

PIO RICOVERO  
INABILI AL LAVORO – O.N.L.U.S.



*Relazione di Missione*  
*2018*

[Approvata dal CdA il 16 aprile 2019]

Giuliano Febrari  
PRESIDENTE

Pio Ricovero Inabili al Lavoro - Onlus



## Premessa

Il Bilancio Consuntivo 2018 rappresenta il quinto ed ultimo bilancio approvato dall'attuale Consiglio di Amministrazione, insediatosi il 29 luglio 2014, ed è riferito a una gestione i cui indirizzi strategici e organizzativi sono stati completamente programmati dall'attuale C.d.A.

La Fondazione "Pio Ricovero Inabili al Lavoro ONLUS" deriva dall'ex IPAB omonima, che in virtù della L.R. 1/2003, si è privatizzata mediante costituzione formale ex D.G.R. Regione Lombardia n. VII/16786 del 19.03.2004. I sette componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati dal Sindaco per un quinquennio, ad eccezione del parroco pro-tempore di Castenedolo che ne fa parte di diritto. Il C.d.A. guida e controlla l'attività della Fondazione che, secondo una tradizione consolidata nella storia centenaria del Pio Ricovero Inabili al Lavoro (risale al 1911 l'atto di donazione dei propri beni da parte di Paolina Frera) continua a prestare la sua opera per una fascia di popolazione tra le più fragili, quella degli anziani non autosufficienti, con priorità per i residenti nel paese e del territorio circostante, *in primis* dei 13 comuni appartenenti al distretto ASST *Brescia Est-Hinterland*: Azzano Mella, Borgosatollo, Botticino, Capriano Del Colle, Castenedolo, Flero, Mazzano, Montirone, Nuvolento, Nuvolera, Poncarale, Rezzato, San Zeno Naviglio.

Questa relazione di missione costituisce il documento in cui sono state esposte e commentate le attività svolte nell'esercizio oltreché le prospettive sociali. Essa, ad integrazione degli altri documenti, fornisce informazioni rispetto a tre ambiti principali:

- missione e identità dell'Ente;
- attività istituzionali, volte al perseguimento diretto della missione;
- attività "strumentali", rispetto al perseguimento della missione istituzionale (attività di raccolta fondi e di promozione istituzionale).

La relazione illustrativa delle attività svolte è prevista dallo Statuto ai sensi dell'art. 14 "Competenze del Consiglio di Amministrazione" e vuole descrivere l'operato della Fondazione nel corso dell'anno 2018.

## Obiettivi ed attività

La Fondazione Pio Ricovero Inabili al Lavoro Onlus di Castenedolo è stata costituita con lo scopo di offrire alla popolazione anziana del bacino di Brescia Est una rete di servizi di assistenza socio-sanitaria per persone in stato di completa, parziale o temporanea non autosufficienza psico-fisica, sociale o a rischio di emarginazione. Tenuto conto degli statuti fondativi dell'Ente, trovano particolare considerazione i bisogni sommersi di persone in stato di sopravvenuta indigenza, aggravata dalla perdita della salute e dalla circostanza della solitudine.

I principi e i valori che ispirano i programmi e l'attività complessiva della Fondazione fanno riferimento all'uguaglianza e all'imparzialità nell'erogazione dei servizi, alla continuità e regolarità delle prestazioni, senza distinzione di nazionalità, cultura, razza, religione, sesso, censo, condizione sociale e politica.

Elenchiamo le attività istituzionali del Pio Ricovero alla data di chiusura dell'Esercizio 2018:

- **Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA)**, accreditata presso la Direzione Generale Welfare della Regione Lombardia per 67 posti letto, autorizzata al funzionamento per complessivi 79 posti letto, di cui **12 destinati ai ricoveri di Sollievo**;
- **Centro Diurno Integrato (CDI)**, in grado di ospitare 15 anziani al giorno, aperto tutti i giorni dalle ore 8,00 alle ore 19,00;
- Due **minialloggi** per persone anziane autosufficienti;
- **Servizio di fisioterapia per utenti esterni** in regime non convenzionato con Servizio Sanitario Nazionale.
- **Servizio di RSA Aperta** previsto dalla D.G.R. 7769 del 2018.

Le attività suindicate sono finanziate principalmente dalle rette e dalle tariffe, stabilite annualmente dal Consiglio di Amministrazione e, per la RSA e il CDI, dal contributo sanitario regionale erogato tramite l'Agenzia per la Tutela della Salute (ATS) di Brescia, quale controprestazione dei servizi forniti agli ospiti.

Contribuiscono al finanziamento della struttura le oblazioni dei privati a cui si aggiungono occasionalmente contributi finalizzati a specifici progetti. Nell'Esercizio in questione hanno contribuito al finanziamento della struttura le oblazioni che hanno raggiunto il valore di euro 24.261,92 a cui si è aggiunto l'importo di Euro 10.839,90 a titolo di 5 per mille per l'anno 2016. Allo stesso modo, concorre ai ricavi dell'Ente la locazione di una porzione di terreno alla società di telefonia mobile Vodafone per € 8.000 euro annui. Tali proventi vengono integralmente destinati all'assolvimento degli scopi istituzionali, soprattutto

mediante l'impiego di qualificate risorse umane, con competenze diversificate, onde fornire all'utenza un servizio che si propone ogni anno l'obiettivo di incrementare la qualità dell'assistenza e dei servizi prestati.

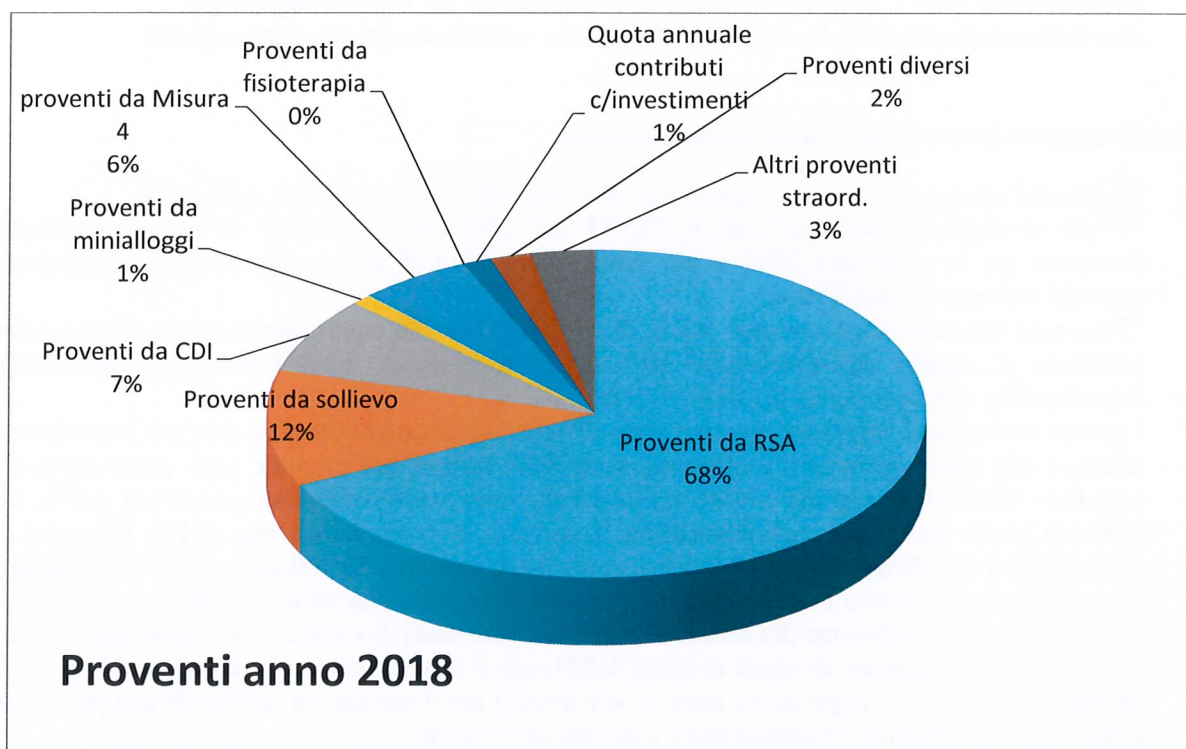
È possibile osservare dalle tabelle seguenti e dai relativi grafici, il livello dei proventi e degli oneri gestionali, per specifica tipologia di servizio.

**Tabella 1: Proventi della Fondazione Pio Ricovero nel 2018**

Tab.1 PROVENTI DA ENTRATE TIPICHE		%
Proventi da RSA	2.323.440	67,80
Proventi da sollievo	394.550	11,51
Proventi da CDI	255.560	7,46
Proventi da minialloggi	34.674	1,01
Proventi da RSA Aperta	192.153	5,61
Proventi da fisioterapia	203	0,01
Proventi diversi	68.732	2,01
Quota annuale contributi c/investimenti	48.116	1,40
Altri proventi straordinari	109.674	3,20
<b>Totale</b>	<b>3.427.102</b>	<b>100</b>

Giuliano Febrari  
PRESIDENTE  
Fondazione Pio Ricovero - Onlus

**Grafico 1: Proventi della Fondazione Pio Ricovero nel 2018**



Rispetto all'esercizio 2017, vi è stato un decremento dei proventi derivanti dai servizi istituzionali attivati, in particolare relativamente ai servizi di RSA Aperta. Vediamo analiticamente dove si sono verificate variazioni ed in seguito a quali fattori:

- un contributo sanitario per la RSA diminuito di circa € 25.000,00 invariato rispetto al 2017, a causa dell'avvicendamento in RSA di maggiori ospiti in classi SOSIA alte, che comportano una minore remunerazione;
- un contributo CDI rimasto pressoché invariato rispetto allo scorso esercizio;
- un maggior introito di circa 108.700 euro sulle rette RSA e Sollievo, dovuto all'aumento delle rette rispetto all'esercizio 2017;
- una saturazione più bassa dei posti disponibili al CDI, che hanno pagato rette per euro 137.113 rispetto ai 139.945 del 2017.

La parte negativa più consistente, anche per l'esercizio 2018, come era accaduto anche lo scorso anno, è stata registrata dalle entrate di RSA Aperta che evidenziano un passaggio da Euro 297.718 del 2017 a Euro 191.913 del 2018.

Confrontando l'esercizio corrente con quello dello scorso anno, emerge tuttavia un aumento di € 55.156, risultato raggiunto tramite i seguenti movimenti:

- una minore entrata di circa 9.000 euro di proventi legati all'attività tipica;
- un decremento di circa 9.000 euro nei proventi e ricavi diversi, bilanciato da una differenza positiva delle entrate di carattere straordinario di circa € 73.000, principalmente verificatesi a causa di una plusvalenza patrimoniale di € 86.000, dovuta alla vendita di un immobile.

L'attività gestionale, concentrata a tener sotto controllo la voce degli acquisti di beni e servizi, ha rilevato incrementi ed economie nella spesa, i cui scostamenti più evidenti sono indicati di seguito, talora con l'approssimazione delle cifre.

**Negli acquisti di beni per l'attività di assistenza (risparmio rispetto all'esercizio 2017 di € 7.200 circa):**

- una diminuzione della spesa per l'acquisto di medicinali di € 6.000 circa;
- un aumento di circa 1.700 euro per l'acquisto dei prodotti per l'igiene degli ospiti;
- una diminuzione dei costi di circa € 2.700 alle voci articoli casalinghi e altri acquisti.

**Negli acquisti di servizi per l'attività di assistenza:**

- il costo dei *servizi assistenziali* registra una notevole differenza espositiva nelle voci: "Costo sorveglianza notturna" (da € 73.147 del 2017 ad € 115.700) dovuta all'incremento a decorrere dal 21 settembre 2017 e per tutto l'anno 2018 di un operatore socio-assistenziale sul servizio notturno in Casa Frera; "Personale infermieristico esterno" (da € 283.351 a € 251.100 circa), diminuzione di costo che si è verificata a seguito dell'assunzione alle dirette dipendenze della Fondazione dell'Infermiere Coordinatore, con decorrenza dal 01/02/2018;
- i *servizi istituzionali* registrano un risparmio di spesa di circa 87.000 euro, ma tale voce di costo si riferisce alla diminuzione dell'erogazione della RSA Aperta, per la quale nelle poste attive è stato registrato l'utile netto esposto nel dettaglio dei proventi, da considerarsi quindi una partita di giro verso la realtà che svolge operativamente il servizio in convenzione con il Pio Ricovero. Altra minore spesa significativa è da imputare al costo pasti, per circa 10.400 euro, dovuta essenzialmente ad un puntuale ed attento monitoraggio degli stessi ed in parte alle minori assenze per malattia della dipendente della Fondazione distaccata sul servizio, i cui costi di sostituzione impattano sul bilancio. Un significativo aumento di spesa di circa 4.400 euro è relativo ai servizi di parrucchiere e callista, in quanto, a differenza degli scorsi anni, ci si è avvalsi per il servizio di callista di una professionista esterna, per una migliore ottimizzazione e qualità del servizio;
- le *utenze* registrano un maggior costo complessivo di circa 5.000 euro: i consumi di energia elettrica e acqua sono aumentati complessivamente di quasi 9.000 euro, ma di contro vi è stato un risparmio di circa 4.000 euro sul gas;
- per quanto riguarda le *manutenzioni*, si ha un maggior costo di circa 14.500 euro complessive, dovuto essenzialmente ad interventi di natura edile e di spurgo, resisi necessari per la pulizia dei



coppi di Casa Pluda e per eliminare nel vano corsa di un ascensore di Casa Frera ristagni di acqua a seguito di intasamento delle tubazioni, ripristinando il corretto defluire delle acque bianche fino alla vasca di raccolta posta al limitare del bosco di proprietà;

- vi è poi una maggiore spesa di circa 14.300 euro dovuta alle *prestazioni di lavoro autonomo*, le cui principali incidenze sono date da un incremento di costi di consulenza tecnica (+ € 8.700) e legale (+ € 6.500 circa). Si registrano poi incrementi di costo per la consulenza contabile di circa 2.500 euro rispetto al 2017, compensati da un risparmio di circa 3.500 euro relativamente al compenso al Direttore Generale;
- nella sezione dei *compensi agli Organi*, si ha un aumento della spesa di circa 3.000 euro, dovuta alla necessità di istituire, dal 25 maggio 2018, la figura del DPO (Data Protection Officer – Responsabile della Protezione Dati);
- per quanto riguarda le *spese amministrative e di rappresentanza*, il maggior costo registrato di circa 5.000 euro è dovuto al compenso all'agenzia immobiliare che si è occupata della vendita dell'immobile di cui alla voce degli incrementi delle entrate.

## Attività Istituzionali

### Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA)

La lista d'attesa delle singole RSA della zona è gestita direttamente, in forma unitaria, dall'Ufficio U.C.A.M. dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Spedali Civili Brescia Est Hinterland, con sede a Rezzato. È infatti all'UCAM che i cittadini devono rivolgersi per presentare la domanda di ricovero definitivo per la nostra RSA che si configura, pertanto, come un servizio aperto a tutti tredici i comuni del Distretto, nei quali sono attive 7 RSA, di cui una riservata a sole donne (Capriano del Colle) oltre ad una comunità residenziale (Borgosatollo).

Nell'anno 2018, la nostra RSA ha accolto 21 nuovi ospiti contro gli 11 del 2017. Di questi, 18 erano residenti a Castenedolo, 3 provenienti dal Distretto di Brescia Est. Nessuno degli ospiti definitivi proveniva da fuori distretto, a riprova del funzionamento delle 'protezioni' attivate dal 'centro unico di prenotazioni' dell'UCAM nei confronti dei castenedolesi e dei cittadini del bacino ASST di riferimento, rispetto ad anziani provenienti da altri bacini.

La quota complessiva di risorse economiche assegnata dalla Regione Lombardia alla nostra RSA per il 2018 ammonta a Euro 1.014.224,00 contro i 1.039.819,00 Euro del bilancio 2017.

### Centro Diurno Integrato (CDI)

Si tratta di un servizio prezioso fornito alle famiglie che possono beneficiare di un sostegno nell'assistenza ai loro parenti più fragili per tutto l'arco della giornata, con possibilità di assumere tutti i pasti (dalla prima colazione alla cena), di fruire delle prestazioni medico-sanitarie, fisioterapiche, di animazione e, non da ultimo, di quelle assistenziali in senso stretto, come la doccia assistita settimanale.

Il servizio ha una capienza di 15 posti e dopo un esercizio che ha visto la saturazione nei primi cinque giorni della settimana, avanzando qualche spazio per il sabato e la domenica, nell'ultimo periodo del 2018 si è registrata una certa difficoltà a raggiungere la saturazione, a causa di una diminuzione di richieste del servizio, contro una maggiore esigenza di assistenza non solo diurna, ma che copra l'arco delle intere 24 ore.

Complessivamente però, la minore entrata nel corso dell'esercizio 2018 è stata di 2.500 euro circa, continuando quindi ad ascrivere il servizio con un ruolo significativo nella capacità di contribuire al bilancio complessivo della Fondazione. Si registra infatti anche nel corso del 2018 la piena saturazione del budget assegnato dall'ATS, che si assesta sullo stesso valore dell'anno precedente, con qualche piccola flessione verso l'alto.

Nel 2018 si sono verificati 11 nuovi ingressi (15 nel 2017) - di cui 7 di castenedolesi - e 17 dimissioni, quasi tutte per le aumentate condizioni di fragilità che non rendevano più idonea la presenza su questo tipo di servizio, difatti talune di esse sono coincise con il passaggio dell'utente nella nostra RSA su posto a contratto, altre con la fruizione dell'ospite del ricovero di sollievo, altre ancora a causa del ricovero presso altre RSA contigue.

### Mini alloggi protetti

Nell'esercizio 2018 entrambi sono stati occupati da tre persone: il mini alloggio in Casa Pluda senza soluzione di continuità, quello in Casa Frera è stato vuoto per 4 giorni, causa avvicinamento di due utenti.

Avviato nell'aprile 2015, questo servizio è stato utile per quegli utenti con un grado di compromissione fisica non particolarmente grave, ma che evidenziavano un bisogno di protezione o di riabilitazione post-acuta, in attesa di far ritorno al proprio domicilio.

Alla data di redazione della presente Relazione i minialloggi sono funzionanti ed occupati; in entrambi è stata installata parete attrezzata di cucina.

### **Posti di Sollievo**

All'interno della RSA ci sono 12 "posti di Sollievo", dei quali 8 in Casa Pluda (di cui due in camera singola priva di bagno autonomo), i restanti 4 in un'ala di Casa Frera, 1° piano (di cui 2 in camera singola con relativo bagno).

Al secondo piano di Casa Pluda si è strutturato un piccolo nucleo residenziale, satellite del Nucleo Giallo, molto simile ad una comunità familiare allargata, dove gli ospiti assumono i pasti in un soggiorno comune, attorno al quale sono organizzate le camere di alloggio.

Il ricovero di 'Sollievo' è un intervento mirato all'aiuto temporaneo delle famiglie, per periodi di soggiorno limitati (normalmente dai 30 ai 90 giorni). Sua finalità è di 'sollevare' i *caregivers*, ma anche di accogliere pazienti dimessi da strutture ospedaliere e non ancora autosufficienti. Il ricorso al 'sollievo' è utilizzato anche per ridurre l'attesa di un posto in RSA, ovvero per preparare l'ospite cosciente e i suoi familiari alla scelta, sovente dolorosa, di una istituzionalizzazione definitiva. In ogni caso, il successo di questa formula, nonostante i maggiori costi che riversa sulle famiglie, dichiara il bisogno sempre più forte e diffuso di assistenza sanitaria immediata per situazione di accentuata fragilità.

I posti di 'Sollievo' sono normalmente occupati e attirano domanda anche dal capoluogo, quantunque siano i cittadini di Castenedolo i primi beneficiari del servizio. Notevole è la richiesta dai paesi del Distretto Brescia Est-Hinterland, per i quali la nostra struttura è diventata un apprezzato punto di riferimento. L'ospitalità fornita dal Sollievo ha contribuito complessivamente al Bilancio 2018 della Fondazione per 394.550 euro contro i 348.390 euro del 2017.

Le giornate in cui i posti letto risultano essere stati occupati nel 2018 sono 4.312, contro la saturazione massima di 4.380, poco distante da quella teorica, dovuta essenzialmente agli intervalli tra una dimissione e l'ingresso successivo.

Al 31 dicembre 2018 il numero di anziani ospitati nell'anno ammontava complessivamente a 55 utenti.

### **RSA Aperta**

Dal mese di aprile 2015, la Fondazione Pio Ricovero Inabili ha aderito al progetto regionale di RSA Aperta, così come descritto dalla DGR 7769 del 2018 che ha sostituito integralmente le DGR 856/2013 e DGR 2942/2014. Come dice la parola stessa, RSA Aperta significa una RSA che si apre al territorio e al tempo stesso è aperta alle sue esigenze: una RSA che porta i servizi sociosanitari al domicilio dell'utente e un territorio (o per meglio dire 'un utente') che – pur senza accedere ai servizi residenziali tipici - può recarsi in RSA per fruire di alcune prestazioni "Residenziali" e/o "Semiresidenziali". Per l'accesso alle misure elencate è necessario presentare formale domanda alla RSA che prenderà in carico l'utente previa verifica dei requisiti di accesso e di eventuali incompatibilità cui seguirà valutazione multidimensionale al domicilio della persona, ai fini della stesura del PAI, indicando gli interventi programmati, le figure professionali coinvolte, le modalità ed i tempi di attuazione anche assicurando i necessari raccordi territoriali con il Medico di Medicina Generale e l'Assistente Sociale del Comune di residenza.

Si rivolge a persone con età maggiore di 65 anni affette da demenza con presenza di certificazione rilasciata da medico specialista geriatra/neurologo di strutture accreditate/equipe ex U.V.A. ora CDCD, a prescindere dal livello di gravità della malattia e di stress del caregiver; di anziani di età pari o superiore a 75 anni, in condizioni di non autosufficienza, riconosciuti invalidi civili al 100%. Prevede interventi flessibili di carattere assistenziale e sociosanitario, adeguati ai bisogni della persona ed erogabili dalle RSA sia a domicilio che in struttura (fino al 1° trimestre del 2018). Essi vanno dal semplice intervento tutelare, all'intervento di figure professionali specifiche, fino alla possibilità di usufruire di servizi individuali e/o di gruppo simili a quelli offerti da un Centro Diurno Integrato per alcuni giorni della settimana. L'aspetto degno di nota è che il servizio è totalmente gratuito per i beneficiari, in virtù del fatto che la valutazione multidimensionale iniziale è finalizzata al riconoscimento di un voucher che fino al 31 marzo 2018 era diverso a seconda della complessità del caso proposto (primo livello € 350,00 - secondo livello € 500,00 - terzo livello € 700,00), mentre dal 1 aprile 2018 è fissato in € 3.600,00 annui, fatto salvo il pagamento dei pasti per coloro che hanno usufruito della misura in regime di semiresidenzialità.



Il Pio Ricovero Inabili effettua il servizio di RSA Aperta, detta Misura 4 fino al 31 marzo 2018, in virtù dell'adesione annuale alla misura regionale, tramite incarico, per l'erogazione degli interventi a domicilio, a La Rondine Società Cooperativa Sociale di Mazzano, la quale ha gestito, nel 2018, ben 155 utenti, distribuiti su 6 distretti. Alla fine del 2018 la Regione Lombardia ha rifinanziato la Misura RSA Aperta, chiedendo agli enti erogatori di garantire anche per il 2019 l'attività prevista dalla DGR agli utenti già presi in carico e/o a chi ne fa richiesta, previa valutazione dei requisiti d'inclusione.

Alla data di chiusura della presente Relazione, gli utenti presi in carico dal Pio Ricovero Inabili sono 139, con soddisfazione delle famiglie e dei caregiver che possono sperimentare un concreto sostegno nella quotidiana complessa attività di assistenza ai propri congiunti.

Quale introito dal servizio di RSA Aperta, nel Bilancio consuntivo 2018 figura un contributo ATS di 191.913,24 euro, fatturati solo in parte, per euro 72.860,25 all'ASST Spedali Civili Brescia Hinterland. Tale entrata è però da considerarsi una partita di giro verso la Cooperativa La Rondine che fattura i propri servizi alla Fondazione, secondo un tariffario stabilito dalla Regione, riservando al Pio Ricovero un margine operativo. Ciò ha prodotto un'uscita di € 176.810,48 verso la Cooperativa sociale "La Rondine", realizzando un margine di € 15.102,76, utilizzati per finanziare le altre attività istituzionali della Fondazione.

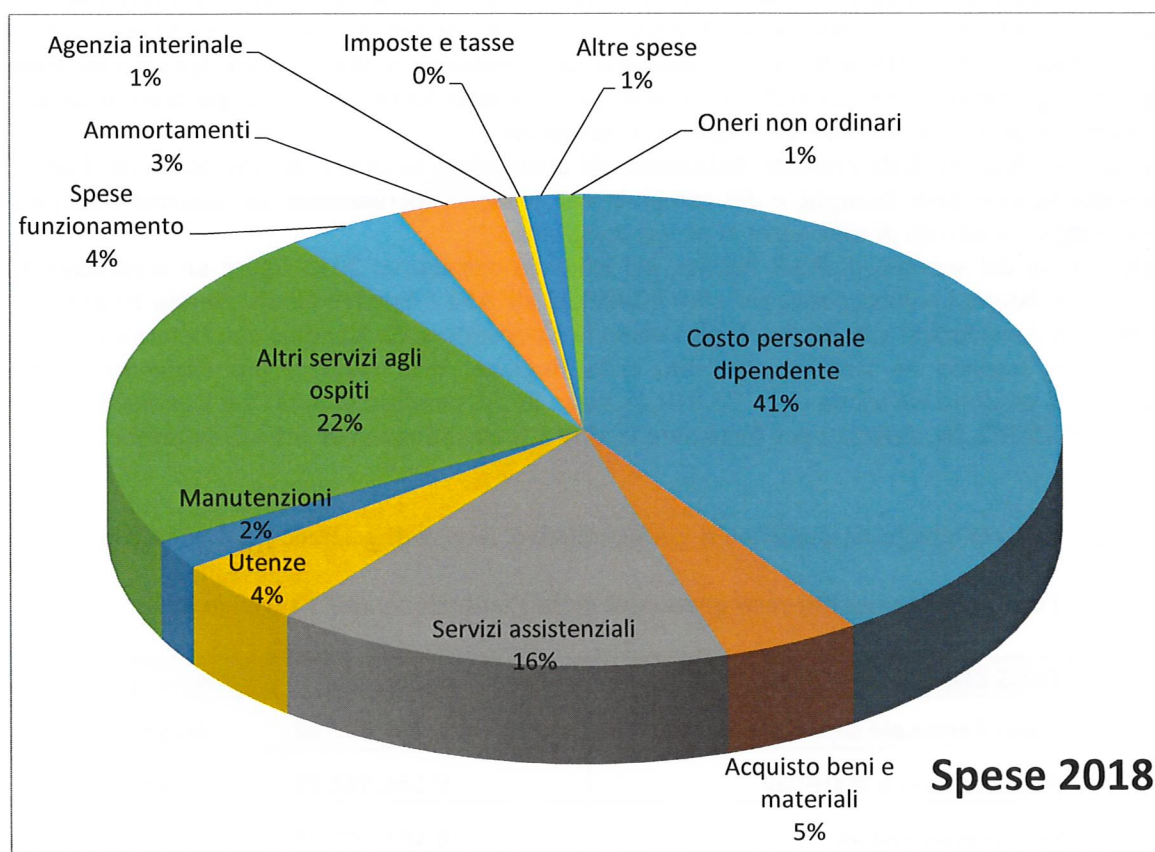
Di seguito riportiamo la tabella riassuntiva e il grafico relativo ai costi di gestione per l'Esercizio 2018.

**Tab. 3 Incidenza dei costi gestionali della Fondazione nell'Esercizio 2018**

<b>Tab.5 COSTI GESTIONALI 2018</b>	<b>Costo</b>	<b>%</b>
Costo Personale Dipendente	€ 1.264.077,88	40,53
Acquisto beni e materiali	€ 144.592,03	4,64
Servizi assistenziali	€ 483.703,28	15,51
Utenze	€ 140.165,56	4,49
Manutenzioni	€ 64.575,63	2,07
Altri servizi agli ospiti	€ 700.845,86	22,47
Spese funzionamento	€ 123.846,38	3,97
Ammortamenti	€ 105.626,06	3,39
Agenzia interinale	€ 20.494,45	0,66
Imposte e tasse	€ 7.024,60	0,23
Altre spese	€ 39.353,86	1,26
Oneri non ordinari	€ 24.404,99	0,78
<b>Totale</b>	<b>€ 3.118.710,58</b>	<b>100</b>

Giuliano Febrari  
PRESIDENTE  
Pio Ricovero Inabili al Lavoro - Onlus

**Graf. 5 Incidenza dei costi gestionali della Fondazione nell'esercizio 2018**



### Attività connesse

Le attività connesse a quella principale sono essenzialmente il servizio di interventi fisioterapici per utenti esterni e la locazione di una porzione di area agricola ad una società di telefonia mobile.

Dal Gennaio 2015 il servizio di fisioterapia è stato affidato alla Cooperativa "La Cura", già incaricata dalla Fondazione per la gestione del servizio infermieristico e dell'attività assistenziale notturna. "La Cura" si occupa tanto delle prestazioni agli ospiti di RSA e CDI, quanto, in orari diversificati, agli utenti esterni. Alla palestra di Casa Frera possono accedere tutti i richiedenti, di qualsiasi età. Sono previste riduzioni delle tariffe in vigore per i cittadini ultrasessantacinquenni di Castenedolo. Oltre alla cura degli ospiti, la presenza di 3 fisioterapisti ha consentito di erogare nr. 70 cicli di terapia fisica di durata variabile (98 nel 2017), utilizzando i locali dedicati (ambulatori e palestra) e le attrezzature elettromedicali di cui è dotata la struttura. Nell'anno 2018, inoltre, è proseguito il corso di ginnastica dolce per anziani, avviato nel 2017, cui hanno partecipato 19 utenti: due cicli di 20 incontri organizzati su due giorni alla settimana; uno svolto nel periodo marzo-maggio e l'altro svolto nel periodo ottobre-dicembre. Dato il suo successo, esso è stato replicato anche nell'anno in corso.

Per quanto riguarda invece le visite fisiatrici specialistiche, l'attività è stata sospesa dalla fine di gennaio 2018.

Sempre in tema di attività connesse, ha costituito fonte di ricavo: € 8.000 **la locazione di una porzione di area agricola** a nord-est della Casa di Riposo alla società Vodafone per la collocazione di un'antenna di telefonia mobile. Dopo il recesso di uno dei due gestori (Wind) nel 2010, e una prima riduzione del canone di affitto, l'incasso si è ulteriormente contratto nell'agosto 2014 in seguito ad un nuovo adeguamento delle condizioni contrattuali. Una successiva riduzione si è avuta nel gennaio 2015, passando concretamente dagli iniziali 15.000 Euro agli attuali 8.000 Euro annuali.



Per quanto riguarda **la gestione straordinaria, il livello delle oblazioni** ordinarie del 2018 è stato di circa 24.000 Euro, considerando anche i 15.000 Euro annualmente elargiti dall'Associazione 'Polifemo' dei Volontari della Casa di Riposo.

Altro capitolo meritevole di nota è quello relativo al **contributo derivante dal 5 x 1000**. La Fondazione Pio Ricovero configurandosi come ONLUS ha potuto essere ammessa alla destinazione del 5 x 1000 del gettito Irpef fin dalla sua introduzione. Il risultato della 'dichiarazione 2016' – l'ultimo che ci è stato comunicato e che è stato accreditato nell'esercizio 2018 - ha destinato alla Fondazione un contributo di 10.839,90 Euro.

Per la prima volta durante il corso del mandato di questo C.d.A., il bilancio 2018 chiude con un margine operativo positivo di ben Euro 134.763, mentre nel 2017 il reddito operativo era in negativo di Euro 31.803 (importo diverso rispetto a quanto indicato nella Relazione di Missione dello scorso anno a seguito di una riclassificazione di costi e ricavi), realizzando quindi un utile di gestione indipendentemente dai proventi di natura straordinaria, che ammontano a Euro 172.656, contro i 107.431 Euro del 2017 (importo diverso rispetto a quanto indicato nella Relazione di Missione dello scorso anno a seguito di una riclassificazione di costi e ricavi).

## Assetto organizzativo

### Organizzazione del Personale e dell'orario di lavoro

Dalla depubblicizzazione della ex IPAB, divenuta Fondazione di diritto privato, la scelta in merito alla gestione di alcuni servizi è caduta sull'esternalizzazione, al fine sia dell'ottimizzazione della loro erogazione, sia del risparmio in termini economico-finanziari.

Pertanto nell'esercizio in esame erano in regime di appalto:

- la ristorazione, svolta in sede (con una dipendente distaccata);
- le pulizie;
- la lavanderia;
- il servizio di animazione;
- il servizio infermieristico (con una dipendente distaccata) e la sorveglianza notturna;
- il servizio di fisioterapia;
- i servizi tecnici.

Per quanto riguarda poi specifiche mansioni, la scelta è stata di avvalersi dell'operato di figure in libera professione, quali i medici di supporto al Responsabile Sanitario, i medici fisiatra e cardiologo, la psicologa, le parrucchiere e la callista, il musicoterapeuta. Quest'ultima figura professionale è stata inserita dal febbraio del 2018, per un'attività collaterale e di incremento all'animazione.

L'organico complessivo a fine 2018 consisteva in 89 persone: 46 dipendenti e 43 collaboratori, ripartiti tra liberi professionisti, dipendenti di imprese appaltatrici e lavoratori in somministrazione. Tra i dipendenti 33 lavoratori *full time* e 13 lavoratori *part time*. Tra i 46 dipendenti del Pio Ricovero 15 erano inquadrati con il CCNL degli Enti Locali e 31 con il contratto UNEBA. Di seguito la classificazione per categoria:

- 36 operatori Asa/Oss, di cui 29 *full time* e 7 *part time*. Nel corso dell'anno, a seguito del pensionamento di due dipendenti a contratto EE.LL, si sono trasformate a tempo pieno temporaneamente per tutto l'anno due operatrici part-time, delle quali sono state effettuate sporadiche sostituzioni (solo se necessario);
- 2 infermieri, di cui 1 *full time* (Coordinatore dei servizi assistenziali, assunto alle dipendenze della Fondazione dal 1° febbraio 2018, inizialmente part-time e poi trasformato a tempo pieno dal 1° dicembre 2018) e 1 *part time*;
- 4 impiegati di cui 3 *part time*;
- 3 operai dediti ai servizi generali, di cui 2 *part time*;
- 1 medico (Responsabile Sanitario)

Il Direttore Generale è un libero professionista.

Da alcuni anni si è stabilizzato il ricorso ad Agenzie di somministrazione del personale, per far fronte alle assenze per malattia e per le ferie che non è possibile gestire con le risorse degli organici di Nucleo. Da

10 Ricovero Inabili al Lavoro - Onlus  
 10 FEBBRAIO 2019  
 DIPENDENTE

quattro anni si è anche consolidato il rapporto con una nuova Agenzia per il Lavoro, ottenendo così un sensibile beneficio economico per la Fondazione.

Nel 2018 sono state oggetto di affidamento all'Agenzia 1.436 ore di lavoro, contro le 1.119 del 2017, oltre ad aver fruito di rientri del Personale dipendente per 1.674 ore. La quantificazione economica si è attestata a euro 20.494,43 per il 2018 contro euro 19.281,43 del 2017.

Con riferimento alle assenze per malattia, nel 2018 vi sono stati soggetti 32 dipendenti, di cui 27 operatori assistenziali. Gli eventi di morbilità sono stati 73, per complessivi 657 giorni con un aumento di 96 giorni rispetto all'anno precedente. I giorni di permesso per la legge 104 sono stati 270, fruiti da 4 operatori. Da segnalare un lungo congedo concesso ad una sola dipendente pari a 172 giorni. Il tasso di assenteismo è passato dal 4,42% del 2017 al 5,5% del 2018. Occorre inoltre evidenziare che nell'anno oggetto della relazione, si sono verificati infortuni di durata piuttosto lunga pari a 179 giorni complessivi, di cui nello specifico 144 giorni relativi al personale assistenziale. Va però considerato che su 5 eventi di natura infortunistica, ben 3 sono avvenuti *in itinere* (per un totale di 134 giorni) mentre il personale raggiungeva il luogo di lavoro. Se consideriamo quindi le assenze per malattie e infortuni il tasso sale al 6,99%; infine complessivamente, inserendo anche i congedi ex L. 104, esso raggiunge il 9,257%.

Quanto alla composizione di genere e all'età della forza-lavoro, alla data del 31.12.2018 vi erano solo 5 dipendenti di sesso maschile contro 41 di sesso femminile. L'età media dei dipendenti è di 46 anni, mentre le classi di età sono così distribuite:

**Tab. 4 Distribuzione del Personale per classi di età**

N. 5	risorse con età compresa tra i 20 e i 30 anni
N. 4	risorse con età compresa tra i 31 e i 40 anni
N. 18	risorse con età compresa tra i 41 e i 50 anni
N. 16	risorse con età compresa tra i 51 e i 60 anni
N. 3	risorse con età maggiore di 60 anni

Per concludere la nota sul personale dipendente, nel corso dell'anno è stato siglato e poi registrato alla Corte dei Conti il nuovo CCNL Enti Locali. La contrattazione era ferma dall'anno 2008 (valevole per il biennio economico 2008/2009). Il nuovo accordo, scaduto in termini economici alla fine dell'anno 2018, ha comportato aumenti sia per il biennio precedente, sia sull'esercizio in esame, apportando graduali incrementi tabellari agli stipendi del personale. Gli arretrati sono stati erogati nel corso del mese di marzo e gli stipendi sono andati a regime dal mese di aprile. A titolo di arretrato sono stati corrisposti € 33.311,28 tra stipendi e contributi. Sul bilancio 2018 pesa come sopravvenienza passiva la somma di € 311,28, poiché nel 2017 era stato accantonato un fondo destinato a tale scopo di € 33.000.

#### **Premio di Produttività.**

Il capitolo degli incentivi, normato all'interno di un *Accordo per la produttività e l'efficienza dei servizi* che inizialmente aveva validità triennale nel periodo 2016-2018, nel corso dell'esercizio di riferimento non è stato integralmente attuato. Originariamente era stato così articolato:

- una divisione in tre aree (assistenza, servizi ausiliari, servizi amministrativi);
- tre parametri di valutazione così articolati:
  - a) 30% del premio per la remunerazione del servizio di *pronta disponibilità*: assicura una sorta di automatismo nel rientro in servizio del personale dipendente;
  - b) 25% del premio assegnato alle *performance di nucleo* in base ai seguenti parametri: capacità di generare un clima collaborativo, ottimizzazione dei beni di consumo, efficienza organizzativa, gradi di raggiungimento di obiettivi specifici, valutazione di eventi negativi;
  - c) 45% del premio per la valorizzazione della *performance personale*: atteggiamento positivo, qualità delle relazioni interpersonali, capacità di gestire le criticità, grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, impegno profuso, cura della propria persona;
- una quota destinata al pagamento dei *rientri in servizio*;
- un premio erogabile alle *referenti di nucleo*.

Il CdA, in chiusura dell'anno 2017, ha deciso di applicare al personale di nuova assunzione il CCNL UNEBA nella sua totalità e di tagliare di circa il 50% il premio di produzione assegnato ai dipendenti, perciò



nel corso dell'anno 2018 c'è stata una lunga e articolata contrattazione sindacale, che ha prodotto i seguenti esiti:

- applicazione integrale del CCNL UNEBA per tutti i neo assunti, rapportando il tempo pieno a 38 ore settimanali, anziché 36, come invece continua ad applicarsi al personale a CCNL UNEBA aziendale;
- disdetta anticipata di un anno dell'accordo triennale, con riconoscimento solo di alcuni progetti, quali i rientri e la pronta disponibilità, la remunerazione delle progressioni orizzontali per il personale con CCNL Enti Locali e l'erogazione dell'indennità alle referenti di nucleo;
- conteggio diversificato delle ferie per il personale a contratto UNEBA, stabilite in ore 164 annue per il full time e proporzionate di conseguenza per i contratti part-time;
- nettizzazione della pausa di lavoro, forfetizzata in 15 minuti per turno, per tutto il personale che lavora su un'articolazione oraria pari o superiore a 6h/g, con decorrenza dal 1° maggio 2018.

Mentre la quota della *Pronta disponibilità* e dei *Rientri in servizio* sono state assegnate con cadenza mensile posticipata, nel corso del mese di febbraio del corrente anno sono stati erogati i premi alle referenti di nucleo.

L'importo complessivo del fondo (progetti ed oneri relativi) per l'anno 2018 è di € 63.041 contro un importo di € 105.348 dell'anno precedente.

### ***Volontariato e Servizio Civile***

Nel 2018 non sono stati attivati progetti di Servizio Civile né con Caritas Italiana né con altro Ente, per modifica della normativa nazionale.

Sono stati attivati progetti di Volontariato Sociale, attraverso apposita convenzione con il Comune di Castenedolo, finalizzati al sostegno economico di nuclei familiari:

- uno nel periodo marzo – luglio 2018 per accompagnamento interno degli ospiti non deambulanti, assistenza all'orario dei pasti in sala da pranzo, sorveglianza e compagnia nei momenti di relax nel Salone Polifunzionale di Casa Frera o nella Veranda di Casa Pluda;
- uno nel periodo ottobre 2018 – febbraio 2019 per accompagnamento interno degli ospiti non deambulanti, sorveglianza e compagnia nei momenti di relax nel Salone Polifunzionale di Casa Frera o nella Veranda di Casa Pluda;

È attivo progetto di Volontariato Sociale, attraverso convenzione con l'Associazione Comunità Mamrè onlus CSS Betfage di Calcinato, finalizzato all'inserimento sociale di persona con disabilità, da gennaio a dicembre 2018, a supporto del servizio esternalizzato di lavanderia;

Una volontaria, da gennaio a dicembre, per assistenza all'orario dei pasti in sala da pranzo;

Un volontario, da gennaio a dicembre, per accompagnamento interno degli ospiti non deambulanti, sorveglianza e compagnia nei momenti di relax nella Veranda di Casa Pluda;

Un volontario, da gennaio a dicembre, a supporto dei servizi generali per piccole commissioni;

Una volontaria, da gennaio a dicembre, a supporto del servizio esternalizzato di guardaroba, per piccoli rammendi;

Una volontaria, da gennaio a dicembre, a supporto del servizio di parrucchiera, per accompagnamento interno degli ospiti.

### ***Formazione del Personale***

Oltre alla formazione a carattere obbligatorio, prevista dal D. Lgs. 81/2008, nel corso dell'anno 2018 si è dato spazio all'aggiornamento di tutto il personale alla normativa in materia di privacy, data l'entrata in vigore del Reg. UE 2016/679. È poi stato riavviato il ciclo della formazione triennale di cui alla DGR 2569/2014 in tema di approccio all'ospite, cui tutto il personale a standard ha partecipato a rotazione nel corso del triennio 2015-2017, in modo da garantire la costante e permanente professionalità di ogni operatore socio – assistenziale e sanitario.

Ecco in sintesi le proposte realizzate nel 2018:

**Tab. 5 Proposte formative realizzate nel 2018**

<b>Corso aggiornamento per l' RLS, di 4 ore, obbligatorio annuale;</b>
Data: 4 giugno
<b>Corso relativo sulla sicurezza (base + formazione specifica per alto rischio) di 16 ore</b>

Rivolto a sei dipendenti -Date: 21 – 25 – 28 maggio e 4 giugno
<b>Corso di aggiornamento sulla sicurezza di ore 6</b>
Svolto in due date diverse, per permettere a rotazione al personale interessato di potervi partecipare, rivolto a diciassette dipendenti in totale - Date: 27 e 28 marzo
<b>Corso di formazione in materia di privacy (specifico) di 4 ore</b>
Rivolto al personale amministrativo (4 dipendenti) – Data 1° giugno
<b>Corso di formazione in materia di privacy (base) di 2 ore</b>
Rivolto a quaranta dipendenti con sistema rotatorio - Date: 4 – 5 – 11 – 12 giugno
<b>Corso aggiornamento antincendio alto rischio di 8 ore</b>
Rivolto a 9 dipendenti Data: 20 novembre
<b>Corso sulla riforma del Terzo Settore</b>
Il corso è stato rivolto a 1 dipendente - Date: 18 e 30 dicembre, 12 febbraio
<b>Corso dal titolo: “La persona con demenza è solo un malato?”</b>
Il corso è stato rivolto a 8 dipendenti - Data: 27 ottobre
<b>Corso sulle novità in materia di lavoro previste dalla legge 96/2018 (Decreto Dignità)</b>
Il corso è stato rivolto a 1 dipendente - Data: 27 settembre
<b>Corso sulla fatturazione elettronica</b>
Il corso è stato rivolto a 1 dipendente Data: 17 dicembre
<b>Corso Preposti di 8 ore</b>
Rivolto a 1 dipendente - Data 10 dicembre

### ***Rilevazione del grado di soddisfazione degli Ospiti e dei Collaboratori***

Come ogni anno, nel periodo tra ottobre e novembre, sono stati somministrati i questionari per conoscere il grado di soddisfazione dei parenti dei nostri ospiti (*Customer Satisfaction*), come pure del Personale dipendente (*Job Satisfaction*).

Dato che ogni anno il numero dei compilatori non raggiungeva una percentuale sufficiente a rendere significativo il sondaggio, nel 2018 sono stati rivisti e snelliti i questionari.

Per entrambi i questionari la compilazione era libera ed è stato assicurato l'assoluto anonimato. La socializzazione dei risultati è avvenuta per i parenti in un momento assembleare in data 18 dicembre. Siccome la job satisfaction 2017 è stata condivisa con i dipendenti in una assemblea del 16 aprile 2018, si è scelto di condividere quella dell'anno in esame attraverso una relazione scritta, diffusa assieme ai cedolini paga.

#### ***Customer Satisfaction***

Il questionario è stato somministrato ai parenti con l'ausilio delle educatrici professionali, che li hanno convocati in sede attraverso contatto telefonico. Su 94 ospiti, hanno partecipato al sondaggio 89 parenti, raggiungendo per la prima volta la cifra del 94,68% di compilatori. La garanzia dell'anonimato è stata preservata, perché le educatrici hanno spiegato ai convocati il senso della indagine e poi i fogli sono stati collocati dai compilatori in un'urna sigillata.

Questi gli esiti (le percentuali esposte si riferiscono ai questionari compilati).

#### ***Cortesìa, disponibilità e professionalità del personale:***

1. medico: ottimo per il 41,57%, buono per il 42,70%, discreto per il 4,49%, sufficiente per 3,37%, scarso per il 5,62%;
2. infermieri: ottimo per il 38,2%, buono per il 43,82%, discreto per il 7,87%, sufficiente per 3,37%;
3. fisioterapisti: ottimo per il 38,2%, buono per il 40,45%, discreto per il 6,74%, sufficiente per 4,49%, scarso per il 3,37%;
4. Animatrici: ottimo per il 50,56%, buono per il 35,96%, discreto per il 4,49%, sufficiente per 1,12%;
5. Personale ASA/OSS: ottimo per il 40,45%, buono per il 42,70%, discreto per il 8,99%, sufficiente per 2,25%;
6. Personale amministrativo: ottimo per il 29,21%, buono per il 37,08%, discreto per il 19,10%, sufficiente per 5,62%, scarso per il 1,12%;



7. Addetti ai servizi generali: ottimo per il 31,46%, buono per il 37,08%, discreto per il 16,85%, sufficiente per 5,62%, scarso per il 2,25%;

*Informazioni ricevute prima dell'ingresso e accoglienza:* ottimo per il 29,21%, buono per il 48,31%, discreto per il 12,36%, sufficiente per 5,62%;

*Informazioni di natura clinica:* ottimo per il 26,97%, buono per il 42,70%, discreto per il 19,1%, sufficiente per 4,49%, scarso per il 2,25%;

*Orari e qualità dei servizi igienico-sanitari:* ottimo per il 24,72%, buono per il 50,56%, discreto per il 17,98%, sufficiente per 1,12%, scarso per il 2,25%;

*Spazi a disposizione per incontri con i familiari:* ottimo per il 22,47%, buono per il 40,45%, discreto per il 19,1%, sufficiente per 5,62%, scarso per il 3,37%;

*Privacy e rispetto del silenzio durante i momenti di riposo:* ottimo per il 22,47%, buono per il 46,07%, discreto per il 14,61%, sufficiente per 4,49%, scarso per il 3,37%;

*Riservatezza mantenuta dal personale socio-sanitario circa lo stato di salute:* ottimo per il 31,46%, buono per il 49,44%, discreto per il 11,24%, sufficiente per 4,49%;

*Collaborazione tra le diverse figure professionali operanti nel nucleo abitativo di degenza:* ottimo per il 28,09%, buono per il 39,33%, discreto per il 19,1%, sufficiente per 3,37%, scarso per il 2,25%;

*Qualità del cibo:* ottimo per il 23,60%, buono per il 44,94%, discreto per il 16,85%, sufficiente per 5,62%, scarso per il 2,25%;

*Orari e modalità del servizio pasti:* ottimo per il 24,72%, buono per il 53,93%, discreto per il 11,24%, sufficiente per 4,49%, scarso per il 1,12%;

*Comfort della camera:* ottimo per il 23,6%, buono per il 32,58%, discreto per il 16,85%, sufficiente per 10,11%, scarso per il 2,25%;

*Servizio lavanderia:* ottimo per il 20,22%, buono per il 33,71%, discreto per il 19,1%, sufficiente per 7,87%, scarso per il 5,62%;

*Servizio di pulizia:* ottimo per il 19,1%, buono per il 52,81%, discreto per il 15,73%, sufficiente per 3,37%, scarso per il 1,12%;

*Servizio di manutenzione:* ottimo per il 20,22%, buono per il 39,33%, discreto per il 16,85%, sufficiente per 5,62%, scarso per il 2,25%;

**trattamento complessivo:** ottimo per il 22,47%, buono per il 51,69%, discreto per il 12,36%, sufficiente per 3,37%.

La maggioranza degli utenti quindi, sia per ogni singola fattispecie, sia nel totale, dà un giudizio tra l'ottimo ed il buono per i servizi erogati.

### **Job Satisfaction**

La scelta della Direzione è stata quella di somministrare il questionario ai soli dipendenti della Fondazione, non coinvolgendo quindi il personale dei vari fornitori dei servizi, perché in passato si è rivelato scarsamente interessato al sondaggio.

Il questionario è stato consegnato a mano dalla psicologa ai lavoratori durante due incontri, realizzati allo scopo di permettere a tutti i dipendenti di potervi partecipare con il sistema della rotazione. Prima della consegna del modulo ad ogni dipendente, la psicologa ha illustrato il senso dell'indagine agli astanti.

Al termine di ogni incontro, i dipendenti hanno imbucato i fogli in un'urna sigillata. Su 46 dipendenti, hanno aderito all'iniziativa 43, raggiungendo la percentuale di 93,48% di questionari compilati.

Di seguito si riportano i risultati ai 20 quesiti proposti.

1. *Vengono rispettate le condizioni contrattuali, ovvero le mansioni assegnate, orari di lavoro, retribuzione, responsabilità?* Mai 6,98%, quasi mai 32,56%, quasi sempre 41,86%, sempre 9,30%
2. *Il clima lavorativo è principalmente sereno o comunque non è caratterizzato da atteggiamenti di impazienza e irritabilità, sentendomi sempre parte di una squadra?* Mai 11,63%, quasi mai 46,51%, quasi sempre 37,21%, sempre 2,33%
3. *Esiste collaborazione fra il personale e disponibilità da parte di tutti?* Mai 2,33%, quasi mai 16,28%, quasi sempre 60,47%, sempre 16,28%
4. *Sono presenti lassi di tempo sufficienti, che permettono di pianificare e organizzare convenientemente il lavoro all'interno del turno?* Mai 13,95%, quasi mai 39,53%, quasi sempre 46,51%, sempre 0%
5. *I ritmi e i turni di lavoro consentono di conciliare al meglio la vita privata con quella lavorativa, facendomi sentire realizzato?* Mai 4,65%, quasi mai 32,56%, quasi sempre 48,84%, sempre 13,95%

6. *Le mansioni assegnate sono adeguate al ruolo e alle tue capacità?* Mai 2,33%, quasi mai 6,98%, quasi sempre 69,77%, sempre 20,93%
7. *Vi è una disponibilità di attrezzature, strumenti e procedure tale da permettere di operare al meglio e in condizioni di sicurezza?* Mai 0%, quasi mai 13,95%, quasi sempre 51,16%, sempre 34,88%
8. *La comunicazione e lo scambio di informazioni tra le persone all'interno del team di lavoro, dell'intera organizzazione e con i superiori funziona in modo adeguato?* Mai 13,95%, quasi mai 37,21%, quasi sempre 44,19%, sempre 4,65%
9. *Esiste continuità nello svolgimento del lavoro che deve essere svolto, ovvero senza continue interruzioni (parenti, telefonate, ecc.)?* Mai 23,26%, quasi mai 27,91%, quasi sempre 37,21%, sempre 9,3%
10. *Vi è la possibilità di influenzare il ritmo di lavoro (ovvero di usufruire di pause qualora non si riesca più a sostenere il ritmo di lavoro)?* Mai 23,26%, quasi mai 41,86%, quasi sempre 32,56%, sempre 2,33%
11. *Vengono tenute riunioni del gruppo di lavoro per chiarire i ruoli o per evidenziare eventuali problematiche?* Mai 18,6%, quasi mai 34,88%, quasi sempre 37,21%, sempre 6,98%
12. *Il carico di lavoro assegnato è tale da permettere di operare in maniera soddisfacente per se stessi e per gli altri?* Mai 4,65%, quasi mai 44,19%, quasi sempre 51,16%, sempre 0%
13. *I compiti vengono assegnati in modo chiaro, in modo da essere sempre consapevoli di ciò che bisogna fare e di come va fatto?* Mai 6,98%, quasi mai 32,56%, quasi sempre 46,51%, sempre 13,95%
14. *La formazione offerta dal datore di lavoro risponde alle tue esigenze, sia per la sicurezza che per gli argomenti inerenti il tuo lavoro?* Mai 0%, quasi mai 23,26%, quasi sempre 58,14%, sempre 18,6%
15. *Viene offerto riconoscimento per il lavoro svolto in modo da gratificare i lavoratori e permettere sviluppi professionali in modo imparziale?* Mai 27,91%, quasi mai 53,49%, quasi sempre 18,6%, sempre 0%
16. *Vi è la possibilità di conoscere le procedure aziendali in merito alla sicurezza, alle mansioni svolte, piani di lavoro?* Mai 9,3%, quasi mai 18,6%, quasi sempre 48,84%, sempre 20,93%
17. *All'interno dell'organizzazione vi sono margini e spazi per scelte decisionali autonome tali da sentirti realizzato?* Mai 11,63%, quasi mai 53,49%, quasi sempre 27,91%, sempre 4,65%
18. *Sono orgoglioso del mio Ente e mi sento parte dell'organizzazione sia nei momenti di successo che di fallimento?* Mai 11,63%, quasi mai 39,53%, quasi sempre 39,53%, sempre 9,3%
19. *La mia famiglia, le persone a me vicine, gli utenti e la gente in generale, pensano che l'Ente in cui lavoro sia importante?* Mai 0%, quasi mai 18,6%, quasi sempre 39,53%, sempre 39,53%
20. *Ti senti coinvolto e orgoglioso di contribuire alla riorganizzazione del tuo Ente?* Mai 9,3%, quasi mai 25,58%, quasi sempre 48,84%, sempre 13,95%.

### Conclusioni:

I risultati mostrano un buon grado di soddisfazione generale. Emergono alcune criticità già prese in esame nelle valutazioni di reparto. Le iniziative volte a migliorare i servizi hanno l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza in tutti gli ambiti.

I confronti con gli anni precedenti, mostrano un grado di soddisfazione generale migliorato.

Accoglienza e informazioni risultano precise e corrispondenti alla necessità dei nuovi ingressi. Non perviene nessuna critica in merito alla mancanza di informazioni iniziali.

Anche se in piccola percentuale da migliorare l'approccio medico e fisioterapico, la collaborazione tra il personale così come il servizio lavanderia; sono richiesti spazi per l'incontro con i familiari.

Il progetto di intervento per migliorare il servizio necessita di mantenere le attuali modalità di gestione. Dato l'ottimo riscontro si può integrare con nuovi progetti di interazione con il territorio.

Va mantenuta una pianificazione formativa centrata sulla relazione e la gestione dei rapporti interpersonali.

La valutazione sulla privacy espressa è molto buona. Questo indice denota una sicurezza nel potersi confidare senza la paura di diffondere informazioni strettamente personali: un indice che favorisce la fiducia degli utenti verso la struttura residenziale. Il risultato generale tiene conto delle aspettative dell'utente e delle reali capacità assistenziali.

In un'ottica di miglioramento bisogna potenziare la visibilità del lavoro svolto attraverso il coinvolgimento dei caregiver nelle iniziative di aggregazione nelle varie U.d.O.

Con la somministrazione del questionario si evidenzia un andamento percepito come ottimale dalla maggioranza degli utenti. Le poche criticità riguardano aspetti soggettivi dove entrano in gioco dinamiche relazionali e affettive.

Le opinioni degli utenti così come quanto espresso dal personale, vanno prese in grande considerazione e bisogna approfondire i campi che sono risultati SUFFICIENTI E DISCRETI in chiave di migliorarsi per ottenere un servizio ancor più ottimale.

### Assetto istituzionale

Dal 29 luglio 2014 il Consiglio di Amministrazione che presiede all'attività della Fondazione Pio Ricovero Inabili al Lavoro è guidato dal presidente Giuliano Febrari.

Nel 2018 l'attività operativa ha visto alla guida dal 15 gennaio un nuovo Direttore Generale, in regime di libera professione, che ha ricevuto l'incarico inizialmente per un anno, di seguito rinnovato per il biennio successivo.

Il ruolo di Responsabile Sanitario è rimasto legato allo stesso professionista che lavora come dipendente a tempo pieno ed indeterminato dal dicembre 2016.

Sia il DG che il RS sono stati coadiuvati da un infermiere che ha svolto le funzioni di Coordinatore dei Servizi Assistenziali, inizialmente (nel gennaio 2018) quale socio della Cooperativa La Cura, di seguito assunto a tempo determinato e part-time 30 ore fino a novembre. Nel mese di dicembre il rapporto di lavoro è diventato a tempo pieno 38 ore settimanali e dal 1° gennaio del corrente anno anche a tempo indeterminato. Il 31 gennaio 2018 vi è stata da parte della Commissione di Vigilanza dell'ATS una Visita Ispettiva per l'esercizio del controllo sulle Fondazioni di diritto privato, controllo che per quanto riguarda le ex II.PP.A.B. è demandato appunto all'ATS.

L'attività è stata svolta con la funzione di vigilanza e controllo dello Statuto (Scopo, Servizi, Patrimonio, Organi della Fondazione, Direttore Generale, Direttore Sanitario), dell'Attività Istituzionale svolta, dell'Attività Accessoria/Strumentale/Secondaria, dei Regolamenti previsti dallo Statuto, dei Verbali del CDA, dei principali dati di Bilancio 2014, 2015, 2016 (Situazione Patrimoniale, Situazione Economica, Proventi da Raccolta Fondi), del Conto Economico, delle Operazioni di Straordinaria Amministrazione in fase di valutazione, dei Contratti di Servizi in essere anche per personale non dipendente.

Le evidenze conclusive hanno confermato che l'attività svolta dall'Ente è coerente e in linea con le finalità istituzionali fissate dallo Statuto, che i Regolamenti previsti sono stati regolarmente adottati dal CDA; che risulta corretto l'insediamento degli Organi e del Direttore Generale. Dall'esame dei Verbali del CDA non si sono rilevate anomalie/incongruenze e dall'esame dei Bilanci degli ultimi tre anni non si sono riscontrati elementi di criticità che mettano a rischio nel breve periodo la continuità aziendale. E' stata evidenziata la necessità che il pareggio di bilancio venga raggiunto solo attraverso gli introiti da attività caratteristiche, slegandosi quindi dalle variabili ed incerte elargizioni volontarie/raccolta fondi, avviando, a riguardo, un'approfondita analisi anche delle principali voci di costo, sia dell'attività caratteristica che generali, obiettivo che nel corso dell'esercizio in esame è stato raggiunto.

Nel corso dell'anno 2018 il CdA ha apportato per due volte modifiche al Modello Organizzativo Gestionale (MOG), la prima nella seduta dell'8 febbraio e la seconda del 9 ottobre.

Nella prima seduta il MOG è stato aggiornato nella parte speciale, contemplando nuove fattispecie di reato presupposto presenti nell'Ordinamento Giuridico. Inoltre esso è stato adeguato al nuovo organigramma che il CdA aveva approvato nel settembre 2017, con l'introduzione della figura del RA Responsabile Amministrativo che dipende gerarchicamente dal Direttore Generale; a lui riportano gli istruttori amministrativi; tra i compiti svolti sovrintende e coordina l'Ufficio Amministrativo occupandosi direttamente dello stato giuridico dei dipendenti, del trattamento economico e previdenziale, della gestione giuridica ed economica del personale non dipendente, della gestione del bilancio, degli adempimenti fiscali, del controllo di gestione e della gestione e monitoraggio degli standard di accreditamento. Tale figura di fatto attualmente non è stata coperta, poiché dal maggio 2018, la Dott.ssa Patrizia D'Andrea, nominata nel settembre 2017, ha rinunciato all'incarico.

È stata introdotta la figura della Segreteria di Direzione che dipende gerarchicamente dal Direttore Generale; ad essa riportano l'operaio manutentore; tra i compiti svolti sovrintende allo svolgimento della quotidianità dei servizi, seguendo nel concreto i seguenti appalti: pulizie, mensa, lavanderia, parrucchiere, callista; elabora la turnistica del personale, cura i rapporti con il personale e con i volontari.



È introdotta la figura del Manutentore/Magazziniere che dipende gerarchicamente dalla Segreteria di Direzione; tra i compiti svolti: esegue piccole riparazioni, supporta il personale delle ditte esterne che eseguono le manutenzioni, gestisce il magazzino merci, esegue commesse all'esterno della Fondazione per acquisti di materiale, rifornimento automezzi, spedizione corrispondenza.

Modifiche sono state apportate anche alle figure del Parrucchiere e del Callista che vengono organizzati dal Coordinatore dei Servizi Socio-Sanitari, il quale, avvalendosi del personale ASA/OSS in turno, invia gli ospiti per il trattamento, rispettando la frequenza mensile per utente.

Altra novità è la revisione dell'Organigramma con l'introduzione di un Funzionigramma.

Nella seduta del 9 ottobre il MOG è stato aggiornato nella parte speciale, adeguando la mappatura dei rischi rispetto alle modifiche legislative intervenute con la Legge 161 del 17/10/2017, riguardo i punti Q e S dello stesso.

Quale ente in grado di garantire il rispetto del Codice etico e di condotta e l'osservanza del MOG, la Fondazione ha quale organo l'Organismo di Vigilanza (ODV) monocratico, nella persona dell'avv. Marta Bugatti, incaricata dal 10 dicembre 2014.

Nell'aprile il CdA ha deliberato l'istituzione del DPO, nella persona del Sig. Ivan Pasotti, per l'applicazione delle nuove regole in materia di privacy, scaturenti dall'entrata a regime, dal 25 maggio 2018, del Regolamento UE 2016/679.

Il giorno 28 giugno, previo incarico all'Agenzia Eurostudio Immobiliare, è stata rogitata la vendita dell'appartamento ricevuto ex legato testamentario dalla *de cuius* Sig.ra Adelina Romano, sito in Mazzano, da cui è derivata l'entrata di € 155.000,00, per un plusvalore, rispetto a quanto registrato nel bilancio 2017, di € 86.000,00.

Nella seduta del 7 dicembre, è stata novellata la Carta dei Servizi, allineandola ai regolamenti vigenti. Anche nel contratto di ingresso sono state introdotte le modifiche opportune.

A chiusura dell'anno solare 2018 il C.d.A. nella figura del Legale Rappresentante ha provveduto al rinnovo dei contratti a scadenza per l'annualità seguente.

#### **Fatti rilevanti dopo la chiusura dell'esercizio.**

Si riportano in conclusione alcuni fatti avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio:

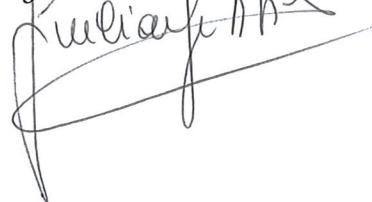
- la causa intrapresa contro la Fondazione dal Sig. Paolo Milzani ha visto esaurirsi la prima fase processuale con la sentenza di primo grado del 4 marzo 2019, mediante la quale il Dott. Onni, Giudice del Tribunale di Brescia, ha rigettato il ricorso di Milzani volto a vedere riconosciuta alla parte attrice l'assimilazione della sua prestazione lavorativa a un contratto di lavoro subordinato. Pertanto la prima fase di giudizio si è chiusa con il solo onere per la Fondazione della compensazione delle spese legali e processuali. Le somme che erano state stanziare quale fondo nell'esercizio 2017 vengono per il momento mantenute, poiché la parte attrice ha depositato ricorso avverso l'ordinanza di rigetto pronunciata dal giudice Onni rubricata al n.809/2019 di ruolo;
- nella seduta del 12 marzo u.s., alla presenza del Notaio Dott.ssa Francesca Lombardi di Brescia, il CdA in seduta plenaria ha approvato il nuovo Statuto, in vista dell'espressione della natura giuridica della Fondazione come Ente del Terzo Settore (ETS). Lo Statuto, una volta repertoriato e registrato a cura del Notaio, dovrà seguire l'iter stabilito dalle norme dell'Ordinamento per la sua entrata in vigore;
- il giorno 2 aprile u.s. il Direttore Generale ha incontrato l'Avv. Marta Bugatti, nominata Amministratore di sostegno dell'ospite P. L., per la quale è stato creato il conto "accantonamento rischi su crediti" (che nel bilancio 2018 ammonta ad € 18.615) quale insoluto per il mancato pagamento di tutte le rette dell'anno. L'Avvocato ha riferito che sul conto dell'ospite non c'è capienza, perché è stato svuotato dal di lei figlio, quindi a breve la somma di cui sopra non sarà pagata. La pensione inoltre non è sufficiente a coprire la retta mensile, però a partire dall'anno corrente verrà integrata inizialmente da una associazione di volontariato e poi dal Comune.

Per quanto riguarda i debiti pregressi, si riserva di fare azione legale contro il precedente amministratore di sostegno che non ha tenuto un' oculata gestione.

*Castenedolo, 16 aprile 2019*

IL PRESIDENTE

*Giuliano Febbrari*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuliano Febbrari', with a long horizontal flourish extending to the right.

