



**del Delta Ferrarese**

**Azienda dei Servizi alla Persona**

Viale Della Resistenza 3/a - 44021 Codigoro (Fe)

Tel. 0533/728611 - Fax 0533/728630

info@aspdeltaferrarese.it

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Sommario

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico .....

Performance .....

Rischi corruttivi e trasparenza.....

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Organizzazione del lavoro agile.....

Piano triennale dei fabbisogni di personale.....

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

## Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piao (Piano Integrato di attività e organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa" e a "migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" attraverso la "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi".

Asp del Delta Ferrarese ha adottato il suo primo PIAO con delibera numero 29 del 20 luglio 2022

Il Piano è adottato in un'ottica di massima semplificazione e razionalizzazione degli atti di pianificazione a cui sono tenute le amministrazioni; il presente piano, nella sua revisione 2023, contiene le sezioni Piano performance, Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Pola, il Piano dei fabbisogni del personale e viene approvato entro 30 giorni dall'approvazione avvenuta con atto 3 del 31 gennaio 2023 da parte dell'Assemblea dei Soci.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Asp del Delta Ferrarese – Azienda dei Servizi alla Persona è una Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ed è stata costituita ufficialmente, secondo gli indirizzi legislativi contenuti nella L. 328/2000 e nella L.R. 2/2003, il 1/05/2008.

L'Azienda è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria, nell'ambito delle norme e dei principi stabiliti dalla legge regionale e dalle successive indicazioni regionali, e non ha fini di lucro. E' inserita nel sistema regionale di interventi e servizi sociali definito dalla legislazione regionale ed orienta la sua attività al rispetto dei principi dalla stessa indicati.

L'azienda nasce dalla trasformazione dell'IPAB Casa Protetta per Anziani di Codigoro a seguito del programma di trasformazione sottoscritto dai Comuni soci del Distretto Sud-Est e dall'Azienda USL di Ferrara. La Regione Emilia-Romagna nel contesto territoriale del Distretto Sud-Est di Ferrara, ha autorizzato la presenza di due ASP: l'Asp del Delta Ferrarese, per la zona sociale di Codigoro, e l'Asp Eppi Manica Salvatori per la zona sociale di Argenta-Portomaggiore.

La popolazione residente nei sei Comuni del territorio di riferimento di Asp, Comacchio, Codigoro, Mesola, Goro, Lagosanto e Fiscaglia, è di 56.661 abitanti all'31/12/2021. Il territorio è caratterizzato da una consistente presenza di anziani ultra 65enni e soprattutto ultra 80enni, da denatalità e costante e progressiva diminuzione della popolazione residente, da una composizione dei nuclei familiari che per quasi il 70% sono costituiti da nuclei mono parentali o da due componenti, la percentuale di stranieri continua ad essere tra le più basse della media regionale.

L'agricoltura (al cui interno è compresa la pesca) e il commercio (al cui interno è compreso il turismo) sono i due comparti produttivi più importanti dei sei Comuni in cui opera Asp del Delta Ferrarese, in particolare nel territorio in cui opera Asp sono presenti la maggior parte degli esercizi alberghieri a livello distrettuale e la maggioranza degli esercizi turistici non alberghieri.

Il reddito medio della Provincia di Ferrara nel 2020 si aggirava intorno ai 18.400,00 euro, in leggero incremento rispetto a quello degli anni precedenti ma decisamente più basso ancora di quello medio regionale di 22.631,00 euro.

Alcune azioni avviate negli ultimi anni stanno progressivamente erodendo l'alta percentuale di abbandono scolastico che tuttavia continua ad essere la più alta a livello regionale.

Asp del Delta Ferrarese ha come finalità l'organizzazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali, sociali, educativi e complementari o di supporto agli stessi, nei settori degli adulti svantaggiati, disabili, anziani e minori, nell'ambito del territorio dei Comuni Soci. Da luglio 2012 ai tradizionali servizi rivolti alla popolazione anziana prevalentemente non autosufficiente e agli adulti con patologie assimilabili a quelle geriatriche, si sono aggiunti ulteriori servizi. I Comuni soci hanno trasferito ad Asp la delega delle funzioni del Servizio Sociale Territoriale e Professionale relative ai servizi minori, adulti e disabili rendendo Asp un'azienda multiservizi e multisettore, in coerenza con la normativa regionale. Nel 2019 Asp è sub committente per il servizio SAD e ha implementato le attività relative alle progettazioni di Inclusione sociale coordinando e gestendo le risorse nazionali europee e regionali collegate a tale azione.

Dal 1 gennaio 2023 una delle strutture residenziali per anziani prima gestite direttamente da Asp del Delta è stata acquisita in gestione dal Terzo Settore comparto cooperazione sociale.

Negli ultimi due anni sono state invece potenziate soprattutto le attività a favore della domiciliarità, dei disabili, il supporto ai caregivers, il protagonismo giovanile e attrazione di fondi straordinari attraverso progettazioni trasversali.

Attualmente Asp gestisce direttamente i seguenti servizi:

1. Casa residenza anziani "Aniceto Nibbio" di Comacchio;
2. Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Il Faro" di Codigoro
3. Centro Socio Riabilitativo Centro Diurno "Il Faro" di Codigoro
4. Servizi Sociali Territoriali e professionale per minori, adulti e disabili su delega dei sei Comuni Soci.
5. Inclusione sociale e mediazione lavorativa
6. Contrasto alla Povertà su delega dei sei Comuni Soci con responsabilità di Ambito per l'intero Distretto
7. Segretariato Sociale per i Comuni che hanno affidato la gestione del servizio (Mesola, Lagosanto, Fiscaglia)
8. Progetti speciali per l'autonomia (laboratori per disabili, centri socio occupazionali, tirocinii lavorativi e inclusivi, co-housing...)

Al 31 gennaio 2023 Asp del Delta Ferrarese dava lavoro, perlopiù con contratti a tempo indeterminato, a 103 lavoratori, per la stragrande maggioranza donne (11.65% uomini e 88.35% donne). All'interno di questi numeri sono conteggiati anche cinque dipendenti a tempo determinato comandati presso altra Asp su progettazioni di cui Asp del Delta Ferrarese è capofila.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Valore pubblico

Il valore pubblico è il beneficio che l'azione pubblica genera per la collettività; si colloca a metà tra l'efficacia sociale e il benessere. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire, secondo economicità, le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

In sintesi, il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del proprio vero patrimonio, ovvero i valori intangibili; tra questi, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle proprie risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.



allegato\_valore  
pubblico.pdf

## Performance

Il Valore Pubblico costituisce inoltre la nuova frontiera delle performance, consentendo a ogni PA di mettere queste ultime a sistema e di finalizzarle al mantenimento delle linee di mandato (performance istituzionali) e del miglioramento delle condizioni di vita dell'ente e dei suoi utenti e stakeholder. Bisogna conferire alle performance una direzione e un senso. Il concetto di Valore Pubblico dovrebbe guidare quello delle performance, divenendone la "stella polare". E le performance dovrebbero venire valutate per il loro contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico. Mettere in correlazione il valore pubblico che si persegue, performance istituzionale, con la valutazione della performance conferisce unitarietà di intenti al processo, collegando obiettivi reali a risultati reali, misurabili e quantificabili. Nel miglioramento e perfezionamento del processo il valore pubblico e gli obiettivi dovranno essere sempre più trasversali nell'ottica dell'unitarietà circolare del benessere della comunità che si persegue. Nell'ottica del progressivo perfezionamento del processo, le performance necessitano di essere misurate e valutate per il loro contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico.

La valutazione a fine anno del raggiungimento degli obiettivi di performance costituisce, ai fini della valutazione, l'apporto collettivo e di gruppo al raggiungimento del risultato e si affianca alla valutazione dell'apporto individuale che scaturisce dalla scheda individuale.

Questa sezione del PIAO, in particolare, è sottoposta alla validazione preventiva del Nucleo di Valutazione che con protocollo 991 del 21 febbraio 2023 ne ha attestato la conformità e la coerenza alle linee strategiche dell'ente e alla normativa vigente.



allegato  
performance.pdf

## Rischi corruttivi e trasparenza

Per le proprie caratteristiche Asp del Delta Ferrarese pur caratterizzandosi come Ente erogatore di servizi potrebbe non essere esente da rischi corruttivi, la valutazione infatti del professionista per l'accesso ai servizi e ai benefici economici, anche dove non direttamente erogati da Asp, potrebbe contenere dinamiche in cui i fenomeni corruttivi potrebbero insinuarsi. Tuttavia il lavoro di equipe multiprofessionale sia interna che esterna permette di ridurre in maniera sensibile tale rischio fino quasi ad azzerarlo. L'accesso a prestazioni inoltre regolato attraverso graduatorie, peraltro pubbliche, contribuisce alla riduzione e calmierazione del rischio.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA:

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico. La mappatura dei processi, che rappresenta uno degli aspetti più importanti dell'analisi del contesto interno, consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'Ente.

Il Piano individua e classifica pertanto il livello del rischio presente in alcuni dei procedimenti amministrativi e nelle attività dell'Ente.

L'identificazione del rischio avviene sulla base dei dati tratti dall'esperienza concreta della struttura dell'Ente, dai risultati dell'analisi del contesto interno e esterno, dalle risultanze della mappatura dei processi, dall'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili, dagli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno, dalle segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o attraverso altre modalità.



allegato\_trasparenza e anticorr.pdf



allegato\_mappatura.pdf

Il monitoraggio di tale sezione avverrà secondo le indicazioni di ANAC

Ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato il Piao, e in particolare la presente sezione, saranno pubblicate sul sito istituzionale all'apposita voce della sezione Amministrazione Trasparente accessibile dall'home page del sito [www.aspdeldeltaferrarese.it](http://www.aspdeldeltaferrarese.it)

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Struttura organizzativa

Lo Schema Funzionale/Organizzativo di ASP del Delta Ferrarese si pone come obiettivo quello di far fronte al progressivo ampliamento dell'offerta dei servizi alla comunità e al maggior carico di adempimenti amministrativi, finanziari e contabili oltre a dare corpo e forma alle scelte espresse in sede di Assemblea dei Soci dai Comuni.

La struttura tiene conto dell'esigenza di ridefinire sia in termini di dotazione organica, sia in termini organizzativi e funzionali l'assetto dell'Azienda. Lo schema organizzativo definisce la macrostruttura dell'Ente e si articola in Settori, Servizi e Strutture. I Settori si articolano secondo criteri di funzionalità, tesi al raggiungimento di precisi risultati, con possibilità di aggregazione e disaggregazione dinamica in funzione degli obiettivi posti, dell'omogeneità delle funzioni e dei servizi e della realizzazione del programma aziendale. I Servizi costituiscono strutture di minore dimensione, caratterizzate da specifica competenza tecnica di intervento e da servizi chiaramente identificabili.

L'Azienda gestisce direttamente una struttura per anziani e una residenziale e semiresidenziali per disabili, Casa residenza anziani "Aniceto Nibbio" di Comacchio e Centro Socio Riabilitativo Residenziale e Centro Socio Riabilitativo Centro Diurno "Il Faro" di Codigoro.

Ad ogni Settore è preposto un Responsabile a cui è attribuita una posizione di Elevata Qualificazione, mentre ad ogni struttura un Coordinatore di strutture complesse; per i servizi sociali professionali si è optato per la scelta di un Coordinatore tecnico, incaricato di specifiche responsabilità, per sovrintendere le progettualità e l'uniformità della presa in carico. Tutti i Settori fanno capo al Direttore a cui può essere affidata anche ad interim la responsabilità apicale di Settori.



Organigramma.pdf



La funzione principale del Direttore è quella di garantire il governo complessivo dell'Azienda e il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dagli organi di indirizzo politico (Assemblea dei soci e Consiglio di Amministrazione) con particolare riferimento all'organizzazione e programmazione generale e complessiva dell'Ente e al Servizio Risorse Umane.

La responsabilità esterna dei singoli Settori è assegnata alla Direzione Generale mentre Asp del Delta Ferrarese è organizzata secondo le seguenti articolazioni organizzative che nel corso del 2023 consolideranno ulteriormente il proprio assetto organizzativo:

- Settore Amministrativo, Bilancio e Contabilità
- Servizio Risorse Umane
- Settore Servizio sociale professionale
- Settore Inclusione, contrasto alla Povertà e progettualità trasversali
- Strutture residenziali e semiresidenziali

Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato a gennaio 2023						
Aree e Servizi	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Elevata Qualificazione	Dir
Direzione						1
Servizi Contabili			5		1	
Servizi amministrativi		3	2	1		
Servizio risorse umane			1	1		
Servizio sociale professionale				14		
Settore Inclusione		3	1	6	1	
Strutture	1	43	14	2		
Totale per area professionale	1	49	23	24	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>100</b>					

*Nel conteggio sono compresi i Lavoratori in comando o distacco presso altri Enti*

### Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile persegue gli seguenti obiettivi di garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza, agevolando forme di accesso multi-canale e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini; agevolare la conciliazione vita-lavoro; promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale; favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenza.

L'Asp del Delta con deliberazione 8 del 28/03/2022 ha disciplinato l'utilizzo di tale modalità operativa e con delibera 4 del 1 marzo 2021 ha individuato le attività che per la loro tipologia devono essere svolte in presenza così che tutto ciò che può essere svolto da remoto non arrechi una caduta della capacità produttiva o della puntualità di risposta agli utenti.

Il Disciplinare approvato a marzo 2022 prevede che l'accordo debba essere sottoscritto tra l'Amministrazione e il dipendente, definisce l'individuazione degli obiettivi a cui tendere e su cui verrà valutata la prestazione lavorativa; la prestazione lavorativa per la tipologia delle attività dell'Asp si caratterizza per una prestazione prevalentemente in presenza, per una percentuale ridotta di personale e con la possibilità di effettuare fino ad un massimo di due giornate in modalità agile.

Benchè la norma lo possa prevedere, avendo strettamente connesso l'accordo al raggiungimento di obiettivi prefissati, si è ritenuto che non possa essere sottoscritto un accordo individuale per un tempo indeterminato, ma che si debba definire una scadenza entro la quale effettuare un monitoraggio dei risultati ottenuti.

Nonostante nel disciplinare adottato siano previste categorie di persone che abbiano la precedenza nell'utilizzo della modalità di lavoro agile, al momento a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta è stata data la possibilità di utilizzo di questa modalità lavorativa.

Come ulteriore forma di prestazione dell'attività lavorativa per una migliore conciliazione del tempo casa-lavoro è prevista dal nuovo CCNL, sottoscritto il 16 novembre 2022, la modalità del lavoro da remoto, la quale lascia meno discrezionalità nell'organizzazione della propria modalità lavorativa, dovendo a monte definire i tempi e il conseguente rispetto dell'obbligo di presenza, e il luogo di lavoro, anche se diverso dalla propria sede lavorativa. Tale modalità ad oggi non viene utilizzata dai lavoratori anche se potrebbe essere utilizzata per alcune circostanze molto circoscritte.

### Piano triennale dei fabbisogni di personale

Asp del Delta Ferrarese persegue politiche del personale volte alla stabilizzazione, alla valorizzazione delle competenze e al contenimento del tour over.

Nel 2022 sono stati raggiunti importanti obiettivi in termini di riqualificazione delle figure professionali, predisposizione di graduatorie da cui attingere per assumere a tempo indeterminato e si è conclusa l'esperienza della gestione diretta della Cra di Codigoro che dal 1 gennaio 2023 viene gestita con accreditamento provvisorio dalla cooperativa CIDAS.

La gestione delle strutture e dei servizi sociali professionali, così come la gestione del Piano Povertà e delle progettualità finanziate con fondi PNRR e altri fondi europei e regionali, necessitano del consolidamento delle strutture sia in termini di autonomia e governance che rafforzamento della dotazione organica. Con questo intendimento va letto l'incremento del servizio sociale professionale di una ulteriore unità raggiungendo il rapporto 1 AASS ogni 4000 abitanti, qualificando sempre più i nostri servizi in attuazione alle indicazioni nazionali che aumentano i livelli di prestazioni essenziali da garantire a tutto il territorio.

Tali processi di presa in carico e progettuali si sostengono inoltre attraverso il supporto di una struttura contabile amministrativa solida e professionalizzata, si intende pertanto consolidare il personale attraverso la stabilizzazione a tempo indeterminato di una figura amministrativa, posizione ricoperta fino ad ora a con contratti a tempo determinato e procedere con una progressione verticale in deroga per valorizzare anche la crescita professionale interna con l'obiettivo di rafforzare le competenze di progettazione, rendicontazione e gestione degli appalti. Nell'arco del triennio, anno 2024, inoltre si prevede una ulteriore progressione verticale, da istruttore e funzionario non in deroga, per completare l'opera di qualificazione e specializzazione dell'attività del servizio sociale integrato dallo scorso anno dall'equipe multiprofessionale composta da funzionari con qualifica professionale di educatori.

Al fine del raggiungimento dell'acquisizione delle competenze necessarie al raggiungimento del valore pubblico prefissato si farà ricorso allo scorrimento delle graduatorie di nuova formazione per completare nel triennio alcune assunzioni a tempo indeterminato nelle strutture residenziali, a scorrimento di graduatorie di altri Enti per assunzione di un Assistente Sociale a seguito di dimissione di personale nel 2022. Permane, seppur residuale, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato o di lavoro flessibile per far fronte a bisogni temporanei quali sostituzioni per maternità, progettualità finanziate con risorse nazionali, regionali o europee, attivazione di progetti sperimentali.

Complessivamente la spesa del personale nel 2023 è in diminuzione rispetto a quella del 2022 in ragione della esternalizzazione della gestione di una struttura per anziani che ha portato alla consistente riduzione di spesa per personale a tempo determinato. Inoltre le nuove assunzioni previste dal fabbisogno 2023 compensano la spesa per le cessazioni 2022.



allegato  
fabbisogno dotazio



allegato  
fabbisogno sintesi.r

## Piano formativo

Le politiche assunzionali necessitano inoltre del supporto di un piano formativo solido, di spessore e professionalizzante capace di stimolare, attraverso l'aggiornamento continuo, la capacità di crescita personale e al contempo dell'intera Azienda.

La formazione aziendale è rivolta a tutte le figure professionali che operano nell'Azienda: l'offerta formativa è pertanto diversificata e mira a soddisfare i diversi bisogni di aggiornamento connessi alla crescita professionale di ogni operatore.

L'individuazione dei destinatari si colloca nel processo di programmazione formativa, pertanto è subordinata alla rispondenza tra l'analisi del fabbisogno formativo rilevata e l'individuazione degli obiettivi da raggiungere al momento della realizzazione della formazione e alla compatibilità delle risorse strumentali e finanziarie disponibili.

Il processo per la formazione e l'aggiornamento si sviluppa attraverso fasi sequenziali che partono dall'analisi dei bisogni formativi, alla costruzione del piano, ed arrivano alla gestione ed al monitoraggio degli eventi.

Un piano formativo adeguato deve necessariamente essere costruito in base ad una preliminare analisi del contesto e del bisogno del personale coinvolto.

Nel corso del 2022 è stato infatti consegnato al personale un questionario per il rilevamento dei bisogni formativi.

Il 2023 rappresenterà un anno di cambiamenti per quanto concerne il personale delle strutture in quanto, con l'esternalizzazione della Casa Residenza Anziani "Alma" di Codigoro il personale è stato già nel corso del 2022 coinvolto nelle altre strutture gestite da Asp (Il Faro e Cra Nibbio).

Questo cambiamento, nel piano formativo 2023 non può non essere considerato, al fine di accompagnare il personale nella migliore integrazione nel nuovo ambiente di lavoro.

La formazione è prioritariamente proposta dal piano formativo aziendale, ogni lavoratore può tuttavia integrare con proprie istanze e proposte formative, soggette a preventiva approvazione da parte del responsabile di Area o di Servizio, qualora coerenti con il profilo professionale del lavoratore e utili all'aggiornamento delle competenze e dell'aggiornamento normativo.

La formazione si svolge ordinariamente in orario di lavoro ma non in maniera tassativa previa approvazione del responsabile, concorre tuttavia al monte ore annuale. Nei servizi organizzati su turni 7 su 7 il bisogno formativo si concilia per quanto possibile con la necessità del recupero psicofisico in una compenetrazione tra bisogni tra loro equivalenti.

La diffusione delle informazioni riguardanti il Piano formativo, viene garantita attraverso la pubblicazione del documento sul sito dell'Asp e la condivisione con il Personale.

Ai formatori è richiesta una impostazione metodologica centrata sui bisogni formativi ed attenta ai processi di apprendimento dell'adulto. L'azione formativa deve partire da problemi e adottare metodologie didattiche interattive e coinvolgenti per i partecipanti.

Nella scelta dei formatori è necessario tener conto del curriculum attestante la competenza professionale in rapporto ai contenuti dell'azione formativa da sviluppare.

Nel corso del 2023, in accordo con i formatori coinvolti nelle formazioni interne, verrà somministrato un questionario di valutazione da cui desumere il livello di apprendimento e di miglioramento prodotto dal progetto formativo; in misura complementare, saranno sottoposti i questionari di gradimento standard per comprendere l'efficacia del corso nei suoi diversi aspetti: qualità dei contenuti oggetto del corso; appropriatezza delle metodologie utilizzate; capacità e preparazione dei docenti; utilità percepita dai partecipanti per la propria crescita professionale.



piano  
formativo.pdf

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Asp del Delta ferrarese ha nominato il Nucleo di Valutazione nella persona della dottoressa francesca Cavallucci. Il decreto di individuazione è reperibile sul sito dell'Asp.

Il Sistema di Valutazione della Performance è suddiviso in diverse fasi: Processo di programmazione dell'ente, definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, monitoraggio in corso di esercizio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, rendicontazione dei risultati. L'Asp svolge 2 monitoraggi annuali relativamente al Piano degli obiettivi, con rilevazioni al 30 giugno ed al 31 dicembre. Tali monitoraggi sono illustrati con un sistema di reportistica che integra anche altri dati utili per un completo resoconto delle attività svolte e viene contrassegnato da puntuali verbali del Nucleo di Valutazione e atti del CdA.

La Rendicontazione strategica è assorbita dalla redazione del Bilancio sociale che affianca l'approvazione del bilancio consuntivo, entrambi i documenti sono pubblicati annualmente sul sito dell'Asp.

Le rilevazioni di gradimento dei servizi vengono svolte periodicamente con particolare riguardo alle strutture gestite in economia.

Il Monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e rispetto all'applicazione delle norme anticorruzione avrà cadenza semestrale ed avverrà nei termini previsti dalla normativa vigente.