioni presenti nel software di gestione della cartella clinica informatizzata, iniziando dall'attivazione in tutti i reparti del sistema di rilevazione della prescrizione e della somministrazioni di farmaci.

## 7) VERIFICA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Somministrazione di questionari al personale aziendale finalizzati alla verifica della percezione della realtà organizzativa dell'ASP Valsasino da parte dei dipendenti e attivazione di conseguenti azioni di miglioramento.

>>> <<<

Come si può agevolmente rilevare, si tratta quindi di linee di intervento che interessano tutti gli aspetti dell'attività aziendale: organizzativi, gestionali ed economici.

Sulla scorta di tali interventi deve essere prevista l'attribuzione ai diversi livelli aziendali della responsabilità di attuazione degli obiettivi, come dalla tabella di mappatura sotto riportata:

## MAPPATURA DELLE RESPONSABILITA' DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	RESPONSABILITA' RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI			
	D.G.	D.M.	DIRIGENTI MEDICI	P.O.
1) CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI ECONOMICI PREVISTI NEL BUDGET AZIENDALE APPROVATO	X	X	X	X
2) INTRODUZIONE DI NUOVI MODELLI DI GESTIONE DEI SERVIZI A PREVALENTE CARICO PRIVATO	X	X	X	X
3) RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI RICETTIVI	X			X
4) ATTIVAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO AZIENDALE	X	X	X	X
5) VERIFICA DELLA POSSIBILITA' DI AMPLIAMENTO DEI SERVIZI AZIENDALI ANCHE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI IMMOBILI AZIENDALI DISMESSI	X	X	X	X
6) SVILUPPO DELLA DIGITALIZZAZIONE IN AMBITO SANITARIO	X	X	X	
7) VERIFICA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	X	X	X	

L'identificazione dei responsabili del raggiungimento degli obiettivi prescinde dalla determinazione dell'apporto individuale richiesto (espresso in misura percentuale), che dovrà essere definito successivamente nell'ambito della formulazione delle schede individuali annuali e del Sistema di misurazione del raggiungimento degli obiettivi e correlato alle risorse disponibili per le indennità di risultato e i compensi incentivanti.

### OBIETTIVI SPECIFICI PER L'ESERCIZIO 2022

Gli obiettivi specifici enumerati di seguito rappresentano, limitatamente al 2022, la declinazione operativa, realizzabile e misurabile, degli obiettivi strategici sopra delineati; la loro realizzazione costituisce il presupposto per l'attribuzione delle indennità di risultato e delle altre forme di incentivazione ai soggetti interessati:

<b>1) CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI ECONOMICI PREVISTI NEL BUDGET AZIENDALE APPROVATO</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
1A) Raggiungimento dei ricavi ordinari previsti	30-apr-23	30%	ricavi 2022
1B) Rispetto dei costi ordinari previsti	30-apr-23	30%	costi 2022
1C) Rispetto del risultato previsto della gestione ordinaria	30-apr-23	40%	risultato 2022



<b>2) INTERVENTI SULLA GESTIONE DEI SERVIZI A PREVALENTE CARICO DEGLI UTENTI</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
2A) Predisposizione atti di gara appalto servizi educativi	30 aprile 2022	50%	pubblicazione bando
2B) Assegnazione appalto	30 giugno 2022	50%	atto di assegnazione

<b>3) RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI RICETTIVI</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
Tinteggiatura del Nucleo 1 RSA e della Palestra terapie fisiche piano terra nei limiti delle risorse disponibili; realizzazione veranda in adiacenza al Nucleo 1.	31 ottobre 2022	100%	Conclusione lavori

<b>4) ATTIVAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO AZIENDALE</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
3A) Predisposizione bilancio di verifica trimestrale entro il 15 del mese successivo	15-apr-22	30%	produzione documenti
3B) Predisposizione bilancio di esercizio 2021	20-apr-22	30%	produzione documenti
3C) Predisposizione report costi e ricavi per centro di costo	30-apr-22	40%	produzione documenti

<b>5) VERIFICA DELLA POSSIBILITA' DI AMPLIAMENTO DEI SERVIZI AZIENDALI ANCHE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI IMMOBILI AZIENDALI DISMESSI</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
Valutazione possibilità di accreditamento servizi domiciliari e ambulatoriali	30 giugno 2022	40%	Presentazione relazione al Consiglio di Indirizzo
Verifica fattibilità economica	30 novembre 2022	60%	Presentazione piano di lavoro al Consiglio di Indirizzo

<b>6) SVILUPPO DELLA DIGITALIZZAZIONE</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
5A) Attivazione prescrizione e somministrazione farmaci RSA	30-giu-22	40%	Verifica campione cartelle digitali
5B) Attivazione prescrizione e somministrazione farmaci CURE INTERMEDIE	31-ott-22	40%	Verifica campione cartelle digitali
5C) Attivazione controllo di gestione	30-apr-22	20%	Produzione report

<b>7) VERIFICA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	TERMINE COMPLETAMENTO	PESO %	INDICATORE RISULTATO
4A) Predisposizione questionario	28-feb-22	20%	produzione questionario
4B) Somministrazione questionario	31-mar-22	40%	raccolta almeno 80% dei questionari
4C) Analisi dei dati e relazione illustrativa	30-apr-22	20%	produzione relazione
4D) Restituzione risultati	30-giu-22	20%	svolgimento incontro

L'aggiornamento del piano delle performance è approvato dal Consiglio di Indirizzo su proposta del Direttore Generale stesso.

Il monitoraggio degli obiettivi 2022 è effettuato trimestralmente dalla Direzione Generale con il supporto dei responsabili amministrativi e sanitari ed è finalizzato alla verifica del grado di raggiungimento dei risultati, alla rilevazione di eventuali criticità e all'identificazione di eventuali azioni correttive.