



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022/2024**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ASP Comuni Modenesi Area Nord n. 23 del 25/07/2022

## SOMMARIO

### Premessa

#### Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Azienda

Missione istituzionale

Servizi gestiti da ASP

Servizi rivolti ad anziani e disabili sottoposti ad accreditamento

Servizi rivolti ad anziani e disabili non sottoposti ad accreditamento

Servizi rivolti ai minori

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

Performance

Piano della Performance 2022/2024

Risultati attesi

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

#### Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale

Struttura organizzativa

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Formazione del personale

Pari opportunità ed equilibrio di genere

#### Sezione 4 – Monitoraggio

## PREMESSA

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

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

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

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d. gli strumenti e le fasi per raggiungere: } la piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, } gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e. l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

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

Nello specifico, sono assorbiti dal nuovo Piano:

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

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

Il PIAO 2022-2024 di ASP arriva dopo anni peculiari, caratterizzati dall'emergenza sanitaria conseguente alla pandemia da Covid-19, in un particolare e difficile contesto che ha rimesso al centro dell'attenzione l'importanza di uno Stato capace di garantire beni e servizi essenziali alla collettività, a partire dalla tutela della salute pubblica.

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

## Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Azienda

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

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

- dal 1/10/2008 i Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD), con relativo personale, di Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Finale Emilia, Medolla, Mirandola, San Felice sul Panaro, San Possidonio e San Prospero, oltre al Centro diurno di Concordia sulla Secchia, Finale Emilia e Medolla e le Comunità alloggio di Mirandola, San Possidonio;
- dal 1/1/2009 la Casa Protetta di Finale Emilia ed il relativo personale;
- dal 1/1/2009 il SAD e la Comunità Alloggio di Camposanto con i relativi dipendenti;
- dal 1/10/2009, la Casa Protetta denominata “I Tigli” di Concordia sulla Secchia (con gestione in appalto dalla stessa data), e trasferimento di ulteriori 9 lavoratori dal Comune di Concordia sulla Secchia ad ASP;
- in data 1/5/2011 il Centro Diurno Disabili “Tandem” con i relativi 9 dipendenti;
- in data 25/11/2014 la gestione definitiva unitaria della Casa Residenza per Anziani (CRA) di Finale Emilia.
- In data 26/7/15 il conferimento triennale della gestione dell’Asilo Nido comunale con relativi servizi ausiliari dal Comune di Medolla, servizio trasferito definitivamente dal 1/9/2018.
- Dal 1/10/2019 sono stati conferiti inoltre due Laboratori Protetti (con sede in Mirandola e Finale Emilia) e la Bottega dei Mestieri (con sede in Mirandola), dedicati ai disabili.

## Missione istituzionale

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

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

La missione di ASP è definita dal suo Statuto. ASP ha come finalità l’organizzazione, gestione ed erogazione di servizi sociali e sociosanitari rivolti a persone anziane, adulte, minori in condizione di disagio, disabilità o non autosufficienza e di servizi educativi rivolti a minori in età prescolare, secondo le esigenze definite dalla pianificazione locale. ASP persegue questa finalità impegnandosi

a garantire a tutti i cittadini dell'Area Nord servizi omogenei e di qualità, allargando costantemente l'offerta degli stessi.

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

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

### Servizi gestiti da ASP

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

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

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

## Servizi rivolti ad anziani e disabili sottoposti ad accreditamento

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

SERVIZIO DI CASA RESIDENZA	
Le case residenza accolgono anziani non autosufficienti di grado medio o elevato con bisogni assistenziali di diversa intensità, sia fisica che cognitiva, la cui permanenza a domicilio non è più possibile. L'accoglienza in casa residenza può essere definitiva o temporanea. ASP ha sul territorio 3 case residenze. Le strutture complessivamente dispongono di 240 posti accreditati di cui 214 convenzionati e 26 privati.	
	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
Casa Residenza	71 posti (capienza a regime)
Augusto Modena di San Felice sul Panaro	42 posti (capienza prevista in relazione alle attuali unità infermieristiche disponibili)

	<p>Dei 71 accreditati: 49 sono anziani, 2 disabili gravi, 1 adulto Multiproblematico, 1 ricovero di sollievo e 10 sono gravissimi disabili acquisiti, 8 privati</p> <p>SPECIALIZZAZIONE: La struttura è dotata di un nucleo a gravissima disabilità acquisita per l'accoglienza, permanente o temporanea, di persone in situazione di handicap gravissimo a seguito di cerebrolesioni, mielolesioni o patologie neurologiche involutive, che abbiano concluso il percorso riabilitativo, con età eguale o superiore a 18 anni. E' garantita la presenza infermieristica sulle 24 ore.</p> <p>A causa della carenza di organico infermieristico sono stati spostati gli utenti a gravissima disabilità e attualmente il nucleo non è attivo, per lo stesso motivo la struttura garantisce la presenza infermieristica solo sulle 12 ore.</p>
<p>Casa Residenza C.I.S.A. di Mirandola</p>	<p>104 posti (capienza a regime)</p> <p>56 posti (capienza prevista in relazione alle attuali unità infermieristiche disponibili)</p> <p>Dei 104 posti: 74 sono anziani, 8 anziani con demenza provenienti dal distretto di Mirandola, 2 provenienti dal distretto di Castelfranco, 6 disabili gravi, 2 disabili gravissima disabilità acquisita, 1 adulto Multiproblematico, 1 ricovero sollievo, 10 privati</p> <p>SPECIALIZZAZIONE: La struttura è dotata un nucleo demenza ad ospitalità temporanea finalizzato al trattamento intensivo di persone dementi con grave disturbo del comportamento facendo ricorso a tecniche non farmacologiche orientate sulla stimolazione sensoriale. E' garantita la presenza infermieristica sulle 24 ore.</p> <p>A causa della carenza di organico infermieristico la struttura garantisce la presenza infermieristica solo sulle 12 ore.</p>
<p>Casa Residenza La torre dell'orologio di Finale Emilia</p>	<p>65 posti (capienza a regime)</p> <p>42 posti (capienza prevista in relazione alle attuali unità infermieristiche disponibili)</p> <p>dei 65 posti: 54 sono anziani, 1 disabile grave, 1 adulto multi problematico, 1 ricovero di sollievo, 8 privati. E' garantita la presenza infermieristica sulle 12 ore.</p>

### SERVIZIO DI CENTRO DIURNO ANZIANI

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

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

I Centri diurni dispongono complessivamente di 89 posti accreditati di cui 80 convenzionati e 14 privati.

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

### SERVIZIO DI CENTRO DIURNO SOCIO RIABILITATIVO

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

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

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

### SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE

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

Il servizio garantisce: assistenza tutelare, interventi igienico sanitari di semplice attuazione, addestramento/formazione di assistenti familiari, servizio pasti, segretariato sociale ed attività di socializzazione.

Il servizio SAD opera sui 9 comuni dell'Area Nord.

	POSTI ACCREDITATI/ AUTORIZZATI
Ore di assistenza erogate annue poste a carico del fondo per la non autosufficienza	26.400 ore annue di cui 23.300 ore socioassistenziali e 3.100 socio educative

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

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

### COMUNITA' ALLOGGIO

Si tratta di strutture di dimensioni ridotte, con spazi comuni a tutti gli ospiti (cucina, soggiorno) e spazi personali (camere da letto, bagno); sono destinate ad anziani autonomi o parzialmente non autosufficienti, con eventuali problemi abitativi e bisognosi di ambiente tutelato, di sicurezza e relazioni sociali.

	POSTI NON ACCREDITATI
Comunità alloggio di Mirandola	8 posti (capienza a regime)
Comunità alloggio di San Possidonio "Libera"	6 posti (capienza a regime)
Comunità alloggio di Camposanto s/S	10 posti (capienza a regime)

### ALLOGGI CON SERVIZI

Si tratta di unità abitative autonome, ammobiliate, che possono essere inserite in una residenza comunitaria, eventualmente integrate da spazi comuni oppure adiacenti ad altri servizi socio assistenziali.

Hanno come obiettivo quello di conciliare il bisogno di privacy ed autonomia dell'ospite, offrendo un ambiente adeguato e funzionale anche per le persone che necessitano dell'assistenza continuativa di un assistente familiare. A richiesta, gli ospiti possono usufruire delle prestazioni del servizio di assistenza domiciliare.

	POSTI NON ACCREDITATI
Alloggi con Servizi di Concordia s/S	7 alloggi
Alloggi con Servizi di San Felice s/P	2 alloggi

**APPARTAMENTO PROTETTO PER DISABILI**

L'appartamento protetto offre ospitalità, anche temporanea, a persone disabili adulte prive di famiglia o che non possono vivere nella propria. Garantiscono accoglienza, vita comunitaria e di relazione all'interno di un piccolo gruppo, con l'appoggio e il supporto di operatori e di volontari.

	POSTI NON ACCREDITATI
Case di "Odette" di Finale Emilia	3 posti

**CENTRO SOCIO –EDUCATIVO**

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

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

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

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

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

## LABORATORI SOCIO-OCCUPAZIONALI

Le attività offerte dai due Centri socio-occupazionali Laboratorio di Mirandola e di Finale Emilia hanno lo scopo di promuovere opportunità di formazione, valutazione e successivo inserimento di soggetti disabili in percorsi di tirocinio protetto, con la finalità di fornire opportunità di occupazione, socializzazione e sviluppo delle autonomie in persone per le quali non è realizzabile un inserimento nel mondo del lavoro.

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

	POSTI NON ACCREDITATI
Laboratorio socio-occupazionale di Mirandola	25 posti (capienza a regime)
Laboratorio socio-occupazionale di Finale Emilia	20 posti (capienza a regime)

## MICRORESIDENZE

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

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

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

	POSTI NON ACCREDITATI
Micro residenza Medolla	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza Mirandola	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza San Felice s/P	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza Finale Emilia	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza San Prospero	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza Cavezzo	12 posti (capienza a regime)
Micro residenza Camposanto	8 posti (capienza a regime)

### SERVIZIO TRASPORTI

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

N° Km percorsi in un anno

A domanda

### SERVIZIO DI TELESOCORSO

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

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

N° di attivazioni del servizio

A domanda

## Servizi rivolti ai minori

L'area dei servizi educativi è stata articolata in un'organizzazione che vede nell'UCMAN/Sportello territoriale istruzione il punto di accesso delle famiglie per l'iscrizione ai servizi di nido, prolungamento d'orario e mensa scolastica. ASP eroga e gestisce direttamente i servizi, in un lavoro di rete con il servizio educativi 0/6 anni dell'UCMAN, seguendone le linee di indirizzo pedagogiche ed attenendosi, per quanto riguarda la mensa scolastica, alle linee di indirizzo regionali per la ristorazione scolastica dell'Emilia Romagna ed alla consulenza del SIAN per quanto riguarda i menù del nido, materna e scuola primaria.

L'attività educativa del nido "PANDA" si basa sul un progetto pedagogico dell'area nord adottato a novembre 2021, i cui principi sono:

- il riconoscimento e il sostegno dell'identità delle bambine e dei bambini;
- l'attenzione alla crescita individuale all'interno di un percorso di gruppo;
- il rapporto con le famiglie, caratterizzato da uno stile di accoglienza, di ascolto e di collaborazione;
- l'attenzione allo sviluppo di relazioni costruttive ed alla loro integrazione;

- l'osservazione intesa come strumento di lettura ed ascolto dei bisogni delle bambine e dei bambini;
- il gruppo di lavoro come strumento fondamentale per la qualità educativa;
- la documentazione delle attività educative, rivolta prioritariamente alle famiglie.

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

Il processo di autovalutazione della qualità del nido Panda è partito il 13 novembre 2021 in un incontro seminariale distrettuale all'interno del quale è stato presentato il PROGETTO PEDAGOGICO, esplicitate le linee educative e le linee metodologiche secondo l'indice regionale e presentato lo strumento provinciale da adottarsi nei singoli nidi per la valutazione della qualità.

E' stato poi previsto nel piano formativo del personale una formazione specifica dal titolo "Dare valore alle competenze: la valutazione al nido" e "L'autovalutazione della qualità del servizio". Il processo di valutazione della qualità è previsto suddiviso in due annualità.

Il servizio di refezione scolastica invece è finalizzato a concorrere alla effettiva attuazione del Diritto allo Studio oltreché ad assicurare lo svolgimento dell'attività scolastica anche in orario pomeridiano. Nell'ambito del servizio sono anche perseguiti obiettivi di educazione alimentare e sanitaria al fine di diffondere corretti criteri nutrizionali e di prevenzione.

I Servizi, per minori, in gestione ad ASP sono:

#### ASILO NIDO DI MEDOLLA

Il nido d'infanzia è un servizio dedicato ai bambini dai 6 mesi ai 3 anni, che si inserisce nella rete dei servizi educativi per la prima infanzia accolti nella struttura "Polo per l'infanzia Rock No War". E' un servizio educativo e sociale di interesse pubblico, aperto a tutti i bambini e le bambine.

Si presenta come luogo accogliente, relazionalmente ricco, in grado di sostenere le risorse affettive dei piccoli e di promuovere la crescita sociale e cognitiva, in collaborazione con le famiglie.

La progettazione educativa sulle sezioni tiene presente l'età, i bisogni e le competenze dei bambini. Si lavora su progetti individualizzati per sezioni e per progetti di intersezione e trasversali alle quattro sezioni, nonché progetti di continuità tra i nidi trasferiti all'UCMAN e le scuole d'infanzia statali e paritarie.

L'accoglienza massima del nido "Panda" è di 60 bambini è articolato in sezioni omogenee ed eterogenee e funziona da settembre a luglio, per cinque giorni alla settimana, da lunedì a venerdì, con sospensione nei periodi natalizi e pasquali e nelle altre festività, secondo il calendario annuale definito dalla Giunta dell'UCMAN.

Il nido apre di norma la prima settimana di settembre sino a luglio dell'anno successivo.

Il nido è un servizio a domanda individuale che prevede il pagamento di una retta di frequenza mensile, variabile secondo l'ISEE presentato.	
Nido "Panda" Medolla	60 posti

### SERVIZIO CENTRO PRODUZIONE PASTI

Il servizio di mensa scolastica ha esigenze particolari sia per i tempi di produzione che per la tipologia dei menù.

Sono garantiti due diversi menù stagionali (estivo: maggio – ottobre ed invernale: novembre – aprile), uno per il nido, uno per la scuola dell'infanzia ed uno per la scuola primaria, che ruotano su quattro settimane.

Viene effettuato anche il trasporto dei pasti dalla cucina al plesso della primaria e la sua distribuzione.

SERVIZIO	MEDIA PASTI SETTIMANALE
Nido	170
Prolungamento di orario e servizio mensa scuola di infanzia	124
Servizio mensa scuola primaria	549

### SERVIZIO PROLUNGAMENTO DI ORARIO PER I BIMBI DEL NIDO E DELLA SCUOLA PER L'INFANZIA DI MEDOLLA

Il Servizio di prolungamento di orario si configura come servizio socio-educativo finalizzato all'assistenza ai bambini ad integrazione del normale orario di funzionamento del nido e della scuola dell'infanzia statale e rappresenta una risposta ai bisogni educativi e di assistenza espressi e richiesti dalle famiglie.

Il servizio di prolungamento d'orario si articola in:

1. Prolungamento d'orario per i bambini frequentanti il nido d'infanzia destinato a bambini tra i 12 e i 36 mesi e frequentanti il servizio gestito da A.S.P. Il servizio funziona seguendo il calendario del nido, quindi da settembre sino al mese di luglio. Il servizio è attivo dalle ore 16.30 alle ore 18.00 dal lunedì al venerdì. Attualmente non vi sono bambini iscritti per questo servizio.
2. prolungamento d'orario per i bambini frequentanti la scuola dell'infanzia statale destinato a bambini tra i 3 e i 6 anni e frequentanti la scuola dell'infanzia statale. Il servizio funziona seguendo il calendario scolastico, quindi da metà settembre sino al 30/06 di ciascun anno. Il

servizio funziona dalle ore 16.00 alle ore 18.00 dal lunedì al venerdì. Dall'inizio della pandemia questo servizio non viene più fornito da ASP.

Per l'anno educativo 2022 / 2023 ASP gestirà inoltre in via temporanea i seguenti servizi:

Nido "Arcobaleno" di Concordia sulla Secchia costituito da 3 sezioni con bambini accolti dai 6 ai 36 mesi di età;

Nido "Le farfalle" di San Prospero costituito da 3 sezioni, con bambini accolti dai 9 ai 36 mesi di età;

Nido "Il paese dei Balocchi" di Mirandola costituito da 5 sezioni, con bambini accolti dai 3 ai 36 mesi di età;

Servizi educativi d'infanzia di San Felice costituiti da:

Nido d'infanzia composto di 2 sezioni (lattanti e medi) con bambini accolti dai 6 ai 36 mesi di età, una sezione primavera con bambini accolti dai 24 ai 36 mesi di età, entrambi servizi con funzionamento a tempo pieno ed uno spazio bambini Hakuna Matata, con bambini accolti dai 12 ai 36 mesi di età con funzionamento antimeridiano senza pasto.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Performance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Piano della Performance 2022/2024

Annualmente il Consiglio di Amministrazione di ASP approva il Piano della Performance, previa validazione dello stesso da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che contiene la descrizione degli obiettivi assegnati a ciascun centro di responsabilità.

Nell'anno corrente il Piano della Performance è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 1 del 24/01/2022.

Il Piano è stato quindi modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 03/06/2022.

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

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

## Risultati attesi

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

- Consolidamento della struttura organizzativa di ASP e implementazione del controllo di gestione riferito al costo del personale ed all'analisi di nuovi indicatori specifici dell'attività;
- Consolidamento della struttura organizzativa di ASP attraverso l'accrescimento della consapevolezza e del contributo/ruolo di ogni addetto coinvolto nelle procedure;
- Riassetto della struttura organizzativa dell'Ufficio Tecnico ASP finalizzato alla redistribuzione dei carichi di lavoro al fine di riprogrammare le attività e portare a termine i lavori previsti per il 2022, nonostante l'assenza temporanea di un Responsabile di Servizio;
- Superamento delle criticità evidenziate in fase di autovalutazione della qualità da parte del gruppo di lavoro attraverso l'adozione dello strumento di valutazione della qualità definito a livello provincia;
- Elaborazione di azioni correttive per l'attuazione di un miglioramento della qualità percepita;
- Incrementare le occasioni di trasmissione delle informazioni ai familiari degli ospiti attraverso differenti modalità, garantendo anche una partecipazione trasparente da remoto dei familiari degli ospiti ad attività socio assistenziali. Migliorare le competenze degli operatori nella comunicazione con i familiari degli ospiti;
- Aumentare le occasioni di incontro tra servizio e famiglia e fornire uno strumento concreto di gestione del proprio familiare al domicilio, in continuità con quanto definito e condiviso nel PAI e attuato nel servizio.

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

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

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

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

prevedere azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa dell'ente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

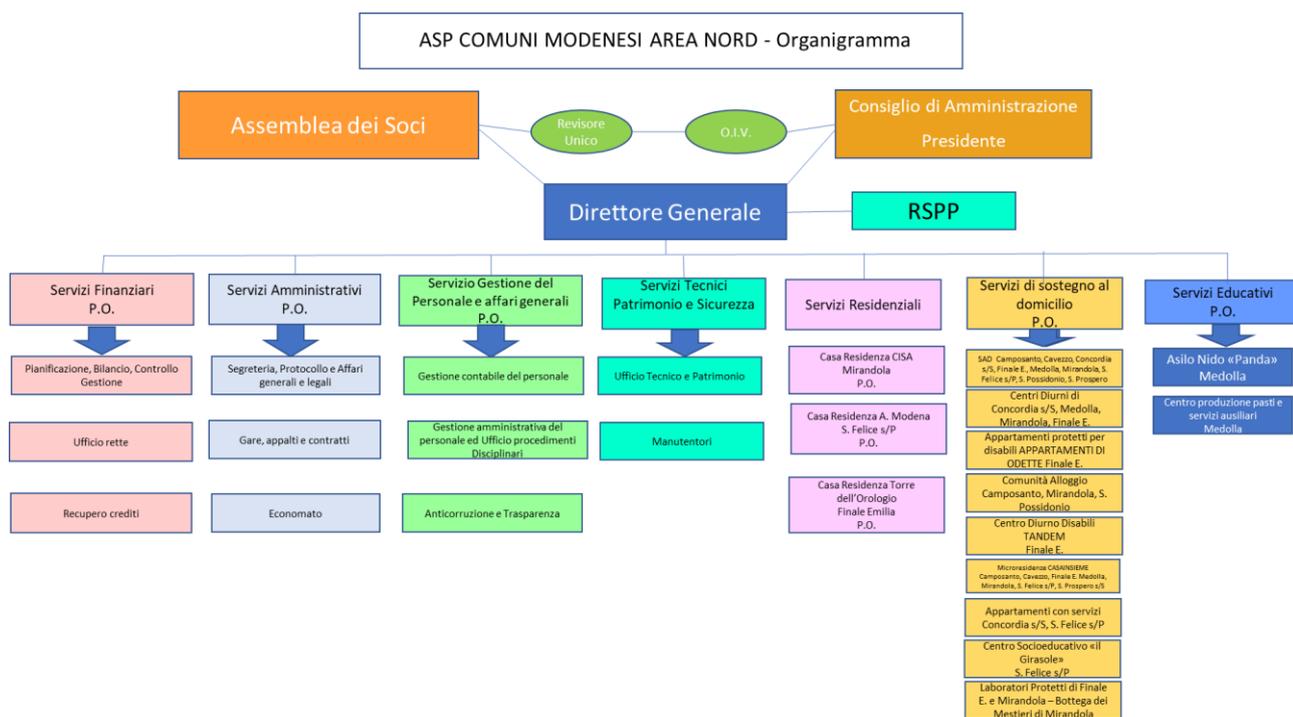
Per il triennio 2022/2024 il P.T.P.C.T. è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di ASP con deliberazione n. 11 del 28/04/22. Il testo è visionabile e scaricabile nella apposita sezione Amministrazione Trasparente, sul sito istituzionale di ASP, al seguente link:

[https://www.aspareanord.it/amministrazione\\_trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza](https://www.aspareanord.it/amministrazione_trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza)

## Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale

### Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di ASP è sintetizzata nell'organigramma approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2022, nell'ambito dei documenti di approvazione del Bilancio di previsione.



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

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

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

Il Presidente di ASP è legale rappresentate dell'Azienda.

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

### Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

La programmazione è su base triennale; con deliberazione n. 2 del 24/01/2022 il Consiglio ha approvato il Piano dei Fabbisogni per il triennio 2022/2024, che prevede le seguenti assunzioni:

### **ANNO 2022**

n. 8 posti categoria D1 profilo professionale di Infermiere, su vari servizi aziendali (copertura posti resisi vacanti mediante concorso pubblico);

n. 15 posti categoria B3 profilo Operatore Socio Sanitario (OSS) su posti resisi vacanti (scorrimento della graduatoria);

n. 1 posto cat. D1, profilo professionale di Educatore professionale (su posto vacante, mediante concorso pubblico);

n. 1 posto cat. D1, profilo professionale di Terapista della riabilitazione psichiatrica;

n. 1 posti categoria C1 profilo Istruttore Contabile (scorrimento della graduatoria);

n. 1 posto categoria C1 profilo Istruttore Amministrativo Contabile Ufficio Personale su posto vacante (concorso pubblico);

n. 1 posti categoria D1 profilo Istruttore Direttivo (concorso pubblico su posto vacante).

### **ANNO 2023**

n. 10 posti categoria B3 profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (copertura turn over, scorrimento graduatoria), su vari servizi ASP;

n. 5 posti p/t categoria B1 profilo Autista trasporti sociali su posti vacanti (concorso pubblico);

n. 2 posti categoria C1 profilo Animatore Sociale (concorso su posti vacanti);

n. 2 posti categoria B3 profilo Cuoco (esaurimento graduatoria e concorso pubblico);

n. 2 posti categoria B1 profilo Aiuto Cuoco (esaurimento graduatoria e concorso pubblico);

n. 2 posti categoria B3 profilo professionale di Manutentore (concorso pubblico).

### **ANNO 2024**

n. 1 posto cat. D1, profilo professionale di Educatore professionale (su posto vacante, mediante concorso pubblico);

n. 8 posti categoria D1 profilo professionale di Infermiere, su vari servizi aziendali (copertura posti resisi vacanti mediante concorso pubblico);

n. 1 posto categoria C1 profilo Responsabile Attività Assistenziali su posto vacante (concorso pubblico);

n. 10 posti categoria B3 profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (copertura turn over, scorrimento graduatoria), su vari servizi ASP;

n. 1 posti categoria C1 profilo Educatore Nido d'infanzia (concorso pubblico);

n. 1 posti categoria C1 profilo Istruttore Contabile (concorso pubblico).

## Formazione del personale

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

Dal 2020, in anni di pandemia dove ci si è dovuti concentrare sulla gestione dell'emergenza, le modalità di svolgimento degli aggiornamenti si sono ovviamente dovute adeguare alla priorità di evitare gli assembramenti.

Nel corso dell'ultimo biennio si è pertanto preferita una modalità on line di svolgimento dei corsi formativi, per quanto possibile.

Nel rispetto della normativa di riferimento per l'accreditamento dei servizi socioassistenziali, ASP ha da anni attuato un percorso di confronto con i propri lavoratori, al fine di rilevare suggerimenti e proposte su argomenti ritenuti di particolare rilievo, al fine di elaborare un piano formativo condiviso che affronti tematiche ritenute di interesse da parte degli operatori.

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

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

### **Formazione anni 2022-2024**

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

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

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

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

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

Gli ambiti di intervento per l'anno 2022 riguarderanno i seguenti argomenti:

## SERVIZI SOCIO - SANITARI

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

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

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

## SERVIZI EDUCATIVI

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

## SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

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

## SICUREZZA

- Formazione obbligatoria ai sensi dell'Accordo Stato – Regioni siglato nel 2011;

- Formazione obbligatoria per quanto riguarda normativa e pratica di prevenzione incendi.
- Formazione obbligatoria relativa al D.Lgs. 81/2008;
- Formazione obbligatoria relativa al D.Lgs. 196/ 2003 (Privacy).

## TUTTO IL PERSONALE

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

## Pari opportunità ed equilibrio di genere

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

- Effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità: il decreto legislativo n. 81/2008 prevede il genere e l'età come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire "neutra". Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori giovani e i lavoratori maturi e anziani necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del datore di lavoro. Lo stesso decreto legislativo n. 81/2008 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro. **In questi ambiti, prosegue nel 2022 l'obiettivo del progressivo aggiornamento di tutti i documenti di valutazione dei rischi (DVR) al fine di tener conto di tutte le suddette variabili di rischio.** Nel corso del triennio 2022-2024 saranno individuate e condivise le migliori prassi realizzate al riguardo.

- Promuovere iniziative di ascolto del personale. L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella dovuta all'emergenza sanitaria. Sono stati attivati momenti di ascolto psicologico attraverso l'attivazione di un professionista esterno in grado di fornire supporto psicologico al personale.

- Assicurare un equilibrio di genere all'interno di commissioni di concorso e di gara.
- Prevedere interventi mirati per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

## Sezione 4 – Monitoraggio

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

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

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

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

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

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

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