

ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2024/2026

Approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Delia Repetto n. 2 del 30/01/2024

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1	6
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, CICLO DELLA PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore Pubblico	9
2.1.1 I Portatori di Interessi	9
2.1.2 Missione istituzionale	10
2.1.3. OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI	13
2.1.4 Analisi del contesto esterno	14
Indice di ricambio della popolazione attiva	19
Indice di struttura della popolazione attiva	19
2.2 Il Piano della Performance	21
2.2.1 Dati sul personale	22
2.2.2 Strategie e misurazione della Performance.....	24
2.2.3 Obiettivi Strategici e Operativi	25
2.2.4 Schede Obiettivo.....	26
2.2.5 Risultati attesi	26
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	26
2.3.1 Soggetti Coinvolti.....	27
2.3.2 Analisi del contesto e mappatura dei processi	30
2.3.3 Valutazione del rischio	40
2.3.4 Misure di Prevenzione	41
2.3.5. Trasparenza.....	42
SEZIONE 3	53
3.1 Struttura Organizzativa	53
3.2 Organizzazione del Lavoro a distanza	56
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	57
3.4 Formazione del personale	64
3.4 Formazione anni 2024-2026	65
3.5 Pari opportunità ed equilibrio di genere	68
SEZIONE 4	71
4.1 Monitoraggio	71
SEZIONE 5	73
5.1 - Benessere Organizzativo	73

PREMESSA

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

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Il Piano ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispetti piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

L’art.6 della norma istitutiva del PIAO identifica i seguenti contenuti:

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

la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

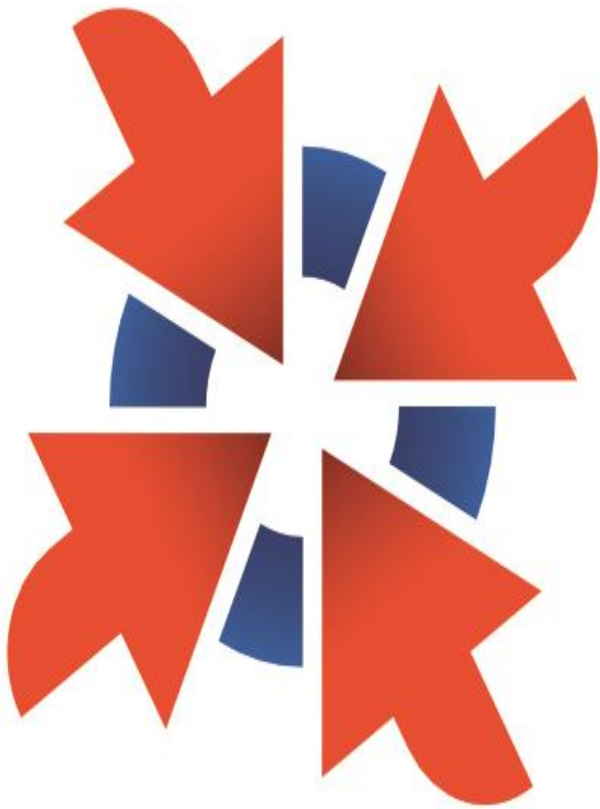
Il D.P.R. 24.06.2022, n.81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, ha individuato e abrogato i seguenti adempimenti relativi agli strumenti di programmazione assorbiti dal P.I.A.O.:

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

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

Infatti l'adozione del presente strumento di programmazione segue le sezioni indicate nello schema di decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022, con le relative Linee Guida che delineano il Piano Tipo per le amministrazioni pubbliche.

Il presente Piano viene aggiornato in costanza della collaborazione con ASP Terre di Castelli e la condivisione della Direzione, alla quale è stato chiesto di rispondere degli obiettivi posti in sede di Assemblea dei Soci (deliberazione n. 3/2021).



SEZIONE I

Scheda anagrafica dell'amministrazione

ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

SEZIONE 1

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

DENOMINAZIONE: **ASP Delia Repetto**

SEDE LEGALE: **Castelfranco Emilia (MO)**

VIA: **Circondaria Nord, 39**

CAP: **41013**

TELEFONO: **059925880**

MAIL: info@aspedeliarepetto.it

PEC: aspedeliarepetto@legalmail.it

CODICE FISCALE: 80005470366

P.IVA: **02558870362**

SITO WEB: www.aspedeliarepetto.it

DIRETTORE: **Paola Covili**

MANDATO: **dal 08/03/2022 (Delibera Amministratore Unico n. 1). Rinnovato con delibera n. 4 del 02/03/2023 fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico.**

DATI DEL RAPPRESENTANTE LEGALE

TITOLO: **Dott.**

NOME: **Giuseppe Masellis**

QUALIFICA: **Amministratore Unico**

MANDATO: **dal 15/05/2019 al 15/05/2024 (Delibera Assemblea dei Soci n. 5 del 15/05/2019)**

ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

Dr. Massimo Tonioni con delibera di giunta regionale n. 1308 del 31/07/2023 con scadenza al 30 giugno 2028.

Enti Soci:

- Comune di Bastiglia (MO)
- Comune di Bomporto (MO)
- Comune di Castelfranco Emilia (MO)
- Comune di Nonantola (MO)
- Comune di Ravarino (MO)
- Comune di San Cesario sul Panaro (MO)

L'Azienda è stata costituita con deliberazione della Giunta regionale n.746 del 26/5/2008 e trova disciplina regionale nella legge 12 Marzo 2003, n. 2 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali", e dalla legge 26 Luglio 2013, n. 12 "Disposizioni ordinarie e di riordino delle forme pubbliche di gestione nel sistema dei servizi sociali e socio-sanitari. Misure di sviluppo e norme di interpretazione autentica in materia di aziende pubbliche di servizi alla persona", e disposizioni applicative discendenti nonché dalla Convenzione istitutiva e dallo Statuto.

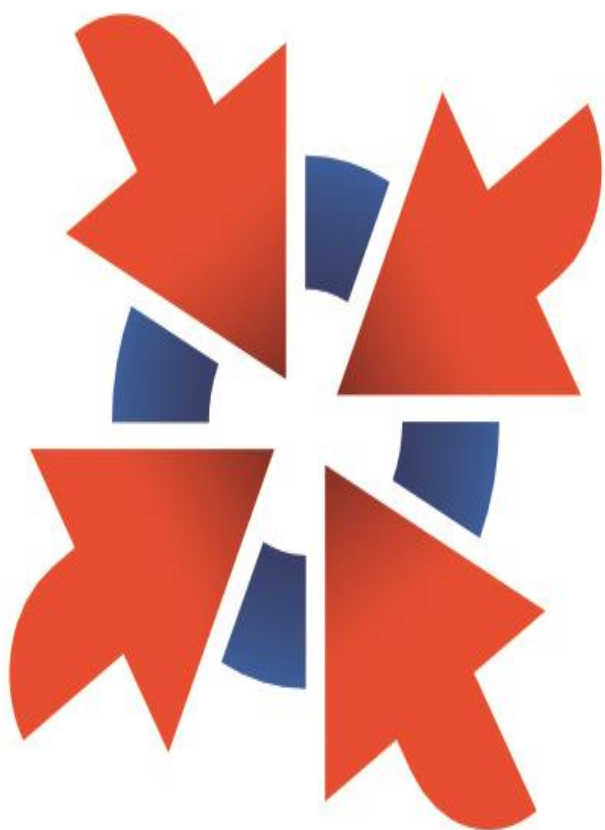
In applicazione proprio della L.R. 12/2013, l'ASP Delia Repetto è stata individuata quale gestore pubblico unico nel territorio distrettuale con funzioni di gestione di servizi autorizzati e accreditati per anziani.

I servizi accreditati e autorizzati devono rispettare parametri ben definiti in ordine al numero ed alla tipologia di operatori presenti ed alle modalità con cui si svolgono le attività di tipo socio-sanitario, oltre che attenersi a parametri di qualità nell'erogazione dei servizi affidati

Il conferimento all'Azienda della gestione di servizi e/o di attività da parte di soci Enti pubblici territoriali, è regolato da contratti di servizio (o atti analoghi per servizi non sottoposti a regime di accreditamento) disciplinati al punto 2. dell'allegato alla deliberazione del Consiglio regionale n. 624 del 2004 e dalla DGR n. 514/09 e s.m.i., quest'ultima, limitatamente ai servizi accreditati.

Le quote tutt'ora vigenti di partecipazione dei Comuni soci, così come deliberato nei rispettivi Enti nel mese di gennaio 2019 e in fase di aggiornamento per la modifica della Convenzione degli Enti Soci per il conferimento dei Servizi in gestione ASP, in corso di approvazione nei rispettivi Consigli Comunali, sono le seguenti:

COMUNE	50% in base alla popolazione residente al netto della popolazione anziana	40% in base al numero di utenti potenziali (pop. Anziana)	10% in base al valore del patrimonio conferito	Totale rappresentanza
BASTIGLIA	2,83	2,11	0	4,94
BOMPORTO	6,93	4,62	0	11,55
CASTELFRANCO EMILIA	21,67	17,41	8,00	47,08
NONANTOLA	10,42	8,74	0	19,16
RAVARINO	4,00	3,36	0	7,36
SAN CESARIO SUL PANARO	4,15	3,76	2,00	9,91
TOTALE	50,00	40,00	10,00	100,00



SEZIONE II

Valore pubblico

Performance

Rischi corruttivi e trasparenza

ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, CICLO DELLA PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Il valore pubblico, nell'accezione più condivisa, è definito come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Il valore pubblico è perseguito da un'amministrazione facendo leva sul proprio patrimonio tangibile, ossia le risorse umane, economiche e patrimoniali, e sul patrimonio intangibile, ovvero, su aspetti legati alla capacità organizzativa e manageriale, al livello di competenze e conoscenze all'interno dell'organizzazione, alla rete di relazioni interne ed esterne, alla capacità di analizzare il proprio contesto di riferimento e di dare adeguate risposte alle istanze che da esso provengono. La tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale, la riduzione della burocrazia e l'innalzamento della trasparenza e della lotta ai fenomeni corruttivi completano il quadro d'insieme entro il quale agire per la generazione di valore. **Si può creare valore pubblico quando, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, le risorse a disposizione sono gestite secondo paradigmi di efficienza, efficacia ed economicità e nel contempo il patrimonio intangibile, ossia le capacità professionali e manageriali, è valorizzato in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.**

Pertanto la principale strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico è rappresentata dalla capacità di ASP Delia Repetto di gestire il personale in modo da favorire l'espletamento delle competenze tecniche, con condizioni di lavoro adeguate, con l'investimento nella formazione e sul lavoro di squadra con la finalità di costruire e gestire servizi di qualità; l'appropriatezza dell'assistenza fornita, unitamente all'individuazione ed applicazione di buone pratiche ed all'innovazione nei servizi sono assi strategici per l'accrescimento del valore pubblico.

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

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

I Bilanci Sociali di ASP sono consultabili e scaricabili sul sito di ASP al seguente link: <https://www.aspdeliarepetto.it/amministrazione-trasparente/>

Gli Obiettivi di Valore Pubblico che permeano la programmazione di ASP attengono principalmente al benessere sociale e sanitario delle persone. Asp ad oggi si occupa di servizi ai cittadini anziani, in prevalenza in condizioni di fragilità, ma si pone come soggetto pubblico per la gestione di servizi anche rivolti ad altri target di utenza, se previsto nell'ambito della pianificazione e programmazione territoriale dei servizi.

ASP Delia Repetto è collocata all'interno di un importante sistema di relazioni con soggetti istituzionali, privati, soggetti del privato sociale e del volontariato che costituiscono i principali stakeholder aziendali. La mappa dei portatori di interesse, costituita da stakeholder interni ed esterni, e quella di seguito riportata.

2.1.1 I Portatori di Interessi

Gli Enti Soci, intesi nella loro rappresentanza politico-istituzionale, sono considerati come portatori di interessi interni, in quanto determinano gli indirizzi di funzionamento dell'ASP, e a loro vanno restituiti non solo i parametri di valutazione dell'andamento economico-finanziario, ma una più complessiva serie

di indicatori di attività che consentano di comprendere come l’Azienda stia perseguendo gli obiettivi assegnati. Tra i portatori di interesse esterni il Comitato di Distretto ha un ruolo determinante avendo tra le proprie competenze quella di definire le scelte di programmazione territoriale dei servizi del territorio

Si tratta di un elenco che, anche se non esaustivo, esprime la complessità del sistema di relazioni in cui l’ASP è inserita e la molteplicità di rapporti che intrattiene, con la conseguente molteplicità di soggetti a cui è importante che essa possa dar conto della propria azione.



2.1.2 Missione istituzionale

ASP eroga servizi socio-sanitari rivolti ad anziani in condizione di fragilità e non autosufficienti.

L’ASP ha come finalità statutaria (art. 4) l’organizzazione e l’erogazione di servizi sociali e socio – sanitari, secondo le esigenze indicate dalla pianificazione locale definita dal Piano di zona e nel rispetto degli indirizzi definiti dall’Assemblea dei soci. L’Azienda rappresenta un modello gestionale ed organizzativo di tipo manageriale, teso al conseguimento del risultato attraverso la programmazione delle attività, la definizione di obiettivi, la flessibilità sul piano organizzativo, la multidisciplinarietà delle competenze, la responsabilizzazione gestionale e un controllo sui risultati.

Rispetto all’organicità dell’amministrazione, il rapporto con gli enti soci è disciplinato dallo Statuto, dalla Convenzione e da accordi specifici discendenti; l’esercizio da parte di ASP della gestione di servizi e/o attività conferiti dai soci stessi è regolato da contratti di servizio, i quali essendo riferiti ad attività socio sanitarie integrate – sono stipulati anche dall’Azienda USL

Direzione

Con atto dell’amministratore unico n. 1 adottato in data 07/03/2022 si è provveduto, attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell’assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021, alla nomina del Direttore di

ASP a far data dal 08/03/2022. La Direttrice nominata è individuata nella Direttrice di ASP Terre di Castelli, nel rispetto dell'autonomia di indirizzo politico-amministrativo e di programmazione di ciascuna ASP, e finalizzata al raggiungimento di reciproci obiettivi di razionalizzazione ed efficientamento anche con la condivisione di percorsi organizzativi e di interscambio nella produzione ed erogazione delle prestazioni offerte alla collettività. La nomina è stata confermata con atto dell'Amministratore Unico n. 4 del 02/03/2023 fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico su conferme indirizzo dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 19 gennaio 2023 in occasione della definizione delle linee di indirizzo al bilancio di Previsione 2023 e pluriennale 2023/2025.

Servizi gestiti da ASP

L'offerta aziendale di ASP è rivolta al momento ad un solo ambito di intervento: **anziani**

Con i contratti di servizio tra l'Unione Comuni del Sorbara, l'Azienda USL Distrettuale e l'Azienda pubblica di servizi alla persona "Delia Repetto" sono stati disciplinati i rapporti tra Committenza e soggetto gestore in per i seguenti servizi conferiti ad ASP da parte dei comuni:

- **Casa Residenza Anziani**
- **Centro Diurno Anziani "La Clessidra"**

Con Delibera n. 78 del 20/09/2023 l'Unione dei Comuni del Sorbara ha conferito ad ASP Delia Repetto l'attivazione e gestione sul territorio di forme di coabitazione tra le persone anziane denominato "**servizio di Co-housing**" in fase di attivazione e la cui disciplina sarà oggetto di apposito Contratto di Servizio o atto analogo

Nell'ambito dei servizi rivolti agli anziani trattasi in entrambi i casi, Casa Residenza anziani e Centro Diurno, di servizi soggetti ad accreditamento, le cui caratteristiche devono rispondere al dettato normativo della Direttiva Regionale 715/2015 e s.m.i.

Servizio di Casa Residenza Anziani

Asp gestisce una Casa Residenza sita in Via Circondaria Nord, 39 presso la sede di questa ASP nel Comune di Castelfranco Emilia (MO), autorizzata per 62 posti residenziali destinati ad ultra sessantacinquenni, residenti nel territorio del Distretto.

La Casa Residenza per anziani è un servizio socio-sanitario residenziale destinato ad accogliere, temporaneamente o permanentemente, anziani non autosufficienti di grado medio ed elevato, che non necessitano di specifiche prestazioni ospedaliere.

Fornisce ospitalità ed assistenza, occasioni di vita comunitaria e disponibilità di servizi, per l'aiuto nelle attività quotidiane, offre stimoli e possibilità di attività occupazionali ricreativo-culturali, di mantenimento e riattivazione.

Garantisce assistenza medica, infermieristica, trattamenti riabilitativi per il mantenimento ed il miglioramento dello stato di salute e di Benessere della persona anziana ospite.

Servizio di Centro Diurno anziani

Il centro diurno anziani offre ospitalità durante la giornata. E' un servizio socio-sanitario destinato ad accogliere persone con diverso grado di non autosufficienza; il numero degli ospiti cognitivamente disturbati è in forte crescita.

Il Centro Diurno per anziani è denominato "La Clessidra" per 20 posti, ed ha sede in via dei Mille a Piumazzo di Castelfranco Emilia.

Il Centro Diurno ha tra le proprie finalità la garanzia di un sostegno ed un aiuto all'anziano e alla sua famiglia, il potenziamento, mantenimento e/o compensazione di competenze della persona anziana

relative alla sfera dell'autonomia, dell'identità, dell'orientamento spazio-temporale, della relazione interpersonale e della socializzazione e assicura la tutela sociosanitaria.

Il Centro Diurno è operativo dal 1° dicembre 2021; per ogni ospite viene elaborato un piano di assistenza individuale redatto secondo i reali bisogni e le preferenze dell'utente e con il coinvolgimento dei familiari. **Nell'arco del 2023 si è consolidato il Servizio dando la possibilità con accesso flessibile settimanalmente alla copertura di circa 38 utenti con accesso 6 giorni su 7, compreso il sabato per l'intera giornata.**

Servizio di Co-Housing

L'appartamento in co-abitazione situato in Via Giambi n. 93/96 località Rami di Ravarino, accoglie n. 3 anziani autosufficienti, (fino ad un possibile massimo di 4 in presenza di una coppia), che necessitano di un supporto materiale e relazionale per mantenere il proprio benessere complessivo e le proprie capacità residue.

Ha lo scopo pertanto di migliorare la qualità di vita della persona anziana sollecitando le azioni quotidiane di gestione di sé, per limitare la dipendenza e l'isolamento e favorire i rapporti interpersonali e le relazioni.

Tale soluzione abitativa consente agli anziani di rimanere in un contesto domiciliare protetto e nello stesso tempo di condurre una vita il più possibile autonoma e non isolata.

Se ne prevede l'apertura indicativamente per il mese di Giugno 2024

Servizio Amministrativo Unico

Il Servizio è la struttura di staff, con competenze trasversali, che assicura supporto ai Servizi di line. Il Servizio assicura anche attività e procedimenti di competenza.

In particolare le attività riguardano, per macro temi, a titolo esemplificativo:

- assistenza, gestione e trattamento giuridico del personale dell'ASP, a tempo indeterminato, e a tempo determinato;
- organizzazione, gestione, acquisizione e razionalizzazione dei beni strumentali e dei servizi necessari per il raggiungimento degli obiettivi aziendali tramite il proprio ufficio Approvvigionamenti;
- adempimenti attuativi del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm. e ii. orientati allo sviluppo di un sistema integrato di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- assistenza agli organi, segreteria e affari generali, protocollo, debiti informativi;
- gestione e implementazione del sistema informatico dell'Azienda;
- attività generale di supporto amministrativo ai servizi di line;
- applicazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione
- applicazione e gestione delle procedure in applicazione del Regolamento europeo sulla Privacy n. 679 del 27.04.2016 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – RGPD);
- attività e redazione documenti di programmazione e pianificazione e attività di carattere economico/finanziario /fiscale;
- attività collegate al recupero credito;
- gestione del patrimonio immobile e mobile
- gestione utenze e gestione rapporti con le utility;

2.1.3. OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

Nel programmare la propria gestione sia essa strategica o operativa, ASP considera come proprie finalità non solo la soddisfazione della domanda del territorio attraverso il miglioramento, l'ampliamento e la qualificazione della propria offerta per la creazione di valore a beneficio della cittadinanza, ma anche il perseguimento di azioni efficaci ed efficienti a livello gestionale che possano garantirne il buon andamento amministrativo.

Per questo motivo, nel corso della presente annualità 2024, gli ambiti di intervento possono essere confermati e riassunti in quattro direttrici e relative macro-aree di intervento:

L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA

Sviluppo Organizzativo e gestionale

- Consolidamento della struttura organizzativa di ASP;
- Definizione di un nuovo modello gestionale/organizzativo;
- Revisione e sviluppo di competenze interne;
- Analisi del fabbisogno di risorse specialistiche esterne;
- Ripensamento della modalità di ricollocazione di personale con limitazioni
- Consolidamento di un clima positivo all'interno del contesto ASP e rafforzamento del senso di appartenenza; consapevolezza del ruolo pubblico;
- comunicazione interna ed esterna l'organizzazione

GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'

- Sostenibilità aziendale adeguata, congrua e coerente;
- Revisione dei posti accreditati con ampliamento dei numeri;
- Individuazione di soluzioni di sistema per il reclutamento di personale infermieristico, revisione rimborsi oneri a rilievo sanitario; adeguamento remunerazione servizi;
- Inserimento figura psicologo di supporto emotivo relazionale utenti e famigliari
- Consolidamento attività di formazione e supervisione psicologica a supporto delle equipe di lavoro nei servizi ASP (di line e di staff)
- Applicazione della sperimentazione "Dementia Care" con il focus sull'importanza dell'ambiente di vita (interventi di adeguamento strutturale per i pazienti con demenza e bagno sensoriale)
- Azioni di qualificazione dell'offerta dei servizi CRA e CDA. Progetto di telemedicina per la CRA e sua attivazione
- Adeguamenti strutturali ed interventi di manutenzione anche straordinaria, che consentano lo sviluppo del servizio CRA;
- Verifica fattibilità e avvio di un sistema di collaborazione con la locale Casa Circondariale per la gestione di un servizio di lavanderia sostenibile e basato sulla solidarietà sociale tra Enti territoriali
- Condivisione di modalità operative nelle attività di recupero crediti che favoriscano la prevenzione dei fenomeni di morosità;

✚ LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI

Asp, Territorio, Comunità

- ✓ Consolidare il posizionamento di ASP in ottica di rete;
- ✓ collaborazione e integrazione in via principale con ASP Terre di Castelli, con gli Enti Soci, con le altre ASP provinciali, il Welfare locale e gli enti del Terzo settore territoriali
- ✓ centralità della identità pubblica
- ✓ appartenenza alla Comunità territoriale con la partecipazione dei servizi ad iniziative locali

✚ I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE

Passato, presente, futuro

- Consolidamento e qualificazione dei servizi di ASP Delia Repetto
- Sviluppo dell'offerta di servizi in gestione ASP
- Studio e ricerca per la fattibilità di servizi innovativi anche a supporto di quelli esistenti

Un processo in divenire iniziato dal mese di marzo 2022 con la nuova Direzione ASP e che continuerà nei prossimi anni con il riassetto dei servizi stessi soprattutto in termini qualitativi (ad esempio con la riorganizzazione di una parte del servizio alberghiero) ma anche quantitativi.

Tutte le aree di intervento sono riportate dettagliatamente all'interno dei documenti di programmazione per il triennio 2023 – 2025, e nelle linee di indirizzo per la predisposizione del bilancio 2024 definite nell'Assemblea del 27 dicembre 2023.

Con riferimento alla programmazione degli obiettivi di dettaglio e collegati alla performance 2024, si rimanda alla sez. II, cap. 2.2 performance.

Si segnala che alla data odierna il bilancio annuale di previsione 2024 deve ancora essere approvato e che lo stesso sarà richiamato ed integrato nel presente documento di programmazione in sede di monitoraggio.

2.1.4 Analisi del contesto esterno

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

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

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

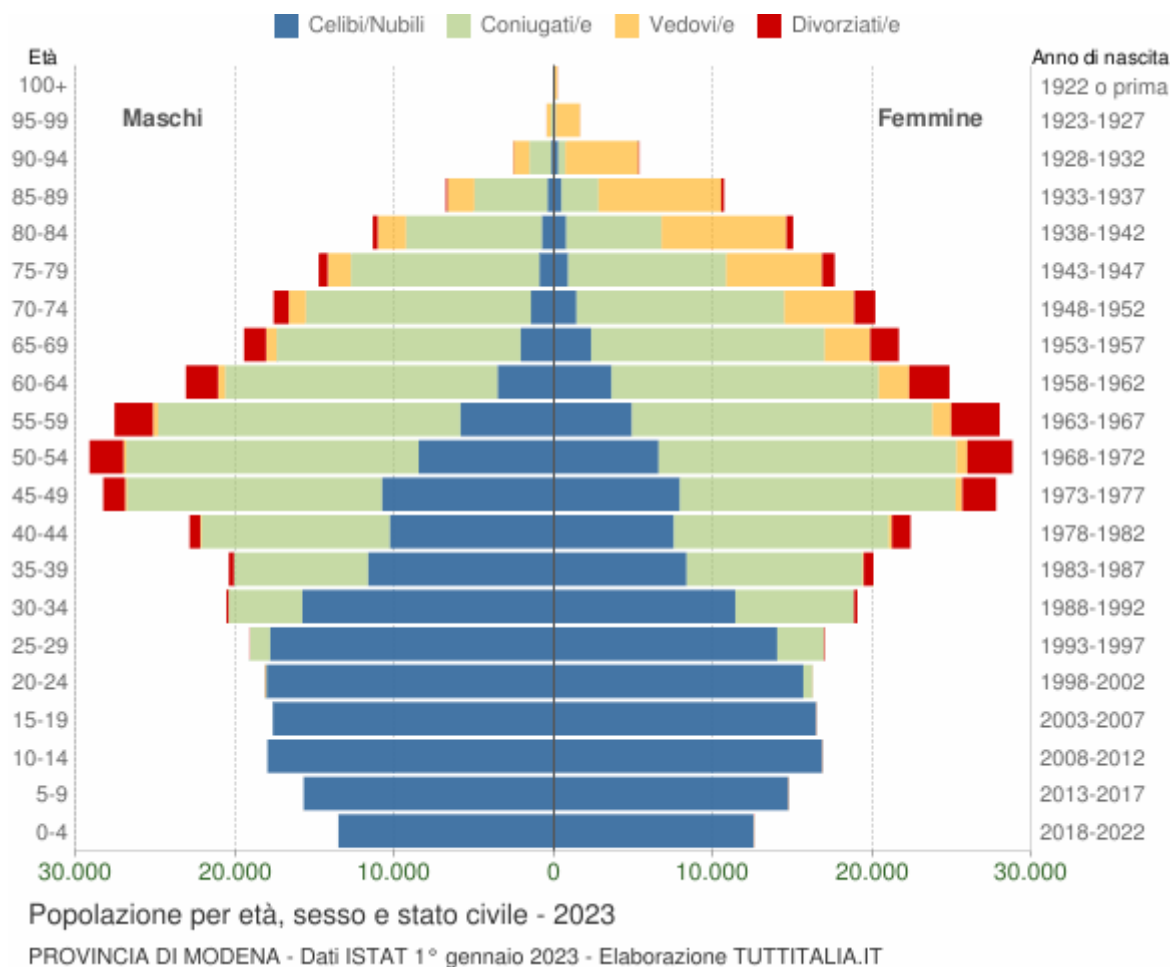
La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi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

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

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

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

Nel secondo grafico sono elaborati invece i dati, sempre riferiti alla provincia di Modena, per classi di età; dalla rappresentazione si evince come la popolazione ultrasessantacinquenne rappresenti il 23,50% della popolazione provinciale, con 165.467 abitanti su 704.332.



Distribuzione della Popolazione 2023 - Provincia di Modena

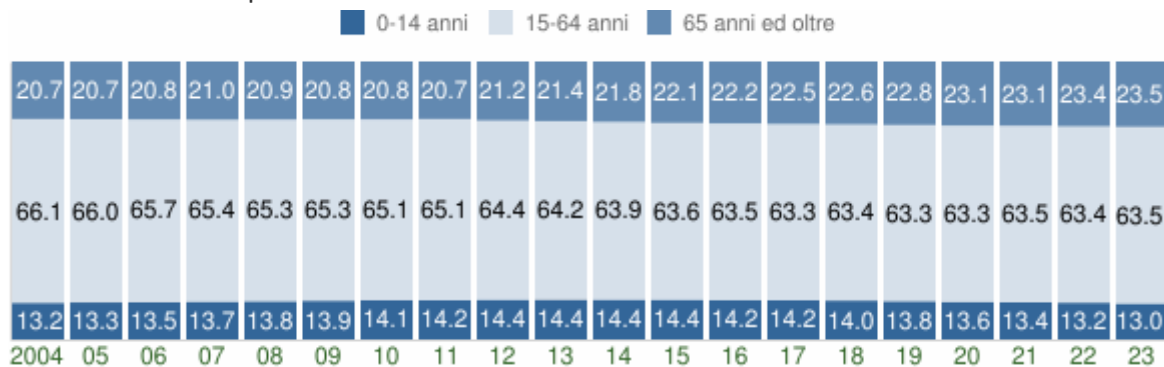
Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	26.071	0	0	0	13.531 51,9%	12.540 48,1%	26.071	3,7%
5-9	30.432	0	0	0	15.708 51,6%	14.724 48,4%	30.432	4,3%
10-14	34.828	0	0	0	17.984 51,6%	16.907 48,4%	34.828	4,9%

15-19	34.115	10	0	0	17.648 51,7%	16.477 48,3%	34.125	4,8%
20-24	33.687	689	1	30	18.156 52,8%	16.251 47,2%	34.407	4,9%
25-29	31.849	4.172	5	80	19.091 52,9%	17.015 47,1%	36.106	5,1%
30-34	27.201	12.060	42	330	20.567 51,9%	19.066 48,1%	39.633	5,6%
35-39	20.003	19.476	79	928	20.430 50,5%	20.056 49,5%	40.486	5,7%
40-44	17.825	25.321	281	1.829	22.873 50,5%	22.383 49,5%	45.256	6,4%
45-49	18.689	33.316	555	3.500	28.287 50,5%	27.773 49,5%	56.060	8,0%
50-54	15.072	37.058	856	4.965	29.155 50,3%	28.796 49,7%	57.951	8,2%
55-59	10.752	37.860	1.508	5.450	27.574 49,6%	27.996 50,4%	55.570	7,9%
60-64	7.149	33.885	2.366	4.540	23.117 48,2%	24.823 51,8%	47.940	6,8%
65-69	4.436	29.976	3.530	3.177	19.470 47,4%	21.649 52,6%	41.119	5,8%
70-74	2.865	27.176	5.487	2.252	17.602 46,6%	20.178 53,4%	37.780	5,4%
75-79	1.799	21.759	7.489	1.345	14.769 45,6%	17.623 54,4%	32.392	4,6%
80-84	1.528	14.526	9.634	725	11.385 43,1%	15.028 56,9%	26.413	3,8%
85-89	881	6.924	9.391	275	6.798 38,9%	10.673 61,1%	17.471	2,5%
90-94	449	1.813	5.591	78	2.568 32,4%	5.363 67,6%	7.931	1,1%
95-99	107	202	1.779	14	445 21,2%	1.657 78,8%	2.102	0,3%
100+	13	8	237	1	48 18,5%	211 81,5%	259	0,0%
Totale	319.751	306.231	48.831	29.519	347.206 49,3%	357.126 50,7%	704.332	100,0%

Struttura della popolazione dal 2002 al 2023 (Elaborazioni su dati ISTAT)

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

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



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

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

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

2020*	96.106	447.908	163.105	707.119	45,6
2021*	94.270	446.616	162.810	703.696	45,7
2022*	92.820	444.971	163.960	701.751	45,9
2023*	91.331	447.534	165.467	704.332	46,0

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

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

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	159,4	49,8	152,0	98,8	19,3	9,7	10,1
2003	158,1	50,6	151,1	101,0	19,8	9,5	10,4
2004	157,0	51,2	147,7	102,8	20,2	10,0	10,0
2005	155,5	51,6	140,7	103,9	20,6	10,2	10,0
2006	154,3	52,3	130,2	105,8	21,0	10,0	9,7
2007	153,4	52,9	131,6	109,0	21,3	10,2	9,9
2008	151,4	53,1	133,9	111,4	21,6	10,5	9,9
2009	149,0	53,2	135,5	113,2	22,0	10,3	9,8
2010	147,6	53,6	138,9	116,6	22,3	10,2	9,8
2011	145,8	53,5	144,9	120,1	22,5	10,0	10,0
2012	148,0	55,3	141,1	124,9	22,7	9,8	10,4
2013	149,0	55,9	136,7	128,1	22,7	9,1	10,2
2014	151,2	56,6	132,9	131,6	22,3	8,6	9,7
2015	154,0	57,3	131,3	135,9	21,9	8,5	10,4
2016	156,3	57,5	129,8	139,4	21,3	8,4	10,5
2017	159,0	57,9	131,4	143,1	21,0	7,9	10,5
2018	161,8	57,8	132,2	144,3	20,5	7,8	10,2
2019	165,1	57,9	133,5	144,7	20,1	7,2	10,4
2020	169,7	57,9	134,6	144,7	19,7	7,0	12,0
2021	172,7	57,6	137,1	144,2	19,4	7,3	11,4

2022	176,6	57,7	139,3	144,0	19,1	-	-
2023	181,2	57,4	140,5	142,2	0,0	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia

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

Indice di dipendenza strutturale

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

Indice di ricambio della popolazione attiva

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

Indice di struttura della popolazione attiva

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

Carico di figli per donna feconda

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

Indice di natalità

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

Indice di mortalità

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

Età media

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

L'analisi dei dati sopra riportati evidenzia un sostanziale invecchiamento della popolazione della provincia di Modena, con un indice di vecchiaia che si è alzato di 17,2 punti percentuali nel decennio di riferimento a fronte di un indice di natalità diminuito di 2,4 punti nel medesimo periodo.

L'età media è passata da 43,5 anni del 2002 a 46 anni del 2023, con un incremento di 2,5 punti percentuali.

Comuni con maggiore crescita demografica al censimento 2021 – ultimo anno disponibile - (in giallo i comuni dell'Unione del Sorbara – ASP Delia Repetto)

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

Comune	Censimento		Var %	Comune	Censimento		Var %
	2011	2021			2011	2021	
Marano sul Panaro	4.787	5.323	+11,2%	Camposanto	3.171	3.261	+2,8%
San Cesario sul Panaro	6.117	6.574	+7,5%	Formigine	33.667	34.494	+2,5%
Castelnuovo Rangone	14.116	15.040	+6,5%	Soliera	15.061	15.425	+2,4%
Serramazzone	8.014	8.516	+6,3%	Savignano sul Panaro	9.276	9.415	+1,5%
Carpi	67.268	71.402	+6,1%	Sassuolo	39.885	40.469	+1,5%
Spilamberto	12.130	12.865	+6,1%	Castelvetro di Modena	11.012	11.158	+1,3%
Nonantola	15.179	16.022	+5,6%	Guiglia	3.999	4.049	+1,3%
Vignola	24.344	25.686	+5,5%	Ravarino	6.165	6.214	+0,8%
Pavullo nel Frignano	17.198	18.042	+4,9%	Campogalliano	8.514	8.578	+0,8%
Castelfranco Emilia	31.656	33.061	+4,4%	Mirandola	23.960	24.135	+0,7%
Bomporto	9.761	10.144	+3,9%	Medolla	6.322	6.352	+0,5%
Maranello	16.622	17.270	+3,9%	Prignano sulla Secchia	3.773	3.763	-0,3%
Bastiglia	3.985	4.126	+3,5%	Fiorano Modenese	16.945	16.870	-0,4%
Modena	179.149	184.971	+3,2%	Cavezzo	7.196	6.997	-2,8%
San Prospero	5.841	6.020	+3,1%	Fanano	3.028	2.941	-2,9%

Comuni con minore crescita demografica al censimento 2021

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

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

2.2 Il Piano della Performance

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

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

Con l'approvazione del PIAO 2023/2025, approvato con delibera n. 7 del 27/03/2023 dall'Amministratore Unico di Asp Delia Repetto si è provveduto ad approvare anche il Piano della Performance;

A partire dal 2023, ASP ha adottato una nuova metodologia per la misurazione e la valutazione della performance, approvato con atto dell'Amministratore Unico n. 26 del 22.12.2023, relativamente alle prestazioni del personale inquadrato nell'Area degli operatori esperti, Istruttori e Funzionari.

Come riportato nel Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023, ASP impiega sistemi mirati a riconoscere il merito ed a valorizzare le migliori performance sia a livello individuale che organizzativo. Queste politiche si concretizzano attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, fondati su logiche meritocratiche.

L'approccio di ASP valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici. Tali pratiche sono allineate ai principi stabiliti nel Titolo II del decreto sopra citato.

Il Piano della Performance, previsto dal D.Lgs. 150/2009 e integrato all'interno del presente Piano, viene redatto alla luce di obiettivi chiari, azioni ben definite, e una precisa individuazione del personale che, in tutti i livelli, parteciperà alla realizzazione delle singole attività.

Si attende un 2024, almeno da un punto di vista strategico, orientato ancora alla innovazione ed alla qualificazione dei servizi esistenti. Tuttavia, occorre segnalare che ciò che ha indubbiamente segnato l'anno appena concluso è stato l'importante aumento generale dei costi, in particolare delle utenze, ma anche nell'acquisto di beni e servizi, dovuto anche alle richieste di adeguamento prezzi di fornitori su contratti in essere, che ha gravato sulla disponibilità economica e, più in generale, sulla gestione complessiva dei servizi, compromettendo prim'ancora che lo sviluppo di nuove azioni volte all'innovazione del servizio, la conservazione di quelle attualmente in essere a garanzia del servizio stesso. Tali circostanze, condizionano indiscutibilmente ogni tipo di scelta direttiva, sia essa di carattere economico, strategico o più semplicemente amministrativo, comunque strettamente dipesa dalle disponibilità dei Comuni soci.

In quest'ottica, gli obiettivi del 2024 hanno mirato ad una più **solida sostenibilità economica**, continuando ad investire risorse adeguate per i servizi erogati per mantenere o migliorare, la qualità degli stessi. Il recupero dei crediti e il consolidamento del procedimento all'uopo dedicato, la

condivisione dei processi, dei dipendenti e delle prassi condivise con ASP Terre di Castelli (accordo approvato dall'Amministratore Unico con delibera n. 3 del 13/02/02023), lo sviluppo di nuovi servizi, lo sviluppo qualitativo dei Servizi CRA e CDA sono solo alcune delle azioni previste per l'attuazione del succitato fine.

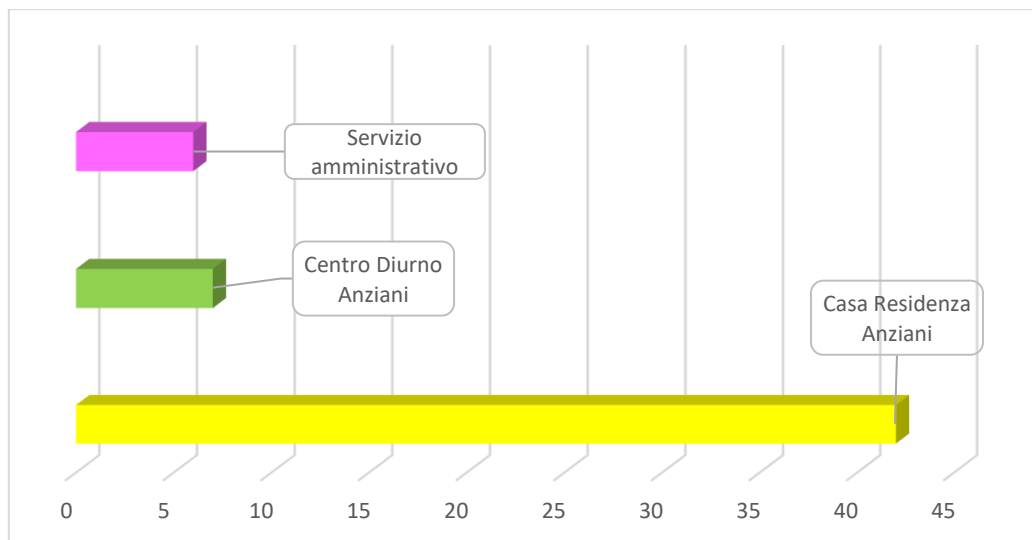
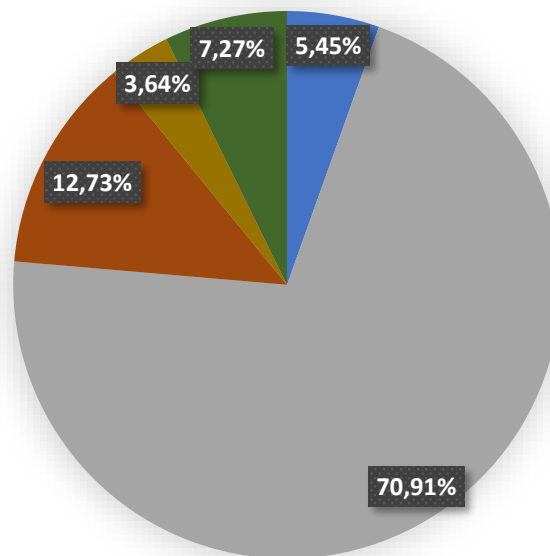
Di seguito vengono riportati i principali dati utili ad una migliore comprensione dell'organizzazione amministrativa in termini di risorse umane e di obiettivi prefissati.

2.2.1 Dati sul personale

La **distribuzione delle Risorse umane** vede una netta prevalenza di dipendenti impiegati nei servizi 87,28%, seguiti, con percentuali molto inferiori, dai dipendenti impiegati nell'area di supporto operativo, servizio amministrativo/tecnico (7,27%) e nel settore Dirigenziale/direttivo (5,45%). Nell'organizzazione delle attività, il personale somministrato contribuisce al mantenimento della qualità nell'erogazione dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi previsti

QUALIFICA		TEMPO DET.	TEMPO INDET.	COM.TO	SOM.TO	TOT	TOT.SETT. ATTIVITA'	% PER AREA
DIRETTORE	Area dei funzionari	1				1	3	5,45%
ISTR.DIR./COORD.SERVIZIO	Area dei funzionari		2			2		
RESPONSABILI ATT.ASS.LI	Area degli istruttori		3			3	39	70,91%
ANIMATRICE CRA	Area degli operatori esperti		1			1		
ANIMATRICE CD	Area degli istruttori				1	1		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CRA	Area degli operatori esperti		19 (*)	1	9	29		
OPERATORE SOCIO SANITARIO CD	Area degli operatori esperti		5			5		
INFERMIERI	Area dei funzionari				5	5	7	12,73%
T.D.R.	Area dei funzionari				2	2		
ADDETTO AL GURADAROBA	Area dei funzionari				1	1	2	3,64%
MANUTENTORE	Area dei funzionari				1	1		
COLLAB. AMM.VO	Area degli operatori esperti					0	4	7,27%
ISTRUTTORE AMM.VO	Area degli istruttori	1	1		2	4		
TOTALE COMPLESSIVO		2	31	1	21	55	55	100,00%

(*) di cui n.1 OSS che svolge attività di supporto ai servizi per inidoneità alla mansione e n.1 OSS che svolge attività di portineria e aiuto all'animazione



EVOLUZIONE 2019/2023

Personale dipendente a TEMPO INDETERMINATO al 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	28	25	19	22	25
Personale amministrativo/Direzione	3	3	2	2	2
Altro personale servizi tecnici	0	0	1	1	1
totale personale dipendente a tempo indeterminato	31	28	22	25	28

Personale dipendente a TEMPO DETERMINATO AL 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	0	0	0	0	0
personale amministrativo/Direzione	2	1	0	1	1
altro personale	0	0	0	0	0
personale in comando	0	1	1	1	0
totale personale dipendente a tempo determinato	2	2	1	2	1

Personale SOMMINISTRATO AL 31.12.2023	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
Personale socio-sanitario	17	23	24	21,21	22
personale amministrativo/Direzione	2	2	2	3	1,83
altro personale/servizi tecnici	2	1	1	0,55	0,55
totale personale somministrato	21	25	27	24,08	24,38

2.2.2 Strategie e misurazione della Performance

Le linee strategiche adottate fino ad oggi fondano i propri presupposti sul mandato affidato ad ASP Delia Repetto, ossia la creazione di valore per la cittadinanza attraverso la qualificazione dei servizi e la garanzia di un'efficienza di gestione. Come brevemente anticipato, gli obiettivi strategici sono stati definiti con riguardo – in particolare – oltre che alla **semplificazione** e alla **digitalizzazione** dell'amministrazione, anche all'**economicità** della stessa senza per questo escludere la possibilità di nuovi interventi e percorsi di collaborazione. Inoltre, il cambio "strutturale" dell'ufficio di direzione ha comportato senz'altro un maggior impegno in termini di comunicazione e collaborazione con l'Unione Terre di Castelli affinché la cooperazione tra gli enti continui ad essere efficace.

In ottemperanza al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, oltre al DPR 81 del 22/06/2022, si riportano di seguito gli obiettivi previsti. Ogni obiettivo operativo, successivamente alla sua definizione, viene esplicitato e dettagliato nella relativa scheda, la quale oltre a fornire le indicazioni relative ai responsabili, al periodo, ai targets e agli indicatori, descrive analiticamente l'obiettivo e ne elenca il rispettivo personale coinvolto.

2.2.3 Obiettivi Strategici e Operativi

N	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TIPO OBIETTIVO
1	ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	<p align="center">Scheda Obiettivo 1</p> <p align="center">Revisione organizzativa aziendale e del personale 2022-2024 - aggiornamento 2024</p>	TRASVERSALE
		<p align="center">Scheda Obiettivo 2</p> <p align="center">Attuazione Piano Formazione 2022/2024 - Aggiornamento 2024</p>	TRASVERSALE
		<p align="center">Scheda Obiettivo 3</p> <p align="center">Progetto comunicazione interna ed esterna 2022/2024 - aggiornamento 2024</p>	TRASVERSALE
2	GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'	<p align="center">Scheda Obiettivo 4</p> <p align="center">Perseguimento della qualità 2022/2024 - aggiornamento 2024</p>	TRASVERSALE
		<p align="center">Scheda Obiettivo 5</p> <p align="center">Economicità Amministrativa 2024/2026 - annualità 2024</p>	TRASVERSALE
		<p align="center">Scheda Obiettivo 6</p> <p align="center">Programmazione e messa in campo di tutte le azioni volte alla realizzazione di quanto previsto dalle nuove disposizioni inerenti: accreditamento dei servizi socio sanitari, codice degli appalti, digitalizzazione 2024/2026 - annualità 2024</p>	TRASVERSALE
3	LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI - ASP, TERRITORIO, COMUNITA'	<p align="center">Scheda Obiettivo 7</p> <p align="center">Potenziamento ASP in una ottica di rete 2022/2024 - aggiornamento 2024</p>	TRASVERSALE

4	I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE	Scheda Obiettivo 8 Avvio di nuovi servizi e attività – sviluppo innovazione dei servizi 2022/2024 – Avvio Servizio Co-housing aggiornamento 2024	TRASVERSALE
---	--	--	-------------

2.2.4 Schede Obiettivo

Ogni obiettivo operativo, successivamente alla sua definizione, viene esplicito e dettagliato nella relativa scheda, la quale oltre a fornire le indicazioni relative ai responsabili, al periodo, ai targets e agli indicatori, descrive analiticamente l'obiettivo e ne elenca il rispettivo personale coinvolto.

Le schede sono allegate al presente Piano – **Allegato A**).

2.2.5 Risultati attesi

Il Piano della Performance prevede obiettivi che hanno finalità e risultati coerenti con le direttrici di cui al precedente punto 2.2.3. I risultati attesi saranno valutati in sede di monitoraggio e di relazione per la verifica dei risultati raggiunti e per una migliore esemplificazione delle azioni operative da intraprendere.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), introdotto dalla Legge 190/2012, c.d. "Legge anticorruzione", recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ora incluso in apposita sezione del PIAO è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni prevedono azioni e interventi efficaci al contrasto e alla prevenzione dei fenomeni corruttivi che interessano, coinvolgono, o comunque influenzano l'organizzazione e l'attività amministrativa.

Il Piano ha natura programmatica a scorrimento annuale con valenza triennale e ha la funzione di individuare tutte le misure di prevenzione della corruzione per ridurre il rischio all'interno dell'Azienda.

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

La predisposizione del PTPCT è a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La presente sezione è redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia previsti dalla L. 190/2012, in ottemperanza agli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" del 02/02/2022 adottati da ANAC, ai contenuti della deliberazione n. 7 adottata il 17/01/2023 di approvazione del PNA 2022, così come aggiornato con successiva deliberazione dell'Autorità n. 605 in data 19 dicembre 2023 e al Comunicato

del Presidente ANAC del 10 gennaio 2024. E' altresì redatta in coerenza con gli indirizzi strategici di cui alla sezione precedente relativa alla performance e ai documenti di programmazione adottati

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono predisposti altresì in continuità con quanto previsto nel PTPCT 2023 – 2025 contenuti nella sezione del PIAO 2023-2025.

2.3.1 Soggetti Coinvolti

AMMINISTRATORE UNICO

L'amministratore Unico, vale a dire l'organo di gestione ed attuazione degli indirizzi politico amministrativi delineati dagli Enti Soci, è titolare del potere di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che organo competente all'adozione iniziale e l'approvazione dei successivi aggiornamenti, nella sezione del presente documento, degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi ex. PTPCT per una più agevole redazione del Piano integrato).

RPCT

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dell'ASP è individuato dall'Amministratore Unico con propria delibera n. 3 del 30 aprile 2022 nella figura del direttore, ruolo rivestito da Paola Covili a far data dal 07/03/2022.

Tra i compiti di spettanza del RPCT si segnala:

- ✚ Elaborazione della proposta piano trasparenza e anti corruzione, di cui sezione del presente PIAO adottato dall'Amministratore Unico;
- ✚ Definizione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- ✚ Verifica dell'attuazione del piano;
- ✚ Proposta di modifiche al piano in relazione ad eventuali variazioni di contesto;
- ✚ Individuazione del personale da inserirsi in percorsi di formazione riguardanti l'etica e la legalità;
- ✚ Elaborazione della relazione annuale sull'attività svolta di anticorruzione;
- ✚ Controllo per la corretta diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nazionale e dell'ASP, al monitoraggio e all'attuazione dello stesso;
- ✚ Risposta agli obblighi di trasparenza curandone la regolare pubblicazione, oltre a quanto previsto dal D.Lgs. 33/20213 e ss.mm.ii.;
- ✚ vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- ✚ curare l'Accesso civico;
- ✚ Sostituire i responsabili in caso di inerzia nell'ambito di procedimenti amministrativi.

Stanti le difficoltà riscontrabili nella mancanza di figure intermedie responsabili, è prevista - per gli anni a seguire - una riorganizzazione dei servizi e degli uffici suddivisi in macro- ambiti di responsabilità dei dipendenti dotati di competenze e qualifiche adeguate alla gestione delle stesse.

Stanti le difficoltà riscontrabili nella mancanza di figure intermedie responsabili, è prevista - per gli anni a seguire - una riorganizzazione dei servizi e degli uffici suddivisi in macro- ambiti di responsabilità dei dipendenti dotati di competenze e qualifiche adeguate alla gestione delle stesse.

Nell'impossibilità di nominare come RPCT (per assenza di altre figure dirigenziali e apicali) un soggetto diverso dal Direttore si prevede, se possibile, l'obbligo di astensione finalizzato ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse reale o solo potenziale nello svolgimento di attività amministrative e gestionali a rischio di possibile evento corruttivo e al fine di dare attuazione alle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

SIAT

Dall'anno 2020 è istituito il SIAT (Servizio Interno Anticorruzione e Trasparenza), aggiornato con il seguente atto, visto il CCNL funzioni locali 2022/2024 composto da:

- RPCT
- Funzionario Coordinatore CRA
- Funzionario Servizio Amministrativo Unico
- Istruttore Amministrativo Servizio Amministrativo Unico- Gestione Risorse Umane
- Istruttore Servizio Amministrativo Unico – Gare e Contratti

Con riguardo ai compiti del RPCT, si riportano di seguito i diversi ruoli che assume all'interno di ASP e i compiti ad essi connessi:

- in materia di prevenzione della corruzione:
 - vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
 - segnalazione all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione (NdV) delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - indicazione agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, L. 190/2012).
- in materia di trasparenza:
 - stabile monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
 - segnalazione degli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
 - ricezione e trattamento delle richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.
- in materia di *whistleblowing*:
 - ricezione e presa in carico delle segnalazioni;
 - adozione degli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.
- in materia di inconferibilità e incompatibilità:
 - intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive

Il SIAT è coordinato dal RPCT. Il SIAT affianca e supporta il RPCT, ne condivide le scelte strategiche e svolge un importante ruolo operativo per la realizzazione delle attività previste, oltre che di monitoraggio/controllo. Il SIAT si riunisce, di norma, semestralmente, per verificare l'attuazione del presente piano.

Compete al SIAT:

- ✚ procedere alla pubblicazione sul web di atti/documenti, secondo gli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- ✚ coordinare le attività di anticorruzione e trasparenza all'interno della struttura;
- ✚ monitorare l'adeguatezza dei protocolli e/o valutare la necessità di proporre modifiche ed azioni correttive;
- ✚ provvedere ogni sei mesi al controllo congiunto di atti estratti casualmente tra quelli che riguardano procedimenti ritenuti a rischio corruttivo, come indicati in allegato

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ASP Delia Repetto ha optato di avvalersi, nella propria autonomia, della facoltà di affidare ad un nucleo di valutazione monocratico, i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 150 del 2009.

Al nucleo di valutazione compete:

- l'espressione di pareri sul ciclo della performance;
- la proposta all'Amministratore unico la valutazione del Direttore;
- lo svolgimento delle funzioni di cui al D.Lgs. 150/2009, relativamente alla valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale;
- la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- il rilascio di pareri, se richiesti, su scelte strategiche aziendali

In particolare le norme sull'anticorruzione e la trasparenza, comprese le linee guida dell'ANAC in materia, attribuiscono a tale figura il compito di:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- verificare che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verificare, in particolare, la coerenza tra gli obiettivi relativi all'attuazione e alla promozione della trasparenza e all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico – gestionale;
- verificare i contenuti della Relazione annuale sull'attuazione della prevenzione della corruzione in relazione agli obiettivi connessi;
- utilizzare, quindi, i dati e le informazioni relativi all'attuazione delle misure del Piano anticorruzione e degli obblighi di pubblicità e trasparenza ai fini della valutazione della performance individuale e, d'intesa con il Responsabile, ne attesta l'assolvimento;

Il nucleo può inoltre svolgere, su richiesta, particolari attività o specifiche indagini necessarie agli Organi di vertice per l'espletamento delle loro funzioni.

Il Nucleo monocratico di Valutazione ha accesso a tutti i sistemi informativi dell'Azienda, ivi incluso il sistema di controllo di gestione.

Attualmente il Nucleo di Valutazione è rappresentato dal Dott. Pietro Bevilacqua nominato con atto dell'Amministratore Unico n.1 del 04/03/2023 e per il periodo 2023/2025.

DIPENDENTI ASP

Tutti i dipendenti dell'ASP partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel ex. PTPCT e segnalando, eventualmente, le situazioni di illecito ed i casi di personale in conflitto di interessi, per i quali sia prevista l'astensione dai relativi compiti nelle modalità stabilite dalla legge. Inoltre, ai sensi dell'art. 8, DPR 62/2013, per tutti i dipendenti vige il *dovere di collaborazione*, la cui violazione *particolarmente grave* (PNA 2018, p. 16) è sanzionabile disciplinarmente.

COLLABORATORI/CONSULENTI

I collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'ASP osservano, per quanto di competenza, le misure contenute nel ex. PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento generale e di ente.

2.3.2 Analisi del contesto e mappatura dei processi

Al fine di identificare i rischi corruttivi in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Amministrazione e all'organizzazione delle proprie attività, si riporta di seguito una sintetica descrizione del contesto di riferimento. Con riferimento al contesto esterno, gli orientamenti dell'ANAC approvati a febbraio 2022 sottolineano come tale analisi debba contenere l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Amministrazione oltre che la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo, come del resto richiamato nella delibera ANAC 605/2023 (Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023).

Dalle analisi effettuate dalla Regione Emilia Romagna, le informazioni aggiornate sul **contesto economico-sociale** fornite dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna risultano essere le seguenti:

Contesto economico

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante persino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici, mentre negli Usa la pressione inflazionistica appare meno forte, ma più resistente, in quanto riflette un mercato del lavoro teso. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Dopo un aumento del 2,1 % del 2022, la crescita del Pil negli Stati Uniti proseguirà a un ritmo più elevato di quanto precedentemente indicato, sia nel 2023 mantenendosi al 2,1 %, sia nel 2024 quando non scenderà al di sotto dell'1,5 %, grazie

a un mercato del lavoro teso che sostiene la crescita dei consumi e a forti investimenti delle imprese, nonostante l'irrigidimento della politica monetaria della Federal Reserve Bank.

In Cina al rallentamento della crescita del prodotto interno lordo nello scorso anno (+3,0 %) ha fatto inizialmente seguito un pronto rimbalzo nel primo trimestre dell'anno in corso, poi l'economia ha decisamente rallentato per la severa crisi del settore immobiliare e la debolezza delle esportazioni. Nel 2023 la crescita del Pil sarà del +5,0 %, ma poi dovrebbe rallentare ancora nel 2024 (+4,2 %).

In Giappone la ripresa dovrebbe registrare nel 2023 una accelerazione più rapida di quanto precedentemente atteso (+2,0 %), dopo il +1,0 % dello scorso anno, grazie a una domanda interna sostenuta e a una ripresa delle esportazioni, ma le attese sono orientate a un suo rientro nel corso del prossimo anno (+1,0 %).

L'area dell'euro

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro sia per l'anno in corso (+0,7 %), sia per il 2024 (+1,0 %). La diminuzione della dinamica dei prezzi in corso proseguirà contenendo l'inflazione al 5,6 % nella media del 2023 e al 3,2 % nel 2024, un livello ancora superiore all'obiettivo del 2 % della Bce. Dopo la notevole espansione dei margini di profitto nello scorso anno, il principale sostegno all'inflazione dovrebbe divenire il recupero salariale, mentre i costi di energia e alimentari dovrebbero avere un effetto deflazionistico.

L'inflazione ha determinato un'eccezionale redistribuzione del reddito tra i settori economici e tra le categorie di percettori. La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbero ridursi allo 0,3 % nel 2023 e riprendersi gradualmente poi (+1,6 nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero contenere la crescita nel 2023 e poi invertirne la tendenza nel 2024 sia per gli investimenti abitativi, che risulteranno deboli anche successivamente, sia per gli investimenti industriali nel 2023, che andranno poi recuperando spinti dalla ripresa della domanda esterna e interna e dalla spinta tecnologica della transizione verde e digitale. Nel complesso gli investimenti dovrebbero crescere dell'1,7 % quest'anno e ridursi dello 0,4 % nel 2024.

La crescita delle esportazioni dovrebbe risultare contenuta all'1,3 % nel 2023, per effetto del debole andamento del commercio mondiale e della perdita di competitività, e sosterrà solo lievemente l'espansione, anche se accelererà leggermente al 2,5 % nel 2024, con la ripresa del commercio mondiale.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico anche nel 2023 (-3,2 %) e nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'89,0 % nel 2023 e ulteriormente all'88,6 % nel 2024.

Secondo il Fondo monetario internazionale la Germania, duramente colpita dalla crisi energetica e dal rallentamento del commercio mondiale, nel 2023 sperimenterà una lieve recessione (-0,5 %) e si riprenderà nel 2024 (+0,9 %), pur con un ritmo di crescita inferiore a quello della media dell'area dell'euro. Anche in Francia nel 2023 la dinamica del Pil si ridurrà sensibilmente (+1,0 %), ma meno di quanto precedentemente temuto ed evitando una recessione, ed avrà una contenuta ripresa nel 2024 (+1,3 %). Infine, dopo il notevole risultato lo scorso anno (+5,8 %), la crescita del prodotto interno lordo in Spagna resterà superiore alla media dell'area nel biennio, anche se non potrà sottrarsi alla generale tendenza alla riduzione nel 2023 (+2,5 %), ma rallenterà anche nel 2024 (+1,7 %).

L'Italia

Ad ottobre, Prometeia ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni. Le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un incremento dello 0,9 %, sostenuta dagli industriali e appesantita da quelli in costruzioni. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024. Lo scorso anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del prodotto interno lordo è divenuto negativo (-0,9 %), ma con il rallentamento dell'attività tornerà positivo già nel corso di quest'anno (+1,5 %) e tale si manterrà nel 2024 (+1,3 %).

L'inflazione al consumo è in rallentamento, ma quella "core" – esclusi energetici e alimentari – rallenta più lentamente, mostrando come l'incremento dei prezzi inizialmente dovuto alla riduzione dell'offerta e all'aumento dei costi degli input sia divenuto frutto di un ritocco dei listini al dettaglio derivato da un aumento generalizzato dei margini di profitto. Quindi, dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. La modifica della modalità di contabilizzazione dei bonus edilizi che anticipa il costo sul conto economico delle Amministrazioni Pubbliche ha portato ad un aumento del disavanzo per il 2022, salito all'8,0 % dal 7,1% nel 2021. Intanto inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi.

Nel 2023 il disavanzo dovrebbe ridursi solo al 5,3 % del prodotto interno lordo, gravato dal peso dei bonus, e la discesa dovrebbe proseguire anche nel 2024 (4,4 %), ma la spesa per interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente dal prossimo anno. Dopo una notevole riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil sceso al 141,7 nel 2022, le previsioni ne prospettano una ulteriore riduzione al 140,4 % nel 2023, ma successivamente se ne avrà un leggero rimbalzo al 140,7. % dovuto all'aumento del costo del finanziamento.

L'economia regionale

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Questa stima della crescita è stata ridotta di due decimi di punto percentuale. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 %), seguite da Friuli-Venezia Giulia e Lazio (+0,8 %). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 %.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 %), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 %) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della diseguaglianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne tratterà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 %). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2024 risulteranno inferiori del 2,3 % a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %. La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6 %). Anche in questa ipotesi, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo il 20,6 % rispetto a quello del 2000.

Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4 %), con una dinamica decisamente inferiore rispetto a quella notevole dello scorso anno e a quella eccezionale del 2021 (+26,2 %). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7 %). A testimonianza delle contrastanti vicissitudini vissute dal settore, al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore di solo il 5,5 % rispetto a quello del 2000, ma rimarrà ancora inferiore del 23,1 % rispetto ai livelli eccessivi del precedente massimo toccato nel 2007.

Purtroppo, il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati. Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della diseguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una crescita particolarmente soddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 % e risulterà superiore solo del 17,5 % rispetto al livello del 2000.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %).

L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Ciò nonostante, alla fine di quest'anno l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 %) e superiore di solo l'11,1 % rispetto a quella del 2000.

Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2024 dovrebbe giungere al 70,2 % per poi portarsi al 70,5 % nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 % nel 2002, è salito fino all'8,5 % nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 % nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 %. Dal 2021 in poi la crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 %.

Quadro criminologico

Sempre dalle analisi effettuate dalla Regione Emilia Romagna, le informazioni aggiornate sul **quadro criminologico** risultano essere le seguenti:

1. I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno¹.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

TABELLA 1:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0

¹ In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.

TOTALE	132.037	100,0	12.191	100,0	5.824	100,0
---------------	----------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

La tabella successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità².

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione i reati corruttivi.

TABELLA 2:

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
TOTALE	10,6	+	5,1	+	6,4	+

² Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola successiva. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

I rilievi più interessanti che emergono dalla tabella si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione**³ in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti)
- **L'appropriazione indebita**⁴ nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province – fatta eccezione di Forlì-Cesena – è in netta diminuzione.
- **La corruzione**⁵ in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.
- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

TABELLA 3:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO			APPROPRIAZIONE			CORRUZIONE			ALTRI REATI		
	DI FUNZIONE			INDEBITA						CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-

³ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

⁴ Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.

⁵ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti⁶. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini i cui risultati riteniamo siano ancora validi. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole. Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Si tratta di rilievi interessanti, i quali, come appena detto, troverebbero una qualche corrispondenza con la realtà oggettiva dei fenomeni analizzati finora, ma che andrebbero approfonditi con un'indagine di popolazione focalizzata sulla nostra regione per avere stime più robuste di quelle ricavate dal campione dell'Istat perché l'indagine Istat è tarata sul contesto nazionale.

TABELLA 4:

CITTADINI CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE. ANNO 2016. PER CENTO PERSONE

	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	7,2	10,1	1,5	3,5	13,7	29,1
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3

⁶ Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	7,9	13,1	3,7	8,3	8,3	25,4

2. I numeri del riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente⁷.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

TABELLA 5:

NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
Emilia-Romagna	75.670	7,2	123,3	22,5
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0

⁷ Va detto, che oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
Totale	1.057.010	100,0	126,8	21,2

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

TABELLA 6:

FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

TABELLA 7:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA NEL 2022 (VALORI ASSOLUTI)

	Italia	Nord-est	Emilia-Romagna
Abuso di funzione	2.871	322	126
abuso d'ufficio	966	118	46
rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1.842	195	77
rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare, ecc.	1	0	0
rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	61	8	2
utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio	1	1	1
Altri reati contro la PA	4.816	479	227
interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	799	130	60
sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro ecc.	2.246	229	117
violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro ecc.	1.771	120	50
Appropriazione indebita	717	115	32
indebita percezione di erogazioni pubbliche	415	71	15
malversazione di erogazioni pubbliche	48	9	2
peculato	247	35	15

peculato mediante profitto dell'errore altrui	7	0	0
Corruzione	350	38	20
concussione	45	4	2
corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	18	3	2
corruzione in atti giudiziari	5	0	0
corruzione per l'esercizio della funzione	27	1	0
corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	76	7	6
induzione indebita a dare o promettere utilità	29	3	3
istigazione alla corruzione	81	12	2
pene per il corruttore	69	8	5
Totale complessivo	8.754	954	405

Il contesto esterno obbliga quindi le amministrazioni a rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere.

Con riguardo al **contesto interno** si è tenuto conto dello schema organizzativo e della mappatura dei processi avendo riguardo del miglioramento organizzativo e dei rispettivi obiettivi strategici. In particolare, la gestione del rischio viene sviluppata attraverso le fasi individuate nel PNA: analisi del contesto, valutazione del rischio per ciascun processo e trattamento del rischio.

La **mappatura dei processi** riguarda l'analisi dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal PNA, la cui finalità è quella di descrivere il flusso e le interrelazioni tra le varie attività di un processo.

La mappatura dei processi analizzati, effettuata in modo grafico e tabellare è riportata nella Tabelle allegate al presente Piano – **Allegato B)**

Si riporta come **allegato C)** al l'elenco dei rischi relativi ai processi – Valutazione dei rischi;

Si riporta come **allegato D)** le misure di prevenzione ritenute efficaci a ridurre/abbattere il rischio

Si segnala che, relativamente all'unità denominata "Direzione" in questa sono contenuti sia il Direttore che gli organi di indirizzo politico quali Amministratore Unico e Assemblea dei Soci.

2.3.3 Valutazione del rischio

Nella presente sezione è stato applicato l'approccio valutativo del rischio, incentrato su una tipologia di misurazione qualitativa come negli orientamenti per la pianificazione dell'anticorruzione e della trasparenza approvati dall'ANAC.

In particolare, per la pesatura dei rischi, sono stati individuati n. 6 indicatori, definiti da ANAC, del livello di esposizione al rischio di corruzione di ciascun processo:

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

- **opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Per ogni processo si è proceduto alla misurazione di tali indicatori con una metodologia di tipo qualitativo, applicando la seguente scala ordinale:

Livello di rischio	Sigla
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

L'indice di rischio si ottiene, quindi, mediante una valutazione complessiva (supportata da una motivazione) che funga da sintesi di ciascun oggetto di analisi, evitando di operare una media tra i singoli indicatori. È sempre, infatti necessario, come indicato da ANAC, far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Si riporta come **allegato C)** al presente Piano, e in formato tabellare, l'elenco dei rischi relativi ai processi individuati tramite la mappatura di cui al precedente punto.

2.3.4 Misure di Prevenzione

Per ognuno dei processi indicati nella mappatura, sono state definite le possibili misure di prevenzione con riferimento a ciascun processo e ai rispettivi rischi:

- Misure di controllo;**
- Misure di trasparenza;**
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- Misure di regolamentazione;**
- Misure di semplificazione di processi/procedimenti e dell'organizzazione;**
- Misure di semplificazione;**
- Misure di formazione;**
- Misure di sensibilizzazione e partecipazione;**
- Misure di rotazione;**
- Misure di segnalazione e protezione;**
- Misure di whistleblowing;**
- Misure di disciplina del conflitto di interessi;**
- Misure di inconferibilità e incandidabilità degli incarichi dirigenziali.**

In generale, nello svolgimento delle attività amministrative oltre all'applicazione delle misure di prevenzione sopra citate, il direttore, anche in veste di RPCT, vigila sulla corretta applicazione del codice di comportamento oltre che del presente Piano, assicurando l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione.

Le misure di prevenzione sono allegare al presente Piano – **allegato D)**

2.3.5. Trasparenza

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza...”*.

La presente sezione del Piano è aggiornata con le disposizioni contenute della deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e della deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023.

Si precisa che in attesa che la piattaforma nazionale digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici sia perfezionata e a cui fare riferimento per il link alla BDNCP, si mantengono, in materia di trasparenza, gli obblighi di cui alle allegare tabelle E1) e E2).

Nell'ambito della discrezionalità accordata dalla norma e della propria autonomia organizzativa, ASP Delia Repetto ha previsto la coincidenza tra le due figure. Il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il ASP Delia Repetto è individuato nel Direttore Paola Covili.

Considerato che la trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, è così assicurato uno stretto coordinamento tra le attività svolte dai rispettivi responsabili.

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

In coerenza con gli obiettivi strategici contenuti nella sezione della performance, nei documenti di programmazione dell'ASP ed in continuità con quanto previsto nei precedenti PTPCT, anche per il triennio 2024-2026 – annualità 2024 si vuole proseguire nella direzione intrapresa, in particolare:

- Monitorare regolarmente l'attuazione degli **obblighi di trasparenza, mappando e verificando lo stato di completezza**, chiarezza ed aggiornamento dei dati contenuti nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, in particolare, e del sito web aziendale, in generale;
- Integrare e completare tutte le **aree del sito e le sottosezioni** della *“Amministrazione Trasparente”* che risultino incomplete o che possano essere migliorate in termini di completezza, chiarezza e intelligibilità, aggiornandole in coerenza con le modifiche legislative intervenute;
- Perfezionare gli **strumenti che costituiscono il Ciclo della performance**, rendendoli sempre più collegati e connessi ai diversi documenti di programmazione strategica dell'ASP, ivi compreso il PIAO;
- Attuare le misure individuate e necessarie alla realizzazione del **progetto relativo alla comunicazione istituzionale** quale strumento di informazione e trasparenza.
- Consolidare la mission aziendale orientata allo **sviluppo, all'innovazione ed alla sperimentazione**. Lo sviluppo, posto a presidio dei servizi già attivati e finalizzato alla garanzia di un miglioramento continuo, e l'innovazione/sperimentazione, motrice principale del cambiamento, dell'approfondimento e della continua evoluzione. Gli aspetti dell'innovazione e dello sviluppo inoltre, richiamano necessariamente a loro una solida struttura di base, fondata su un bilancio stabile e su una dotazione organica, che siano in grado di sostenere il *cambiamento* e il *tradizionale assetto*.

Entrambi gli elementi infatti, sono parte integrante della pianificazione strategica aziendale, che deve rispondere al contempo ad una adeguata comunicazione e relazione con la Comunità

- **Strutturare il piano di digitalizzazione** dell'ASP con attenzione alle disposizioni conseguenti al "Codice dell'Amministrazione digitale" di cui al D. Lgs. n. 82/2005 e ss. mm. e ii. e dei diversi provvedimenti in materia, anche alla luce della strutturazione degli strumenti e delle misure necessarie ad attuare in modo efficace ed efficiente i contenuti del PIAO in tema di digitalizzazione. Si concentreranno anche momenti formativi collegati alle azioni da porre in essere al fine di agevolare e realizzare compiutamente la transizione al digitale. A tal fine è necessario che nell'anno 2024 siano valutate azioni che raggiungano quanto più possibile l'efficienza massima dei sistemi gestionali, anche prevedendone l'implementazione. In primis partendo dalla sostituzione del gestionale del personale. L'obiettivo è quello di rendere informatizzati procedimenti e processi ad oggi gestiti con modalità tradizionali.
- **Proseguire nell'organizzazione di iniziative interne ed esterne per la trasparenza, la legalità e la promozione della cultura dell'integrità** (formazione/informazione, iniziative dedicate, ecc.).
- **Garantire, quale obiettivo di trasparenza sostanziale il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016 ess.mm. e ii., quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, fatti salvi i limiti imposti dalla norma stessa.

Attività, funzioni e organizzazione dell'ASP Delia Repetto

L'ASP ha esclusivamente compiti connessi alla gestione e funzionamento di servizi; mentre non ha compiti regolatori, valutativi e di programmazione, affidati, dalla normativa regionale di riferimento, al soggetto competente, individuato nel Comitato di Distretto e alla struttura di supporto tecnico, l'Ufficio di Piano dell'Unione del Sorbara.

È quindi evidente che l'ASP è un ente gestore, autonomo nelle scelte organizzative, ma non negli indirizzi; ne consegue che non ha perciò la responsabilità delle politiche socio-assistenziali del territorio, bensì quella del migliore utilizzo, in termini di efficienza-efficacia-economicità-qualità del servizio, delle risorse che le vengono assegnate per la gestione delle competenze conferite.

L'ASP è infine munita di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

Il 24 maggio 2016 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla "protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)", in materia di protezione dei dati personali, direttamente applicabile in Italia a decorrere dal 25 maggio 2018.

A seguito dell'applicazione del suddetto "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (GDPR) e delle rilevanti modifiche (ed abrogazioni) subite dal Codice Privacy per effetto del D.lgs. n. 101/2018, è emersa l'esigenza di conoscere e riaffermare la compatibilità della nuova disciplina europea ed interna con gli obblighi di pubblicazione previsti dalla disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013, soprattutto con riferimento alla base giuridica da utilizzare per la diffusione di dati personali.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

In ogni caso l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza.

Le novità introdotte, si traducono in obblighi organizzativi, documentali e tecnici che tutti i Titolari del trattamento dei dati personali devono considerare e tenere presenti per consentire la piena applicazione del nuovo quadro normativo in materia di privacy. Nel merito, l'Asp Delia Repetto ha avviato dal 2019 un percorso di adeguamento dell'organizzazione alle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 che consente di assicurare un'applicazione coerente e omogenea delle norme a protezione del trattamento dei dati personali attraverso una identificazione, comprensione e classificazione dei requisiti normativi indicati non solo dal RGPD, ma monitorando anche costantemente l'uscita di disposizioni e linee guida emanate dalle Autorità preposte, valutare le implicazioni che le nuove disposizioni determinano sui processi/sistemi già esistenti, di stabilire quali sono le nuove disposizioni che presentano un maggiore impatto dal punto di vista delle azioni che le stesse devono intraprendere per adeguarsi al RGPD.

IL DPO aziendale ha, a tal fine, un ruolo di impulso e verifica imprescindibili, come meglio sotto precisato.

Il lavoro svolto e sul quale ancora oggi l'organizzazione è impegnata, è finalizzato ad avere un quadro completo che consenta di mappare: organizzazione e ruoli, persone, cultura e competenze, processi e regole, documentazione che abbia impatti sul trattamento dei dati, contratti con i fornitori che trattano dati, nomine a responsabili e incaricati del trattamento (*questi ultimi possono tranquillamente sopravvivere nonostante il RGPD non li contempli, ciò è stato confermato anche dal Garante Privacy*), processi e procedure di gestione dei sistemi informativi, tecnologie e strumenti per la gestione della sicurezza informatica, sistemi di controllo, sistemi di internal audit.

IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

Rilevato che l'ASP non contempla alcuna struttura destinata all'esercizio delle funzioni del Segretario generale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (come sopra precisato) è stato individuato e designato dall'Amministratore Unico nella figura del direttore, ruolo rivestito dalla Direttrice a far data dal 07/03/2022.

Il Responsabile della trasparenza nei compiti affidatigli dalle vigenti disposizioni normative, promuove e cura il coinvolgimento dei Servizi dell'ASP ed in particolare, verifica l'adempimento da parte dell'ASP degli obblighi di pubblicazione assicurando la qualità delle informazioni pubblicate.

DPO

Nell'ambito del percorso di adeguamento al GDPR, ASP Delia Repetto ha provveduto, anche in ossequio all'obbligo previsto agli artt. 37-39 del GDPR, all'individuazione di un **DPO** esterno attraverso selezione ad evidenza pubblica che è stato designato con atto dell'Amministratore Unico. Al DPO - che rappresenta un ruolo chiave nel promuovere la cultura della protezione dei dati all'interno dell'azienda e contribuire a dare attuazione a elementi essenziali del regolamento quali principi fondamentali del trattamento, i diritti degli interessati, la protezione dei dati sin dalla fase di progettazione e per impostazione predefinita, i registri delle attività di trattamento, la sicurezza dei trattamenti e la notifica delle violazioni di dati personali - sono stati attribuiti i seguenti compiti :

- a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal RGPD, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati;
- b) sorvegliare l'osservanza del RGPD, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del RGPD;
- d) cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali;
- e) fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

Al contempo l'Asp ha assunto l'impegno di:

- a) mettere a disposizione del DPO le risorse necessarie al fine di consentire l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate;
- b) non rimuovere o penalizzare il DPO in ragione dell'adempimento dei compiti affidati nell'esercizio delle sue funzioni;
- c) garantire che il DPO eserciti le proprie funzioni in autonomia e indipendenza e in particolare, non assegnando allo stesso attività o compiti che risultino in contrasto o conflitto di interesse;
- d) coinvolgere il DPO in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

L'ASP Delia Repetto ha dunque attuato la scelta di tenere separate le figure di RPCT e di DPO , tenuto conto delle potenziali "sovrapposizioni" che potrebbero derivare dalla stretta contiguità degli argomenti trattati.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del DPO nell'ambito di un rapporto di collaborazione fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

Resta fermo, altresì che, con riferimento ai dati e alle informazioni oggetto di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente ai sensi del d.lgs. 33/2013 s.m.i., gli obblighi e le responsabilità connesse al rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali restano in capo al RPCT.

FASI E SOGGETTI RESPONSABILI: DIREZIONE E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Direttore, in stretto collegamento con l'Amministratore Unico e con il SIAT esprime la responsabilità dell'individuazione dei contenuti della presente sezione del PIAO.

Gli obiettivi di performance dovranno coordinarsi con la presente sezione e le azioni intraprese, considerate altresì nella valutazione della performance organizzativa e individuale. In particolare, il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance prevede precisi obiettivi strategici connessi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza e dell'integrità.

Data la struttura organizzativa dell'ASP, compete ai collaboratori sopra indicati, rispetto alle materie di propria competenza, trasmettere all'ufficio individuato dal Responsabile per la trasparenza e l'integrità i dati, atti, documenti e provvedimenti da pubblicare sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le modalità e contenuti definiti dalle normative vigenti.

Gli obiettivi, aggiornati annualmente, tengono anche conto delle indicazioni contenute nel monitoraggio svolto dal Nucleo di valutazione sull'attuazione dei programmi.

Il nucleo di Valutazione, che espleta la sua attività in composizione monocratica, verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, ed è coinvolto nella corretta applicazione degli impegni assunti in materia e nel monitoraggio della realizzazione delle azioni previste.

LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA TRASPARENZA

A partire dall'anno 2022 ASP Delia Repetto si è posta l'obiettivo strategico di innovare le modalità comunicative. Intento, poi, perseguito e implementato nel 2023 e che trova continuo impulso nel corso dell'anno 2024.

ASP è un soggetto pubblico gestore di servizi alla persona ed è alla persona ed alla Comunità tutta che deve rivolgere attenzione richiedendo attenzione.

Come comunicare e informare la comunità deve essere centrale nelle azioni di ASP. Le attività di informazione e comunicazione, che permettono il perseguimento di obiettivi strategici, sono notevolmente cambiate in questi anni ed anche l'emergenza sanitaria ci ha imposto e fatto conoscere modi nuovi di comunicare e fare relazione (con le famiglie, tra le famiglie e gli utenti, tra i soggetti istituzionali, etc.).

Alla luce di questo, con l'uso di tecnologie e strumenti di relazione nuovi, che si affiancano e non sostituiscono la relazione personale, gli obiettivi di comunicazione possono essere così sintetizzati:

- Continuare nella riscrittura dei documenti informativi tradizionali e istituzionali (Carta dei Servizi, documenti di programmazione, bilancio Sociale, protocolli, etc). L'utilità di tali documenti infatti, consiste nel rendere chiari e trasparenti i contenuti dei servizi offerti, aumentando in questo modo la fiducia verso ASP da parte dell'utenza e di altri soggetti terzi, favorendo la consapevolezza del personale coinvolto.

- Continuare la definizione del “*chi siamo*” e del “*come lavoriamo*” soprattutto nei confronti della Comunità e dei nostri principali portatori di interesse, le Istituzioni, Enti e Associazioni locali ed i fruitori dei servizi (utenti e famigliari);
- ripensare lo strumento “questionario di gradimento” in modo che sia coerente con gli obiettivi di qualità che si intendono raggiungere e che sia utile a mettere a terra azioni di miglioramento continuo; similmente dovranno essere ripensate le modalità di costruzione ed analisi della modulistica relativa ai reclami e suggerimenti;
- implementare, rinnovandolo, il sito aziendale (www.aspdeliarepetto.it) sia sotto il profilo della comunicazione/informazione istituzionale che sotto il profilo della diffusione di informazioni e notizie;
- facilitare la conoscenza dell’Azienda e dei risultati delle sue azioni presso interlocutori privilegiati: Enti pubblici, istituzioni, fornitori, aziende private e pubbliche, attraverso la promozione di strumenti informativi quali ad esempio il bilancio sociale che dovrà essere ripensato nella struttura (pur rimanendo all’interno delle linee guida regionali) e nei contenuti, che devono essere quanto più intelligibili possibili per la capacità di comunicare in modo chiaro e comprensibile;

Accanto alle normali modalità comunicative, con la pandemia è stato implementato l’utilizzo della messaggistica attraverso WhatsApp, email e di altre forme di interazione quali videochiamate ed incontri in videoconferenza che si ritiene debbano rimanere e strutturarsi in modo adeguato e coerente con la mission dei servizi.

Tra i primi step si è riscritto ed è ora in fase di aggiustamento, il questionario di gradimento al fine di renderlo più coerente con gli strumenti della *customer satisfaction* (che sarà somministrato a partire dal 2024) e si è alimentata e sviluppata la pagina istituzionale facebook di ASP Delia Repetto. Nell’era dei social, la capacità di penetrazione di un messaggio istituzionale diffuso tramite i canali a ciò deputati è molto elevata. E’ una comunicazione che deve necessariamente essere gestita con responsabilità, nell’ambito della disciplina legata alla privacy ed alla tutela dei dati, delle informazioni e nel rispetto della dignità delle persone, ma che deve essere implementata per pubblicizzare, rendere trasparente le attività che ASP Delia Repetto svolge, per farci “conoscere” dalla Comunità e per evitare che immagini e informazioni vengano veicolate sui social senza averne il governo e il controllo;

Anche la “comunicazione” è legata al tema dello sviluppo e innovazione dell’organizzazione, finalizzato al coinvolgimento delle persone con l’obiettivo di indirizzare le conoscenze e le competenze presenti nell’ASP al miglioramento dei processi organizzativi, alla integrazione delle competenze presenti in ASP per una più efficace azione nelle attività e negli interventi istituzionalmente affidati.

L’ASP essendo produttrice di servizi socio-sanitari, ha comunque un’attenzione privilegiata sugli utenti dei servizi, i loro familiari e le associazioni che li rappresentano, che sono tra gli stakeholders più sensibili e che possono contribuire in maniera significativa alla qualità delle prestazioni rese.

Si confermano quindi anche per l’aggiornamento 2024, quali strumenti di cui l’ASP intende dotarsi per favorire il processo comunicativo e di ascolto nei confronti dei propri stakeholders, i seguenti:

- **Comunicazione politico-istituzionale:** La comunicazione politico-istituzionale deve essere attuata **assicurando** la trasparenza e un corretto rapporto coi cittadini. L’ASP prevede di continuare il **percorso comunicativo/informativo** già in parte tracciato ed utilizzato, sia per quanto attiene gli strumenti (ad esempio: iniziative pubbliche, social network, ecc..), sia per quanto attiene l’individuazione delle informazioni da veicolare. Rileva, ai fini della percentuale di successo

ipotizzabile, la disponibilità di risorse anche umane, a cui attingere per la gestione dell'intero sistema. Il personale coinvolto maggiormente nella comunicazione via social è stato adeguatamente formato in materia di privacy, e di tutela della riservatezza e nel rispetto della dignità degli ospiti e sono state acquisite sia per il personale che per gli ospiti dei servizi ASP le relative liberatorie per la pubblicazione di immagini e video.

A maggior ragione in questi casi, fondamentali e indispensabili caratteristiche dell'informazione sono: trasparenza, pertinenza, veridicità, completezza, chiarezza e comprensibilità, oggettivo riscontro, tempestività.

- **Bilancio sociale:** L'ASP fin dalla sua istituzione, ha intrapreso un percorso di analisi e verifica delle attività svolte e dei servizi erogati tramite lo strumento del bilancio sociale, che viene annualmente presentato ai referenti istituzionali, quali stakeholders privilegiati. In occasione della presentazione del Bilancio Sociale si prosegue nell'adozione di uno stile comunicativo già adottato nel corso degli anni precedenti, uno strumento snello e di facile comprensione di lettura dei dati ed una modalità di presentazione, coerente con gli obiettivi posti alla precedente voce "Comunicazione politico-istituzionale".
- **la Carta dei servizi:** quale strumento di conoscenza e di orientamento dei servizi e di tutela per i cittadini. Si è proceduto con l'affidamento di una prestazione di servizio ad uno studio grafico, finalizzata all'omogeneità della comunicazione tra i servizi e ad una migliore lettura delle informazioni da parte di tutti gli interessati. La stessa sarà rinnovata e aggiornata nel 2024.

MISURE ORGANIZZATIVE DI PUBBLICAZIONE

L'inserimento dei documenti e dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente avviene con modalità accentrata. Attualmente il dipendente cui è stato affidato il compito della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, secondo la periodicità prevista, è un "Istruttore Amministrativo" del Servizio Amministrativo. In caso di sua assenza è prevista la presenza di un collega sostituto

Responsabile della trasmissione dell'atto oggetto di pubblicazione sono gli uffici e i servizi tenuti alla produzione dell'atto medesimo che avrà l'onere di trasmetterlo tempestivamente al dipendente individuato per la pubblicazione.

Si precisa altresì che quando l'informazione non è in possesso dell'ASP, ovvero non rientra tra le competenze o obblighi dell'ASP ovvero è una casistica non riscontrabile nell'attività dell'ASP alla colonna "Direzione Responsabile" viene indicato "NDC" - "Non Di Competenza" -.

Pertanto, la tabella allegata – **Allegato E1)** rappresenta lo schema della sezione **Amministrazione Trasparente** e si compone di otto colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornati al D.Lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: la Direzione responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F;

Si introduce, a differenza dei precedenti PTPCT la:

Colonna H: ruolo dei responsabili della elaborazione/trasmissione;

TERMINI DI PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DATI

La normativa impone **scadenze temporali diverse** per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, semestrale o trimestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni.

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività e definire criteri uniformi per regolare i tempi delle pubblicazioni trimestrali, semestrali e annuali, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si conferma quanto segue:

- è da ritenersi **tempestiva** la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti;
- le pubblicazioni di dati, informazioni e documenti **trimestrali, semestrali e annuali** si considerano effettuate nei termini se avvengono entro n. 30 giorni decorrenti dalla disponibilità/elaborazione definitiva dei dati, informazioni e documenti.

MONITORAGGIO E CONTROLLO

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato al RPCT così come la **vigilanza** sullo stato di attuazione del Programma per la che agisce coadiuvato dal SIAT come sopra descritto.

L'attuazione del Programma per la Trasparenza sarà sottoposta a verifiche periodiche (di norma semestrali).

Il Monitoraggio e controllo potrà anche avvenire:

- attraverso appositi controlli periodici, anche a campione, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm e ii) sulla base delle segnalazioni pervenute.

Per ogni informazione pubblicata si verificano l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, e quant'altro indicato dalla norma.

IL PERCORSO DI DEFINIZIONE, GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO NELL'ASP

Fase	Attività	Attori coinvolti	Tempi
AGGIORNAMENTO	Avviso per l'aggiornamento del PIAO	<i>RPCT e SIAT</i>	

Fase	Attività	Attori coinvolti	Tempi
	Proposte di adeguamento e aggiornamento programma triennale della trasparenza	SIAT	Entro il 31 gennaio di ogni anno
	Aggiornamento del PIAO	RPCT e SIAT	
ADOZIONE	Delibera di adozione del PIAO	Amministratore Unico	Entro il 31 gennaio di ogni anno
ATTUAZIONE	Attuazione delle misure in materia di trasparenza ed integrità (in termini di indirizzo e azione formativa e di input operativo)	Direttore (RPCT) e SIAT.	In corso d'anno
	Attuazione delle misure in materia di trasparenza ed integrità (in termini di proposta e di puntuale e corretta traduzione degli indirizzi in operatività)	Tutti gli, operatori dell'Azienda, collaboratori, consulenti e lavoratori somministrati.	In corso d'anno
MONITORAGGIO, VIGILANZA ED AUDIT	Monitoraggio periodico	SIAT	semestralmente
	Vigilanza	RPCT e SIAT	In corso d'anno
	Audit ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed integrità	Nucleo di Valutazione	quando previsto dalle disposizioni in materia

OBBLIGHI DI TRASPARENZA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

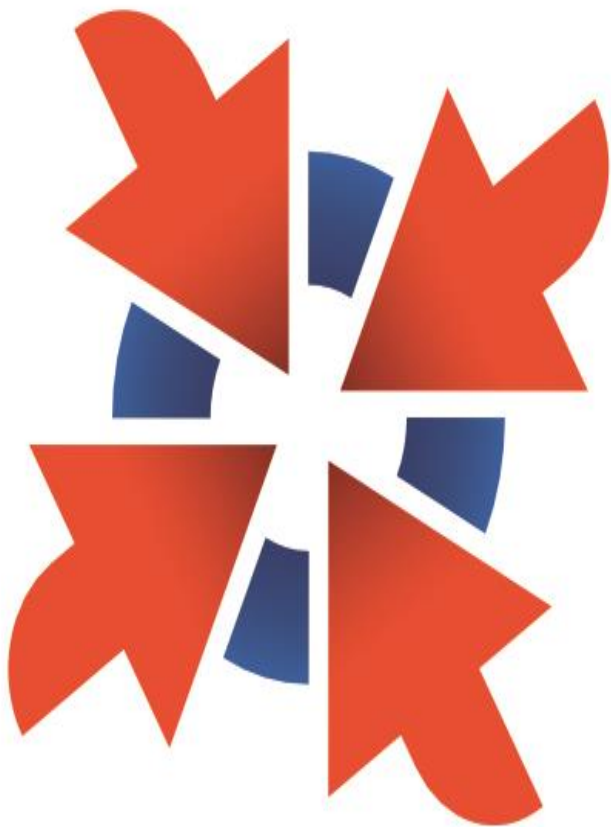
- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione

trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013; – la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato *“Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture”* con il seguente: *“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”*

Si è pertanto definita la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L’Allegato 1) a quest’ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione *“Amministrazione trasparente”*, sottosezione *“Bandi di gara e contratti”*. Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Pertanto, come chiarito dall’Autorità, il collegamento alla banca dati garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale e con la pubblicazione in *“Amministrazione Trasparente”* del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP,

La tabella allegata – Allegato E2) rappresenta pertanto, ed in via transitoria, in attesa di predisporre una unica tabella coordinata, i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione *“Amministrazione trasparente”* ai sensi dell’allegato di cui alla delibera n. ANAC 264/2023.



ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

SEZIONE III

Struttura organizzativa

Organizzazione del lavoro agile

Piano triennale dei Fabbisogni di personale

Formazione del personale

SEZIONE 3

3.1 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'ASP risponde alle esigenze di funzionamento e si articola in considerazione dei servizi conferiti dai committenti, della specificità degli obiettivi, e del contesto istituzionale e territoriale in cui l' Azienda opera.

L'organizzazione aziendale di ASP Delia Repetto riferita all'anno 2023 è rappresentata dai servizi riportati nella tabella sotto riportata.

Il Servizio Amministrativo Unico gestisce tutte le attività di staff, incluso il personale. Alcune attività, in particolare inerenti all'elaborazione stipendiali vengono gestite mediante affidamento a società esterna. Il S.A.U- sovrintende a tutti i servizi per anziani (Casa Residenza e Centro Diurno e il servizio per anziani in fase di apertura - Co-Housing)

La struttura organizzativa dell'ASP Delia Repetto è improntata ai seguenti principi:

- È definita in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e a principi di professionalità e responsabilità;
- È articolata in servizi;
- Al vertice della sola CRA è previsto un responsabile coordinatore non in posizione organizzativa che svolge anche le funzioni di Direttore Vicario, unica sola altra figura di responsabilità prevista;
- Deve essere assicurata la massima collaborazione e il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ASP stessa;

La governance attuale di ASP prevede:

- ✚ L'**Assemblea dei soci** è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'ASP. È composta dal Sindaco di ciascun Ente territoriale socio (i 6 Comuni dell'Unione del Sorbara). Alla data di approvazione del presente Piano il ruolo di Presidente dell'Assemblea è ricoperto da Giovanni Gargano Sindaco del Comune di Castelfranco Emilia;
- ✚ L'**Amministratore unico** è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione; ha la rappresentanza legale dell'Azienda e nomina il Direttore.
- ✚ L'**Assemblea dei soci** è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'ASP. È composta dal Sindaco di ciascun Ente territoriale socio (i 6 Comuni dell'Unione del Sorbara). Alla data di approvazione del presente Piano il ruolo di Presidente dell'Assemblea è ricoperto da Giovanni Gargano Sindaco del Comune di Castelfranco Emilia;
- ✚ L'**Amministratore unico** è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione; ha la rappresentanza legale dell'Azienda e nomina il Direttore. Alla data di approvazione del presente Piano l'Amministratore Unico è Giuseppe Masellis (delibera dell'Assemblea dei soci n. 4 del 15.05.2019);
- ✚ L'**Organo di Revisione contabile** esercita il controllo sulla regolarità contabile, vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Azienda e svolge ogni altra funzione prevista dagli articoli 2403, 2409-bis e 2409-ter del codice civile
- ✚ Il **Direttore** è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministratore, attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate. Alla data di approvazione del presente Piano il Direttore è Paola Covili (Delibera dell'Amministratore

Unico n. 1 del 07.03/2022 così come confermata con delibera n. 4 del 02/03/2023 fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico).

ASP Delia Repetto permane, come ente gestore, autonomo nelle scelte organizzative, ma non negli indirizzi; ne consegue che non ha la responsabilità delle politiche socio-assistenziali del territorio, bensì quella del migliore utilizzo, in termini di efficienza-efficacia-economicità-qualità del servizio, delle risorse che le vengono assegnate per la gestione delle competenze conferite.

Il modello organizzativo vigente è il seguente:

Servizio	Presenza Responsabile	Presenza Coordinatore	Presenza Posizione Organizzativa
Amministrativo Unico	Nò (In Capo Alla Direttrice)	No	No
Casa Residenza per Anziani	Si (ma risponde alla Direttrice in quanto non in P.O.)	Si (coincide con il Responsabile di Servizio)	No
Centro Diurno per Anziani	Nò (In Capo Alla Direttrice)	No (figura R.A.A con funzioni di Coordinamento)	No
Co-Housing	Nò (In Capo Alla Direttrice)	No	No

Si precisa che tale modello organizzativo è in fase di valutazione per stabilirne la coerenza con il complessivo assetto aziendale e gli sviluppi successivi in relazione agli obiettivi strategici dati, mentre la dotazione di risorse ha necessità di essere adeguata rispetto alla consistenza dei servizi gestiti ed alle riorganizzazioni operate e da operare, e ai parametri fissati dalla normativa sull'accreditamento dei servizi socio-assistenziali, nonché per la finalità di perseguire efficienza, efficacia ed economicità;

Con riguardo al **personale dipendente** impiegato presso ASP al 31/12/2023, si rimanda a pagina 22 del presente documento.

Con delibera dell'Amministratore Unico n. 3 del 13.02.2023 è stato approvato specifico **Accordo** ex art. 15 L.241/90 s.m.i, per garantire reciproca collaborazione nella gestione dei rispettivi servizi. In particolare, partendo dalla condivisione della figura del Direttore, si è ritenuto di interesse reciproco di Asp Delia Repetto e di ASP Terre di Castelli procedere alla sottoscrizione di un accordo per l'individuazione di ambiti di attività e di collaborazione comuni e trasversali quali quelli aventi carattere procedimentale, giuridico-amministrativo e gestionale con particolare riferimento alle funzioni svolte in ambito di affari legali e generali, tutela e protezione dei dati personali ai fini della compliance alle norme vigenti in materia, procedure concorsuali, gare e contratti, gestione, amministrazione e formazione del personale

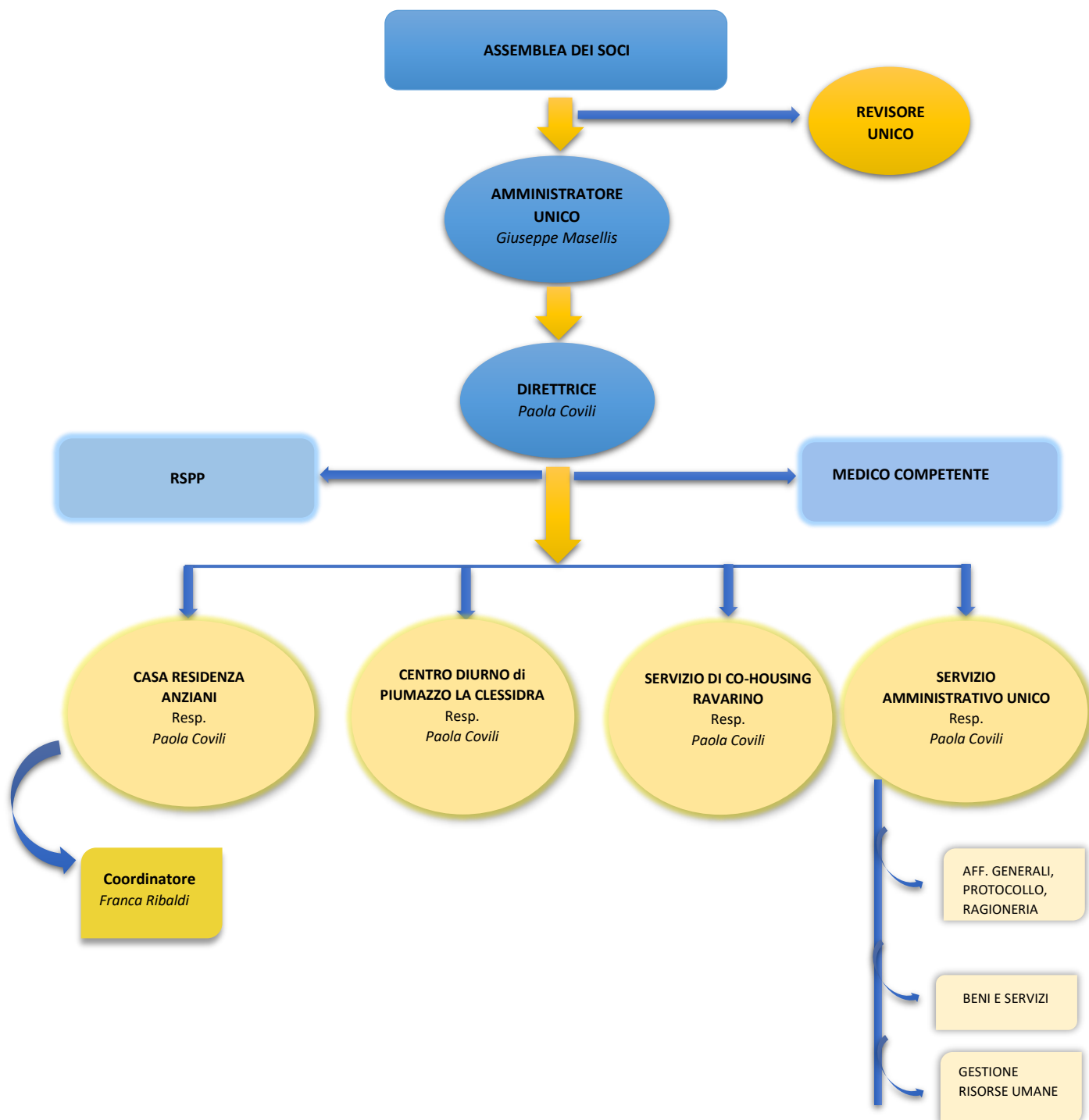
Tale Accordo risponde ai fini di migliorare quali-quantitativamente i servizi affidati ed offerti dalle Asp, razionalizzare ed efficientare i fattori di produzione, valorizzare le risorse umane, valutare la sostenibilità tecnica ed economica del progetto; al contempo tali determinazioni esplicitano una visione, avendo quali obiettivi strategici quelli di definire un nuovo ed aggiornato modello gestionale delle due Asp, ottimizzare il capitale umano, materiale ed economico, consolidare e sviluppare i servizi in capo alle Asp,

attivare una forte sinergia collaborativa con i servizi di welfare territoriale pur mantenendo ciascun ente la propria centralità territoriale.

Ciò nel rispetto delle istituzioni e delle Comunità dei rispettivi territori e in modo specifico l'Asp Delia Repetto per i Comuni del Distretto di Castelfranco Emilia/Unione Comuni del Sorbara e l'Asp Giorgio Gasparini per i Comuni del Distretto di Vignola/Unione Terre di Castelli e Comune di Montese.

Per la rappresentazione delle attività e della struttura di ASP si allega vigente funzionigramma – **Allegato F)** ed a seguire si riporta l'attuale organigramma

ORGANIGRAMMA



L'Amministratore Unico, con deliberazioni n. 3 e 8 rispettivamente del 23/03/2021 e 27/05/2021 ha approvato l'Aggiornamento della dotazione organica e definita la programmazione occupazionale 2021/2023, definendo l'assetto organico necessario all'organizzazione funzionale di ASP. La programmazione occupazionale, prevista a copertura di posti vacanti, è stata aggiornata con il precedente PIAO 2023/2025. Il presente PIAO la aggiorna ulteriormente per l'anno 2024.

La programmazione occupazionale è effettuata partendo dall'assetto dei servizi alla persona che ASP è chiamata a gestire come risultanti, in particolare, dai contratti di Servizio per i servizi accreditati, i quali definiscono livelli quali-quantitativi dei servizi e delle funzioni gestite.

Nel corso degli ultimi anni si rileva come, la concomitanza di diversi elementi quali le mobilità, i pensionamenti di personale, l'esigenza di reperire maggiori risorse di personale infermieristico e riabilitativo per fronteggiare l'emergenza sanitaria, le prescrizioni limitative delle mansioni per parte del personale, abbiano determinato un'incidenza rilevante di personale somministrato.

Pertanto, permane la priorità di procedere alla stabilizzazione di personale con funzioni strategiche quali i profili amministrativi, comprensivi dell'assunzione di una figura professionale di Area "Istruttore" attualmente occupate da personale somministrato e procedere alla stabilizzazione di una ulteriore figura amministrativa di area "Istruttore" a seguito di apposito colloquio a conferma dell'assunzione a tempo determinato con progetto di formazione lavoro (colloquio previsto per il mese di febbraio 2024).

Sempre nel 2024 è importante procedere insieme all'ASP Terre di Castelli all'assunzione di personale infermieristico tramite concorso pubblico.

Sul triennio 2024/2026 si procederà ad una ulteriore stabilizzazione di personale amministrativo sempre di Area "Istruttori" ad oggi presente come somministrato, e alla stabilizzazione di personale addetto all'assistenza socio-sanitaria (OSS).

Per quanto attiene la figura del Direttore, l'attuale Direttrice è confermata fino al termine del mandato dell'Amministratore Unico e quindi fino al 15/05/2024.

In fase di approvazione del Bilancio di previsione 2024 l'Assemblea dei Soci dovrà dare opportuni indirizzi in merito alla copertura di detto ruolo strategico.

3.2 Organizzazione del Lavoro a distanza

A seguito della situazione di emergenza da Covid-19, che ha imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il più ampio ricorso al lavoro agile (smart working) quale misura straordinaria e provvisoria da applicare, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento, nell'ambito delle aree considerate a rischio, ASP Delia Repetto in seguito al DPCM del 23/02/2020, ha utilizzato la modalità smart working riuscendo a garantire il corretto svolgimento delle proprie attività istituzionali. L'Asp ha adottato allo scopo un regolamento aziendale con atto n.07 del 17/03/2020.

Il legislatore ha spinto le pubbliche amministrazioni ad attuare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro in modo da garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Durante la fase finale dell'emergenza sanitaria è rimasto un solo lavoratore in servizio con modalità telelavoro in forza di apposita certificazione medica rilasciata dal medico competente di non idoneità alla mansione di operatore socio assistenziale e contestualmente una idoneità all'attività di impiegata/addetta al videoterminale, unitamente alla dichiarazione che la lavoratrice dovesse svolgere

l'attività in modalità telelavoro, ad esclusione dei soli momenti in cui si rendeva necessaria l'attività in presenza per coordinamento del lavoro stesso. La persona è ancora interessata a tale modalità di lavoro per il permanere delle condizioni sopra espresse.

Co delibera dell'Amministratore Unico n. 22 del 30.12.2022 si sono poi emanati indirizzi per l'anno 2023 alla Direttrice in considerazione della necessità di disciplinare il lavoro a distanza quale modalità di lavoro "strutturale" in applicazione delle leggi e del CCNL del 16/11/2022.

Infatti il CCNL vigente al comma 3 dell'art. 64 del CCNL dispone: *"L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure"*. Il confronto sindacale è analogamente previsto dal CCNL con riferimento all'accesso al lavoro da remoto.

A completamento degli indirizzi di cui sopra, con Deliberazione n. 13 del 15/06/2023 dell'Amministratore Unico, è stato approvato per la disciplina del lavoro a distanza un regolamento a seguito di confronto sindacale. Lo stesso ha lo scopo di:

- Disciplinare il lavoro a distanza applicabile ad ASP Delia Repetto ed identificate le attività che si possono svolgere in modalità agile/da remoto;
- individuare i criteri, ulteriori/integrativi rispetto a quelli già stabiliti dalle leggi vigenti e dal CCNL per facilitare l'accesso al lavoro agile/remoto ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
- Definire le modalità di sviluppare appositi accordi con i lavoratori che ne fanno richiesta

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Con riguardo al personale dipendente e somministrato presente nell'Amministrazione al 31/12/2023 si rimanda alla sezione performance.

Il modello organizzativo di ASP risulta abbastanza coerente con l'assetto aziendale (anche se ne è opportuna una revisione) mentre la dotazione di risorse ha necessità di essere adeguata rispetto alla consistenza dei servizi gestiti ed alle riorganizzazioni operate, e ai parametri fissati dalla normativa sull'accreditamento dei servizi socio-assistenziali, nonché per la finalità di perseguire efficienza, efficacia ed economicità e per garantire quanto possibile il ricorso a forme flessibili di lavoro su posti vacanti, come sopra evidenziato.

Nel processo di definizione del fabbisogno, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i. è preventivamente necessario per le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale (queste ultime in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria); l'assenza di tali situazioni è condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Per ASP Delia Repetto è stata effettuata la ricognizione suddetta e non risultano presso condizioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Alcune fonti normative:

- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, prevede espressamente che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018), ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 6 del DL 80/2021, il quale, con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, lo stesso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.
- le nuove e aggiornate linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni, emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze (Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022);

A queste si aggiunge il nuovo CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 ed in particolare la revisione del sistema di classificazione del personale che è entrato in vigore, ai sensi dell'art. 13 del CCNL, dal 01 aprile 2023. Lo stesso nasce dall'esigenza di procedere ad una descrizione dell'inquadramento del personale pubblico più aderente al nuovo corso della PA

In particolare che le suddette Linee di indirizzo evidenziano come:

- la programmazione dei fabbisogni di personale, nella sua nuova configurazione frutto delle riforma normativa del 2017, deve tendere, nella progressiva maturazione dello strumento, alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze;
- la programmazione dei fabbisogni di personale deve coniugarsi con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico.

Dotazione organica al 31 dicembre 2023:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO/ convenzione	NOTE
Direttore	<i>Area dei funzionari</i>	Direzione	1	0	0	1 VACANTE
Specialista in attività socio assistenziali/sanitarie	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	1	1	0	
Specialista in attività amministrative e contabili	<i>Area dei funzionari</i>	Servizio Amm.vo Unico	1	1	0	
Istruttore amministrativo contabile	<i>Area degli istruttori</i>	Servizio Amm.vo Unico	3	1	1	1 VACANTE
Infermieri	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	6	0	0	6 VACANTI
Fisioterapisti	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	2	0	0	Part time 18h 2 VACANTI
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Casa Residenza	2	2	0	
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	1	0	Part time a 18 h
Animatore	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	1	0	
Animatore	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	0	0	1 VACANTE
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Centro Diurno	7(*)	5	0	2 VACANTI
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	28	20 (**)	0	8 VACANTI

Addetto al Guardaroba	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	0	1 VACANTE
Addetto alla Manutenzione	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	0	1 VACANTE
TOTALE			56	32	1	23

(*) di cui n. 3 P.T.

(**) di cui n. 1 OSS in comando presso L'accademia Militare di Modena e di cui n.1 OSS che svolge attività di supporto ai servizi per inidoneità alla mansione.

Pertanto i posti vacanti risultano essere al 31.12.2023:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	TOTALE VACANTI
DIRETTORE	Area dei funzionari	DIREZIONE	1	1
Istruttore amministrativo contabile	Area dei funzionari	Servizio Amm.vo Unico	3	1
Infermieri	Area dei funzionari	Casa Residenza	6	6
Fisioterapisti	Area dei funzionari	Casa Residenza	2	2 (PT a 18H)
Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Casa Residenza/CD	35	10
Animatore	Area degli istruttori	C.D.	1	1 (PT a 18H)
Addetto alla Manutenzione	Area degli operatori esperti	Tutti i Servizi	1	1
Addetto al guardaroba	Area degli operatori esperti	CRA	1	1
TOTALE				23

Nel corso del 2023 si è provveduto:

- Con Atto dell'Amministratore Unico n. 4 del 02.03.2023 confermare la nomina del Direttore fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico su conforme indirizzo dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 19 gennaio 2023;
- Con atto di gestione n. 59 del 28.04.2023 assumere tramite scorrimento di graduatoria del bando di concorso svolto in collaborazione con ASP Unione Terre di Castelli, n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di Istruttore Direttivo Amministrativo, Categoria D, Posizione economica D1, contrattualmente inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione di cui l'art. 12 del CCNL 16.11.2022, nel profilo professionale Specialista in attività amministrative e contabili.
- Con atto di gestione n. 94 del 25.07.2023 conferire per il periodo 01.08.2023 -31.12.2023, e comunque fino a nuovo analogo provvedimento, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 comparto Funzioni Locali e dell'“Accordo stralcio per la definizione dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità” sottoscritto in data 20/07/2023 tra parte datoriale e sindacale, gli incarichi di Specifica Responsabilità nel rispetto dei parametri indicati all'interno dell'art.84 e art.7, comma 4, lettera f. del del CCNL 2019/2021, che costituisce parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo;
- Con atto dell'Amministratore Unico n.27 autorizzare la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del personale non Dirigente di parte normativa per il 2023/2025 e di parte economica per l'anno 2023;
- Con atto di gestione n. 26 del 22.02.2023 assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente presso altro Ente, n. 1 unità appartenete all'Area degli istruttori, nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo ex Cat. “C” con Contratto di Formazione Lavoro (CFL), in sostituzione di somministrato;
- Ad assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente in ASP fino al 20 novembre 2023, n. 5 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti, nel profilo professionale di Operatori Socio Sanitari ex Cat. “B” in sostituzione di somministrati;

Nel prossimo triennio sono programmate le seguenti procedure per la copertura a tempo indeterminato di posti attualmente vacanti e coperti con contratti somministrazione lavoro:

PROFILO	AREA	TIPOLOGIA	N. POSTI DA RICOPRIRE	PROCEDURA
INFERMIERE PROF.LE / R.A.S.	<i>Area dei funzionari</i>	T.P.	5	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001 ovvero mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
FISIOTERAPISTA	<i>Area dei funzionari</i>	P.T.	1	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34 -bis – D.Lgs n. 165/2001; ovvero

				utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<i>Area degli istruttori</i>	T.P.	2 (*)	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001; <i>ovvero</i> mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
ANIMATORE	<i>Area degli istruttori</i>	P.T.	1	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001; <i>ovvero</i> mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
OPERATORE SOCIO SANITARIO	<i>Area degli Operatore Esperti</i>	T.P.	4	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001; <i>ovvero</i> mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente

(*) N. 1 STABILIZZAZIONE DI PERSONALE SOMMINISTRATO, N. 1 STABILIZZAZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA AL 2026

PROFILO	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO/ convenzione	NOTE
Direttore	<i>Area dei funzionari</i>	Direzione	1	0	0	1 VACANTE
Specialista in attività socio assistenziali/sanitarie	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	1	1	0	
Specialista in attività amministrative e contabili	<i>Area dei funzionari</i>	Servizio Amm.vo Unico	1	1	0	

Istruttore amministrativo contabile	<i>Area degli istruttori</i>	Servizio Amm.vo Unico	3	3	0	
Infermieri	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	6	5	0	1 VACANTE
Fisioterapisti	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	2	1	0	A part time 18h 1 VACANTE
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Casa Residenza	2	2	0	
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	1	0	Part time a 18 ore
Animatore	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	1	0	
Animatore	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	1	0	Part time a 18 ore
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Centro Diurno	7	6	0	1 VACANTI
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	28	23	0	5 VACANTI
Addetto al Guardaroba	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	0	0	1 VACANTE
Addetto alla Manutenzione	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	0	0	1 VACANTE
TOTALE			56	45	0	11

Nel corso delle annualità 2024 e 2025, anche a seguito di confronto sindacale, si procederà al riconoscimento delle **progressioni tra le AREE**, con la disciplina di cui all'Accordo Stralcio "Regolamento per la progressioni tra le Aree" approvato e sottoscritto in data 25/08/2023.

L'analisi dei fabbisogni di personale è stata effettuata partendo dall'assetto dei servizi alla persona che ASP è chiamata a gestire come risultanti, in particolare, dai contratti di Servizio per i servizi accreditati, i quali definiscono livelli quali-quantitativi dei servizi e delle funzioni gestiti dall'ASP e per i quali occorre

prevedere il relativo fabbisogno di personale. Pertanto l'onere discendente è finanziato nel Bilancio Economico pluriennale 2024/2026 in fase di approvazione.

Si precisa infine che la presente analisi dei fabbisogni e la conseguente rimodulazione della dotazione di personale di cui l'ASP necessita viene effettuata sulla base dei principi di:

- a) pianificazione e programmazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi strategici perseguiti dall'amministrazione;
- b) mantenimento del livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati, razionalizzando la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta;
- c) realizzazione del migliore utilizzo delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- d) stabilizzazione delle risorse amministrative al fine di garantire continuità operativa, coerente ed allineata agli obiettivi organizzativi;

e che ASP per Statuto è una Azienda orientata all'innovazione e sperimentazione e che l'Assemblea dei Soci, con atto deliberativo n. 3 del 29 dicembre 2021, nell'approvare la condivisione della Direttrice con l'ASP Terre di Castelli, ha inteso definire gli indirizzi da perseguire per il raggiungimento delle finalità istituzionali di miglioramento nella qualità dei servizi erogati e di efficientamento dei servizi e che tali indirizzi definiscono altresì obiettivi ed assetti necessari sia a consolidare i servizi attualmente in gestione pubblica ASP, anche attraverso il rafforzamento della struttura e dei processi in grado di garantire una gestione orientata al risultato e alla qualità, sia ad accogliere ulteriori trasferimenti di servizi.

Sono altresì seguite le linee di indirizzo negli anni 2022 e 2023 per la predisposizione dei corrispondenti bilanci di previsione 2023 e 2024 e pluriennali 2023/2025 e 2024/2026.

In forza delle evoluzioni nella definizione della programmazione territoriale e dei servizi conferiti ad ASP da parte della Committenza nonché dalle modifiche che interverranno nel modello di accreditamento in fase di revisione, il fabbisogno potrà essere rivalutato anche in considerazione di quanto sopra esposto, oltre che in funzione di specifici obiettivi aziendali.

3.4 Formazione del personale

Il Piano triennale della formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente di ASP ed indica gli obiettivi che si intendono perseguire, le risorse disponibili, gli ambiti formativi, le materie ed i temi oggetto dell'offerta, tenuto conto che l'attività di programmazione è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Lasciato alle spalle il biennio 2020-2022 caratterizzato prevalentemente da formazione specifica sulla corretta gestione del Covid, nel corso dell'anno 2023 si è potuto implementare i percorsi di formazione obbligatoria sulla sicurezza (già ripresi durante la fine dell' 2022), attivare momenti formativi sia in materia di privacy e trattamento corretto dei dati che di Codice di Comportamento, partecipare ai percorsi formativi in collaborazione con AUSL per il personale socio sanitario e continuare la fase finale della formazione in materia di Dementia Care.

In ogni caso la formazione si è svolta in modalità mista, sia in presenza che on line.

In altre parole si è potuto dare applicazione al principio della formazione quale investimento per il miglioramento dei servizi e la qualificazione del personale in un approccio dinamico.

La formazione 2024/2026 punta pertanto al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa, rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa, anche tra i ruoli non meramente amministrativi
2. attivare ed approfondire competenze trasversali;
3. assicurare un percorso continuo ed organico sull'aggiornamento in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
4. assicurare una gestione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità continua e integrata nei processi decisionali;
5. favorire il rinforzo della motivazione personale e della coscienza/responsabilità professionale;
6. favorire un approccio consapevole e competente in materia di trattamento dati e privacy;
7. sviluppare competenze in materia di comunicazione e informazione interna ed esterna
8. migliorare le relazioni e le comunicazioni con familiari e care-giver, anche attraverso la disponibilità a percorsi formativi integrati e specifici

L'efficacia della formazione nei processi lavorativi è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. L'Azienda proseguirà nel corso del triennio l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle attività svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative e coinvolgendo il maggior numero di collaboratori possibile.

La politica della formazione dell'Azienda è orientata ad una sempre maggior diffusione dell'offerta di corsi per adeguarsi a future esigenze formative, anche attualmente non programmabili. Pertanto, nel periodo di validità del presente Piano, potranno essere attivati ulteriori corsi di formazione organizzati con costi compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

Il percorso di studio denominato "Dementia care" iniziato nel 2021, ha visto nel corso dell'anno 2023 la conclusione formale e la restituzione ad operatori e familiari degli obiettivi conseguiti e delle finalità raggiunte, quali, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, la riduzione della contenzione/ coercizione e un maggior grado di benessere per gli anziani.

Negli anni a seguire ASP intende proseguire in tale direzione, definendo ambiti di intervento che dalla formazione si traducono in veri e propri stili ed ambienti di vita confacenti con la malattia dementigena.

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

- Livello distrettuale: ASP aderisce al programma formativo dell'Azienda USL, rivolto a tutti i servizi del distretto per il personale infermieristico e riabilitativo;
- Livello aziendale: ASP promuoverà nei vari servizi, a partire dalle singole specializzazioni, un programma formativo dedicato.

3.4 Formazione anni 2024-2026

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

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

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

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

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

Si riporta di seguito la scheda di Analisi del bisogno formativo rivolta a tutto il personale operante nei Servizi ASP e annualmente somministrata

- ETICA E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE
- ATTIVITA' PREVENZIONE
- RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
- GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
- GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE
- GESTIONE DELLE PERSONE E LAVORO DI EQUIPE
- BENESSERE ORGANIZZATIVO
- AREA GIURIDICA
- GESTIONE DEI PROCESSI DIAGNOSTICI-TERAPEUTICI
- COMUNICAZIONE NELLA RELAZIONE DI CURA
- UTILIZZO E GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE
- PRESTAZIONI TECNICHE E/O ASSISTENZIALI
- TRATTAMENTO EMERGENZE
- ATTIVITA' PRATICHE OPERATIVE SPECIALIZZATE
- DIRITTI E DOVERI DEI DIPENDENTI
- INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA
- INFORMATICA
- ALTRO

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

SERVIZI SOCIO – SANITARI

- ✚ Corsi di aggiornamento per personale Socio-Assistenziale su tematiche relative ai nuovi bisogni della popolazione anziana (Demenza, Fragilità, Fase terminale di malattia, Gravissima disabilità, Gestione dell'aggressività verbale e fisica nelle persone affette da demenza);
- ✚ Formazione specifica per personale assegnato ai Centri Diurni;
- ✚ Continuazione Formazione sui disturbi cognitivi ed in particolare sulla formazione collegata al Progetto Dementia Care, in particolare aggiornamento periodico di tutta l'equipe, supervisioni, prevenzione burn-ot
- ✚ Incontri di auto formazione e mutuo aiuto rivolti a familiari e care-giver
- ✚ Formazione rivolta a Coordinatori, Responsabili della Attività Assistenziale e Animatori sulla capacità di progettare e gestire le complessità organizzative dei nuclei con il supporto della Psicologa che svolge l'attività di supervisione e formazione delle equipe di lavoro
- ✚ Formazione specifica rivolta al personale infermieristico in collaborazione con l'Azienda AUSL;

- ✚ Formazione in materia di sicurezza (movimentazione manuale dei carichi, aggiornamento antincendio, sicurezza, stress lavoro correlato etc.).
- ✚ Formazione in materia di comunicazione per le RAA, il personale Animatore.

SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

- ✚ Corsi specifici di approfondimento dei rischi informatici;
- ✚ Corsi di affinamento delle abilità informatiche al fine di migliorare l'efficienza del personale nell'utilizzo delle strumentazioni messe a disposizione;
- ✚ Corsi di formazione relativi a specifiche tematiche afferenti alla gestione delle risorse umane, visto anche l'applicazione del nuovo CCNL;
- ✚ Formazione e aggiornamento in materia di trattamento dati e privacy;
- ✚ Aggiornamento sulla normativa degli appalti anche alla luce della prossima approvazione del nuovo Codice degli appalti;
- ✚ Aggiornamenti e approfondimenti su Contabilità e Bilancio delle ASP;
- ✚ Aggiornamenti e approfondimenti su Contabilità analitica e controllo di gestione.

PROGRAMMAZIONE CORSI di FORMAZIONE SICUREZZA per i LAVORATORI 2024-2025-2026

CORSO di FORMAZIONE	2024 Numero lavoratori PARTECIPANTI	2025 Numero lavoratori PARTECIPANTI	2026 Numero lavoratori PARTECIPANTI
Primo soccorso completo	7		
Primo soccorso aggiornamento	1	27	9
Antincendio completo	15		
Antincendio aggiornamento	4	12	17
Antincendio –idoneità tecnica – Ripetizione esame c/o VVFF Modena	4		
Antincendio-idoneità tecnica- Esame c/o VVFF Modena	15		
RLS aggiornamento	1	1	1
SICUREZZA specifica aggiornamento.	23	1	/
SICUREZZA specifica completa	3	/	/
Alimentarista on- line	3	3	18
Preposti	/	/	/
ASPP	/	/	/

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

TUTTO IL PERSONALE

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

3.5 Pari opportunità ed equilibrio di genere

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

- ✚ Effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità: il decreto legislativo n. 81/2008 prevede il genere e l'età come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire "neutra". Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori giovani e i lavoratori maturi e anziani necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del datore di lavoro. Lo stesso decreto legislativo n. 81/2008 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro. **In questi ambiti, durante l'anno 2023 sono stati aggiornati i documenti principali in materia di sicurezza, quali DVR, PEI sia per il CDA che per la CRA con relative prove di evacuazione per tutto il personale, Analisi dello stress da lavoro correlato, MAPO.**
- ✚ Promuovere iniziative di ascolto del personale. L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella dovuta all'emergenza sanitaria. E' attivo un percorso di ascolto psicologico attraverso l'attivazione di una professionista esterno in grado di fornire supporto psicologico al personale ed alle equipe di lavoro. **Nel corso del 2024 verrà, inoltre, attivato un percorso di supporto psicologico dedicato a familiari ed anziani.**
- ✚ Assicurare un equilibrio di genere all'interno di commissioni di concorso e di gara.
- ✚ Prevedere interventi mirati per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
- ✚ Istituire la CUG attivando un percorso di confronto con l'Unione del Sorbara, essendo la nostra ASP di piccole dimensioni.
- ✚ Con la deliberazione numero 13 del 15/06/2023 l'Amministratore unico ha approvato:
 - **Il Protocollo per la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di ASP Delia Repetto.**

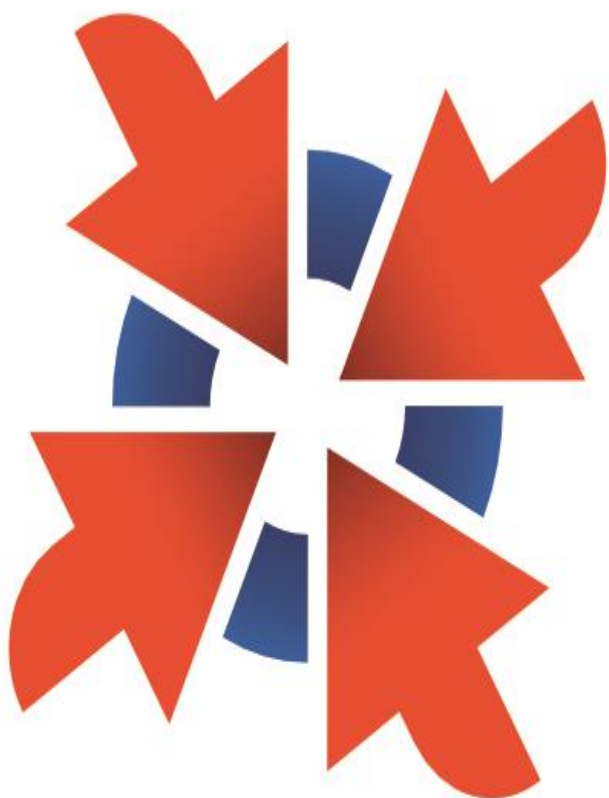
I dipendenti di Asp Delia Repetto durante la loro attività possono essere esposti al rischio di subire atti di violenza da parte di soggetti terzi. Tale rischio è in crescita negli ultimi anni e rappresenta uno degli aspetti a cui i dipendenti risultano essere sensibili relativamente alle criticità inerenti la sicurezza della propria attività. Nel contesto lavorativo gli atti di violenza fisica o verbale, realizzata spesso con uso di un linguaggio offensivo, può coinvolgere sia il personale socio-sanitario e assistenziale, ma anche il personale tecnico o amministrativo in relazione alle loro specifiche attività di relazione con il pubblico

Numerosi sono i fattori che concorrono al manifestarsi degli atti di violenza diretti contro i dipendenti come meglio sopra evidenziati. Il comportamento violento avviene spesso secondo una

progressione che, partendo dall'uso di espressioni verbali aggressive, può arrivare fino a gesti fisici. La conoscenza di tale progressione può consentire al personale di comprendere quanto accade e interrompere la progressiva escalation del comportamento aggressivo.

La predisposizione del protocollo mira a limitare gli effetti della problematica ed il perpetuarsi degli eventi.

Il Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità Alias per dipendenti in transizione di genere. Tale regolamento si dà l'obiettivo di stabilire le norme per l'attivazione e la gestione al fine di garantire ai dipendenti, di ASP Delia Repetto, di vivere in un ambiente sereno, attento alla tutela della privacy, e della dignità dell'individuo, idoneo a favorire i rapporti interpersonali affinché siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della inviolabilità della persona;



SEZIONE IV

Monitoraggio

ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

SEZIONE 4

4.1 Monitoraggio

In questa sezione si dà indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, fatto salvo quanto già indicato in particolare nell'ambito della sezione 2. A tal proposito, si ricorre che, così come specificato altresì dalle linee guida per la redazione del PIAO, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione.

Ciò premesso, il controllo sulla qualità dei servizi erogati viene svolto secondo modalità definite dall'Azienda, anche in funzione della tipologia dei servizi, tali da assicurare comunque la rilevazione della soddisfazione dell'utente, la gestione dei reclami e il rapporto di comunicazione con i cittadini.

In linea con quanto richiesto dagli adempimenti regionali e coerentemente con quanto indicato nella Carta dei servizi, ASP annualmente effettua **indagini di soddisfazione dell'utenza**. Trattasi di azioni che rientrano nel campo della "customer satisfaction", da quest'anno ampliata e implementata con la partecipazione e la collaborazione di professionisti del settore incaricati di revisionare i questionari attualmente sottoposti al fine di ottenere un risultato più attendibile e chiaro; l'idea è che tale intervento possa agevolare l'Amministrazione nel compimento di eventuali azioni correttive, sicuramente più precise e mirate.

Inoltre, ASP raccoglie opinioni, critiche e suggerimenti anche attraverso:

- modulo di reclami e/o suggerimenti presenti nei servizi ASP ai quali si garantisce l'anonimato;
- avvisi pubblicati sul sito in particolare sui documenti per i quali è strategico acquisire pareri, suggerimenti, proposte da parte dei cittadini e dei lavoratori ASP;
- il proprio canale Facebook.

Periodicamente, lo **staff di direzione** si riunisce al fine di monitorare e verificare le attività programmate e i rispettivi risultati, ed eventualmente proporre azioni correttive a riguardo, con uno sguardo più generale sulle attività anche strategiche di ASP. Lo staff è composto dall'Amministratore Unico, dal Direttore, dal Coordinatore della Casa Residenza Anziani, dal DPO, dal Referente dei Servizi Finanziari, dal Revisore e dal Funzionario del SAU.

Analogamente e con la medesima periodicità, il **Coordinamento dei Servizi** si riunisce al fine di monitorare e verificare le attività programmate e i rispettivi risultati, ed eventualmente proporre azioni correttive a riguardo, con uno sguardo più volto ai servizi erogativi. Il Coordinamento è composto dall'Amministratore Unico, dal Direttore, dal Coordinatore della Casa Residenza Anziani, dalle RAA della CRA e del CDA, dalla RAS, dal Medico di Struttura e dal Funzionario del SAU.

Il coinvolgimento delle suddette figure ha come obiettivo non solo l'omogeneità delle modalità di intervento all'interno dell'azienda, ma anche – e per questo viene descritto nella presente sezione – un più puntuale e preciso monitoraggio dei risultati fino a quel momento ottenuti.

Nello specifico l'Azienda predispone poi, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'Amministratore Unico, previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.



SEZIONE V

Benessere Organizzativo

ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

SEZIONE 5

5.1 - Benessere Organizzativo

Il fattore umano acquista un'importanza fondamentale quale leva cruciale per il successo dell'organizzazione e il buon funzionamento dei suoi elementi strutturali, sia in base ad una prospettiva sociale, sia individuale. La capacità di perseguire il miglioramento del benessere organizzativo nelle sue molteplici componenti e sfaccettature, rappresenta un aspetto determinante per lo sviluppo e l'efficacia organizzativa, che influenza positivamente la capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento.

Il Piano della Prevenzione 2021-2025 della Regione Emilia Romagna include il progetto:

“Prevenzione del rischio stress lavoro correlato, promozione del benessere organizzativo nelle strutture residenziali di assistenza per anziani anche per contrastare possibili violenze ed aggressioni”.

L'ASP “D. Repetto ritiene che detto progetto potrà contribuire a sensibilizzare e richiamare l'attenzione su aspetti determinanti per il benessere di ospiti e operatori, anche mettendo a disposizione strumenti operativi specifici per garantire il monitoraggio della situazione e facilitare l'individuazione delle soluzioni più opportune ad ogni contesto.

Le proposte:

- **Valutazione del rischio stress lavoro correlato**, con partecipazione dell'RSPP, del Medico di Struttura, e dei rappresentanti dei lavoratori, con un percorso che garantisca la completezza del processo di valutazione. Tale valutazione è stata eseguita attraverso la compilazione di una scheda di Autovalutazione del processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato e troverà completamento nel corso dell'anno 2024.

La scheda ha la finalità di valutare la correttezza del processo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato, indipendentemente dagli specifici strumenti adottati. Si considera che un adeguato livello di formazione e coinvolgimento e di analisi del lavoro reale siano gli elementi che garantiscono l'efficacia del processo di valutazione e l'individuazione e adozione di adeguate misure di miglioramento o di correzione.

- **Valutazione del rischio di violenza e aggressione in ogni struttura**, testimoniata dalla attivazione di un sistema strutturato e condiviso di comunicazione e analisi di episodi agiti di violenza. A tal fine è stato approvato un Regolamento specifico in un tavolo con la presenza delle principali OO-SS, approvato con la deliberazione numero 13 del 15/06/2023 dell'Amministratore unico; tale regolamento ha come obiettivo la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di ASP Delia Repetto, e contribuire a limitare gli effetti della problematica ed il perpetuarsi degli eventi. Promozione della politica di prevenzione, programmazione ed implementazione di misure che contribuiscano alla riduzione del rischio di atti di violenza, supporto psicologico e tutela legale, sono tra i principali obiettivi del documento.

- **Partecipazione allo studio “Modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali. Uno studio Qualitativo”**

Il Gruppo di studio della Società Italiana di Gerontologia e Geriatria sulla Prevenzione del maltrattamento nell'anziano ha promosso uno studio sul territorio nazionale, relativo ai Modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali, a cui ASP ha partecipato nel corso del 2023.

Lo studio è stato approvato dal Comitato Etico della Sezione "IRCCS Fondazione Don Carlo Gnocchi" del Comitato Etico IRCCS Regione Lombardia in data 29/03/2023.

L'obiettivo dello studio è esplorare i modelli di identificazione e gestione delle situazioni di abuso o comportamenti potenzialmente inadeguati verso l'anziano accolto nelle residenze sanitarie assistenziali (RSA). La partecipazione di ASP Delia Repetto e di ASP Terre di Castelli ha portato ai focus group previsti esempi di buone prassi che servono ad evitare il rischio che possano manifestarsi fenomeni di violenza sugli anziani, partendo dal benessere del contesto lavorativo.

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

I risultati complessivi saranno resi noti nel corso del 2024 a tutte le strutture partecipanti e saranno oggetto di pubblicazione scientifica.

- **Promozione di una cultura proattiva**, mediante percorsi di formazione dei preposti e informazione ai lavoratori e promozione della capacità dei lavoratori di autovalutare situazioni di violenza potenziale o agita. La prevenzione primaria (interventi organizzativi e sul contesto) è la prima e imprescindibile azione da attuare.