

**FONDAZIONE BRUNO PARI di OSTIANO
ONLUS**

C.F.: 80004330199; P.IVA.: 00870300191

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR)

Tel. 0372 856233 - Fax 0372 840107

e-mail: amministrazione@brunopari.it; pec: amministrazione@pec.ospedaleostiano.it;

sito internet: www.brunopari.it

**PIANO BIENNALE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA'
DEI SERVIZI e DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, PIANIFICAZIONE,
PROGRAMMAZIONE DELL'RSA ANNI 2023-2024
Collegato al Documento di indirizzo per la gestione
Ex D.G.R. X/2569 del 31/10/2014**

1. PREMESSA

Si tenga preliminarmente conto della definizione di RSA in base al DPR 14 gennaio 1997: *“presidi che offrono a soggetti non autosufficienti, anziani e non, con esiti di patologie, fisiche, psichiche, sensoriali o miste, non curabili a domicilio, un livello medio di assistenza medica, infermieristica e riabilitativa, accompagnata da un livello alto di assistenza tutelare e alberghiera, modulate in base al modello assistenziale adottato dalle regioni e province autonome”*.

Il DPCM 14.2.2001, rubricato “Atto di Indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni sociosanitarie”, integralmente riportato nell’Allegato 1 C di cui al successivo DPCM 29.11.2001 in materia di “Definizione dei livelli essenziali di assistenza”, fa riferimento - per l’individuazione delle tipologie di prestazioni ascrivibili all’area socio-sanitaria (e il relativo finanziamento) - all’intensità assistenziale di cui il singolo utente necessita in base al proprio progetto personalizzato, individuando tre livelli:

- 1) Fase intensiva (impegno riabilitativo specialistico di tipo diagnostico e terapeutico, di elevata complessità e di durata breve e definita).
- 2) Fase estensiva (minore intensità terapeutica, presa in carico comunque specifica, programma assistenziale di medio o prolungato periodo).
- 3) Fase di lungo assistenza (finalizzata a mantenere l’autonomia funzionale possibile e a rallentare il suo deterioramento, favorire la partecipazione alla vita sociale, anche attraverso percorsi educativi).

Le prestazioni erogate in RSA rientrano senza dubbio nella fase di lungo assistenza.

Tale inquadramento giuridico risulta fondamentale accanto ad un affondo di ordine sociologico. Ci troviamo inesorabilmente nel quadro di un progressivo invecchiamento demografico consolidato del nostro Paese: dal 2002 al 2021 l’indice di vecchiaia (rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni) ha subito un incremento di circa 50 punti percentuali. La percentuale di over 65 sul totale della popolazione è passata dal 10 % al 23 % dagli anni Sessanta al 2020 e l’Istat prevede che tra il 2040 e il 2060 tale fascia d’età raggiungerà il 33 %. La stessa tendenza demografica è confermata dai dati Istat: in Regione Lombardia si conferma una struttura per età della popolazione con una quota di anziani in costante aumento e un disequilibrio tra popolazione attiva e inattiva destinato a crescere. L’attenzione all’impatto delle trasformazioni demografiche nella direzione di un invecchiamento della popolazione ha imposto riflessioni su diversi livelli. Certamente, sempre più spesso si sviluppa il concetto di invecchiamento attivo definito dall’OMS inteso come quel *“processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza per migliorare la qualità della vita delle persone che invecchiano”*. Tale idea rilancia il protagonismo sociale degli anziani, riconoscendo anche il loro ruolo di risorse intergenerazionali rispetto ai bisogni che si manifestano nelle diverse fasi del ciclo di vita, e promuove il contrasto alla fragilità sociale e relazionale delle persone anziane. Tuttavia, appare logico che quando le condizioni personali risultano fortemente compromesse, il ricorso al ricovero presso le Residenze Sanitarie per Anziani rappresenta ancora la risposta ai bisogni di comorbidità e dipendenza nelle autonomie di vita quotidiana in funzione di una presa in carico globale in risposta ai bisogni della persona.

2. UNITÀ D'OFFERTA

La **Residenza Sanitaria Assistenziale** di Ostiano ha una capacità ricettiva di n. 94 posti letto, n. 90 accreditati e n. 4 per "Solventi in proprio". Le stanze di degenza sono principalmente a due letti con bagno privato; sono altresì presenti n. 9 stanze singole, n. 2 stanze a n. 4 posti letto ed una sola stanza a n. 3 posti letto.

I valori di riferimento che caratterizzano la presa in carico degli Ospiti accolti in RSA sono i seguenti.

✓ **Attenzione alla persona nella sua integralità e specificità.**

Ciascuno è portatore di bisogni specifici, ai quali la Fondazione cerca di dare risposte individualizzate

✓ **Qualità delle prestazioni erogate.**

Il soddisfacimento rispetto alle esigenze individuali degli Ospiti risponde agli standard normativi e viene fatto oggetto di monitoraggio costante nell'ottica del miglioramento continuo.

✓ **Innovazione dei servizi e dei processi.**

La Fondazione nel tempo ha assicurato risposte sempre più in linea con l'evoluzione degli studi connessi all'età geriatrica. A seguito della crisi pandemica del 2020, è divenuto imprescindibile aumentare la sicurezza dei processi in funzione della riduzione dei rischi residui, per garantire bisogni sanitari e assistenziali sempre più complessi. Al fine di raggiungere tali obiettivi, la Fondazione investe nel potenziamento delle diverse professionalità, in formazione e nell'impiego delle tecnologie. Tale ultimo aspetto sta alla base dell'adesione al Progetto "CIAO!" di Fondazione Amplifon che ha una diffusione a livello nazionale a beneficio degli Ospiti presso case di cura ed RSA. Detta progettualità nata durante la pandemia, sfrutta i benefici della tecnologia dal momento che la Fondazione ha ottenuto in comodato d'uso un sistema *Cisco Room Kit Plus* ed i relativi servizi accessori. Nell'ambito di una pianificazione mensile definita dal Gruppo di lavoro Amplifon, ed attraverso una serie di appuntamenti, gli Ospiti partecipano ad attività tra loro diversificate: lezioni di yoga, spettacoli teatrali, viaggi in Italia e nel mondo, visite a musei e mostre, concerti, merende o momenti ricreativi in collegamento con altre RSA.

Con il medesimo obiettivo a partire dal mese di luglio 2024 è stato introdotto un sistema *Bike Labyrinth* che attraverso pedaliera collegate ad un maxischermo proiettano e consentono agli Ospiti viaggi immersivi virtuali.

Analogamente mediante una donazione da parte di Auser sezione di Ostiano, con un altro maxischermo, il gioco della tombola è diventato alla portata degli Ospiti che visualizzano i numeri estratti, seguendo l'andamento delle attività e partecipando in prima persona.

✓ **Flessibilità.**

L'organizzazione ha cercato di adattarsi dinamicamente in risposta ai bisogni dell'utenza, secondo una logica di flessibilità necessaria a garantire risposte personalizzate.

3. PRINCIPI A GOVERNO DELLE ATTIVITA' RESIDENZIALI

La struttura organizzativa e le attività della Fondazione si armonizzano ai principi statutari.

- ✓ Funzioni di indirizzo, programmazione e controllo che spettano al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente (organi politici e di indirizzo della Fondazione).
- ✓ Gestione amministrativa, economico - finanziaria e tecnica dall'altro, che spetta al Direttore Generale ed agli altri collaboratori, in un'ottica di decentramento delle competenze e delle responsabilità professionale.
Il Direttore Generale quale organo tecnico gestionale, dà attuazione agli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Il Direttore Sanitario a sua volta organo gestionale ha la responsabilità tecnico professionale dell'area sanitaria ed assistenziale.
- ✓ Principio di responsabilità e motivazione delle scelte.
- ✓ Principio di imparzialità.
- ✓ Principio di economicità, efficacia, efficienza.
- ✓ Principio di valorizzazione dell'efficienza organizzativa e del merito, individuale e collettivo.

4. POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E GESTIONE ORGANIZZATIVA

La tipologia di utenza è prevalentemente di tipo geriatrico, seppure con alcune diversificazioni legate all'ingresso di soggetti in condizioni di fragilità sociale e di coloro che per motivazioni diverse possono avere precedenti legati a dipendenze di varia natura. In costante aumento nel tempo la presenza di Ospiti con disturbi del comportamento e affetti da decadimento cognitivo, oltre che contraddistinti da una comorbilità sempre più complessa. In crescita anche la domanda di persone che presentano disturbi afferenti all'area psichiatrica.

La presentazione delle domande d'ingresso è diretta ed avviene attraverso l'Ufficio dell'Assistente Sociale dell'Ente sulla scorta del modulo condiviso e definito per il Distretto di Cremona - Scheda Ingresso Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA), oltre che con la documentazione anamnestica utile ai fini di una presa in carico multidimensionale. È obiettivo aziendale mantenere sempre un elevato indice di occupazione dei posti letto, quale capacità di rispondere in modo immediato ai bisogni del territorio e delle famiglie, di apprezzabilità dell'UdO quale condizione fondamentale per mantenere l'equilibrio economico finanziario dell'azienda.

L'organizzazione della Fondazione risponde ai principi di cui alla D.G.R. 2569/14 – allegato 1 “Requisiti generali soggettivi, organizzativi e gestionali, strutturali e tecnologici”. La definizione degli obiettivi aziendali su proposta delle Direzioni viene approvata dal CdA, coerentemente con le disponibilità contenute nel bilancio di previsione annualmente predisposto ed approvato. Tutti i documenti contabili e programmatori redatti dalla Responsabile dell'Ufficio Ragioneria alla luce della normativa vigente, sono soggetti al parere del Revisore Legale della Fondazione.

L'organizzazione e la gestione è disciplinata nello Statuto, dettagliata in altri documenti aziendali quali: organigramma, funzionigramma (cui si fa rinvio). Nel dopo pandemia risulta sempre più incerta la ricerca di profili sanitari e sociosanitari, senza che ciò abbia impedito di

garantire gli standards assistenziali. I contratti applicati sono di tre tipi: a) CCNL Dirigenza Sanità Pubblica per il Medico Dirigente; b) CCNL Regioni Autonomie Locali per gli operatori assunti prima della trasformazione in Fondazione; c) CCNL UNEBA per i dipendenti assunti dopo la trasformazione dell'Ente in Fondazione di diritto privato.

È in controllo la procedura di selezione delle risorse umane applicata dalla DG in sinergia con l'Ufficio Personale ed i collaboratori di volta in volta coinvolgibili nel reclutamento in relazione ai profili che devono essere identificati. In questi ultimi anni proprio per evitare la migrazione delle risorse umane che tendenzialmente cambiano con estrema facilità il posto di lavoro, sono state stabilizzate molte posizioni di lavoro con assunzioni a tempo indeterminato e trasformazione dei contratti a tempo determinato, oltre che introdotte politiche di welfare aziendale aggiuntive rispetto a quelle già previste dal CCNL Uneba. La gestione del turn over delle risorse umane è sempre più frequente. Gli strumenti cui si è fatto ricorso per contenerlo sono: l'incremento esponenziale delle collaborazioni libero professionali, il ricorso a contratti di somministrazione ed infine l'appalto o esternalizzazione di alcuni servizi quali. Ciò è avvenuto per la produzione dei pasti (servizio cucina) e la gestione del magazzino cucina, il servizio di igiene ambientale ed il lavaggio stoviglie esternalizzati alla società Markas Srl. A far tempo dal mese di ottobre 2023 è stata anche esternalizzata la gestione del servizio infermieristico su due nuclei RSA con contratto affidato a cooperative esterne (in questo momento Luna Blu Srl).

Con il mese di settembre 2024 parte una sperimentazione cui la Fondazione Bruno Pari ha aderito in collaborazione con la Fondazione E. Germani di Cingia de Botti (capofila), la Fondazione E. Soldi di Vescovato ed infine la Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe di Isola Dovarese. Attraverso la selezione ed assunzione di personale alberghiero da avviare al percorso di qualifica ASA per 800 ore interamente finanziato dalle stesse strutture (con un contributo da parte di ARSAC), l'obiettivo una volta acquisito il titolo è quello di poter stabilizzare tali nuove risorse, per superare la difficoltà di reperimento sul territorio. L'aspetto certamente innovativo del progetto è legato alla possibilità di formare alcune risorse disponibili fin da subito per il supporto alle attività di RSA, garantendo loro la possibilità di sperimentarsi all'interno di una realtà lavorativa praticamente, assicurando uno stipendio già in fase di formazione e quindi scongiurando da un lato l'abbandono e stimolando la acquisizione di competenze specifiche contestualizzate e non meramente teoriche.

Si rappresenta che al personale dipendente disponibile ai rientri per la copertura di assenze di varia natura è assicurato l'istituto del disagio. Tutto il personale sia esso dipendente o libero professionista è individuabile con etichetta apposta sulla divisa e le diverse figure si identificano dal colore del colletto della divisa e dal pantalone (bianco alberghieri - azzurro ASA – giallo OSS – verde fisioterapisti - bordeaux Infermieri e Coordinatori). Le presenze del personale sono rilevate mediante sistema informatizzato e per chi effettua servizio su più unità d'offerta è previsto un registro di presenza (Cdl). I turni di lavoro ed i piani di lavoro sono stabiliti dai Coordinatori e condivisi telematicamente oltre che esposti. L'impostazione dei turni permette la fruizione dei riposi e delle ferie dovute nel rispetto delle normative vigenti in materia di orario di lavoro e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Il piano ferie estive è concordato con gli operatori e segue una ciclicità. All'interno della Fondazione mediante il Piano della Formazione si garantisce tanto la formazione obbligatoria che quella non obbligatoria. Il piano è redatto dall'Ufficio Personale in collaborazione con la DG accogliendo i suggerimenti della DS e dei Coordinatori. Gli Operatori tenuti all'obbligo degli ECM provvedono autonomamente all'assolvimento con richiamo periodico da parte dell'Ufficio Personale a dare conto dei propri risultati e crediti.

In RSA sono ammessi Volontari e risulta istituito l'apposito Registro previsto per gli Enti del Terzo Settore. La Fondazione ha aderito al progetto nazionale del Servizio Civile Volontario che previa selezione dei candidati consente l'inserimento di giovani, ma tale opportunità al momento non è attiva per assenza di domande.

In RSA è stata potenziata la presenza della figura medica attraverso l'avvio di una collaborazione libero professionale che vede coinvolto nei turni pomeridiani un secondo Medico che svolge anche il servizio di reperibilità diurna, notturna, festiva. La gestione della reperibilità è in capo al DS che mensilmente consegna ai medici reperibili il prospetto della "turnazione". Tale prospetto, completo di recapiti telefonici dei medici reperibili, è anche presente nell'infermiera e a conoscenza degli operatori di reparto. La gestione delle urgenze cliniche è oggetto di specifico "Protocollo Gestione Urgenze cliniche", come pure sono aggiornati e diffusi tutti i protocolli e le istruzioni operative collegate ai diversi processi.

Il tema della protezione giuridica e l'eventuale presentazione di ricorsi per la nomina di Amministratori di Sostegno è oggetto di valutazione sia al momento dell'ingresso degli Ospiti che nelle fasi successive; l'eventuale gestione dei ricorsi a supporto dei caregiver è curata da parte dell'Assistente Sociale in collaborazione con la DS e la DG. Analogamente, alla DS è affidata la valutazione della presentazione delle domande per l'accertamento dell'invalidità civile (telematica), mentre gli aspetti di natura burocratica sono seguiti dall'Assistente Sociale con il supporto di Patronati esterni all'Ente.

Opera all'interno dell'RSA un'equipe educativa che definisce la pianificazione delle attività settimanali e mensili, con la supervisione della DS e dei Coordinatori. Nell'anno 2024 sono in fase di avvio alcune progettualità affidate ad un professionista esterno esperto di teatro terapia che curerà anche un progetto editoriale con il protagonismo degli Ospiti RSA.

Per quanto riguarda le emergenze di carattere impiantistico, vengono gestite mediante un piano di reperibilità notturna e festiva dal servizio di manutenzione (composto dall'operaio, dal magazziniere e da ditte di fiducia). Il piano è redatto con cadenza mensile e disponibile in ogni infermeria di reparto. In caso di necessità l'infermiera di turno attiva il piano.

È inoltre presente il Piano di Emergenza ed evacuazione aziendale ai sensi del D.Lgs. 81/08 completo di Squadra antincendio.

L'Ente aggiorna la Carta dei Servizi con cadenza annuale e provvede alla rilevazione ed elaborazione della Customer Satisfaction in modalità digitale (introdotta a partire dall'anno 2024), come pure alla raccolta di eventuali reclami cui si dà riscontro entro 30 gg. dalla presentazione. L'Amministrazione procede inoltre alla raccolta degli encomi e degli articoli pubblicati sui quotidiani locali nei quali risulti citata la Bruno Pari.

La Fondazione ha adottato un Modello Organizzativo Gestionale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico approvati dal CdA e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nel quale è attiva e puntualmente aggiornata una sezione denominata Amministrazione Trasparente. È stato nominato un Organismo di Vigilanza Monocratico, che funge anche da OIV e da Data Protection Officer in relazione a quanto stabilito dal Regolamento Europeo 2016/679.

Nei termini stabiliti dalla normativa la DG ha altresì adottato una procedura di Whistleblowing ed un sistema digitale attivabile attraverso il sito aziendale. Tale aspetto è curato da un Gestore esterno (fornitore qualificato) e l'Informatizzazione dell'Ente è affidata ad un Amministratore di Sistema regolarmente incaricato.

5. OBIETTIVI RSA biennio 2024 - 2025

N.B. Verifica entro il 31 gennaio 2025 ed eventuale rimodulazione per l'anno 2025

Obiettivi organizzativi gestionali RSA	Interventi	Indicatori	Risorse	Verifica	Responsabilità
Valutazione in ordine alla possibilità di attivazione del Superbonus 110 per il Terzo Settore	Identificazione di un soggetto idoneo in qualità di General Contractor e di un esecutore degli interventi	Numero di Aziende selezionate Identificazione del soggetto ritenuto idoneo a negoziare con la Fondazione Bruno Pari	DG in rapporto a Tecnici esterni	Esito del percorso	Indirizzo CdA DG
Razionalizzazione costi di gestione Controllo degli approvvigionamenti e dei contratti di servizi e prestazioni	Verifiche periodiche andamento budget 2024 Controllo giacenze: carico e scarico magazzini) Verifica del budget continua (RUR – DG)	Monitoraggio mensile (RUR) Verifica andamento costi fornitori ed utenze (DG - RUR) ed assunzione provvedimenti conseguenti anche in termini di rateizzazione o correttivi Verifica spesa personale (RUR – Ufficio Personale - DG) Report trimestrale andamento bilancio con verifica tra budget definito e costi effettivi di gestione (RUR) Introduzione correttivi gestione (RUR)	DG Responsabile Ufficio Ragioneria	Tenuta contabilità Software di controllo e monitoraggio del bilancio	DG Responsabile Ufficio Ragioneria Ufficio Personale Coordinatori diverse UdO DS CdA Revisore dei Conti
Processo di controllo e valorizzazione dei budget 2024 per l'UDO RSA	Verifica trimestrale della produzione rendicontata rispetto al budget assegnato nell'anno 2024 per l'UDO RSA – CDI	% di copertura del budget rendicontato rispetto a quello assegnato nell'anno 2024 per l'UDO RSA - CDI	Software CBA Responsabile Ragioneria in relazione ai dati forniti dall'Ufficio Amministrativo incaricato della trasmissione dei flussi di rendicontazione trimestrali anno 2024	Verifica dell'importo rendicontato con il software CBA a cura dell'Ufficio Amministrativo allo scopo di determinare la % di budget prodotto in ogni trimestre 2024	Supervisione DG Funzione RUR Amministrativo
Mantenimento di livelli di saturazione costante compresi tra il 99,34% (dato 2023) ed il 99,76% (dato 2019) ed oltre ovvero vicino al 100%	Costruzione di una lista d'attesa effettiva e costante per la pianificazione degli ingressi RSA plaa e pl in solvenza	% di saturazione rilevata a fine di ogni trimestre anno 2024 su 90 plaa e 4 pl in solvenza N. di gg. intercorsi tra dimissione e riammissione riguardo il singolo pl	Software Zucchetti Tutte le Risorse Umane coinvolte nel processo di gestione della lista d'attesa e nell'accoglienza degli Ospiti ai fini del mantenimento di livelli di saturazione vicini al 100%	Verifica delle gg. presenza rendicontate con il software CBA a cura dell'Ufficio Amministrativo allo scopo di determinare la % di saturazione di ogni trimestre 2023	DS Assistente Sociale/psicologa Coordinatore Servizi RSA Ufficio Amministrativo
Controllo gestione turni di servizio e razionalizzazione risorse umane	Definizione turni di servizio e sperimentazione soluzioni organizzative finalizzate alla migliore allocazione delle risorse umane	Numero di risorse umane assunte e stabilizzate – turn over registrato nel corso dell'anno 2024 Identificazione soluzioni di medio periodo circa la gestione delle risorse umane sia in RSA che nel CDI	Coordinatore Servizi RSA Ref. Fisioterapia Coord. C-DOM	Entro fine anno 2024	Coordinatore Servizi Ref. Fisioterapia Coord. C-DOM
Definizione di un sistema premiante da applicare alle risorse umane in rapporto ad item significativi in ragione del profilo o ruolo	Studio di un sistema che possa essere introdotto in via sperimentale e venga concertato con le OO.SS. allo scopo di poter essere applicato – identificazione di risorse economiche ad hoc nelle maglie del budget	Introduzione di una bozza sperimentale 2024	DG - DS Ufficio Personale Coordinatori	Entro fine anno 2024	DS DG Coord. Servizi RSA Ref. Fisioterapia Coord. C-DOM Ufficio Personale

Gestione di un processo di benessere organizzativo con almeno un intervento ad hoc sull'anno 2024	Progettazione di un percorso di formazione interno che possa coinvolgere almeno il 25% del personale dipendente	N° di operatori dipendenti coinvolti nell'anno 2024	Funzione esterna da identificare e definizione della progettazione del percorso, dei tempi di realizzazione, del numero di risorse da coinvolgere, della elaborazione e diffusione dei risultati	Verifica dell'istruzione e completamento del percorso entro l'anno 2024 Somministrazione di un questionario di benessere organizzativo	Supervisione DG Coord. Servizi RSA Ref. Fisioterapia Coord. C-DOM DS
Intercambiabilità tra figure di Coordinamento e sostituzione tra Coordinatrice Servizi RSA e Referente Fisioterapia in caso di assenze	Supporto ed integrazione delle funzioni in relazione alla gestione degli ospiti RSA e degli Utenti del CDI	Sostituzione in caso di assenze pianificate e/o impreviste	Collaborazione con tutte le funzioni interne ed in particolare con le Direzioni oltre che con gli Uffici	Continuità servizio e superamento delle criticità legate ad eventuali assenze pianificate o impreviste della Coordinatrice Servizi RSA	Coordinatore Servizi RSA Ref. Fisioterapia
Gestione a cura della Ref. Fisioterapia della prescrizione ausili per deambulazione Ospiti RSA aventi diritto e pianificazione delle azioni necessarie in collaborazione sia con la DS che con i professionisti esterni ai fini dell'ottenimento	Definizione delle valutazioni necessarie e conseguenti azioni di prescrizione fino ad ottenimento degli ausili	N° di ausili ottenuti N° di ausili sostituiti a Ospiti RSA Tenuta di un Registro Ausili dell'RSA che annoti tutti i movimenti relativi alle tipologie a disposizione anche in funzione dell'eventuale riassegnazione risorse	Collaborazione con la DS e con i soggetti esterni ai fini delle necessarie prescrizioni	Situazione complessiva a fine anno 2024	Ref. Fisioterapia DS Fisiatra prescrittore Soggetti esterni
Mantenimento razionalizzazione gestione farmaceutica e contenimento spesa farmaci	Coordinamento del processo di gestione farmaceutica in termini di efficacia ed economicità	% di ulteriore riduzione della spesa farmaceutica anno 2024 rispetto a quella consuntivata anno 2023 - valore atteso - 10%	Software Zucchetti Identificazione fornitori qualificati in funzione dell'efficiamento della spesa	Verifica importo spesa a fine anno 2024	DS
Controllo/monitoraggio/riduzione lesioni da compressione / decubito	Corretto utilizzo dei presidi. Corretta applicazione schema mobilizzazioni	Incidenza di lesioni da compressione / decubito lesioni comparse nell'anno < 20	Operatori tutti	Rilevazione dati trimestrali 2024 N. ospiti interessati da lesioni	DS Coordinatore Servizi RSA
Controllo/riduzione eventi caduta	Eliminazione barriere, verifica illuminazione, e adeguatezza calzature	N. cadute tot. / N. ospiti	Operatori tutti	Rilevazione dati trimestrali 2024 N. ospiti interessati da eventi caduta con specifica delle conseguenze connesse alle cadute	DS Coordinatore Servizi RSA Ref. Fisioterapia
Corretto utilizzo dei sollevatori e degli ausili per la movimentazione dei pazienti	Introduzione/formazione operatori al corretto utilizzo degli ausili per la movimentazione degli Ospiti	Riduzione del N. di infortuni o near miss legati alla movimentazione degli Ospiti	Fisioterapisti ASA/OSS	Rilevazione dati trimestrali 2024 N. di infortuni o near miss rilevati e di eventuali conseguenze sugli Ospiti	DS Fisioterapisti Coordinatore Servizi RSA
Mantenimento delle abilità motorie	Attività personalizzata in relazione alle abilità residue ed al mantenimento potenziamento delle abilità motorie	% di progetti individuali nei quali sia prevista la deambulazione assistita anche in collaborazione tra diverse figure professionali dell'equipe	Fisioterapisti ASA/OSS Educatori Tirocinanti e Volontari debitamente formati	Rilevazione dati trimestrali 2024 N. ospiti interessati da progetti di mantenimento potenziamento delle abilità motorie	DS Fisioterapisti

Corretta implementazione e gestione del FASAS da parte dell'equipe – mantenimento della coerenza e completezza e di scale di valutazione aggiornate – registrazione puntuale delle attività	Introduzione/formazione operatori sul corretto utilizzo del FASAS elettronico, sull'applicazione delle scale di valutazione e sulla registrazione delle attività	Coerenza del FASAS in rapporto alla pianificazione, valutazione, esecuzione e registrazione individualizzata per ogni Ospite; rilevazione di eventuali anomalie	Tutta l'equipe	Mensile in rapporto alle scadenze PAI e PI e alla registrazione delle attività Risultati verifiche di appropriatezza da parte di ATS Val Padana	DS Coordinatore Servizi RSA
Valutazione Sos.i.a entro 8 gg. dall'ingresso e rivalutazione ad ogni cambiamento significativo	Pianificazione costante di applicazione della rilevazione, attraverso la scheda S.os.i.a. del livello di fragilità dell'Ospite in RSA in risposta al debito informativo	% di ospiti cui viene attribuita classe Sos.i.a entro 8 gg. dall'ingresso % di ospiti cui viene applicata rivalutazione Sos.i.a ad ogni cambiamento significativo	DS Coordinatore Servizi RSA	Mensile e trimestrale in relazione alla verifica del Flusso Sos.i.a da inoltrare ad ATS Val Padana ai fini dell'assolvimento del debito informativo	DS