



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ASP Comuni Modenesi Area Nord n. 1 del 31/01/2024;

## SOMMARIO

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Azienda .....</b>	<b>5</b>
<b>Missione istituzionale.....</b>	<b>5</b>
<b>Servizi gestiti da ASP .....</b>	<b>6</b>
<b>Servizi rivolti ad anziani e disabili sottoposti ad accreditamento .....</b>	<b>6</b>
<b>Servizi rivolti ad anziani e disabili non sottoposti ad accreditamento .....</b>	<b>9</b>
<b>Servizi rivolti ai minori .....</b>	<b>12</b>
<b>Analisi del contesto esterno.....</b>	<b>15</b>
<b>Sezione 2 –Valore Pubblico, ciclo della performance e anticorruzione.....</b>	<b>22</b>
<b>Performance .....</b>	<b>23</b>
<b>Piano della Performance 2024/2026.....</b>	<b>24</b>
<b>Risultati attesi.....</b>	<b>24</b>
<b>Anticorruzione - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza .....</b>	<b>24</b>
<b>Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale.....</b>	<b>25</b>
<b>Struttura organizzativa .....</b>	<b>25</b>
<b>Piano triennale dei fabbisogni di personale .....</b>	<b>27</b>
<b>Formazione del personale .....</b>	<b>29</b>
<b>Pari opportunità ed equilibrio di genere .....</b>	<b>31</b>
<b>Sezione 4 – Monitoraggio.....</b>	<b>31</b>

## PREMESSA

Il decreto legge n. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Il decreto reclutamento fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottare il PIAO, ma il decreto milleproroghe (D.L. n. 228/2021), varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri, ha differito il termine per l’adozione del PIAO al 30 aprile 2022 e, per gli enti locali, al 31 luglio 2022.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. L’art. 6 della norma istitutiva identifica i seguenti contenuti:

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d. gli strumenti e le fasi per raggiungere: la piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e. l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante appositi strumenti.

Con l'introduzione del PIAO prende forma un disegno organico del sistema di pianificazione nelle amministrazioni pubbliche, caratterizzato invece da una molteplicità di strumenti spesso non dialoganti e altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti, con il quale si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese.

A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che abrogherà le disposizioni sull'adozione, da parte delle amministrazioni, dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO.

Nello specifico, sono assorbiti dal nuovo Piano:

- il piano della performance;
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il piano dei fabbisogni di personale;
- il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA);
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Inoltre, con l'obiettivo di fornire a tutte le amministrazioni tenute al PIAO una guida alla compilazione e di dare loro una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, per ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione, il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato specifiche Linee guida.

Nella stesura del presente Piano, oltre alla bozza di Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

## Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Azienda

L’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona dei Comuni Modenesi Area Nord (da ora in poi ASP) si è costituita a decorrere dall’01/04/2008, ai sensi della deliberazione di Giunta regionale n. 353 del 17/03/2008 “Costituzione dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona dei Comuni modenesi Area Nord, dalla trasformazione delle I.P.A.B. “Centro Integrato Servizi Anziani (C.I.S.A) – Gaetano e Bianca Maria Pignatti” (indicata di seguito come: “C.I.S.A.”), con sede in Mirandola e “Casa protetta Augusto Modena” (indicata di seguito come: “Augusto Modena”), con sede in San Felice s/P, istituzioni che hanno cessato giuridicamente di esistere alla data di insediamento del Consiglio d’Amministrazione dell’A.S.P., il 30/04/2008 .

In successive scadenze sono stati conferiti ad ASP da parte dei Comuni facenti parte dell’Unione Comuni Modenesi Area Nord, i seguenti servizi:

- dal 1/10/2008 i Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD), con relativo personale, di Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Finale Emilia, Medolla, Mirandola, San Felice sul Panaro, San Possidonio e San Prospero, oltre al Centro diurno di Concordia sulla Secchia, Finale Emilia e Medolla e le Comunità alloggio di Mirandola, San Possidonio;
- dal 1/1/2009 la Casa Protetta di Finale Emilia ed il relativo personale;
- dal 1/1/2009 il SAD e la Comunità Alloggio di Camposanto con i relativi dipendenti;
- dal 1/10/2009, la Casa Protetta denominata “I Tigli” di Concordia sulla Secchia (con gestione in appalto dalla stessa data), e trasferimento di ulteriori 9 lavoratori dal Comune di Concordia sulla Secchia ad ASP;
- in data 1/5/2011 il Centro Diurno Disabili “Tandem” con i relativi 9 dipendenti;
- in data 25/11/2014 la gestione definitiva unitaria della Casa Residenza per Anziani (CRA) di Finale Emilia.
- In data 26/7/15 il conferimento triennale della gestione dell’Asilo Nido comunale con relativi servizi ausiliari dal Comune di Medolla, servizio trasferito definitivamente dal 1/9/2018.
- Dal 1/10/2019 sono stati conferiti due Laboratori Protetti (con sede in Mirandola e Finale Emilia) e la Bottega dei Mestieri (con sede in Mirandola), dedicati ai disabili.
- Per l’anno educativo 2022/2023 ASP ha gestito i nidi d’infanzia “Arcobaleno” di Concordia sulla Secchia, “Il paese dei balocchi” di Mirandola, “Nido d’infanzia ed Hakuna Matata” di San Felice sul Panaro e “Le farfalle” di San Prospero.
- Dal 01/07/2023 è stata conferita in via definitiva da parte dell’Unione dei Comuni Modenesi Area Nord la gestione dei nidi d’infanzia di Concordia sulla Secchia e San Felice sul Panaro, gestiti direttamente con proprio personale, mentre vengono gestiti con appalto i nidi di Camposanto, e San Prospero, nonché lo spazio bimbi Hakuna Matata di San Felice sul Panaro.
- Sempre dal 01/07/2023 Ucman ha conferito ad ASP la gestione di due centri di produzione pasti per la refezione scolastica, posti a Concordia sulla Secchia e San Felice sul Panaro.
- Dal 01/01/2024 sono infine stati acquisiti in gestione due ulteriori nidi d’infanzia dal Comune di Finale Emilia.

## Missione istituzionale

ASP eroga servizi socio-assistenziali-sanitari per anziani non autosufficienti e disabili anche gravissimi, attraverso la gestione diretta di 3 Case residenza: CISA di Mirandola, Augusto Modena di San Felice e Casa Residenza di Finale Emilia.

Oltre alle Case Residenza vi sono 4 Centri Diurni per anziani (Concordia sulla Secchia, Finale Emilia, Mirandola e Medolla), un Centro Diurno per Disabili (con sede a Finale Emilia), un Centro Socio Educativo per Disabili (con sede a San Felice sul Panaro), un centro socio-occupazionale a San Possidonio, servizi di residenzialità leggera (microresidenze e alloggi con servizi) in diversi comuni, il servizio di assistenza domiciliare ed il servizio trasporti a livello distrettuale, che erogano

prestazioni sul territorio dei Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Finale Emilia, Medolla, Mirandola, San Felice sul Panaro, San Possidonio e San Prospero.

ASP gestisce inoltre direttamente 5 nidi d'infanzia rivolti a bimbi da 0 a 3 anni situati a Concordia sulla Secchia, Medolla, Finale Emilia e San Felice sul Panaro, mentre gestisce con appalto i nidi d'infanzia di Camposanto e San Prospero e il micronido Hakuna Matata di San Felice sul Panaro.

La missione di ASP è definita dal suo Statuto. ASP ha come finalità l'organizzazione, gestione ed erogazione di servizi sociali e sociosanitari rivolti a persone anziane, adulte, minori in condizione di disagio, disabilità o non autosufficienza e di servizi educativi rivolti a minori in età prescolare, secondo le esigenze definite dalla pianificazione locale. ASP persegue questa finalità impegnandosi a garantire a tutti i cittadini dell'Area Nord servizi omogenei e di qualità, allargando costantemente l'offerta degli stessi.

ASP è caratterizzata dall'aver un coordinamento unitario dei servizi distrettuali, in questo modo il cittadino trova nell'azienda un punto di riferimento e un interlocutore unico e riconoscibile per tutto il percorso assistenziale.

La dimensione territoriale di ASP consente di mettere a sistema le risorse, razionalizzando il personale interno e portando vantaggi qualitativi ed economici a tutti i Comuni dell'Area Nord.

## Servizi gestiti da ASP

L'offerta aziendale di ASP è rivolta a tre ambiti di intervento: anziani, disabili e minori. Nell'ambito dei servizi rivolti agli anziani e disabili si distinguono quelli che sono soggetti ad accreditamento, le cui caratteristiche devono rispondere al dettato normativo della direttiva regionale 715/2015 s.m.e i., e quelli che, svincolati da tale normativa, completano l'offerta dei servizi socio sanitari. A questi si aggiungono poi i servizi educativi rivolti ai minori costituiscono un recente ambito di intervento.

Nell'ambito dei servizi rivolti agli anziani e disabili che ASP eroga si configurano due macro aree:

- ❖ Servizi accreditati rivolti ad anziani e disabili che godono di un contributo regionale finalizzato a calmierare il costo del servizio erogato e a ridurre, conseguentemente, l'importo della retta a carico del cittadino;
- ❖ Servizi rivolti ad anziani e disabili non sottoposti ad accreditamento esenti dal contributo regionale. Il costo del servizio rimane in gran parte a carico dei cittadini, con una quota di contribuzione da parte dei Comuni.

## Servizi rivolti ad anziani e disabili sottoposti ad accreditamento

I Servizi rivolti ad anziani e disabili, sottoposti ad accreditamento, che ASP gestisce sono:

### SERVIZIO DI CASA RESIDENZA

Le case residenza accolgono anziani e disabili non autosufficienti di grado medio o elevato con bisogni assistenziali di diversa intensità, sia fisica che cognitiva, la cui permanenza a domicilio non è più possibile. L'accoglienza in casa residenza può essere definitiva o temporanea. ASP ha sul territorio 3 case residenze. Le strutture complessivamente dispongono di 240 posti accreditati di cui 214 convenzionati e 26 privati.

	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
<p>Casa Residenza Augusto Modena di San Felice sul Panaro</p>	<p>70 posti (capienza a regime)</p> <p>Dei 70 accreditati: 49 sono anziani, 2 disabili gravi, 1 adulto Multiproblematico, 1 ricovero di sollievo e 10 sono gravissimi disabili acquisiti, 7 privati</p> <p>SPECIALIZZAZIONE: La struttura è dotata di un nucleo a gravissima disabilità acquisita per l'accoglienza, permanente o temporanea, di persone in situazione di handicap gravissimo a seguito di cerebrolesioni, mielolesioni o patologie neurologiche involutive, che abbiano concluso il percorso riabilitativo, con età eguale o superiore a 18 anni. E' richiesta la presenza infermieristica sulle 24 ore.</p> <p>A causa della carenza di organico infermieristico attualmente il nucleo non è attivo, per lo stesso motivo la struttura garantisce la presenza infermieristica solo sulle 12 ore.</p>
<p>Casa Residenza C.I.S.A. di Mirandola</p>	<p>104 posti (capienza a regime)</p> <p>Dei 104 posti: 73 sono anziani, 10 anziani con demenza di cui 9 provenienti dal distretto di Mirandola e 1 dal distretto di Castelfranco, 7 tra disabili gravi, disabili con gravissima disabilità acquisita, adulto Multiproblematico, 1 ricovero sollievo, 7 privati e 6 TDI (temporanea degenza intermedia).</p> <p>SPECIALIZZAZIONE: La struttura è dotata un nucleo demenza ad ospitalità temporanea finalizzato al trattamento intensivo di persone dementi con grave disturbo del comportamento facendo ricorso a tecniche non farmacologiche orientate sulla stimolazione sensoriale. Ha inoltre 6 posti destinati all'accoglienza di utenti in residenzialità intermedia tra ospedale e domicilio, per favorire le dimissioni protette dalla struttura ospedaliera, in attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano di Zona distrettuale per la salute ed il benessere sociale approvato con Delibera C.U n.52 del 18.07.2018 e delle Delibere G.U n. 87 del 2/10/18 e n. 122 del 11/12/2018.</p> <p>A causa della carenza di organico infermieristico la struttura garantisce la presenza infermieristica solo sulle 12 ore.</p>
<p>Casa Residenza La torre dell'orologio di Finale Emilia</p>	<p>65 posti (capienza a regime)</p> <p>dei 65 posti: 54 sono anziani, 1 disabile grave, 1 adulto multi problematico, 1 ricovero di sollievo, 8 privati. E' garantita la presenza infermieristica sulle 12 ore.</p>

#### SERVIZIO DI CENTRO DIURNO ANZIANI

I centri diurni anziani offrono ospitalità durante la giornata. Sono rivolti prevalentemente a persone che possiedono ancora una discreta autonomia, anche se il numero degli ospiti cognitivamente disturbati è in forte crescita.

Il servizio si prefigge: a) di sostenere la famiglia dando a queste la possibilità di mantenere l'anziano il più a lungo possibile al suo domicilio, b) di aiutare l'anziano sul piano socio sanitario, stimolandolo sia sul piano psichico che motorio, c) di creare per lui occasioni di incontro per evitare condizioni di solitudine e abbandono.

I Centri diurni dispongono complessivamente di 82 posti di cui 69 accreditati, 60 convenzionati e 22 privati

	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
Centro Diurno anziani di Mirandola "I Gelsi"	20 posti accreditati e convenzionati e 5 privati non accreditati
Centro Diurno anziani di Concordia s/S "I Tigli"	12 posti accreditati di cui: 10 convenzionati e 2 privati 8 posti non accreditati e non convenzionati
Centro Diurno anziani di Finale Emilia "Le Querce"	25 posti accreditati di cui: 20 convenzionati e 5 privati
Centro Diurno anziani di Medolla "Le Rose"	12 posti accreditati di cui: 10 convenzionati e 2 privati

#### SERVIZIO DI CENTRO DIURNO SOCIO RIABILITATIVO

Il Centro Diurno Socio Riabilitativo è una struttura a valenza distrettuale dedicata all'accoglienza di persone adulte affette da disabilità psico-fisica e/o sensoriale di grave entità, di norma di età compresa tra i 18 e i 64 anni, residenti nei Comuni dell'Unione. È previsto l'accesso di minori di 14 anni in particolari situazioni di gravità ed in relazione alle difficoltà dei familiari a gestirli in autonomia.

Ha una forte valenza socio riabilitativa nell'ottica dell'integrazione socio-sanitaria e di una prospettiva di contenimento dei processi di aggravamento psico-fisico dell'utenza, attraverso interventi educativo-riabilitativi-assistenziali, orientati alla valorizzazione e al consolidamento delle autonomie residue della persona nel suo complesso e nel contesto sociale.

	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
Centro Diurno per disabili "Tandem" di Finale Emilia	20 posti accreditati di cui: 20 convenzionati e 0 privati (capienza a regime)

#### SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Risponde a bisogni di assistenza a carattere temporaneo o prolungato, con lo scopo di promuovere o mantenere le condizioni di vita indipendente presso il luogo di domicilio abituale, sostenendo l'autonomia e la libertà di scelta delle persone.

<p>Il servizio garantisce: assistenza tutelare, interventi igienico sanitari di semplice attuazione, addestramento/formazione di assistenti familiari, servizio pasti, segretariato sociale ed attività di socializzazione.</p> <p>Il servizio SAD opera sui 9 comuni dell'Area Nord.</p>	
	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
Ore di assistenza erogate annue poste a carico del fondo per la non autosufficienza	26.400 ore annue di cui 23.300 ore socioassistenziali e 3.100 socio educative

## Servizi rivolti ad anziani e disabili non sottoposti ad accreditamento

I Servizi, anziani e disabili, non sottoposti ad accreditamento che ASP gestisce sono:

<p><b>COMUNITA' ALLOGGIO</b></p> <p>Si tratta di strutture di dimensioni ridotte, con spazi comuni a tutti gli ospiti (cucina, soggiorno) e spazi personali (camere da letto, bagno); sono destinate ad anziani autonomi o parzialmente non autosufficienti, con eventuali problemi abitativi e bisognosi di ambiente tutelato, di sicurezza e relazioni sociali.</p>	
	POSTI NON ACCREDITATI
Comunità alloggio di Mirandola	8 posti
Comunità alloggio di San Possidonio "Libera"	6 posti
Comunità alloggio di Camposanto s/S	10 posti

<p><b>ALLOGGI CON SERVIZI</b></p> <p>Si tratta di unità abitative autonome, ammobiliate, che possono essere inserite in una residenza comunitaria, eventualmente integrate da spazi comuni oppure adiacenti ad altri servizi socio assistenziali.</p> <p>Hanno come obiettivo quello di conciliare il bisogno di privacy ed autonomia dell'ospite, offrendo un ambiente adeguato e funzionale anche per le persone che necessitano dell'assistenza continuativa di un assistente familiare. A richiesta, gli ospiti possono usufruire delle prestazioni del servizio di assistenza domiciliare.</p>	
	POSTI NON ACCREDITATI
Alloggi con Servizi di Concordia s/S	7 alloggi

Alloggi con Servizi di San Felice s/P	2 alloggi
---------------------------------------	-----------

### CENTRO SOCIO –EDUCATIVO

Il centro socio-educativo per disabili “Il girasole” è uno spazio di incontro, di benessere, di valorizzazione individuale per persone disabili per le quali non sia possibile l’inserimento in un contesto lavorativo. Caratteristica basilare del servizio è la “flessibilità” intesa sia come variabilità dell’offerta, sia come coabitazione di interventi di socializzazione ed educativi molto diversi tra loro.

Il servizio è rivolto a persone disabili dai 25 ai 55 anni che presentano un livello minimo di autonomie personali sia nell’utilizzo del bagno che nell’alimentazione, che non presentano gravi disturbi del comportamento e non necessitano di prestazioni sanitarie rilevanti.

Il centro al mattino offre attività di laboratorio, mentre durante il pomeriggio può svolgere attività specifiche nel settore della gravissima disabilità acquisita e dell’autismo, in collaborazione con i servizi dell’AUSL.

Durante le ore pomeridiane un laboratorio è destinato al centro di socializzazione “Ancora”.

	POSTI NON ACCREDITATI
Centro socio-educativo “Il Girasole” di San Felice s/P	20 posti (capienza a regime)

### LABORATORIO SOCIO-OCCUPAZIONALE

Le attività offerte dal Centro socio-occupazionale con sede in San Possidonio hanno lo scopo di promuovere opportunità di formazione, valutazione e successivo inserimento di soggetti disabili in percorsi di tirocinio protetto, con la finalità di fornire opportunità di occupazione, socializzazione e sviluppo delle autonomie in persone per le quali non è realizzabile un inserimento nel mondo del lavoro.

In considerazione del cambiamento della realtà delle aziende del nostro territorio e la difficoltà sempre maggiore di trovare piccole commesse esterne, si ritiene preziosa la possibilità di usufruire della vasta gamma di servizi gestiti da ASP per svolgere attività di tipo alberghiero, piccole manutenzioni, cura del verde ecc.

	POSTI NON ACCREDITATI
Laboratorio socio-occupazionale di San Possidonio	30 posti



### MICRORESIDENZE

Si tratta di un unico complesso abitativo formato da diverse unità (monocali e bilocali) collegate tra loro da spazi condivisi.

Ogni complesso di micro residenze dispone di un alloggio da assegnare ad uso assistenza/portierato sociale, attraverso il quale si dà accesso controllato agli altri spazi abitabili.

Queste soluzioni consentono agli ospiti di rimanere in un contesto domiciliare controllato e protetto che assicuri sia interventi assistenziali programmati che di pronto intervento.

	POSTI NON ACCREDITATI
Micro residenza Medolla	7 posti
Micro residenza Mirandola	7 posti
Micro residenza San Felice s/P	7 posti
Micro residenza Finale Emilia	7 posti
Micro residenza San Prospero	7 posti
Micro residenza Cavezzo	7 posti
Micro residenza Camposanto	5 posti

### SERVIZIO TRASPORTI

ASP mette a disposizione dei propri utenti, gestiti nell'ambito del servizio assistenza domiciliare e presso i centri diurni, il servizio di trasporto, che consente il raggiungimento dei servizi sanitari e/o di aggregazione sociale senza gravare sulle famiglie, costituendo una ulteriore facilitazione per i cittadini anziani.

N° Km percorsi in un anno	A domanda
---------------------------	-----------

### SERVIZIO DI TELESOCORSO

Con il termine di Telesoccorso si intendono una serie di prestazioni di aiuto offerte tramite l'apparecchio telefonico di casa che viene collegato ad una centrale operativa che riceve messaggi inviati dall'utente attraverso un pulsante di chiamata sempre a disposizione dell'interessato.

Il servizio è rivolto prioritariamente a persone anziane o adulte con patologie tipiche dell'età anziana ed in generale a disabili a rischio di istituzionalizzazione per cause sociali e/o sanitarie; in generale può essere utilizzato da tutti coloro per i quali, gli operatori sociali e sanitari, concordino un progetto personalizzato di assistenza domiciliare nel quale sia prevista l'utilità dei servizi di

teleassistenza. L'obiettivo del Telesoccorso è di favorire il permanere al proprio domicilio delle persone a rischio di istituzionalizzazione per cause sociali e/o sanitarie.

N° di attivazioni del servizio	A domanda
--------------------------------	-----------

## Servizi rivolti ai minori

L'area dei Servizi educativi è costituita da:

n. 7 Servizi Educativi per la prima infanzia conferiti dai Comuni di Camposanto, Concordia s/S., Finale Emilia, Medolla, San Felice e San Prospero che accolgono bambini dai 6 ai 36 mesi.

n. 3 centri produzione pasti destinati alla ristorazione scolastica per i nidi, le scuole dell'infanzia statali e le scuole primarie dei Comuni di Concordia sulla Secchia, Medolla e San Felice su/P.

Il punto di accesso al sistema dei servizi rivolti ai minori è lo Sportello Istruzione del Comune di Finale Emilia e nell'Ucman gli Sportelli istruzione dislocati nei singoli comuni. Questi curano le informazioni, le iscrizioni, le ammissioni al sistema dei servizi educativi e scolastici.

A seguito del conferimento Asp gestisce direttamente i nidi di Concordia sulla Secchia, Medolla, Finale Emilia e San Felice; gestisce mediante contratto di appalto il Nido di San Prospero e lo Spazio bambini "Hakuna Matata" di San Felice s/P., mentre gestisce tramite contratto di concessione il Micronido di Camposanto.

Per i nidi gestiti direttamente l'azienda ha adottato il progetto pedagogico dell'Area Nord, che si ispira ai principi dell'educazione in natura e del lavorare in rete con il Coordinamento Pedagogico distrettuale e con le altre agenzie e servizi del territorio: biblioteche, Pediatria di Comunità, centro per le famiglie dell'Ucman, Fondazione scuola di Musica,...

Per i nidi in appalto e in concessione Asp vigila sul servizio erogato alle famiglie, sulla partecipazione al coordinamento distrettuale e rispetto al lavoro in rete con le agenzie del territorio.

Nel mese di Maggio 2019, la Giunta della Regione Emilia Romagna, al fine di promuovere e sostenere la qualificazione dei servizi educativi per la prima infanzia, ha istituito l'accreditamento dei nidi d'infanzia regionali, basato sul percorso di valutazione della qualità (D.G.E.R, n. 704/2019). Per i servizi pubblici come il nido di ASP il possesso dei requisiti previsti dall'accreditamento costituisce condizione per il funzionamento.

Il processo di autovalutazione della qualità dei nidi è partito a novembre 2021 con un incontro seminariale all'interno del quale è stato presentato il PROGETTO PEDAGOGICO dell'Area Nord adottato nei servizi. In ogni nido l'Azienda ha adottato lo strumento di valutazione della qualità provinciale.

La qualità dei servizi è strettamente correlata alla formazione del personale educativo, ausiliario e di coordinamento per il quale annualmente in collaborazione con l'Unione ASP organizza moduli di formazione specifica obbligatoria.

Rispetto alla progettazione pedagogica Asp ha aderito al progetto regionale "Sentire l'Inglese", attivato forme di trasparenza nei confronti dei genitori con progetti specifici e coinvolgimento dei rappresentanti di sezione ("So-stare al nido"). In ogni servizio si aderisce a "La notte dei racconti"; si festeggia la giornata mondiale dei diritti dell'infanzia il 20 novembre di ogni anno; si organizzano

iniziative in occasione della giornata contro la violenza alle donne, della giornata dei nonni e attiviamo progetti intergenerazionali con altri servizi aziendali.

ASP per i comuni di Concordia sulla Secchia, Medolla e San Felice sul Panaro garantisce il servizio di refezione scolastica (nido, infanzia e primaria), che deve essere qualitativamente valido sotto i diversi aspetti che compongono il processo di erogazione, dalla produzione alla distribuzione. In linea con gli indirizzi regionali del 2023, la ristorazione scolastica Asp, pur dovendo rispettare i gusti e le aspettative dei bambini, deve esercitare una funzione preventiva e protettiva per la salute, deve avere finalità educative-comportamentali, di prevenzione dello spreco alimentare e tutela dell'ambiente e dare garanzia di qualità del servizio, validità nutrizionale del pasto, rispetto della cultura alimentare locale.

Per questo Asp ha adottato menù stagionali elaborati in collaborazione con le dietiste del SIAN dell'AUSL di Modena, con cui il confronto è costante.

La partecipazione dei genitori contribuisce positivamente a migliorare la qualità del servizio di refezione scolastica e a sviluppare azioni di educazione alimentare per cui abbiamo adottato occasioni di controllo sul campo da parte dei genitori (utenti indiretti) consentendo loro di testare direttamente la qualità del pasto con assaggi con l'obiettivo di

- favorire un accesso trasparente nei diversi punti del servizio;
- raccogliere rilievi e spunti in modo strutturato;
- migliorare la qualità del servizio di ristorazione scolastica.

Di seguito la scheda specifica dei servizi per minori, in gestione ad ASP :

<b>SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA</b>		
<p>I servizi educativi per l'infanzia sono servizi dedicati ai bambini dai 6 mesi ai 3 anni, con finalità educative e sociali di interesse pubblico, aperto a tutti i bambini e le bambine.</p> <p>Si presentano come luoghi accoglienti, relazionalmente ricchi, in grado di sostenere le risorse affettive dei piccoli e di promuovere la crescita sociale e cognitiva, in collaborazione con le famiglie.</p> <p>La progettazione educativa sulle sezioni tiene presente l'età, i bisogni e le competenze dei bambini. Si lavora su progetti individualizzati per sezioni e per progetti di intersezione e trasversali, nonché progetti di continuità tra i nidi e le scuole d'infanzia statali e paritarie.</p> <p>Sono organizzati in sezioni omogenee ed eterogenee e funzionano da settembre a luglio, per cinque giorni alla settimana, da lunedì a venerdì, con sospensione nei periodi natalizi e pasquali e nelle altre festività, secondo il calendario annuale definito dalla Giunta dell'UCMAN.</p> <p>Il nido è un servizio a domanda individuale che prevede il pagamento di una retta di frequenza mensile, variabile secondo l'ISEE presentato.</p>		
Micronido "Arcobaleno" – Camposanto	n. 20 posti	n. sezioni: 1
Nido "Arcobaleno" Concordia sulla Secchia	n. 47 posti	n. sezioni: 3
Nido "Il Grillo parlante" - Finale Emilia	n. 44 posti	n. sezioni: 3
Nido "Aquilone" Massa Finalese – Finale	n. 30 posti	n. sezioni: 2

Nido "Panda" Medolla	n. 60 posti	n. sezioni: 4
Nido di San Felice sul Panaro	n. 46 posti	n. sezioni: 3
Spazio Bambini "Hakuna Matata"	n. 16	n. 1 sezione
Nido "Le farfalle" di San Prospero	n. 54	n. 3 sezioni
Servizi nidi di Asp	n. 08	
N. bambini	n. 317	
n. sezioni	n. 20	

### SERVIZI CENTRI PRODUZIONE PASTI

Il servizio di mensa scolastica ha esigenze particolari sia per i tempi di produzione che per la tipologia dei menù. Sono garantiti due diversi menù stagionali (estivo: maggio – ottobre ed invernale: novembre –aprile), uno per il nido, uno per la scuola dell'infanzia ed uno per la scuola primaria, che ruotano su quattro settimane.

Viene effettuato anche servizio di trasporto dei pasti dalla cucina ai plessi e il servizio di somministrazione nei 5 terminali di distribuzione .

CENTRO PRODUZIONE PASTI CONCORDIA	n. iscritti al servizio al 31/10: n. 351
Nido	47
Mensa scuola di infanzia	63
Mensa scuola primaria	241
CENTRO PRODUZIONE PASTI MEDOLLA	n. iscritti al servizio al 31/10: n. 361
Nido	114
Mensa scuola di infanzia	32
Mensa scuola primaria	215
CENTRO PRODUZIONE PASTI SAN FELICE	n. iscritti al servizio al 31/10: n.525
Nido	46
Mensa scuola di infanzia	87
Mensa scuola primaria	392
Iscritti totali	1.237

## Analisi del contesto esterno

ASP gestisce i propri servizi per conto dei comuni di Camposanto Cavezzo Concordia Finale Emilia Medolla Mirandola San Felice San Possidonio e San Prospero; il territorio dei predetti comuni viene definito quale Area Nord.

Di seguito vengono presi in considerazione alcuni dati statistici necessari per poter effettuare un'analisi approfondita del contesto esterno, indispensabile per la corretta valutazione delle necessità del territorio e la conseguente programmazione degli interventi in ambito di servizi alla persona.

(fonte dei dati di seguito riportati: [www.tuttitalia.it/emilia-romagna](http://www.tuttitalia.it/emilia-romagna) )

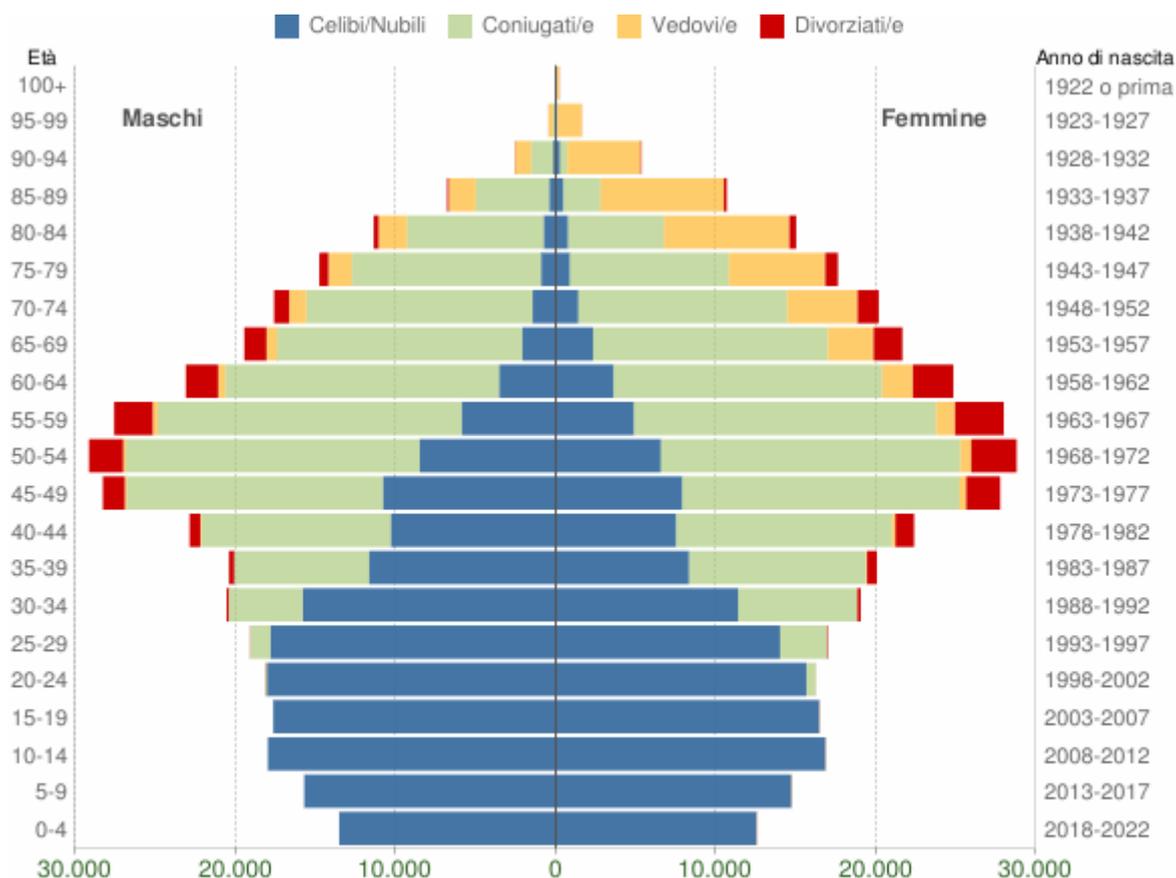
Il primo grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in provincia di Modena per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati', 'divorziati' e 'vedovi'.



Nel secondo grafico sono elaborati invece i dati, sempre riferiti alla provincia di Modena, per classi di età; dalla rappresentazione si evince come la popolazione ultrasessantacinquenne rappresenti il 23,36% della popolazione provinciale, con 163.960 abitanti su 701.751.

### Distribuzione della popolazione 2023 - provincia di Modena

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
<b>0-4</b>	26.071	0	0	0	13.531 51,9%	12.540 48,1%	<b>26.071</b>	3,7%
<b>5-9</b>	30.432	0	0	0	15.708 51,6%	14.724 48,4%	<b>30.432</b>	4,3%
<b>10-14</b>	34.828	0	0	0	17.984 51,6%	16.844 48,4%	<b>34.828</b>	4,9%
<b>15-19</b>	34.115	10	0	0	17.648 51,7%	16.477 48,3%	<b>34.125</b>	4,8%
<b>20-24</b>	33.687	689	1	30	18.156 52,8%	16.251 47,2%	<b>34.407</b>	4,9%
<b>25-29</b>	31.849	4.172	5	80	19.091 52,9%	17.015 47,1%	<b>36.106</b>	5,1%
<b>30-34</b>	27.201	12.060	42	330	20.567 51,9%	19.066 48,1%	<b>39.633</b>	5,6%

<b>35-39</b>	20.003	19.476	79	928	20.430 50,5%	20.056 49,5%	<b>40.486</b>	5,7%
<b>40-44</b>	17.825	25.321	281	1.829	22.873 50,5%	22.383 49,5%	<b>45.256</b>	6,4%
<b>45-49</b>	18.689	33.316	555	3.500	28.287 50,5%	27.773 49,5%	<b>56.060</b>	8,0%
<b>50-54</b>	15.072	37.058	856	4.965	29.155 50,3%	28.796 49,7%	<b>57.951</b>	8,2%
<b>55-59</b>	10.752	37.860	1.508	5.450	27.574 49,6%	27.996 50,4%	<b>55.570</b>	7,9%
<b>60-64</b>	7.149	33.885	2.366	4.540	23.117 48,2%	24.823 51,8%	<b>47.940</b>	6,8%
<b>65-69</b>	4.436	29.976	3.530	3.177	19.470 47,4%	21.649 52,6%	<b>41.119</b>	5,8%
<b>70-74</b>	2.865	27.176	5.487	2.252	17.602 46,6%	20.178 53,4%	<b>37.780</b>	5,4%
<b>75-79</b>	1.799	21.759	7.489	1.345	14.769 45,6%	17.623 54,4%	<b>32.392</b>	4,6%
<b>80-84</b>	1.528	14.526	9.634	725	11.385 43,1%	15.028 56,9%	<b>26.413</b>	3,8%
<b>85-89</b>	881	6.924	9.391	275	6.798 38,9%	10.673 61,1%	<b>17.471</b>	2,5%
<b>90-94</b>	449	1.813	5.591	78	2.568 32,4%	5.363 67,6%	<b>7.931</b>	1,1%
<b>95-99</b>	107	202	1.779	14	445 21,2%	1.657 78,8%	<b>2.102</b>	0,3%
<b>100+</b>	13	8	237	1	48 18,5%	211 81,5%	<b>259</b>	0,0%
<b>Totale</b>	<b>319.751</b>	<b>306.231</b>	<b>48.831</b>	<b>29.519</b>	<b>347.206</b> 49,3%	<b>357.126</b> 50,7%	<b>704.332</b>	100,0%

### Struttura della popolazione dal 2002 al 2023

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

PROVINCIA DI MODENA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	81.362	423.695	129.656	634.713	43,5
2003	83.703	427.037	132.303	643.043	43,6
2004	85.931	431.174	134.891	651.996	43,6
2005	87.906	435.312	136.707	659.925	43,6
2006	89.869	436.847	138.651	665.367	43,6
2007	91.518	438.231	140.349	670.098	43,7
2008	93.494	442.664	141.514	677.672	43,7
2009	96.030	449.200	143.056	688.286	43,7
2010	97.859	452.259	144.461	694.579	43,8
2011	99.449	456.503	144.961	700.913	43,9
2012	98.479	441.562	145.781	685.822	44,1
2013	99.111	441.601	147.664	688.376	44,2
2014	100.812	447.643	152.463	700.918	44,4
2015	100.771	446.398	155.195	702.364	44,6
2016	99.932	445.540	156.170	701.642	44,8
2017	99.192	443.960	157.710	700.862	45,0
2018	98.213	444.779	158.904	701.896	45,2
2019*	97.707	447.719	161.331	706.757	45,4
2020*	96.106	447.908	163.105	707.119	45,6
2021*	94.270	446.616	162.810	703.696	45,7
2022*	92.820	444.971	163.960	701.751	45,9
2023*	91.331	447.534	165.467	704.332	46,0

(\*) popolazione post-censimento

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in provincia di Modena.

<b>Anno</b>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2002</b>	159,4	49,8	152,0	98,8	0,0	9,7	10,1
<b>2003</b>	158,1	50,6	151,1	101,0	0,0	9,5	10,4
<b>2004</b>	157,0	51,2	147,7	102,8	0,0	10,0	10,0
<b>2005</b>	155,5	51,6	140,7	103,9	0,0	10,2	10,0
<b>2006</b>	154,3	52,3	130,2	105,8	0,0	10,0	9,7
<b>2007</b>	153,4	52,9	131,6	109,0	0,0	10,2	9,9
<b>2008</b>	151,4	53,1	133,9	111,4	0,0	10,5	9,9
<b>2009</b>	149,0	53,2	135,5	113,2	0,0	10,3	9,8
<b>2010</b>	147,6	53,6	138,9	116,6	0,0	10,2	9,8
<b>2011</b>	145,8	53,5	144,9	120,1	0,0	10,0	10,0
<b>2012</b>	148,0	55,3	141,1	124,9	0,0	9,8	10,4
<b>2013</b>	149,0	55,9	136,7	128,1	0,0	9,1	10,2
<b>2014</b>	151,2	56,6	132,9	131,6	0,0	8,6	9,7
<b>2015</b>	154,0	57,3	131,3	135,9	0,0	8,5	10,4
<b>2016</b>	156,3	57,5	129,8	139,4	0,0	8,4	10,5
<b>2017</b>	159,0	57,9	131,4	143,1	0,0	7,9	10,5
<b>2018</b>	161,8	57,8	132,2	144,3	0,0	7,8	10,2
<b>2019</b>	165,1	57,9	133,5	144,7	0,0	7,2	10,4
<b>2020</b>	169,7	57,9	134,6	144,7	0,0	7,0	12,0
<b>2021</b>	172,7	57,6	137,1	144,2	0,0	7,3	11,4
<b>2022</b>	176,6	57,7	139,3	144,0	0,0	7,3	11,5
<b>2023</b>	181,2	57,4	140,5	142,2	0,0	-	-

## Glossario

### Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per la provincia di Modena dice che ci sono 181,2 anziani ogni 100 giovani.*

### Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, in provincia di Modena nel 2023 ci sono 57,4 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

#### Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, in provincia di Modena nel 2023 l'indice di ricambio è 140,5 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

#### Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

#### Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

#### Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

#### Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

#### Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

### Comuni con maggiore crescita demografica al censimento 2021 (in giallo i comuni dell'Area Nord)

I primi 30 comuni in prov. di MO con maggior incremento percentuale della popolazione.

Comune	Censimento		Var %	Comune	Censimento		Var %
	2011	2021			2011	2021	
Marano sul Panaro	4.787	5.323	+11,2%	Camposanto	3.171	3.261	+2,8%
San Cesario sul Panaro	6.117	6.574	+7,5%	Formigine	33.667	34.494	+2,5%
Castelnuovo Rangone	14.116	15.040	+6,5%	Soliera	15.061	15.425	+2,4%
Serramazzoni	8.014	8.516	+6,3%	Savignano sul Panaro	9.276	9.415	+1,5%
Carpi	67.268	71.402	+6,1%	Sassuolo	39.885	40.469	+1,5%
Spilamberto	12.130	12.865	+6,1%	Castelvetro di Modena	11.012	11.158	+1,3%
Nonantola	15.179	16.022	+5,6%	Guiglia	3.999	4.049	+1,3%
Vignola	24.344	25.686	+5,5%	Ravarino	6.165	6.214	+0,8%
Pavullo nel Frignano	17.198	18.042	+4,9%	Campogalliano	8.514	8.578	+0,8%
Castelfranco Emilia	31.656	33.061	+4,4%	Mirandola	23.960	24.135	+0,7%
Bomporto	9.761	10.144	+3,9%	Medolla	6.322	6.352	+0,5%
Maranello	16.622	17.270	+3,9%	Prignano sulla Secchia	3.773	3.763	-0,3%
				Fiorano Modenese	16.945	16.870	-0,4%
				Cavezzo	7.196	6.997	-2,8%

Bastiglia	3.985	4.126	+3,5%	Fanano	3.028	2.941	-2,9%
Modena	179.149	184.971	+3,2%				
San Prospero	5.841	6.020	+3,1%				

### Comuni con minore crescita demografica al censimento 2021

I primi 30 comuni in prov. di MO con maggior decremento percentuale della popolazione.

Comune	Censimento		Var %	Comune	Censimento		Var %
	2011	2021			2011	2021	
Riolunato	759	662	-12,8%	Montese	3.357	3.222	-4,0%
Palagano	2.354	2.059	-12,5%	San Felice sul Panaro	11.026	10.679	-3,1%
Frassinoro	1.997	1.754	-12,2%	Fanano	3.028	2.941	-2,9%
Fiumalbo	1.304	1.180	-9,5%	Cavezzo	7.196	6.997	-2,8%
Polinago	1.742	1.582	-9,2%	Fiorano Modenese	16.945	16.870	-0,4%
Concordia sulla Secchia	8.968	8.172	-8,9%	Prignano sulla Secchia	3.773	3.763	-0,3%
Novi di Modena	10.972	10.001	-8,8%	Medolla	6.322	6.352	+0,5%
Montecreto	1.000	919	-8,1%	Mirandola	23.960	24.135	+0,7%
Montefiorino	2.253	2.085	-7,5%	Campogalliano	8.514	8.578	+0,8%
Zocca	4.883	4.572	-6,4%	Ravarino	6.165	6.214	+0,8%
Lama Mocogno	2.844	2.667	-6,2%	Guiglia	3.999	4.049	+1,3%
Sestola	2.602	2.443	-6,1%	Castelvetro di Modena	11.012	11.158	+1,3%
San Possidonio	3.621	3.451	-4,7%	Sassuolo	39.885	40.469	+1,5%
Finale Emilia	15.713	14.978	-4,7%	Savignano sul Panaro	9.276	9.415	+1,5%
Pievepelago	2.241	2.142	-4,4%	Soliera	15.061	15.425	+2,4%

### COMUNI CHE SONO SCESI SOTTO LA SOGLIA DEI 15.000 ABITANTI AL CENSIMENTO 2021

Ordinati per Regione e per nome del Comune

Comune	Regione	Censimento		Var %
		2011	2021	
EMR Finale Emilia		15.713	14.978	-4,7%

Scenario economico: incognite sul 2023

( fonte : Camera di Commercio di Modena <https://www.mo.camcom.it/informazione-economica/scenari-delle-economie-locali/news/scenario-economico-incognite-sul-2023> )

In provincia di Modena per la prima volta dal 2020 il valore aggiunto dell'industria subirà una diminuzione, mentre rimarrà in crescita nelle costruzioni e nei servizi



Per la provincia di Modena l'anno 2022 è risultato migliore delle attese, mentre è confermata la previsione di un rallentamento dell'economia nel 2023 e nel 2024. Questi in sintesi i risultati delle elaborazioni del Centro Studi e Statistica della Camera di Commercio di Modena sulle stime di Prometeia, rilasciate a luglio 2023.

Il valore aggiunto della provincia di Modena è rivisto ulteriormente al rialzo per il 2022 (+4,7%), così come per la regione Emilia-Romagna (+4,6%), mentre rimane stabile il dato nazionale (+3,9%).

Nel 2023 si prevede invece un rallentamento che sarà più evidente per Modena (+1,0%), con valori simili per l'Emilia-Romagna e l'Italia (entrambe +1,2%). Infine nel 2024 la frenata sarà ulteriore, con una previsione di crescita del +0,8% per il dato provinciale.

L'incremento dell'export per Modena si ridurrà all'1,8% nel 2023; d'altro canto le importazioni subiranno un sensibile calo (-7,0%). Nel 2024, grazie alla previsione di diminuzione dei prezzi e delle tensioni internazionali, è prevista una ripresa (+2,6% per le esportazioni e +7,1% per l'import). In conseguenza di questa dinamica, nel 2023 diminuirà la quota delle esportazioni sul valore aggiunto totale passando dal 65,4% al 62,2% in provincia di Modena, così come flessioni sono stimate in Emilia-Romagna (49,5%) e in Italia (33,9%).

L'andamento definitivo del valore aggiunto per settori del 2022 conferma la crescita dell'industria (+2,2%); contemporaneamente sono in aumento rispetto all'elaborazione precedente l'agricoltura (+1,9%), i servizi (+6,0%) e ancor di più le costruzioni (+8,4%).

Nel 2023 il quadro cambia completamente, con l'industria per la prima volta in contrazione (-1,4%), così come l'agricoltura (-2,6%), mentre continua il trend favorevole per le costruzioni (+3,7%) e i servizi (+2,2%). Nel 2024 l'industria tornerà a crescere (+0,6%), mentre al contrario l'edilizia mostrerà una battuta d'arresto (-2,0%).

Riguardo all'occupazione, l'incremento della forza lavoro avutosi nel 2022 grazie alla ripresa, rallenterà parecchio sia nel 2023 (+0,4%), sia nel 2024 (+0,7%); parallelamente sarà inferiore anche la crescita degli occupati (+0,8% nel 2023 e +0,9% nel 2024), tuttavia continuerà a scendere il numero dei disoccupati: -7,4% nel 2023, -2,5% l'anno prossimo.

La dinamica del reddito disponibile rimane positiva nel 2023 (+5,7%), ma rallenterà nel 2024 (+4,3%); le ripercussioni della crisi sui consumi saranno più lievi nel 2023 (+1,9%), mentre si faranno sentire in maniera più netta nel 2024 (+0,4%).

## Sezione 2 –Valore Pubblico, ciclo della performance e anticorruzione

Il valore pubblico, nell'accezione più condivisa, è definito come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il valore pubblico è perseguito da un'amministrazione facendo leva sul proprio patrimonio tangibile, ossia le risorse umane, economiche e patrimoniali, e sul patrimonio intangibile, ovvero, su aspetti legati alla capacità organizzativa e manageriale, al livello di competenze e conoscenze all'interno dell'organizzazione, alla rete di relazioni interne ed esterne, alla capacità di analizzare il proprio contesto di riferimento e di dare adeguate risposte alle istanze che da esso provengono.

La tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale, la riduzione della burocrazia e l'innalzamento della trasparenza e della lotta ai fenomeni corruttivi completano il quadro d'insieme entro il quale agire per la generazione di valore.

Si può creare valore pubblico quando, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, le risorse a disposizione sono gestite secondo paradigmi di efficienza, efficacia ed economicità e nel contempo il patrimonio intangibile, ossia le capacità professionali e manageriali, è valorizzato in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

ASP rendiconta annualmente le proprie attività attraverso la pubblicazione di un Bilancio Sociale, documento che viene approvato unitamente al Bilancio Consuntivo dell'Ente e restituisce l'analisi dell'andamento dei servizi.

La pubblicazione del Bilancio Sociale fornisce ai vari interlocutori le informazioni utili sulle principali caratteristiche dell'organizzazione, delle attività e dei risultati in modo da misurarne l'impatto economico, sociale e ambientale.

I Bilanci Sociali di ASP sono consultabili e scaricabili sul sito di ASP al seguente link: <https://www.aspareanord.it/documenti-e-atti/bilancio-sociale> .

## Performance

Il Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009, come modificato dal D. Lgs n° 74 del 25 maggio 2017, attua una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di valorizzazione del merito, individuando specifiche responsabilità nelle figure dirigenziali per quanto concerne l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance del dipendente pubblico.

In particolare il Titolo II del suddetto decreto "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance" disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, mentre il Titolo III, "Merito e premi", individua strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Da ultimo è intervenuto l'art. 69 del CCNL comparto Funzioni Locali siglato il 21/05/2018, ribadendo la necessità che i sistemi di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni siano improntati alla valorizzazione delle eccellenze, prevedendo norme che garantiscano la differenziazione del premio individuale, in un'ottica meritocratica di incentivazione del personale.

L'art. 69 CCNL 2018 sopra citato, demanda alla contrattazione la definizione della quota massima di personale che può accedere al premio di eccellenza, così come l'art. 7 CCNL 2018, dispone che siano oggetto di contrattazione, tra le altre, le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

ASP ha adottato la propria metodologia di valutazione della performance, sia relativamente a dirigenza e posizioni organizzative, sia per quanto riguarda le prestazioni del personale di comparto. I principali documenti strategico contabili, Bilancio Previsionale triennale ed annuale, Relazione Illustrativa, rappresentano gli atti di programmazione vigenti sui quali aggiornare il Piano della Performance, posto che tale Piano deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità dell'Azienda, l'analisi del contesto territoriale, gli obiettivi strategici ed operativi tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e gli obiettivi gestionali di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Il Piano deve essere finalizzato alla misurazione della performance in un'ottica non più solo statica di "risultato", declinato secondo obiettivi di gestione, ma anche in un'ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa.

La metodologia è visionabile e scaricabile sul sito istituzionale di ASP, nella cartella "Performance" della sezione Amministrazione Trasparente al seguente link:

[https://www.aspareanord.it/amministrazione\\_trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance](https://www.aspareanord.it/amministrazione_trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance) .

## Piano della Performance 2024/2026

La definizione degli obiettivi assegnati a ciascun centro di responsabilità all'interno del Piano della Performance è competenza del Consiglio di Amministrazione di ASP previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Piano della performance 2024/2026 è visionabile e scaricabile al seguente link:

[https://www.aspareanord.it/amministrazione\\_trasparente/performance/piano-della-performance-art-10-c-8-lett-b](https://www.aspareanord.it/amministrazione_trasparente/performance/piano-della-performance-art-10-c-8-lett-b)

## Risultati attesi

Il Piano della Performance prevede obiettivi che hanno le seguenti finalità:

- Riduzione dei tempi di pagamento alle aziende fornitrici;
- Promozione di valore pubblico finalizzato alla costruzione di un protocollo per contrastare atti di violenza attraverso una campagna di sensibilizzazione volta a richiamare l'attenzione su aspetti determinanti per il benessere di ospiti, operatori e famigliari, rispetto a potenziali eventi di violenza e loro prevenzione;
- Miglioramento della qualità della comunicazione tra servizi di sostegno al domicilio e familiari, secondo principi di trasparenza dell'azione degli enti pubblici;
- Omogeneizzazione dei nidi d'infanzia a gestione diretta: progetti educativi e rapporti con le famiglie;
- Omogeneizzazione centri produzione pasti destinati alla refezione scolastica e miglioramento dei pasti.

## Anticorruzione - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha previsto un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione articolato su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale è stato predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base delle linee guida definite dal Comitato interministeriale, e approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC).

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all'interno dell'ente. Il P.T.P.C.T. costituisce, quindi, lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa dell'ente.

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non ci si riferisce solo ai delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale ma si intende "ogni situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati".

In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, causato dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite.

La legge 190/2012 delinea, quindi, un'accezione ampia del fenomeno della corruzione e si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurre il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

In quanto documento di natura programmatica, il P.T.P.C.T. deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il ciclo della performance. Le attività svolte per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C.T. sono inseriti tra gli obiettivi del ciclo della performance nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale dei dirigenti/ responsabili di posizione organizzativa e dell'esito del raggiungimento degli specifici obiettivi previsti per la prevenzione della corruzione individuati nel P.T.P.C.T. deve essere dato specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance.

La predisposizione del presente documento è stata curata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In prima fase, per la redazione del primo PTPC (approvato con deliberazione del CdA n. 3 del 30/01/2014), si è proceduto all'analisi delle aree considerate a rischio dalla normativa e, nell'ambito delle stesse, all'individuazione dei processi sensibili. È stato così possibile definire un primo progetto di Piano, trasmesso ai Responsabili di P.O. per una verifica di coerenza ed eventuali osservazioni, su cui si è svolto il confronto nella specifica riunione convocata dal Responsabile della prevenzione della corruzione finalizzata a definire lo schema di Piano.

Lo schema preliminare è stato altresì pubblicato nel sito web istituzionale, mettendolo a disposizione per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, anche al fine di raccogliere eventuali loro osservazioni.

Dal gennaio 2019, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, si è provveduto a pubblicare in via permanente sul sito aziendale, l'invito a proporre modifiche e/o integrazioni del Piano vigente, stimolando così la modalità partecipativa di redazione dello stesso.

Gli stakeholders possono avanzare proposte di modifica e/o integrazione del testo vigente, inoltrando i propri suggerimenti per l'aggiornamento del PTCPT entro la data del 31/12 di ciascun anno, per l'elaborazione che sarà eseguita entro il 31/1, come previsto dalla normativa.

Il P.T.P.C.T. per il triennio 2024/2026 è visionabile e scaricabile al seguente link:

<https://www.aspareanord.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

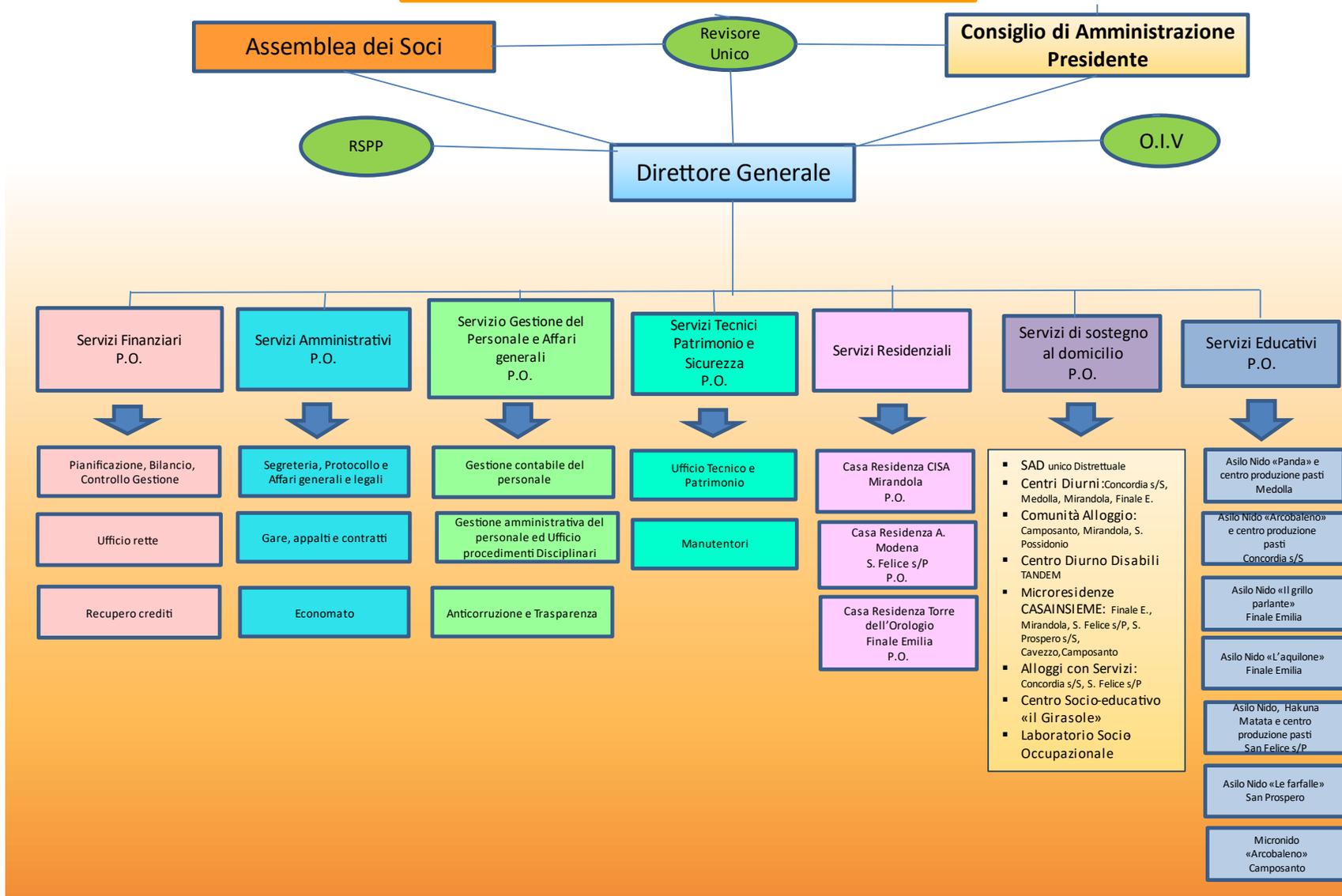
## Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale

### Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di ASP è sintetizzata nell'organigramma sotto riportato:

# ASP COMUNI MODENESI AREA NORD

Organigramma al 01/01/2024



Gli organi aziendali sono definiti dallo Statuto di ASP, che è consultabile e scaricabile al link: <https://www.aspareanord.it/documenti-e-atti/delibere-e-atti/statuto-di-asp> .

L'Assemblea dei Soci è composta dai sindaci dei seguenti Comuni: Camposanto; Cavezzo; Concordia s/S; Finale Emilia; Medolla; Mirandola; San Felice s/P; San Possidonio; San Prospero; a questi si aggiunge il Presidente dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord.

Il Consiglio di Amministrazione, che è composto da 3 membri, nominati dall'Assemblea dei Soci.

Il Presidente di ASP è legale rappresentate dell'Azienda.

Il Direttore è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di amministrazione, anche attraverso l'utilizzo delle risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie che questi gli assegna.

## Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, nonché l'art. 16 della L.183 del 12/11/2011 costituiscono la disciplina normativa di riferimento in materia di determinazione della dotazione organica e verifica degli effettivi fabbisogni di personale.

Ogni anno, di norma entro il mese di gennaio, il Consiglio di Amministrazione provvede all'adozione del Piano dei Fabbisogni, nel quale viene effettuata la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato ritenute indispensabili per il corretto funzionamento dei servizi aziendali.

La programmazione è su base triennale; il Piano dei Fabbisogni per il triennio 2024/2026 prevede le seguenti assunzioni, necessarie per il buon funzionamento dei servizi aziendali:

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DI ASP COMUNI MODENESI AREA NORD TRIENNIO 2023 / 2025								
ANNO 2023								
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA/ AREA	MODALITA'	COSTO PER SALARI E STIPENDI DI UNA UNITA' PER 12 MESI	ONERI	IRAP	TOTALE COSTO	NR POSTI	COSTO COMPLESSIVO SU BASE ANNUA
EDUCATORE NIDO D'INFANZIA	C1/ AREA DEGLI ISTRUTTORI	MOBILITA' / CONCORSO	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	1	32.429,80
EDUCATORE NIDO D'INFANZIA	C1/ AREA DEGLI ISTRUTTORI	SABILIZZAZIONE	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	9	291.868,24
INFERMIERE	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	35.064,76	10.757,87	2.980,50	48.803,13	8	390.425,06
OPERATORE SOCIO SANITARIO	B3	SCORRIMENTO GRADUATORIA	24.993,48	7.668,00	2.124,45	34.785,93	35	1.217.507,39
EDUCATORE PROFESSIONALE	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	29.654,76	9.098,08	2.520,65	41.273,49	1	41.273,49
TERAPISTA DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	26.154,76	7.501,19	2.223,15	35.879,10	1	35.879,10
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE UFFICIO PERSONALE	C1/ AREA DEGLI ISTRUTTORI	SCORRIMENTO GRADUATORIA	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	1	32.429,80
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	29.654,76	9.098,08	2.520,65	41.273,49	1	41.273,49
COORDINATORE PEDAGOGICO	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	PASSAGGIO TRA AREE	29.654,76	9.098,08	2.520,65	41.273,49	1	41.273,49
ISTRUTTORE DIRETTIVO COORDINATORE CASA RESIDENZA	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	29.654,76	9.098,08	2.520,65	41.273,49	1	41.273,49
ISTRUTTORE CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SCORRIMENTO GRADUATORIA	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	1	32.429,80
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1 / AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	29.654,76	9.098,08	2.520,65	41.273,49	1	41.273,49
								1.758.788,35
ANNO 2024								
PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI APPARTENENZA	MODALITA'	COSTO PER SALARI E STIPENDI DI UNA UNITA'	ONERI	IRAP	TOTALE COSTO	NR POSTI	COSTO COMPLESSIVO SU BASE ANNUA
RESPONSABILE ATTIVITA' ASSISTENZIALI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	MOBILITA' / CONCORSO	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	1	32.429,80
INFERMIERE	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	35.064,76	10.757,87	2.980,50	48.803,13	4	195.212,53
EDUCATORE NIDO D'INFANZIA	C1/ AREA DEGLI ISTRUTTORI	SCORRIMENTO GRADUATORIA	23.640,33	6.780,05	2.009,43	32.429,80	1	32.429,80
OPERATORE SOCIO SANITARIO	AREA OPERATORI ESPERTI	MOBILITA' / CONCORSO	24.993,48	7.668,00	2.124,45	34.785,93	10	347.859,25
							TOTALE	380.286,32
ANNO 2025								
PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI APPARTENENZA	MODALITA'	COSTO PER SALARI E STIPENDI DI UNA UNITA'	ONERI	IRAP	TOTALE COSTO	NR POSTI	COSTO COMPLESSIVO SU BASE ANNUA
EDUCATORE PROFESSIONALE	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	25.654,76	7.870,88	2.180,65	35.706,29	1	35.706,29
INFERMIERE	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	MOBILITA' / CONCORSO	35.064,76	10.757,87	2.980,50	48.803,13	8	390.425,06
OPERATORE SOCIO SANITARIO	AREA OPERATORI ESPERTI	MOBILITA' / CONCORSO	24.993,48	7.668,00	2.124,45	34.785,93	10	347.859,25
EDUCATORE NIDO D'INFANZIA	AREA DEGLI ISTRUTTORI	MOBILITA' / CONCORSO	23.638,33	7.252,24	2.009,26	32.899,83	1	32.899,83
ISTRUTTORE CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	MOBILITA' / CONCORSO	23.638,33	6.779,47	2.009,26	32.427,06	1	32.427,06
							TOTALE	839.317,50
TOTALE COSTO NEL TRIENNIO								2.424.176,22

## Formazione del personale

La Formazione del personale è da sempre uno strumento indispensabile per l'attuazione delle politiche aziendali di ASP, non solo per quanto riguarda l'obbligo legato all'aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Contratto nazionale di lavoro per il Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 dedica l'intero Capo V alla formazione, declinando i principi generali, individuando destinatari e processi ed evidenziando l'importanza della pianificazione strategica di conoscenze e saperi finalizzata al recupero di competenze, alla riqualificazione e all'incoraggiamento di processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

Alle norme contenute nel contratto nazionale di lavoro si aggiungono le direttive contenute nella normativa di riferimento per l'accreditamento dei servizi socioassistenziali, per cui ASP ha da anni attuato un percorso di confronto con i propri lavoratori, al fine di rilevare suggerimenti e proposte su argomenti ritenuti di particolare rilievo, al fine di elaborare un piano formativo condiviso che affronti tematiche ritenute di interesse da parte degli operatori.

Il progetto formativo di ASP può essere suddiviso in tre livelli:

- Livello distrettuale: ASP aderisce al programma formativo dell'Azienda USL, rivolto a tutti i servizi del distretto;
- Livello territoriale: per quanto riguarda il piano formativo rivolto ai servizi educativi, oltre ad una programmazione effettuata dall'Azienda, vi è l'adesione al Piano elaborato dall'Unione, che consente di dare uniformità tra servizi educativi dell'Area Nord;
- Livello aziendale: ASP promuoverà nei vari servizi, a partire dalle singole specializzazioni, un programma formativo dedicato.

### **Formazione anni 2024-2026**

Il tema della sicurezza di ospiti e lavoratori continua ad avere un ruolo centrale negli impegni aziendali, tenuto conto del notevole turn over di personale che è ormai divenuto un trend generale.

Una priorità formativa continua ad essere l'aggiornamento costante del personale sul corretto uso dei DPI, la conoscenza dei protocolli sanitari ed in generale quanto attiene tale materia.

Partendo dall'analisi dei bisogni dei vari settori operativi e dalla condivisione con i lavoratori rispetto alle tematiche, viene proposto ogni anno un programma aziendale di attività ed aggiornamenti specifici pensati per ciascuna figura professionale presente in Azienda.

Il piano intende fornire ai dipendenti strumenti atti a renderli più competenti nelle materie proprie del ruolo e coinvolge tutte le aree di attività; in tale programma si cerca di tradurre in percorsi formativi gli obiettivi strategici aziendali ed i parametri dettati dalle norme sull'accreditamento.

La programmazione dei diversi corsi viene attuata attraverso la rilevazione delle proposte dei lavoratori, filtrate poi da un coordinamento direttivo di cui fanno parte i coordinatori di tutti i servizi.

Gli ambiti di intervento per l'anno 2024 riguarderanno i seguenti argomenti:

#### **SERVIZI SOCIO - SANITARI**

- Corsi di aggiornamento per personale Socio-Assistenziale su tematiche relative ai nuovi bisogni della popolazione anziana (Demenza, Fragilità, Fase terminale di malattia,

- Gravissima disabilità, Gestione dell'aggressività verbale e fisica nelle persone affette da demenza);
- Formazione specifica per personale assegnato ai Centri Diurni;
- Formazione specifica per personale assegnato al nucleo demenze per le temporaneità del CISA (servizio dedicato ad anziani affetti da patologie dementigene con disturbo del comportamento);
- Formazione specifica per personale assegnato ai Servizi di Assistenza Domiciliare
- Formazione rivolta a Coordinatori, Responsabili della Attività Assistenziale e Animatori sulla capacità di progettare e gestire le complessità organizzative dei nuclei (tecnologia applicata alle disabilità);
- Formazione/aggiornamento per i responsabili delle attività assistenziali;
- Formazione specifica in materia di utilizzo della rete informatica aziendale (progetto ABC Margotta);
- Corso per alimentaristi rivolto al personale OSS;
- Formazione specifica rivolta al personale infermieristico alle dipendenze dirette dell'Azienda;
- Formazione in materia di sicurezza (movimentazione manuale dei carichi, aggiornamento antincendio, sicurezza, stress lavoro correlato etc.).

#### PERSONALE DEI CENTRI PRODUZIONE PASTI DI MIRANDOLA, FINALE E MEDOLLA

- Formazione specifica procedure HACCP;
- Corsi di formazione per alimentaristi;
- Corso di formazione sull'organizzazione delle procedure di conservazione e confezionamento dei cibi;
- Corso sulla celiachia;
- Corsi specifici di sicurezza sul lavoro ed antincendio.

#### SERVIZI EDUCATIVI

- Formazione specifica prevista dalla pianificazione predisposta dai referenti dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord;
- Corsi specifici di sicurezza sul lavoro ed antincendio;
- Aggiornamento primo soccorso.

#### SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

- Corsi specifici di approfondimento sull'utilizzo dei nuovi gestionali informatici;
- Corsi di affinamento delle abilità informatiche al fine di migliorare l'efficienza del personale nell'utilizzo delle strumentazioni messe a disposizione;
- Corsi di formazione relativi a specifiche tematiche afferenti alla gestione delle risorse umane;
- Formazione specifica in materia di utilizzo della rete informatica aziendale;
- Aggiornamento sulla normativa degli appalti;
- Aggiornamenti e approfondimenti su Contabilità e Bilancio delle ASP;
- Aggiornamenti e approfondimenti su Contabilità analitica e controllo di gestione.

#### SICUREZZA

- Formazione obbligatoria ai sensi dell'Accordo Stato – Regioni siglato nel 2011;
- Formazione obbligatoria per quanto riguarda normativa e pratica di prevenzione incendi.
- Formazione obbligatoria relativa al D.Lgs. 81/2008;
- Formazione obbligatoria relativa al D.Lgs. 196/ 2003 (Privacy).

#### TUTTO IL PERSONALE

- Condivisione di obiettivi e mission aziendale;
- Formazione in materia di accreditamento dei servizi;
- Formazione in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici, incompatibilità e normativa specifica aziendale (ad es.: Regolamento di gestione del personale).

## Pari opportunità ed equilibrio di genere

In questa sezione sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento, cui fa seguito uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame.

- Effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità: il decreto legislativo n. 81/2008 prevede il genere e l'età come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire "neutra". Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori giovani e i lavoratori maturi e anziani necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del datore di lavoro. Lo stesso decreto legislativo n. 81/2008 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro. **In questi ambiti, prosegue nel 2024 l'obiettivo del necessario aggiornamento di tutti i documenti di valutazione dei rischi (DVR) al fine di tener conto di tutte le suddette variabili di rischio.** Nel corso del triennio 2024-2026 saranno individuate e condivise le migliori prassi realizzate al riguardo.
- Promuovere iniziative di ascolto del personale. L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella dovuta all'emergenza sanitaria. Sono stati attivati momenti di ascolto psicologico attraverso l'attivazione di un professionista esterno in grado di fornire supporto psicologico al personale.
- Assicurare un equilibrio di genere all'interno di commissioni di concorso e di gara.
- Prevedere interventi mirati per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

## Sezione 4 – Monitoraggio

Il monitoraggio rispetto al Piano della performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nello specifico l'Azienda predispone, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La Relazione sulla performance, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzati.

Il monitoraggio rispetto alla realizzazione di quanto contenuto nel PTPCT avviene secondo le indicazioni di ANAC e rappresenta una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Il RPCT per verificare l'efficace attuazione e l'osservanza del Piano, con particolare riferimento alle misure di contrasto del rischio corruzione, si avvale di un servizio di supporto.

Periodicamente vengono effettuati monitoraggi relativamente allo stato di attuazione delle misure previste dal piano, con particolare riferimento agli adempimenti legati alla Trasparenza, nonché agli interventi previsti nel Piano per contrastare gli eventi corruttivi.

L'RPCT, a rendicontazione delle attività di monitoraggio sopra descritte, redige la relazione annuale, che, di norma, viene portata a conoscenza del CdA entro gennaio dell'anno successivo, in ottemperanza agli adempimenti previsti da ANAC.

## Sezione 5 - Benessere Organizzativo

Il Clima Organizzativo viene inteso come insieme di percezioni, credenze e sentimenti che i lavoratori elaborano rispetto alla loro organizzazione. In letteratura c'è un ampio accordo nel ritenere che lo stato di benessere di un'organizzazione derivi da un insieme di parametri, tra i quali non può non essere considerato anche il cosiddetto clima organizzativo, ovvero l'atmosfera prevalente che circonda l'organizzazione, il livello del morale e l'intensità dei sentimenti di appartenenza, di affezione e buona volontà che si riscontrano tra i dipendenti (Mullins, 2005).

Il Piano della Prevenzione 2021-2025 della Regione Emilia Romagna include il progetto: "Prevenzione del rischio stress lavoro correlato, promozione del benessere organizzativo nelle strutture residenziali di assistenza per anziani anche per contrastare possibili violenze ed aggressioni".

Attualmente, all'interno di tutti i servizi, in particolare di quelli residenziali, si sta delineando uno scenario di cambiamento verso il quale sarebbe più che mai necessario favorire lo sviluppo di un'attitudine positiva.

Le tre Case Residenza Anziani di ASP hanno pertanto aderito al suddetto progetto che potrà contribuire a sensibilizzare e richiamare l'attenzione su aspetti determinanti per il benessere di ospiti e operatori, anche mettendo a disposizione strumenti operativi specifici per garantire il monitoraggio della situazione e facilitare l'individuazione delle soluzioni più opportune ad ogni contesto.

### La proposta

Il punto di partenza del progetto è la valutazione del rischio stress lavoro correlato per ogni struttura, con partecipazione documentata dei lavoratori e dei loro rappresentanti, con un percorso che garantisca la completezza del processo di valutazione. Questa fase verrà eseguita attraverso la compilazione di una scheda di Autovalutazione del rischio stress lavoro correlato.

La scheda testa la correttezza del processo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato, indipendentemente dagli specifici strumenti adottati. Si considera che un adeguato livello di formazione e coinvolgimento e di analisi del lavoro reale siano gli elementi che garantiscono l'efficacia del processo di valutazione e l'individuazione e adozione di adeguate misure di miglioramento o di correzione. A tal fine la scheda è proposta sia al datore di lavoro ed Rspg, sia ai lavoratori e loro rappresentanti.

La seconda fase del progetto riguarda la Valutazione del rischio di violenza e aggressione in ogni struttura, testimoniata dalla attivazione di un sistema strutturato e condiviso di comunicazione e analisi di episodi agiti di violenza.

Un sistema di **comunicazione e analisi di episodi di violenza agiti o potenziali** è da attivare per ogni struttura di assistenza residenziale di anziani non autosufficienti.

Le situazioni di aggressività sono prevedibili ma si manifestano in **situazioni variabili per contesto, assistiti, operatori**; pertanto, solo un **sistema strutturato di comunicazione e analisi, in un contesto non punitivo e non burocratico ma proattivo**, consente di promuovere il benessere organizzativo e limitare le situazioni di stress che possono facilitare reazioni di violenza e aggressione.

Il terzo step consiste infine nella Promozione di una cultura proattiva e non punitiva o burocratica,

mediante percorsi di formazione dei preposti e informazione ai lavoratori e promozione della capacità dei lavoratori di autovalutare situazioni di violenza potenziale o agita.

La prevenzione primaria (interventi organizzativi e sul contesto) è la prima e imprescindibile azione da attuare.

Una condizione che attivi un vissuto di aggressività risente tuttavia di variabili personali importanti. Per questo può essere utile uno strumento rivolto esclusivamente al lavoratore per aiutarlo nell'analisi di momenti ed episodi di aggressività. Questo strumento è proposto ad uso esclusivo del lavoratore e non si ritiene opportuno che sia il datore di lavoro a richiederne la compilazione.

## Piano mirato di prevenzione. Fase di assistenza:

- seminario di avvio (2022)
- informazione/formazione (2023)
- Fase di vigilanza
- autovalutazione delle aziende (2023-2024)
- vigilanza da parte delle ASL sulle aziende coinvolte nell'intervento di prevenzione (2024-2025)
- Fase di valutazione di efficacia
- raccolta e diffusione di buone pratiche o misure di miglioramento (2025)
- restituzione dei risultati e/o di buone prassi (2025)