Piano Triennale della Performance

2020 – 2022

Indice

1. **Riferimenti normativi;**

2. **L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto";**

3. **Servizi garantiti;**

4. **La Struttura;**

5. **Albero delle Performance;**

6. **Analisi del contesto;**

7. **Obiettivi strategici ed operativi**

1. **Riferimenti normativi**

- Visto D.Lgs. n. 165/2001
- Visto D. Lgs n. 150/2009
- Visto D. Lgs n. 33/2013

2. L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto"

2.1 L'Istituto di Assistenza "Francesco Capezzuto" fu fondato con Regio Decreto del 17 novembre 1857, grazie ad un lascito testamentario del Vescovo Francesco Capezzuto ed eretto ad Ente Morale con Regio Decreto del 2 aprile 1866 assumendo la denominazione di "Ospizio Capezzuti".

2.2 Il 16.01.1993 – con determina del Commissario Regionale, approvata dalla G.R.C. il 28.05.1993 – la denominazione fu cambiata in "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuti". Con D.P.G.R.C. n. 145 del 22 luglio 2008 è stato infine ripristinato il corretto cognome del fondatore – Capezzuto – emendando così l'erronea versione tramandata dal R.D. del 1866.

2.3 Con Decreto Dirigenziale n. 511 del 31/07/2013 la Giunta Regionale della Campania, Area Generale di Coordinamento, Assistenza Sociale, Attività Sociali, Sport, Tempo Libero, Spettacolo Settore Assistenza Sociale Programmazione e Vigilanza nei Servizi Sociali, ha disposto la trasformazione, secondo le disposizioni del Decreto Legislativo n. 207 del 4 maggio 2001 e in osservanza dei principi e dei criteri dettati dagli articoli 16bis e 16ter della Legge Regionale n. 11/2007, ed in conformità ai dettami del Regolamento della Giunta Regionale della Campania n. 2 del 22 febbraio 2013, dell'IPAB "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto" in **Azienda Pubblica di Servizi alla Persona denominata "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto"**.

Organi di Governo e di Indirizzo

- Presidente
- Consiglio di Amministrazione

a) Organi di Gestione
   - Direttore/Segretario

b) Organo di Controllo
   - Organo di Revisione Contabile

2.4 Il Consiglio di Amministrazione è costituito da n. 3 (tre) componenti, di cui uno designato dall'Ordinario della Diocesi di Ariano Irpino – Lacedonia, uno dal Presidente della Giunta Regionale della Campania ed uno dal Sindaco del Comune di Ariano Irpino. Esso dura in

carica cinque (cinque) anni. Il Consiglio si riunisce su convocazione del Presidente, almeno cinque volte in un anno e assume le decisioni a maggioranza dei presenti, salvo in casi diversi specificatamente individuati nello Statuto dell'Ente. I membri conformano il proprio comportamento ai principi di buona amministrazione e imparzialità, nel rispetto della separazione dei poteri di indirizzo e programmazione che spettano agli organi di amministrazione, dai poteri di gestione propri del Direttore e dei Dirigenti.

2.5 Il Presidente ha la Legale Rappresentanza dell'Azienda, convoca e presiede il Consiglio, individua gli argomenti all'ordine del giorno delle relative sedute, controlla l'esecutività delle deliberazioni; adotta tutti i provvedimenti che gli competono per legge, in base allo Statuto o al Regolamento Interno; su richiesta di un membro, entro venti giorni, riunisce il Consiglio. Può delegare agli altri componenti del Consiglio l'esercizio di alcuni suoi poteri.

2.6 Le cariche di Presidente e di Consigliere sono onorifiche.

2.7 Il Direttore è il capo del personale ed ha la funzione di Segretario del Consiglio di Amministrazione. Egli, come responsabile della gestione amministrativa, del personale, finanziaria e tecnico-logistica dell'Ente, adotta, sotto forma di Determinazione, i provvedimenti di organizzazione e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Ente verso l'esterno, finalizzati al conseguimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio.

2.8 Il Direttore/Segretario svolge il ruolo di Presidente e responsabile delle procedure di gara e di concorso, stipula contratti e, inoltre, attua gli indirizzi ed è responsabile del raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente dal Consiglio. E' responsabile dell'ufficio legale e può, nei limiti dei tetti di spesa imposti dal Consiglio e qualora non sia in possesso della specifica professionalità, incaricare professionisti qualificati con idonee competenze tecniche, economico-finanziarie, amministrative, organizzative e legali.

3. Servizi garantiti.

3.1 L'area di attività dell'ASP "Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto" comprende: Assistenza Residenziale, Semiresidenziale e Domiciliare agli Anziani e agli adulti non autosufficienti. Tali attività si sviluppano all'interno di 2 moduli separati:

- **Comunità tutelare per non autosufficienti di 10 posti;**
- **Casa Albergo per anziani di 16 posti.**

L'Istituto garantisce agli Ospiti presenti in ambo i moduli:

1. assistenza alberghiera completa;
2. assistenza geriatrica e infermieristica diurna e notturna;
3. assistenza religiosa con messa settimanale (per chi lo desidera);
4. servizio mensa con cibi preparati sul posto (colazione, pranzo, cena e merenda pomeridiana con bevande, the, camomilla o gelato);
5. igiene e cura completa della persona;
6. eventuale aiuto nella assunzione dei cibi;
7. biancheria da tavolo e da letto;
8. assistenza medica assicurata tramite il medico di base, il servizio di guardia medica e le altre strutture dell'ASL. E' assicurato anche il servizio tramite un medico in regime di convenzione;

9. attività ricreative-culturali (sala TV, gioco delle carte, feste in occasione di ricorrenze particolari e spettacoli vari) sotto la guida dell'animatore;
10. servizio di lavanderia;
11. servizio di barbiere e parrucchiere;
12. eventuali prelievi per esami di routine e medicazioni post ospedaliere;
13. servizio di assistenza sociale;
14. laboratorio per piccole attività manuali;
15. servizio di mobilizzazione a mezzo di fisioterapista;
16. organizzazione del trasporto in Ospedale o presso altri presidi tramite la CRI, o altri servizi presenti sul territorio.

Nello specifico i servizi gestiti in appalto o in convenzione (attualmente dalla Società Cooperativa Peter Pan di Zungoli) comprendono:

- assistenza medica;
- assistenza fisioterapica;
- assistenza infermieristica;
- servizio di assistenza socio-sanitaria e relativo coordinamento;
- servizio di assistenza sociale;
- servizio di animazione;
- servizio di pulizia e lavanderia;
- servizio mensa.

4. La struttura organizzativa

4.1 Attualmente la struttura dell'ASP è suddivisa come segue:

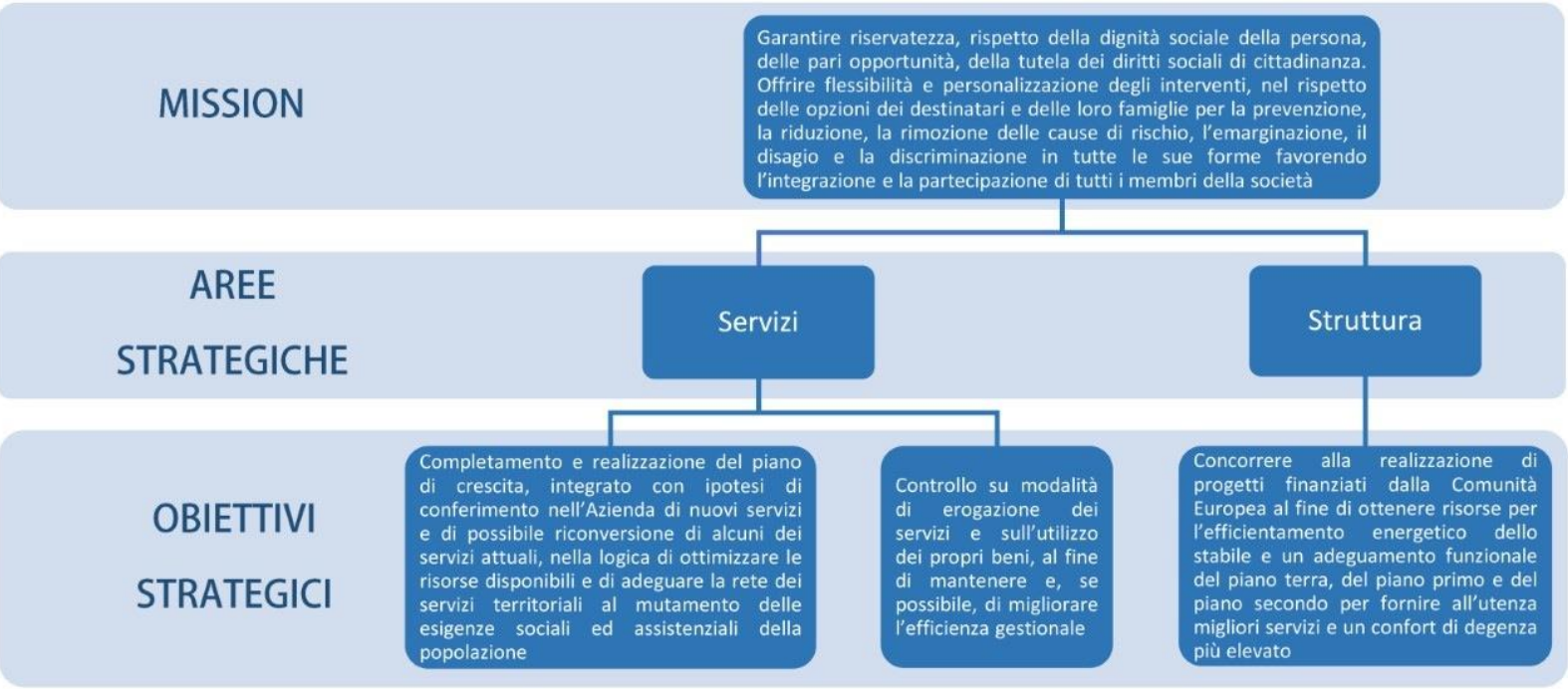
- Presidenza
- CDA;
- Direzione Amministrativa;
- l'Area Economico Finanziaria;
- Ufficio URP;
- Coordinamento di struttura;
- Coordinamento dei servizi;
- Direzione Sanitaria;
- Ufficio Tecnico
- Servizio Sociale
- Servizio Socio-Sanitario
- Servizio Alberghiero
- Servizio Animazione

5. Albero delle performance

5.1 La Missione dell'Istituto mira a riprodurre fedelmente i principi indicati nelle Legge Regionale n.11 del 2007 per la dignità e la cittadinanza sociale e in particolare:

- rispetto della dignità sociale della persona, delle pari opportunità ed effettiva tutela dei diritti sociali di cittadinanza della persona;
- garanzia di riservatezza;
- adeguatezza, flessibilità e personalizzazione degli interventi, nel rispetto delle opzioni dei destinatari e delle loro famiglie per la prevenzione, la riduzione, la rimozione delle cause di rischio, l'emarginazione, il disagio e la discriminazione in tutte le sue forme favorendo l'integrazione e la partecipazione di tutti i membri della società.

5.2. L'Istituto in considerazione di tale "*Mission*" seleziona due aree strategiche, con un orizzonte temporale triennale, così individuate: "Servizi", "Struttura".
Per ciascuna area sono specificati gli obiettivi strategici che a loro volta saranno declinati in obiettivi operativi.



Per quanto riguarda l'area "Servizi" gli obiettivi strategici riguardano:

1. completamento e realizzazione del piano di crescita, integrato con ipotesi di conferimento nell'Azienda di nuovi servizi e di possibile riconversione di alcuni dei servizi attuali, nella logica di ottimizzare le risorse disponibili e di adeguare la rete dei servizi territoriali al mutamento delle esigenze sociali ed assistenziali della popolazione;
2. controllo su modalità di erogazione dei servizi e sull'utilizzo dei propri beni, al fine di mantenere e, se possibile, di migliorare l'efficienza gestionale.

Analogamente nell'area "Struttura" gli obiettivi strategici riguardano:

1. concorrere alla realizzazione di progetti finanziati dalla Comunità Europea al fine di ottenere risorse per l'efficientamento energetico dello stabile e un adeguamento funzionale del piano terra, del piano primo e del piano secondo per fornire all'utenza migliori servizi e un confort di degenza più elevato.

6. Analisi del contesto

6.1 L'Analisi del contesto esterno ci segnala che l'Azienda opera all'interno del distretto sociale di Ariano Irpino a sua volta inserito all'interno dell'Ambito/A1 della provincia di Avellino. Il Distretto di Ariano comprende 8 Comuni: Ariano Irpino, Casalbore, Greci, Montecalvo Irpino, Montaguto, Savignano Irpino, Villanova del Battista e Zungoli. Il distretto conta in totale 32.937 abitanti su 87.075 dell'intero ambito e quindi rappresenta il distretto guida con quasi il 38% della sua popolazione. Il territorio irpino sta vivendo due fenomeni sociali estremamente importanti, quali l'invecchiamento della popolazione e lo spopolamento dei piccoli comuni, in primis della sua componente giovanile, a causa delle scarse opportunità occupazionali. In virtù di questo l'ASP Capezzuto si proietta nel prossimo triennio, come struttura di riferimento sull'intero territorio d'Ambito per proporre i suoi servizi ad una fetta sempre più significativa di popolazione che tende ad invecchiare, perdere progressivamente la propria autosufficienza psico-fisica e allo stesso tempo non riesce più a contare sul tradizionale supporto socio-assistenziale della propria discendenza. Fatta questa premessa, passeremo all'individuazione dei cosiddetti "Stakeholder" o portatori di interesse ossia i destinatari dell'azione dell'Azienda che rappresentano il sistema degli attori sociali del suo contesto di riferimento. Distinguiamo quindi gli stakeholder in portatori di interessi interni e portatori d'interessi esterni. I primi s'identificano con:

- la Diocesi Ariano-Lacedonia;
- il Comune di Ariano Irpino;
- la Presidenza del Consiglio Regionale Campano;
- la Presidenza;
- il CDA;
- la Direzione Amministrativa;
- l'Area Economico Finanziaria;
- il Revisore Contabile;
- i Servizi di Coordinamento;
- il Servizio Sociale;
- l'Ufficio Tecnico;

- la Cooperativa Sociale vincitrice dell'appalto legato ai servizi esternalizzati.

I secondi invece coinvolgono:

- i Comuni del territorio del Distretto sociale di Ariano Irpino;
- i Comuni del territorio dell'Ambito/A1 della provincia di Avellino;
- il Distretto sanitario 1 di Ariano Irpino dell'ASL di Avellino;
- il sistema scolastico e gli enti di formazione del territorio di riferimento;
- le Organizzazioni sindacali e di categoria;
- le Organizzazioni di volontariato ed i volontari singoli;
- i Fornitori;
- gli Utenti (famiglie, soggetti svantaggiati, disabili, anziani e i loro familiari)
- l'opinione pubblica

Si tratta di un elenco che, anche se non esaustivo, esprime la complessità del sistema di relazioni in cui l'ASP è inserita e la molteplicità di rapporti che essa intrattiene, con la conseguente molteplicità di soggetti a cui è importante che essa possa dar conto della propria azione. Gli Enti che esprimono i componenti del CDA, sono stati considerati come portatori di interessi interni, visto che essi determinano attraverso i Consiglieri di Amministrazione gli indirizzi di funzionamento dell'ASP.

6.2 L'analisi del contesto interno ci permette di ricordare come l'ASP è un ente autonomo nelle scelte organizzative e negli indirizzi, quest'ultimi a totale appannaggio del CDA e della sua Presidenza, espressione politica a cadenza quinquennale di 3 Enti distinti. E' utile ricordare anche che l'Azienda non ha la responsabilità delle politiche socio-assistenziali del territorio, ma solo dell'oculato utilizzo, in termini di efficienza, efficacia ed economicità delle risorse che le vengono assegnate per la gestione delle competenze conferite.

L'ASP conta attualmente due soli dipendenti assunti a tempo indeterminato con il contratto Funzioni Locali, entrambi nel settore amministrativo, nelle funzioni del Direttore/Segretario e del Responsabile dell'Ufficio Contabilità. Il Coordinamento di Struttura, dei Servizi, la Direzione Sanitaria e l'Ufficio Tecnico sono garantiti da consulenze esterne a seguito di procedure selettive che seguono le normative vigenti descritte all'interno del Nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs 50/2016). Allo stesso modo viene selezionata la Cooperativa Sociale che garantisce i servizi socio-sanitari, alberghieri e di assistenza sociale all'interno della struttura. Ricordiamo che questi servizi sono definiti numericamente a livello di personale in servizio (in turnazione 24 ore su 24, 365 giorni all'anno) rispettando la normativa regionale vigente riguardante organizzazione e funzionamento delle strutture socio-assistenziali campane.

Obiettivi operativi e strategici

7.1 Il Piano della Performance 2020/2022 vede l'ASP attivamente impegnata in una serie di investimenti, oltre all'ottenimento di finanziamenti Europei a gestione nazionale e regionale, che siano capaci di perseguire, all'interno del contesto sopra citato e con le risorse messe a disposizione, la mission aziendale e definire orizzonti prossimi del welfare locale. Come già segnalato nel

paragrafo 5.2, gli obiettivi strategici del prossimo triennio possono essere sinteticamente individuati in:

1. conferimento all'Azienda di nuovi servizi e possibile riconversione di parte dei servizi attuali;
2. ottimizzazione delle risorse disponibili;
3. controllo su modalità di erogazione dei servizi e sull'utilizzo dei propri beni;
4. realizzazione dell'efficientamento energetico dello stabile e dell'adeguamento funzionale del piano terra, del piano primo e del piano secondo.

7.2 Gli obiettivi operativi costituiscono un traguardo che l'ASP prefigge di raggiungere nel corso del triennio per realizzare gli indirizzi programmatici fissati dal suo CDA. Gli obiettivi operativi saranno affiancati da indicatori, che nel loro complesso cerchino di coprire ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa come da Art. 8 D.Lgs 150/2009, ossia:

a) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, con i soggetti interessati, con gli utenti e con i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.