



A.S.P. LAURA RODRIGUEZ Y LASO DE' BUOI

Via Emilia, 36 – 40068 San Lazzaro di Savena (Bologna)

Tel. 051/6270172 – fax 051/6279067

E-mail: asplaurarodriguez@asplaurarodriguez.it

Codice fiscale: 80007270376 - P.I.02861171201



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 24/01/2025

Sommario	
Premessa.....	3
La rigenerazione della PA e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
Il personale di ASP	7
Risorse economico finanziarie – il bilancio economico	9
Gli stakeholder e il sistema delle relazioni dell'ASP	10
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
La Mission	12
Il ciclo della performance - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi sistema di valutazione.....	15
Rischi corruttivi e trasparenza	19
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	19
Assetto organizzativo	20
Organigramma	21
Organizzazione del lavoro agile	22
Codice di Comportamento	22
Piano triennale dei fabbisogni del personale e la formazione	23
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	25

Premessa.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP), in linea con quanto definito in materia dalla Regione Emilia-Romagna con la Legge Regionale 2 del 2003, è stata istituita il 1° luglio 2008 con Deliberazione della Giunta Regionale n.914 del 16/06/2008 attraverso la trasformazione dell'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza sorta come anticipatamente indicato.

Essa si propone di ricoprire il ruolo organizzativo e gestionale dell'offerta dei servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali divenendo punto di riferimento del Distretto Savena Idice che comprende i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Ozzano dell'Emilia, Pianoro ora confluiti nell'Unione Savena Idice e il Comune di San Lazzaro di Savena. Il nuovo quadro normativo nazionale e regionale costituisce fattore evolutivo e di innovazione rivolto a perseguire, un'efficace e profonda trasformazione in senso aziendale con la piena ed effettiva integrazione delle strutture preesistenti, il potenziamento quali-quantitativo dei servizi erogati e l'arricchimento delle tipologie degli stessi.

La rigenerazione della PA e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Rigenerare vuol dire generare di nuovo, dal latino regenerare "riprodurre, generare di nuovo". È una parola che usiamo quotidianamente che comunica una carica positiva, definisce un significato sottile, preciso, non si crea nulla di nuovo ma si recupera quanto già esiste per dare nuova forma e vigore.

Ecco cosa chiede alla Pubblica Amministrazione il Piano integrato di Attività e Amministrazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021. In contesto in cui viene definito il citato decreto e la sua conversione in legge del 6 agosto 2021 è noto e rappresenta una grandissima novità: il 13 luglio 2021 la Commissione Europea approva il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che prevede per ogni Stato dell'UE differenti risorse per recuperare i danni economici della pandemia. All'Italia vengono attribuiti 191,5 miliardi di euro. Un'opportunità per la Pubblica Amministrazione che sappia di poter contare su un capitale umano composto da professionisti, che progetti e abbia una visione, si dia obiettivi strategici con passi definiti e controllabili.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione definisce con chiarezza gli obiettivi che la Pubblica Amministrazione si pone e gli effetti che tali obiettivi intendono generare.

Le persone di Asp lavoreranno per progettare, eseguire e controllare, dovranno mettersi nei panni dei cittadini per rispondere a domande e ad aspettative sapendo che i cittadini rappresentano la sola misura del loro agire.

Il percorso che ha visto il consolidarsi del ruolo dell'Asp all'interno del Distretto in particolar modo rispetto ai servizi conferiti dai Comuni soci, prevalentemente servizi di assistenza domiciliare e centri diurni per disabili. Le modalità di erogazione dei servizi sopra richiamati conferiti ad ASP dai Comuni Soci dell'Unione Savena Idice e dal Comune di San Lazzaro di Savena sono regolate da contratti di servizio sottoscritti in base alle normative dell'accreditamento che, oltre a rispettare quanto indicato

dagli standard regionali di riferimento, sono congruenti con quanto definito dall'Assemblea dei Soci. La decisione, a suo tempo, dell'Assemblea dei Soci, di gestione interamente pubblica della CRA Laura Rodriguez, ha creato le basi perché l'Asp possa divenire la forma gestionale unica dei servizi socioassistenziali e sanitari del Distretto di Savena Idice.

Le scelte conseguenti adottate dai Comuni soci, che vedono da una parte il Comune di San Lazzaro come Comune capofila e l'Unione dei Comuni Savena Idice, stanno rafforzando la figura di Asp all'interno del Distretto Socio-Sanitario con la prospettiva che l'Asp divenga il gestore unico dei Servizi Socio-Assistenziali. Sicuramente l'Asp ha allargato progressivamente l'ambito delle sue attività a favore della popolazione anziana, minori, e disabilità adulta avvicinandosi ad una idea più "aperta".

Quindi residenzialità e sostegno alla domiciliarità accompagnata dalla vicinanza alla propria comunità attraverso l'aiuto alle famiglie, la formazione, il ricovero di "solievo sanitario" e, nel prossimo futuro, la disponibilità di una serie di appartamenti protetti il cui iter è già stato avviato. Su questo terreno, l'Asp è in campo con il proprio supporto alle amministrazioni comunali, in particolar modo nell'ambito dei servizi domiciliari, allo scopo di ampliare e diversificare il più possibile l'offerta dei servizi alla cittadinanza tenendo conto delle differenti esigenze che provengono dal territorio cittadino, di pianura e di montagna, potenziando al contempo il controllo sui servizi erogati al fine di una migliore gestione qualitativa degli stessi in termini di efficacia ed efficienza. L'impegno dell'Asp è quello di trovare un giusto equilibrio tra la crescita, lo sviluppo delle attività e la disponibilità di risorse, secondo un principio di sostenibilità economica senza diminuire la qualità dei servizi offerti.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ASP LAURA RODRIGUEZ Y LASO DE' BUOI

Via Emilia, 36 – 40068 San Lazzaro di Savena (Bologna)

Tel. 051/6270172 – fax 051/6279067

E-mail: asplaurarodriguez@asplaurarodriguez.it

PEC: asp@pec.asplaurarodriguez.it

Sito Internet: <https://www.asplaurarodriguez.it>

Codice fiscale: 80007270376 - P.I.02861171201

Con delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 914 del 16 giugno 2008 è stata costituita con decorrenza 1° luglio 2008 l'odierna A.S.P. "Laura Rodriguez y Laso de' Buoi" in attuazione alle disposizioni di cui alla Delibera del Consiglio regionale Emilia-Romagna n. 623 del 09/12/2004 – Direttiva per la trasformazione delle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in aziende pubbliche e di servizi alla persona ai sensi dell'art. 23 della Legge Regionale n. 2 del 12/3/2003 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali".

Con successiva deliberazione di Giunta Regionale nr. 578 del 21/04/2022 avente ad oggetto "AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "LAURA RODRIGUEZ Y LASO DE' BUOI" CON SEDE A SAN LAZZARO DI SAVENA (BO) - APPROVAZIONE MODIFICHE STATUTARIE" è stato approvato il nuovo Statuto che vede una modifica della compagine societaria.

L'A.S.P. è azienda di diritto pubblico, dotata di personalità giuridica, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria e non ha fini di lucro.

L'A.S.P. svolge la propria attività secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità e imparzialità, nel rispetto del pareggio di bilancio da perseguire attraverso l'equilibrio a costi e ricavi.

L'A.S.P., inserita nel sistema regionale di interventi di servizi sociali definito dalla Legge Regionale 2/2003, orienta la sua attività al rispetto dei principi dalla stessa indicati ed è parte integrante della rete degli interventi e dei servizi socioassistenziali e di quelli sociosanitari dei Comuni del Distretto. Risponde pertanto agli obiettivi ed ai parametri di qualità di servizio definiti nell'ambito della programmazione territoriale distrettuale (Piani di Zona).

L'A.S.P. ha come finalità, per l'ambito territoriale dei Comuni del Distretto Savena l'organizzazione e l'erogazione di servizi sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari, con particolare riferimento a quelli rivolti ad anziani non autosufficienti, a cittadini adulti con problematiche riconducibili a forme geriatriche, a disabili portatori di disturbi psicofisici, ad adulti in condizione di fragilità sociale nonché ad altre persone a cui lo statuto dell'Ente originario si riferisce espressamente, secondo le esigenze indicate dalla pianificazione locale definita dal Piano di Zona e nel rispetto e gli indirizzi definiti dall'Assemblea dei Soci.

Come azienda "multi settore" e "multiservizi" gestisce servizi pubblici locali rivolti ai bisogni della persona e della famiglia. Nello specifico eroga servizi residenziali ad anziani, semiresidenziali ai disabili adulti, gestisce i Servizi sociali territoriali dei servizi rivolti a minori e disabili, ha assunto il ruolo di sub committente per quanto concerne l'attività di assistenza domiciliare di anziani, gestisce

il servizio pasti a domicilio del Comune di San Lazzaro e la gestione di diversi progetti distrettuali quali HCP, Fondo povertà, progetti PNRR.

Minori e famiglia, disabili adulti, anziani sono i tre grandi settori d'intervento di Asp che rappresentano il cuore dell'azienda stessa.

Ad essi sono dedicate le attività dell'Area famiglia con Minori e famiglia, dell'Area Disabili adulti e della CRA.

L'Area famiglia con minori si occupa della gestione sociale di interventi rivolti a cittadini minori e alle loro famiglie, residenti nel Distretto Savena Idice. La sua azione mira a garantire la tutela del benessere di bambini e adolescenti, la cura dei legami familiari; la promozione di una comunità che sappia interpretare i bisogni; il rafforzamento della collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, in modo particolare la scuola, per fronteggiare situazioni complesse e favorire il successo formativo; il monitoraggio delle situazioni di disagio e la lettura dei bisogni per saper anticipare esigenze e aspettative.

L'Area disabili adulti si occupa della gestione sociale di progetti di intervento rivolti a cittadini adulti disabili (18/64 anni), residenti nei Comuni del Distretto Savena Idice. La sua azione mira a garantire la presa in carico e la valutazione dei bisogni dell'utente, fornire un'adeguata risposta alle esigenze della persona, ridurre l'emarginazione e il disagio sociale, assicurare l'integrazione e la continuità assistenziale con i servizi distrettuali.

La Casa residenza anziani offre un servizio residenziale rivolto ad anziani non autosufficienti.

I Centri diurni disabili perseguono l'obiettivo di valorizzare la persona e le sue relazioni. Forniscono supporto diurno alla famiglia e sostegno all'utente nel mantenimento delle capacità residue, tramite attività di relazione e socializzazione e la progettazione di interventi personalizzati di accoglienza e assistenza.

L'Assistenza domiciliare e consegna pasti, sono interventi socioassistenziali presso l'ambiente di vita dell'anziano non autosufficiente; interventi di sostegno dopo il rientro al domicilio dalle strutture ospedaliere; consegna pasti a domicilio. Asp in qualità di sub-committente, monitora la qualità e la corretta esecuzione del servizio.

Il personale di ASP.

La gestione delle risorse umane è di fondamentale importanza per ogni Azienda, a maggior ragione per un ambito lavorativo come quello dei servizi rivolti direttamente alla persona, laddove è essenziale che i dipendenti abbiano adeguata professionalità, ma anche sensibilità ed umanità nel sapere fare e nel sapere essere che aggiunge qualità alla componente delle risorse umane. Si individua nei lavoratori e nei collaboratori dell'Azienda con il loro patrimonio di professionalità nel settore amministrativo, tecnico, sanitario ed assistenziale una risorsa essenziale per il futuro dell'Asp.

Per il proprio personale dipendente l'Asp adotta diversi strumenti per curare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori: visita medica periodica, formazione/informazione specifica in materia di sicurezza. L'orientamento dell'Asp volge a creare un ambiente di lavoro che offra a tutti le medesime opportunità per valorizzare il talento e la creatività delle persone.

L'obiettivo è la costruzione ed il mantenimento di una squadra propositiva e coesa, capace di condividere un progetto collettivo in cui l'impiego è rivolto al cliente finale. Il personale socioassistenziale ed educativo suddiviso in assistenti sociali che operano nei vari comuni del distretto, in educatori professionali che operano sia all'interno dei Centri diurni per disabili del Distretto Savena Idice che sui servizi territoriali, i responsabili delle attività assistenziali, animatori ed operatori socioassistenziali e assistenti sociali operanti sia nelle strutture residenziali che sui servizi territoriali rappresenta il gruppo fondamentale e più numeroso di tutta l'attività dell'Asp. Ad esso è affidato il raggiungimento degli obiettivi di rispondere alle attese dei cittadini attraverso le attività socioassistenziali e sanitarie percorrendo la strada della promozione della qualità sociale e professionale dei servizi.

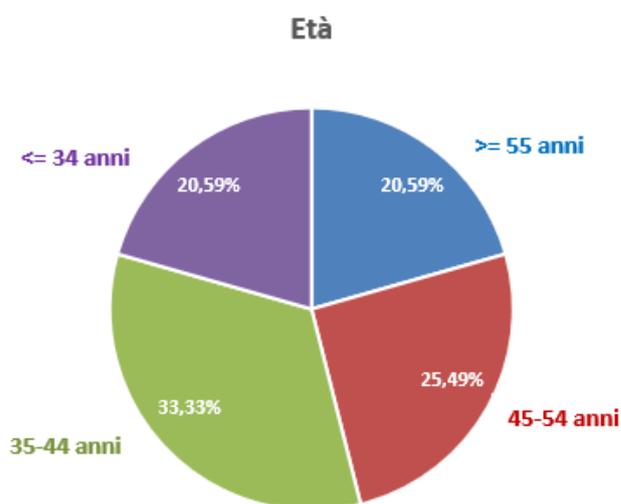
Affianca questo personale, sia dipendente che in convenzione, operante nella sfera socioassistenziale e sanitaria, il personale amministrativo e tecnico ed anche altre figure dipendenti dei fornitori di beni e servizi che intrattengono rapporti con l'Asp, personale delle imprese che effettuano manutenzioni pulizie, ristorazione, servizi ausiliari di vario genere. La gestione di tutti questi rapporti, nella sfera socioassistenziale e sanitaria, seguirà il percorso previsto dalle normative regionali sull'accreditamento.

Il personale dipendente di Asp sono 108 le persone che hanno lavorato nel 2023 in Asp, che, a diverso titolo, prestano attività professionale nei diversi servizi erogati. Di queste 95 hanno contratti a tempo indeterminato, 7 a tempo parziale indeterminato, 6 con tempo determinato.

Il personale femminile rappresenta complessivamente l'89,81% del personale totale di Asp, quello maschile è rappresentato per il restante 10,19%.

Tipologia contrattuale al 31/12/2022		
Tempo pieno indeterminato	95	8 amministrativi
		0 servizi generali
		37 socio-assistenziali
		3 coordinatori
		1 pedagoga
		17 educatori
		29 assistenti sociali
Tempo parziale indeterminato	7	6 ambito socio-assistenziale
		1 amministrativi
Tempo determinato	6	1 amministrativi
		2 assistenti sociali
		3 educatore
Totale	108	

La fascia di età 35-44 risulta la più rappresentata 33,33%, la fascia 18-34 anni 20,59% e 45-54 anni 25,49%. Il personale appartenente a queste tre fasce rappresenta complessivamente il 79,41% del totale. Segue la fascia over 55 anni che incide per il 20,59%.



I lavoratori dipendenti sono suddivisi nelle varie Aree previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale del comparto Funzioni Locali. Nell'Area Operatori Esperti sono compresi gli operatori sociosanitari, gli addetti all'assistenza di base ed il personale ausiliario; nell'Area Istruttori sono compresi, gli educatori professionali, gli animatori e i responsabili delle

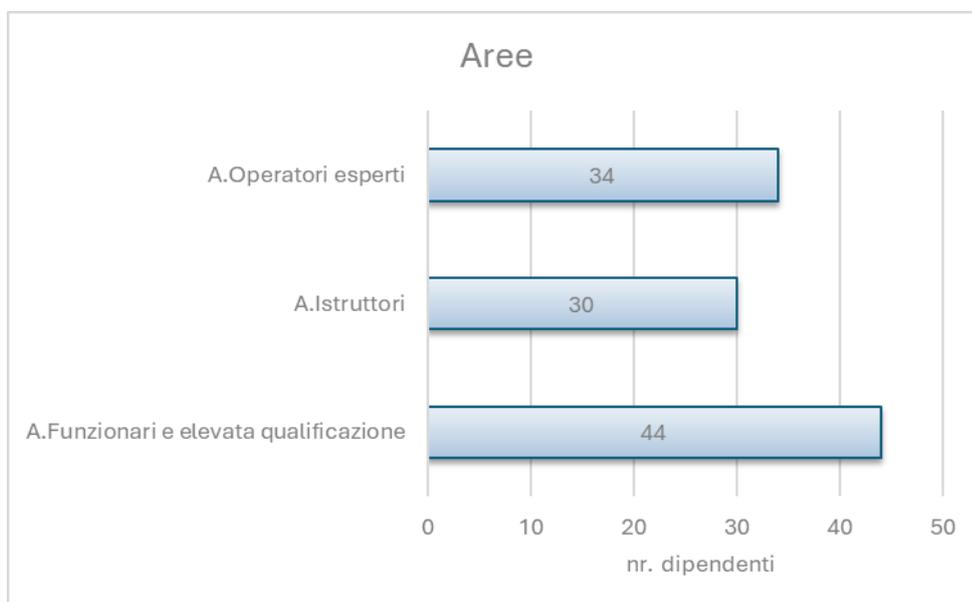
attività assistenziali; nell'Area dei Funzionari sono compresi, gli istruttori direttivi, il coordinatore di struttura, i fisioterapisti, gli assistenti sociali e gli infermieri.

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE PERSONALE ANNO 2023

AREE

TIPOLOGIA	QUANTITA'	%
Area Funzionari ed elevata qualificazione	44	41%
Area Istruttori	30	28%
Area Operatori esperti	34	31%

TOTALE 108 100%



Risorse economico finanziarie – IL BILANCIO ECONOMICO

Il Bilancio Economico 2023 è composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico e Nota Integrativa. Lo Stato Patrimoniale rappresenta la consistenza del patrimonio dell'Azienda. Il conto economico espone l'andamento della gestione dell'anno 2023 in termini economici e vede un risultato positivo di gestione con un utile di esercizio pari a 2.551,00.

	prev.2023	cons.2023	cons.2022
a) Valore della produzione	10.276.902,00	11.284.154,00	9.821.975,00
b) Costi della produzione	9.899.498,00	10.903.661,00	9.482.884,00
c) Proventi e oneri finanziari	100,00	24.509,00	5.262,00
d) Rettifiche di valore di attività finanziarie			
e) Proventi ed oneri straordinari		1.351,00	-53,00
Imposte sul reddito	377.504,00	403.802,00	346.434,00
Copertura perdite con utilizzo riserve			
RISULTATO	0,00	2.551,00	-2.134,00

	cons.2023	cons.2022	cons.2021
Valore della produzione	11.284.154,00	9.821.975,00	7.760.877,00
Costi della produzione	10.903.661,00	9.482.884,00	7.526.173,00
Proventi e oneri finanziari e st.	25.860,00	5.209,00	29.550,00
Imposte sul reddito	403.802,00	346.434,00	265.852,00
RISULTATO	2.551,00	-2.134,00	-1.598,00

GLI STAKEHOLDER E IL SISTEMA DELLE RELAZIONI DELL'ASP

Gli stakeholder (portatori di interesse) sono i soggetti con i quali l'Asp intende instaurare un dialogo indirizzato al miglioramento continuo delle relazioni. I portatori di interessi di una pubblica amministrazione possono essere definiti come i destinatari ultimi dell'azione dell'amministrazione stessa, vale a dire il sistema degli attori sociali del proprio contesto di riferimento. La rendicontazione verso l'esterno si basa sul principio della trasparenza per cui porta a conoscenza dei terzi tutte le informazioni ed i dati necessari per migliorare il processo di rendicontazione stesso. La comunicazione viene interpretata nel senso più ampio del termine dal momento che, non si tratta una semplice trasmissione di informazioni da parte dell'amministrazione verso lo stakeholder, ma di una reciproca acquisizione di informazioni. La comunicazione è intesa nel senso di dialogo. Non di meno l'obbligo della trasparenza dell'amministrazione pubblica ed il diritto all'informazione del cittadino sono sanciti dalla legge. La trasparenza oggi riveste un suo valore fondamentale, facendo in modo che le informazioni che riguardano l'attività svolta e le relative conseguenze, e che sono fornite volontariamente dall'amministrazione a coloro che entrano in contatto con la stessa, soddisfino le necessità. Quindi una maggiore informazione significa una maggiore trasparenza collegata ad una maggiore crescita sia del livello di soddisfazione del portatore di interessi sia di immagine che di affidabilità dell'amministrazione. L'informazione trasmessa per mezzo del bilancio sociale determina, pertanto, un duplice beneficio: nei confronti dei portatori di interessi e nei confronti dell'Amministrazione che le fornisce. La natura pubblica dell'Azienda ed il ruolo assunto

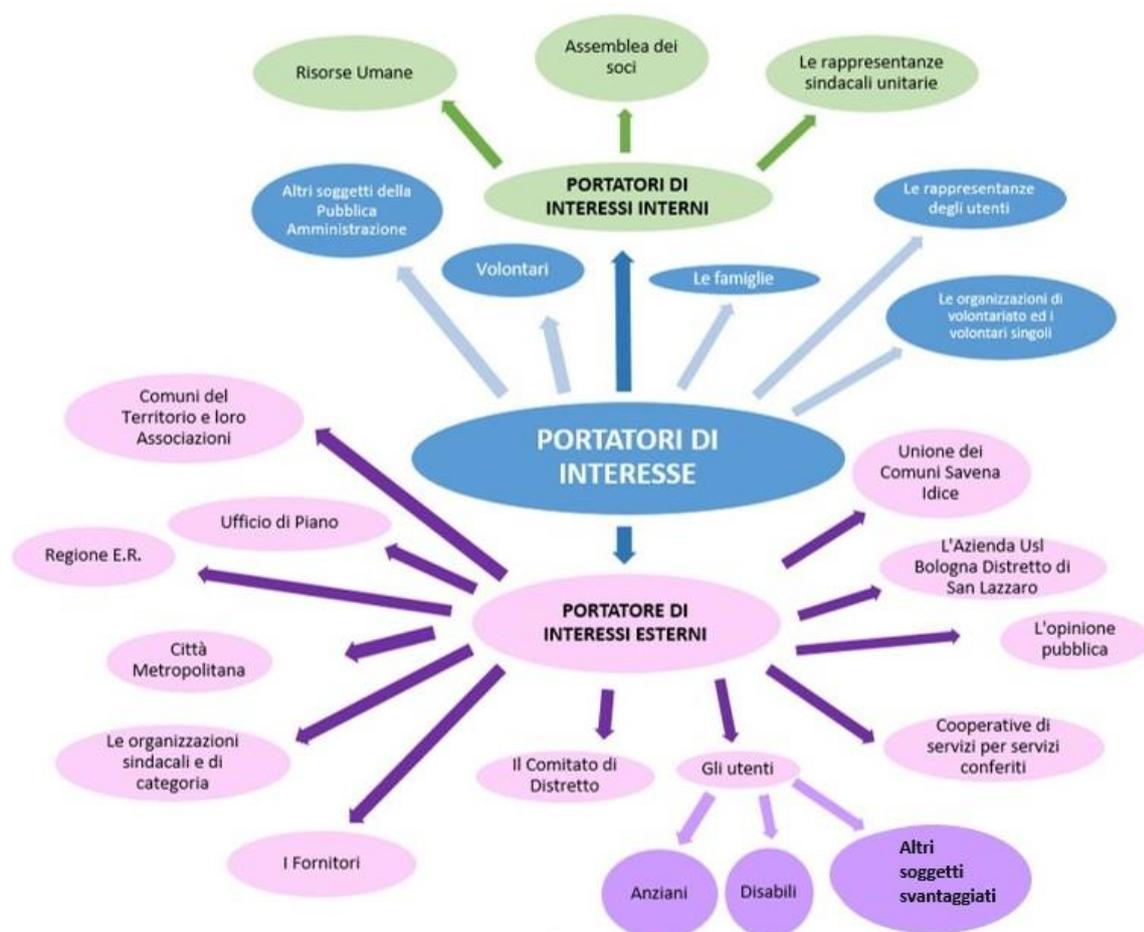
nei confronti dei comuni del Distretto di San Lazzaro di Savena evidenziano quanto sia forte la funzione “sociale” a cui questa Asp è chiamata nel promuovere una cultura aziendale aperta al dialogo ed alla comunicazione e più in generale nel rendere conto nel modo più chiaro possibile del proprio operato a tutti gli interlocutori del settore. Consapevoli dell’importanza di assumere un ruolo socialmente responsabile nei confronti dei propri portatori di interessi l’Asp ha inteso potenziare seppur per gradi il ruolo del bilancio sociale come strumento per valorizzare la centralità dello stakeholder quale diretto destinatario delle politiche aziendali, secondo le aspettative di un autentico sistema di monitoraggio. Per questo da parte della nostra Azienda esiste l’impegno ad una rendicontazione sociale concepita principalmente come opportunità per creare e consolidare il legame di fiducia con gli stakeholders.

La relazione con i committenti: l’Asp Laura Rodriguez collabora con i Comuni del distretto di San Lazzaro di Savena già in base a precedenti accordi di programma che puntavano alla creazione di una rete di servizi integrati a favore degli anziani non autosufficienti. La conferma per il 2022, e l’ampliamento dei servizi conferiti, ha dato continuità alla volontà delle Amministrazioni Comunali di realizzare il Welfare locale, utilizzando l’Asp come soggetto gestore.

La comunicazione e le relazioni con gli utenti: per la nostra Azienda si concretizza attraverso il diritto degli utenti di essere informati, il diritto di ciascun utente e dei suoi familiari di esprimere opinioni circa la qualità del servizio offerto, la partecipazione dei familiari e dei loro rappresentanti alla valutazione del servizio fornito.

Le relazioni con le risorse umane: si lavora con l’obiettivo di acquisire consapevolezza dei vantaggi reciproci nell’attivare relazioni di collaborazione tra i diversi soggetti che lavorano in azienda, svolgendo azioni per il consolidamento dei flussi informativi interni e lo sviluppo del processo di miglioramento con un ruolo attivo di tutto il personale.

Le relazioni con i fornitori di servizi sociosanitari: si è realizzato un confronto sistematico tra i diversi livelli di responsabilità gestionale dei servizi di Asp e per i servizi conferiti dai Comuni del Distretto con l’intento di raggiungere una gestione maggiormente omogenea tra l’Asp, i suoi fornitori e le Cooperative accreditate per i servizi di assistenza domiciliare. Assolutamente indispensabile è quindi, quale elemento prioritario di un processo di rendicontazione sociale, individuare i portatori d’interesse rispetto ai quali si è costruito un dialogo ed un sistema di relazioni. Due sono le categorie di portatori di interessi individuate dall’Asp: portatori di interessi interni e portatori di interessi esterni, che possono essere così indicati:



SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La Mission

L'Asp nasce con il ruolo di attore sociale nel welfare del territorio del Distretto Savena Idice. Più in particolare i Comuni Soci hanno affidato all'ASP la gestione di diversi servizi sociali rivolti ai loro cittadini. L'ASP, pertanto, mantiene la propria identità di azienda pubblica che eroga servizi socioassistenziali in un territorio con caratteristiche tipiche della città e della collina, dove la domanda spesso è diversificata ed il continuo bisogno di sostegno prende nuove forme che si aggiungono a quelle che erano già state attivate anche prima del percorso di trasformazione da Ipab ad ASP. Le nuove povertà, l'incremento dei grandi anziani con patologie croniche che vivono nel nostro distretto, le nuove forme di disagio, offrono uno scenario multiforme con sfumature culturali e sociali che per essere governate necessitano di nuove ed attente letture ed interventi o risposte adeguate. Proprio in questa direzione si sono sviluppati i rapporti fra i Comuni e l'ASP che intrattengono continuamente relazioni progettuali di verifica e di monitoraggio del territorio, dei bisogni dei servizi integrando le relative competenze che, rispettate nella sostanza e nelle responsabilità sono guidate da rapporti istituzionali e da relazioni operative. I Comuni, pur conservando le funzioni svolte anche con personale dell'ASP, di accesso, di programmazione delle politiche di valutazione dell'intervento ed anche la responsabilità di progettualità di rete complesse, hanno stabilito attraverso il contratto di servizio che l'ASP prendesse in carico parte delle situazioni

di persone disagiate e che contribuisse alla costruzione e allo sviluppo della rete dei servizi. Tutto ciò attraverso responsabilità ben definite nell'ambito della costruzione del Piano di zona per la salute e il benessere sociale e nei percorsi di lavoro che puntano a rafforzare l'integrazione con i servizi dell'Azienda USL. La missione aziendale, frutto dei percorsi attuati e di una continua attenta rielaborazione è principalmente quella di garantire agli utenti dei servizi un servizio di qualità che corrisponda ai loro bisogni attuali ed in evoluzione ed è condivisa all'interno delle sue varie componenti: il Consiglio di Amministrazione, il Personale che a diverso titolo permette di garantirla, gli Utenti ed i loro familiari che attraverso strumenti di partecipazione, realizzano l'obiettivo di essere corresponsabili delle scelte che li riguardano. La complessità della cura alla persona presuppone un intenso lavoro di contatti in rete fra i diversi servizi presenti sul territorio. Occorre condividere valori, definire percorsi, scegliere forme di investimento anche economico, destinare risorse finanziarie e umane, per individuare il nuovo volto del welfare locale che tenga conto dell'evoluzione di quello, nazionale, che deve oggi fare i conti con la crisi economica contingente. Occorre interpretare azioni che muovendo dai limiti delle risorse corrispondano alla diversificazione e dall'aumento della qualità e della quantità della domanda. È all'interno di questo scenario che l'ASP sta attualmente operando e svolge la propria missione sociale, oltre che aziendale, proiettata in una dimensione che conferma i valori condivisi con i partner istituzionali e con i diversi portatori di interessi, dalla cooperazione al volontariato, dai cittadini agli utenti e alle associazioni che li rappresentano. Vi è oggi la consapevolezza che per mantenere la qualità degli interventi di cura sociale, in una visione prospettica, occorre rivalutare gli approcci attraverso la valorizzazione di azioni che più di ieri siano il frutto di sinergie in rete. La promozione dell'autonomia della persona e l'accompagnamento, verso l'autodeterminazione per l'inserimento sociale in un ruolo riconosciuto e tutelato, non rappresenta solo un valore di fondo, ma diviene una necessità per fronteggiare la complessità dei bisogni di cura sociale che costituiscono l'attuale scenario territoriale.

L'ASP ispira ed orienta la propria attività al rispetto delle finalità e dei principi indicati nella legge n. 328/2000, nella Legge Regionale n. 2/2003 ed in particolare:

- rispetto della dignità della persona e garanzia di riservatezza;
- adeguatezza, flessibilità e personalizzazione degli interventi, nel rispetto delle opzioni dei destinatari e delle loro famiglie.

Gli indirizzi di performance organizzativa e gestionale sono rinvenibili nella Delibera Assemblea dei Soci n. 4 del 22/12/2023 con la quale è stata approvata la proposta del Bilancio Pluriennale 2024-2026 e la relativa proposta di Bilancio 2024 e nella delibera nr. 11 del 29/01/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) strumenti attraverso i quali ASP:

- promuovere la formazione degli operatori come strumento della qualità e della efficacia degli interventi e dei servizi;

favorisce l'apporto ed il coinvolgimento delle rappresentanze collettive e lo sviluppo delle relazioni interne con forme strutturate di partecipazione organizzata.

Il sistema di governo dell'ASP è articolato su tre livelli definiti, oltre che dalla normativa regionale di riferimento (delibera di Consiglio Regionale 624/2004), anche dallo Statuto dell'Azienda e dai Regolamenti di funzionamento.

Livello di indirizzo strategico: di competenza dell'Assemblea dei Soci.

Livello di indirizzo gestionale: di competenza del Consiglio d'Amministrazione.

Livello di esecuzione tecnica: di competenza del Direttore.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Azienda.

L'Organo di revisione contabile esercita il controllo sulla regolarità contabile, vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'A.S.P. e svolge ogni altra funzione prevista dagli articoli 2403, 2409 bis e 2409 ter del Codice civile.

L'attività amministrativa dell'A.S.P. si svolge nel rispetto del principio di distinzione tra compiti politici di indirizzo e di controllo, riservati agli Organi di governo, e compiti di gestione tecnica, amministrativa ed economico-finanziaria, riservati al livello tecnico e in particolare al Direttore

L'Assemblea dei Soci dell'ASP è costituita dal Sindaco del Comune di San Lazzaro di Savena, Sindaco rappresentante dell'Unione Savena Idice e la Curia Arcivescovile di Bologna.

Ogni Socio possiede una quota di partecipazione aziendale definita in base a parametri fissati nella Convenzione sottoscritta (patti parasociali) tra i Soci.

Il Presidente dell'Assemblea dei Soci, che ha il compito di sovrintendere ai lavori dell'Assemblea e di garantirne il funzionamento, è nominato dai Soci in seno all'Assemblea stessa. Attualmente presiede l'Assemblea il Sindaco del Comune di San Lazzaro di Savena.

Il Consiglio d'Amministrazione è attualmente composto da tre membri nominati dall'Assemblea dei Soci per la durata di un quinquennio rispettando il termine di scadenza della maggioranza dei Consigli Comunali. Il Presidente è scelto in seno al Consiglio d'Amministrazione ed è il rappresentante legale dell'Azienda.

Il Direttore viene scelto dal Consiglio d'Amministrazione e il suo incarico coincide con il mandato del Consiglio stesso, potendo essere rinnovato dal Consiglio successivo. Il Direttore ha la responsabilità tecnica della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

L'attività amministrativa dell'A.S.P. si svolge nel rispetto del principio di distinzione tra compiti politici di indirizzo e di controllo, riservati agli Organi di governo, e compiti di gestione tecnica, amministrativa ed economico-finanziaria, riservati al livello tecnico e in particolare al Direttore.

Si conferma l'invarianza del contesto territoriale di riferimento che, per quanto riguarda l'analisi di situazioni di rischio corruttivo, coincide con quello dei Comuni facenti parte dell'ASP: San Lazzaro di Savena, Pianoro, Loiano, Monghidoro, Monterenzio e Ozzano dell'Emilia.

Per valutare situazioni di rischio corruttivo, ASP continuerà ad avvalersi di fonti ufficiali, come ad esempio la relazione annuale della Corte dei conti, nonché le cronache locali, per verificare se nel

proprio contesto territoriale si sono verificati eventi corruttivi. Nel caso in cui si rinvenissero tali dati, ASP si riserva di adeguare le azioni e le misure atte a prevenire i fenomeni. Fra gli strumenti a disposizione non ufficiali, si ritiene utile avvalersi anche delle notizie giornalistiche riferite al proprio territorio oppure a quello dell'area metropolitana (area vasta).

Il ciclo della performance - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi – Sistema di valutazione.

L'art. 5 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che gli obiettivi strategici siano triennali e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio in coerenza con quelli di bilancio. Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Gli obiettivi devono essere rilevanti, specifici e misurabili, determinanti per miglioramenti futuri, commisurabili ai valori di riferimento, confrontabili.

Si distinguono in:

- **Strategici:** triennali, con un impatto sulla collettività, trasversali tra i servizi di Asp.
- **Operativi:** di breve periodo, rientrano negli strumenti programmatici annuali. Sono determinati dalla missione strategica dell'Amministrazione, attraverso il sistema di misurazione della performance, che traduce la missione in programmi, in obiettivi strategici e operativi. Il raggiungimento dei risultati deve essere misurato attraverso il monitoraggio annuale degli indicatori di risultato, come definiti nelle singole schede di obiettivo.
- **Indicatori di risultato:** di efficienza, di efficacia.

Per ciascun obiettivo operativo vengono individuate le azioni che ne permettono il raggiungimento e sono corredate da almeno un indicatore che ne misuri il grado di perseguimento e il relativo valore da raggiungere in termini quantitativi nel periodo di riferimento (target).

Per gli obiettivi strategici e operativi dell'anno 2025 si fa riferimento ad apposita scheda allegata D.

Gli indirizzi di performance organizzativa e gestionale sono rinvenibili nella Delibera Assemblea dei Soci n. 7 del 20/12/2024 con la quale è stata approvata la proposta del Bilancio Pluriennale 2025-2027 e la relativa proposta di Bilancio 2025.

Restano inoltre confermati per l'anno 2025 gli obiettivi di performance organizzativi assegnati dagli Enti Soci in particolare:

- Rinnovare il contratto di servizio con riferimento ai nuovi bisogni della cittadinanza, garantendone la puntuale applicazione
- organizzazione del Personale alla luce delle scelte gestionali correlate e conseguenti all'acquisizione dei servizi sociali minori e famiglie nonché disabili adulti conferiti dal Comune di San Lazzaro di Savena e dall'Unione Savena-Idice, nonché del ruolo che ASP ha assunto nella realizzazione delle varie politiche sociali messe in campo dal livello nazionale (PNRR, Fondo Nazionale Povertà, ecc). Impostazione e realizzazione di azioni per il benessere lavorativo dei dipendenti.
- realizzazione degli alloggi protetti (contratto appalto sottoscritto in data 10 nov. 2022);

- presidiare il mantenimento o il miglioramento dell’equilibrio economico-finanziario e gestionale della società, attuando, qualora si ritengano necessari, interventi correttivi per ripristinare situazioni di eventuale disequilibrio.
- coadiuvare il comune quale soggetto capofila del Distretto nelle azioni di rendicontazione dei progetti nazionali (PNRR; Fondo Povertà, ecc).
- implementare le attività nell’ottica di una organizzazione finalizzata al contenimento dei costi e della razionalizzazione delle procedure per un servizio migliore da rendere alla collettività.
- I recenti gravi eventi alluvionali succedutosi nell’ultimo anno hanno messo l’Ente di fronte a casi emergenziali Straordinari. Si impone nel corso dell’anno 2025 una valutazione congiunta in ordine all’ipotesi che in caso di attivazione della COC da parte del Comune veda ASP quale soggetto componente della COC.
- potenziare i flussi informativi, consolidando rapporti stabili e strutturati con il Settore Controllo di Gestione, che consentono all’ente di avere informazioni a preventivo sui documenti di programmazione e sui budget previsionali delle società e nel corso dell’esercizio attraverso report sulla situazione del bilancio entro il mese di giugno e di ottobre nonché ove richiesto anche report con cadenza trimestrale.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

All’interno del Sistema sono individuati i soggetti/strutture responsabili di ogni fase del processo di misurazione e valutazione della performance.

La responsabilità dell’attuazione del Sistema è demandata a:

- Consiglio di Amministrazione
- OIV
- Direttore
- Titolari di incarichi di elevata qualificazione
- Responsabili di servizio
- Personale

Il modello viene proposto dalla Direzione e viene validato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 15 del d.lgs.150/2009 indica le responsabilità dell’Organo di indirizzo politico amministrativo e stabilisce che esso “promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità”.

Inoltre il Consiglio:

- adotta il sistema di misurazione e valutazione con atto consiliare;
- adotta con atto consiliare il PIAO “Piano integrato di attività e organizzazione” che contiene tra i suoi allegati RPCT
- valuta la performance individuale del Direttore generale,

L’Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione e agisce con autonomia, svolge un’azione di monitoraggio nella fase di definizione e aggiornamento dei contenuti del Sistema di misurazione e valutazione e ne verifica l’efficacia e il suo corretto

funzionamento, oltre che suggerire interventi migliorativi garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, anche al fine della premialità secondo le disposizioni di cui al decreto 150/2009 e alla contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, valida la Relazione sulla performance e risponde della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC. Comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione, eventualmente all'Assemblea dei Soci e agli organismi dedicati per competenza.

Il Direttore e Titolari di incarichi di Elevata qualificazione applicano la metodologia di misurazione e valutazione, assegnano gli obiettivi al proprio personale e lo valutano, intervengono in tutta la fase del processo di misurazione e valutazione, segnalando eventuali criticità rilevate.

Personale interviene in tutto il processo di misurazione e valutazione, come soggetto che deve essere informato e coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei criteri di misurazione e valutazione e se deputato alla valutazione, valuta i propri collaboratori con puntualità e trasparenza.

Il modello di valutazione vuole essere permeante nell'intera azienda e quindi, per le dimensioni dell'Azienda stessa, viene costruito in modo "diffusivo". Diffondere la cultura della valorizzazione, del dialogo e dell'ascolto, della cura del proprio personale, è l'obiettivo per incrementare il benessere lavorativo. Condividere con i valutatori il pensiero, il metodo e gli strumenti di valutazione divengono assi importanti su cui agire. Per alcune categorie professionali, in relazione all'organizzazione, i valutatori redigono "insieme" ai responsabili intermedi le valutazioni al fine di incrementare il processo, condividere riflessioni, garantire una maggiore equità.

“Chi valuta chi”

VALUTATORI	PERSONALE VALORIZZATO
CDA	DIRETTORE
DIRETTORE	INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
DIRETTORE	ASSISTENTI SOCIALI, EDUCATORI AREA FAMIGLIA CON MINORI
TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	PERSONALE AFFERENTE AL PROPRIO SERVIZIO
COORDINATORE CENTRI DIURNI DISABILI	PERSONALE AFFERENTE AI CENTRI DIURNI DISABILI
COORDINATORE CRA	PERSONALE AFFERENTE LA CRA

La valutazione si svolge secondo questo percorso:

- Il PIAO vede quale suo allegato la definizione degli obiettivi di programmazione aziendale annuale e vengono attribuiti obiettivi (strategici e ordinari) alle singole aree e servizi
- Il Consiglio di Amministrazione adotta il PIAO, “Piano integrato di attività e organizzazione” che contiene, oltre allo schema degli obiettivi anche tra i suoi allegati RPCT

- Semestralmente vengono verificati gli andamenti e il perseguimento degli obiettivi
- Annualmente viene valutata le performance organizzativa e individuale e valutato il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di valutazione considera sia la performance organizzativa intesa quale insieme di obiettivi ordinari e straordinari che l'azienda raggiunge sia la performance individuale rappresentata dall'insieme di obiettivi professionali raggiunti e contributi prodotti dal lavoratore.

La valutazione ha la finalità di sviluppare le competenze del lavoratore ed attraverso il sistema dei colloqui, di restituire a questi la valutazione del lavoro svolto in riguardo alle competenze possedute ed a quelle da sviluppare.

Con la performance organizzativa (art.8. d.lgs.150/2009) si valuta: l'attuazione degli obiettivi annuali con la misurazione del loro effettivo grado di attuazione, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, dell'eventuale livello previsto di assorbimento delle risorse. Tale sezione ha una pesatura all'interno della scheda di valutazione pari a 40 punti.

La valutazione della performance individuale contribuisce a concorrere alla retribuzione economica di risultato del lavoratore. La valutazione della performance individuale si basa su una griglia di valutazione di diversi items differenti a seconda del profilo professionale, l'attribuzione del punteggio per ognuno di essi si basa su una scala da 1 a 5 per un totale di massimo 120 punti che andranno rapportati a 40 punti

Le schede vengono chiuse, di norma, in esito al colloquio che si tiene a conclusione dell'anno di norma nel periodo compreso tra marzo e maggio di ogni anno. Le schede vengono utilizzate nel corso dei colloqui. La scheda di norma ha un formato elettronico excel sul server aziendale, per il quale viene garantita la dovuta privacy, e viene inserita, firmata, nel fascicolo personale del dipendente.

Il colloquio è preceduto da un'attività di coordinamento tra responsabili e collaboratori, in una logica di gestione delle attività per obiettivi individuali, di gruppo e dell'organizzazione. Il colloquio è funzionale a fornire un feedback focalizzato sui comportamenti organizzativi, sugli obiettivi e la performance individuale, sul contributo fornito e sulle modalità con cui il collaboratore svolge le proprie attività. La valutazione riguarda l'ambito professionale. Il feedback consente alle persone e alle organizzazioni di "funzionare" bene, di "funzionare" meglio, perché dà informazioni precise su come e dove migliorare, consentendo anche di mettere in evidenza e confermare gli aspetti positivi. L'obiettivo del feedback non è quindi l'assegnazione di un voto, ma è quello di favorire il miglioramento. Non è un processo unidirezionale, perché consente e sollecita la partecipazione attiva dei collaboratori e dura tutto l'anno, anche in modo informale. Il fine del colloquio è la costruzione di un percorso in cui vengono adottate strategie di miglioramento per mettere in atto le azioni da intraprendere e per perseguire gli obiettivi di riferimento condivisi. Il colloquio chiude il processo valutativo. Il colloquio deve avere un tempo dedicato e un setting definito, garantendo la dovuta correttezza e riservatezza.

Si rinvia all'Allegato E per la sintesi del procedimento.

Rischi corruttivi e trasparenza. Si rimanda alla **RPCT allegato A** al presente documento.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP), in linea con quanto definito in materia dalla Regione Emilia-Romagna con la Legge Regionale 2 del 2003, è stata istituita il 1° luglio 2008 con Deliberazione della Giunta Regionale n.914 del 16/06/2008 attraverso la trasformazione dell’Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza sorta come anticipatamente indicato.

Essa si propone di ricoprire il ruolo organizzativo e gestionale dell’offerta dei servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali divenendo punto di riferimento del Distretto Savena Idice che comprende i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Ozzano dell’Emilia, Pianoro ora confluiti nell’Unione Savena Idice e il Comune di San Lazzaro di Savena. Il nuovo quadro normativo nazionale e regionale costituisce fattore evolutivo e di innovazione rivolto a perseguire, un’efficace e profonda trasformazione in senso aziendale con la piena ed effettiva integrazione delle strutture preesistenti, il potenziamento quali-quantitativo dei servizi erogati e l’arricchimento delle tipologie degli stessi.

Nel 2022 il percorso di ASP ha visto il consolidarsi del suo ruolo all’interno del Distretto in particolar modo rispetto ai servizi conferiti dai Comuni soci, prevalentemente servizi di assistenza domiciliare e centri diurni per disabili con l’ampliamento ai servizi famiglia con minori e disabilità adulta. Le modalità di erogazione dei servizi sopra richiamati conferiti ad ASP dai Comuni Soci dell’Unione Savena Idice e dal Comune di San Lazzaro di Savena sono regolate da contratti di servizio sottoscritti in base alle normative dell’accreditamento che, oltre a rispettare quanto indicato dagli standard regionali di riferimento, sono congruenti con quanto definito dall’Assemblea dei Soci. La decisione, a suo tempo, dell’Assemblea dei Soci, di gestione interamente pubblica della CRA Laura Rodriguez, ha creato le basi perché l’Asp possa divenire quanto richiesto dalla Legge Regionale 12 e cioè la forma gestionale unica dei servizi socioassistenziali e sanitari del Distretto di San Lazzaro. Le scelte adottate dai Comuni soci, che vedono da una parte il Comune di San Lazzaro come Comune capofila e l’Unione dei Comuni Savena Idice, stanno rafforzando la figura di Asp all’interno del Distretto Socio-Sanitario con la prospettiva che l’Asp divenga il gestore unico dei Servizi Socio-Assistenziali. Sicuramente l’Asp ha allargato progressivamente l’ambito delle sue attività a favore della popolazione anziana disabile e in futuro minori, avvicinandosi ad una idea più “aperta”. Quindi residenzialità e sostegno alla domiciliarità accompagnata dalla vicinanza alla propria comunità attraverso l’aiuto alle famiglie, la formazione, il ricovero di “sollevio sanitario” e, nel prossimo futuro, la disponibilità di una serie di appartamenti protetti il cui iter è già stato avviato. Su questo terreno, l’Asp è in campo con il proprio supporto alle amministrazioni comunali, in particolar modo nell’ambito dei servizi domiciliari, allo scopo di ampliare e diversificare il più possibile l’offerta dei servizi alla cittadinanza tenendo conto delle differenti esigenze che provengono dal territorio cittadino, di pianura e di montagna, potenziando al contempo il controllo sui servizi erogati al fine di una migliore gestione qualitativa degli stessi in termini di efficacia ed efficienza. L’impegno dell’Asp è quello di trovare un giusto equilibrio tra la crescita, lo sviluppo delle attività e la disponibilità di risorse, secondo un principio di sostenibilità economica senza diminuire la qualità dei servizi offerti.

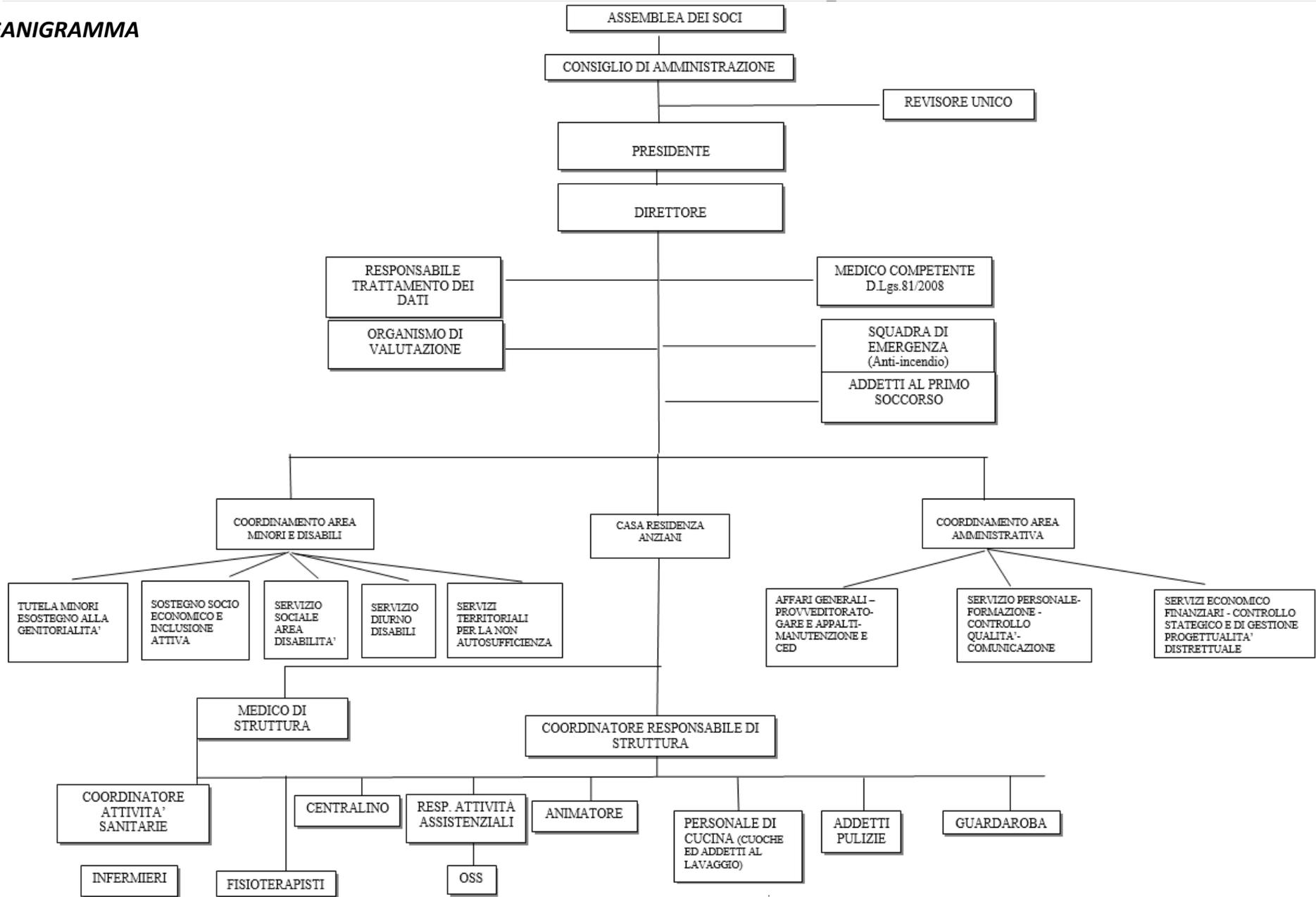
Assetto organizzativo.

L'assetto organizzativo di Asp poggia sui principi generali indicati dallo Statuto (in particolare dal titolo IV), così come declinati nel Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi. Tale regolamento, pur avendo subito negli anni alcune modifiche e integrazioni, si è mantenuto invariato per la parte che attiene all'articolazione organizzativa conservando piena attualità.

Questo proprio perché è stato pensato fin dall'inizio in termini molto flessibili, prevedendo che nel tempo l'organizzazione potesse modularsi in maniera differente, in conformità alle esigenze del momento e in funzione dell'evoluzione della struttura.

È indubbio che in questi anni Asp sia cresciuta, in termini di volume e tipologia di servizi svolti, di risorse investite e di personale impiegato. Una crescita che richiede un possibile ripensamento anche della configurazione organizzativa, riprendendo e vagliando le opzioni previste all'interno del Regolamento. Si intende in particolare con il PIAO dare avvio ad un percorso che possa portare a snellire i flussi di lavoro, facilitare le attività e le procedure, comunicare e condividere informazioni in tempo reale, in un ambiente connesso e collaborativo. Di seguito sono riportati l'organigramma attuale di Asp.

ORGANIGRAMMA



Organizzazione del lavoro agile

Si rimanda al Piano del **Lavoro Agile allegato B** al presente documento.

Codice di comportamento

Il codice di comportamento viene specificatamente integrato con le altre misure contenute nella carta dei servizi della CRA e dei Centri Diurni per disabili per evidenziare che non ci sono tipologie di comportamenti ma un unico comportamento di imparzialità, correttezza, lealtà, buona fede, al quale tutti i dipendenti devono attenersi con l'obiettivo di dare il meglio di sé nell'esercizio delle loro funzioni. Ogni discostamento dal modello comportamentale determina un peggioramento dei servizi a discapito della cura dell'ospite incidendo negativamente su tutta l'ASP e l'immagine di sé nei confronti degli stakeholders.

ANAC evidenzia quanto tra le misure di prevenzione della corruzione rivestono un ruolo importante i codici di comportamento.

Infatti nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici costituisce lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). L'art. 1, co. 44, della l. n. 190 del 2012 ha sostituito l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato *“Codice di comportamento”*, prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e, dall'altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale. Il legislatore attribuisce, poi, specifico rilievo disciplinare alla violazione dei doveri contenuti nel codice.

Il codice nazionale è stato emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Esso prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e all'art. 1, co. 2 il codice rinvia al citato art. 54 del d.lgs. 165/2001 prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni.

I singoli “doveri” imposti dal legislatore per il dipendente pubblico negli articoli dal 4 al 14 del D.P.R. 62/2013 traducono, poi, i suddetti principi costituzionali in regole e obblighi di condotta che i destinatari del codice sono tenuti ad osservare. Tali doveri consentono di orientare la tipizzazione delle condotte lecite e di quelle illecite e, quindi, di aiutare gli stessi destinatari del codice, oltre a coloro che esercitano la vigilanza, a valutare i comportamenti coerenti o meno rispetto alle previsioni generali.

Infatti, il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, dedica il TITOLO VII – Responsabilità disciplinare ed in specifico l'art. 71 Obblighi del Dipendente in particolare commi 1, 3 lett. l) richiama espressamente gli obblighi di rispettare le disposizioni del Codice di Comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e DPR n. 62/2013 art. 4 co. 2 che mitiga il divieto di non chiedere né accettare a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa.

Le disposizioni del CCNL al successivo art. 72 – Codice Disciplinare disciplina compiutamente tutte le ipotesi legate a comportamenti dei dipendenti non adeguati al ruolo rivestito.

A seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 in data 16/11/2022 è stato integrato e reso noto ai dipendenti l'art. 72 in tema di codice disciplinare.

Il codice di comportamento è stato integrato tenendo conto delle disposizioni previste dall'art 4 del Dl n. 36 del 30/04/2022 convertito in legge 29/06/2022 n. 79 - Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica.

Piano triennale dei fabbisogni del personale e la formazione

Tramite il piano triennale del fabbisogno del personale e la formazione è possibile dare un senso alla valorizzazione del personale per la creazione di Valore Pubblico.

La Pubblica Amministrazione deve coltivare una cultura nuova che la orienti non solo ad agire e a guardare alla meta ultima, ma anche a considerare i passi che farà anticipandone gli effetti concreti e monitorandone tempi ed efficacia.

L'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Alle Asp si applicano le norme vevoli per l'organizzazione ed il funzionamento delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. Nel D. lgs.165/2001, all'art. 2 si stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, all'art. 4 si stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali. Altre prescrizioni sono previste all'art. 6 del citato D. Lgs. n. 165/2001, tra le quali allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche 38 adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionale previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del piano triennale ogni amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter. Dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", predisposte dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione (pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n.

173 del 27 luglio 2018), si desumono i seguenti principi sottesi alla programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- ripensamento degli assetti organizzativi in relazione all'efficace perseguimento degli obiettivi programmati;
- superamento della dotazione organica a favore di uno strumento programmatico modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- revisione dei profili professionali in relazione alla necessità di determinare fabbisogni prioritari di nuove figure e competenze professionali.

La disciplina in materia di vincoli alle assunzioni ed alle spese di personale delle Asp è contenuta nell'art. 4 comma 12 bis del DL n. 66/2014, convertito con modificazioni in L. 89/2014 che ha interamente sostituito l'art. 18 comma 2 bis DL n. 112/2008, così come in precedenza modificato dall'art. 1 comma 557 L. 147/2013. Tale disposizione prevede espressamente che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-*Ipab*, espressione da intendersi riferita agli enti ad esse succeduti ex lege, rappresentati dalle Asp, vedi Deliberazione n. 170/2014 Corte dei Conti Emilia-Romagna) sono escluse dai limiti previsti nello stesso comma (limiti che si riassumono nell'atto di indirizzo degli enti controllanti con la definizione di specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale), essendo comunque tenute a rispettare l'obbligo di mantenere un livello di costi per il personale coerente con la quantità dei servizi erogati, e pertanto sono escluse dall'applicazione di divieti o limiti alle assunzioni di personale.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che abbiano:

- rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

Prendendo a riferimento l'anno 2023, Asp ha rispettato tutti i vincoli di cui ai precedenti punti. Inoltre, al di là dell'esclusione delle Asp dall'applicazione di divieti o limiti all'assunzione di personale ed alla relativa spesa massima potenziale si applica pienamente a questo Ente l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui "a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle 39 amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

La programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica,
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare. Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009) e viene elaborato anche sulla base delle richieste formulate dai responsabili di servizio e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio già approvati. L'art. 6 del d.lgs. 165/2011, come modificato dall'art. 4 del d. lgs 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che adesso si sostanzia per gli Enti locali in un valore finanziario di spesa massima sostenibile (non per le Asp) e comunque per tutte le Pubbliche Amministrazioni rappresenta una fotografia del personale in servizio, alla quale si aggiunge la programmazione delle assunzioni programmate in un determinato periodo.

Le assunzioni previste dall'esterno attraverso concorsi pubblici saranno precedute dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del d. lgs 165/2001.

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze di:

- mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure sociosanitarie;
- sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

Alla luce di queste valutazioni è stata elaborata una **consistenza di personale al 31.12.2024 (Allegato C al presente atto)** e una **previsione di assunzioni per il triennio 2025-2027, (Allegato C al presente atto)**

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il percorso si svolge dapprima all'interno dell'organizzazione, attraverso una sequenza di azioni e secondo fasi e tempi definiti. L'indirizzo strategico del CDA è il punto di partenza per individuare gli obiettivi strategici del triennio e i fabbisogni formativi. La direzione raccoglie dai Responsabili di Area raccolgono le proposte, che vengono vagliate con il fine sia di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini, di semplificare e reingegnerizzare i processi anche in materia di diritto d'accesso, sia in termini di investimento sul personale aziendale. Il successivo percorso di verifica tecnica ed economica, volto a definire la sostenibilità delle azioni proposte termina con l'inserimento di quanto

accettato nel bilancio di previsione triennale. La fase seguente consiste nello svolgimento della gestione secondo gli obiettivi prefissati e nella misurazione dei risultati effettivamente raggiunti.

Il percorso prosegue poi con il monitoraggio e l'orientamento da parte dell'Organismo indipendente di valutazione i cui compiti principali sono:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.
- È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione. Promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa.
- In materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione. 45 Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV.