



**FONDAZIONE
BRUNO PARI
DI OSTIANO ETS**

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



**PIANO BIENNALE PER IL
MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI
SERVIZI e DEFINIZIONE DI OBIETTIVI,
PIANIFICAZIONE,
PROGRAMMAZIONE DELL'RSA
ANNI 2026-2027**

Collegato al Documento di indirizzo per la gestione
Ex D.G.R. X/2569 del 31/10/2014

APPROVATI CON DELIBERA DEL CDA N° 29 SEDUTA DEL 03/08/2026



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedalcostiano.it

www.brunopari.it



1. PREMESSA

La definizione di RSA in base al DPR 14 gennaio 1997 viene così declinata:

“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”, per l'individuazione delle tipologie di prestazioni ascrivibili all'area socio-sanitaria e per il relativo finanziamento, fa riferimento all'intensità assistenziale di cui il singolo utente necessita in base al proprio progetto personalizzato ed identifica 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, seppure la tipologia di anziani accolti si caratterizza sempre più per condizioni di grave compromissione ed elevata complessità.

Da segnalare il dibattito in corso, che ha posto alla ribalta il tema della valutazione dei malati di Alzheimer e gli oneri conseguenti (ma stante la criticità e non definizione precisa degli orientamenti si attende la definizione normativa che ne conseguirà).



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G"

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



L'invecchiamento demografico in Italia tra il 2002 e il 2025 ha subito una forte accelerazione, trasformando il Paese in uno dei più vecchi al mondo. La quota di over 65 è passata dal 18,7% nel 2002 a quasi il 25% nel 2025, mentre la speranza di vita è cresciuta fino a superare gli 83 anni. I dati chiave dell'evoluzione demografica tra il 2002 e il 2025 evidenziano una transizione strutturale su più fronti.

1) La Struttura per Età della Popolazione: il cambiamento della piramide demografica si riassume nella costante riduzione dei giovani a vantaggio degli anziani.

- ✓ Giovani (0-14 anni): dal 14,2% del 2002 all'11,9% nel 2025.
- ✓ Popolazione attiva (15-64 anni): diminuita dal 67,1% nel 2002 al 63,4% nel 2025.
- ✓ Anziani (65+ anni): crescita esponenziale dal 18,7% del 2002 al 24,7% (un quarto del totale) nel 2025.

2) Indici Demografici Chiave - Indice di vecchiaia: misura il rapporto tra la popolazione anziana e quella giovane.

Nel 2002 si attestava a circa 131, mentre nei primi mesi del 2025 ha superato la soglia di 208, confermando che vi sono oltre 2 anziani per ogni bambino.

Età media: Passata da 42 anni a oltre 47 anni nei primi mesi del 2026.

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 percentili.

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 con l'invecchiamento della popolazione impone una riflessione su diversi livelli.

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"*.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedalcostiano.it

www.brunopari.it



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** della Fondazione Bruno Pari di Ostiano è autorizzata ed ha una capacità ricettiva di n. 94 posti letto, dei quali n. 90 accreditati e n. 4 per "solventi in proprio".

Le stanze di degenza sono 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 nel limite di ogni possibilità di garantire risposte individualizzate.

✓ **Qualità delle prestazioni erogate.**

Il soddisfacimento delle esigenze individuali degli Ospiti risponde a standard normativi e qualitativi che sono tenuti costantemente in controllo, nell'ottica di un miglioramento continuo.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G"

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



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

La Fondazione assicura risposte sempre più in linea con l'evoluzione degli studi geriatrici e gerontologici.

In questo quadro è divenuto imprescindibile dotarsi di strumenti che andando ad aumentare la sicurezza dei processi, permettano di ridurre i rischi residui, così da soddisfare 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.

La sfida del mantenimento delle professionalità è indubbiamente quella più ardua all'interno del panorama delle RSA, dal momento che si assiste ad una sempre maggiore perdita di professionalità, ad una inversione di rotta dei modelli organizzativi classici che hanno retto il sistema fino a prima del 2020. Si stanno percorrendo tutte le soluzioni possibili per mantenere standard non solo richiesti dalla normativa, ma nella convinzione che proprio al crescere della domanda di complessità assistenziale, devono essere date risposte sempre più adeguate.

E' in corso di valutazione l'introduzione di sistemi a supporto dell'assistenza e della valutazione multidimensionale basati sull'A.I.

Nel corso di questi anni sono state proposte alcune attività come ad esempio l'adesione al Progetto "CIAO!" di Fondazione Amplifon, diffuso a livello nazionale a beneficio degli Ospiti di RSA. La progettualità sfrutta i benefici della tecnologia e mediante un maxi schermo inserito nel sistema *Cisco Room Kit Plus* ed i relativi servizi accessori, attraverso una pianificazione mensile, permette agli Ospiti di poter usufruire di attività 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 allo stesso maxischermo proiettano e consentono agli Ospiti viaggi immersivi virtuali.

Analogamente una donazione da parte di Auser sezione di Ostiano, e con un altro maxischermo, il gioco della tombola è reso più semplice, consentendo agli Ospiti di visualizzare e seguire l'andamento dell'attività in prima persona.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedalcostiano.it

www.brunopari.it



✓ **Flessibilità.**

L'organizzazione ha cercato di adattarsi dinamicamente in risposta ai bisogni dell'utenza, secondo una logica di flessibilità necessaria a garantire risposte personalizzate. Ciò accade con la definizione dei progetti individualizzati e la messa in atto di porposte specifiche che considerano il vissuto e le esperienze di vita come elementi essenziali di un presa in carico dinamica.

3. PRINCIPI A GOVERNO DELLE ATTIVITA' RESIDENZIALI

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

- ✓ Funzioni di indirizzo, approvazione della programmazione e controllo delle strategie definite che spettano al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente.
- ✓ Gestione amministrativa, economico - finanziaria e tecnica che spetta al Direttore Generale ed agli altri collaboratori, in un'ottica di decentramento delle competenze e delle responsabilità professionali.

Il Direttore Generale è organo tecnico gestionale; dà attuazione agli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle competenze organizzativo-gestionali-legali con l'autonomia operativa funzionalmente assegnata.

Il Direttore Sanitario è organo sanitario gestionale; dà attuazione agli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione negli ambiti dell'area sanitaria ed assistenziale con l'autonomia operativa funzionalmente assegnata.

Le Direzioni cooperano al buon andamento e funzionamento della Fondazione in tutte le UdO e servizi in cui si traduce la mission dell'Ente nel rispetto di leggi, regolamenti e decreti. Fondamentale risulta l'apporto dei Coordinatori delle diverse aree come figure intermedie di riferimento per l'organizzazione concreta dei processi di presa in carico e gestione ordinaria delle Unità d'Offerta.

- ✓ 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.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 – 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



4. POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E GESTIONE ORGANIZZATIVA

Gli Ospiti sono prevalentemente di tipo geriatrico, spesso affetti da disturbi del comportamento, decadimento cognitivo e/o demenza, oltre che condizioni di fragilità sociale. In crescita il numero di coloro che per ragioni diverse afferiscono all'ambito delle dipendenze e/o presentano tratti psichiatrici certamente non di semplice collocazione all'interno di RSA. Certamente, nel tempo è aumentata la presenza di Ospiti contraddistinti da una comorbidità sempre più complessa.

La presentazione delle domande d'ingresso avviene attraverso l'Ufficio dell'Assistente Sociale della Fondazione, su modulistica condivisa e definita per il Distretto di Cremona - Scheda Ingresso Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA). Si unisce la documentazione anamnestica utile ai fini di una presa in carico multidimensionale.

La Fondazione come previsto dalla normativa si è dotata di un Responsabile della Protezione Giuridica (funzione affidata all'Assistente Sociale), per cui si cerca di accompagnare ed affiancare l'Ospite e la famiglia rispetto al tema dell'Amministrazione di Sostegno.

Tra gli obiettivi aziendali il mantenere costantemente un elevato indice di saturazione dei posti letto, in risposta ai bisogni del territorio e delle famiglie, oltre che condizione fondamentale per il mantenimento dell'equilibrio economico finanziario della Fondazione.

L'organizzazione risponde ai principi di cui alla D.G.R. 2569/14 – allegato 1 “*Requisiti generali soggettivi, organizzativi e gestionali, strutturali e tecnologici*”.

Tutti i documenti contabili e programmatori redatti dal Responsabile Unico dell'Ufficio Ragioneria alla luce della normativa vigente, supervisionati dalla Direzione Generale, sono soggetti al parere del Revisore Legale della Fondazione.

Con la riforma degli Enti del Terzo Settore il Revisore ha assunto la funzione di Organo di Controllo.

L'organizzazione e la gestione è disciplinata nello Statuto, oltre che declinata in altri documenti aziendali quali: organigramma, funzionigramma, Carta dei servizi ed i diversi regolamenti, procedure e protocolli.

Di fondamentale importanza l'adeguamento ai sistemi ex. D.lgs. 81/2008 – ex. D.lgs. 231/2001 – ex. Re Ue 2016/679 – ex. D.Lgs. n. 24/2023 – ex. D.Lgs. 138/2024 ovvero NIS2 (Network and Information Security Directive 2).



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



Ccnl applicati

I contratti applicati sono:

- a) CCNL Dirigenza Sanità Pubblica applicato al Medico Dirigente – Direttore Sanitario;
- b) CCNL Regioni Autonomie Locali per gli operatori assunti prima della trasformazione in Fondazione e quello della Dirigenza applicato alla Direttore Generale;
- c) CCNL UNEBA per i dipendenti assunti dopo la trasformazione dell'Ente in Fondazione di diritto privato.

Nel tempo il numero di risorse cui si applica il CCNL Uneba supera di gran lunga quello precedente.

Attivo e costante il collegamento con le OO.SS. per gli accordi di contrattazione decentrata di secondo livello.

Selezione risorse umane

La selezione delle risorse umane rappresenta uno dei compiti strategici affidati alla Direzione Generale, condiviso con la Direzione Sanitaria là ove necessario e sempre in sinergia con l'Ufficio Personale ed i Coordinatori delle diverse aree.

Oggi siamo in un mercato nel quale la fluidità delle risorse umane rivoluziona la gestione dei talenti, richiedendo alle aziende di passare da ruoli rigidi a strutture adattabili.

Gli ambiti aziendali più colpiti e trasformati da questo paradigma includono:

- ✓ Reclutamento e Onboarding: spostamento dell'attenzione dalle competenze fisse all'agilità e alla capacità di apprendimento continuo.
- ✓ Gestione della Performance: abbandono delle classiche valutazioni annuali a favore di un monitoraggio in tempo reale, orientato ai risultati e al potenziale.
- ✓ Formazione e Sviluppo: implementazione di piattaforme di learning digitale per un upskilling continuo, essenziale per colmare i continui gap tecnologici.
- ✓ Work-Life Balance: adozione di modelli di lavoro ibrido e flessibilità spaziale/temporale, che ridefiniscono il benessere organizzativo.
- ✓ Analisi dei Dati: uso intensivo di Intelligenza Artificiale e analisi predittive per prevenire il turnover e gestire al meglio i percorsi di carriera.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaledostiano.it

www.brunopari.it



Ciò caratterizza anche la vita delle RSA che assistono ad un ricambio frequente di risorse umane, trasversale a tutti gli ambiti lavorativi.

Certamente, la normativa regionale dovrà tenerne conto, posto che risulta ancora ancora a chiedere di monitorare il turn over, tenendolo in controllo.

La sfida più importanti per la Fondazione, appare dunque quella di riuscire ad intercettare la disponibilità delle risorse umane di restare e di appassionarsi a professioni che sono spesso caratterizzate da un importante coinvolgimento personale anche sotto il profilo umano e relazionale.

Tendenzialmente le risorse vengono sempre stabilizzate con contratti a tempo indeterminato, venendo in uso i contratti a tempo determinato solo in via residuale e per eventuali sostituzioni.

Il turn over viene controllato anche con incentivi ad hoc e piani organizzativi straordinari e misure specifiche soprattutto in determinati periodi dell'anno.

Da alcuni anni l'esternalizzazione di alcuni servizi no core, seppure destinati al benessere degli Ospiti RSA (esempio il rifacimento dei letti, il servizio di igiene ambientale, come pure la gestione di alcune attività alberghiere), viene affidato a stakeholders al fine di sgravare le attività degli Operatori addetti all'assistenza e quindi concentrando l'attenzione sui processi di cura, piuttosto che su aspetti che possono essere curati anche da altre professionalità.

Sono state introdotte e proposte politiche di welfare aziendale aggiuntive rispetto a quelle già previste dai CCNL applicati.

✓ Adesione al progetto al progetto WHP "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE", presentato anche nella Conferenza dei Servizi e nell'ambito dell'illustrazione delle Regole di Sistema 2026. L'adesione al Programma è triennale, volontaria, gratuita e dà all'Ente una serie di vantaggi tra cui la possibilità al termine del primo anno, di vedersi formalmente attribuita l'attestazione da parte di Regione Lombardia e ATS Val Padana di: luogo di lavoro che promuove salute. L'importanza del riconoscimento formale è costituita dalla possibilità di utilizzare la dicitura all'interno delle comunicazioni aziendali, sul sito, nella carta dei servizi. Tale aspetto risulta di interesse, soprattutto per un Ente del Terzo Settore. Al termine del triennio la misura deve diventare ordinaria ed essere mantenuta come condizione acquisita. Il progetto si è già tradotto in azioni che possono implementarsi in quattro aree, cui se ne aggiunge un'ulteriore. Lo sviluppo deve risultare incrementale: raggiunti alcuni obiettivi, gli stessi devono essere mantenuti e se ne devono aggiungere di nuovi. Il "Programma WHP" si colloca nel processo di promozione della salute negli ambienti di lavoro, al fine di renderli ambienti favorevoli alla salute e all'adozione consapevole di stili di vita salutari, presidiando specificatamente la prevenzione ed il contrasto dei fattori di rischio delle malattie cronico-degenerative. I luoghi



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



di lavoro aderenti si impegnano a favorire l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute dei lavoratori, attuando un percorso che prevede la realizzazione di "buone pratiche" validate, favorendo quindi il miglioramento del clima aziendale ed accrescendo il senso di appartenenza dei lavoratori all'azienda. E' stato rilevato che l'implementazione di tale programma, può portare alla diminuzione dell'assenteismo e favorire politiche di inclusione, come contrasto alle disuguaglianze di salute. La Direzione Generale unitamente alla DS ed i Coordinatori, oltre che con l'Ufficio Personale, ha costituito un gruppo di lavoro operativo per lo studio e la messa in atto degli obiettivi del primo anno 2026. La proposta è stata condivisa anche con il Medico Competente e con l'RSPP, disponibili e favorevoli all'attuazione.

✓ Adesione alla sperimentazione di costruzione di un percorso di formazione ad hoc per risorse selezionate dal territorio senza titolo, al fine di agevolare percorsi formativi e rendere possibili assunzioni a tempo indeterminato. Il percorso viene proposto per la terza annualità ed è condiviso con la Fondazione E. Germani di Cingia de Botti (capofila), oltre che con Arbra Service Srl. La progettualità permette da subito di disporre di Operatori di Supporto, che vengono avviati al percorso di qualificazione ASA (800 ore), ed una volta acquisito il titolo, stabilizzati a tempo indeterminato. Viene assicurato uno stipendio già in fase di formazione e si cerca la fidelizzazione di risorse che approcciano la realtà aziendale venendo inserite direttamente, con un livello di consapevolezza rispetto la professione futura scelta.

✓ Alla luce delle indicazioni pervenute da Regione Lombardia riguardo «*Percorsi formativi abilitanti e regolamentati ASA-OSS*» a valere a valere sul PR FSE+ 2021-2027, la Fondazione ha inserito nei termini richiesti il proprio fabbisogno di risorse umane.

✓ Sono stati stanziati fondi aggiuntivi per premiare la presenza di servizio.

✓ Definiti dei piani organizzativi straordinari per la gestione del periodo estivo in RSA.

Contenimento del turn over

Per il contenimento del turn over delle risorse umane si è fatto ricorso a:

- ✓ incremento delle collaborazioni libero professionali;
- ✓ il ricorso a contratti di somministrazione ed esternalizzazione di alcuni servizi: produzione dei pasti (servizio cucina o ristorazione) e del relativo magazzino; servizio di igiene ambientale e lavaggio stoviglie alla società Markas Srl; in alcuni momenti critici viene inoltre affidato a Markas Srl il servizio di rifacimento dei letti dell'RSA (per sopperire



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 – 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



a carenze anche temporanee). Dal 2026 estesa anche l'integrazione del personale di lavanderia con risorse del fornitore qualificato ai fini della copertura delle ferie estive.

✓ Al personale dipendente disponibile ai rientri per la copertura di assenze di varia natura è assicurato l'istituto del disagio ed in via sperimentale con maggiorazioni studiate su meccanismi premiali in funzione del numero dei rientri da riposo garantiti, oltre che da eventuali turni spezzati a copertura dei eventuali carenze.

Identificazione delle risorse umane

✓ 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 - bleu ASA – giallo OSS – verde fisioterapisti - bordeaux Infermieri e Coordinatori, azzurro educatori).

Rilevazione presenze – gestione turni – formazione

✓ 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 (CdI).

✓ I turni di lavoro ed i piani di lavoro sono stabiliti dai Coordinatori e condivisi telematicamente oltre che esposti nell'infermeria e nelle sale di consegna. 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 facoltativa. Il piano è redatto dalla Direzione Generale in collaborazione con l'Ufficio Personale, la Direzione Sanitaria ed i Coordinatori. Gli Operatori tenuti all'obbligo degli ECM provvedono autonomamente all'assolvimento con rendicontazione periodica all'Ufficio Personale rispetto i risultati e crediti. L'Ufficio Personale effettua almeno un controllo annuo sul punto.

Volontari

In RSA sono ammessi Volontari e risulta istituito il Registro previsto per gli Enti del Terzo Settore. E' attiva una collaborazione con AUSER Cremona sezione di Ostiano e la Fondazione ha aderito al progetto nazionale del Servizio Civile Volontario.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



Personale medico – reperibilità

In RSA è stata potenziato il servizio Medico con una collaborazione libero professionale a copertura dei turni pomeridiani.

E' attivo dal 2026 un servizio di reperibilità medica diurna, notturna, prefestiva e festiva con una Cooperativa (Novalux). Il processo risulta interamente tracciato con sistema software. La gestione della reperibilità è mensile.

Tale prospetto, completo del recapito telefonico è presente nell'Infermiera e a conoscenza degli Infermieri di reparto. La gestione delle urgenze cliniche è oggetto di specifico "Protocollo Gestione Urgenze cliniche".

Tutti i protocolli sono aggiornati e diffusi unitamente alle istruzioni operative collegate ai diversi processi.

Protezione giuridica

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 dalla DS con l'Assistente Sociale.

Accertamento invalidita' civile

Alla Direzione Sanitaria 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.

Piano attività' educative

Opera all'interno dell'RSA un'equipe educativa che definisce la pianificazione delle attività settimanali e mensili, con la supervisione della Direzione Sanitaria e dei Coordinatori.

Diverse le progettualità affidate a professionisti esterni: a titolo esemplificativo esperto di teatro terapia, pet therapy.

Progetto psicologo in RSA

E' stata avviata la collaborazione libero professionale con uno Psicologo che segue in particolare le fasi della presa in carico e dell'inserimento dei nuovi Ospiti in RSA, anche in rapporto all'elaborazione "del lutto" o del "distacco" da parte dei familiari e caregiver.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n. 166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it



Gestione emergenze

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.

Gestione reclami ed encomi

L'Ente aggiorna la Carta dei Servizi con cadenza annuale e provvede alla rilevazione ed elaborazione della Customer Satisfaction in modalità digitale, come pure alla raccolta di eventuali reclami cui si dà riscontro entro 30 gg. dalla presentazione.

La DG procede alla raccolta degli encomi e degli articoli pubblicati sui quotidiani locali nei quali risulti citata la Bruno Pari.

Modello organizzativo gestionale - Whistleblowing

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 Organo Interno di Valutazione 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.



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 – 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedaleostiano.it

www.brunopari.it

Obiettivi 2026	Indicatori
Mantenimento razionalizzazione gestione farmaceutica e relativa spesa	- Monitoraggio mensile - Introduzione correttivi gestione - Controllo e rispetto del budget 2026, salvo gestione situazioni imprevedibili e straordinarie di presa in carico di Ospiti con comorbilità o prescrizioni impattanti (da monitorare e tracciare) (Cfr. spesa anno 2026 rispetto all'anno 2025)
Mantenimento di livelli di saturazione costante (dato 2025) rispetto al 100% dei p.l. e del n. di utenti ammissibili	- Migliore Gestione in collaborazione con AS e Coordinatori della lista d'attesa (p.l.a.a. e solventi) (% saturazione anno 2026 rispetto all'anno 2025)
Gestione e monitoraggio indicatori LIUC	- Gestione ed elaborazione trimestrale indicatori LIUC (cadute- contenzioni – mortalità – gestione farmaci – lesioni da pressione ...) con report di qualità ed eventuali azioni correttive (si veda file di excel della LIUC) (% anno 2026 rispetto all'anno 2025)
Gestione e controllo Schede Sosia ingressi – cambi classe – passaggi da solventi ad autorizzati – controllo puntuale a fine trimestre per regolarità flussi informativi verso ATS	- Valutazione Sos.i.a entro 8 gg. dall'ingresso e rivalutazione ad ogni cambiamento significativo - Passaggi di classe e coerenza rispetto ai Fasas - Controlli puntuali ogni trimestre anche ai fini dei budget 2026 assegnati (% raggiunte controlli anno 2026 rispetto all'anno 2025)
Corretta implementazione e gestione del FASAS da parte dell'equipe – mantenimento della coerenza e completezza - scale di valutazione aggiornate – registrazione puntuale delle attività	- Controllo e coordinamento equipar in ordine alla gestione dei FASAS - Verifica periodica ed a campione della completezza e coerenza dei FASAS in rapporto alle scale di valutazione ed ai PAI/PI - Azioni correttive (esiti controlli appropriatezza anno 2026 rispetto all'anno 2025)
Processo controllo appropriatezza interventi assistenziali ed infermieristici	- Superamento eventuali criticità in ordine alla gestione assistenziale e infermieristica - Valutazioni in collaborazione con i Coordinatori proposta di correttivi (Nuovo obiettivo anno 2026)
Implementazione Sistema Risk Management in ambito socio-sanitario	- Identificazione delle Aree di Risk Management in ambito socio-sanitario e definizione della relativa modulistica - Applicazione al processo di rilevazione dei near miss in particolare riguardo i processi assistenziali e infermieristici - Approvazione e messa a sistema (Nuovo obiettivo anno 2026)
Raggiungimento obiettivi Progetto WHP	- Partecipazione al progetto di definizione e perseguimento del Progetto WHP / Regione Lombardia (Nuovo obiettivo anno 2026)
Rispetto la gestione dei turni di servizio ed eventuale superamento criticità	- In caso di assenza sostituzione collega nella gestione turni ed eventuale identificazione soluzioni circa la gestione delle risorse umane sia in RSA che nel CDI - Identificazione di meccanismi finalizzati allo smaltimento delle ferie di Operatori con più elevato numero di ferie / recuperi / ROL arretrati (+10% ferie / recuperi / ROLrispetto all'anno 2025)
Controllo Operativo Qualità gestione PAI/PI – Gestione rapporti con i Familiari riguardo	- Controllo completezza Fasas Ospiti RSA / Cdi e Qualità gestione PAI/PI - Valutazione ed implementazione eventuali azioni correttive - Gestione rapporti con Familiari in ordine a comunicazioni di servizio collegate a PAI/PI ed alla presa in carico



FONDAZIONE BRUNO PARI DI OSTIANO ETS

REP. RUNTS n.166482 SEZIONE "G)

Via G.B. Rosa n. 42 - 26032 Ostiano (CR) Tel. 0372 856233

C.F. 80004330199 - P.IVA 00870300191

amministrazione@brunopari.it

amministrazione@pec.ospedalcostiano.it

www.brunopari.it



comunicazioni di servizio collegate ai PAI/Pi ed alla presa in carico	(Nuovo obiettivo anno 2026)
Processo gestione prescrizione ausili per la deambulazione degli Ospiti RSA aventi diritto e pianificazione delle azioni necessarie ai fini dell'ottenimento. Controllo arredi Nuclei	- Definizione delle valutazioni necessarie e conseguenti azioni di prescrizione fino ad ottenimento degli ausili - Riassegnazione ausili - Superamento eventuali criticità in ordine alla gestione degli arredi dei Nuclei e valutazioni in merito alla tenuta e conservazione con proposta di correttivi (N°ausili prescritti e collaudati anno 2026 rispetto anno 2025)
Gestione rapporti con cucina Markas Srl. Organizzazione eventi Servizio Educativo	- Gestione richieste diverse, equilibri, cambi diete, segnalazione menù - Organizzazione eventi servizi educativo (N°reclami e N°encomi anno 2026 rispetto anno 2025) (N°eventi anno 2026 a confronto con anno 2025)
Piano Comunicazione Social ETS	- Gestione attività comunicazione social con profili dell'Ente e numero di attività prodotte in attuazione Piano della Comunicazione Social (Nuovo obiettivo anno 2026)