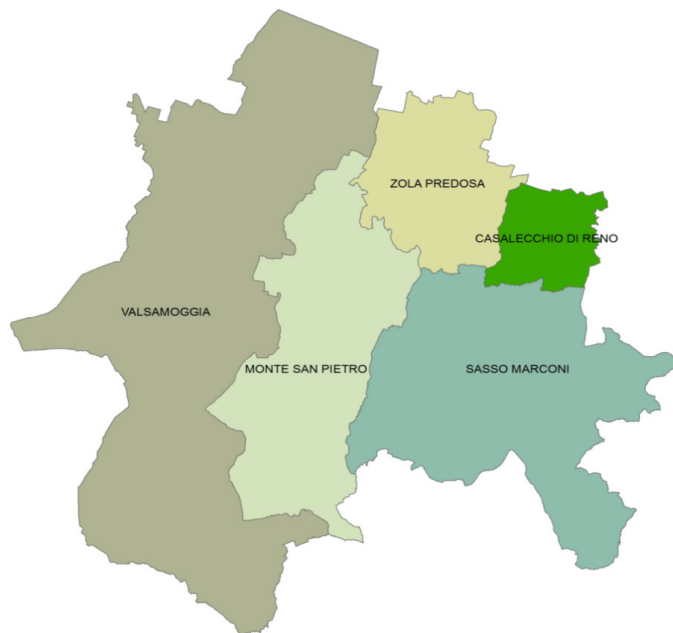


Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO)



Approvato dal Consiglio di Amministrazione
con delibera n.3 del 14.03.2023

PREMESSA : Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 marzo.

Il Piano viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione). Il primo testo di PIAO è stato approvato atto del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 28 giugno 2022.

L'Unione dei Comuni, i Comuni membri e ASC InSieme Ente strumentale dell'Unione stessa organizzano la programmazione dei singoli Enti mediante una omogenizzazione degli strumenti operativi e un raccordo delle attività al fine di omogenizzare il sistema delle attività.

La finalità del presente documento è quella di consentire il coordinamento dell'attività programmatica dell'Azienda dei prossimi tre anni. Nel Piano le azioni e le attività sono ricondotte alle finalità istituzionali e alla mission di ASC InSieme, al fine di evidenziare le modalità più idonee per soddisfare i bisogni della comunità e del territorio di riferimento creando valore pubblico.

ARCHITETTURA DEL PIAO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA	1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione 1.2 Principali stakeholder 1.3 Analisi del contesto esterno
-------------------	--

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO	2.1 Valore pubblico come leva per migliorare la qualità della vita attraverso il sostegno alla fragilità
PERFORMANCE	2.3 Contesto di riferimento: le fasi e i soggetti coinvolti nel Piano della Performance 2.4 Gli obiettivi integrati
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	2.5 Piano triennale di prevenzione della corruzione (elenco obblighi di pubblicazione)

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	3.1 La struttura organizzativa e il personale 3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	3.3 Disciplina del lavoro agile
FORMAZIONE DEL PERSONALE	3.4 Linee guida per la formazione del capitale umano 3.5 Piano della formazione
ACCESSIBILITÀ E INNOVAZIONE INFORMATICA E SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITÀ	3.6 Innovazione e reingegnerizzazione dei servizi 3.7 Le Pari Opportunità

4 MONITORAGGIO E CONCLUSIONI

MONITORAGGIO	4.1 Il Sistema di monitoraggio integrato 4.2 Le conclusioni
--------------	--

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Azienda speciale Interventi Sociali valli del Reno, Lavino e Samoggia
Territorio di riferimento	Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa
Popolazione	112.918 al 01.01.2022
Superficie territoriale	402,70 Km ²
Volume ultimo bilancio chiuso	15.157.144,00 Euro
N. dipendenti al 31/12/2022	86

ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza) è un ente pubblico per la gestione degli Interventi Sociali dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia che è costituita dai Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa. Le sue funzioni comprendono gli ambiti socio-assistenziale, socio-sanitario integrato e socio-educativo per le quattro Aree di intervento: Area Minori e Famiglie, Area Adulti, Area Anziani, Area Disabilità. La sua attività è orientata dagli indirizzi elaborati dai Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale.

L'attività di ASC InSieme è ispirata ai principi del rispetto della dignità della persona e della qualità del Servizio Sociale. I Servizi che ASC InSieme gestisce sono erogati a tutta la popolazione residente sul territorio dei Comuni del Reno, Lavino e Samoggia (RELASA) e, limitatamente agli interventi non differibili e urgenti, anche a persone occasionalmente dimoranti sul territorio.

ASC InSieme è un'Azienda dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, patrimoniale, finanziaria, contabile e gestionale, è sottoposta alle norme vigenti e non ha fini di lucro. Il bilancio dell'Azienda ammonta a circa 15,5 milioni di euro. Sono ricomprese in questo importo le spese per il personale, gli appalti, le strutture di accesso (9 sedi periferiche, presso i Comuni/Municipalità, più la sede legale), i mezzi che garantiscono i servizi di trasporto (sociali, per visite e accompagnamenti al lavoro) e di distribuzione dei pasti, le sedi di erogazione dei servizi. Le entrate derivano dai trasferimenti economici da parte dell'Unione, da contributi statali, regionali, provinciali, di altri enti pubblici, da soggetti privati (Fondazioni bancarie, Associazioni, cittadini), dalle rette dei cittadini per i Servizi che prevedono compartecipazione.

Il Consiglio di Amministrazione di ASC InSieme è l'organo esecutivo dell'Azienda e risponde del proprio operato all'Unione dei Comuni. Il suo compito è quello di coniugare gli indirizzi politici dell'Unione dei Comuni con le responsabilità gestionali e di verificare l'appropriatezza degli indirizzi politici rispetto alle norme vigenti. È suo compito anche la nomina del Direttore di ASC InSieme. Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, uno con funzioni di Presidente, gli altri due con funzioni di Consiglieri, di cui uno anche con funzioni di Vicepresidente ed è nominato dall'Unione dei Comuni. La durata della sua carica è fino al 31 dicembre dell'anno solare nel quale decade la Giunta dell'Unione ed è rinnovabile una sola volta. I membri del Consiglio di Amministrazione sono scelti in base alle loro competenze amministrative con particolare riferimento agli ambiti di cui l'Azienda si occupa.

Il Consiglio di Amministrazione predispone, e sottopone al Consiglio dell'Unione, il Piano Programma, i Bilanci Economici di previsione, il Conto Consuntivo, il Bilancio di Esercizio. Compete al Consiglio di Amministrazione anche la definizione del Piano Tecnico-Gestionale, compresa la dotazione organica dei Servizi e dei Bilanci preventivi. L'attività del Consiglio di Amministrazione è collegiale.

L'Ufficio di Direzione è il luogo del confronto e della condivisione delle linee gestionali di ASC InSieme. Esso è costituito dal Direttore e dalle Responsabili delle Aree nelle quali è organizzata l'attività di ASC InSieme. Il Direttore risponde della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione. Compiti del Direttore sono lo svolgimento di tutte le attività gestionali e tecnico-manageriali dell'Azienda con l'obiettivo di migliorarne efficienza ed efficacia. In particolare si occupa di predisporre gli atti fondamentali, di formulare proposte in ordine a regolamenti, di affidare attività o Servizi in convenzione, di concludere contratti, assumere impegni economici e disporre spese, del controllo economico di gestione, di stipulare accordi, intese e convenzioni con il Distretto Sanitario, di approvare progetti e programmi, di dirigere Servizi e Uffici, di rapportarsi con le Organizzazioni Sindacali, di curare i rapporti con l'Ufficio di Piano distrettuale.

La programmazione dell'Azienda è coerente il primo "**Piano Strategico**" approvato dall'Unione ReLaSa. Il Piano è frutto di un ampio lavoro attivato nei primi mesi del 2020, cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando approvato con D.G.R. n. 1319/2019, mirato a promuovere la costituzione e il consolidamento delle Unioni di Comuni, tramite l'elaborazione di Piani Strategici e l'integrazione nelle politiche locali delle priorità fissate dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Un'opportunità che i Comuni dell'Unione (Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa) ed ASC InSieme hanno ritenuto di cogliere, per promuovere un confronto ampio in merito a priorità, visioni di sviluppo e idee per il futuro.

Il Piano Strategico dell'Unione è stato approvato con Deliberazioni di Giunta n. 100 del 21/12/2020 e di Consiglio n. 4 del 22/02/2021

Di seguito l'elencazione dei **principali servizi erogati e l'entità dell'utenza in relazione alla popolazione** dell'ambito territoriale di riferimento.

Interventi trasversali alle aree

Progetti/Servizi/ Interventi	Descrizione
Sportello sociale	Gli Sportelli Sociali sono il punto unico di accesso a tutti i Servizi Sociali. Forniscono informazioni e orientamento sui diritti e le opportunità sociali e sociosanitarie e sui Servizi e gli Interventi disponibili sul territorio (istituzioni pubbliche, servizi privati, volontariato e terzo settore). Sono anche il filtro attraverso il quale, se necessario, avviene l'invio per la valutazione della presa in carico da parte dei Servizi Sociali. Tra le loro funzioni garantiscono anche la raccolta di domande e l'istruttoria per gli adempimenti amministrativi relativi alla richiesta di contributi economici finalizzati a particolari tipologie di intervento. In ogni Comune (e in tutte le località del Comune di Valsamoggia) è attivo uno Sportello Sociale. Orario di apertura, riconoscibilità della sede, assenza di barriere architettoniche, spazi accoglienti e in grado di garantire familiarità e privacy, sono pensati per facilitare il più possibile l'accesso del pubblico. Attività di segretariato sociale.
Servizio Sociale territoriale professionale	La presa in carico comprende le attività svolte dall'Assistente Sociale di ascolto, supporto e orientamento nella interpretazione e soluzione delle problematiche. La presa in carico può comportare interventi di tipo economico.
PRIS	Per Pronto Intervento Sociale (PRIS) si intendono tutti quegli interventi d'emergenza in situazioni di particolare gravità che si presentano al di fuori degli orari di apertura dei Servizi (minori e/o donne vittime di maltrattamenti e/o di abbandono, nuclei in grave e improvvisa difficoltà).
Contributi economici di sostegno al reddito, emergenza abitativa, prevenzione disagio	Contributi in denaro per sostegno al reddito (utenze, spese sanitarie e scolastiche, spese di prima necessità), per emergenze abitative (affitti, caparre) e per la prevenzione del disagio a favore di famiglie con minori in situazione di difficoltà socio-economica.
Buoni spesa	Buoni per spese alimentari e di prima necessità, a sostegno del reddito di nuclei con minori in situazione di disagio socio-economico. I buoni sono spendibili presso esercizi commerciali convenzionati.
Tirocini	I tirocini sono uno strumento recentemente ridefinito dalla Legge Regionale 7/2013 e dalle successive deroghe. La loro finalità è volta a sostenere le scelte professionali di persone in situazione di disagio favorendo l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Mediazione interculturale	La mediazione interculturale è un intervento a favore di minori di origine non italiana che ha l'obiettivo di facilitare il dialogo tra Scuola, Servizi e famiglie. Si tratta di interventi di mediatrici/tori occasionali per tutte le aree linguisticoculturali, fatta eccezione per quelle araba e russa, romena, moldava per le quali sono attive le mediatrici di ASC InSieme.
Consulenza legale	Il Servizio di Consulenza legale è realizzato in collaborazione con l'Unione Donne Italiane di Bologna (Associazione con un'ampia e specifica esperienza di tutela delle donne) e consiste nella presenza di un'avvocata del Gruppo Giustizia disponibile per colloqui gratuiti, individuali e di coppia, in materia di diritto di famiglia, tutela dei/delle minori, successioni, problemi di carattere legale e per incontri d'informazione e formazione con le assistenti sociali per adulti/e e minori operanti sul territorio.
Amministrazione di sostegno	L'amministrazione di sostegno è un importante strumento di gestione delle problematiche di persone anziane non autosufficienti o disabili. Consiste nell'individuazione di un referente, spesso un/a professionista, in grado di attivare e seguire i progetti assistenziali per conto della persona di cui è amministratore. Può svolgere funzioni di gestione del patrimonio e collaborare con il Servizio Sociale nella definizione e realizzazione del progetto di aiuto.

Area Minori e Famiglie

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
La casa sul filo	La casa sul filo è un programma di prevenzione della violenza intrafamiliare sviluppato attorno all'omonimo cd rom, uno strumento multimediale e interattivo per l'educazione alla differenza e alla relazione tra i generi. L'offerta è quella di attività di sensibilizzazione e di formazione per le Scuole Secondarie di secondo grado frequentate dai/dalle giovani territorio distrettuale.
Sul filo del contrasto	Sul filo del contrasto è un progetto che ha come obiettivo la costruzione e il consolidamento di una rete tra tutti i soggetti che sul territorio hanno a che fare con problemi di violenza contro le donne, con il fine di coordinare l'azione di contrasto rendendola più riconoscibile e più efficace
Centro specialistico - Il Faro	Il Faro è un centro specialistico provinciale che si occupa di maltrattamento e abuso ai danni di minori. Offre consulenza di elevata competenza, multidisciplinare e interdisciplinare (psicologica, psichiatrica, pedagogica, pediatrica, ginecologica, giuridica), sul piano diagnostico, clinico e terapeutico.
Servizio Affidamento Famiglie Accoglienti	Il Servizio Affidamento è una forma di sostegno rivolta alle famiglie affidatarie. Il Servizio Famiglie Accoglienti è una forma di sostegno a favore di famiglie che accolgono minori.
Esoneri pagamento rette diverse	Esoneri dal pagamento delle rette per i Centri estivi e per i Servizi integrativi prepostscuola e doposcuola, a favore di nuclei con minori in situazione di disagio socio-economico.
Educazione al Lavoro	Per educazione al lavoro si intendono una serie di interventi volti a favorire il pieno sviluppo della personalità degli/delle adolescenti e dei/delle giovani sul piano culturale, sociale ed economico, anche attraverso il coinvolgimento delle loro famiglie in un progetto educativo mirato e condiviso.
Prevenzione del disagio (interventi educativi individuali)	Gli interventi individuali per la prevenzione del disagio sono azioni educative, di accompagnamento e di sostegno, rivolte a minori in situazioni di disagio psicosociale negli ambiti familiare, scolastico e sociale
Prevenzione del disagio (interventi educativi di gruppo e ed. territoriale)	Gli interventi di gruppo e piccolo gruppo sono finalizzati alla prevenzione del disagio e sono luoghi di incontro mediati da una figura educativa. Sono rivolti a minori dai 10 ai 14 anni a rischio di disagio psico-sociale, segnalati dalla Scuola e/o già in carico ai Servizi. Gli interventi di educativa territoriale sono finalizzati ai rapporti con le Scuole, al coordinamento delle attività educative del territorio, alla promozione delle risorse territoriali, agli interventi individuali e ai rapporti con i Servizi Sociali territoriali
Educativa di strada	Per educativa di strada si intende un programma di prevenzione secondaria rivolto a minori adolescenti rispetto l'uso delle sostanze. La progettazione educativa prevede l'attivazione di interventi mirati sul territorio in raccordo con i diversi servizi istituzionali e le risorse presenti sul territorio.
Incontri protetti	Gli incontri protetti sono colloqui tra genitori e figli/e, alla presenza di un educatore professionale, finalizzati a favorire la relazione genitoriale-filiale e a garantire ai/bambini/e un'interazione protetta e tutelata.
Provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria (Vigilanza,	Per provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria si intende l'attuazione dei decreti emessi in favore di minori in situazione di grave difficoltà o pregiudizio, con prescrizione ai Servizi. In particolare: vigilanza sulla situazione familiare,

Affido, Tutela)	affidamento del/della minore al Servizio (in caso di limitazione della potestà genitoriale), tutela da parte del Servizio (in caso di decadenza della potestà genitoriale).
Rette residenziali	Per rette residenziali si intendono i costi per l'inserimento in struttura di madri con figli/e o di minori in situazioni di grave difficoltà o pregiudizio, nonché le spese per strutture alberghiere o di pronta accoglienza per l'ospitalità di nuclei in condizioni di emergenza abitativa.

Area Adulti

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
SERT (tirocini e contributi)	Il Servizio Tossicodipendenze (SERT) è un presidio sanitario a supporto delle persone con problematiche legate all'uso di sostanze. La spesa per Borse Lavoro è un rimborso di ASC InSieme per utenti in carico al SERT. I contributi economici sono erogazioni gestite direttamente dagli operatori del SERT per rispondere ai bisogni sociali degli utenti in carico.
Rette residenziali	Le Rette - Adulti sono contributi economici per inserimenti in strutture di persone multiproblematiche in carico al Servizio Tossicodipendenze (SERT) o al Dipartimento di Salute Mentale (DSM) o con gravi problemi sanitari. Nel 2012 il Distretto socio-sanitario ha attivato il progetto Adulti Fragili che utilizza risorse provenienti dal Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA). La ripartizione delle spese tra sociale e sanitario viene concordata all'interno della Unità di Valutazione Multidisciplinare (UVM).
Posti letto in appartamenti	Per posti letto si intende la possibilità di collocare adulti/e in situazione di disagio in appartamenti a loro dedicati.
Transizione abitativa	Il Progetto Albergo diffuso è mirato a rispondere in modo temporaneo al problema dell'emergenza abitativa. Consiste nell'individuazione, attraverso un'équipe specializzata e trasversale per Aree, di risposte adeguate in relazione alle risorse abitative

Area Anziani

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
Badando	Badando è un progetto che cerca di conciliare i bisogni di assistenza delle famiglie e la necessità delle/dei badanti di garanzia e tutela del proprio lavoro. Le sue azioni principali sono la formazione e l'aggiornamento delle/dei badanti, la gestione di una lista distrettuale di badanti qualificate/i, l'accompagnamento delle/dei badanti e delle famiglie nella regolarizzazione lavorativa, il tutoraggio e la supervisione del lavoro delle/dei badanti, la gestione di uno sportello di ascolto per badanti.
Badando sempre	Badando Sempre consiste nell'erogazione di contributi economici a sostegno dell'assistenza familiare. Gli interventi sono rivolti a dipendenti pubblici e pensionati/e INPDAP, loro coniugi, conviventi e familiari di primo grado, non autosufficienti, residenti.
Dimissioni protette	Le dimissioni protette sono un Servizio socio-assistenziale integrato di rapida presa in carico domiciliare. Hanno lo scopo di garantire continuità nelle cure a seguito di eventi che modificano la situazione assistenziale e che richiedono un supporto per la ridefinizione del setting domiciliare in rapporto alle attività quotidiane di cura.
Assistenza Domiciliare e Assistenza Domiciliare Integrata	L'Assistenza Domiciliare (SAD) è un Servizio rivolto a persone con limiti di autosufficienza che ha l'obiettivo di promuovere o mantenere condizioni di vita indipendente presso il domicilio. Il Servizio garantisce assistenza temporanea o prolungata per favorire il recupero e/o il mantenimento delle capacità residue attraverso l'assistenza di personale qualificato per l'igiene della persona, per la cura dell'alloggio, l'integrazione sociale, la gestione del menage quotidiano. L'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) è un Servizio rivolto a persone certificate non autosufficienti secondo le direttive regionali dall'Unità di Valutazione Geriatrica Territoriale (UVGT). Il Servizio viene svolto in forma integrata con figure sanitarie.
	Il Servizio garantisce quotidianamente la consegna di pasti a domicilio a persone con limiti di autosufficienza per le quali l'Assistente Sociale valuta importante supportare la domiciliarità. I pasti vengono forniti di norma dal lunedì al sabato e in alcuni Comuni anche la domenica e i giorni festivi. Il Servizio è accessorio a quello di Assistenza Domiciliare (SAD).
Trasporto	Servizio di trasporto per visite mediche specialistiche o altre necessità similari. Il

	Servizio è rivolto a persone anziane che non necessitano di mezzo sanitario ma che hanno difficoltà a organizzarsi attraverso le proprie reti familiari. Il Servizio viene svolto in convenzione con le Associazioni di volontariato presenti su ciascun territorio comunale.
Pulizia alloggi	Il Servizio garantisce la pulizia degli alloggi a persone con limiti di autosufficienza per le quali l'Assistente Sociale valuta importante supportare la domiciliarità. Il Servizio è accessorio a quello di Assistenza Domiciliare (SAD). Il Servizio di pulizia è stato affidato a una Cooperativa che impiega personale svantaggiato (di tipo B) in un'ottica di promozione della solidarietà.
Centri Diurni e Socioricreativi	Il Centro Diurno è un Servizio socio-sanitario di accoglienza diurna per persone anziane con diverso grado di non autosufficienza. Le richieste di inserimento sono valutate dall'Unità di Valutazione Geriatrica Territoriale (UVGT) che gestisce anche la graduatoria distrettuale. Oltre all'assistenza tutelare offre Servizi per l'aiuto nell'attività quotidiana e propone attività occupazionali, di animazione e ricreativo-culturali. Garantisce assistenza medica, infermieristica e trattamenti riabilitativi secondo quanto definito nel Piano di Assistenza Individualizzato (PAI) di ciascun/a ospite. Il Centro Socioricreativo è un Servizio che aggrega anziani autosufficienti o lievemente non autosufficienti organizzando attività ludico ricreative.
Condominio solidale	Gli Alloggi Protetti sono strutture residenziali riservate a persone anziane o a persone con disabilità media. Sono stati pensati, progettati e realizzati al fine di prevenire ricoveri in strutture residenziali e per offrire una possibilità di vita autonoma in un ambiente privo di barriere, sicuro, controllato e confortevole. L'accesso agli Alloggi Protetti viene valutato dall'Assistente Sociale. Sul territorio distrettuale gli Alloggi Protetti sono presenti solo a Casalecchio di Reno.
Rette residenziali	Contributi economici destinati ad anziani/e residenti in struttura in situazione di disagio economico e in assenza di familiari con capacità contributiva

Area Disabilità

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
Tempo libero	Per tempo libero si intendono tutte quelle attività educative, individuali o di gruppo, finalizzate al potenziamento delle autonomie personali e all'integrazione sociale di persone con disabilità.
Centri estivi disabili	Interventi educativi a favore di minori con disabilità nell'ambito dei Centri estivi.
Gite disabili	Interventi educativi per l'accompagnamento di minori con disabilità durante le gite scolastiche o i soggiorni estivi superiori a un giorno.
Mediazione scolastica	I mediatori scolastici sono giovani diplomati/e o studenti universitari/e con funzioni di tutor amicale a favore di studenti con disabilità che frequentano le Scuole Secondarie di secondo grado. Il progetto di tutor amicale è presentato dalle scuole alle quali afferiscono gli/le studenti del territorio e corrisponde a un contributo in denaro a sostegno dell'attività.
Accompagnamento scolastico	L'accompagnamento scolastico è un Servizio rivolto a minori con disabilità per il tragitto da casa a Scuola e ritorno.
Trasporto minori	Servizio rivolto a minori con disabilità e a minori o alle famiglie con minori che si trovano in situazioni di disagio economico e sociale.
Educativa scolastica	Per educativa scolastica si intendono gli interventi educativi a sostegno dell'attività scolastica rivolti a minori con disabilità e/o disagio. Gli interventi sono previsti per tutti gli ordini di Scuola (Nido, Infanzia, Primaria e Secondaria). Non tutti gli interventi educativi sono individuali, alcuni interventi sono organizzati per plesso scolastico.
Sostegno socio-assistenziale scolastico	Interventi a sostegno dell'attività scolastica di minori disabili che comprendono tutte le azioni relative alla cura, all'igiene personale e all'assistenza durante i pasti.
Vita indipendente	Per vita indipendente si intendono tutti gli interventi di assistenza socio-educativa domiciliare a supporto dei progetti di vita indipendente di persone con disabilità.
Week end autonomia	Il week end autonomia è un progetto rivolto a persone con disabilità, finalizzato alla sperimentazione di momenti di vita indipendente (indicativamente di due o tre giorni) al di fuori dell'ambiente familiare.
Week end sollievo	Il week end sollievo è l'inserimento temporaneo di persone con disabilità medio-grave (due o tre giorni alla settimana) in una struttura residenziale. Il fine è quello di offrire un momento di sollievo a famiglie molto impegnate nell'assistenza.
Centri Diurni	Sono strutture socio-sanitarie destinate a persone disabili. Le attività che vi si svolgono hanno l'obiettivo di far acquisire e di potenziare le autonomie individuali, sia di tipo cognitivo che relazionale, in un'ottica di integrazione sociale territoriale.
Laboratori di	I laboratori di transizione al lavoro sono un Servizio diurno rivolto a persone con

transizione al lavoro	disabilità medio-lieve nei quali si svolgono attività manuali varie, sia di tipo creativo che di tipo produttivo. La loro finalità è principalmente educativa, formativa e di avviamento al lavoro.
Residenze	Per residenze si intendono le strutture residenziali per persone con disabilità medio grave per le quali è grantito un alto livello assistenziale e prestazioni socio-sanitarie specifiche.
Gruppi appartamento	I gruppi appartamento sono strutture residenziali per persone con disabilità medio lieve, caratterizzate da una gestione leggera e molto autonoma e con una presenza assistenziale ed educativa mediamente limitata.
Assistenza Domiciliare e Assistenza Domiciliare Integrata	L'Assistenza Domiciliare (SAD) è un Servizio rivolto a persone con limiti di autosufficienza che ha l'obiettivo di promuovere o mantenere condizioni di vita indipendente presso il domicilio. Il Servizio garantisce assistenza temporanea o prolungata per favorire il recupero e/o il mantenimento delle capacità residue attraverso l'assistenza di personale qualificato per l'igiene della persona, per la cura dell'alloggio, l'integrazione sociale, la gestione del menage quotidiano. L'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) è un Servizio rivolto a persone certificate non autosufficienti secondo le indicazioni dell'Unità di Valutazione Multidisciplinare (UVM). Il Servizio viene svolto in forma integrata con figure sanitarie.
Contributi a bando	I Contributi a Bando possono essere di tre tipologie: Contributi ANMIL (rimborsi per spese scolastiche, soggiorni climatici oppure assegni per disoccupazione involontaria); Contributi mobilità casa-lavoro (rimborsi per le spese del tragitto casa-lavoro in assenza di servizio pubblico di linea); Contributi Legge 29/97 (rimborso parziale a copertura delle spese sostenute per acquisto di veicoli speciali, adattamento alla guida e/o al trasporto, oppure di strumentazioni, attrezzature e ausili utili all'eliminazione delle barriere architettoniche nell'ambiente domestico).

Utenti in carico	Anziani	Disabili	Adulti	Minori	Totale
Casalecchio di Reno	1.042	253	287	631	2.212
Monte San Pietro	346	73	48	138	604
Sasso Marconi	410	122	85	170	786
Valsamoggia	743	237	110	530	1.619
Zola Predosa	606	152	88	340	1.185
Totale	3.146	835	616	1.809	6.405

DATO MEDIO DEL BIENNIO 20 21

Comune di residenza 22	Casalecchio di Reno	Monte San Pietro	Sasso Marconi	Zola Predosa	Valsamoggia	Totale
Minori (-18)	5.500	1.489	2.204	2.991	5.263	17.447
Adulti (18 65)	21.379	6.567	8.672	11.597	19.190	67.405
Anziani (+65)	9.344	2.758	4.018	4.648	7.298	28.066
Totale	36.223	10.814	14.894	19.236	31.751	112.918

I **dipendenti** di ASC InSieme sono circa 90. A loro si affianca il personale delle Cooperative aggiudicatrici dell'erogazione di specifici Servizi a seguito di regolare gara di appalto (circa 220, tra persone a tempo pieno e part-time). ASC InSieme riconosce nell'apporto professionale di tutti le operatrici e gli operatori un fattore determinante per la qualità dei Servizi. Per questa ragione promuove la formazione del personale, come strumento di efficacia e di innovazione organizzativa e gestionale, sostiene lo sviluppo delle relazioni interne al personale con forme strutturate di partecipazione organizzativa, favorisce l'apporto e il coinvolgimento delle rappresentanze collettive attraverso le Organizzazioni Sindacali.

Dipendenti per Unità al 31/12	2020	2021	2022
Direttore	1	1	1
Funzionaria/o	2	2	1
Istruttrice/tore direttiva/o tecnica/o	2	2	3
Coord. Serv.	1	0	0

Pedagogista	1	1	1
Istruttrice/tore direttiva/o	1	2	2
Assistenti Sociali	40	39	40
Istruttrice/tore amm.va/o	11	10	9
Educatrici/tori prof.	4	5	4
RAA	1	1	1
OSS	21	21	21
Esecutrici/tori amm.ve/i	3	3	3
Totale	88	87	86

Sintesi personale tecnico professionale e altro personale dipendente

Qualifiche tecnico professionali	68	67	67
Qualifiche amministrative e direttore	20	20	19
Totale	88	87	86

ASC adotta un sistema di contabilità economico-patrimoniale, con riferimento alle Norme previste dal Codice Civile in materia di bilancio (artt. 2424 e seguenti del C.C). I principi che devono ispirare le attività di programmazione economico-patrimoniale, di gestione e di investimento dell'Azienda sono: l'efficacia, l'efficienza, l'economicità ed il pareggio di bilancio.

L'Azienda articola il proprio sistema informativo - contabile, ai fini dell'attivazione del controllo di gestione nel piano dei conti che a loro volta sono raggruppati in centri di costo: un sistema di controllo che richiede un ulteriore affinamento e supporti anche informatici, per esprimere al meglio le potenzialità di un controllo di gestione ai fini direzionali.

I termini di legge per la presentazione della proposta di bilancio preventivo (entro il mese di novembre per rispettare i tempi dell'iter di approvazione da parte del Consiglio dell'Unione entro dicembre) rendono non facile la definizione della proposta, considerato che il bilancio di ASC dipende sostanzialmente da fonti di finanziamento dell'Unione, regionali e dal FRNA gestito dal Distretto: soggetti che hanno tempi diversi per dare certezza dell'entità del trasferimento con la tempestività utile ad ASC.

Di seguito l'evoluzione dei **dati di Bilancio** relativi costi e ricavi con approfondimenti successivi, vengono indicati gli ultimi due esercizi chiusi:

COSTI	anno 2021	% sul totale	anno 2020	% sul totale
Servizi alla persona	11.469.730	75,67%	9.801.272	73,47
Costo del personale assegnato ai servizi alla persona	1.539.882	10,16%	1.350.269	10,12
Costi generali compreso personale assegnato ai servizi generali	2.147.532	14,17	2.188.944	16,41
Totale	15.157.144	100,00	13.340.485	100,00

Servizi alla persona	2021	spesa 2021 in % sul totale	2020	spesa 2020 in % sul totale
Servizi Anziani	2.124.097	18,52%	2.091.307	21,34%
Servizi Minori e Famiglie	2.335.624	20,36%	2.295.167	23,42%
Servizi Adulti e Servizi trasversali	2.660.871	23,20%	1.908.743	19,47%
Servizi Disabilità	4.349.138	37,92%	3.506.055	35,77%
Totale	11.469.730	100%	9.801.272	100%

Ricavi	anno 2021	in % sul totale	anno 2020	in % sul totale
Rette utente	637.854	4,21%	580.613	4,35%
FRNA	2.088.005	13,78%	1.755.952	13,16%

Unione	9.170.135	60,50%	9.114.414	68,32%
PdZ e Fondi povertà	1.584.231	10,45%	1.034.878	7,76%
Da altri Enti Pubblici	1.640.166	10,82%	819.086	6,14%
Privati e altro	36.753	0,24%	35.542	0,27%
Totale	15.157.144	100%	13.340.485	100%

Il Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA), rappresenta un'importante fonte di finanziamento della rete dei servizi rivolti alla non autosufficienza. Le aree di intervento previste e finanziate dal FRNA riguardano fondamentalmente 3 ambiti: sostegno alla domiciliarità, assistenza in strutture diurne e residenziali e interventi trasversali a favore di persone disabili e anziani.

I **trasferimenti dall'Unione** costituiscono il maggiore introito del Bilancio di ASC e derivano dalle risorse destinate dai singoli Comuni per la copertura dei costi non sostenuti da altre fonti di finanziamento e dei costi generali dell'Azienda.

Unione	2021	2020
Casalecchio di Reno	3.352.965,96	3.419.692,83
Monte San Pietro	727.652,44	671.637,58
Sasso Marconi	1.040.592,96	1.005.558,58
Valsamoggia	2.449.332,81	2.406.064,32
Zola Predosa	1.599.591,14	1.611.461,08
Totale	9.170.135,31	9.114.414,39

Ogni singolo Comune sostiene, tramite l'Unione, i servizi erogati in maniera diretta ai propri cittadini e finanzia inoltre pro quota le spese generali dell'Azienda comprese quelle relative ai servizi sovracomunali. Tale quota, attribuita ad ogni singolo Comune, è definita sulla base della percentuale dei servizi erogati sul singolo territorio, definita ancora alla costituzione di ASC.

Comune	Percentuale servizi
Casalecchio di Reno	35,76
Monte San Pietro	5,88
Sasso Marconi	14,85
Valsamoggia	24,33
Zola Predosa	19,18
Totale	100,00

Infine riveste grande importanza l'attività di fundraising che non viene semplicemente considerata come l'attività di incremento delle entrate, bensì come un'azione per coltivare, far crescere e sviluppare le risorse necessarie alla realizzazione dei progetti sociali tramite la collaborazione con partner diversi istituzionali e del terzo settore per promuovere e rafforzare l'identità sociale di comunità. La elaborazione dei progetti su cui chiedere risorse a loro finanziamento, è un impegno progettuale significativo per il personale, comunque di soddisfazione nell'aver riconosciuti i contributi a loro parziale finanziamento. Tutti i progetti presentati hanno visto riconosciuto un finanziamento.

Si riepilogano i **finanziamenti su progetti** a valere sui primi due anni di mandato erogati da privati (Fondazioni) o da altri Enti pubblici:

Finanziamento	Ambito progettuale	2020	2021	Totale
ASPHI	Nuove tecnologie al servizio della non autosufficienza	2.900,00 €	8.170,00 €	11.070,00 €
Bassa Soglia	Prevenzione di comportamenti a rischio nei giovani	57.655,00 €	54.395,00 €	112.050,00 €
Carefully done	Pari opportunità		15.900,00 €	15.900,00 €
Contributi Reg Tirocini	Integrazione lavorativa soggetti disabili	34.200,00 €		34.200,00 €

DONNE IN-VIOLA	Pari opportunità	11.160,00 €	12.840,00 €	24.000,00 €
Fond. CarisBO	Tempo libero minori disabili gravi	5.000,00 €	5.000,00 €	10.000,00 €
Fond. Del Monte	Integrazione scolastica alunni disabili e integrazione giovani neo maggiorenni	20.000,00 €	20.000,00 €	40.000,00 €
Gioco d'Azzardo Patologico	Prevenzione sul tema delle dipendenze	11.840,00 €	28.843,13 €	40.683,13 €
Home Care Premium	Implementazione servizi per soggetti non autosufficienti	61.690,93 €	71.626,33 €	133.317,26 €
Contrasto violenza di genere	Pari opportunità		7.037,59 €	7.037,59 €
Totale		209.445,93 €	228.812,05 €	438.257,98 €

1.2 PRINCIPALI STAKEHOLDER

I Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa, costituitisi in Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia dal 1 gennaio 2015, nell'esercizio delle loro funzioni di governo locale, hanno conferito ad ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza) la gestione e l'erogazione dei Servizi Sociali territoriali.

L'indirizzo che la normativa nazionale e regionale promuove è quello di una programmazione integrata dei Servizi, che significa correlazione degli interventi e delle prestazioni, coordinamento tra le Politiche Sociali e le altre Politiche distrettuali (Sanitarie, Educative, Giovanili, Formative, Lavorative, Culturali, Urbanistiche e Abitative, ecc.) e concertazione della programmazione con tutti i soggetti interessati e coinvolti nella costruzione del benessere sociale del territorio.

Il **Consiglio dell'Unione** svolge su ASC InSieme attività di indirizzo e controllo politico-amministrativo. Esso è composto da una rappresentanza di Consiglieri e Consigliere dei cinque Comuni che costituiscono l'Unione.

Compiti del Consiglio dell'Unione sono: l'approvazione dello Statuto di ASC InSieme, la nomina del Revisore dei Conti, l'approvazione del Bilancio preventivo annuale e pluriennale, del Piano Programma e del Piano degli indicatori di Bilancio, l'approvazione del Bilancio consuntivo, l'approvazione dei criteri per la determinazione delle tariffe, la partecipazione dell'Azienda a Enti, Società e Associazioni e i Regolamenti con rilevanza esterna. Il Consiglio dell'Unione resta in carica fino al rinnovo della maggioranza dei Consigli dei Comuni che costituiscono l'Unione.

La **Giunta dell'Unione** è l'organo di governo dell'Unione dei Comuni. Essa è composta dai Sindaci dei Comuni dell'Unione dei quali uno/a con funzione di Presidente. La Giunta dell'Unione esercita azioni di indirizzo dell'attività di ASC InSieme e in particolare è responsabile della nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Presidente di ASC InSieme.

Il **Comitato di Distretto** è l'organo di indirizzo e di garanzia delle Politiche Sociali e socio-sanitarie distrettuali e coincide con la Giunta dell'Unione. Esso è composto dai Sindaci di ogni Comune del Distretto dei quali uno con funzioni di Presidente. Il Comitato di Distretto ha il compito di governare la programmazione attraverso lo strumento dei Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale e di verificarne l'attuazione. Opera in raccordo con l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna (per il tramite del Distretto di Committenza e Garanzia di Casalecchio di Reno), con le strutture decentrate dello Stato, con enti e realtà del Terzo Settore e con la Scuola.

Alle riunioni del Comitato di Distretto partecipa la Direttrice del Distretto di RELASA dell'Azienda Unità Sanitaria Locale. Occasionalmente possono essere invitate figure esterne per supportare analisi e verifiche.

Il **Forum socio-sanitario** è un organismo che ha l'obiettivo di agevolare l'iter degli atti di competenza del Comitato di Distretto tramite approfondimenti sulle singole tematiche da trattare. Esso è composto dagli/dalle Assessori/e con delega alle Politiche Sociali dei Comuni dell'Unione ed è presieduto dall'Assessore alle Politiche Sociali e socio-sanitarie dell'Unione.

Partecipano al Forum socio-sanitario la Direttrice del Distretto socio sanitario e la Responsabile dell'Unità Attività Socio Sanitarie dell'AUSL di Bologna.

Intervengono infine anche la Dirigente del Servizio Sociale Associato, il Responsabile dell'Ufficio di Piano, la Responsabile dell'Ufficio Sociale dell'Unione, gli organi politici e tecnici di ASC InSieme.

Il Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento (TRIC) è lo strumento tecnico a supporto di tutta l'attività programmatica dell'Unione ed è parte integrante **dell'Ufficio di Piano**. Esso svolge funzioni di impulso, istruttoria, coordinamento e verifica dei Servizi Sociali e Socio-Sanitari distrettuali. In particolare partecipa alla predisposizione dei progetti da inserire nei Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale e alla definizione delle risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione. Esso si occupa anche di monitorare periodicamente lo stato di attuazione dei Servizi e la congruenza con il Piano Finanziario. Il Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento è composto dal Responsabile dell'Area Servizi alla Persona di ogni Comune dell'Unione, dalla Responsabile dell'Unità Attività Socio-Sanitaria e dalla Responsabile dell'Unità Amministrativa del Distretto di Casalecchio di Reno dell'Azienda Unità Sanitaria Locale ed è coordinato dal Responsabile dell'Ufficio di Piano. Al fine di facilitare l'attività di rendicontazione e di monitoraggio ai suoi incontri possono essere invitate figure esterne quali esperti, figure istituzionali, referenti di ASC InSieme. Per le stesse ragioni, e per un migliore coordinamento della rete dei Servizi, il Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento può avvalersi anche di specifici Tavoli Tecnici Tematici.

Nell'organizzazione dell'Azienda Unità Sanitaria Locale, il **Distretto Sanitario** ha assunto il ruolo di Committenza e Garanzia, lasciando ai Dipartimenti la funzione di gestione ed erogazione dei Servizi. Il Distretto Sanitario si pone come soggetto "terzo" ed è il luogo delle relazioni interistituzionali, del riconoscimento e della rappresentazione del bisogno, dell'integrazione socio-sanitaria, della garanzia dell'accesso alle prestazioni, del monitoraggio dei meccanismi necessari affinché il/la paziente ottenga una risposta adeguata e appropriata, della valutazione delle modalità di gestione dei percorsi assistenziali e dei risultati prodotti, della rendicontazione pubblica. La funzione di garanzia si esprime nel presidio dei diritti dei cittadini, nella tutela di equità e universalità di accesso, nella promozione dell'integrazione ospedale - territorio, nell'integrazione socio-sanitaria, nella costruzione dei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni, nella assicurazione della rendicontazione pubblica dei livelli di assistenza erogati. L'integrazione socio-sanitaria è funzione fondamentale nell'esercizio del ruolo del Distretto Sanitario. Essa è assunta come principio di organizzazione e di funzionamento, a livello distrettuale, del Servizio Sanitario Nazionale e del Servizio Sanitario Regionale. La centralità del/della cittadino/a e la sua unicità nel diritto alla tutela della propria salute sono principi ispiratori del Servizio Sanitario Nazionale e sono salvaguardate dai processi di integrazione socio-sanitaria, sia sul piano della programmazione dei Servizi, sia su quello della loro organizzazione ed erogazione.

L'obiettivo di una piena realizzazione dell' **integrazione socio-sanitaria** è sostenuto attraverso la promozione del confronto e del dialogo tra i Servizi presenti sul territorio, Ospedale compreso, e della coerenza tra attività sanitarie e attività sociali anche assicurate da Enti diversi. Il Distretto Sanitario è titolare della assegnazione del Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA). Si tratta di risorse destinate dalla Regione Emilia Romagna per garantire l'accesso agli Interventi e Servizi socio-sanitari o Sociali a rilievo Sanitario definiti dalla programmazione integrata approvata dal Comitato di Distretto.

ASC riconosce il confronto con **le Parti Sociali** come fondamentale interlocuzione sia sul livello dei servizi alla cittadinanza, sia sulla contrattazione decentrata per quanto concerne il personale dipendente. Con le **OOSS** confederali e di categoria Funzione Pubblica e Pensionati si sono sottoscritti importanti accordi a valenza sociale come ad esempio la implementazione del progetto Badando e la sua evoluzione negli anni, l'avvio del procedimento di affidamento dei servizi educativi, la riorganizzazione aziendale, oltre alla contrattazione decentrata a livello di Unione ed aziendale. ASC sviluppa inoltre connessioni con il territorio secondo logiche di relazione, ascolto, confronto, con il mondo dell' **associazionismo** e del **Terzo Settore**. Infine partecipa in qualità di membro al **Comitato Consultivo Misto Socio Sanitario (CCMSS)**

composto dalle rappresentanze dei Comuni, dell'Unione, dell'AUSL e delle associazioni e svolge compiti di verifica della qualità dei servizi sociali e sanitari erogati sul territorio.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Servizio studi e statistica della Città metropolitana ha elaborato le **mappe della fragilità** nei Comuni della Città metropolitana con l'obiettivo di tentare una misurazione, in forma comparativa, della potenziale fragilità demografica, sociale ed economica dei 55 comuni dell'area metropolitana, appoggiandosi su tre gruppi di variabili, grazie all'aggiornamento delle quali la "misurazione" della fragilità può a sua volta essere aggiornata e ripetuta con cadenza periodica nel tempo.

L'analisi è articolata in tre ambiti: **demografico, sociale ed economico**. Per ciascuno di essi sono presenti mappe riferite ad una serie di variabili e un indicatore sintetico di potenziale fragilità attribuito ad ogni singolo comune.

Lo studio completo è disponibile al link

<http://inumeridibolognametropolitana.it/notizie/le-mappe-della-fragilita-nei-comuni-della-citta-metropolitana-di-bologna-2020>

Potenziale fragilità demografica

Un territorio è tanto più fragile quanto più la propria consistenza demografica cala e/o si indebolisce, con popolazione insediata più vecchia e numero di nati considerevolmente inferiore a quello dei morti.

A livello metropolitano, queste tendenze si riscontrano soprattutto nei Comuni di crinale e montani, nel comune di Casalecchio, e, con intensità minore, nella cintura a sud del capoluogo, nella pianura orientale e in un'area del Circondario imolese lungo le direttrici del Sillaro e del Santerno.

Potenziale fragilità sociale

Si definisce a partire da un numero maggiore di indicatori, riferiti a differenti aspetti delle diverse comunità in cui si articola la compagine sociale, dalla struttura del singolo nucleo familiare alla maggiore o minore incidenza di specifiche componenti della popolazione, come la popolazione immigrata, i giovani stranieri ed i laureati giovani-adulti. La mappa che sintetizza tutte queste variabili mostra che la potenziale fragilità sociale si localizza prevalentemente in alcuni Comuni dell'alta e media montagna bolognese e imolese, e nell'estrema pianura occidentale e centrale; il Comune capoluogo, assieme a Casalecchio di Reno, presenta una fragilità sociale media.

Potenziale fragilità economica

Si definisce soprattutto in relazione ad indicatori riferiti al reddito, e, in subordine, alla percentuale delle abitazioni occupate in affitto, che può indicare una relativa difficoltà ad accedere al mercato della proprietà, così come (ricollegandosi agli indicatori di potenziale fragilità sociale) la mancanza di relazioni durevoli con il territorio di residenza.

La potenziale fragilità economica raggiunge un livello alto in diversi Comuni montani, confinanti col modenese, e dell'imolese ed inoltre nel Comune di Bologna; una fragilità medio-alta ad Imola, nella media montagna e nelle propaggini esterne della pianura occidentale.

Gli ambiti caratterizzati da maggiore fragilità a livello metropolitano si collocano ai margini geografici dell'area, nella zona montana, dalla fascia di confine con la Toscana a quelle con le province di Modena e di Ravenna. Un livello medio-alto di potenziale fragilità è presente anche nell'estrema pianura settentrionale, dove tuttavia sono assenti i limiti fisici legati all'accessibilità e gli ostacoli logistici della montagna.

Medio-alto è anche il livello di potenziale fragilità del Comune di Bologna, legato alle scelte insediative di lungo periodo, all'essere la città un primo recapito per le situazioni di maggiore emergenza (ad es., i flussi migratori), e il centro di erogazione dei servizi rivolti alle situazioni di maggiore disagio, infine, al peso diverso assunto dalle situazioni di marginalità demografica e sociale già evidenziate, che compensano ampiamente il "primato" cittadino in termini di reddito medio, come è evidente nella concentrazione medio-alta delle fasce di reddito inferiori a 10.000 euro annui.

Una bassa fragilità potenziale caratterizza i Comuni della prima cintura (degradante a medio-bassa e media nelle fasce via via più esterne), distinti da crescita demografica, insediamento relativamente recente e giovane età della popolazione, elevati titoli di studio e redditi mediamente alti: Comuni che, come è frequente nelle situazioni metropolitane, condividono il privilegio di centralità del capoluogo senza con ciò assumerne anche gli aspetti vulnerabili.

Per il quarto anno consecutivo, si conferma a grandi linee, e spesso anche nel dettaglio, una sorta di persistente “geografia della fragilità” che vede le popolazioni socialmente più fragili addensarsi ai margini dell’area metropolitana e, sia pure con minore intensità, convergere sulla core area, rappresentata dalla conurbazione fra il Comune di Bologna e, in misura minore, quello di Casalecchio di Reno. Una “geografia” che, sul piano dell’azione amministrativa, rafforza i motivi dell’attenzione particolare riservata alle zone montane già in sede di Statuto della Città metropolitana, ma invita a non sottovalutare anche i problemi presenti nell’estrema pianura e nell’area centrale della metropoli.

Di seguito l’estrpolazione degli indicatori utilizzati per lo studio riferiti al territorio di competenza di ASC InSieme e il raffronto con la media della Città Metropolitana.

INDICATORI DI FRAGILITA' DEMOGRAFICA			
COMUNE	Variazione % pop. Res. (2016-2020)	Saldo naturale 2016-2020 x1000	% over 80 31/12/2020
CDR	-0,10%	-5,30%	10.2%
MSP	-2,30%	-4,90%	6.6%
SM	0,80%	-8,00%	9.2%
VLS	3,60%	-3,90%	7.4%
ZP	1,90%	-3,20%	7.8%
Media ASC	0,78%	-5,06%	8,24%
Media CM	1,40%	-4,50%	8,60%

INDICATORI DI FRAGILITA' SOCIALE					
COMUNE	% over 65 soli 31/12/2020	Ricambio pop str 2016-2020	% pop str 0-19 31/12/2020	% pop minori in fam monogen. 31/12/2020	% Laureati tra i 25 e i 49 cens 2019
CDR	33,00%	11,20%	15,40%	16,10%	36,00%
MSP	24,70%	7,10%	8,40%	17,00%	24,00%
SM	27,90%	9,30%	9,80%	17,30%	28,40%
VLS	27,50%	10,50%	14,70%	14,00%	21,80%
ZP	27,10%	7,70%	9,20%	16,40%	31,20%
Media ASC	28,04%	9,16%	11,50%	16,16%	28,28%
Media CM	31,30%	10,20%	15,30%	16,20%	34,10%

INDICATORI DI FRAGILITA' ECONOMICA			
COMUNE	% abitazioni in affitto cens 2011	Reddito imp. Medio 2019	% contribuenti under €10000 2019
CDR	23,60%	25.560,00	18,00%
MSP	10,70%	26.149,00	18,70%
SM	16,60%	26.054,00	17,90%
VLS	18,60%	23.425,00	18,80%
ZP	17,60%	26.354,00	15,70%
Media ASC	17,42%	25.508,40	17,82%

Media CM	22,10%	24.807,00	19,5,%
----------	--------	-----------	--------

In ambito metropolitano i territori caratterizzati da maggiore fragilità si collocano ai margini geografici dell'area, nella zona montana, dalla fascia di confine con la Toscana a quelle con le province di Modena e di Ravenna.

Un livello medio-alto di potenziale fragilità è presente anche nell'estrema pianura settentrionale, dove tuttavia sono assenti i limiti fisici legati all'accessibilità e gli ostacoli logistici della montagna. Medio-alto è anche il livello di potenziale fragilità del Comune di Bologna, legato alle scelte insediative di lungo periodo, all'essere la città un primo recapito per le situazioni di maggiore emergenza (ad es., i flussi migratori), e il centro di erogazione dei servizi rivolti alle situazioni di maggiore disagio, infine, al peso diverso assunto dalle situazioni di marginalità demografica e sociale già evidenziate, che compensano ampiamente il "primato" cittadino in termini di reddito medio, come è evidente nella concentrazione medio-alta delle fasce di reddito inferiori a 10.000 euro annui.

Una bassa fragilità potenziale caratterizza i Comuni della prima cintura (degradante a medio-bassa e media nelle fasce via via più esterne), distinti da crescita demografica, insediamento relativamente recente e giovane età della popolazione, elevati titoli di studio e redditi mediamente alti: Comuni che, come è frequente nelle situazioni metropolitane, condividono il privilegio di centralità del capoluogo senza con ciò assumerne anche gli aspetti vulnerabili.

Si conferma una sorta di persistente "geografia della fragilità" che vede le popolazioni socialmente più fragili addensarsi ai margini dell'area metropolitana e, sia pure con minore intensità, convergere sulla core area, rappresentata dalla conurbazione fra il Comune di Bologna e, in misura minore, quello di Casalecchio di Reno. Una "geografia" che, sul piano dell'azione amministrativa, rafforza i motivi dell'attenzione particolare riservata alle zone montane già in sede di Statuto della Città metropolitana, ma invita a non sottovalutare anche i problemi presenti nell'estrema pianura e nell'area centrale della metropoli.

Relativamente al nostro territorio dal punto di vista demografico si presenta più fragile Casalecchio di Reno a causa della percentuale di cittadini over 80 abbondantemente superiore alla media metropolitana. La stessa dinamica si presenta per le variabili sociali, infatti Casalecchio di Reno presenta valori sopra la media anche per quanto riguarda gli anziani over 65 soli e relativamente alla popolazione straniera 0-19%. Quest'ultima variabile sembra correlare in maniera molto marcata con i fenomeni delle nuove fragilità sociali presenti nella società post pandemica. Infine dal punto di vista economico risulta più fragile Valsamoggia dove si concentrano valori sopra la media relativamente alle abitazioni in affitto e sotto la media relativamente al reddito complessivo.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO COME LEVA PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA ATTRAVERSO IL SOSTEGNO ALLA FRAGILITÀ

Attraverso la programmazione ASC InSieme intende creare Valore Pubblico inteso come BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini in condizione di fragilità.

L'analisi dei bisogni del territorio è proposta tenendo conto di uno scenario velocemente mutato anche in conseguenza della pandemia COVID-19 che si sta assestando verso:

- una **crescente domanda di servizi** e di sostegno da parte delle famiglie;
- l' **emersione di nuove fragilità** quali ad esempio:
 - a) le famiglie con figli adolescenti e con problemi socio-economici. Gli adolescenti e i giovani hanno bisogno di luoghi e tempi dedicati, ancora di più dopo questi due anni di

pandemia che hanno acuito stati di latente fragilità. Alla povertà materiale ed economica consegue una povertà educativa che non permette di sperimentare opportunità essenziali ai fini di un armonico sviluppo con un rischio di posizionamento in una condizione di marginalità;

- b) le famiglie con risorse economiche insufficienti al mantenimento di un alloggio a causa dell'inflazione e della crisi energetica non correlata a modifiche del mondo del lavoro nella direzione di aumentare la capacità di spesa;
- la necessità di **rivedere l'organizzazione di alcuni servizi del welfare tradizionale**, quali ad esempio i centri diurni per anziani, con l'obiettivo di rispondere al meglio in termini di efficienza ed efficacia alle esigenze degli utenti e dei caregiver;
- l'urgenza di ricomporre e consolidare il tessuto sociale verso un nuovo equilibrio e un nuovo modello di inclusione capace di **intercettare in maniera proattiva i bisogni della cittadinanza**.

L'approccio quindi non può che essere quello delle sinergie, della condivisione di criticità e modalità di loro superamento, messa in rete delle risorse da più parti disponibili.

La sostenibilità dell'Azienda è principio ineludibile sia sotto il profilo economico sia sotto il profilo della capacità della risposta dei nostri servizi alle necessità della popolazione, al fine di realizzare la rimozione delle condizioni di disuguaglianza, vulnerabilità di ostacolo allo sviluppo ed al benessere della persona.

Investire sul Sociale

L'intendimento è quello di proseguire ad investire sul Sociale nel triennio 2023/2025 per ricomporre e sostenere il tessuto sociale, con la prospettiva di promuovere cambiamento ed innovazione nell'approccio ai servizi e del lavoro dei servizi. Al mutare dei bisogni vi è necessità di mutare le risposte.

La valutazione delle strategie di programmazione è stata fatto tenuto conto:

- a) del mantenimento di un elevato livello di attenzione rispetto al raggiungimento dell'obiettivo indicato nella delibera di Giunta dell'Unione n. 83 del 09/09/2019 "**Linee di indirizzo relative agli Organi dell'Azienda Speciale dell'Unione ASC INSIEME**" e così esplicitato: *"prevedere nell'ambito dei relativi avvisi/incarichi una specifica attenzione in ordine a processi di innovazione e riorganizzazione e revisione dei processi del sistema organizzativo e gestionale dell'Azienda finalizzato a ottimizzare le sinergie con l'Unione e i Comuni"*;
- b) delle **priorità di intervento** ritenute coerenti con le linee strategiche a livello di Unione con attenzione alle persone e all'evoluzione dei nostri servizi e dalla valutazione delle criticità/potenzialità dell'Azienda, dello sviluppo delle azioni che si renderanno coerenti con gli indirizzi che verranno emanati da Regione e Unione per l'utilizzo di risorse previste dal PNRR a sostegno delle fasce più deboli e fragili della popolazione, della partecipazione ai percorsi di elaborazione dei nuovi Piani di Zona che verranno avviati dalla Regione;
- c) dell'esigenza di **rimodulare la tradizionale erogazione dei servizi** per intercettare i bisogni di aumento quantitativo, nuove fragilità, necessità di efficienza ed efficacia, capacità di cogliere in maniera proattiva le richieste dei cittadini.

Ottimizzazione delle sinergie a livello di Unione

Nella condivisione del principio dell'integrazione sociale e socio sanitaria, ASC InSieme partecipa attivamente al consolidamento di prassi di programmazione comune, nelle rispettive competenze, con l'Unione e i suoi Comuni ed integrata con il Distretto dell'AUSL, assumendo il valore della cooperazione come metodo di lavoro interistituzionale e con le realtà associative presenti sul territorio.

La visione strategica che ASC vuole perseguire è improntata alla sua condivisione all'interno del sistema di cui è emanazione, per favorire interconnessioni con la governance e con il territorio.

Per il raggiungimento di questo obiettivo, l'Azienda - oltre a continuare a garantire la partecipazione costante agli incontri del Forum Socio-Sanitario e del TRIC e il supporto all'approfondimento delle tematiche sociali emergenti, valuta necessario:

- a) compiere l'analisi del territorio in termini di dinamiche che influiscono sul potenziale fabbisogno di servizi e di attuale risposta ai bisogni, per modificare l'approccio al sistema di servizi e passare da una logica di "welfare on demand" a quella di un welfare proattivo e connettivo, di relazione con la comunità;
- b) Osservare le indicazioni contenute nel Piano strategico dell'Unione per l'Ambito di azione Società a cui ASC ha partecipato;
- c) Consolidare una visione del servizio sociale che interviene sulla struttura dei problemi sociali oltre che sui suoi effetti, consapevole di essere promotore di processi di cambiamento organizzativo e sociale tali da tradursi in un miglioramento dei servizi nella misura in cui si modificano anche modalità di lavoro con i cittadini, non separando il benessere delle persone che si rivolgono al Servizio da quello delle persone impegnate nella sua realizzazione;
- d) consolidare l'attuale organizzazione dei servizi che ha delineato una nuova macro-organizzazione più vicina ai territori, favorendo le sinergie necessarie per il potenziamento del lavoro con i Comuni e le loro comunità promuovendo, nel contempo, un livello omogeneo di servizi all'interno del territorio dell'Unione nel suo complesso;
- e) promuovere e contribuire a progettualità "trasversali" elaborate con il concorso di diversi soggetti per favorire una visione complessiva e di unitarietà nella risposta a bisogni dovuti a fattori molteplici.

Priorità di intervento

Sebbene gli obiettivi dell'Azienda siano tutti fondamentali per una efficiente ed efficace gestione dei processi, è opportuno premettere che l'analisi delle criticità indicate in premessa - l'aumento della domanda, il disagio giovanile, la gestione diretta delle strutture semi residenziali per anziani, la ricerca di un nuovo equilibrio sociale - che rappresentano un rischio significativo anche per il mantenimento dell'equilibrio di bilancio - induce a ritenere **prioritari per il 2023:**

- a) Migliorare la qualità del procedimento di **accesso alla rete dei servizi** da parte dei cittadini: il servizio di Sportello, come delineato anche nel bando di gara per il suo affidamento, individua due principali linee di sviluppo del servizio di accoglienza e di primo accesso:
 - implementazione delle modalità di integrazione e collaborazione con gli URP comunali nella prospettiva di rispondere alla logica di integrazione e di unitarietà della risposta al cittadino;
 - integrazione sostanziale, anche attraverso forme di presa in carico leggera e gestione delle agende per i primi appuntamenti, con il Servizio sociale territoriale al fine di rendere maggiormente qualificati e tempestivi i processi di accoglienza e risposta al cittadino;
 - sperimentazione, assieme al Distretto, del Punto Unico di Accesso integrato tra competenze sanitarie e sociali.
- b) Partecipare, in qualità di soggetto attuatore, alla progettazione degli interventi previsti dal **PNRR Missione 5**, grande opportunità di attivare servizi che colgono ambiti di intervento non sufficientemente sviluppati o non presenti sul nostro territorio.

Nello specifico, i progetti di prossimo avvio e di forte impegno sia progettuale che di gestione:

INVESTIMENTO	OBIETTIVI / AZIONI
1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	Azioni di supporto domiciliare rivolte ai genitori; connessione più forte tra il sistema socio assistenziale, sanitario ed educativo; progetti individualizzati elaborati assieme alle famiglie. Attuazione del programma PIPPI (Programma di Intervento e Prevenzione dell'Istituzionalizzazione).

1.1.3 – Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità	Rafforzamento dei servizi sociali per favorire la de-istituzionalizzazione e il rientro al domicilio dall'ospedale, in virtù della disponibilità di servizi e strutture per l'assistenza domiciliare integrata.
1.2 – Percorsi di autonomia per persone con disabilità	Progetto individualizzato; realizzazione di abitazioni in cui le persone con disabilità possano vivere in gruppi, mediante il reperimento e adattamento di spazi esistenti; sviluppo delle competenze digitali per le persone con disabilità coinvolte nel progetto e lavoro anche a distanza.
1.3.1 – Housing temporaneo	Accoglienza per persone e nuclei in condizione di elevata marginalità sociale per le quali si attiva un percorso di autonomia attraverso un progetto personalizzato all'interno di alloggi di piccole dimensioni possibilmente vicini a spazi collettivi e luoghi di cittadinanza.

- c) Realizzazione, nell'ambito della gestione complessiva della problematica **dell'emergenza abitativa**, di nuovi modelli di risposta al bisogno di accoglienza temporanea dei nuclei fragili. In tal senso le azioni individuate sono:
- avvio di un percorso di co progettazione con i partner già coinvolti su questo tema per individuare soluzioni innovative per l'accoglienza; strutture di piccole/medie dimensioni per l'accoglienza da 3 a 5 nuclei in regime di convivenza;
 - aumento degli alloggi in gestione diretta tramite accordi con altri Enti con esperienza nella gestione del patrimonio immobiliare;
 - rinegoziazione delle condizioni economiche applicate dai vari gestori delle strutture alberghiere attualmente in uso;
 - promuovere azioni ed interventi che affrontino complessivamente la "fragilità" del nucleo o della persona, data molto spesso non solo dal "problema" casa, ma anche da problematiche di lavoro/non lavoro, carenza di relazioni.
- d) Aumentare la **capacità di risoluzione delle problematiche che determinano l'allontanamento di un minore dal proprio contesto familiare**. Ogni percorso di accoglienza residenziale di bambini/bambine allontanati/e dalla famiglia risponde al diritto del "supremo interesse del minore". Dedicare il tempo "dovuto" alla costruzione e alla "manutenzione" di una corretta organizzazione di risorse, fasi e percorsi dell'accoglienza permette di ottenere buoni risultati rispetto all'adeguatezza e alla tempestività di intervento, all'efficacia dell'azione, all'efficienza dei mezzi impiegati. La durata dell'accoglienza deve essere limitata al tempo necessario per avviare un percorso riparativo dei traumi e delle carenze subite dal minore stesso e per operare in modo intensivo con la famiglia d'origine per il recupero delle funzioni genitoriali necessarie a permettere la riunificazione familiare oppure creare nel minore le condizioni per una sua autonomia personale. La complessità del singolo caso che presenta necessità di protezione e tutela va affrontata con la sinergia dei servizi sociali e sanitari per condividere risposte integrate che, al di fuori di interventi residenziali, possono essere oggetto di interventi diversi di sostegno alla domiciliarità per supportare le condizioni più idonee al rientro in famiglia del minore. La condivisione delle risposte integrate più adeguate dovrà essere oggetto di condivisione degli oneri conseguenti.
- e) Garantire il servizio di **inclusione scolastica** degli alunni disabili erogando buoni standard di qualità tramite la valorizzazione della figura dell'educatore di plesso quale modello alternativo, in caso di disabilità medio lieve, all'intervento individuale. Il nuovo modello privilegia il lavoro di gruppo, l'integrazione tra alunni in condizione di disabilità e non, il lavoro sul contesto sociale per ridurre gli ostacoli all'inclusione. Inoltre proporre nuove modalità di presa in carico dei casi di particolare complessità tramite una micro-équipe educativa che potrà usufruire di supporti aggiuntivi quali ad esempio la supervisione e l'utilizzo di specifici consulenti.
- f) Attivare gli **interventi educativi rivolti agli adolescenti** in situazione di disagio socio economico in un'ottica preventiva e in una dimensione comunitaria, per rispondere agli obiettivi strategici di:

- far emergere, implementare e consolidare l'empowerment e la partecipazione attiva dei minori e degli adulti di riferimento;
 - promuovere scambio e integrazione di risorse tra le dimensioni dell'agio e del disagio nell'ambito della comunità educante attraverso il lavoro di rete sinergico tra i diversi enti istituzionali e non;
 - promuovere e accompagnare l'incontro, l'aggregazione e la socializzazione nei diversi contesti di appartenenza, in particolare quello extrascolastico;
 - valorizzare e sostenere le capacità educative delle famiglie in relazione alle esigenze specifiche del/della minore al fine di creare i presupposti necessari alla permanenza degli stessi nel proprio nucleo;
 - promuovere praticabili e sostenibili percorsi di sviluppo delle capacità e delle relazioni sia della famiglia sia del minore con interventi di supporto integrati tra loro;
 - accompagnare i minori al raggiungimento di autonomie specifiche anche in relazione alla propria evoluzione e crescita in vista del compimento della maggiore età in raccordo e collaborazione con gli operatori dell'area adulti.
- g) **Sviluppare l'empowerment della popolazione giovanile** affinché acquisisca capacità e competenze per percorsi di crescita ed autonomia. Con il Distretto e con il centro di Salute Mentale si stanno avviando due progetti specifici con tale finalità:
- g1) avvio di un nuovo modello integrato di presa in carico con la metodologia di intervento del Social Prescribing. Il progetto prevede di ampliare la capacità della rete dei servizi socio sanitari di ingaggiare ed avviare progetti individualizzati per i giovani NEET attraverso l'attivazione di due "link worker" formati rispetto al modello del Social Prescribing in grado di intercettare i giovani e connetterli alle risorse formali ed informali per l'inclusione sociale e lavorativa.
- g2) sperimentazione di nuovi modelli di analisi dei bisogni attraverso il metodo del Community Lab che consiste nell'analisi partecipata di contesti locali e di casi concreti, dove la risposta ai bisogni della comunità viene fornita in modo partecipativo da operatori, cittadini, volontari. La partecipazione delle comunità rappresenta un processo ineludibile all'interno del contesto socio-culturale attuale, oltreché un elemento di sfida nell'ambito dei servizi alla persona. Occorre realizzare processi "strutturati" e "guidati" di empowerment di comunità ripercorrendo tutti i passaggi che sono necessari per rifondare legami di fiducia, di condivisione, di assunzione di responsabilità che vada oltre all'interesse individuale.
- h) Sperimentare nuovi modelli di gestione dei **servizi semi-residenziali rivolti agli anziani** in funzione dello loro sostenibilità futura e per intercettare nuovi bisogni o dare risposte articolate e flessibili a sostegno della domiciliarità di persone anziane che potrebbero giovare di servizi "leggeri" quali centri socio-ricreativi e meeting center a forte valenza di socializzazione attiva di contrasto al decadimento delle capacità cognitive e relazionali e che possono accogliere anche assistenti familiari con loro assistiti per rispondere ad un bisogno di integrazione e socializzazione.
- i) Migliorare l'efficacia degli **interventi rivolti alla povertà estrema** tramite azioni di sostegno diretto e azioni di sistema quali il rafforzamento dei servizi di presa in carico e sviluppo di una rete integrata di interventi che coinvolga altre agenzie pubbliche ed enti no profit del territorio.

Sono inoltre confermati gli obiettivi e le azioni esplicitate nelle programmazioni relative agli anni precedenti che sono state aggiornate come segue:

- 1) Condividere con l'Unione il sistema di governance in rapporto ai processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dei servizi.
- 2) Valorizzare le Risorse Umane in dotazione all'Azienda, quale elemento strategico per una organizzazione quale è ASC deputata alla gestione ed erogazione dei servizi alla persona.

- Realizzare un piano formativo maggiormente mirato alla acquisizione di competenze a sostegno degli obiettivi di cambiamento dell'approccio professionale. Adeguamento delle postazioni di lavoro per permettere al personale di operare in setting adeguati.
- 3) Promuovere azioni a supporto della domiciliarità e prossimità attraverso il mantenimento di servizi a favore dell'invecchiamento attivo quali i centri socio-ricreativi; sperimentazione di interventi di assistenza domiciliare finalizzati alla prevenzione del decadimento cognitivo tramite l'utilizzo di nuove figure professionali quali ad esempio il terapeuta occupazionale o l'animatore e nuove tecnologie.
 - 4) Aderire alla implementazione degli strumenti per il controllo di gestione e consolidare l'avvenuta implementazione del sistema informativo GARSIA quale strumento di conoscenza, monitoraggio e rendicontazione della attività svolta dai servizi territoriali.
 - 5) Attuare pratiche di buona gestione delle risorse aziendali: consolidamento del sistema di controllo dei servizi esternalizzati; gestione più efficiente ed economicamente più vantaggiosa del parco macchine con l'avvio del suo svecchiamento; il monitoraggio periodico dei ricavi; miglioramento dei tempi di pagamento; vincere la sfida dell'aumento dei costi energetici per poter continuare ad investire nella qualità dei servizi tramite un attento controllo dei consumi e il presidio della spesa, evitando di drenare risorse dai servizi per finanziare l'aumento delle bollette.
 - 6) Consolidamento dell'attività di recupero dei crediti verso l'utenza con il proseguimento delle azioni di recupero bonario e le azioni di recupero forzato attraverso l'affidamento alla società Municipia.
 - 7) Miglioramento della qualità del processo di presa in carico delle persone vittime di violenza, che rappresentano una casistica che necessita di costante e particolare attenzione, tramite la qualificazione del lavoro del Gruppo specialistico violenza minori e del Gruppo specialistico violenza intrafamiliare.
 - 8) Revisione annuale della Carta dei servizi e definizione di un Piano della comunicazione dei servizi erogati dall'Azienda
 - 9) Valutare l'efficacia degli interventi erogati e la soddisfazione dell'utenza attraverso la somministrazione di questionari per la customer satisfaction
 - 10) Sviluppare progettualità per reperire risorse attraverso processi di fundraising.

Gli interventi sociali realizzati da ASC InSieme, per le loro caratteristiche di flessibilità e adattabilità alle specifiche situazioni di bisogno (individuale e/o familiare), di interazione con le diverse realtà territoriali di cui si compone il territorio di riferimento, di risposta agli orientamenti normativi e agli indirizzi della politica locale, sottointendono un corpo professionale non solo tecnicamente competente, ma anche in grado di garantire continuità, unitarietà, interdisciplinarietà, multidimensionalità degli interventi.

L'attività di sostegno alla fragilità si realizza all'interno di un tessuto sociale ricco di esperienze associative e all'avanguardia nel processo di integrazione ed inclusione delle persone in condizione di svantaggio, qualunque essa sia. La progettazione degli interventi, infatti, deve tenere conto di questa ricchezza per essere vicina alle persone e ai loro bisogni.

ASC Insieme propone un modello di inclusione capace di intercettare in maniera proattiva i bisogni della cittadinanza tramite l'analisi delle dinamiche sociali partendo da dati qualitativi e quantitativi e tramite l'ascolto attento delle persone che portano i loro bisogni. L'analisi del contesto avviene attraverso uno "sguardo strabico che rappresenta un'attenzione alla complessità delle situazioni capace di tenere presenti tutti gli elementi in gioco e di pensare e organizzare azioni tra tutti e per tutti i soggetti coinvolti nella relazione di aiuto, siano essi nella posizione di operatrici e operatori, siano essi nella posizione di utenti.

ASC Insieme inoltre promuove la creazione di valore pubblico inteso come il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale dei cittadini.

Il BIL (Benessere Interno Lordo) è un'unità di misura della ricchezza di un sistema che fa

riferimento alla soddisfazione complessiva, individuale o collettiva, a bilanciamento del PIL (Prodotto Interno Lordo) che è un'unità di misura esclusivamente economica. L'osservazione che sostiene l'utilità di questo criterio di valutazione è che la soddisfazione complessiva individuale e collettiva, contribuisce a rendere un sistema più produttivo, mentre non è sempre vero che un sistema che produce più denaro aumenta il grado di soddisfazione dei suoi membri rispetto a un altro che ne produce meno.

Il modello sperimentale di misurazione del BIL parte dai Valori Umani Fondamentali (Vita, Salute fisica, Integrità fisica, Sensi immaginazione pensiero, Sentimenti, Ragion pratica, Appartenenza, Ambiente, Gioco, Politica) attraverso l'individuazione delle Capacità corrispondenti cioè delle possibilità individuali di accesso concreto ai Valori Umani Fondamentali. Capacità è un termine desunto dal programma politico proposto da Amartya Sen e sviluppato da Martha Nussbaum per la promozione di una giustizia sociale diffusa. La capacità è la combinazione tra sapere/potere fare individuale e sapere/potere fare politico.

Il valore di pari opportunità della capacità esprime ciò che la Direzione aziendale, da un lato, e le operatrici e gli operatori, dall'altro, possono fare per garantire BIL. I valori umani fondamentali sono una serie di principi transculturali individuati da gruppi internazionali di ricerca politico-economica a partire dalla volontà, superiore alle diverse sensibilità, di realizzare una comunità umana fondata su un patrimonio comune. ASC InSieme li ha adottati come indicatori di fine, di strategia e di valutazione sulla base dei quali realizzare la propria mission.

ASC InSieme da anni ha sperimentato metodologie di misurazione del BIL, gli esiti di tali sperimentazioni saranno resi disponibili in una apposita pubblicazione che sarà disponibile entro il prossimo autunno dal titolo "La capacità di trasformare il mondo - Pratiche di Servizio Sociale a partire dal contrasto alla violenza maschile contro le donne".

Il Piano Programma 2023 2025 è stato proposto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 29 11 2022 e approvato con delibera n. 32 del 19 12 2022 del Consiglio dell'Unione.

2.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: LE FASI E I SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Unione ha avviato un percorso di omogeneizzazione degli strumenti di pianificazione che ha prodotto documenti unitari di sistema utilizzati dall'Unione dei Comuni, dai cinque Comuni e da ASC InSieme.

All'interno del presente documento il Consiglio di Amministrazione approva gli obiettivi di performance organizzativi. Il monitoraggio avviene mediante la rilevazione di indicatori base forniti dai servizi. Il concetto di Valore Pubblico e gli obiettivi indicati nella sezione precedente hanno guidato la redazione del Piano della Performance e la valutazione dei contributi individuale e collettivo degli operatori dell'Azienda alla sua formazione .

Attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance ASC InSieme adotta metodologie di misurazione quanti/qualitative attraverso:

- l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
- la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
- la misurazione dell'impatto che l'azione amministrativa produce sul territorio, attraverso le proprie politiche;
- la rendicontazione comunicata ai cittadini anche attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.

In considerazione della effettiva dipendenza funzionale del **Direttore** dall'organo di vertice politico dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione è il soggetto valutatore che, per lo svolgimento di tale funzione si avvale del supporto del Nucleo di valutazione. Il Nucleo, infatti, collabora con il CdA nella fase di individuazione ed assegnazione di obiettivi al Direttore; a livello consuntivo valuta su richiesta dello stesso CdA la relazione illustrativa, a corredo della gestione consuntiva redatta dal Direttore. Il Direttore, oltre alle funzioni tipiche del ruolo, può svolgere anche funzioni di direzione e di presidio di strutture organizzative all'interno dell' Azienda, se previsto nell'organizzazione e attribuito dal Presidente in carica. I risultati della sua performance sono riassunti annualmente nella Relazione sulla Performance che coincide con la Relazione annuale delle attività allegata al Conto Consuntivo, tenendo conto degli ambiti di coinvolgimento e dei relativi pesi che confluiscono direttamente nella valutazione.

L'intento che spinge l'Azienda a prevedere specifiche **Posizioni organizzative** di responsabilità è dettato dalla considerazione della strategicità che quella posizione può e deve rivestire ai fini di un efficace conseguimento delle priorità strategiche articolate negli obiettivi inseriti nel Piano programma. Per ciascun ruolo che s'intende far esercitare in seno alla singola posizione organizzativa, si sono definite preventivamente i comportamenti che si attendono da ciascun profilo che andrà a ricoprire la singola posizione. Ai fini di un'efficace valutazione dei comportamenti organizzativi di ciascuna posizione, sono stati sviluppati preventivamente specifici job-profile collegati all'esercizio del ruolo richiesto e alle responsabilità assegnate.

Infine la valutazione della performance dei **dipendenti** risulta più che mai nevralgica e fondamentale ai fini della realizzazione efficace dei programmi amministrativi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico. Lo scopo della valutazione è prima di tutto quello di valorizzare la professionalità dei dipendenti sia attraverso la differenziazione della valutazione, introdotta dal D.Lgs. 150/2009, sia attraverso uno stretto collegamento del processo di valutazione con gli obiettivi dell' Azienda, in coerenza con le figure gerarchicamente sovraordinate. Il Sistema di valutazione prevede momenti "partecipativi" attraverso i colloqui individuali, che si svolgono nel corso dell'anno allo scopo di creare consapevolezza nel dipendente del "valore" del proprio contributo professionale, nel rispetto dei recenti principi etici e di trasparenza introdotti dalla normativa sulla prevenzione della corruzione. Inoltre il processo di valutazione della performance si collega direttamente al sistema retributivo e allo sviluppo di carriera previsto con le Progressioni Economiche Orizzontali.

2.3 GLI OBIETTIVI INTEGRATI

Per la realizzazione del Valore Pubblico indicato nell'apposita sezione vengono individuate le seguenti schede che individuano per il prossimo triennio:

- la relazione con il Piano Programma;
- le azioni, la loro descrizione e il risultato atteso;
- gli indicatori per verificare l'attuazione delle azioni sia in termini preventivi che di risultato;
- i centri di responsabilità ai quali è affidata dal Direttore la realizzazione delle azioni e il conseguimento dei risultati attesi.

Le schede di programmazione sono approvate ogni anno del triennio oggetto di analisi preventiva e costituiscono la base per la misurazione della performance individuale. La rilevazione del grado di raggiungimento dell'indicatore di performance rappresenta il dato basilare per il calcolo del conseguimento dei risultati. Mediante le schede 1 e 5 si assegnano ai Responsabili gli obiettivi operativi approvati nel Piano programma destinati a creare il Valore Pubblico in funzione del grado di rilevanza strategica.

AZIONI DELLA PERFORMANCE				
VALORE PUBBLICO	Crescente domanda di servizi	Partecipare, in qualità di soggetto attuatore, alla progettazione degli interventi previsti dal PNRR Missione 5	Analisi del livello di gradimento dei servizi	Gestione dei servizi socio-educativi tramite i nuovi contratti di appalto
	Emergenza di nuove fragilità	Attivare gli interventi educativi rivolti agli adolescenti in situazione di disagio socio economico in un'ottica preventiva e in una dimensione comunitaria	Realizzazione nuovi modelli di risposta al bisogno di accoglienza abitativa temporanea dei nuclei fragili	Aumentare la capacità di risoluzione delle problematiche che determinano l'allontanamento di un minore dal proprio contesto familiare.
	Riorganizzazione servizi del Welfare tradizionale	Sperimentare nuovi modelli di gestione dei servizi semi-residenziali rivolti agli anziani	Garantire il servizio di inclusione scolastica degli alunni disabili erogando buoni standard di qualità	Migliorare l'efficacia degli interventi rivolti alla povertà estrema
	Intercettare in maniera pro attiva nuovi bisogni	Migliorare la qualità del procedimento di accesso alla rete dei servizi da parte del cittadino attraverso lo sportello sociale	Rimodulazione dell'erogazione dei servizi per intercettare nuovi bisogni	

Mediante le schede 2 e 4 si assegnano ai responsabili gli obiettivi operativi finalizzati a migliorare l'organizzazione e a valorizzare le risorse umane, infine tramite la scheda 3 si prevede di implementare l'innovazione gestionale e la reingegnerizzazione dei servizi.

Scheda 1	
Obiettivo da piano programma 2023-2025	Supportare l'Unione nel sistema di governance in rapporto ai processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di Servizio
Altri servizi coinvolti	Unione- AUSL

AZIONI						
N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2023	2024	2025
1	X	Rimodulazione dell'erogazione dei servizi per intercettare nuovi bisogni	Riprogettazione delle attività per fare fronte all'aumento delle richieste, alle nuove fragilità rilevate, alla necessità di efficienza ed efficacia, alla capacità di intercettare in maniera proattiva i bisogni dei cittadini.	X	X	X
2		Analisi del livello di gradimento dei servizi	Somministrazione di un questionario di customer satisfaction ad una categoria di utenti da individuare insieme agli stakeholder dell'azienda	X	X	X
3	X	Gestione dei servizi socio-educativi tramite i nuovi contratti di appalto	Attivazione delle proposte dei gestori inserite nelle offerte migliorative all'interno della rete dei servizi per garantire ai cittadini e agli operatori la fruizione degli interventi che hanno contribuito a determinare l'affidamento.	X	X	X

N	Descrizione	Responsabile	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
1	Presentazione progettazioni innovative a bando per il finanziamento da Fondazioni, PA altri Istituti privati	Tonelli, Vignali	Progetti presentati Almeno 2	Progetti presentati Almeno 2	Progetti presentati Almeno 2

1	Programmazione e definizione di un bando per l'assegnazione di contributi economici a sostegno di progetti di comunità realizzati dalle associazioni del territorio	Tonelli	Entro luglio	Entro maggio	Entro maggio
2	Individuazione insieme ad Unione e Comuni del target di utenti oggetto dell'indagine	Peri	SI	SI	SI
2	Somministrazione di un questionario annualmente al target di utenti	Peri	Tasso di risposta 85%	Tasso di risposta 90%	Tasso di risposta 95%
2	Sperimentazione misurazione del BIL a favore degli utenti di un servizio	Peri	Entro dicembre		
3	Attuazione delle attività previste all'interno dell'offerta migliorativa dei lotti aggiudicati da 1 a 6	Peri, Vignali, Tonelli, Ferri	Percentuale di erogazione 50%	Percentuale di erogazione 75%	Percentuale di erogazione 100%

Scheda 2	
Obiettivo da piano programma 2023-2025	Modalità di gestione e organizzazione dell'Azienda, le responsabilità attribuite, i profili professionali, gli aspetti e le modalità tecnico-amministrative di gestione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di Servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2023	2024	2025
1		Consolidamento dei ruoli di coordinamento	Consolidamento e sviluppo dei ruoli di coordinamento nella nuova macro-organizzazione	X		
2		Attuare pratiche di buona gestione aziendale	Consolidamento e sviluppo del sistema di controllo dei servizi esternalizzati, riduzione tramite processi virtuosi i budget non destinati in maniera diretta all'erogazione dei servizi quali ad esempio, utenze e manutenzioni	X	X	X
3	X	Miglioramento del confort delle postazioni di lavoro	Permettere al personale impiegato nel territorio del Comune di Valsamoggia di operare in setting adeguati dal punto di vista del confort, della privacy e della sicurezza	X		

INDICATORI						
N	Descrizione	Responsabili	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
1	Potenziamento dei coordinamenti tramite fondi dedicati	Vignali, Tonelli, Ferri	SI	SI	SI	
1	Numero di coordinamenti potenziati rispetto all'individuazione effettuata nel 2021	Vignali, Tonelli, Ferri	4			
2	Controllo trimestrale dei consumi e dei costi per energia (luce e gas)	Verboschi	Report trimestrale e analisi degli scostamenti	Report trimestrale e analisi degli scostamenti	Report trimestrale e analisi degli scostamenti	
2	Rinnovo del parco macchine	Verboschi	Almeno 3	Almeno 3	Almeno 3	
2	Aggiornamento Regolamento per l'assegnazione di contributi economici a Enti e Associazioni per progetti di pubblica utilità	Verboschi	Entro settembre			

2	Utilizzo dei nuovi applicativi Protocollo Generale e Gestione atti	Verboschi	Entro giugno		
2	Nuovo Regolamento per l'accesso agli atti di ASC InSieme	Verboschi	Entro dicembre		
3	Miglioramento del confort degli spazi a Bazzano e Monteveglio, tramite un progetto da presentare al Comune	Vignali	Entro marzo		

Scheda 3	
Obiettivo da piano programma 2023-2025	Implementazione degli strumenti per il controllo di gestione, i sistemi informativi e informatici interni ed esterni per la valutazione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2023	2024	2025
1		Azioni finalizzate all'aggiornamento dei dati contenuti nel sistema informativo metropolitano Garsia	Presenza nel sistema di tutti i casi in carico ai servizi gestiti dall'Azienda	X	X	X
2		Gestione del budget per una maggiore capacità di analisi nel rapporto tra costi e servizi erogati	Attuazione di un nuovo sistema per il controllo di gestione	X	X	X
3		Consolidamento della modalità on line per l'accesso a bandi ed avvisi emessi dall'Azienda	Predisposizione dei bandi annuali e utilizzo della piattaforma on line come indicato dal PNRR e dal Codice dell'Amministrazione Digitale	X	X	X
4		Carta dei servizi	Aggiornamento annuale della carta dei servizi	X	X	X
5	-	Corretta gestione dei ricavi dell'Azienda relativi al pagamento da parte dei cittadini fruitori di servizi soggetti a contribuzione	Verifiche cadenzate nell'anno dell'avvenuta riscossione della prevista contribuzione da parte dei fruitori dei servizi a tariffa ed attivazione procedure di recupero del credito	X	X	X

INDICATORI					
N	DESCRIZIONE	Responsabili	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
1	Inserimento nel database di tutti i casi in carico ai responsabili del caso e degli interventi relativi	Peri	>98%	>100%	100%
1	Aggiornamento periodico dei dati relativi ai casi in carico (mail, cittadinanza, interventi attivi, interventi cessati, contributi erogati, documentazione pervenuta ecc...)	Peri	mensile	mensile	mensile
2	Applicazione di nuovo sistema di controllo di gestione	Verboschi	Al Bilancio di Previsione 2024	Al Consuntivo 2024 e alla Previsione 2025	Al Consuntivo 2025 e alla Previsione 2026
3	Gestione di tutti i bandi on line	Verboschi	100%	100%	100%
4	Aggiornamento Carta dei Servizi	Peri	SI	SI	SI

			Entro novembre	Entro novembre	Entro novembre
4	Predisposizione di un processo formale per l'informazione ai cittadini relativamente alla attività di ASC InSieme tramite sito, social e stampa locale	Peri	Entro dicembre		
5	Numero delle pratiche avviate nell'anno/Numero delle posizioni debitorie degli utenti al 01/01	Verboschi	>90%	>95%	>100%
5	Piena funzionalità della piattaforma Pago PA	Verboschi	Entro giugno 100%	SI	SI

Scheda 4	
Obiettivo da piano programma 2023-2025	Servizi Area del Personale
Responsabile	Direttore/Responsabile Area Personale Contabilità e Bilancio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2023	2024	2025
1		Smartworking/Lavoro Agile ordinario	Realizzazione di politiche del personale attente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla motivazione e allo sviluppo di un senso di appartenenza dell'Azienda	X	X	X
2	X	Realizzare all'interno del Piano della formazione opportunità mirate all'acquisizione di competenze trasversali sia a favore del personale tecnico che del personale amministrativo	Migliorare la capacità dei dipendenti relativamente alle seguenti tematiche per ruoli attribuiti: problem solving, capacità comunicative e di relazione, team building, motivazione dei collaboratori, gestione del tempo, programmazione delle attività in funzione del raggiungimento degli obiettivi, lavoro in equipe.	X	X	X
3	X	Definire il piano di inserimento dei nuovi assunti	Migliore processo di inserimento dei nuovi assunti all'interno dell'Azienda tramite formazione specifica sugli applicativi, sui processi e sull'organizzazione	X	X	X

INDICATORI					
N	DESCRIZIONE	Responsabili	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
1	Rinnovo dei contratti di smart working con i dipendenti che hanno presentato domanda	Verboschi	100%	100%	100%
1	Registrazione dei contratti nel portale servizi lavoro	Verboschi	100%	100%	100%
2	Numero dei dipendenti con almeno 9 ore di formazione sulle competenze trasversali	Peri	30%	60%	90%
3	Individuazione del tutor aziendale	Verboschi	SI	SI	SI
3	Realizzazione del vademecum per i nuovi assunti con verifica degli step di inserimento nella realtà aziendale	Verboschi	Entro dicembre	SI	SI

Scheda 5

Obiettivo da piano programma 2023-2025	Servizi alla persona – Area Anziani e Disabili, Adulti, Minori e Famiglie
Responsabile	Direttore/Responsabili di Area
Altri servizi coinvolti	Ausl/Istituti Scolastici/Città Metropolitana/Comuni

AZIONI

	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2023	2024	2025
1	X	Migliorare la qualità del procedimento di accesso alla rete dei servizi da parte del cittadino attraverso lo sportello sociale	Implementazione delle modalità di integrazione e collaborazione con gli URP comunali, integrazione sostanziale, anche attraverso forme di presa in carico leggera e gestione delle agende per i primi appuntamenti, con il Servizio sociale territoriale, sperimentazione, assieme al Distretto, del Punto Unico di Accesso integrato tra competenze sanitarie e sociali.	X	X	X
2	X	Partecipare, in qualità di soggetto attuatore, alla progettazione degli interventi previsti dal PNRR Missione 5	Realizzazione dei Progetti PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 2, presentati dall'Unione e approvati	X	X	X
3	X	Realizzazione nuovi modelli di risposta al bisogno di accoglienza abitativa temporanea dei nuclei fragili	Percorso di co-progettazione per individuare soluzioni innovative per l'accoglienza quali strutture di piccole/medie dimensioni per l'accoglienza da 3 a 5 nuclei in regime di convivenza, aumento degli alloggi in gestione diretta, rinegoziazione ove necessario delle condizioni economiche applicate dai vari gestori delle strutture alberghiere attualmente in uso, accelerare il processo di presa in carico.	X	X	X
4		Aumentare la capacità di risoluzione delle problematiche che determinano l'allontanamento di un minore dal proprio contesto familiare.	Ridefinizione dei PEI al fine di ottenere buoni risultati rispetto all'adeguatezza e alla tempestività di intervento, all'efficacia dell'azione, all'efficienza dei mezzi impiegati.	X	X	X
5		Garantire il servizio di inclusione scolastica degli alunni disabili erogando buoni standard di qualità	Valorizzazione della figura dell'educatore di plesso quale modello alternativo, in caso di disabilità medio lieve, all'intervento individuale. Privilegiare il lavoro di gruppo, l'integrazione tra alunni in condizione di disabilità e non, il lavoro sul contesto sociale.	X	X	X
6	X	Attivare gli interventi educativi rivolti agli adolescenti in situazione di disagio socio economico in un'ottica preventiva e in una dimensione comunitaria	Promuovere l'empowerment, lo scambio l'integrazione di risorse tra le dimensioni dell'agio e del disagio. Promuovere inoltre l'incontro, l'aggregazione e la socializzazione nei diversi contesti di appartenenza, in particolare quello extrascolastico. Valorizzare e sostenere le capacità educative delle famiglie.	X	X	X
7	X	Sperimentare nuovi modelli di gestione dei servizi semi-residenziali rivolti agli anziani	Garantire la sostenibilità dei servizi a gestione diretta, intercettare nuovi bisogni, dare risposte articolate e flessibili al sostegno della domiciliarità di persone anziane che potrebbero giovare di servizi "leggeri" quali centri socio-ricreativi e meeting center.	X	X	X

8	X	Migliorare l'efficacia degli interventi rivolti alla povertà estrema	Attivare azioni di sostegno diretto e azioni di sistema per sviluppare una rete integrata di interventi che coinvolga altre agenzie pubbliche ed enti no profit del territorio	X	X	X
---	---	--	--	---	---	---

INDICATORI					
N	DESCRIZIONE	Responsabili	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
1	Numero di procedure integrate con gli URP comunali	Ferri	2	3	4
1	Monitoraggio - su un territorio da individuare - dei tempi di presa in carico di RC a seguito di segnalazione dallo sportello	Ferri	Entro giugno		
1	Sperimentazione - su un territorio - della gestione delle agende delle assistenti sociali -	Ferri	Entro settembre	In base alla sperimentazione, su tutti i territori	Valutazione dell'impatto della procedura sui tempi di presa in carico
1	Progettazione di un percorso di accesso integrato insieme all'AUSL di Bologna	Ferri	SI	Realizzazione del progetto di accesso integrato	Valutazione del progetto di accesso integrato
2	Raggiungimento dei milestone (traguardi qualitativi e quantitativi individuati in una determinata misura del PNRR) previsti nelle progettazioni approvate	Ferri, Vignali, Tonelli, Peri	SI	SI	SI
2	Attivazione delle procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi necessari per la realizzazione dei progetti	Verboschi	In base ai cronoprogrammi approvati	In base ai cronoprogrammi approvati	In base ai cronoprogrammi approvati
3	Presentazione di un progetto di accoglienza temporanea innovativo in grado di ospitare 4/5 nuclei familiari in convivenza	Peri	Entro settembre	Realizzazione del progetto	Valutazione del progetto
3	Attivazione n. 2 appartamenti aggiuntivi in gestione diretta all'interno del progetto transizione abitativa per ospitare nuclei familiari-	Ferri	Entro giugno	SI	SI
3	Rinegoziazione delle condizioni economiche con le strutture alberghiere del territorio	Peri	Almeno una struttura almeno -10%	Almeno due strutture almeno -20%	Almeno tre strutture almeno -30%
3	Affidamento del servizio transizione abitativa tramite gara d'appalto	Peri	Sottoscrizione del contratto entro il 30 novembre	Monitoraggio del servizio	Monitoraggio del servizio
4	Definizione dei progetti di uscita di almeno 6 minori attualmente inseriti in struttura entro dicembre, secondo tempistiche preordinate	Vignali	100%	Da definire in base alla valutazione dei PEI	Da definire in base alla valutazione dei PEI
5	Attivazione della micro equipe educativa per la presa in carico dei casi più complessi	Peri	15 utenti in carico	20 utenti	25 utenti
5	Attivazione progetti di sportabilità e danza terapia	Peri	Entro novembre	SI	SI
6	Realizzazione interventi social prescribing secondo gli standard stabiliti dal progetto	Ferri	15 utenti		
6	Attivazione di progettazioni definite all'interno del sistema di analisi dei bisogni in maniera partecipata Community Lab	Vignali	Almeno una	Almeno due	
7	Aumento del tasso di frequenza dei Centri diurni a gestione diretta entro dicembre	Tonelli	90%	95%	95%

7	Realizzazione di sperimentazioni finalizzate ad intercettare nuovi bisogni all'interno delle strutture Centri diurni anziani a gestione diretta	Tonelli	Almeno una	Almeno due	Almeno tre
7	Gestione del processo di assistenza prevedendo almeno due incontri di equipe al mese e l'aggiornamento semestrale dei PAI con la sottoscrizione del documento da parte del caregiver	Tonelli	SI	SI	SI
8	Realizzazione di almeno un progetto di comunità con i soggetti del terzo settore del territorio sul tema della povertà estrema	Ferri	SI	SI	SI
8	Realizzazione vademecum sulle misure nazionali, bonus e ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente	Ferri	Entro giugno	Aggiornamento annuale	Aggiornamento annuale

Il sistema di valutazione della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 24 del 30/11/2018.

2.4 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE)

La redazione della presente Sezione tiene conto del lavoro di sinergia e coordinamento condotto a far tempo dal 2018 (e tuttora in corso) dai RPCT di ASC InSieme, dei Comuni dell'Unione Reno, Lavino e Samoggia, e dell'Unione Reno, Lavino, Samoggia, che ha portato alla redazione di PTPCT – Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza coordinati, ovvero composti da parti comuni ed omogenee per tutti gli Enti (normativa, soggetti coinvolti, contesto esterno, contesto interno – parte generale, misure organizzative generali, sistema dei valori e codice di comportamento, trasparenza-parte descrittiva generale e trasparenza-parte tabellare obblighi di pubblicazione) e dal alcune parti personalizzate (mappatura dei processi e misure specifiche, valutazione del rischio). La figura del RPCT in ASC è il Direttore.

Il documento completo è allegato a) al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione parte integrante e sostanziale dello stesso.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IL PERSONALE

Il 2021 ha visto l'avvio della riorganizzazione delle posizioni di responsabilità all'interno dell'azienda, progettata nel 2020, tramite il passaggio da una responsabilità specialistica di area a una responsabilità territoriale che pone in primo piano il rapporto tra l'individuo ed il contesto all'interno del quale si sviluppa l'intervento sociale.

La referenza territoriale è divenuta l'asse portante della struttura organizzativa, volendo favorire una maggiore aderenza al territorio ed una precisa referenza per la singola amministrazione comunale che rimane comunque il soggetto "vicino" al cittadino, assicurandole una maggiore facilità nell'acquisire informazioni o confronto diretto con il responsabile di riferimento.

Ogni Area territoriale ha competenza tecnico professionale su tutti gli ambiti assistenziali Adulti; Minori e famiglie; Anziani e Disabilità che costituiscono a loro volta la struttura trasversale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
DIRETTORE		
STRUTTURA AREE TRASVERSALI PROFESSIONALI	STRUTTURA AMMINISTRATIVA	STRUTTURA TERRITORIALE

area anziani e disabilità		area Casalecchio di Reno
area minori e famiglie		area Valsamoggia
area adulti e servizi trasversali		area Sasso M. Monte S.P. Zola P.

La necessaria omogeneità di indirizzo è assicurata trasversalmente dai Responsabili delle singole aree di competenza: Adulti, Politiche attive del lavoro, Transizione abitativa, misure di inclusione e sportelli di accesso; Minori e famiglie, Pari opportunità e violenza di genere; Anziani e Disabilità . La sfida è stata e lo è tutt'ora creare la sinergia con il territorio senza perdere le competenze di area maturate negli anni: ciò e' stato possibile mettendo al centro del sistema figure tecniche di coordinamento per riportare a sintesi i bisogni rilevati dei diversi territori tramite un'analisi tecnica di area. L'obiettivo è proporre un servizio sociale attento alla comunità ed al territorio nel quale è inserito.

La nuova organizzazione ha previsto pertanto un ufficio di direzione composto dal Direttore e da tre Responsabili territoriali (Casalecchio di Reno, Sasso Marconi, Monte San Pietro e Zola Predosa, Valsamoggia) e da un Responsabile dell'area amministrativa, contabilità e personale. Le funzioni di coordinamento di "area tematica" sono state ridefinite sia per esigenze organizzative, sia per favorire un processo di maggiore responsabilizzazione del personale e di sviluppo professionale, tramite i coordinamenti: sportelli sociali, disabili, adulti, anziani, minori tutela, minori socio economico, interventi educativi disabili minori, interventi educativi disabili adulti, interventi educativi minori, transizione abitativa.

I Responsabili territoriali mantengono anche la referenza tecnica di area tematica precedente alla riorganizzazione per i rapporti con l'esterno e gli Enti sovraordinati.

La riorganizzazione delineata ha inteso agire anche per creare le condizioni di maggiore efficienza, valorizzando il personale secondo gli strumenti dati dal CCNL di riferimento e non ha comportato maggiori oneri a carico del bilancio dell'Azienda.

Direzione

Come previsto dallo Statuto di ASC InSieme, le funzioni di Direzione comprendono tutte le attività gestionali e tecnico-manageriali anche a rilevanza esterna previste dalla Legge, dallo Statuto, dalla Convenzione e dai Regolamenti di ASC InSieme. Il Direttore mantiene inoltre la responsabilità specifica degli interventi di inclusione scolastica degli alunni disabili.

Il Direttore è il dott. Michele Peri mperi@ascinsieme.it

Servizio Amministrativo Contabile e Personale

Svolge funzioni di gestione del Bilancio di ASC InSieme, di Ragioneria e di amministrazione del Personale, comprende inoltre i seguenti Uffici: Segreteria (centralino, protocollazione, archivio, servizio posta), Amministrazione (Delibere degli organi politici di ASC InSieme, Determine dirigenziali, trasparenza), Atti e Contratti, Incarichi o Affidamenti esterni e dei dipendenti; Gestione dei Tirocini curriculari o extra curriculari.

La Responsabile è la dott.ssa Franca Verboschi fverboschi@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Valsamoggia

Comprende il coordinamento Area Minori e Famiglie, coordinamento Interventi educativi minori, coordinamento Azioni di Pari Opportunità, coordinamento Gruppi specialistici violenza.

Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dall'integrazione scolastica, al sostegno alla genitorialità, dalla erogazione di contributi economici, alla organizzazione di interventi per l'integrazione lavorativa dei genitori o per la prevenzione del disagio minorile.

La Responsabile è la dott.ssa Cristina Vignali cvignali@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Monte san Pietro, Sasso Marconi, Zola Predosa

Comprende il coordinamento dell'Area Adulti/e, coordinamento Sportelli Sociali, coordinamento Transizione abitativa, il coordinamento Misure di inclusione, Misure attive del lavoro.

Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dall'orientamento alle risorse istituzionali e informali esistenti sul territorio, al contributo economico finalizzato, dall'inserimento in progetti di tirocini formativi, a progetti di inserimento nell'ambito lavorativo, dall'accoglienza in strutture di emergenza abitativa, al prestito sull'onore, dall'accoglienza dei profughi, agli interventi di "riduzione del danno" in situazioni problematiche.

La Responsabile è la dott.ssa Fiorenza Ferri fferri@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Casalecchio di Reno

Comprende il coordinamento dell'Area Anziani/e, coordinamento Area Disabilità, coordinamento dei 5 centri diurni I Servizi, il coordinamento interventi educativi disabilità, coordinamento sostegni alimentari. Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dagli interventi di socializzazione, alla promozione del rapporto con ambiente, territorio e famiglia, dai Centri Diurni alle Case Residenze Anziani, all'accompagnamento nei percorsi di tutela, curatela e amministrazione di sostegno.

La Responsabile è la dott.ssa Claudia Tonelli ctonelli@ascinsieme.it

L'Organizzazione dell'Azienda è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 30 11 2020.

3.2 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale ASC Insieme assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale è ispirata a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nello specifico:

- realizzare il Valore Pubblico definito nell'apposito paragrafo tramite il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance;
- garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, rispetto alle risorse impiegate.
- operare nel rispetto del tetto massimo della spesa di personale determinato in sede di approvazione della dotazione organica e degli stanziamenti individuati in sede di bilancio previsionale, incluso la stima del rinnovo del contratto.

L'Azienda InSieme intende procedere, nel corso dell'anno 2023, all'assunzione delle seguenti figure professionali:

- copertura al 100% rispetto alla Dotazione Organica approvata delle figure di Assistente Sociale, categoria D posizione economica D1; costo annuo per figura di Assistente Sociale D1 € 34.004,32. Il consolidamento dell'organico sopraindicato farà cessare altrettanti incarichi a tempo determinato e/o rapporti di lavoro interinale.
- si riserva inoltre di procedere ad ulteriori assunzioni in caso di dimissioni, pensionamenti o trasferimenti in mobilità verso altri Enti in relazione alla necessità di garantire la continuità dei servizi esistenti e comunque sempre nella logica del contenimento della spesa di personale.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE APPROVATA CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N.7 DEL 08.11.2010- modificata con delibera CDA 4/2012 - CDA 5/2014 - CDA 17/2017 - CDA 21/2018 - CDA 13/2020 - CDA 22/2021

Cat.	Profilo Professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti	di cui a TD
------	-----------------------	----------------	---------------	---------------	-------------

Dirigente	Direttore	1	1	0	1
D	Funzionario	3	2	1	
	Istruttore direttivo tecnico	3	3	0	
	Pedagogista	1	1	0	
	Istruttore direttivo amministrativo	2	2	0	
	Assistenti Sociali	40	38	2	2
TOTALE		49	46	3	2
C	Istruttore amministrativo	14	9	5	
	Educatore professionale	6	4	2	
	Responsabile Attività assistenziali	1	1	0	
TOTALE		21	14	7	0
B	Operatore Socio-Sanitario	26	22	4	
	Esecutore Amministrativo	4	3	1	
TOTALE		30	25	5	0
TOTALE GENERALE		101	86	15	3

ASC InSieme per l'esercizio delle proprie funzioni si avvale sostanzialmente di personale dipendente, data l'importanza della relazione con il cittadino che si rivolge ai servizi. Parliamo di Risorse Umane in quanto gli operatori costituiscono nel nostro caso specifico, più di ogni altro fattore produttivo, l'elemento principale per la realizzazione degli obiettivi dell'Azienda e per il raggiungimento delle condizioni di efficienza del sistema di erogazione dei servizi sul territorio di competenza. Risulta evidente che la composizione del personale è in massima parte costituita da personale tecnico professionale (assistenti sociali, educatori e operatori socio sanitari) richiesto per le necessità di erogazione dei servizi assistenziali, *core* dell'Azienda.

L'importanza della Risorsa Umana è confermata dall'attenzione posta nel delineare una politica del Personale volta alla valorizzazione degli operatori, vero capitale dell'Azienda, agendo sullo sviluppo di nuove competenze e di azioni per favorire la motivazione e la fidelizzazione.

Il metodo individuato per il raggiungimento dell'obiettivo è la formazione intesa come processo destinato a garantire il miglioramento continuo della professionalità delle persone e dei processi a essa legati. Questa tematica sarà approfondita nell'apposita sezione del PIAO.

L'Azienda si pone l'obiettivo di prestare la massima attenzione ai processi di selezione del personale utilizzando graduatorie specifiche, recenti per attingere dalle prime posizioni delle graduatorie e privilegiare il merito dei partecipanti ai concorsi pubblici, massimizzando il beneficio a favore dei destinatari finali degli interventi sociali. Nei percorsi di erogazione dei servizi alla persona la qualità del servizio è correlata più che in altri processi alla qualità del personale che la svolge.

Infine l'applicazione della sezione giuridica del nuovo CCNL ci pone di fronte ai seguenti obiettivi:

- definizione del nuovo ordinamento professionale con inquadramento del personale nelle aree in funzione della nuova classificazione;
- applicazione della nuovo sistema delle progressioni orizzontali e verticali;

3.3 LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

L'Unione, mediante un contributo della RER, ha prodotto un progetto di implementazione dello Smart working sia per l'Unione che per i Comuni. Il progetto, avviato nel mese di settembre 2020, intervistato il personale dei Comuni dell'Unione e all'Unione per l'analisi del contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020. Nel mese di settembre sono state realizzate una serie di interviste per analizzare il contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020

Strumentazione

- È aumentato esponenzialmente l'utilizzo di Meet come modalità di svolgimento delle riunioni e degli incontri
- È aumentato l'utilizzo di Drive, anche se appare ancora sottoutilizzato/utilizzato in maniera eterogenea
- Sono meno utilizzate le altre applicazioni della piattaforma Gsuite (ad es.: Calendar, Chat, ecc.)

Gestione dei servizi

- L'opinione diffusa emersa dalle interviste è che le attività sono andate avanti e tutti i servizi principali sono stati garantiti (es.: ricevimento utenti agli sportelli). Per altri servizi è stato più complesso dare continuità (es.: centri diurni). C'è comunque stata eterogeneità negli enti, dipendente da diversi fattori quali il livello di informatizzazione dei processi, le competenze informatiche ed anche eventuali resistenze individuali
- Si è riscontrato un generale efficientamento delle riunioni, da quando si è passati alla modalità digitale

Prime evidenze di maturità allo smart working

- In generale sono percepite come carenti le competenze informatiche e trasversali, a supporto del lavoro a distanza
- Dopo alcune fasi iniziali di resistenza, ora lo smart working sembra in generale essere accolto positivamente, con rare eccezioni

Stesura di una disciplina interna per lo smart working

A seguito di una serie di incontri è stata predisposta la disciplina interna per lo smart working, che consta di una serie di documenti:

- Regolamento per lo Smart Working
- Policy sui comportamenti del lavoratore agile
- Policy sulla concessione degli strumenti informatici
- Accordo individuale
- Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
- Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
- Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

Definizione della roadmap di adeguamento tecnologico

- Tra la documentazione predisposta all'interno dell'impianto contrattuale per lo Smart Working rientra la "Policy per la concessione della strumentazione informatica". Tale documento definisce le regole per l'utilizzo della strumentazione informatica durante lo Smart Working.
- In tal senso il Servizio Informatico Associato dell'Unione ha avviato le attività di ricognizione delle necessità informatiche per tutti gli uffici dell'Unione e dei Comuni dell'Unione e predisporrà una roadmap di adeguamento tecnologico

Definizione dei fabbisogni formativi dell'ente

Al fine di identificare la "Smartness" di tutte le persone in perimetro è stato strutturato un modello di rilevazione articolato in aree di competenza:

- **Digital Skills & Behaviors:** rileva conoscenze e competenze digitali, la relazione con le tecnologie disponibili e la capacità di networking digitale;
- **Change Attitude:** esplora la capacità di farsi promotori del cambiamento adottando spirito critico e modalità organizzative adeguate;
- **Innovation & Entrepreneurship:** indaga la capacità di cogliere e mettere a frutto le opportunità con visione strategica e spirito imprenditoriale, anche sfruttando le opportunità insite nella digitalizzazione dei processi;
- **Social Agility:** rileva la capacità di attivare relazioni funzionali a guidare il cambiamento presso gli altri.

Erogazione della formazione

Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate ore di formazione adeguate ai seguenti target:

1. **Tutti i dipendenti**
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 1
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 2
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 3
 - Introduzione allo smart working
 - privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working
 - Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
2. **Fascia larga – smart worker e altri soggetti coinvolti** risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 - Laboratorio g suite 360°: workspace
 - Laboratorio g suite drive e documenti
 - Laboratorio buone pratiche
 - La sicurezza del lavoro in smart e remote working
3. **Futuri smart worker** risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 - Garantire un elevato livello di servizio da remoto
 - Relazionarsi efficacemente con colleghi e utenti
4. **Facilitatori del digital mindset** risorse identificati tra coloro che hanno avuto i punti migliori nell'attività di assessment delle competenze digitali
 - Sviluppare la collaborazione digitale
 - Laboratorio g suite drive e documenti
 - Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
5. **Leader** risorse tra i Responsabili dei vari Enti
 - Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
 - Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
 - Gestire e assegnare obiettivi di lavoro
 - Garantire un elevato livello di servizio da remoto

L'introduzione del lavoro agile si pone l'obiettivo di rispondere alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, finalizzata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare ed adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa lavoro e viceversa risulta particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili.

La Disciplina per il lavoro agile è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 12/04/2022.

3.4 LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Il Piano della formazione è il documento formalmente approvato che contiene la programmazione delle attività formative dell'Azienda. Le attività formative previste dal Piano della formazione sono inserite in base all'attinenza con gli obiettivi dell'Azienda e tengono conto dell'acquisizione obbligatoria annuale dei crediti formativi. Il Registro della formazione è il documento in cui periodicamente vengono registrate tutte le attività formative effettivamente svolte. Il Report della formazione è il documento annuale di sintesi delle attività formative svolte. La Referente della formazione è la persona individuata all'interno dell'Ufficio Personale titolare del procedimento

relativo alla realizzazione delle attività formative. La Referente dell'evento formativo è la persona individuata per ogni attività formativa titolare della procedura relativa alla realizzazione di una singola attività formativa.

Il processo

1. Vengono individuate e raccolte le proposte per il Piano della formazione in raccordo con le/i Responsabili di Servizio e le/i coordinatrici/tori di Area.
2. Viene redatta una bozza del Piano della formazione. Il Piano della formazione è un documento articolato in: Temi di interesse trasversale, Temi di interesse per Area, Supervisione per Aree.
3. Il Piano della formazione viene caricato sul sito.

Per accedere all'attività formativa, interna ed extra Piano della formazione, è necessario richiedere un'autorizzazione al Responsabile di Servizio eccetto il caso di destinatarie già individuate nel Piano della formazione e qualora si tratti di formazione obbligatoria. La richiesta di autorizzazione deve essere fatta mediante mail nella quale va inserita in conoscenza la/il Referente della formazione. Qualora la formazione coinvolga le/i Responsabili di Servizio l'autorizzazione deve essere richiesta e le successive comunicazioni devono essere inoltrate alla/al Direttore. Nel contenuto della mail di richiesta dovranno essere indicati i seguenti elementi: titolo dell'evento formativo, ente formatore, giorno, orario. Nel caso in cui l'evento formativo sia in presenza e fuori dal territorio dell'Unione sarà necessario compilare il modulo di richiesta di autorizzazione alla missione per la formazione (vedi modulo allegato).

Il Registro della formazione viene costantemente aggiornato con i dati delle attività formative autorizzate, delle/dei partecipanti, del numero di ore formative svolte, dei loro costi e dell'eventuale numero identificativo per l'accreditamento. Il Registro della formazione viene inviato ogni tre mesi a tutte/i le/i dipendenti per consentire la verifica della sua completezza. Eventuali dati mancanti possono essere integrati da ogni dipendente inviando richiesta alla/al Referente della formazione. Ogni anno viene redatto il Report della formazione realizzata contenente anche la sintesi del gradimento ricavata dall'analisi statistica delle risposte ai test successivi a ogni evento realizzato.

Il Report della formazione rappresenta un capitolo della Relazione delle attività annuali allegata al Bilancio Consuntivo. Viene pubblicato nel sito all'indirizzo:

<http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/nf2f6f933v/>

Le linee guida della formazione sono state approvate con determina del Direttore n. 68/2021.

3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

Il piano della formazione è stato predisposto per supportare le risorse umane nella realizzazione del Valore Pubblico di ASC tramite il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2023_2024_2025				
Tema	A cura di	Destinatari*	Ore	Periodo
TEMI DI INTERESSE TRASVERSALE				
Gestione dei gruppi lavoro, team building, gestione del tempo	da definire	Coordinatori/trici	9	2023
Lavoro per obiettivi e priorità, gestione del tempo	da definire	Assistenti sociali	9	2024
Gestioni di processi di lavoro complessi, facilitazione per la gestione di servizi in forma associata	da definire	amm.tiva e/o responsabile	9	2025
TOTALE			27	
TEMI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO-CONTABILE-PERSONALE				
Aggiornamenti in materia di personale	Futura	amm.tiva/responsabile	28	2023-2024-2025

Pensioni: le novità della Legge di Bilancio 2023	Studio Naldi	amm.tiva/responsabile	3	
Privacy	Piattaforma Self_RER	tutte/i le/i dipendenti	4	2023-2024-2025
Aggiornamento anticorruzione	Piattaforma Self_RER	tutte/i le/i dipendenti	4	2023-2024-2025
Aggiornamento codice di comportamento	da definire	tutte/i le/i dipendenti	4	2023-2024-2025
Codice dell'Amministrazione digitale	da definire	amm.tiva e/o responsabile	4	2023-2024-2025
Aggiornamenti contabili e fiscali	da definire	amm.tive/i/responsabili	6	2023 2024 2025
La gestione documentale il protocollo e gli atti	archivista e Jente	Amministrativi, assistenti sociali e educatori	6	2023
L'etica pubblica	da definire	tutte/i le/i dipendenti	2	2023
Riforma del III Settore	esperto/a da individuare	amm.tiva e/o responsabile	6	2023
Aggiornamenti software GARSIA	gestore del Programma	tutte/i le/i dipendenti	6	2023
Aggiornamenti sulle modalità di acquisizione beni servizi	enti gestori	amm.tive/i/responsabili	8	2023 2024
ISEE	da definire	amm.tiva e/o responsabile	6	2023 2024 2025
Addestramento per la sistemazione e/o messa a punto dell'archivio cartaceo	da definire	amministrative/i	6	2023
Formazione neo assunti	da individuare	assistenti sociali/amministrativi	2	2023
Per tutti gli argomenti di cui sopra, ad integrazione della Formazione con l'Unione, ci si potrà avvalere dell'abbonamento a Calderini Associati fino ad esaurimento				2023-2024 2025
TOTALE			95	
Area minori e famiglie				
Metodologie di lavoro sociale nella tutela dei minori	da definire	equipe minori	4	2025
Coordinatore genitoriale: metodologia di risoluzione delle conflittualità tra genitori	da definire	equipe minori	4	2024
Formazione Ufficio tutele metropolitano	Ufficio Tutele Metropolitano	equipe minori	60	2023
AAA : ricondivisione degli assunti di base e degli obiettivi dell'equipe - nuove modalità di costruzione del progetto	Psicologa e Assistente Sociale	equipe minori	4	2023
TOTALE			72	
Area adulti				
Il lavoro dell'assistente sociale nella relazione con utenti affetti da patologie psichiatriche	psicologo/a da individuare	equipe adulti	10	2023
Formazione nell'ambito del progetto Regionale per il supporto alla Buone prassi per la progettazione degli interventi rivolti ai Care Leavers	Associazione Agevolando	equipe adulti e minori e famiglie	6	2023
Tipologia di azioni in ambito giuridico per il rilascio degli alloggi, tipologia di sfratti e iter giuridico/applicazione protocollo sfratti	Avvocato	equipe adulti	2	2023
TOTALE			18	
Area disabilità				
Progetto individualizzato di vita e di cura (PIVEC)	AS-EP	equipe disabilità adulti	6	2023
Strategie educative e relazionali nel lavoro con autismo e disturbi del comportamneto	AS-EP- operatore AUSL	equipe disabilità	6	2023-2024
Lavorare nella disabilità: quali strumenti sociali ed educativi?	as -EP	equipe disabilità	6	2023-2024
TOTALE			18	
Area anziani				
Partecipazione al Forum della non autosufficienza	da definire	assistenti sociali/Responsabili	8	2023-2024 2025
Aggiornamento attestato da alimentarista per somministrare cibi e bevande all'interno dei Centri Diurni	da definire	OSS	3	2023-2024 2025
Terapie non farmacologiche nei Centri diurni	da definire	OSS	15	2023-2024
Promozione della salute e prevenzione del disagio per OSS (Mindfulness)	da definire	OSS	16	2023

TOTALE				42	
SUPERVISIONE (PER LE ASSISTENTI SOCIALI E' SVOLTA NELL'AMBITO DEL PROGETTO FINANZIATO CON I FONDI DEL PNRR)					
Supervisione organizzativa	Dal Pozzo Roberto	Assistenti Sociali, Educatrici/tori	da def.	2023-2024 2025	
Supervisione monoprofessionale	Dal Pozzo Roberto	Assistenti Sociali	da def.	2023-2024 2025	
TOTALE				da def.	
GRUPPO SPECIALISTICO VIOLENZA INTRAFAMILIARE					
Iniziativa sul tema della violenza nei confronti di donne e bambini	da definire	GSVI	5	2023	
Relazione della Commissione Parlamentare di Inchiesta su Femicidio e Violenza di genere	da definire	GSVI	3	2023	
Laboratori di contaminazione	da definire	Equipe aree	3	2023/2024	
Supervisione	Senza Violenza	Gruppo specialistico	4	2023	
Formazione "Lavorare con gli uomini autori di violenza"	Senza Violenza	Gruppo Specialistico	6	2023/2024	
TOTALE				21	
CORSI IN MATERIA DI SICUREZZA DI CUI AL D.LGS 81/2008					
Formazione di base in materia di sicurezza	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2023 2024 2025	
Formazione di base per le/i preposte/i	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2023 2024 2025	
Formazione di base di primo soccorso	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2023 2024 2025	
Formazione di base antincendio - rischio elevato	RSPP	tutte/i dipendenti	16	2023 2024 2025	
Aggiornamento in materia di sicurezza (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	6	2023 2024 2025	
Aggiornamento primo soccorso (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	4	2023 2024 2025	
Aggiornamento preposto (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	6	2023 2024 2025	
Aggiornamento antincendio (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2023 2024 2025	
Aggiornamento Rappresentante Lavoratori della Sicurezza (RLS) (la formazione di base va aggiornata annualmente)	RSPP	RLS	8	2023 2024 2025	
Corso base di primo soccorso	da definire	OSS	6		
Movimentazione manuale dei carichi	Impronta Sicura	OSS	4	2023 2024 2025	

*Per equipe si intende il gruppo di lavoro multi professionale (assistenti sociale ed educatori).

3.6 INNOVAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI SERVIZI

Il Valore pubblico viene inoltre generato dall'Azienda attraverso azioni di innovazione gestionale e di reingegnerizzazione dei processi finalizzate a rendere i servizi erogati piu' smart e accessibili. Di seguito le azioni estratte dal Piano della Performance:

Azioni finalizzate all'aggiornamento dei dati contenuti nel sistema informativo metropolitano Garsia	Presenza nel sistema di tutti i casi in carico ai servizi gestiti dall'Azienda
Gestione del budget per una maggiore capacità di analisi nel rapporto tra costi e servizi erogati	Attuazione di un nuovo sistema per il controllo di gestione
Consolidamento della modalità on line per l'accesso a bandi ed avvisi emessi dall'Azienda	Predisposizione dei bandi annuali e utilizzo della piattaforma on line come indicato dal PNRR e dal Codice dell'Amministrazione Digitale
Carta dei servizi	Aggiornamento annuale della carta dei servizi e definizione di una procedura per la comunicazione esterna dei servizi
Corretta gestione dei ricavi dell'Azienda relativi al pagamento da parte dei cittadini fruitori di servizi soggetti a contribuzione	Verifiche cadenzate nell'anno dell'avvenuta riscossione della prevista contribuzione da parte dei fruitori dei servizi a tariffa ed attivazione procedure di recupero del credito

All'interno del Piano della Performance sono indicati anche gli indicatori di risultato per verificare il raggiungimento degli obiettivi.

L'interesse di ASC InSieme per le problematiche di reingegnerizzazione dei processi nasce principalmente dalla necessità di avviare e portare a realizzazione progetti di informatizzazione capaci di ottenere risultati evidenti in termini di miglioramento dei servizi forniti ai cittadini. La reingegnerizzazione dei processi infatti si propone di ripensare per gradi ai processi, partendo dagli obiettivi strategici e agendo su tutte le fasi degli stessi (strumenti, flussi, organizzazione, e informazioni).

3.7 LE PARI OPPORTUNITA'

ASC InSieme nasce, nel 2010, dalla volontà politica di garantire i Servizi Sociali alla cittadinanza dei nove Comuni del (ex) Distretto di Casalecchio di Reno in un'ottica di omogeneizzazione, efficienza ed equità. Le Pari Opportunità sono, fin dalla sua costituzione, la struttura portante della sua architettura e un metodo per la visione e la progettazione di tutte le proprie azioni: un mainstraming che si è voluto ampliare dalla dimensione originaria e "tradizionale" del Genere a quella delle Genesi e a quella delle Generazioni.

Questa impostazione è il frutto di un'elaborazione politico-tecnica sviluppata sul territorio dell'attuale Distretto Reno Lavino Samoggia a partire dal 1993 attraverso Commissione Pari Opportunità Mosaico, un organismo istituzionale per la gestione concordata delle politiche di Pari Opportunità costituito da tutti i Comuni del territorio.

Commissione Pari Opportunità Mosaico è oggi lo strumento riconosciuto dall'Unione dei Comuni Reno Lavino Samoggia per la programmazione, la progettazione e il monitoraggio delle attività di Pari Opportunità distrettuali. ASC InSieme è, uno dei principali attori del loro sviluppo sul territorio.

Al fine di attuare gli indirizzi politici di Commissione Pari Opportunità Mosaico, ASC InSieme ha definito una serie di valori aziendali di pari opportunità. Si tratta di una sorta di codice di riferimento utile per identificare il lavoro di ASC InSieme e permettere il riconoscimento e l'assunzione dei suoi valori etici. I valori di pari opportunità di ASC InSieme sono dieci: parità, Benessere Interno Lordo (BIL), partire da sé, partecipazione, pariteticità, disparità, affidamento, pluralità, capacità, posizionamento.

Di seguito alcuni brevi approfondimenti:

[Linguaggio e narrazione di pari opportunità in ASC InSieme](#)

[Le pari opportunità di sapere per ASC InSieme](#)

[I valori di pari opportunità di ASC InSieme](#)

ASC InSieme aderisce inoltre al Comitato Unico di Garanzia dell'Unione RELASA. Il (CUG) adegua il proprio funzionamento ai principi generali delle linee guida di cui al comma 4 dell'art. 571 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e alle Direttive del 4 marzo 2011 e n. 2 del 2019 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il CUG opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Inoltre, ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'alta valenza di Pari Opportunità dell'operato di ASC InSieme è riferita all'esercizio di quello sguardo strabico capace di tenere presenti equamente i termini della differenza, valorizzando i punti di contatto e correggendo gli elementi di disparità. Nella visione di ASC InSieme le pari opportunità sono le politiche dello sguardo strabico, cioè quelle strategie capaci di vedere, e di

tenere presenti equamente, tanto gli uomini quanto le donne, tanto gli italiani quanto i non italiani, tanto i minori, quanto gli adulti, quanto gli anziani. Il loro obiettivo è quello di contrastare le discriminazioni e di valorizzare le reciprocità. Quello che lo sguardo strabico restituisce non sono solo le valutazioni sull'utenza ma anche su chi, nel suo ruolo politico e nel suo ruolo tecnico, determina e attua il sistema dei Servizi Sociali territoriali.

Il CUG è stato costituito con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 80 del 19/10/2015, è stata ampliata la partecipazione di ASC InSieme con deliberazione n. 27 del 15/03/2021.

4 MONITORAGGIO

4.1 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO INTEGRATO

L'Unione ha avviato un sistema articolato di monitoraggi in maniera omogenea ai Comuni membri e ad ASC InSieme. Anche il Nucleo di valutazione è istituito in forma associata.

Il monitoraggio previste nel contratto di servizio

Il Contratto di Servizio tra l'Unione dei Comuni Valle Del Reno Lavino e Samoggia e l'Azienda Servizi per la Cittadinanza "Insieme" Azienda Speciale Interventi Sociali Valli Del Reno Lavino e Samoggia per la realizzazione di interventi e servizi sociali e socio-sanitari, prevede al titolo IV un sistema di monitoraggio finalizzato alla valutazione della qualità dei servizi erogati ma anche meccanismi di valutazione della performance economico finanziaria dell'Azienda. Nello specifico:

- monitoraggio della qualità dei servizi tramite indagini customer satisfaction;
- monitoraggio dei crediti nei confronti degli utenti secondo le modalità indicate nel Regolamento all'uso predisposto approvato con deliberazione di CdA n. 18 del 31 08 2021;
- monitoraggio degli equilibri di Bilancio entro il 15/6 e il 30/09 di ogni anno;
- monitoraggio dei tempi di pagamento dei fornitori.

Il contratto di servizio è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 10 novembre 2020.

Il monitoraggio della performance

Attraverso il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* l'Unione e gli Enti aderenti intendono adottare metodologie di misurazione quanti/qualitative comuni, attraverso:

- l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
- la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
- la misurazione dell'impatto (outcome) che l'azione amministrativa produce sul territorio, attraverso le proprie politiche;
- la rendicontazione comunicata ai cittadini anche attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.

Il monitoraggio dei sistemi corruttivi e la trasparenza

È attiva la procedura di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il monitoraggio avviene esclusivamente tramite la compilazione dei moduli predisposti dell'ANAC.

Di seguito la schema del piano di monitoraggio estratto dal PTPCT:

Tipologia	Definizione	Attività	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi	Indicatori	Prodotti
Monitoraggio	Attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio	a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio	Direttore (RPCT) Responsabili	mensili	autovalutazione	1. appalti	1. di trasparenza (pubblicazione con il SW JEnte) 2. di semplificazione (schemi-tipo)	Segnalazione motivata al RPCT di misure non attuate
			Direttore (RPCT)	semestrali	-audizioni UdD -verifiche sugli atti	Tutti i processi > Tutte le misure	Numero rilevato	Report Relazione annuale
		b) Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio	Direttore (RPCT) sulla base dei riscontri dei Resp. di Servizio	mensili e semestrali	- audizioni UdD -verifiche sugli atti	Tutti i processi > Tutte le misure	1. segnalazioni / esposti 2. casi di corruzione	Report Relazione annuale
Riesame	Attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso	Confronto e dialogo tra : il Direttore Responsabili, l'OIV	Direttore (RPCT)	annuale	Risultati del monitoraggio sub a) e b) -sedute di CdA - UdD	Tutti i processi	1. di controllo (numero di rilievi)	Relazione annuale

Il sistema di controllo interno, inteso come "l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi" una conduzione dell'attività sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, ha lo scopo di indirizzare, verificare e controllare le attività dell'ente al fine di conferire il massimo Valore Pubblico ad ogni attività dell'organizzazione.

L'analisi sul corretto funzionamento dei controlli interni, necessariamente, include:

- la valutazione delle metodologie e dei procedimenti;
- la verifica delle attività di controllo effettivamente svolte e delle metodologie concretamente adottate.

Le regole fondamentali del sistema di controllo interno sono:

- la chiara e formalizzata separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività
- la tracciabilità delle singole operazioni
- l'adozione di processi decisionali in base a criteri oggettivi

Tipologia di controllo	Frequenza report	Responsabile report	Destinatari
Controllo Strategico	Semestrale/ Annuale	Direttore e Responsabili P.O.	Consiglio di Amministrazione e Giunta Unione
Controllo di Gestione	Infrannuale	Direttore e i Responsabili P.O.	Consiglio di Amministrazione
Controllo sugli organismi partecipati e sulle società partecipate non quotate	Semestrali	Direttore	Consiglio di Amministrazione
Controllo sugli equilibri finanziari	Infrannuale	Direttore - Responsabile Servizio Amministrativo, Contabile, Personale	Consiglio di Amministrazione Revisori Dei Conti
Controllo sulla qualità dei servizi	Infrannuale	Direttore	Concorre alla redazione del Report Strategico e alla valutazione della Performance Organizzativa. Pubblicazione Sul Sito Web

4.2 LE CONCLUSIONI

Il PIAO è uno strumento integrato di programmazione. Il termine integrato va a definire il processo di accorpamento svolto relativamente ai precedenti documenti di programmazione.

L'integrazione però a nostro avviso è un "work in progress" dovrà riguardare l'operatività descritta, finalizzata alla creazione del Valore Pubblico che dovrà coinvolgere tutta la struttura organizzativa nel raggiungimento degli obiettivi. Oltre all'integrazione interna ASC InSieme dovrà pianificare il processo di integrazione con le altre pubbliche amministrazioni del territorio, in funzione del raggiungimento degli obiettivi del PNRR. L'impegno trasformativo che viene richiesto alle PA passa attraverso l'innovazione tecnologica e la transizione ecologica, l'inclusione sociale e la capacità di fare sistema.

Il modello di PIAO proposto è il risultato del lavoro di squadra svolto internamente con il Consiglio di Amministrazione e l'Ufficio di Direzione dei ASC ed esternamente all'interno del Forum degli assessori al Welfare e alla Conferenza di Direzione dell'Unione.