



BILANCIO SOCIALE 2023

Fondazione
Casa Famiglia
San Giuseppe Onlus



Sommario

1. PREMESSA	4
2. PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	5
3. STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO SOCIALE	6
3.1. <i>Standard di rendicontazione utilizzati</i>	6
4. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	7
5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	9
5.1. <i>Consistenza e composizione della base associativa</i>	9
5.2. <i>Sistema di governo e controllo, articolazione responsabilità e composizione degli organi</i>	9
5.2.1 <i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	9
5.2.3. <i>Revisore dei Conti</i>	12
5.2.4. <i>Modello Organizzativo 231/01 e Organismo di Vigilanza</i>	12
6. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	16
6.1. <i>Lavoratori</i>	16
6.2. <i>Servizi esternalizzati</i>	20
6.3. <i>Volontari</i>	20
7. OBIETTIVI ED ATTIVITA'	22
7.1. <i>Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse attività</i>	22
7.1.1. <i>Caratteristica dei servizi e capacità ricettiva</i>	22
7.1.2. <i>Modalità di accesso</i>	22
7.1.3. <i>Lista d'attesa</i>	23
7.2 <i>Beneficiari diretti e indiretti, e output risultanti dalle attività poste in essere</i> .	24
7.3. <i>Customer satisfaction</i>	25
7.4. <i>La gestione dell'esercizio 2023 e il raggiungimento degli obiettivi prefissati</i>	36
7.4.1. <i>Stato di attuazione del documento programmatico 2023 e linee guida 2024</i>	36
Rendicontazione Obiettivi Programmatici 2023 e relativo grado di conseguimento	36
Progetti e Azioni di Miglioramento per l'anno 2024	42
Rilevazione KPI – Confronto Media Osservatorio RSA Università LIUC.....	43

7.4.2. Esiti audit di certificazione	49
7.4.3. Stato di attuazione del piano formativo.....	49
Elenco Piani Previsti con Finanziamenti Fondimpresa – Area Sicurezza Del Lavoro D.Lgs 81/08.....	49
Elenco Piani Previsti con Finanziamenti Fondimpresa – Sviluppo Organizzativo.....	52
7.4.7. Tenuta sotto controllo degli strumenti/impianti.....	53
7.4.8. Stato della progettazione.....	53
7.4.9. Attività sanitaria e socio sanitaria	53
7.4.10. Attività del Servizio Psicologico	55
7.4.10. Attività del Servizio Animativo-Socio Educativo	57
7.4.11. Attività riabilitativa	59
7.4.12. Attività del servizio comunicazione.....	60
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	63
8.1. Principali dati patrimoniali	63
9. ALTRE INFORMAZIONI.....	66
9.1. Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente	66
9.2. Consumi indicatori di impatto ambientale.....	67



Sede	Vimercate - Via Gen. Cantore, 7
Codice Fiscale	87000410156
Istituto Unico Naz. Terzo Settore	//
Sezione del RUNTS	//
Numero Rea	MB - 1685919
Partita Iva	00988290961
Fondo di dotazione	€ 2.140.180
Forma Giuridica	Fondazione
Attività di interesse generale prevalente	Assistenza socio sanitaria residenziale e semiresidenziale per persone anziane
Settore di attività prevalente (ATECO)	87.1 – Strutture di assistenza infermieristica residenziale per anziani
Appartenenza a gruppi di Enti Terzo Settore	//
Rete associativa cui l'ente aderisce	//

BILANCIO SOCIALE ESERCIZIO CHIUSO AL 31/12/2023

Data di redazione del presente bilancio sociale sottoposto all'approvazione dell'organo competente: 30/06/2024.

1. PREMESSA

Il Bilancio sociale riferito all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 è stato redatto in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 14 comma 1 del Decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117. I destinatari principali del Bilancio Sociale sono i portatori di interesse della Fondazione ai quali vengono fornite informazioni sulla performance dell'Ente e sulla qualità dell'attività svolta.

Il Bilancio sociale è redatto in osservanza delle "linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore" di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019.


Con il presente Bilancio sociale si intende rendere disponibile ai portatori di interesse uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dall'Ente al fine di offrire una informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio.

Il bilancio sociale si propone di:

- ✓ fornire a tutti un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'Ente,
- ✓ attivare un processo interattivo di comunicazione sociale,
- ✓ favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione,
- ✓ fornire informazioni utili sulle qualità delle attività dell'Ente,
- ✓ dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'Ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti,
- ✓ fornire indicazioni sulle interazioni tra l'Ente e l'ambiente nel quale esso opera,
- ✓ rappresentare il valore aggiunto creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

Il presente documento è il tredicesimo Bilancio Sociale redatto dalla Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe – Onlus, la cui prima edizione è stata redatta con riferimento all'esercizio 2011. Con questa forma di rendicontazione la Fondazione desidera rendere sempre più chiari e trasparenti i propri fini istituzionali e le modalità adottate per il loro raggiungimento.

La gestione della Casa Famiglia San Giuseppe ha sempre fatto dei suoi punti di forza la trasparenza e chiarezza ancor prima che questi elementi arrivassero all'attenzione degli organi istituzionali e del mondo accademico con l'introduzione del c.d. "Bilancio Sociale". I documenti redatti negli anni precedenti sono stati distribuiti – in forma controllata – a tutti i portatori di interessi elencati nel documento stesso ed i suggerimenti raccolti sono stati implementati in questa nuova edizione al fine di rendere l'informazione più efficace e puntuale. Il Bilancio Sociale 2023 sarà reso disponibile all'interno del sito internet della Fondazione all'interno della sezione – Amministrazione Trasparente.



La Fondazione
opera secondo
i principi di
chiarezza e
trasparenza

2. PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Nella redazione del presente Bilancio Sociale sono stati rispettati i seguenti principi, previsti nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019, i quali garantiscono la qualità del processo di formazione e delle informazioni in esso contenute:

- **rilevanza:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione, dell'andamento dell'Ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività;
- **completezza:** implica l'individuazione dei principali portatori di interesse (stakeholders) che influenzano o sono influenzati dall'organizzazione e l'inserimento di tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali portatori di interesse/stakeholders di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'Ente;
- **trasparenza:** secondo il quale occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- **neutralità:** le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- **competenza di periodo:** le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelli svoltisi e manifestatisi nell'anno di riferimento;
- **comparabilità:** l'esposizione delle informazioni nel bilancio sociale deve rendere possibile il confronto sia temporale, che spaziale;
- **chiarezza:** le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- **veridicità e verificabilità:** i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- **attendibilità:** implica che i dati positivi riportati nel bilancio sociale devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti inoltre non devono essere prematuramente documentati come certi;
- **autonomia delle terze parti:** nel caso in cui terze parti rispetto all'Ente siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale o di garantire la qualità del processo o di formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio.

Nella redazione del Bilancio Sociale sono stati utilizzati anche i seguenti principi:

- **identificazione:** secondo il quale deve essere fornita la più completa informazione riguardo alla proprietà e al governo dell'azienda, per dare ai terzi la chiara percezione delle responsabilità connesse; è necessario sia evidenziato il paradigma etico di riferimento, esposto come serie di valori, principi, regole e obiettivi generali (missione);
- **inclusione:** implica che tutti i portatori d'interesse/stakeholders identificati devono, direttamente o indirettamente, essere nella condizione di aver voce; eventuali esclusioni o limitazioni devono essere motivate;
- **coerenza:** deve essere fornita una descrizione esplicita della conformità delle politiche e delle scelte del management ai valori dichiarati;
- **periodicità e ricorrenza:** il bilancio sociale, essendo complementare al bilancio di esercizio, deve corrispondere al periodo amministrativo di quest'ultimo;
- **omogeneità:** tutte le espressioni quantitative monetarie devono essere espresse nell'unica moneta di conto.

3. STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO SOCIALE

I valori economico-finanziari presenti nel presente documento derivano dal bilancio di esercizio della Fondazione. Ogni dato quantitativo nel presente bilancio sociale, salvo quando diversamente specificato, è espresso in unità di euro.

3.1. Standard di rendicontazione utilizzati

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

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

Questo documento costituisce una sintesi ed una rielaborazione dei numerosi atti emessi dalla Fondazione durante l’esercizio. In particolare:

- Indicatori di performance;
- Note informative (a cadenza mensile) redatte per il Consiglio di Amministrazione;
- Verbali delle Riunioni di Servizio e del Consiglio di Amministrazione;
- Dati rilevati dal Sistema Informatico Aziendale.

A tale documentazione – già molto corposa – sono stati aggiunti contributi richiesti ai diversi servizi della Fondazione in merito agli obiettivi raggiunti ed alle criticità incontrate durante l’anno.

Per l’analisi del documento si sono presi come riferimenti tutte le attività della Fondazione. In particolare si vuole sottolineare il profondo legame tra l’attività della Fondazione e quella dell’Associazione dei Volontari della Casa stessa, che nel 2023 a seguito della progressiva attenuazione delle restrizioni Covid-19, non solo è riprese ma sostanzialmente è entrata a pieno regime.

4. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Nome dell'ente	Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe Onlus
Codice Fiscale	87000410156
Partita IVA	00988290961
Forma giuridica e qualificazione ex D.lgs. n. 117/2017 e/o D.lgs. n. 112/2012	Presumibile trasformazione in ETS
Indirizzo sede legale	Vimercate – Via General Cantore, 7
Altre sedi	Non sono presenti altre sedi
Aree territoriali di operatività	Prevalentemente la città di Vimercate ed il relativo distretto socio-sanitario
Valori e finalità perseguite	<p>La Fondazione svolge attività di assistenza sociale e socio sanitaria di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14/02/2001, e successive modificazioni; non ha fini di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale. Essa ha lo scopo di assistere persone anziane residenti o domiciliate nei Comuni di Vimercate e limitrofi sviluppando forme di accoglienza, assistenza e cura presso la struttura dell'ente, nelle forme e nei modi previsti dalle normative nazionali e regionali vigenti ed alla luce delle condizioni storiche di una società in evoluzione prestando prioritariamente attenzione ai soggetti che si trovano in condizioni di maggior bisogno.</p> <p>Per il migliore raggiungimento di tale scopo la Fondazione, che si richiama esplicitamente al principio cristiano del valore e della dignità di ogni vita umana, svilupperà tutte le opportune iniziative per prevenire o comunque ritardare il naturale degrado psico-fisico degli ospiti, coltivando nella conduzione dell'ente quella dimensione di famiglia che ne connota la denominazione. In tal senso sarà in particolare ricercato e promosso il collegamento con le famiglie e le comunità di origine degli ospiti, anche attraverso l'apertura della struttura alla presenza dei volontari e delle associazioni di volontariato.</p>
Attività statuarie (art. 5 Decreto Legislativo 117/2017 e/o art. 2 D.Lgs. n. 112/20017)	Lettera C) del Decreto legislativo 117/217: c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001 e successive modificazioni
Altre attività svolte in maniera secondaria	Nessuna attività secondaria

Collegamenti con altri enti del Terzo Settore	La Fondazione aderisce alle associazioni di categoria UNEBA
Collegamenti con enti pubblici (aziende sanitarie, comuni, ospedali, ipab, ...)	La Fondazione è ente autorizzato, accreditato e contrattualizzato con ATS Brianza per l'erogazione di prestazioni socio sanitarie: RSA e CDI

L'Ente non persegue scopo di lucro e tutto il suo patrimonio, comprensivo di ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate è utilizzato per lo svolgimento dell'attività statutaria ai fini dell'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. È assicurato il rispetto delle previsioni dell'articolo 8 comma 3 del D.lgs. n. 117/2017¹, in particolare:

- i compensi individuali ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali **sono proporzionati** all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque **non sono superiori** a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni; nello specifico gli amministratori non percepiscono alcun compenso;
- le retribuzioni o compensi corrisposti a lavoratori subordinati o autonomi **non sono superiori del 40%** rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'art. 5, comma 1, lettere b), g) o h);
- l'acquisto di beni o servizi è avvenuto per corrispettivi **non superiori** al loro valore normale;
- le cessioni di beni e le prestazioni di servizi nei confronti di chiunque **sono avvenute a condizioni di mercato**.

5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

5.1. Consistenza e composizione della base associativa

L'Ente, pur essendo una Fondazione, ha una base associativa costituita dall'Assemblea dei Benefattori, che in base a quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto è formata dalle persone che, condividendo le finalità dello statuto, intendono contribuire al loro raggiungimento, e prendono il nome di "Amici della Casa Famiglia San Giuseppe".

L'Assemblea dei Benefattori elegge i membri del Consiglio di Amministrazione di sua spettanza, contribuisce all'individuazione degli indirizzi generali per la formazione del bilancio preventivo ed esprime la propria valutazione sul bilancio consuntivo, esprime parere sulle proposte di modifica dello Statuto e sulla estinzione o trasformazione della Fondazione. Il parere dell'Assemblea potrà altresì essere richiesto dal Consiglio di Amministrazione ogni qual volta lo ritenga opportuno per il migliore coinvolgimento e partecipazione degli Amici alla vita dell'Ente.

Organo di rappresentanza degli associati	Assemblea dei Benefattori (articoli 6 - 11 - 12 dello Statuto)
Numero di associati al 31/12/2023	49
Modalità di adesione	Domanda condizionata alla presentazione di due Amici e deliberazione del Consiglio di Amministrazione
Quota di associazione 2023	25,00 euro
Assemblea del: 29/04/2023 odg:	- Comunicazione Presidente - Presentazione e approvazione bilancio 2022 - Varie ed Eventuali
Assemblea del: 18/11/2023 odg;	- Comunicazione Presidente - Presentazione Consuntivo III° Trimestre 2023 – Forecast 2023 – Bilancio di Previsione 2024 - Varie ed eventuali

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

5.2.1 Il Consiglio di Amministrazione

La Fondazione è retta da un Consiglio di Amministrazione che è l'organo esecutivo a cui è affidata la conduzione dell'Ente, nel rispetto della missione e dello statuto. Il Consiglio dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da **9 membri** di cui **6 eletti** dall'Assemblea degli Amici, **due di diritto** (il preposto Parroco pro-tempore della Parrocchia Santo Stefano di Vimercate e un discendente della fondatrice, Signora Bice Molina vedova Cremagnani, da nominarsi per iscritto dal più prossimo dei suoi parenti in linea retta) ed **uno designato** da parte del Sindaco pro-tempore del Comune di Vimercate.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione prestano il loro servizio a titolo gratuito.

Composizione Consiglio di Amministrazione 2023-2025

Nome e Cognome	Carica	membro
Carla Riva	Presidente	Eletto
Emanuela Baio	Vice Presidente	Eletto
Don Mirko Bellora Mons. Maurizio Rolla (dal 01.10.2023)	Consigliere	Di diritto
Attilio Balconi	Consigliere	Designato
Agnese Mezzena	Consigliere	Eletto
Tiziana Carzaniga	Consigliere	Eletto
Renato Parma	Consigliere	Eletto
Federica Zanetto	Consigliere	Eletto
Giuseppe Inzaghi	Consigliere	Di diritto

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di scegliere un segretario che partecipa alle sedute. Nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione si è incontrato 11 volte in seduta ordinaria, e 3 volte in seduta straordinaria, come risultante dalla seguente tabella:

Data	Ordine del giorno
09/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni del Direttore - Elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione (2023 – 2025) - Elezione del Segretario del Consiglio di Amministrazione (2023 – 2025) - Varie ed eventuali
14/01/2023 Convocazione Straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Esiti Valutazione progetto Elaborazione Cedolini (con votazione)
11/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 14.01.2023 (con votazione) - Comunicazioni della Presidente - Comunicazioni del Direttore - Aggiornamento nominativi Soci Benefattori (con votazione) - Richiesta ammissione nuovi Soci Benefattori (con votazione) - Nomina Organismo di Vigilanza (con votazione) - Varie ed eventuali
11/03/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni della Presidente - Validazione Verbale della seduta precedente - Comunicazioni del Direttore <ul style="list-style-type: none"> o Documento Programmatico 2023 (con votazione) o Piano Formativo 2023 (con votazione) - Presentazione risultati Customer (servizi e personale) - Varie ed eventuali
01/04/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 11.03.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore <ul style="list-style-type: none"> o Aggiornamento progetto Superbonus 110% - Varie ed eventuali
21/04/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 01.04.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore

	<ul style="list-style-type: none"> o Presentazione e approvazione del Bilancio 2022 - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
29/04/2023 Convocazione Straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni del Direttore - Varie ed eventuali
13/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 21.04.2023 e CdA straordinario del 29.04.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
10/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 13.05.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
08/07/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 10.06.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
16/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Ratifica avvicendamento Nuovo Consigliere di Diritto - Approvazione Verbale del CdA del 08.07.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
28/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 16.09.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore <ul style="list-style-type: none"> o Preventivo Spese adeguamento impianto Antincendio o Rendiconto III° Trimestre 2023 o Bozza bilancio di previsione 2024 e definizione delle rette per l'anno successivo - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali
01/12/2023 Convocazione Straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Integrazione dei poteri del Presidente al punto 2 del verbale del Cda del 09.01.2023
23/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Verbale del CdA del 28.10.2023 (con votazione) - Comunicazioni dalla Presidente - Comunicazioni del Direttore <ul style="list-style-type: none"> o Formalizzazione Appalto b1-b2 (recepimento votazione via mail) o Punto Situazione lavori Superbonus 110% Cessione del Credito o Rinnovo contratti anno 2024 o Aggiornamento Programmazione Socio-Sanitaria 2024 o Aggiornamento incontri sindacali – presentazione modello premialità 2024 - Provvedimenti diversi di amministrazione - Varie ed eventuali

Tutte le sedute risultano regolarmente verbalizzate da parte del segretario, bollate e riportate sul Libro dei Verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione.

5.2.2. Organo di controllo

L'organo di controllo ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.lgs. 117/2017 non è stato nominato, poiché alla data odierna non è ancora in corso di validità il nuovo Statuto che accoglie le modifiche per l'adeguamento dell'Ente alle normative previste per gli ETS e lo Statuto attuale non prevede tale organismo.

5.2.3. Revisore dei Conti

Dal 2011 la Fondazione ha affidato la funzione di Revisore Legale dei Conti al dr. Marco Petrillo, dottore commercialista particolarmente esperto nell'ambito del Terzo Settore e delle strutture per anziani. L'incarico è conferito per un triennio, come previsto dallo Statuto. Con propria deliberazione del 3 ottobre 2020 l'Assemblea dei Benefattori ha rinnovato l'incarico al dr. Petrillo per il triennio 2021/2023. Il Revisore dei Conti nell'anno 2023 ha effettuato quattro visite di controllo. I verbali di dette verifiche risultano registrati nell'apposito libro: non sono stati fatti rilievi degni di nota.

5.2.4. Modello Organizzativo 231/01 e Organismo di Vigilanza

La Fondazione adotta un modello organizzativo ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 che integra e completa le procedure e i sistemi di controllo esistenti. Vengono considerati parte integrante del Modello Organizzativo:

- lo statuto
- l'organigramma
- il sistema qualità certificato
- il documento programmatico
- la carta dei servizi
- il regolamento
- il codice etico
- il manuale HACCP
- il controllo del revisore dei conti
- il piano formativo
- il modello gestione dei rischi sul luogo di lavoro e il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- I verbali delle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Tutti i documenti vengono distribuiti e aggiornati periodicamente.

Come previsto dal D.lgs. 231/01 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza che al 31/12/2023 risulta così composto:

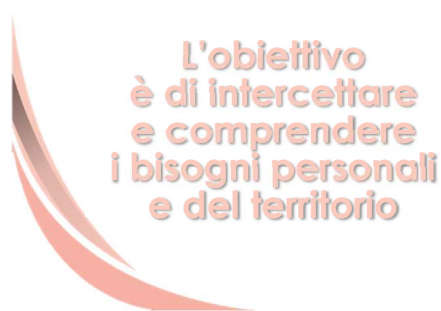
- Franzosi Giuseppe - Presidente
- Villa Enrico
- Avv.to Tommaso Filincieri

Nel corso dell'anno 2023 l'O.d.V si è riunito 2 volte.

5.3. Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento

Sono portatori d'interesse, o stakeholder, tutti i soggetti intesi come individui, gruppi, enti o società che hanno con la Fondazione relazioni significative; essi sono a vario titolo coinvolti nelle attività dell'Ente per le relazioni di scambio che intrattengono con essa o perché ne sono significativamente coinvolti.

Con i portatori di interesse si persegue l'obiettivo comune di intercettare e comprendere i bisogni personali e del territorio, di cooperare con loro per individuare gli obiettivi e le strategie più sinergiche, trovare gli strumenti più idonei a realizzare azioni ritenute prioritarie e in linea con la visione e missione dell'Ente.



Residenti/Ospiti e loro famigliari o rappresentanti legali

Aspettative: Fruire di un servizio di qualità rispettoso dei principi e dei valori enunciati nello Statuto. Partecipare nel concorrere l'obiettivo comune del raggiungimento di una qualità di vita verso il miglior benessere possibile, in accordo alle diverse condizioni psicofisiche; accolti, riconosciuti e rispettati nella propria identità, destinatari di attenzione e cura.

Modalità di coinvolgimento: Ascolto costante, analisi degli encomi e dei reclami, partecipazione al questionario periodico di soddisfazione della qualità di servizio. Condivisione dei Piani di Assistenza Individualizzati, delle singole scelte terapeutiche e di vita.

Amici della Casa riuniti nell'Assemblea dei Benefattori

Aspettative: Assolvimento della missione nel rispetto dei valori fondativi, in un'ottica di conservazione del patrimonio.

Modalità di coinvolgimento: Rinnovo iscrizione annuale. Partecipazione alle due assemblee annuali, nelle quali essere informati sull'andamento della Fondazione ed esprimere le proprie linee di indirizzo; elezione di sei membri del Consiglio di Amministrazione ogni tre anni.

Associazione dei Volontari della Casa Famiglia San Giuseppe

Aspettative: Assolvimento della missione nel rispetto dei valori fondativi, anche attraverso la valorizzazione del proprio ruolo e contributo. Valorizzazione risorse e capacità personali all'interno del contesto sociale territoriale.

Modalità di coinvolgimento: Contatto costante tra gli organi della Fondazione (Presidente, Direttore e CdA) insieme alla responsabile del servizio comunicazione, referente del coordinamento dei Volontari, e la Presidenza dell'Associazione. Riunioni periodiche con il CdA dei volontari, riunioni con tutti i Volontari per la condivisione di nuove iniziative ed obiettivi. Predisposizione del calendario settimanale di presenza per i volontari operativi all'interno della struttura in accordo alle necessità legate alla vita quotidiana degli ospiti, alle attività fisioterapiche e del servizio socio-educativo, alle progettualità con enti esterni, ad iniziative sul territorio. Supporto anche economico con raccolte fondi e iniziative ai progetti della Fondazione.

Dipendenti e collaboratori

Aspettative: Garanzia di una fonte di reddito certa e stabile; conciliazione tra vita personale e lavorativa; equità di trattamento; luogo di lavoro sicuro; soddisfazione professionale e personale.

Modalità di coinvolgimento: Ascolto costante, analisi degli encomi e dei reclami, partecipazione alle riunioni di equipe ed alle altre occasioni di confronto periodiche con direzione e presidenza; partecipazione al questionario annuale di indagine del clima organizzativo o altri percorsi di indagine; rapporto costruttivo con le rappresentanze sindacali; partecipazione ai percorsi di formazione proposti.

Regione Lombardia e ATS Monza e Brianza

Aspettative: Erogazione del servizio nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Modalità di coinvolgimento: Delibere, circolari ed atti amministrativi di indirizzo, assolvimento del debito informativo, riunioni periodiche; attività di vigilanza su appropriatezza delle cure e rispetto degli standard strutturali e gestionali.

Comune di Vimercate

Aspettative: Assicurare alla cittadinanza di riferimento un buon servizio; aiuto e supporto nella gestione di situazioni di difficoltà; collaborazione nella definizione di obiettivi e progetti.

Modalità di coinvolgimento: Contatto diretto per la gestione di singoli casi (condivisione strategie in atto e piani individualizzati in caso di Ads); incontri con assessore per condivisione

progettualità; collaborazione per la gestione del seggio interno in occasione di elezioni/votazioni (febbraio e ottobre 2023); adesione alla rete di sostegno per progettualità specifica legata al progetto del Nucleo Alzheimer.

Altre istituzioni pubbliche e private (ospedale, scuole, università, enti di formazione, oratori, parrocchie)

Aspettative: Trovare disponibilità e ascolto per lo sviluppo sinergico di progetti (es. tirocini formativi, inserimenti lavorativi di persone con fragilità, progetti di ricerca, occasioni di crescita umana e spirituale, etc).

Modalità di coinvolgimento: Contatti diretti, incontri di programmazione, tavoli di lavoro per condivisione e creazione nuove progettualità. In particolare, il lavoro di rete con il territorio durante l'anno 2023 ha coinvolto le seguenti realtà:

- **Offertasociale**

Attraverso il Servizio Inserimenti Lavorativi (SIL, certificato UNI EN ISO 9001:2015 secondo i criteri per la gestione della qualità) per l'inserimento e/o il reinserimento socio-lavorativo e la riabilitazione sociale attraverso il lavoro.

Numero soggetti coinvolti: 4

- **Fondo solidale per il Lavoro**

Attivo dal 2017, gestito e monitorato dal Consiglio di Gestione in partenariato con il Comune di Vimercate, EcFop (Ente Cattolico di Formazione Professionale - centro lavoro accreditato) e Fondazione della Comunità di Monza Brianza con l'obiettivo del reinserimento lavorativo. La Fondazione ha proseguito l'accoglienza lavorativa di persone residenti a Vimercate da almeno un anno, in situazione di privazione occupazionale determinata da assenza o riduzione del lavoro e privi di ammortizzatori sociali.

Numero soggetti coinvolti: 11 (di cui 6 hanno ricevuto offerta di assunzione al termine del periodo da parte della Fondazione).

- **Ministero della Giustizia – Dipartimento giustizia minorile e di comunità Ufficio Interdistrettuale Penale di Esecuzione Penale Esterna per la Lombardia - Milano**

Disponibilità ed accoglienza per lavori socialmente utili nell'ambito di messa alla prova secondo tempi e modi stabiliti dal Giudice. Contatti diretti con l'interessato, presa visione degli atti del Tribunale, attivazione procedura interna (incontri di conoscenza e programmazione, contatti con il giudice, individuazione attività, stesura calendario, relazione conclusiva e registro presenze).

Attività svolte: mansioni di supporto alle attività dell'Ente (giardinaggio, supporto a lavori di piccola manutenzione, etc.).

Numero soggetti coinvolti: 3.

- **Istituto Istruzione Superiore V. Floriani, Vimercate**

Sulla base della convenzione stipulata fra i due enti, disponibilità della Fondazione ad accogliere studenti in accordo a percorsi formativi in ambito socio-sanitario concordati e a progettualità specifiche (es. progetto "ChiAmiamoci"). In particolare, svolgimento dei Percorsi per le Competenze Trasversali per l'Orientamento (PCTO) con tutoraggio interno del servizio socio-educativo e, nell'anno 2023 per la prima volta, in autunno, in concomitanza con l'avvio del quinto anno scolastico, l'inizio dell'apprendistato di due studentesse dell'istituto: 1 concluso dopo un mese, 1 ha proseguito durante l'anno scolastico, tutoraggio interno da referente assistenziale.

- **Istituto Leone Dehon, Monza**

Sulla base della convenzione stipulata fra i due enti, disponibilità della Fondazione ad accogliere studenti in accordo a percorsi formativi del Liceo delle Scienze Umane per lo svolgimento dei Percorsi per le Competenze Trasversali per l'Orientamento (PCTO). Accoglienza di 1 studentessa, residente a Vimercate, tutoraggio interno del servizio socio-educativo.

- **Università di Psicologia**

Stipula di convenzione con disponibilità all'accoglienza di studenti per tirocinio

formativo a conclusione del percorso di studi. Nel 2023 è stata seguita num. 1 studentessa dell'Università telematica "Giustino Fortunato", coinvolta all'interno delle progettualità specifiche del nucleo Alzheimer seguita nel tutoraggio interno dal Servizio Psicologico (tot. 750 ore, concluse nel 2024).

- **Scuole di Psicoterapia**

Stipula di convenzione con disponibilità all'accoglienza di studenti per tirocinio formativo a conclusione del percorso di studi. Nel 2023 è stata seguita num. 1 studentessa della Scuola quadriennale di formazione in psicoterapia cognitivo comportamentale "Asipse", coinvolta all'interno delle progettualità specifiche del nucleo Alzheimer seguita nel tutoraggio interno dal Servizio Psicologico (rinnovato anche nel 2024).

- **S. C. Formaprof srl**

Stipula di convenzione con disponibilità all'accoglienza di studenti per tirocinio formativo OSS. Nel 2023 è stata seguita num. 1 studentessa (tot. 225 ore), tutoraggio interno da referente assistenziale

- **Parrocchia Santo Stefano di Vimercate**

Celebrazioni liturgiche e incontri con ospiti da parte del responsabile della Comunità Pastorale Beata Vergine del Rosario e parroco della parrocchia Santo Stefano (don Mirko Bellora e don Maurizio Rolla da ottobre 2023), anche membro del CdA. Dall'autunno avvio collaborazione con il bollettino parrocchiale "Parola Amica" attraverso la pubblicazione di contenuti narrativi/di testimonianza e fotografici degli ospiti relativi all'attività svolta nella Casa in collaborazione con il servizio comunicazione, servizio socio-educativo e di articoli divulgativi a cura del servizio psicologico.

- **Parrocchia dei Santi Giacomo e Cristoforo di Oldaniga di Ruginello**

Collaborazione con il sacerdote don Vittorino Zoia per visita alla struttura in occasione della Santa Messa del sabato o di feste del calendario liturgico.

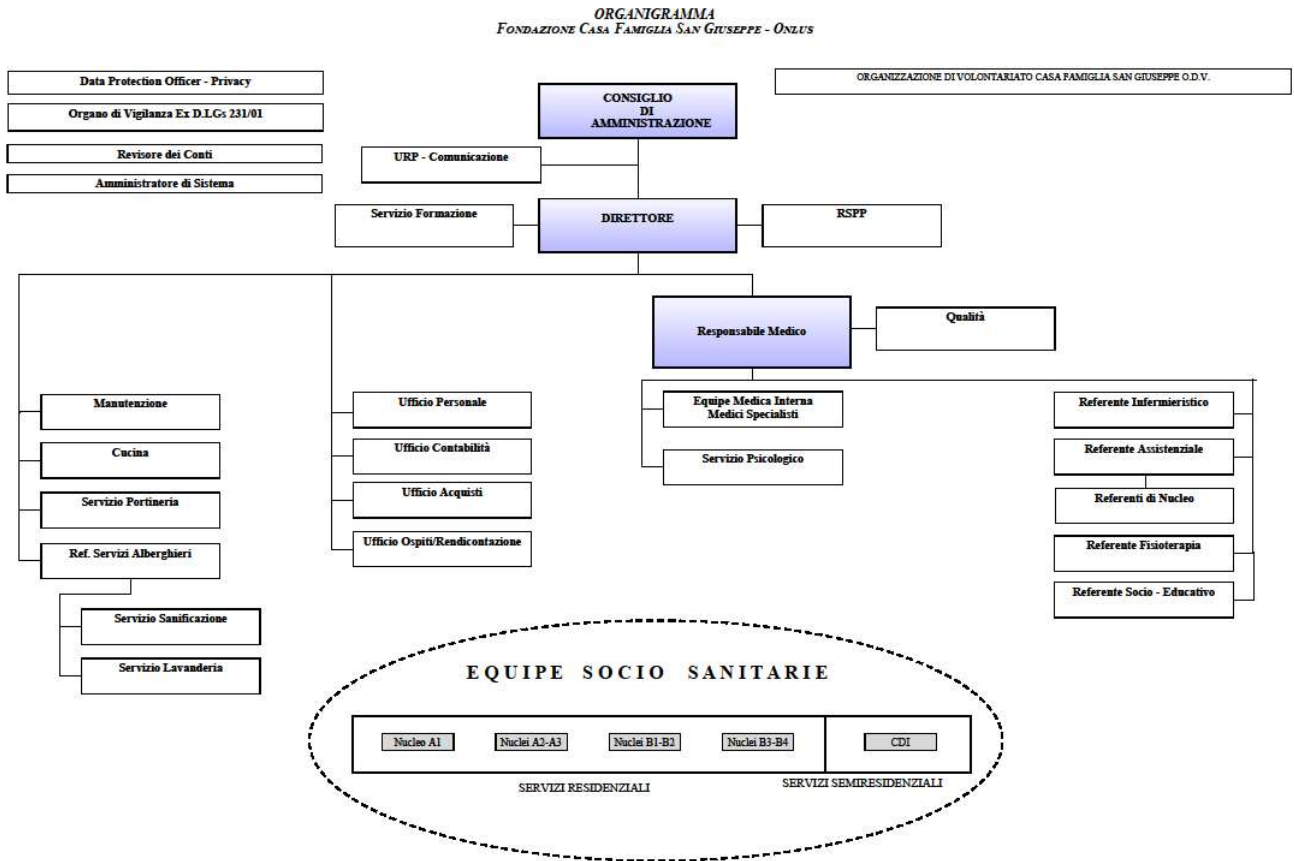
- **Convento dei Frati Cappuccini San Francesco di Oreno**

Collaborazione con la comunità dei frati per la celebrazione della Santa Messa quotidiana.

6. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Nelle seguenti tabelle sono raccolte alcune informazioni ritenute significative con riferimento al personale in forza al 31 dicembre 2023.

6.1. Lavoratori



Fermo restando il modello organizzativo previsto a livello di Statuto della Fondazione, l'anno 2023 ha visto una completa revisione del Modello Organizzativo della Fondazione San Giuseppe ONLUS.

Dal mese di Giugno 2023 è stato definito un accordo di consulenza con una società specializzata nel settore sanitario e socio sanitario per aiutare la Fondazione in questo delicato passaggio organizzativo. Tale modello prevede:

- Potenziamento della presenza di personale infermieristico: attualmente per ogni nucleo è presente un infermiere per turno e una copertura complessiva notturna per l'intera struttura: tale risultato si è reso necessario per elevare gli standard assistenziali attraverso la collaborazione di una società esterna in grado di reperire sul mercato figure professionali ormai introvabili. Il nuovo Modello Organizzativo è finalizzato a creare la figura di Referente Cura e Assistenza (RCA) in grado di gestire e prendersi in carico l'intero processo valorizzando il ruolo dello stesso all'interno della Strutture RSA oggi poco attrattive per tali professionalità.
- Introduzione a livello assistenziale della figura di Referente Assistenziale (RA): due risorse che fungeranno da anello di congiunzione tra le Direzioni e i Referenti di Nucleo (RDN).
- Mantenimento delle Referenti di Nucleo (RDN) come tramite per gli operatori assistenziali di reparto e riferimento quotidiano nel passaggio di consegne con la possibilità di dialogo per la risoluzione di problematiche o suggerimenti da parte di tutti gli operatori.

- Presenza delle figure di Referente Infermieristica, Referenti Fisioterapia, Referente Servizio Socio-Educativo e Servizio Psicologico (che svolge le proprie attività sia nei confronti degli ospiti e dei loro familiari nonché nei confronti del personale dipendenti) oltre, ovviamente al Team Medico.

In tale contesto di modello Ruolo-Responsabilità sono state riviste le equipe mensili: al fine di valorizzare le responsabilità sono state create riunioni specifiche per figure professionali e il trasferimento delle comunicazioni (bidirezionali) agli operatori durante il passaggio di consegna.

È inoltre di fondamentale importanza sottolineare che la predisposizione dei Piani di Lavoro si è svolta con il completo coinvolgimento degli operatori stessi in sinergia con tutte le figure professionali rappresentate nel modello; è ovviamente implicita la fattibilità di modifica sulla base di esigenze specifiche.

Le azioni organizzative intraprese dalle diverse figure professionali legate all'organizzazione del lavoro, il team del Servizio Psicologico è impegnato da mesi nel progetto di rilevazione del livello di stress lavoro correlato ed è in costante contatto con il gruppo di Coordinamento e Direzione per la valutazione dei risultati e delle azioni migliorative.

Dotazione Organica

La pianta organica della Fondazione è stabile nel tempo, le uscite del personale infermieristico sono state compensate con la stipula di contratti di convenzione con società esterne.

È stato potenziato il turno notturno con l'inserimento di un operatore addizionale rispetto al passato.

È inoltre opportuno evidenziare l'assunzione di tutto il personale addetto alla sanificazione (proveniente da appalto esterno: 9 unità) e sottolineare che la Fondazione non ha mai proceduto a licenziamenti individuali o collettivi anche a fronte di esternalizzazione di servizi (lavanderia). Tale servizio sarà inoltre nuovamente gestito internamente a seguito della ristrutturazione della stessa lavanderia secondo le attuali normative vigenti. Sono inoltre presenti convenzioni per l'attivazione di tirocini e inserimento di personale in situazione di fragilità.

Organico in forza al 31 dicembre 2023

AREA	APP	APPALTO	DIP	LIBERI PROF	TIRO	Totale complessivo
Amministrazione			5			5
amministrazione			4			4
direzione			1			1
Area Servizi Sanitari/Assistenziali		15	102	12		129
animatori - educatori			5			5
fisioterapista			6			6
infermiere		11	7	1		19
operatori sanitari		4	74			78
referente assistenziale			2			2
referente di nucleo			6			6
referente fisioterapia			1			1
referente infermieristico			1			1
servizio psicologico				3		3
medico responsabile				1		1
medico specialista				4		4
medico di struttura				3		3
Area Territorio	1					1
Apprendiste - Istituto Floriani	1					1
Servizi Alberghieri/Supporto			31		2	33
cucina			9			9
manutentore			2			2
portineria			2			2
servizi alberghieri			18		2	20
Servizi Esterni		3				3
Consulente Ri-Organizzazione		3				3
Totale complessivo	1	18	138	12	2	171

Organico in forza al 31 dicembre 2023 – Età Media

AREA	APP	APPALTO	DIP	LIBERI PROF	TIRO	Totale complessivo
Amministrazione			44,0			44,0
Area Servizi Sanitari/Assistenziali		44,2	48,7	62,1		49,4
Area Territorio	19,0					19,0
Servizi Alberghieri/Supporto			48,1		50,0	48,2
Servizi Esterni		42,7				42,7
Totale complessivo	19,0	43,9	48,4	62,1	50,0	48,7

Organico in forza al 31 dicembre 2023 – Provenienza

Etichette di riga	ESTERO	ITALIANA	Totale complessivo
Amministrazione		5	5
amministrazione		4	4
direzione		1	1
Area Servizi Sanitari/Assistenziali	65	64	129
animazione		5	5
fisioterapista	1	5	6
infermiere	10	9	19
operatori sanitari	52	26	78
referente assistenziale		2	2
referente di nucleo	1	5	6
referente fisioterapia		1	1
referente infermieristico		1	1
servizio psicologico		3	3
medico responsabile		1	1
medico specialista		4	4
medico di struttura	1	2	3
Area Territorio		1	1
Apprendiste - Istituto Floriani		1	1
Servizi Alberghieri/Supporto	8	25	33
cucina	3	6	9
manutentore		2	2
portineria		2	2
servizi alberghieri	5	15	20
Servizi Esterni	1	2	3
Consulente Ri-Organizzazione	1	2	3
Totale complessivo	74	97	171

Nel corso dell'anno 2023 sono state attivate una serie di convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo destinato a soggetti in stato di fragilità – disagio economico e sociale e, più in particolare:

Ente	N° Persone Inserite	N° Persone confermate con contratto (determinato – indeterminato)* prosecuzione tirocinio	% Persone Confermate
Fondo Solidale per il lavoro	11	6	45%
Offerta Sociale	4	3	75%
Istituto Floriani	2	2	100%

* comprese persone che hanno cessato volontariamente il rapporto di lavoro/non accettato proposta contrattuale

6.1.2. Compensi agli apicali

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

Compensi a	Emolumento complessivo di competenza	Emolumento pagato nel periodo
Organo di amministrazione	€ 0	€ 0
Organo di controllo	Non presente	Non presente
Organo di revisione	€ 7.600	€ 0
Organismo di vigilanza D.lgs. 231/01	€ 0	€ 0
Dirigenti	1 (dal 1 Ottobre 2023)	€ 14.884

6.2. Servizi esternalizzati

La Fondazione nel corso dell'anno 2023 ha effettuato l'esternalizzazione dei seguenti servizi:

- Servizio di Lavanderia Ospiti (gennaio 2023);
- Servizio Infermieristico (Nuclei B1-B2-B3-B4 E turno notturno) progressivamente dal mese di maggio 2023;
- Servizio Reperibilità Medica (20:00 – 08:00 L-V e 24H sabato, domenica e Festivi) dal mese di luglio 2023.

6.3. Volontari

I volontari che operano presso la Casa sono iscritti ad autonoma associazione denominata "Associazione di Volontariato della Casa Famiglia San Giuseppe – Odv", con sede in Vimercate via Generale Antonio Cantore 7.

I volontari prestano la loro opera sulla base di una convenzione – avente validità annuale – che regola i rapporti tra l'Associazione e la Fondazione.

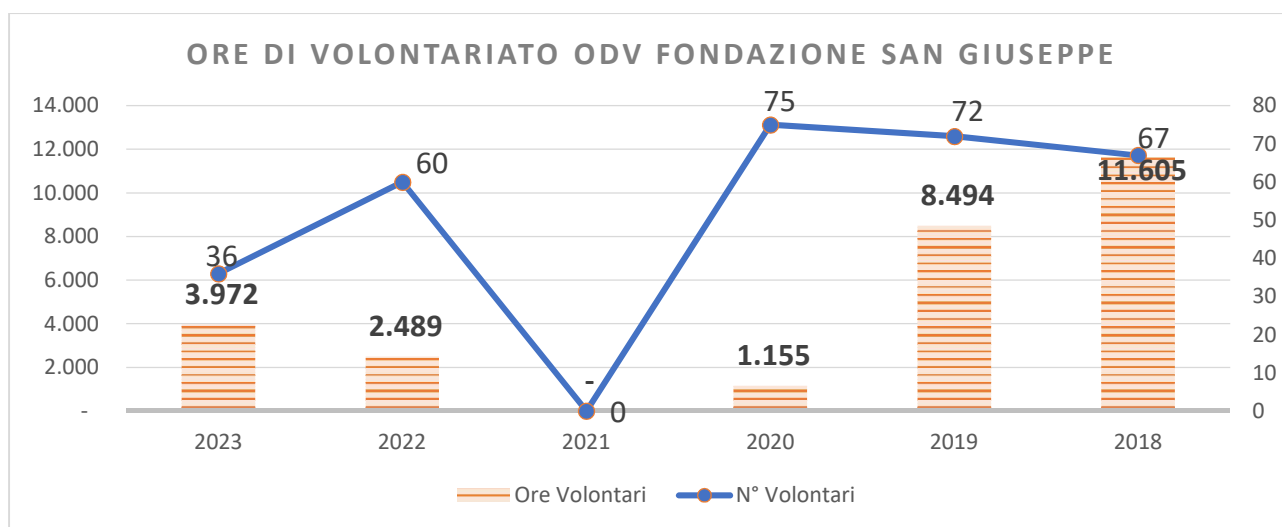
Le prestazioni dei volontari sono aggiuntive e non sostitutive del servizio che devono assicurare dipendenti ed operatori e si tratta di azioni che apportano valore aggiunto nell'attività di assistenza e cura, anche in termini di qualità, a favore dei residenti della RSA e degli utenti del CDI. Con minor visibilità organizzativa e con una diversa articolazione nelle modalità specifiche della rispettiva opera sono qui da ricordare anche gli Amici della Casa, nonché gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione.

Al 31 dicembre i volontari iscritti all'Associazione sono 52.

Nel corso del 2023, l'Associazione ha vissuto diversi cambiamenti. Da marzo 2023 è stato eletto il nuovo consiglio dell'Associazione dei Volontari che ha visto l'introduzione anche di nuove persone, iscritte per la prima volta all'Associazione. In un'ottica di riorganizzazione interna e con il desiderio di rafforzare il legame fra l'Associazione e la Fondazione in questi anni di riapertura, da febbraio/marzo si sono rafforzati i canali comunicativi attraverso la definizione di una referente delle comunicazioni fra la Fondazione e i volontari. A tal fine è stato ufficializzato l'uso dell'applicazione "Whats Up" utilizzando un numero ufficiale della Fondazione,

canale scelto dagli stessi volontari come strumento più efficace e veloce per favorire la diffusione delle informazioni a tutti i membri. È stata inoltre effettuata una suddivisione interna fra volontari "operativi" e volontari iscritti. Con volontari operativi si indica quel gruppo di persone che svolge secondo turnistica stabilita e condivisa con la Fondazione la propria attività all'interno del calendario settimanale della Casa; con la totalità dei volontari iscritti, si indica invece anche il gruppo di volontari attivi in modo occasionale oppure sostenitori dell'Associazione anche attraverso la sola iscrizione annuale.

**I volontari
apportano valore
aggiunto all'attività
di assistenza
e cura, in termini
di qualità, presenza
e relazione**



L'Associazione di Volontariato della Casa Famiglia San Giuseppe OdV supporta la Casa durante il corso dell'anno con iniziative volte a raccogliere fondi da devolvere alla Fondazione, mantenendo il legame con il territorio e diffondendo i valori e la mission della Onlus. Dei 52 associati dell'anno 2023, 35 sono i volontari operativi con attività in supporto e in presenza nella vita della Casa, regalando tempo e mettendo a disposizione le proprie capacità e competenze nei progetti in atto e favorendo relazioni positive fra e con gli ospiti. Operando all'interno della struttura, in linea con il passato pre-pandemico, si è organizzato e svolto un corso di formazione per i nuovi iscritti e aggiornamento per quanti iscritti da tempo (la formazione svolta a novembre 2023 ha visto condivisione di informazioni per le aree di: sicurezza, servizio fisioterapico, servizio socio-educativo, servizio psicologico). Le attività che i volontari svolgono durante l'anno si delineano in linea con le progettualità della Fondazione e con il legame con il territorio. In particolare, per l'anno 2023 si porta in evidenza:

- presenza in struttura secondo turnistica per:
 - affiancamento alle animatrici/educatrici alle attività socio-educative secondo calendario settimanale: preparazione setting, accompagnamento ospiti, rinforzi positivi durante lo svolgimento, condivisione osservazioni in relazione a reazioni/comportamenti o per gradimento espresso dagli ospiti
 - affiancamento al personale assistenziale per attività ludico-ricreative (es. tombola settimanale, bricolage, lavori manuali)
 - visita ad ospiti/ascolto/passeggiate fuori dal reparto
 - piccoli lavori di sartoria per la Casa
 - piccoli lavori di manutenzione/cura degli ambienti e delle piante
 - gestione messa domenicale e festiva
- iniziative di raccolta fondi:
 - mercatini di beneficenza sia interni che esterni alla struttura (es. occasioni parrocchiali di mercatini anche in collaborazione con EcFop, Festa di Primavera a maggio)
 - tornei di Burraco aperti ad esterni organizzati all'interno della struttura (giugno, novembre)
 - lotteria, estrazione a premi
- collaborazione con iniziative di associazioni esterne:
 - Corsa dei Campanili, Made in Sport (aprile)
 - Comitato Sagra della Patata (settembre)
 - Teatro alla Scala, organizzazione uscite per gruppo culturale anziani (da ottobre)
- rinnovo iscrizione/quota annuale.



7. OBIETTIVI ED ATTIVITA'

7.1. Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse attività

7.1.1. Caratteristica dei servizi e capacità ricettiva

La Fondazione gestisce una Residenza Sanitario Assistenziale e un centro diurno integrato (C.D.I.). In Lombardia le R.S.A. devono rispondere a requisiti minimi strutturali e organizzativi previsti dalla D.G.R. VII/7435 del 2001. Detti requisiti sono verificati almeno biennialmente da una qualificata équipe di vigilanza dell' Agenzia di Tutela della Salute (ATS), a tutela dell'utenza. Qualora la struttura sia anche "accreditata" (ovvero fornisca ulteriori servizi socio sanitari previsti dalla normativa vigente) riceve un contributo giornaliero - variabile in relazione al grado di fragilità del residente - a copertura delle prestazioni sanitarie erogate.

RSA	
Totale 124 posti letto divisi in due strutture:	
<i>CASA STORICA</i> <i>Divisa In 3 Nuclei</i>	<i>CASA NUOVA</i> <i>Divisa in 4 Nuclei</i>
A1 20 Posti letto A2 22 Posti letto A3 18 Posti letto	B1 20 Posti letto B2 12 Posti letto B3 20 Posti letto B4 12 Posti letto
Composizione posti letto	
20 autorizzati, accreditati e contrattualizzati per persone con disturbi del comportamento (c.d. "Nucleo Alzheimer")	Tariffa: 88,20 € giornaliera
100 autorizzati, accreditati e contrattualizzati per ricoveri in regime di lungodegenza	Tariffa 85,20 € giornaliera
4 autorizzati non accreditati per ricoveri temporanei della durata massima di 60 giorni.	Tariffa 91,70 giornaliera

Centro Diurno Integrato (C.D.I.) è un servizio semiresidenziale rivolto a persone anziane non autosufficienti o ad alto rischio di perdita della autonomia, che hanno bisogni socio sanitari difficilmente gestibili al domicilio, ed ha per obiettivi:

- collaborare nell'assistenza quando gli interventi al domicilio non sono in grado di garantire una adeguata intensità e continuità delle cure all'anziano non autosufficiente, alla sua famiglia o al suo contesto sociale;
- garantire alle famiglie e al contesto solidale sostegno nell'assistenza diurna all'anziano;
- fornire prestazioni socio-assistenziali, sanitarie e riabilitative;
- rendere possibili nuove opportunità di animazione nonché di creazione e mantenimento dei rapporti sociali.

Attraverso l'organizzazione della giornata in maniera costruttiva e divertente il C.D.I. si prefigge di mantenere e recuperare le residue capacità funzionali della persona anziana.

7.1.2. Modalità di accesso

Le modalità di accesso alla R.S.A. differiscono in base alla tipologia di posto letto.

Per i posti letto di lungodegenza (siano essi in nucleo ordinario e/o nucleo protetto) l'accesso avviene presentando domanda presso la struttura utilizzando la "Domanda Unica di Accesso" predisposta dalla locale A.T.S. Il regolamento della Casa prevede l'obbligo di rinnovo con cadenza annuale della domanda di ricovero, per confermare la sussistenza dell'interesse all'ammissione. Presentata la domanda, il potenziale utente viene posto in lista d'attesa.

La Casa Famiglia San Giuseppe adotta due distinte liste d'attesa, soggette a regole diverse per quanto attiene le modalità di accesso al ricovero in lungodegenza, e di seguito dettagliate.

Le due liste sono denominate:

- Lista urgenze
- Lista preventiva.

Il criterio prioritario e generale di ammissione alla RSA nel momento in cui si libera un posto è quello cronologico (domanda più vecchia).

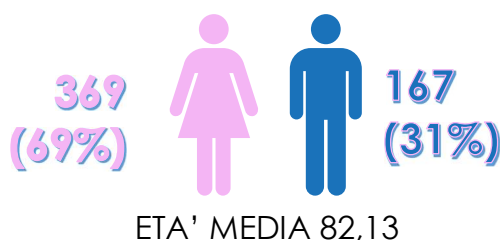
Ciò premesso, la Fondazione si riserva comunque un'eventuale discrezionalità nella valutazione di situazioni particolarmente urgenti per ragioni di carattere sociale e/o sanitario.

L'ammissione alla RSA è comunque sempre subordinata ad una valutazione di idoneità e di compatibilità tra le condizioni generali del richiedente e le caratteristiche del nucleo abitativo nel quale il posto è disponibile. In particolare, l'ammissione di persone con decadimento cognitivo e disturbi del comportamento è subordinata alla disponibilità di posti all'interno del Nucleo Protetto.

7.1.3. Lista d'attesa

Domande in lista d'attesa RSA	
Al 31/12/2023	536
Al 31/12/2022	521

Composizione qualitativa della lista d'attesa	
Suddivisione per genere	Uomini 167 pari 31% Donne 369 pari a 69%
Età media	82,13 anni



Provenienza dei potenziali utenti	
COMUNE	N. DOMANDE
VIMERCATE	249
AGRATE	9
AICURZIO	6
ARCORE	31



BELLUSCO	8
BERNAREGGIO	14
BURAGO	8
CARNATE	8
CONCOREZZO	16
SULBIATE	8
USMATE	6
MONZA	27
MILANO	10
ORNAGO	5
ALTRI COMUNI	136

Domande in lista d'attesa CDI	
Al 31/12/2023	0
Età media dei richiedenti	0

7.2 Beneficiari diretti e indiretti, e output risultanti dalle attività poste in essere

Caratteristiche dell'utenza servita e sintesi dell'attività svolta dalla RSA	
Ospiti presenti al 31/12/2023	121
Giornate di assistenza erogate nell'anno 2023	45.068
Ospiti accolti	45
Ospiti deceduti	47
Ospiti dimessi	1
Totale persone assistite	168
Composizione per genere	94 donne - 27 uomini
Età media delle persone accolte	86,0
Permanenza media in RSA	1.133 giorni
Ripartizione per classi di fragilità delle persone accolte (secondo la classificazione SOSIA)	Classi 1 - 2: 31 %
	Classi 3 - 4 - 5: 44 %
	Classi 6 - 7: 20 %
	Classe 8 - 5%
Comune di provenienza delle persone accolte	Vimercate: 71%
	Altri comuni della provincia di MB: 24 %
	Altri comuni lombardi: 4%
Caratteristiche dell'utenza servita e sintesi dell'attività svolta dal CDI	
Ospiti presenti al 31/12/2023	28
Giornate di assistenza erogate nell'anno 2023	6.989
Ospiti accolti	11

Ospiti dimessi	17
Totale persone assistite	45
Composizione per genere	14 uomini - 31 donne
Età media delle persone accolte	87,63

7.3. Customer satisfaction

La Fondazione annualmente effettua un duplice percorso di indagine: se da un lato si rivolge agli ospiti e famigliari per monitorare la percezione della Qualità del Servizio offerto, dall'altro coinvolge il personale per un'Analisi del Clima Organizzativo e della soddisfazione degli Operatori. Oltre ad essere obbligo di legge, la somministrazione di entrambi i questionari, volta ad indagare il gradimento dell'utenza, risulta strumento utile per l'osservazione dell'andamento della percezione dei servizi erogati e della soddisfazione interna, in un'ottica di verifica delle scelte intraprese e come elemento chiave per delineare le linee future (di seguito una sintesi su entrambi gli aspetti, rimandando invece per un report più dettagliato ai relativi documenti ad essi dedicati).

Qualità del Servizio

La Fondazione raccoglie le informazioni sul livello di soddisfazione degli ospiti/famigliari, attraverso la somministrazione di un questionario che indaga la percezione sui diversi servizi offerti. Per comprendere le modalità attuali di indagine è necessario esporre un breve excursus su quanto effettuato negli ultimi anni in modo da restituire i dati all'interno del quadro del percorso in atto e per le prospettive in essere.

Il questionario

- La Fondazione ha sottoposto ad ospiti/famigliari un questionario standardizzato che è rimasto in uso per dieci anni. Di seguito si riportano i dati sintetici raccolti dal 2013 al 2019 con lo scopo di dare un generico riferimento rispetto al "normale" livello di gradimento dei servizi, rinviando per maggiori dettagli all'apposita pubblicazione.

SERVIZIO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Servizio amministrativo	9,8	9,7	9,8	8,1	9,6	9,8	9,7
Servizio socio assistenziale	9,2	9,1	9,4	9,3	9,1	9,1	9,2
Servizio sanitario	9,4	9,3	9,5	9,4	9,3	9,5	9,4
Servizio animazione	9,5	9,4	9,4	8,9	9,2	9,0	9,2
Servizio fisioterapia	9,1	9,0	9,5	8,3	8,8	8,9	9,1
Pulizia	9,2	9,4	9,3	9,3	9,4	9,6	9,5
Cucina	9,4	9,4	9,5	9,0	9,2	9,4	9,4
Manutenzione	8,9	9,0	9,0	8,8	9,0	9,1	9,0
Lavanderia	8,5	8,7	8,6	8,4	8,4	8,8	8,9
Ambienti di vita	9,4	9,3	9,2	9,0	9,0	9,1	9,0
Qualità di vita	9,6	9,5	9,5	9,5	9,3	9,5	9,4

- Con i cambiamenti imposti dalle regole attuate durante il periodo pandemico, il questionario è stato necessariamente rivisto nel 2020 e 2021, sia nei contenuti che nelle modalità. Il percorso di indagine si è dovuto, infatti, soffermare su temi relativi al Covid-19 e, a causa dell'impossibilità di

ingresso in struttura da parte dei famigliari e di volontari o altri esterni, il focus dei quesiti sono state le modalità messe in atto per mantenere la comunicazione fra ospiti e caregiver.

- Nel 2022 si è mantenuto il riferimento al periodo di chiusura pandemica, in un'ottica di ricordo delle strategie assunte e di mantenimento di alcune regole in occasione di visite esterne, effettuando una valutazione sulla percezione dei famigliari relativa alle modalità comunicative e sulla risposta ricevuta dai diversi servizi in una prima apertura possibile a contatti diretti. L'indagine sulla qualità del servizio 2022, delineava un quadro transitorio, dal periodo di chiusura completa alla riacquisizione di una routine quotidiana caratterizzata dalla progressiva e graduale riapertura, e portava ad interrogarsi su nuovi processi da attivare e monitorare certi delle modalità che essi debbano avere: di dinamicità e versatilità come l'attuale contesto storico sociale richiede.

- Nel 2023, in linea con la cosiddetta *new normal*, il questionario è stato nuovamente modificato. L'obiettivo è quello di voler mantenere un confronto, per quanto possibile, con il passato recente, ma anche reinserendo quesiti che favoriscano un'indagine sulla quotidianità e relativi anche ai nuovi servizi che si sono delineati in questi anni di cambiamenti. Lo strumento che si è andato a delineare, così come già prospettato lo scorso anno, non può quindi più essere costituito da domande fisse e ripetute annualmente, ma necessariamente modellarsi sui contesti contingenti. La Fondazione, quindi, consapevole dell'importanza dell'indagine annuale di soddisfazione dell'utenza, non solo da attuare per obbligo di legge, ma per orientarsi su linee di miglioramento possibili, ha somministrato il nuovo questionario perché possa essere usato per scattare una fotografia di quanto percepito oggi. Come sempre la Casa, soggetto inevitabilmente coinvolto nelle realtà socio-economiche del periodo storico contemporaneo, dovrà indirizzare i propri strumenti alle regole della nuova normalità delineatasi in questi anni che, a differenza del passato, si muove con ritmi veloci e repentini cambiamenti.

Analisi e verifica

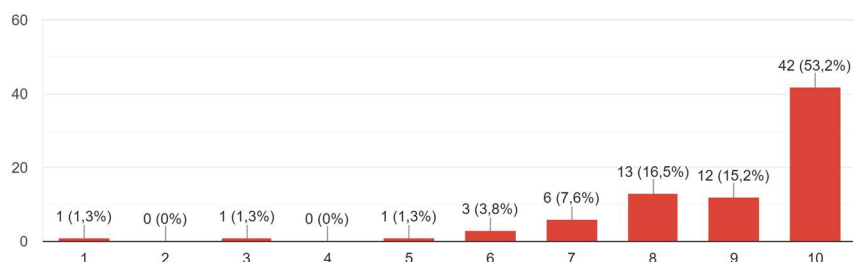
Per poter leggere correttamente i dati emersi nel 2023 è necessario partire da quanto registrato nel 2022 (vedi apposito documento). In breve, si riportano di seguito temi che hanno costituito obiettivi di linee direzionali condivise fra Fondazione e utenza:

- la necessità di ampliare ulteriormente l'apertura della struttura per favorire il rapporto ospiti-famigliari e lo scambio con enti/realità/associazioni esterne (per i residenti);
- l'introduzione di attività in forma "mista" fra utenti in RSA e utenti del CDI.
- la ripresa all'interno della struttura delle attività costanti dell'Associazione dei volontari della Casa;
- il monitoraggio dei servizi generali;
- la comunicazione fra famigliari e Fondazione consolidando l'uso di nuovi strumenti di comunicazione;

Nel corso dell'anno 2023 è aumentata la frequenza delle attività di scambio svolte e programmate fra esterno ed interno, in particolare si pensi ad una prima ufficiale riapertura di attività condivisa con i famigliari con la Feste di Primavera di maggio 2023. Numerose, inoltre, le occasioni di scambio fra enti scolastici e ospiti, in particolare con la presenza degli studenti degli istituti del territorio, in particolare a Vimercate diverse e frequenti le collaborazioni progettuali con l'Istituto Floriani (es. Pcto, ex alternanza scuola-lavoro, progetto Chiamiamoci, etc.). Presenti inoltre gruppi musicali di volontari per occasioni ludico-ricreative svolte con gli ospiti (Gruppo Archeensemble, Generazione Symbolum, etc.). Si è, quindi, stabilizzata la presenza dei volontari all'interno della Casa con la redazione di un calendario di presenza settimanale dei volontari operativi, in affiancamento alle attività del servizio socio-educativo e socio-assistenziale (in particolare si pensi allo svolgimento dell'attività di lavori manuali e della tombola e di attività per il CDI; attività in corso di predisposizione anche per RSA) oltre che mercatini di beneficenza e visite in struttura ad ospiti. Si è resa quindi necessaria l'introduzione di quesiti nel questionario in relazione a tali azioni, che hanno fatto emergere il gradimento dell'utenza e dei famigliari:

Ritiene positiva per gli ospiti la presenza dei volontari durante la quotidianità e le attività all'interno della Casa?

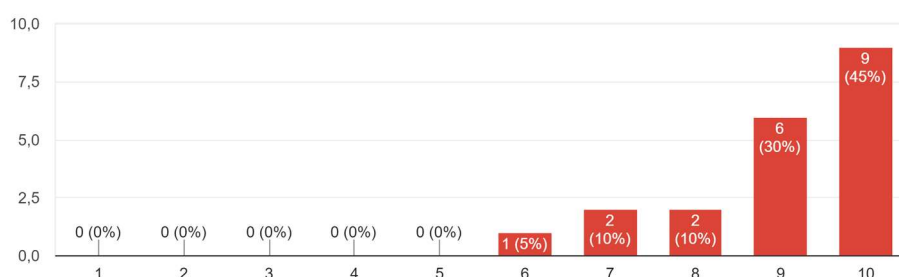
79 risposte



Dati relativi al Questionario sulla Qualità del Servizio 2023, RSA

Ritiene positiva per gli ospiti la presenza dei volontari durante la quotidianità e le attività all'interno della Casa?

20 risposte



Dati relativi al Questionario sulla Qualità del servizio 2023, CDI

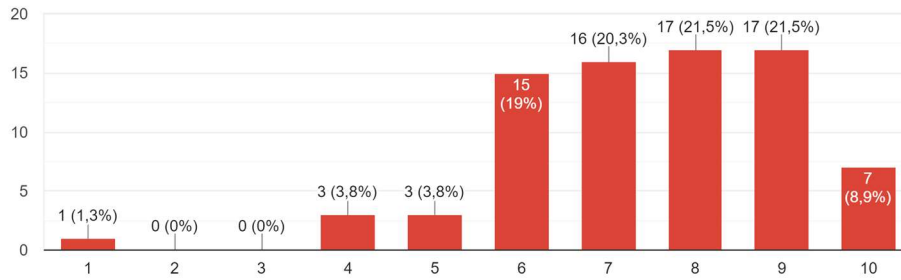
Rimane invece aperta la strada da continuare a percorrere dell'implementare l'interazione fra gli ospiti del CDI e gli ospiti della RSA con la progettazione da inserire per il prossimo anno di occasioni e attività che coinvolgano i due servizi nell'ottica di un'unica appartenenza alla Casa.

Per quanto riguarda l'indagine sui servizi generali della Casa, necessaria l'osservazione della percezione relativa al servizio di pulizia, internalizzato dalla fine del 2022 che ha restituito esiti buoni, sia in RSA che in CDI, così come il gradimento per l'internalizzazione del servizio di lavanderia, servizio reso esterno nel 2022 a causa di lavori in corso di adeguamento dei locali interni.

Importante, inoltre, sottolineare il grado di coinvolgimento aumentato da parte dell'utenza nella risposta all'indagine sulla qualità del servizio. Se per il CDI la risposta è rimasta pressoché stabile, dal 63,3% del 2022 al 70% del 2023, il campione dei famigliari in RSA è aumentato notevolmente, dal 37,9% del 2022 al 65,83% del 2023. Tale dato è da leggersi insieme alla percezione positiva emersa dai quesiti relativi al settore della comunicazione: area che la Fondazione ha voluto consolidare ed ampliare durante l'anno, iniziando già nel 2022 con l'istituzione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico. Positiva inoltre la percezione delle risposte da parte degli operatori delle diverse aree in risposta alle necessità dei caregiver. In particolare, si riportano dati in relazione al gradimento espresso sull'area scambio/comunicazione:

Come valuta il servizio dell'ufficio relazioni con il pubblico (urp) nel complesso? (rispetto, cortesia, risposte valide ed esaurienti, etc.)

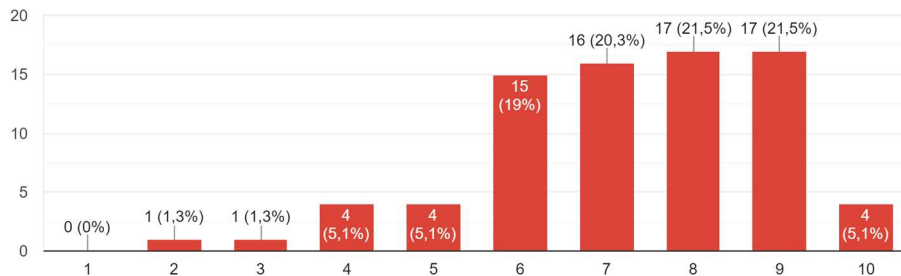
79 risposte



Dati relativi al Questionario sulla Qualità del Servizio 2023, RSA

Come valuta complessivamente il livello di trasparenza e qualità della comunicazione?

79 risposte

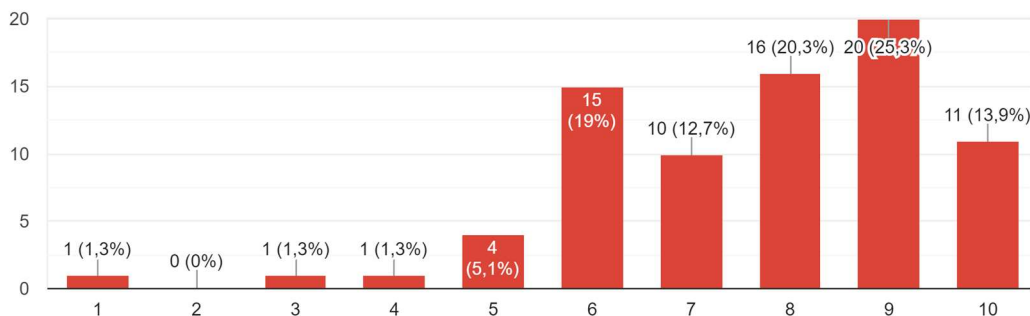


Dati relativi al Questionario sulla Qualità del Servizio 2023, RSA

Oltre alla necessità di osservare il confronto fra quanto emerso lo scorso anno e la percezione del gradimento in relazione alle stesse aree indagate invece nel 2023, si vuole portare all'attenzione l'introduzione di altri temi che sono entrati nella normalità della nuova routine acquisita e che pertanto necessitano di indagine. In particolare, l'implementazione dei canali comunicativi (sito internet, mail), la percezione in relazione agli ambienti della Casa, nuovamente vissuta negli spazi comuni da familiari e utenti dopo gli anni delle limitazioni Covid, e anche l'azione del servizio psicologico che a partire dal 2023 ha iniziato a svolgere attività più ampia e trasversale all'interno dei servizi della Casa. A conclusione del questionario, l'introduzione del quesito che vuole indagare la percezione dei familiari in relazione alla *mission* ed allo scopo originario della Casa: offrire il miglior benessere possibile garantendo il valore e la dignità di ogni vita umana.

Durante la sua assenza dal centro/al termine delle visite in struttura, come si sente nel sapere di aver affidato ai professionisti della Casa Famiglia San Giuseppe la cura del proprio caro?

79 risposte



Dati relativi al Questionario sulla Qualità del Servizio 2023, RSA

I dati positivi emersi dalla qualità del servizio vanno necessariamente letti anche in relazione all'indagine sul clima organizzativo indagato fra gli operatori.

Clima Organizzativo

La Fondazione ha somministrato, come di consuetudine, il Questionario sulla rilevazione del Clima Organizzativo degli Operatori.

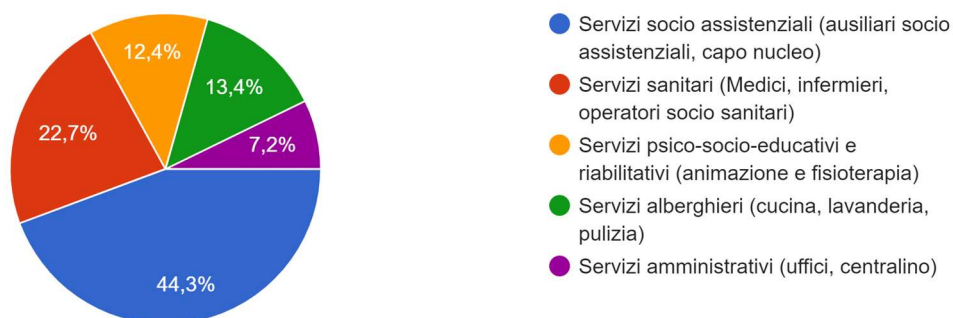
Il questionario

Il questionario è stato mantenuto stabile nei suoi quesiti, permettendo così di delineare l'andamento della soddisfazione degli operatori nel corso degli anni. È stato distribuito solo in formato elettronico (Google moduli) con un messaggio esplicativo sul "The.O" e con la disponibilità da parte dei referenti dei diversi servizi di aiutare nell'uso dello strumento informatico quanti non sono autonomi nell'avvio del questionario (primo anno in cui non si utilizza il supporto cartaceo).

L'indagine relativa al 2023 ha visto la partecipazione del 56,7% del personale a fronte del 53% del 2022, così divisi nei seguenti servizi:

Settore in cui lavora

97 risposte



Di seguito si riportano i dati del 2023 in relazione agli scorsi anni:

Domanda	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TREND
1) Sono soddisfatto/a del mio lavoro	7,3	7,9	7,8	8,2	8,4	7,9	7,3	7,6	↑
2) Ho spesso paura di sbagliare	7,6	6,3	4,5	4,8	4,6	4,8	4,8	4,7	-
3) Ho un buon rapporto con i residenti della Casa	9,0	9,0	8,9	9,1	9,0	9,0	9,1	9,1	-
4) Lavoro con colleghi professionali, preparati e motivati	7,2	7,3	7,5	7,7	7,1	7,2	7,0	6,9	-
5) Alla fine di ogni giornata, sono contento/a del lavoro svolto	7,7	7,9	8,0	8,5	8,5	8,0	7,4	7,8	↑
6) Ho un buon rapporto con i miei responsabili/superiori	7,8	8,2	8,2	8,4	8,3	8,0	7,2	8,0	↑
7) Quando lavoro non vedo l'ora che arrivi l'ora di andare a casa	4,2	4,0	4,0	4,6	3,7	4,3	5,1	5,0	-
8) Il mio lavoro mi piace	8,5	8,7	8,7	8,9	9	9,0	8,7	8,9	-
9) La Casa mi permette di utilizzare al meglio capacità e professionalità	7,2	7,4	7,4	7,5	7,6	7,6	7,6	7,3	↑
10) Il mio lavoro mi dà stimoli sempre nuovi e mi sento molto motivato/a	7,1	7,3	7,0	7,4	7,6	7,4	7,4	7,1	↓

11) Le condizioni di sicurezza dell'ambiente di lavoro sono buone	7,7	8,0	7,7	7,9	8,5	7,6	7,2	7,4	↑
12) La mattina andare al lavoro è un grosso sforzo per me	3,1	3,3	3,0	3,6	2,7	3,2	4,5	4,0	↑
13) Mi sento gratificato/a dall'aiuto che offro agli altri	8,7	8,3	8,3	8,5	8,8	7,9	8,2	8,3	-
14) Mi ritengo un bravo operatore	8,3	8,2	8,3	8,4	8,4	8,3	8,1	8,2	-
15) Sono soddisfatto dell'organizzazione della Casa	6,9	7,0	6,9	7,3	7	7,2	4,9	6,3	↑
16) La Casa assicura una un buon servizio ai suoi residenti	8,3	8,5	8,4	8,7	8,9	8,5	6,7	7,2	↑
17) Dispongo di sufficienti informazioni per svolgere bene i miei compiti	7,0	7,5	7,5	8,1	8,1	7,4	7,1	7,4	↑
18) Mi sento utile e importante all'interno della struttura	7,5	7,4	7,1	7,7	7,5	7,3	7,7	7,7	-
19) Dispongo di tutte le attrezzature necessarie per svolgere bene il mio lavoro	7,8	7,8	7,8	8,0	8,4	7,9	7,2	7,5	↑
20) Il carico di lavoro è giusto e mi permette di svolgere bene il mio lavoro	6,9	7,0	6,7	7,2	7,5	6,8	5,7	6,9	↑
21) Nella struttura esiste un clima di collaborazione tra colleghi	6,3	6,6	6,5	6,9	6,9	7,5	6,2	6,5	↑
22) La Casa organizza un numero sufficiente di corsi di formazione	7,0	7,8	7,4	7,4	8,2	8,1	6,4	6,9	↑
23) Mi sento apprezzato/a dai miei superiori	7,3	7,3	7,1	7,4	7,6	7,4	6,3	7,0	↑
24) I famigliari dei residenti mi stimano e mi rispettano	8,4	8,4	8,2	8,5	8,4	8,1	7,9	8,1	↑
25) Sono soddisfatto della mia retribuzione	6,4	6,2	6,4	6,5	6,7	6,6	5,1	5,7	↑
26) Mi sento sostenuto ed appoggiato dai miei superiori	7,0	7,4	7,1	7,3	7,4	7,3	6,2	7,2	↑
27) Collaboro bene con i mie colleghi	7,5	7,8	7,8	8,1	8	7,7	7,5	8,0	↑
28) Il mio lavoro è riconosciuto ed apprezzato dai colleghi	7,4	7,5	7,3	7,5	7,5	7,2	7,0	7,4	↑
29) Se ho dei problemi i superiori ed i colleghi mi vengono incontro	7,3	7,7	7,4	7,9	8,0	7,8	7,0	7,6	↑
30) Se è possibile, preferisco lavorare da solo/a	4,3	4,8	4,5	4,9	4,0	4,5	5,0	5,1	↑

Analisi e verifica

Se il 2022 ha visto forti cambiamenti dovuti sia al periodo post pandemico che alla riorganizzazione interna della Casa, dai dati emersi nel 2023 si può notare un consolidamento ed una stabilità restituita dalla percezione positiva aumentata per gli operatori in relazione alla struttura organizzativa all'interno della quale operano ed alla collaborazione con i propri colleghi/superiori (punti 6, 15, 20, 23 e 29) rispetto al 2022.

Fra i temi emersi nelle domande aperte e dai suggerimenti proposti, si riscontra nuovamente, come lo scorso anno, la necessità di rinnovare la comunicazione interna. Viene in tal senso validato lo sforzo messo in atto in questi anni volto all'implementazione di tale area che vede oggi il focus di sviluppo verso la ricerca di nuove modalità e tempi dettati dal contesto storico sociale attuale. In tal senso, la Fondazione durante il 2023 ha già avviato un percorso di identificazione del servizio comunicazione e delle risorse necessarie, prioritariamente investite verso la comunicazione con l'esterno (vista l'apertura della struttura a seguito del periodo post pandemico). Si delinea, quindi, la necessità di sviluppare le modalità migliori per attuare percorsi formativi e sviluppare consapevolezza sugli strumenti e le modalità possibili per migliorare la comunicazione anche all'interno, fra i diversi servizi. Altro tema emerso dalle domande aperte è la richiesta di effettuare

formazione, in particolare sulla gestione di persone con demenza di tipo Alzheimer, in linea con l'investimento progettuale che sta portando avanti la Fondazione e che coinvolgerà il Nucleo Protetto, già avviato nel corso del 2023 attraverso il servizio psicologico.

Dal mese di Luglio 2023 è stato indagato il benessere organizzativo degli operatori del nucleo Alzheimer, procedendo poi con la raccolta dati per gli operatori operanti in tutti i reparti. Gli operatori hanno compilato il questionario (durata circa 20 min) in forma anonima su tablet tramite piattaforma Google Moduli. Ad ogni operatore è stato assegnato un codice.

I quattro questionari riguardavano dimensioni relative al benessere personale e lavorativo, somministrati tramite scale self report. Inoltre sono state indagate la mansione specifica e le ore di presenza al mese in nucleo. Le analisi dei dati sono state condotte con Jamovi ¹

Operatori coinvolti: 76

	Ruolo	N
Numerosità per mansione	ASA	46
	FISIOTERAPISTA	4
	INFERMIERE	9
	OSS	8
	RDN	7
	EDUCATORE	2

Variabili indagate:

- **self efficacy lavorativa**

Occupational Self Efficacy Scale - versione italiana (Tani e colleghi 2009) - Versione breve

L'autoefficacia, intesa come la convinzione della propria efficacia personale e che il soggetto nutre rispetto all' affrontare con successo le richieste della vita, costituisce una componente fondamentale dell'autostima in quanto influenza il modo in cui l'individuo pensa, si sente, trova fonti di motivazione personale e agisce. Concorre inoltre al processo di sviluppo professionale, nonché alla gestione del sovraccarico di lavoro, agli stati emozionali, alla risposta allo stress e alla prevenzione del burn out. Nello specifico la scala in oggetto si propone di misurare l'autoefficacia declinata nel contesto lavorativo. Dal raggruppamento degli item è possibile individuare quattro sottoscale:

Gli item prevedono una risposta su scala Lickert da 1 a 6 accordo/disaccordo (*indica gli item ribaltati)

- Fiducia nelle proprie capacità di problem solving

1. Quando ho di fronte un problema nel mio lavoro, di solito riesco a trovare diverse soluzioni
2. Sono sicuro di poter gestire eventi imprevisti nel mio lavoro

- Fiducia nelle proprie capacità di perseverare di fronte alle difficoltà

1. Evito di imparare cose nuove nel mio lavoro, quando queste appaiono troppo difficili per me*

2. Non mi sembra di essere capace di occuparmi dei problemi che sorgono nel mio lavoro*

- La fiducia nelle proprie capacità gestionali

1. Con il giusto sforzo, riesco a risolvere anche i problemi più difficili

2. So come gestire situazioni impreviste nel mio lavoro grazie alle mie risorse

- Fiducia nelle proprie capacità di raggiungere gli obiettivi professionali prefissati

1. Uno dei miei problemi è che non riesco a mettermi a fare bene quello che dovrei fare*

2. Porto a termine gli scopi del mio lavoro

- **il conflitto casa lavoro**

"Work – family conflict", Conflitto casa-lavoro (Loscalzo e colleghi 2019)

Il conflitto lavoro-famiglia si verifica quando un individuo sperimenta richieste incompatibili tra il ruolo lavorativo e quello familiare, rendendo più difficile la partecipazione a entrambi i ruoli.

1. Interferenza lavoro su casa (item 1 - 5): misura la difficoltà di mantenere le problematiche e i pensieri relativi al lavoro fuori dal contesto familiare e la separazione dei tempi dedicati al lavoro e alla vita privata.

2. Interferenza casa su lavoro (item 6-10): misura la difficoltà di lasciare le questioni e necessità personali fuori dal contesto lavorativo.

Gli item prevedono una risposta su scala Lickert da 1 a 5 accordo/disaccordo

1. Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare

2. La quantità di tempo che il lavoro mi richiede rende difficile adempiere alle mie responsabilità familiari

3. Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro

4. Sono così stanca/o e stressata/o quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari

5. A causa dei miei impegni di lavoro devo cambiare i miei programmi familiari

6. Le richieste della mia famiglia (o della/del mia/o compagna/o) interferiscono con i miei impegni/attività di lavoro

7. Mi capita di sacrificare il lavoro perché devo passare più tempo a casa

8. Le cose che vorrei fare al lavoro non sono portate a termine a causa delle richieste della mia famiglia

9. La mia vita familiare interferisce con le mie responsabilità di lavoro

10. Le ansie e le preoccupazioni familiari interferiscono con la mia possibilità di soddisfare le richieste lavorative

- **supporto organizzativo percepito**

Supporto organizzativo - POS Questionnaire Battistelli & Mariani (2011)

Definitivo come la percezione da parte dei dipendenti di quanto l'organizzazione si dimostra attenta nel valutare e valorizzare sia i contributi ricevuti dai propri lavoratori che il loro stato di benessere.

Gli item prevedono una risposta su scala Lickert da 1 accordo/disaccordo (*indica gli item ribaltati)

1. La mia organizzazione tiene in gran considerazione i miei obiettivi e i miei valori

2. Se ho un problema, la mia organizzazione è pronta ad aiutarmi

3. La mia organizzazione si preoccupa davvero del mio benessere

4. La mia azienda perdonerebbe un mio errore in buona fede

5. La mia organizzazione è disposta ad aiutarmi, se ho bisogno di un favore speciale

6. Se ve ne fosse l'opportunità, la mia organizzazione approfitterebbe di me*

7. La mia organizzazione mostra molto poco interesse nei miei riguardi*

8. La mia organizzazione tiene alle mie opinioni

- **moral distress**

Moral Distress - Moral distress (Lamiani e colleghi 2017) Adapted version

Valuta la discrepanza tra ciò che è giusto e ciò che viene richiesto dall'organizzazione in termini di tempo per svolgere le mansioni, tempo dedicato all'ospiti e sentimento di dover solo seguire ordini. La scala originale è stata adattata sulle esigenze e caratteristiche del personale di RSA e non ospedaliero.

Gli item prevedono una risposta su scala Lickert da 1 a 5 rispetto alla frequenza

1. Non ho abbastanza tempo per fornire agli ospiti le cure che meritano
2. Sono stato costretto fare/evitare azioni seguendo le indicazioni di un supervisore che erano contro la mia opinione professionale
3. Sono stato costretto a invadere la privacy degli ospiti
4. Sono stato costretto a fornire/sottrarre cure o servizi agli ospiti contro il mio parere professionale
5. Non ho potuto portare a termine un lavoro a causa dell'estremo carico di lavoro
6. Ho fatto aspettare un ospite o un suo familiare che aveva bisogno a causa della mancanza di tempo
7. Non ho dato agli ospiti o alla loro famiglia abbastanza attenzioni a causa della mancanza di tempo
8. Sono stato costretto a cambiare una cura un servizio o un'attività a causa di meno personale

Risultati:

Le variabili mostrano un punteggio basso di stress per quanto riguarda work-family conflict e moral distress e un medio-alto supporto organizzativo. (Conflitto lavoro - casa: media 2,07 \pm 0,88; conflitto famiglia - lavoro: media 1,25 \pm 0,35; Moral distress: media 1,26 \pm 0,79; supporto organizzativo 4,12 \pm 1,37).

Sono state indagate inoltre i punteggi per reparto e per diverse figure professionali. Quest'ulteriore analisi ha permesso di progettare interventi differenziati: convocazione di equipe specifiche, interventi formativi in aula e sul campo, strutturazione di colloqui di supporto psicologico su richiesta o su segnalazione.

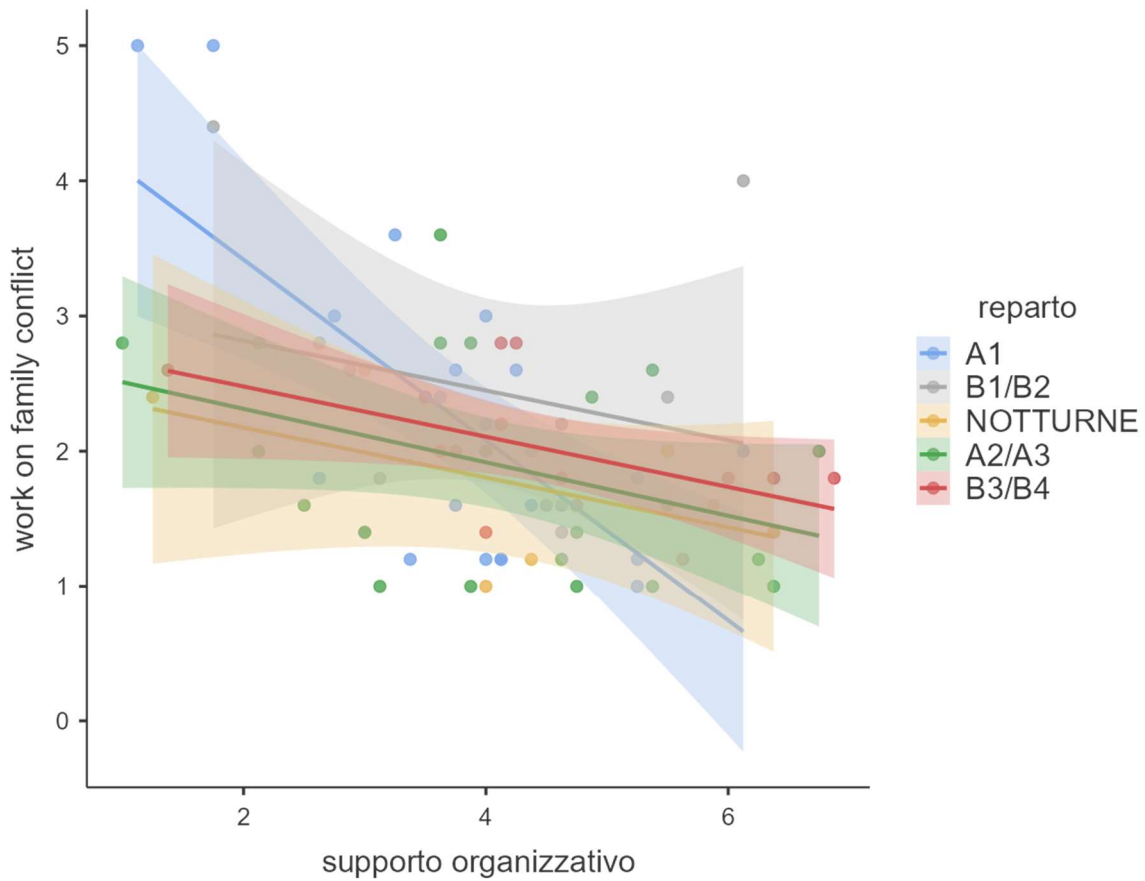
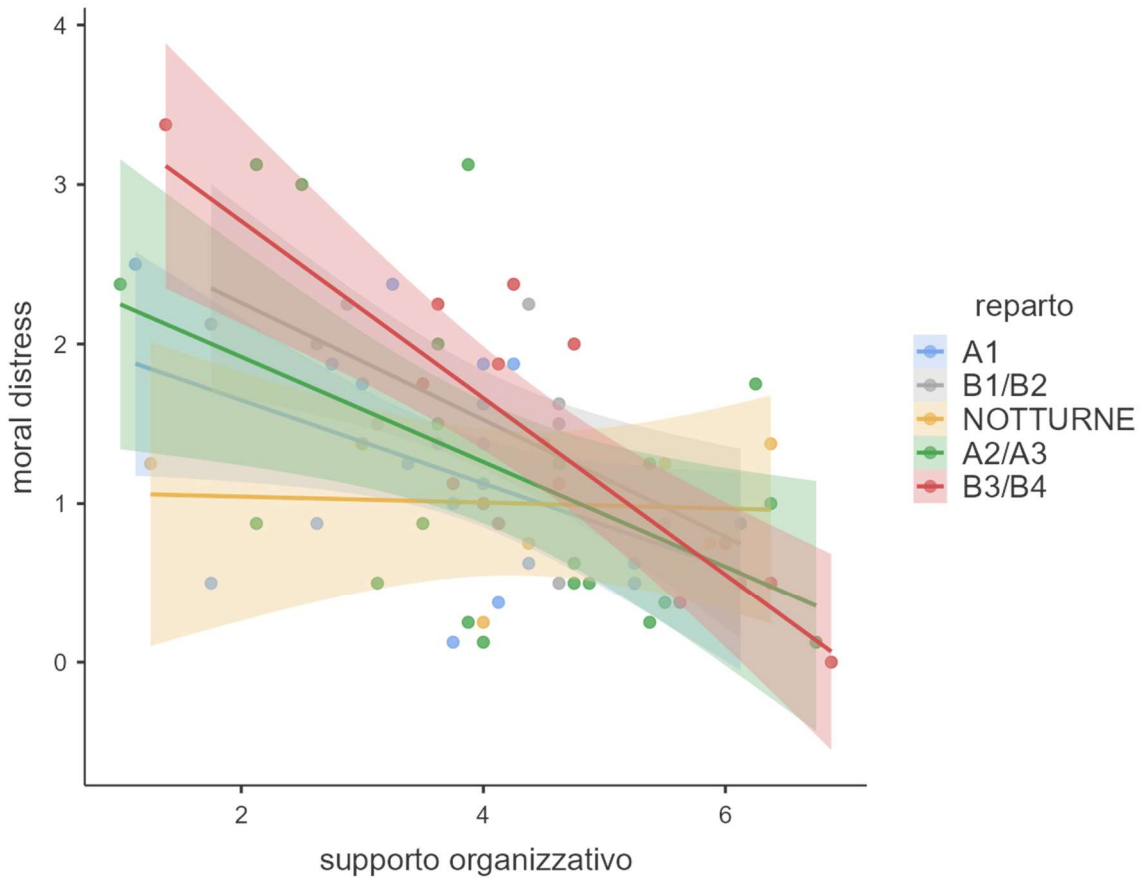
Si indaga inoltre la relazione tra variabili tramite una matrice di correlazione dalla quale si osserva una relazione tra supporto organizzativo e work family conflict e moral distress e autoefficacia relativa ad obiettivi professionali e moral distress.

Nello specifico il supporto organizzativo si pone come un buon predittore della riduzione del moral distress (R^2 0,325) e del work - family conflict ($R^2=$ 0,25), al netto delle differenze di reparto o delle componenti di autoefficacia individuale. Si riportano i valori della Matrici di Correlazione.

Matrice di Correlazione

		work on family conflict	family on work conflict	supporto organizzativo	moral distress	AL_PS	AL_PD	AL_CG	AL_OP
work on family conflict	r di Pearson	—							
	valore p	—							
family on work conflict	r di Pearson	0,291*	—						
	valore p	0,011	—						
supporto organizzativo	r di Pearson	-0,453***	0,037	—					
	valore p	< .001	0,751	—					
moral distress	r di Pearson	0,390***	0,126	-0,524***	—				
	valore p	< .001	0,278	< .001	—				
AL_PS	r di Pearson	-0,125	-0,089	0,109	-0,279*	—			
	valore p	0,281	0,442	0,349	0,014	—			
AL_PD	r di Pearson	-0,034	-0,183	0,014	-0,281*	0,270*	—		
	valore p	0,772	0,113	0,902	0,014	0,018	—		
AL_CG	r di Pearson	0,007	0,003	0,132	-0,212	0,600***	0,065	—	
	valore p	0,951	0,977	0,255	0,066	< .001	0,574	—	
AL_OP	r di Pearson	-0,268*	-0,182	0,236*	-0,483***	0,345**	0,315**	0,121	—
	valore p	0,019	0,116	0,040	< .001	0,002	0,006	0,296	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001



In accordo ai risultati si sono attuati nel corso dell'anno interventi volti a potenziare il supporto organizzativo, al fine di prevenire il più possibile l'insorgenza di indicatori di stress lavoro correlato e aumentare il benessere organizzativo degli operatori.

Secondo Rhoades e Eisenberger (*Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology, 87(4), 698*) ci sono tre forme generali di azioni che sono considerate buone e in grado di aumentare il supporto organizzativo percepito dai dipendenti:

1) equità

2) supporto del responsabile/supervisore

3) ricompense da parte dell'organizzazione e condizioni di lavoro (rientrano tra questi il sovraccarico di lavoro, l'ambiguità del ruolo, che comporta l'assenza di informazioni chiare sulle proprie responsabilità lavorative e il conflitto di ruolo, che comporta responsabilità lavorative reciprocamente incompatibili.

In coordinamento con i diversi servizi, è stato dunque potenziata la percezione di supporto organizzativo andando a lavorare su questi tre ambiti con diverse linee di intervento: miglioramento dei processi comunicativi, formazione specifica e supporto alle figure di coordinamento, equipe per la gestione del conflitto, revisione dei piani di lavoro, predisposizione e comunicazione dei cambi di ruolo e di definizione dell'organigramma.

7.4. La gestione dell'esercizio 2023 e il raggiungimento degli obiettivi prefissati

7.4.1. Stato di attuazione del documento programmatico 2023 e linee guida 2024

Il Documento Programmatico riferito alle attività gestionali della Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe non può prescindere dall'analisi dei principali accadimenti avvenuti nell'anno 2023 e, più in particolare:

- Conseguimento dell'obiettivo di pareggio economico – gestionale e di conseguenza di tutte le azioni intraprese per la riorganizzazione/ottimizzazione degli indicatori di efficienza gestionale
- Equilibrio della situazione finanziaria e dei flussi di cassa della Fondazione
- Sviluppo del nuovo modello organizzativo area sanitaria e socio assistenziale
- Revisione dei principali processi di gestione aziendale con particolare riferimento al modello di elaborazione del Bilancio di Esercizio e del processo di elaborazione delle Buste Paga/Gestione del Personale
- Consolidamento del modello del Servizio Prevenzione e Protezione
- Investimenti ambito sicurezza della struttura
- Conclusione dei lavori di Efficientamento Energetico (Superbonus 110%)

La situazione economica per l'anno 2023, che verrà quantificata esattamente con la chiusura del Bilancio 2023 (entro 30/04/2024), si attesta con una situazione di sostanziale pareggio economico gestionale.

La capacità finanziaria per l'anno 2024 dovrà necessariamente essere oggetto di particolare attenzione, non escludendo il ricorso a diverse linee di credito finanziario. L'ipotesi di cessione dei crediti maturati da superbonus 110% dovrebbe essere in grado di alimentare positivamente i flussi di cassa della Fondazione e conseguentemente la gestione finanziaria della stessa.

Riprendendo il contenuto del Documento Programmatico relativo all'anno 2023 al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti in essere e le eventuali azioni correttive.





Saranno poi riportati gli obiettivi programmatici anno 2024.

Rendicontazione Obiettivi Programmatici 2023 e relativo grado di conseguimento

😊 = Conseguito 😊 = Parzialmente Conseguito 🙅 = Non Conseguito (New Obt 2024)



Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo – Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
1 😊	Economico Finanziaria	Alta	<u>Obiettivo di Riequilibrio Economico Anno 2023</u> Per quanto riguarda la descrizione delle specifiche azioni correttive si rimanda al documento "Relazione al Bilancio di Previsione anno 2023" presentato ed approvato nell'Assemblea dei Soci del 30-12-2022.	Pareggio Bilancio	Monitoraggio Mensile dei ricavi – costi gestionali Predisposizione CE Trimestrale di Monitoraggio	31/04/2024	- CE I° Trim (Vedasi CE) - Situazione Finanziaria attiva; nessun ricorso a linee credito corrente	La situazione economica per l'anno 2023, che verrà quantificata esattamente con la chiusura del Bilancio 2023 (entro 30/04/2024), si attesta con una situazione di sostanziale pareggio economico gestionale

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo - Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
2	Area Strutturale	Alta	<p><u>Efficientamento Energetico - Bonus 110%</u></p> <p>Nel corso dell'anno 2022 il SAL dei lavori di efficientamento energetico asseverato ad ENEA risulta pari al 30% dei lavori previsti; è stato richiesto riconoscimento del credito maturato all'Agenzia delle ENTRATE</p>	SAL 100%	Monitoraggio Mensile e SAL	31/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - SAL Linea con previsioni - Cessione Credito (vedasi proposta contrattuale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Al 31/12/2023 SAL al 98%
3	Area Formazione	Alta	<p><u>Piano Formativo anno 2023</u></p> <p>Per il Contenuto del piano formativo si rimanda al documento di dettaglio approvato nel Cda dell'11 Marzo 2023</p>	Erogazione del 100% delle ore previste nel Piano	Monitoraggio Semestrale e registrazione sul Programma AimSaf e	31/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi formazione in linea con il programma (con particolare riferimento ai corsi Sicurezza D.lgs 81/08) 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguito con riferimento al D.Lgs 81, ultimi corsi programmati a Gennaio/Febrero 2024
4	Area Sviluppo Organizzativo	Alta	<p><u>Attivazione e consolidamento del progetto turni attraverso il Modulo Z-Scheduling</u></p> <p>La complessità del progetto richiede tre fasi:</p> <p>FASE 1 (Iniziale): Elaborazione Centralizzata dei Turni su Excel e Data Entry sul programma Z-Scheduling</p> <p>FASE 2: (Intermedia): Elaborazione Centralizzata dei Turni (ottimizzata con matrici in linea con monte-ore) su Z-Scheduling</p> <p>FASE 3 (Completa): Elaborazione Condivisa con Referenti su Z-Scheduling e monitoraggio e gestione dei cambi turno e altre cause di giustificazione</p>	Gestione del 100% dei turni all'interno del programma	Monitoraggio Mensile	<p>FASE 1: 31/01/2023</p> <p>FASE 2: 30/06/2023</p> <p>FASE 3: 31/12/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - FASE 1 (OK) - FASE 2 in attuazione <p>NB: Progetto in <u>revisione vista le modifiche dell'assetto organizzativo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attivato per personale in turnazione sanitaria Mancano altri servizi quali (FKT-Animazione-

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo - Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
5 	Area Sviluppo Organizzativo	<u>Alta</u>	<p><u>Attivazione Modulo Paghe Zucchetti Interno alla struttura</u></p> <p>Tale progetto si è reso necessario per le seguenti motivazioni:</p> <p>1 - Sicurezza dei dati sensibili (Evidenza DPO) 2 - Gestione integrale del processo al fine di avere elevati livelli di controllo del processo di elaborazione dei cedolini 3 - Ottimizzazione dell'efficienza Economica 4 - Garantire un servizio di approfondimento efficace sulle informazioni contenute nella busta paga</p>	Gestione 100% delle attività legate all'elaborazione della posizione retributiva e contributiva del Dipendente	Monitoraggio Mensile	30/06/2023	Start Paghe Mese di Maggio 2023	Conseguito
6 	Area Sviluppo Organizzativo	<u>Alta</u>	<p><u>Revisione del processo di gestione fascicoli Personale Dipendente</u></p> <p>Verifica tramite apposita Check-List del contenuto delle cartelle dei dipendenti</p> <p>Caricamento sul programma AimSafe degli attestati di qualifica e Formazione</p>	100% Fascicoli	Mensile	30/06/2023	Completata	Conseguito
7 	Area Gestione Risorse	<u>Medio-Alta</u>	<p><u>Fruizione Ferie anno 2023 e riduzione del 30% delle Ferie Arretrate</u></p>	<p>Azzerramento Ferie Mature 2023</p> <p>Riduzione ferie arretrate del 30%</p>	Mensile	31/12/2023	<p>In gestione da parte della direzione</p> <p><u>NB: Progetto in revisione vista le modifiche dell'assetto organizzativo</u></p>	NON CONSEGUITO -> Ripianificazione 2024
8 	Area Sviluppo Organizzativo	<u>Medio-Alta</u>	<p><u>Revisione Modalità di Elaborazione e delle modalità di Revisione del Bilancio</u></p> <p>- Revisione delle modalità di registrazione</p>	Elaborazione e Bilancio Mensile per competenza	Mensile Trimestrale Annuale	31/12/2023	Completata	Conseguito

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo - Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
			- Miglioramento/Azioni Correttive	Elaborazione e Bilancio di esercizio				
9	Sicurezza Ambienti di Lavoro	<u>Alta</u>	<p><u>Revisione della strutturazione del Servizio di Prevenzione e Protezione attraverso:</u></p> <p>1 - Identificazione e Formazione RSPD Interno alla Fondazione 2 - Elezione RLS (A livello sindacale) 3 - Revisione/Aggiornamento Preposti 4 - Revisione/Aggiornamento Addetti Emergenze 5 - Revisione/Aggiornamento Addetti Antincendio 6 - Revisione/Aggiornamento Addetti Primo Soccorso 7 - Allineamento Programma Aim Safe area Sicurezza Ambienti di Lavoro</p>	Raggiungimento Obiettivi Piano Dedicato	Annual e	31/12/2023	In progress	Conseguito
10	Sicurezza Ambienti di Lavoro	<u>Media</u>	<p><u>Progetto Accesso Varchi alla Struttura</u></p> <p>Identificazione e realizzazione di attività legate alla sicurezza dei varchi alla struttura per diversi soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti - Volontari - Parenti - Altro 	Attivazione Progetto	Non valutabile	31/03/2023	Completata	Conseguito
11	Attrezzature MMC /MMP Manutenzione Ordinaria	<u>Media</u>	<p><u>Revisione attrezzature per la Movimentazione Manuale dei Pazienti e, più in particolare:</u></p> <p>1 - Sollevatori 2 - materassi</p> <p>Predisposizione Piano Pluriennale di investimento per le attrezzature relative alla MMC/MMP in linea con DVR e Valutazione Rischio Specifico</p>	100% Sollevatori da fabbisogno Piano pluriennale per materassi	Annual e	31/12/2023	Completata	Conseguito

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo - Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
			Aggiornamento su programma AimSafe delle attrezzature e relative manutenzioni					
12	Sostituzione Letti Meccanici Manutenzione Ordinaria Letti Elettrici e Meccanici	Bassa	Aggiornamento su programma AimSafe delle attrezzature e relative manutenzioni <u>Predisposizione Piano Pluriennale di investimento per sostituzione Letti Meccanici</u>	+20% dei letti elettrici disponibili	Annual e	31/12/2023	In progress	Sostituiti 15 Letti Meccanici
13	Revisione Infrastruttura Server	Alta	Predisposizione Piano Migrazione su Server In-Cloud - Sistema Contabile - Cartelle Comuni	100% Server In-Cloud	Annual e	31/12/2023	Completata (si veda offerta)	Conseguita
14	Valutazione rischio sismico	Alta	Predisposizione Valutazione Rischio Sismico	Documento valutazione	Annual e	30/06/2023	Richiesto studio complessivo	In attesa di evoluzione
15	Aggiornamento Programma AimSafe	Medio-Alta	Inserimento dati programma Aim Safe: 1 - Allineamento Organico Presente 2 - Allineamento Organigramma Servizio di Prevenzione e Protezione 3 - caricamento Attestati di Qualifica Professionale 4 - Caricamento Formazione erogata e relativi attestati 5 - Aggiornamento Attrezzature 6 - Caricamento Documentazioni (D.Lgs. 81 - Accredimento)	100%	Trimestrale	31/12/2023	In progress	Parzialmente conseguito Da programmare gestione attrezzature e manutenzioni
16	Messa a Regime del Programma Ancella	Media	Predisposizione Valutazione Situazione Attuale ed Azioni Correttive: 1) Sicurezza (Come da indicazione	Documento valutazione	Mensile	30/06/2023	Attività oggetto di valutazione complessiva	Conseguito

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo - Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro	Aggiornamento Maggio 2023	Aggiornamento Dicembre 2023
			relazione DPO Aziendale) 2) Efficienza del sistema 3) Efficacia del sistema					
17 	Ricertificazioni Qualità ISO	Media	Ricertificazione ISO	Audit 5 Giugno o Certificazione da definire	Fasi Verifica	31/12/2023	Attività Sospesa <u>NB: Progetto in revisione vista le modifiche dell'assetto organizzativo</u>	NON CONSEGUITO -> Ripianificazione 2024
18 	Gestione Magazzini	Alta	Centralizzazione del processo di Acquisto Controllo sistematico della merce stoccata	Ordini Scaduti	Mensile	31/12/2023	In progress	Conseguito

Progetti e Azioni di Miglioramento per l'anno 2024

Obt	AREA	PRIORITA'	Descrizione Obiettivo – Descrizione	KPI	Fasi di Valutazioni parziali	Entro
1	Economico Finanziaria	<u>Alta</u>	<u>Obiettivo Equilibrio Economico anno 2024</u> Per quanto riguarda la descrizione delle specifiche azioni correttive si rimanda al documento "Relazione al Bilancio di Previsione anno 2024"	Pareggio Bilancio	Predisposizione CE Trimestrale di Monitoraggio	31/04/2025
2	Economico Finanziaria	<u>Alta</u>	<u>Mantenimento Flussi Finanziari e relativa disponibilità dalla Fondazione per l'anno 2024</u> - Disponibilità Finanziaria della Fondazione al 31/12/2022 -> 383.674 Euro - Disponibilità Finanziaria della Fondazione al 31/12/2022 -> 962.000 Euro Dati al lordo delle cauzioni e fondo tfr	Cash Flow Finanziario Positivo	Analisi Flussi di Cassa della Fondazione in occasione delle verifiche trimestrali Revisore	31/12/2024
3	Economico Finanziaria	<u>Alta</u>	<u>Cessione Credito maturato Superbonus SAL1 + SAL 2</u> SAL 1: 1.006.236 Euro SAL 2: 1.291.860 Euro TOTALE: 2.298.096 Euro	Contratto Cessione	n.v.	16/03/2024
4	Area Sviluppo Organizzativo	<u>Alta</u>	Conclusione impostazione Z-Scheduling per le seguenti aree attualmente non gestite	Gestione del 100% dei turni	TRIM	31/12/2024
5	Area Gestione Risorse	<u>Alta</u>	<u>Fruizione Ferie anno 2024 e arretrato 2023</u>	Azzeramento Ferie Maturate 2024 e arretrato 2023	Mensile	31/12/2024
6	Area Sviluppo Organizzativo	<u>Alta</u>	Progetto Abitare L'Alzheimer	Realizzazione	30/06/2024	31/12/2024
7	Valutazione Rischio Sismico	Alta	Predisposizione Valutazione Rischio Sismico	Documento valutazione	Annuale	31/06/2024
8	Aggiornamento Programma AimSafe	Medio-Alta	Inserimento dati programma Aim Safe: 5 – Aggiornamento Attrezzature	100%	Trimestrale	31/12/2024
9	Ricertificazione Qualità ISO	Alta	Ricertificazione ISO 9001	Certificazione	TRIM	31/12/2024

Rilevazione KPI – Confronto Media Osservatorio RSA Università LIUC

Gli indicatori di performance del rapporto Osservatorio Settoriale sulle RSA LIUC Business School, destinato a tutte le strutture associate all'Osservatorio Settoriale sulle RSA, restituisce l'andamento dei valori medi annuali emersi dalla misurazione degli indicatori di performance organizzativo-assistenziali aggiornati al 2022, i cui valori sono stati raccolti nell'ultimo quadrimestre del 2023.

L'indagine, che prosegue da 13 anni, ha coinvolto complessivamente 55 RSA rappresentative, in logica cumulata, di 7.491 posti letto. L'indagine è divisa in macro-categorie e, più in particolare:

1. Indicatori di Struttura (22 indicatori, alcuni dei quali suddivisi in sub-indicatori, per un totale di 37 distinti indicatori).
2. Indicatori di Processo (15 indicatori, alcuni dei quali suddivisi in sub-indicatori, per un totale di 24 distinti indicatori);
3. Indicatori di Esito (8 indicatori);
4. Indicatori di Rischio (15 indicatori, uno dei quali suddiviso in sub-indicatori, per un totale di 17 indicatori);
5. Indicatori di Gradimento (6 indicatori, uno dei quali suddiviso in sub-indicatori, per un totale di 7 indicatori).

Si riportano all'interno del Bilancio Sociale i KPI di maggior interesse:

INDICATORE DI STRUTTURA	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
4a) Minuti di assistenza totale ospite/settimana	Numeratore: Numero minuti timbrati da tutto il personale che determina standard nell'anno Denominatore: Numero di giornate reali di presenza degli ospiti nell'anno	1.375 min. (145,34%)	1.173 min. (123,9%)
3) Tasso di rinunce all'ingresso	Numeratore: Numero delle persone che rinunciano al posto a seguito della chiamata per l'ingresso nell'anno Denominatore: Numero totale ospiti chiamati per l'ingresso nell'anno	0,00%	26,6%
5a) Tasso di assenteismo da malattia – personale assistenza di base	Numeratore: Sommatoria di tutte le giornate di assenza del personale assistenziale di base dipendente per sola malattia nel corso dell'anno Denominatore: Sommatoria di tutte le giornate dovute da contratto dal personale assistenziale di base dipendente nel corso dell'anno	9,68%	8,08%

INDICATORE DI STRUTTURA	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
13) Tasso di Stabilità del personale dipendente	Numeratore: Personale dipendente con anzianità di servizio c/o l'Ente maggiore a 15 Anni Denominatore: Organico dipendente complessivo in forza al 31 dicembre	27,86%	28,81%
14a) Tasso di infortuni	Numeratore: Numero degli infortuni occorsi nell'anno Denominatore: Numero dei lavoratori nell'anno (incluse dimissioni e nuove assunzioni)	3,26%	3,70%
21) Dipendenti con limitazioni lavorative	Numeratore: Numero dipendenti in organico al 31 dicembre con limitazioni lavorative prescritte dal Medico Competente Denominatore: Numero di dipendenti in organico al 31 dicembre	21,43%	10,65%
15) Costo Medio del personale dipendente	Numeratore: Costo complessivo annuo del personale dipendente Denominatore: Organico dipendente medio nell'anno	28.242 Euro	27.472 Euro
18) Costo presidi per incontinenza giornaliero	Numeratore: Costo complessivo annuo per l'acquisto di presidi per l'incontinenza Denominatore: Numero totale delle giornate di assistenza annue a carico del FSR	1,47 Euro	1,25 Euro
22) Contributo Medio SOSIA giornaliero	Numeratore: Totale dei ricavi annui da FSR per le giornate di assistenza a contratto Denominatore: Numero delle giornate di assistenza annue a carico del FSR	44,76 Euro	45,91 Euro

INDICATORE DI PROCESSO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
23) Tasso di saturazione posti letto totali	Numeratore: Numero giornate reali di presenza degli ospiti curati nell'anno (presenti, dimessi, deceduti) su tutti i posti letto autorizzati Denominatore: Numero giornate potenziali dell'anno per tutti i posti letto autorizzati	99,58%	99,83%
26) Accessi in Pronto Soccorso	Numeratore: Numero ospiti inviati in pronto soccorso nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	23,39%	18,191
27) Ospiti provenienti da Ospedale	Numeratore: Numero ospiti provenienti da ospedale e istituzionalizzati nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	2,29%	10,33%
29a) Ore di formazione medie annue	Numeratore: Sommatoria delle ore di formazione annue erogate a tutto il personale dipendente Denominatore: Numero dei dipendenti nell'anno	10,4**	8,3
32) Ospiti con MMSE <= 18	Numeratore: Ospiti con MMSE ≤18 presenti al 31 dicembre Denominatore: Numero totale degli ospiti presenti al 31 dicembre	53,66%	56,16%
33) Ospiti in classe SOSIA 1-2	Numeratore: Numero ospiti in classe SOSIA 1 e 2 presenti al 31 dicembre Denominatore: Numero totale degli ospiti presenti al 31 dicembre	28,93%	29,20%
34) Ospiti in classe SOSIA 7-8	Numeratore: Numero ospiti in classe SOSIA 7 e 8 presenti al 31 dicembre Denominatore: Numero totale degli ospiti presenti al 31 dicembre	19,83%	21,68%
35) Ospiti con indennità di accompagnamento	Numeratore: Numero di ospiti con Indennità di Accompagnamento presenti al 31 dicembre	76,03%	61,07%

INDICATORE DI PROCESSO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
	Denominatore: Numero totale degli ospiti presenti al 31 dicembre		
37) Degenza media ospiti deceduti nell'anno in giorni	Numeratore: Sommatoria del numero di giornate di degenza di ciascun ospite deceduto nel corso dell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti dimessi nell'anno	1.035	581

INDICATORE DI ESITO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
39) Livello di accettabilità indicatori appropriatezza	Numeratore: Numero totale indicatori soddisfatti Denominatore: Numero totale indicatori applicabili	94,72%	98,76%
41) Lesioni da pressione da ospedalizzazione	Numeratore: Numero ospiti con lesione da pressione a seguito di ospedalizzazione nell'anno Denominatore: Numero totale di ricoveri nell'anno	2,70%	18,87%
42) Lesioni da Pressione guarite	Numeratore: Numero delle lesioni da pressione guarite nell'anno Denominatore: Numero di ospiti che sviluppano una lesione da pressione in RSA nell'anno	79,63%	63,85%
43) Numero di cambi classe per miglioramenti	Numeratore: Numero totale di cambi classe per miglioramenti nell'anno Denominatore: Numero totale dei cambi di classe nell'anno	13,04%	20,79%
44) Numero di cambi classe per peggioramenti	Numeratore: Numero totale di cambi classe per peggioramenti nell'anno Denominatore: Numero totale dei cambi di classe nell'anno	86,96%	79,61%
45) Ospedalizzazione a seguito di accesso in Pronto Soccorso	Numeratore: Numero ospiti ospedalizzati dopo l'accesso al pronto soccorso nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti inviati in pronto soccorso nell'anno	15,69%	61,64%

INDICATORE DI RISCHIO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
46a) Cadute Totali	Numeratore: Numero totale di cadute occorse nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	45,87%	54,62%
46b) Cadute da letto	Numeratore: Numero totale di cadute dal letto occorse nell'anno Denominatore: Numero totale delle cadute nell'anno	6,00%	11,43%
46c) Cadute Gravi	Numeratore: Numero totale di cadute gravi occorse nell'anno Denominatore: Numero totale delle cadute nell'anno	1,00%	11,43%
47) Cadute con invio in PS	Numeratore: Numero totale delle cadute che comportano l'invio in pronto soccorso occorse nell'anno Denominatore: Numero totale di cadute occorse nell'anno	1,00%	9,60%
48) Mortalità	Numeratore: Numero ospiti morti nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	23,39%	23,16%
56) Morti Inattese	Numeratore: Numero ospiti morti inattese nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	3,92%	6,13%
52) Tasso di Errori gravi nella somministrazione dei farmaci	Numeratore: Numero di errori gravi nella somministrazione di farmaci nell'anno Denominatore: Numero di errori totali nella somministrazione di farmaci rilevati/segnalati	0,00%	23,18%

INDICATORE DI RISCHIO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
	nell'anno		
55) Livelli di protezione	Numeratore: Numero ospiti contenuti nell'anno (con esclusione delle doppie spondine) Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	13,76%	40,00%
60) Ospiti che necessitano di assistenza per alimentarsi	Numeratore: Numero ospiti che necessitano di assistenza per alimentarsi Denominatore: Numero totale degli ospiti curati (presenti + dimessi + deceduti) nell'anno	28,44%	32,42%

INDICATORE DI GRADIMENTO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
64) Ospiti Provenienti da altre RSA	Numeratore: Numero ospiti entrati per trasferimento da altre RSA nell'anno Denominatore: Totale ospiti entrati nell'anno	35,56%	14,49%
65) Ospiti Dimessi verso altre RSA	Numeratore: Numero ospiti dimessi verso altra RSA nell'anno Denominatore: Numero totale degli ospiti dimessi nell'anno	23,81%	34,14%
66a) Partecipazione degli stakeholder - UTENTI	Numeratore: Numero di questionari di soddisfazione degli ospiti/parenti ritornati completamente compilati nell'anno Denominatore: Totale dei questionari distribuiti nell'anno	65,83%	46,96%
66b) Partecipazione degli stakeholder - OSPITI	Numeratore: Numero di questionari sul benessere organizzativo/job satisfaction ritornati	56,73%	38,76%

INDICATORE DI GRADIMENTO	CRITERIO DI CALCOLO	FONDAZIONE 2023	MEDIA LIUC 2022*
	<p>completamente compilati nell'anno</p> <p>Denominatore: Totale dei questionari distribuiti nell'anno</p>		

7.4.2. Esiti audit di certificazione

Nel corso dell'anno 2023 il sistema di Gestione per la Qualità non è stato ri-certificato ai sensi della norma ISO 9001:2015. Tale decisione si è resa necessaria a seguito di un completo ripensamento logico – operativo – gestionale dello stesso.

Alla fine dell'anno 2023 sono iniziati gli audit relativi a tutti i macro-processi aziendali avvalendosi del supporto di una figura specialistica per l'analisi, l'ottimizzazione e la gestione del sistema di qualità aziendale.

La Certificazione è un obiettivo contenuto nel documento programmatico 2024.

7.4.3. Stato di attuazione del piano formativo

Come riportato nel Piano Formativo dell'anno 2022, la formazione negli ultimi anni è stata largamente improntata alla gestione dell'emergenza pandemica.

Per l'anno 2023 si è valutato in via prioritaria, come condiviso nelle diverse sedute del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe, di concentrare le risorse disponibili del Budget della Formazione – Fondimpresa legandole principalmente a:

- Formazione relativa ai diversi aspetti legati alla Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008)
- Formazione relativa a progetti strategici della Fondazione con particolare riferimento alla modifica organizzativa legata alla gestione dell'elaborazione delle buste paga a seguito della progressiva gestione interna dell'elaborazione dei cedolini.

Nel corso del 2023 si valuteranno eventuali esigenze formative compatibilmente realizzabili rispetto al Budget a disposizione.

Elenco Piani Previsti con Finanziamenti Fondimpresa – Area Sicurezza Del Lavoro D.Lgs 81/08

Si riportano di seguito le principali attività formative relative a tale area:

1. Sulla base delle evidenze contenute nel "Verbale di Riunione Periodica Servizio di Prevenzione e Protezione (ex. Art. 35 D.Lgs 81/08) è possibile identificare i seguenti fabbisogni formativi contenuto nel relativo Piano di Azione:
 - 🚩 "Affrontare con attività formative ed eventuali altri strumenti il registrato aumento di casi di aggressione a carico degli operatori sanitari".
 - **Attivazione del corso id. 343287 "Aggiornamento delle Tecniche Relazioni"**
 - AREA INTERVENTO: Sviluppo Organizzativo
 - DATA PRESENTAZIONE DEL piano: 22/11/2022
 - DATA PREVISTA DI CONCLUSIONE: 30/04/2023
 - N° Lavoratori Previsti: 31
 - Livello di condivisione del Piano con le parti sociali:
 - Organizzazione sindacali dei lavoratori di Categoria Provinciale;
 - Organizzazioni sindacali dei lavoratori RSA;
 - Organizzazioni Imprenditoriali Azienda.

- Obiettivo: Approfondire l'organizzazione e le caratteristiche peculiari del nucleo protetto – migliorare il lavoro in team.

Num.	Titolo	Territorio	Numero Ore	Numero Partecipanti	Voucher	Tematiche
1	Conosciamo il Nucleo Protetto in RSA ed.1	Monza Brianza	8,00	6	NO	Abilità Personali
2	Conosciamo il Nucleo Protetto in RSA ed.1	Monza Brianza	8,00	6	NO	Abilità Personali
3	Conosciamo il Nucleo Protetto in RSA ed.1	Monza Brianza	8,00	6	NO	Abilità Personali
4	Conosciamo il Nucleo Protetto in RSA ed.1	Monza Brianza	8,00	7	NO	Abilità Personali
5	Lavoro di Gruppo e Gruppo di Lavoro	Monza Brianza	16,00	5	NO	Abilità Personali

Dimensione Finanziaria del Piano a preventivo

Costo previsto per il Piano

Contributo Fondimpresa		Cofinanziamento Aziendale		Totale preventivo di spesa
Importo	%	Importo	%	Importo
7920.00	66,67	3960.00	33,33	11880.00

Totale ore Formazione Piano: 280 ore

2. Sulla base delle evidenze contenute nel “Verbale di Riunione Periodica Servizio di Prevenzione e Protezione (ex. Art. 35 D.Lgs 81/08) è possibile identificare i seguenti fabbisogni formativi contenuto nel relativo Piano di Azione:

🚒 Sicurezza Antincendio.

➤ **Attivazione del corso id. 341442 “Aggiornamento Antincendio”**

- AREA INTERVENTO: Aggiornamento Antincendio
- DATA PRESENTAZIONE DEL piano: 04/11/2022
- DATA PREVISTA DI CONCLUSIONE: 30/01/2023
- N° Lavoratori Previsti: 72
- Livello di condivisione del Piano con le parti sociali:
 - Organizzazione sindacali dei lavoratori di Categoria Provinciale;
 - Organizzazioni sindacali dei lavoratori RSA
 - Organizzazioni Imprenditoriali Azienda
- Obiettivo: Aggiornare le competenze relative alla gestione dell'emergenza antincendio

Num.	Titolo	Territorio	Numero Ore	Numero Partecipanti	Voucher	Tematiche
1	Aggiornamento Antincendio ed 1	Monza Brianza	8,00	22	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro

Num.	Titolo	Territorio	Numero Ore	Numero Partecipanti	Voucher	Tematiche
2	Aggiornamento Antincendio ed 2	Monza Brianza	8,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro
3	Aggiornamento Antincendio ed 3	Monza Brianza	8,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro

Dimensione Finanziaria del Piano a preventivo

Costo previsto per il Piano

Contributo Fondimpresa		Cofinanziamento Aziendale		Totale preventivo di spesa
Importo	%	Importo	%	Importo
3960.00	66,67	1980	33,33	5940.00

Totale ore Formazione Piano: 576 ore

3. Sulla base delle evidenze contenute nel "Verbale di Riunione Periodica Servizio di Prevenzione e Protezione (ex. Art. 35 D.Lgs 81/08) e del Verbale del CDA datati 11-02-2023 è possibile identificare i seguenti fabbisogni formativi contenuto nel relativo Piano di Azione:

🚒 Sicurezza Antincendio.

➤ **Attivazione del corso id. 350406 "Aggiornamento in Ambito Sicurezza"**

- AREA INTERVENTO: Aggiornamento Antincendio
- DATA PRESENTAZIONE DEL piano: 01/03/2023
- DATA PREVISTA DI CONCLUSIONE: 31/12/2023
- N° Lavoratori Previsti: 120
- Livello di condivisione del Piano con le parti sociali:
 - Organizzazione sindacali dei lavoratori di Categoria Provinciale;
 - Organizzazioni sindacali dei lavoratori RSA
 - Organizzazioni Imprenditoriali Azienda
- Obiettivo: Aggiornare le competenze relative alla gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Num.	Titolo	Territorio	Numero Ore	Numero Partecipanti	Voucher	Tematiche
1	Aggiornamento Sicurezza ed 1	Monza Brianza	16,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro
2	Aggiornamento Sicurezza ed 2	Monza Brianza	16,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro
3	Aggiornamento Sicurezza ed 3	Monza Brianza	16,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro
4	Aggiornamento Sicurezza ed 4	Monza Brianza	16,00	25	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro
5	Aggiornamento Sicurezza ed 5	Monza Brianza	16,00	20	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro

Dimensione Finanziaria del Piano a preventivo

Costo previsto per il Piano

Contributo Fondimpresa		Cofinanziamento Aziendale		Totale preventivo di spesa
Importo	%	Importo	%	Importo

6705.00	66,67	3302	33,33	10008.00
---------	-------	------	-------	----------

Totale ore Formazione Piano: 1.920 ore

Elenco Piani Previsti con Finanziamenti Fondimpresa – Sviluppo Organizzativo

4. Sulla base del programma di sviluppo gestionale 2023 e con valutazione da parte del consiglio di Amministrazione Straordinario dell'11 Gennaio 2023, si dà corso all'attività formativa a supporto del progetto di internalizzazione del servizio di Elaborazione Paghe.

🚦 **Gestione Aziendale.**

➤ **Attivazione del corso id. 350406 "Sviluppo Organizzativo"**

- AREA INTERVENTO: Innovazione Organizzativa
- DATA PRESENTAZIONE DEL piano: 01/02/2023
- DATA PREVISTA DI CONCLUSIONE: 31/12/2023
- N° Lavoratori Previsti: 6
- Livello di condivisione del Piano con le parti sociali:
 - Organizzazione sindacali dei lavoratori di Categoria Provinciale;
 - Organizzazioni sindacali dei lavoratori RSA
 - Organizzazioni Imprenditoriali Azienda
- Obiettivo: Supportare il processo di modifica organizzativa relativa al processo di elaborazione paghe.

Num.	Titolo	Territorio	Numero Ore	Numero Partecipanti	Voucher	Tematiche
1	Aggiornamento Sicurezza ed 1	Monza Brianza	44,00	6	NO	Sicurezza sul luogo di lavoro

Dimensione Finanziaria del Piano a preventivo

Costo previsto per il Piano

Contributo Fondimpresa		Cofinanziamento Aziendale		Totale preventivo di spesa
Importo	%	Importo	%	Importo
3202.00	66,67	1487	33,33	4508.00

Totale ore Formazione Piano: 264 ore

Monte ore Formazione anno 2023: 3.040 ore

7.4.7. Tenuta sotto controllo degli strumenti/impianti

Gli strumenti/impianti/attrezzatura sono sottoposti a specifici controlli come da piani di Manutenzione Programmati, comprensive delle specifiche registrazione come da normativa vigente. È entrato inoltre a regime l'utilizzo del sistema AIMS SAFE.

7.4.8. Stato della progettazione

La progettazione ha riguardato specificatamente modalità per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel documento programmatico 2023.

7.4.9. Attività sanitaria e socio sanitaria

(Contributo del Medico Responsabile – Dr.ssa Daniela Bertazzoni)

MEDICI:

Il 2023 ha visto un riassetto nel comparto medico, da giugno 2023 la Direzione Sanitaria è passata in capo alla dr.ssa Daniela Bertazzoni, già Medico Responsabile CDI e medico collaboratore dal 2011. Il comparto sanitario si è arricchito di altri 3 medici: il Dr. Giuseppe Di Franco, pneumologo e allergologo; il Dr. Attilio Zamataro, chirurgo e Medico di Medicina Generale a Vimercate; la Dr.ssa Federica Zanetto, nota pediatra del Vimercatese e membro del CDA, quest'ultima in qualità di Medico Volontario.

Sono state quindi ridistribuite le presenze dei medici sui reparti e nell'intera struttura nell'ottica di garantire una visione più ampia e in generale una più globale visione dei pazienti e delle loro esigenze.

Proseguono le consulenze periodiche dei medici specialisti: neurologo dr. Pederzoli, psichiatra dr.ssa Iacobellis e ortopedico dr. Bottiglieri.

SERVIZIO REFERENTI ASSISTENZIALI:

Dalla seconda metà del 2023 è stata introdotta la figura della Referente Assistenziale, una figura nuova di supporto alla gestione del servizio assistenziale con ruolo di coordinamento e referenza per la Referenti di Nucleo e per la ASA della RSA e del CDI. Nella fattispecie sono state individuate per tale ruolo due storiche Oss della Casa, Patrizia Macchioni e Silvia Pozzoli, già referenti di Nucleo in precedenza e riconosciute per le loro ottime capacità organizzative dei nuclei di competenza.

INDICATORI DI PROCESSO, DI RISCHIO E DI ESITO COMPARATI CON DATI LIUC PER IL 2023:

riporto alcuni dati alcuni dati di maggiore interesse sanitario

INDICATORI DI PROCESSO	NUM	DENOM	INDICATORE	LIUC
Tasso di saturazione dei posti letto totali	45.068	45.260	99,58%	99,93%
Tempo di saturazione dei posti letto accreditati vacanti	79	120	0,7	1,48
Accessi in pronto soccorso	51	218	23,39%	18,19%
Durata media ricoveri in ospedale	76	9	8,4	8,2
Incidenza formazione obbligatoria	1200	1743	68,85%	57,68%
Ospiti in classe 1-2	35	121	28,93%	29,20%
Ospiti in classe 7-8	24	121	19,83%	21,68%
Degenza media degli ospiti deceduti nel corso dell'anno (in gg)	52.788	51	1.035	581
INDICATORI DI ESITO				
Completezza e appropriatezza dei FASAS da verifica di vigilanza	1	22	4,55%	1,47%
Lesioni da pressione da ospedalizzazione	3	111	2,70%	18,87%
Lesioni da pressione guarite	43	54	79,63%	63,85%
N° medio di cambi classe per miglioramento	6	46	13,04%	20,79%
N° medio di cambi classe per peggioramento	40	46	86,96%	79,61%
Ospedalizzazione a seguito di accesso in PS	8	51	15,69%	61,64%
INDICATORI DI RISCHIO				
Cadute totali	100	218	45,87%	54,62%
Cadute con invio in PS	1	100	1%	9,6%

Mortalità nei primi 30 gg di ricovero	8	45	17,78%	8,09%
Livelli di protezione (contenzioni escluse spondine)	30	218	13,76%	40%
Lesioni da pressione (dal 2° stadio)	66	218	30,28%	14,52%
N° di farmaci mediamente assunti in una giornata campione	704	124	5,7%	6,3%

Si evince complessivamente una elevata incidenza di formazione obbligatoria, e una celere risposta nella saturazione dei posti letto vacanti, ma anche che la durata di permanenza totale all'interno della struttura è maggiore, anche se la tipologia di paziente tende ad essere sicuramente a favore di classi più basse e quindi a maggiore carico assistenziale e sanitario; le contenzioni (extra spondine) sono inferiori alla media rilevata dall'osservatorio LIUC e così pure il numero di cadute. Maggiore rispetto alla rilevazione LIUC l'incidenza di lesioni da pressione, ma certamente una migliore risultanza nella loro guarigione. Inferiore rispetto ai dati dell'osservatorio LIUC l'incidenza di cadute.

COVID19:

L'anno 2023 dal punto di vista sanitario è stato caratterizzato da un livello di allerta più basso per l'emergenza Covid-19, ciò detto la RSA ha sempre mantenuto l'adesione alle disposizioni ministeriali e alle indicazioni di sicurezza in essere; sono state mantenute le mascherine nelle aree di ricovero, nei reparti e nelle zone ad affluenza di ospiti fragili, sia per il personale che per i visitatori, nonché per gli utenti del CDI, mentre negli uffici amministrativi e nelle aree di pertinenza ove non soggiornano ospiti l'uso della mascherina non è obbligatorio.

In più zone della struttura sono dislocati gel disinfettanti e cartellonistica richiamante alle misure di buona gestione e prassi igieniche. Lo screening con tampone antigenico rapido per la ricerca di Sars-Cov2 viene eseguito di prassi su ogni nuovo ospite della RSA e del CDI, così come ad ogni paziente che presenti sintomatologia compatibile con Covid19; facendo seguito alle disposizioni ministeriali, non vengono più effettuati test di screening di popolazione di nucleo o di tutta la RSA.

CAMPAGNE VACCINALI:

Nel corso dell'anno è proseguita la campagna vaccinale anti-covid19 per gli ospiti già residenti e per i nuovi ingressi, compresi gli utenti temporanei, e anche ad alcuni utenti CDI che ne hanno fatto richiesta; alla fine del 2023 oltre il 95% degli ospiti RSA aveva raggiunto una copertura vaccinale di due booster + 1° nuovo ciclo (totale di 6 dosi); tutti gli ospiti accolti in RSA e in CDI sono pazienti vaccinati con ciclo completo primario.

Nel corso del 2023 si è registrato un totale di 11 casi di pazienti Covid19 positivi, segnale della bontà della campagna vaccinale.

Nel corso dell'autunno 2023 è stata promossa ed effettuata la campagna vaccinale antinfluenzale: sono state effettuate 110 vaccinazioni, con una percentuale di adesione maggiore del 96%.

Sono state proposte ed eseguite vaccinazioni antinfluenzali anche per gli ospiti CDI che ne han fatto richiesta.

È stata proposta e somministrata la vaccinazione anti-pneumococcica ai nuovi ospiti e a coloro che non avevano una copertura vaccinale sufficiente (15 pazienti in totale).

Sono state proposte e effettuate le vaccinazioni antinfluenzali e antiCovid19 anche per i dipendenti della RSA che ne han fatto richiesta.

CONVENZIONI SANITARIE:

È stata confermata e proseguita la convenzione con il laboratorio analisi di ASST Vimercate con trasporto dei campioni garantito dall'associazione AVPS di Vimercate 3 giorni a settimana.

Si è poi portata avanti la proposta di convenzione con il S.S. di Fisiatria dell'ASST Vimercate, al fine di poter procedere alla prescrizione in RSA di ausili motori polifunzionali non prescrivibili dal medico di RSA, quali bascule e seggioloni polifunzionali, evitando di fatto trasporti fuori dalla struttura per ospiti che sono difficilmente trasportabili, favorendo invece la presenza dello specialista fisiatra in RSA con cadenza bimestrale. Tale collaborazione inizierà a gennaio 2024. I supporti tecnici e informatici per lo svolgimento di tale attività sono già presenti e funzionanti in RSA (postazione SISS, pc dedicato)

PROGETTI:

Il Servizio Psicologico ha dato nel corso del 2023 un importante contributo nella stesura e attuazione di un progetto sul Nucleo Protetto Alzheimer, che ha coinvolto gli operatori, i familiari e che procederà con un rinnovamento degli ambienti del Nucleo progettato appositamente e volto a creare un luogo che sia protesico e stimolante e che possa aiutare non solo gli ospiti a vivere meglio, ma anche a garantire un supporto agli operatori nel loro lavoro. Tale progetto coinvolgerà anche il giardino del Nucleo, punto di forza e meritevole di tale valorizzazione.

RISCONTRI ATS:

Le verifiche ispettive di ATS sui requisiti di appropriatezza e accreditamento di RSA e CDI, avvenute da maggio 2023 sino a metà estate, hanno dato esito sempre positivo.

7.4.10. Attività del Servizio Psicologico

(Contributo del Servizio Psicologico – Stefania La Rocca, Antonia Ottaiano, Rita D'Alfonso)

Il 2023 ha visto la creazione e la strutturazione del nuovo Servizio Psicologico, volto a garantire oltre all'attuazione delle valutazioni cognitive, emotive e comportamentali degli ospiti anche la presa in carico di linee progettuali specifiche sistemico relazionali che considerino interventi rivolti non solo all'anziano ma anche a tutto il sistema relazionale di cura (operatori e famigliari).

Nello specifico la strutturazione della prima progettazione in tal senso ha visto la creazione del progetto "Il giardino che tu sei", rivolto al Nucleo Protetto Alzheimer con l'obiettivo di definire le linee progettuali globali del Nucleo, richiamare le finalità rivolte alla specifica utenza, riformulare le modalità di lavoro e di relazione, contestualmente alla ridefinizione ambientale al fine di creare istruzioni operative e procedure specifiche. Le linee di intervento del progetto si sono articolate con la seguente progettualità specifica:



- **Ospiti:** Favorire il benessere e la gestione dei disturbi comportamentali degli anziani attraverso la strutturazione di strategie, attività e contesti spaziali e relazionali
- **Personale:** Facilitare la conoscenza, le capacità di individuazione e gestione dei disturbi comportamentali nel personale di cura, riducendo al contempo l'insorgenza di stress lavoro correlato
- **Familiari:** Promuovere il processo di accettazione della malattia e resilienza familiare, aumentare la consapevolezza sulle modalità di relazione con il proprio caro

Il progetto si è svolto da giugno 2023 fino a fine anno e si è articolato in diverse fasi:

1. Osservazione: Le osservazioni in Nucleo A1 sono state svolte dal 4 luglio al 9 agosto per un totale di 80 ore. Complessivamente sono stati osservati tutti gli operatori nei diversi turni. Le osservazioni sono state svolte nell'arco della giornata 7.30h- 21.00h suddivisi in turni da circa 4.30 ciascuno (7.30-12.00; 12.00-16.30; 16.30- 21) Per ogni turno, l'osservatore psicologo (strutturato o tirocinante) individuava il disturbo del comportamento identificando il contesto che lo aveva generato, il tipo di comportamento dell'ospite, le azioni del personale a sostegno o meno del comportamento e gli esiti dello stesso tramite l'utilizzo di una scheda ispirata al *Dementia Care Mapping* (DCM, University of Bradford, Brooker e Surr, 2005), basata sui principi del *Person Centred Care* (PCC, Kitwood, 1997) e del *Gentle Care* (Jones, 1996). Dalle osservazioni è emerso come gli operatori sono nella maggior parte dei casi in grado di gestire correttamente le strategie efficaci

nel rapporto uno a uno con l'ospite, mentre le strategie inefficaci si verificano maggiormente: 1) nei momenti di attesa o preparazione 2) fine della giornata quando gli ospiti sono più affaticati/mostrano sindrome del tramonto e quando gli operatori sono più stanchi. Le osservazioni hanno portato alla valutazione di diverse strategie tra cui:

1. ridefinizione degli spazi e della gestione della collocazione degli ospiti nelle stanze a seconda del momento della giornata
2. presenza di un operatore formato a supporto per il rapporto 1:1
3. mantenimento delle strategie efficaci tramite feedback agli operatori (validazione, riconoscimento, inclusione).

2. Formazione: Successivamente al periodo di osservazione sono stati inseriti interventi di formazione in aula (8 ore di formazione per operatori ASA e infermieri) e tre mesi di affiancamento in reparto. Durante questo periodo sono state introdotte attività di stimolazione cognitiva per accompagnare gli operatori nella conduzione di attività strutturate pomeridiane. In accordo alle referenti Assistenziali è stato inserito personale di supporto nel momento del pranzo e sono stati ridefiniti i piani di lavoro. Oltre alle attività strutturate è stato predisposto materiale per attività libere per gli ospiti (stimolazione linguistica, fotografie, tessuti, stimolazioni visuospatiali)

3. Monitoraggio del benessere degli operatori: tramite l'utilizzo delle seguenti scale:

- a. *Occupational Self Efficacy Scale* (Tani et al. 2009)
- b. *Work-Family Conflict* (Loscalzo et al 2019)
- c. *Moral distress* (adapted version) (Lamiani et al 2017)
- d. Supporto organizzativo - *POS Questionnaire* (Battistelli & Mariani 2011)

Si è potuto osservare negli operatori all'inizio e alla fine della progettualità una riduzione del work family conflict e del moral distress, due dimensioni che dimostrano avere un impatto a lungo termine sullo stress lavoro correlato.

4. Interventi su familiari: coinvolgimento diretto dei familiari tramite interviste semi strutturate per indagare conoscenza del reparto e aspettative e coinvolgimento successivo in momenti formativi di gruppo e di restituzione del progetto al fine di aumentare la compliance.

Il progetto ha portato alla creazione del progetto "Abitare l'Alzheimer" che integrando tutte le premesse e l'esperienza di buone prassi e di dati ottenuti tramite il progetto "Il giardino che tu sei", ha visto la creazione e stesura di una proposta basata sul nuovo modello di cura successivamente sottomessa per il Bando Emblematici Provinciali promosso da Fondazione Cariplo.

Le progettualità del servizio psicologico e del servizio socio-educativo si sono sviluppati nel corso dell'anno sociale al perseguimento di obiettivi strutturati intorno a tre macro azioni cardine, di seguito esplicitate nel dettaglio:

Interventi sistemici-relazionali volti a favorire il benessere dell'anziano

L'approccio sistemico relazionale ritiene che, per conoscere fenomeni complessi (come il comportamento umano, le comunicazioni interpersonali e familiari, le organizzazioni aziendali ed istituzionali, le interazioni tra uomo e natura) sia importante indagare le relazioni tra gli elementi di quel fenomeno ed il contesto nel quale questo avviene, più che i singoli elementi. I fenomeni complessi non rispondono a logiche lineari e prevedibili (una causa, un effetto sicuro), ma a meccanismi più complessi di causalità circolare.

Per questo, nella gestione e promozione del benessere dell'anziano, è importante intervenire sul sistema relazionale inteso non solo intervento diretto sull'ospite, come rete di caregiver formali e informali.

Risulta utile in questo contesto prevedere coinvolgimento e interventi specifici sui familiari e sugli operatori, nella buona pratica di promozione di processi di compliance da un lato e di riduzione del burden, che favoriscano un effetto a cascata sul benessere relazionale e individuale dell'ospite.

La costruzione di comunità sensibili

Creare una comunità sensibile alla demenza significa sviluppare un ambiente in cui le persone con demenza e i loro caregiver si sentano accolti, compresi e supportati. Le progettualità instaurate nel corso dell'anno hanno avuto l'obiettivo di favorire una progressiva sensibilizzazione delle diverse

realtà locali alle problematiche della demenza. In questo frangente si colloca anche la preziosa collaborazione con gli enti di volontariato in modo da diffondere conoscenza e accoglienza empatica ma anche attraverso l'attivazione di percorsi artistici culturali che favoriscano la cultura dell'invecchiamento positivo a discapito di una visione ageista e riduzionista delle risorse dell'anziano.

Guidare i futuri professionisti ad approcci empatici all'anziano con demenza

Guidare i futuri professionisti nell'approccio empatico all'anziano con demenza è cruciale per garantire la migliore qualità di vita possibile. Attività psico-educative e di scambio intergenerazionale sono state il fulcro dell'attività che vedrà coinvolti in prima linea studenti degli istituti professionali sociosanitari. La formazione in queste aree ha aiutato i futuri professionisti a sviluppare un approccio empatico e rispettoso verso gli anziani con demenza, modificando stereotipi legati all'età.

Al contempo, quindi, l'equipe psicologica ha articolato gli interventi su diverse linee progettuali:

Interventi sistemico-relazionali volti a favorire il benessere dell'anziano

- a. Ridefinizione dei contenuti della valutazione psicologica attraverso la definizione di strumenti e griglie di lettura specifiche per l'individuazione dei bisogni dell'anziano in RSA.
- b. Colloqui di supporto psicologico agli ospiti sia nel quadro di anamnesi psichiatrica sia per monitoraggio del tono dell'umore
- c. Interventi su operatori: oltre a realizzare colloqui di supporto su richiesta o segnalazione rivolti agli operatori è stata condotta un'indagine sul benessere organizzativo (vedi allegato 1) che ha permesso di intervenire in situazioni di criticità e indirizzare interventi formativi e assistenziali organizzativi.
- d. Interventi su familiari: Oltre alle specifiche progettualità del nucleo A1 sono stati attivati i colloqui di supporto psicologico individuale in ingresso o su segnalazione specifica del Direttore Sanitario rivolto ai familiari dei residenti.

Costruzione di comunità sensibili

L'equipe, in ottica di promozione delle buone pratiche di lavoro con l'anziano in RSA ha presentato un contributo orale al XVI Convegno Nazionale di Psicologia dell'Invecchiamento svolto il 26 maggio presso l'Università di Pavia.

Contribuisce periodicamente alla formazione del personale volontario e dei familiari sulle pratiche di gestione dell'anziano con demenza e sulle terapie non farmacologiche più appropriate nella relazione con lo stesso.

Guidare i futuri professionisti ad approcci empatici all'anziano con demenza

L'equipe ha mantenuto il suo coinvolgimento in attività di affiancamento e formazione ai giovani studenti, effettuando momenti di formazione specifica nell'ambito del PCTO in collaborazione con il servizio educativo. Ha accolto quattro tra tirocinanti post lauream di psicologia e delle scuole di specializzazione di Psicoterapia, coinvolgendole nelle progettualità specifiche del servizio. Ha collaborato nello svolgimento dell'apprendistato di G. Rossi nella RSA formandola alla realizzazione di progettualità psicologiche e sociali.

7.4.10. Attività del Servizio Animativo-Socio Educativo

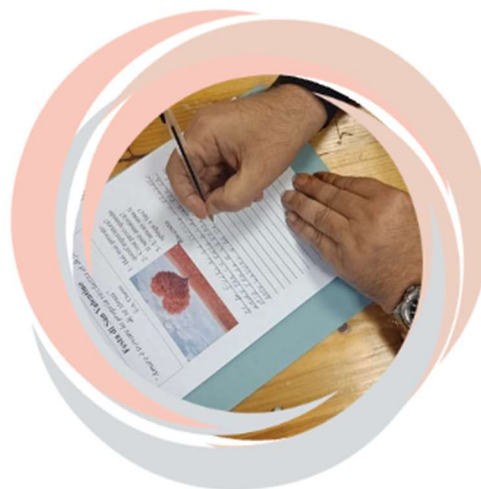
(Contributo della referente del Servizio socio-educativo - Marcella Capucciati)

Interventi sistemico-relazionali volti a favorire il benessere dell'anziano

Nell'arco del 2023, il servizio socio-educativo ha visto il suo lavoro in tre aspetti:

Rimodulazione periodica della programmazione dell'offerta rispetto ai cambiamenti avvenuti nell'organico al fine di garantire il minutaggio richiesto per ospite, di mantenere le peculiarità della Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe rispetto alle proposte socio educative, di diversificare gli interventi sulla base dei bisogni e delle caratteristiche dei residenti in RSA e del CDI.

Ciò ha implicato la costruzione di un nuovo gruppo di lavoro; l'affiancamento e la formazione delle figure inserite trasmettendo l'importanza della progettazione e rendicontazioni educativa secondo i criteri di qualità interna (BOSAV), ma anche in diversa suddivisione della presa in carico per incentivare una visione globale del lavoro e delle responsabilità.



2. Affinamento delle capacità di gestione organizzativa dell'equipe volta all'accoglienza, valutazione dei bisogni, progettazione e intervento

rispetto all'incremento degli ingressi e decessi/dimissioni degli ospiti accolti, dato dal maggior grado di fragilità degli anziani che effettuano i ricoveri in struttura, in collaborazione con le diverse figure professionali.

3. Consolidamento dell'approccio educativo d'intervento

rispetto

- all'accoglienza dei famigliari dopo l'ingresso in struttura in merito al cambiamento di vita, accettazione della scelta del ricovero, supporto nell'adattamento nel nuovo ambiente
- alla collaborazione ai colleghi RDN e ASA dopo i cambiamenti organizzativi avvenuti a novembre riguardo la conoscenza e peculiarità degli ospiti e alle dinamiche relazionali presenti
- alla progettazione specifica volta a rispondere alle peculiarità della comunità presente incrementando la presenza dell'educatore in reparto/CDI durante l'orario del pranzo al fine di supportare gli ospiti con disturbi comportamentali per demenza o patologie psichiatriche e contribuire al miglioramento del clima generale durante la fruizione del pasto; fornendo sostegno a tutti gli ospiti (con lievi deficit cognitivi o capacità integre) legato alla convivenza obbligata con ospiti con disturbi comportamentali produttivi, presenti nei nuclei di RSA, anche provenienti dal nucleo protetto interno. Si è accolto il desiderio degli ospiti più cognitivi di vivere l'estate in maniera specifica, vedendo così la realizzazione di tre eventi pomeridiani estivi con annessa merenda, correlati alle tradizioni di vita e feste del territorio (inizio dell'estate, festa di Vimercate, giorno delle stelle cadenti). Per gli ospiti del Nucleo Alzheimer la progettazione è stata sviluppata nell'abituale considerazione delle indicazioni di programmazione dell'ATS, così come dei maggior minutaggi d'intervento, predisponendo musicoterapie, creando training specifici volti a stimolare, mantenere le abilità residue, la socialità, stimolare la sensorialità, contenere i disturbi del comportamento, collaborare con maggior sinergia con le diverse figure professionali in una ottica di approccio Gentle care.

Costruzione di comunità sensibili

1. Si è proseguito il progetto "L'Università della quarta età" volto a mantenere l'interesse e il legame con la società, la cultura e gli avvenimenti di attualità; Il circolo di lettura con dialogo e scambio epistolare con il territorio, utile a preservare il senso di appartenenza ad esso ed il progetto Ciao! con l'obiettivo di digitalizzare e connettere le RSA, si è creato un momento specifico di informazione inerente alle votazioni di ottobre
2. Ripresa l'animazione mensile della messa con canti e chitarra del gruppo Generazione Symbolum e della celebrazione della messa del sabato a cura del parroco di Ruginello. Si è predisposto il festeggiamento dei 50 anni di Sacerdozio di Don Villa con messa di ringraziamento con Don Mirko.

3. Ripresa la fruizione di concerti organizzati in Rotonda (ad aprile il gruppo "il Portone" di Vimercate), così come l'intrattenimento musicale pomeridiano del gruppo Archeo Ensemble di Milano inserito nella tradizionale Festa di primavera (28 maggio) con apertura ai famigliari oltre che per la visione dell'esposizione delle fotografie degli ospiti che hanno partecipato al progetto del 2022 "Inside Out: noi abbiamo fatto la nostra parte" realizzate da Amplifon Foundation, esposizione e ringraziamento del quadro ricevuto dell'artista Gianni.
4. Condivisione con gli ospiti ed adesione al progetto "Let's dream" a cura di Amplifon Foundation e (Giovedì 28 settembre) attuazione del desiderio di un ospite con esibizione di ballo degli artisti "Ballando sotto le stelle"

Guidare i futuri professionisti ad approcci empatici all'anziano con demenza

L'equipe ha mantenuto il suo coinvolgimento in attività di affiancamento e formazione ai giovani studenti, effettuando momenti di progettazione, tutoraggio e confronto nell'ambito del PCTO a tre studenti dell'istituto Floriani e una studentessa del Dehon.

Ha portato avanti la Terza edizione del Progetto ChiAmiamoci che ha coinvolto 12 ospiti della struttura e del CDI, permettendo la realizzazione dello stesso e monitorandone l'andamento e l'efficace riuscita.

Ha collaborato nello svolgimento dell'apprendistato di G. Rossi nella RSA, formandola nelle modalità relazionali e comunicative così come di sguardo al lavoro con l'anziano fragile.

7.4.11. Attività riabilitativa

(Contributo della referente del Servizio Fisioterapico – Silvia Mandelli)

Nell'anno 2023 il Servizio Fisioterapico ha mantenuto l'obiettivo di garantire in modo costante le attività fisioterapiche sia individuali che di gruppo.

L'organico non ha subito variazioni e la distribuzione degli operatori è pensata in modo tale che ogni reparto abbia più di un fisioterapista di riferimento per fornire sia continuità in caso di assenza e in diverse fasce di orario e maggior confronto. Discorso a parte per il CDI che ha un operatore completamente dedicato.

Abbiamo proposto per tutto l'anno ginnastica di grande gruppo 3 v/sett in Rotonda (volta agli ospiti dei reparti A2/A3, B1/B2, B3/B4), ginnastica di piccolo gruppo 2 v/sett in CDI e 3v/sett in A1.

È stato riavviato il progetto "Danza Insieme" non solo rivolto agli ospiti del CDI ma anche agli ospiti della RSA (1v/sett con tdr Mattioli e Mandelli) e nel mese di dicembre è stato eseguito un saggio di fine anno a cui sono stati inviati i parenti.

La fisioterapia individuale è stata garantita a tutti gli ospiti; laddove ci fossero stati casi di rifiuto dell'attività riabilitativa o di impossibilità di esecuzione a causa delle problematiche cliniche, i fisioterapisti hanno assicurato una attività costante di monitoraggio.

Anche nel 2023 è stata mantenuta una presenza concreta all'interno delle dinamiche dei reparti: collaborazione nelle decisioni in ambito assistenziale, nella garanzia del funzionamento degli ausili e supporto nella valutazione degli ambienti.

La presenza del fisioterapista in reparto permette anche il monitoraggio degli operatori ASA nell'ambito della movimentazione dei carichi durante le manovre assistenziali, trasferimenti e spostamenti (presenza del Tdr durante igiene, alzate/rimesse a letto, bagni, pasti, e affiancamento ai nuovi operatori ASA/OSS).



La partecipazione a PAI, riunioni mensili di Servizio è stata costante; costante è stata anche la partecipazione dei Tdr ai corsi d'aggiornamento interni ed esterni.

In particolare, ai Tdr è stato proposto un corso organizzato dalla Casa di "Bendaggio multistrato anelastico non compressivo ad elevato stiffness" tenuto dal dottor Brambilla, specialista vulnologo. Si segnala inoltre che ogni tdr ha conseguito la totalità dei crediti ECM (Educazione Continua in Sanità) richiesti dal Ministero della Salute e che tutti sono regolarmente iscritti all'albo dei fisioterapisti (FNOFI).

Proseguono gli accessi da parte del dott. Bottiglieri, specialista in ortopedia e fisioterapia, per visitare i nostri ospiti in caso di necessità specifiche.

Per quanto riguarda la fornitura di ausili nell'anno 2023 sono stati effettuati diversi acquisti che hanno contribuito a migliorare il servizio offerto agli ospiti; in particolare sono stati acquistati materassi antidecubito ad aria, materassi viscoelastici e un sollevatore elettrico. Sempre nell'ambito degli ausili ed elettromedicali è stato effettuato dalla Direzione un contratto con la ditta Galmed per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli stessi: questo ci ha permesso di avere una figura di riferimento e di velocizzare i tempi di gestione.

7.4.12. Attività del servizio comunicazione

(Contributo a cura di Gabriella Schizzo)

L'area della comunicazione è stata uno dei focus della progettualità riorganizzativa del 2023. Partendo dalla consapevolezza che non è possibile non comunicare (primo assioma della comunicazione contemporanea), la Fondazione ha iniziato ad interrogarsi su quali fossero le modalità in atto, i principali interlocutori delle azioni che si stavano svolgendo, all'interno e all'esterno dell'Ente e, soprattutto, da quali bisogni esse fossero ispirate. Tali quesiti, non nuovi alla Fondazione, già infatti motivo di confronto nel corso degli anni precedenti (si veda ad es. "Relazione Sociale 2009"), si sono resi più urgenti all'interno dell'attuale contesto storico-sociale. Il periodo di chiusura, con le relative modalità alternative di comunicazione adottate, la fine del periodo pandemico, con la graduale riapertura verso l'esterno, la gestione degli ingressi, la relazione almeno nelle fasi iniziali necessariamente mediata fra ospiti e caregiver, l'attenzione mediatica ricevuta dalla RSA come riflesso locale dell'emergenza sanitaria e sociale mondiale, hanno portato nuovi interrogativi, facendo emergere l'esigenza di affrontare un discorso più ampio su tutta la comunicazione.

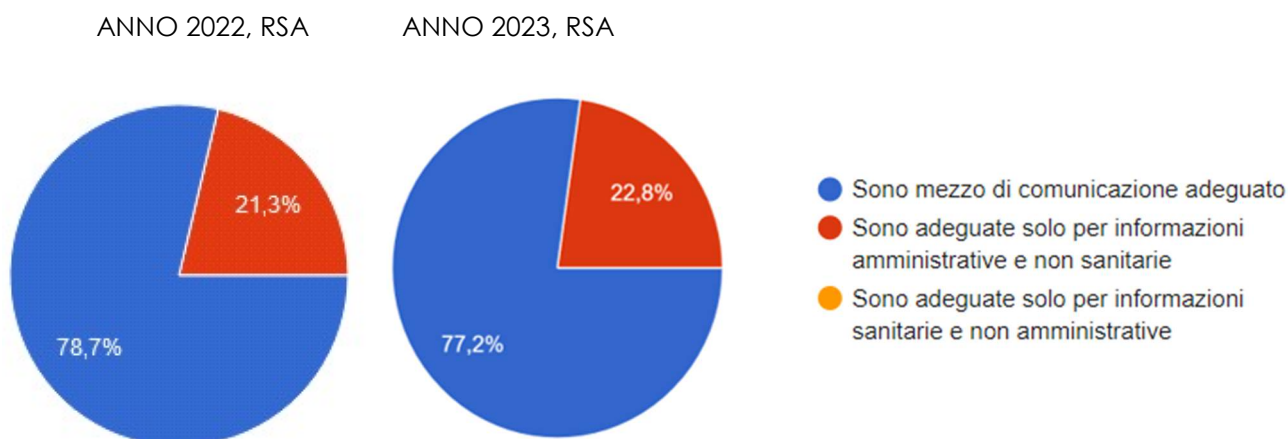


A fronte, quindi, di tali cambiamenti, sia di quotidianità ritrovata che di novità introdotte, nel corso dell'anno 2023 ci si è posti l'obiettivo di investire nella creazione strutturata di un servizio dedicato "urp/comunicazione", sempre in un'ottica di legame mantenuto con il passato, ma soprattutto di consapevolezza del presente per poter affrontare le sfide future.

Già dal 2022 la Casa ha istituito l'Ufficio Relazione con il Pubblico, servizio di accoglienza di richieste e segnalazioni da parte dei caregiver. L'accettazione e l'uso di tale modalità da parte dei famigliari è da leggersi contestualizzata nel contesto storico-sociale che ha visto la corrispondenza elettronica, utile, veloce e sicura, ampliarsi per necessità durante gli anni di chiusura. Da tali processi comunicativi attuati, è quindi emersa l'esigenza di individuare un metodo di classificazione e gestione delle informazioni in entrata, selezionando e smaltendo le richieste in parallelo con la stabilizzazione della riorganizzazione interna in atto. Il 2023 ha visto, quindi, il consolidarsi dell'uso di

tale modalità di comunicazione, non più per necessità emergenziale, ma come strumento ormai assunto nella nuova quotidianità acquisita, beneficiando degli aspetti positivi di velocità, praticità, disponibilità allargata nel tempo e di distanze accorciate. L'indagine sulla "Qualità del Servizio 2022" ha fatto emergere il gradimento da parte dei caregiver per l'uso del canale elettronico. Si veda di seguito i due anni a confronto:

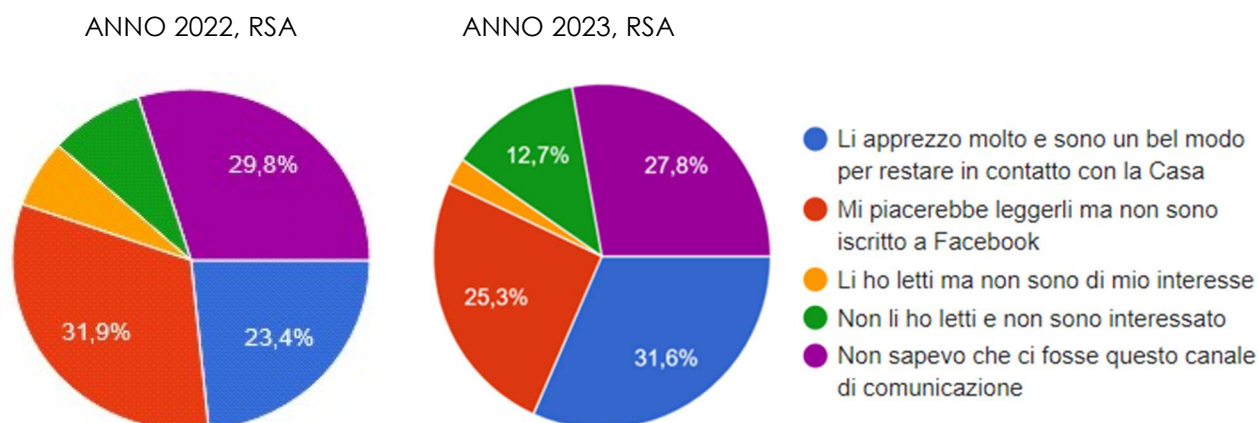
Le comunicazioni inviate attraverso la posta elettronica dalla struttura ai famigliari:



Attraverso i questionari è stata indagata anche la curiosità dei famigliari per un inizio di utilizzo di fonti comunicative alternative (social network e sito internet, facendo emergere la possibilità di incentivare tali canali e il margine di interesse e coinvolgimento da sviluppare fra gli obiettivi futuri.

In particolare cosa pensa del nuovo canale di comunicazione attraverso i post pubblicati sulla pagina Facebook?

Ritiene utile l'uso di canali di comunicazione web? (sito internet, Facebook/social network, newsletter)



Da luglio 2023 ha preso, inoltre, avvio la completa ristrutturazione del sito internet, con la revisione a fronte delle nuove normative, nonché delle esigenze comunicative del mondo contemporaneo. L'incremento dell'uso dei nuovi canali comunicativi, deve essere letta anche come possibilità di poter conseguire quell'obiettivo di continua riapertura al territorio che è identitario per la Casa fin dalla sua fondazione. La ripresa e il consolidamento del lavoro di rete con altri enti e associazioni, è

infatti stato fra gli obiettivi primari del 2023. Tale azione, oltre a ricevere il sostegno dall'attività instancabile e continua dell'Associazione dei Volontari della Casa Famiglia San Giuseppe OdV (si veda paragrafo dedicato, "6.3. Volontari"), è proseguita all'interno di quelle progettazioni delineate in stretta relazione con il servizio psicologico ed il servizio socio-educativo. Dopo un periodo breve di sospensione per favorire la riorganizzazione e programmazione interna, nonché sviluppare una accoglienza che restituisca alla Casa il suo ruolo di ente di formazione e sensibilizzazione alla comunità partendo dalle nuove generazioni. In questa ottica intergenerazionale, sono ripresi i Pcto (ex alterna scuola-lavoro) con gli istituti del territorio (si veda paragrafo dedicato, 5.3.) e incrementati i tirocini con altre scuole.

Il legame con il Comune e le varie associazioni culturali del settore, è stato inoltre valore aggiunto per la progettazione relativa al "Bando Emblematici Provinciali" a ottobre, emesso da Fondazione Cariplo in collaborazione con Fondazione Monza Brianza, in un'ottica di stabilizzazione del lavoro di rete fondamentale per raggiungere gli obiettivi di creazione di comunità sensibili.

Se il 2022 ha visto l'avvio di una attività, nel corso del 2023 la Casa ha scommesso su una visione comunicativa più ampia, provando a cogliere nel cambiamento sociale e mondiale una spinta verso l'identificazione del metodo più idoneo. Al centro, la ricerca di una comunicazione che filtri attraverso l'incontro, la relazione e la persona, visione di cui ogni strumento adottato debba esserne portatore.

Se da un lato l'urgenza comunicativa spinge a ricercare sempre nuove e continue modalità di interazione, è necessario che la Fondazione ne disegni la forma, modellando e selezionando quegli strumenti più idonei a restituire la propria identità, proseguendo nel percorso di consapevolezza di scelte e gestione.

8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**8.1. Principali dati patrimoniali**

Di seguito vengono esposti i principali dati patrimoniali desunti dallo Stato Patrimoniale modello A redatto in conformità agli schemi rilasciati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 05/03/2020.

Riclassificazione Stato Patrimoniale Centrale Bilanci

	Valore esercizio corrente	Valore esercizio precedente	Variazione
ATTIVO			
Attivo Immobilizzato			
Immobilizzazioni Immateriali	48.833	36.135	12.698
Immobilizzazioni Materiali nette	3.536.140	3.806.910	-270.770
Immobilizzazioni Materiali in corso e acconti	86.708	1.325.451	-1.238.743
Attivo Finanziario Immobilizzato			
Crediti Diversi oltre l'esercizio	2.394.097	0	2.394.097
Totale Attivo Finanziario Immobilizzato	2.394.097	0	2.394.097
A) Totale Attivo Immobilizzato	6.065.778	5.168.496	897.282
Attivo Corrente			
Rimanenze	20.754	50.131	-29.377
Crediti commerciali entro l'esercizio	121.051	294.711	-173.660
Crediti diversi entro l'esercizio	80.173	60.887	19.286
Altre Attività	40.232	58.617	-18.385
Disponibilità Liquide	994.958	384.470	610.488
Liquidità	1.236.414	798.685	437.729
AC) Totale Attivo Corrente	1.257.168	848.816	408.352
AT) Totale Attivo	7.322.946	6.017.312	1.305.634
PASSIVO			
Patrimonio Netto			
Fondo di dotazione dell'ente	2.246.089	2.246.089	0
Totale patrimonio vincolato	2.246.089	2.246.089	0
Riserve Nette	-149.543	364.388	-513.931
Avanzo-disavanzo dell'esercizio	32.594	-513.931	546.525
PN) Patrimonio Netto	2.129.140	2.096.546	32.594
Fondi Rischi ed Oneri	358.003	358.003	0
Fondo Trattamento Fine Rapporto	1.112.160	1.180.258	-68.098
Fondi Accantonati	1.470.163	1.538.261	-68.098
Debiti Finanziari verso Banche oltre l'esercizio	2.284.738	1.063.037	1.221.701
Debiti Diversi oltre l'esercizio	265.524	259.387	6.137
Debiti Consolidati	2.550.262	1.322.424	1.227.838
CP) Capitali Permanenti	6.149.565	4.957.231	1.192.334

Debiti Finanziari verso Banche entro l'esercizio	194.762	18.963	175.799
Debiti Finanziari entro l'esercizio	194.762	18.963	175.799
Debiti Commerciali entro l'esercizio	458.098	447.258	10.840
Debiti Tributari e Fondo Imposte entro l'esercizio	77.408	116.730	-39.322
Debiti Diversi entro l'esercizio	110.997	163.782	-52.785
Altre Passività	332.116	313.348	18.768
PC) Passivo Corrente	1.173.381	1.060.081	113.300
NP) Totale Netto e Passivo	7.322.946	6.017.312	1.305.634

L'Ente conferma l'assenza di patrimoni destinati a specifici affari.

Riclassificazione Conto Economico Centrale Bilanci

	Valore esercizio corrente	Valore esercizio precedente	Variazione
GESTIONE OPERATIVA			
Ricavi e proventi caratteristici da attività di interesse generale e attività diverse (A, B)	6.537.617	6.218.386	319.231
Contributi	10.000	0	10.000
Rimanenze finali	-11.415	50.131	-61.546
Altri ricavi e proventi	26.181	57.658	-31.477
Totale ricavi e proventi caratteristici	6.562.383	6.326.175	236.208
Acquisti netti	470.918	511.890	-40.972
Rimanenze iniziali	17.962	108.897	-90.935
Costi per servizi e godimento beni di terzi	1.753.782	1.684.603	69.179
Valore Aggiunto Operativo	4.319.721	4.020.785	298.936
Costo del lavoro	3.812.006	4.154.895	-342.889
Margine Operativo Lordo (M.O.L. - EBITDA)	507.715	-134.110	641.825
Ammortamenti e svalutazioni	315.677	306.989	8.688
Accantonamenti	623	1.488	-865
Oneri diversi di gestione	46.117	61.270	-15.153
Margine Operativo Netto (M.O.N.)	145.298	-503.857	649.155
GESTIONE ACCESSORIA			
Risultato Ante Gestione Finanziaria e Patrimoniale	145.298	-503.857	649.155
GESTIONE FINANZIARIA			
Proventi finanziari	0	117	-117
Totale Proventi finanziari e patrimoniali	0	117	-117
Risultato Ante Oneri finanziari (EBIT)	145.298	-503.740	649.038
Oneri finanziari	104.516	6.031	98.485
Risultato Ordinario Ante Imposte	40.782	-509.771	550.553
GESTIONE TRIBUTARIA			
Imposte	8.188	4.160	4.028

Risultato netto d'esercizio	32.594	-513.931	546.525
-----------------------------	---------------	-----------------	----------------

A migliore descrizione della situazione reddituale dell'Ente si riportano nella tabella sottostante alcuni indici di bilancio confrontati con l'esercizio precedente.

Indici di Redditività

	Esercizio corrente	Esercizio precedente	Variazione	Intervalli di positività
ROE - Return On Equity (%)	1,53	-24,51	26,04	> 0, > tasso di interesse (i), > ROI
ROA - Return On Assets (%)	1,98	-8,37	10,35	> 0
Tasso di incidenza della gestione extracorrente - Tigex (%)	22,43	102,02	-79,59	> 0
Grado di leva finanziaria (Leverage)	3	3	1	> 1
ROS - Return on Sales (%)	2,22	-8,10	10,32	> 0
Tasso di rotazione del capitale investito (Turnover operativo)	1	1	0	> 1
ROI - Return On Investment (%)	2,54	-12,60	15,14	< ROE, > tasso di interesse (i)

Indici di Struttura Finanziaria

	Esercizio corrente	Esercizio precedente	Variazione	Intervallo di positività
Grado di capitalizzazione (%)	85,87	193,77	-107,90	> 100%
Tasso di intensità dell'indebitamento finanziario (%)	37,93	17,40	20,53	< 100%
Tasso di incidenza dei debiti finanziari a breve termine (%)	7,85	1,75	6,10	> 0, < 50%
Tasso di copertura degli oneri finanziari (%)	20,59	-4,50	25,09	
Tasso di copertura delle immobilizzazioni tecniche (%)	58,77	40,85	17,92	> 100%
Tasso di copertura delle attività immobilizzate (%)	101,38	95,91	5,47	> 100%

Margini patrimoniali

	Esercizio corrente	Esercizio precedente	Variazione	Intervallo di positività
Capitale circolante netto finanziario (CCNf)	83.787	-211.265	295.052	> 0
Capitale circolante netto commerciale (CCNc)	-608.177	-357.147	-251.030	> 0
Saldo di liquidità	1.041.652	779.722	261.930	> 0
Margine di tesoreria (MT)	63.033	-261.396	324.429	> 0
Margine di struttura (MS)	-3.936.638	-3.071.950	-864.688	
Patrimonio netto tangibile	2.080.307	2.060.411	19.896	

9. ALTRE INFORMAZIONI

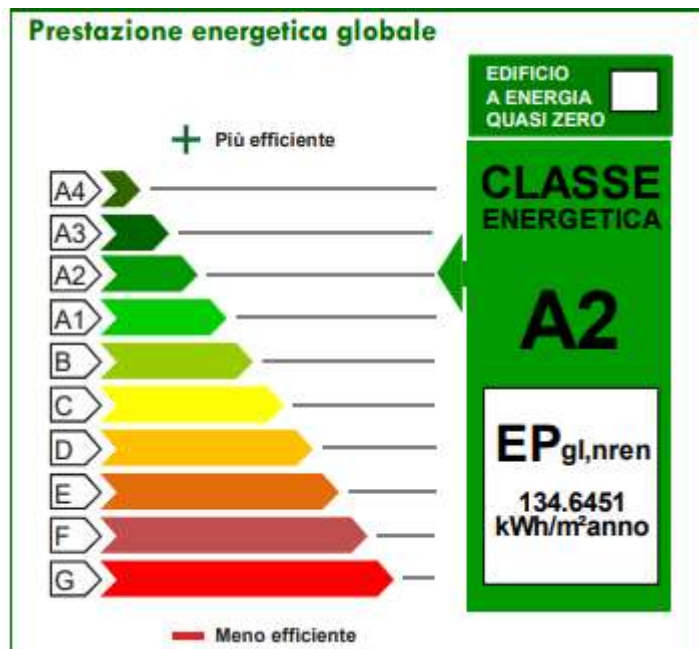
9.1. Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente

Per quanto concerne l'attenzione ambientale la Fondazione Casa Famiglia San Giuseppe ha sostanzialmente concluso i lavori di efficientamento energetico relativi al superbonus 110%. Tali interventi hanno permesso un passaggio delle seguenti classi energetiche:

- Prestazione Energetica Totale Pre-Interventi:



- Prestazione Energetica Totale Post-Interventi:



Si è cercato di ridurre inoltre l'utilizzo della carta e del materiale di consumo in genere attraverso la progressiva sostituzione della stessa con materiale riutilizzabile e/o a basso impatto ambientale.

9.2. Consumi indicatori di impatto ambientale

Indicatore	Esercizio 2023		Esercizio 2022	
	€	Quantità	€	Quantità
Consumo di energia elettrica	145.562	483.064	282.966	589.869
Consumo di acqua	25.726	0.00	27.595	58.225
Consumo di gas	164.304	182.491	276.562	191.839
Produzione di rifiuti	14.005	0.00	14.066	0.00