



*Relazione di Performance*  
*Anno 2022*

All.1 deliberazione n. 2023/51 del 03/08/2023

## Sommario

Premessa.....	3
Principali risultati raggiunti.....	3
Indicatori e parametri per la verifica e la valutazione di qualità dei servizi .....	5
Analisi del contesto e delle risorse .....	7
L'aspetto istituzionale .....	7
L'assetto organizzativo ed occupazionale.....	7
Tipologia contrattuale .....	9
Categorie del personale dipendente a tempo indeterminato.....	10
Politiche di genere e Piano triennale azioni positive.....	11
La valorizzazione del patrimonio .....	13
La gestione di servizi e funzioni .....	13
Sostenibilità economica .....	14
Lotta alla corruzione e promozione della trasparenza nella Pubblica Amministrazione .....	15
Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori.....	15
Rapporti con i principali <i>Stakeholder</i> .....	16
Misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	19
Obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) .....	22
Conclusioni: punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance .....	24
Allegato 1 : Rendicontazione .....	24

## Premessa

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.
- la Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti - e le relative cause - rispetto agli obiettivi programmati.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

## Principali risultati raggiunti

Nel 2022, per il terzo anno, l'Azienda ha affrontato l'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid 19 e le complessità che questa ha portato alla gestione dei servizi.

È proseguita l'attività per contrastare la pandemia da covid19 ed in particolare è proseguita la campagna vaccinale con tutti i richiami sia per pazienti ospiti sia per operatori.

Le misure di salvaguardia messe in campo a tutela della salute sono proseguite per buona parte dell'anno, in linea con le indicazioni fornite anche dalla locale azienda USL di Reggio Emilia, che ha proseguito la sua attività di supporto attraverso la task force. Sotto il profilo prettamente sanitario sono state mantenute in essere le attività di screening e di vaccinazione. Sono inoltre continuate le misure di isolamento in caso di sintomatologia sospetta o conclamata. Solo durante l'estate le misure restrittive di isolamento da parte della Azienda sono diminuite nella maggior parte delle case residenza, in relazione alla comunicazione della Regione Emilia Romagna (prot. 0735334 U del 10/8/22), tranne in due strutture dove permangono tuttora posti di isolamento. La task force aziendale ha individuato la necessità di mantenere temporaneamente e comunque in attesa di disposizioni ministeriali/regionali n. 2 posti vuoti per la Cra Villa Erica e 3 posti vuoti per la Cra Villa Margherita (sui posti contrattualizzati a carattere definitivo). La valutazione è stata eseguita partendo dalle condizioni strutturali che non permettono soluzioni alternative, neppure adottando interventi organizzativi basati sulla flessibilità dell'utilizzo degli spazi. Permane quindi dal 01.07.2022 la misura di copertura economica dei posti vuoti previste dalla DGR 486/22 da parte della committenza per 5 posti letto.

Nel corso del 2022 è inoltre rimasto in vigore il D.L. 44/2021 il quale ha sancito l'obbligo vaccinale per il personale sanitario e di interesse sanitario, individuando la vaccinazione come requisito essenziale per l'esercizio della professione e/o delle prestazioni lavorative e disponendo l'avvio dei controlli a cura degli Ordini professionali e, per gli operatori di interesse sanitario, delle AUSL, per il tramite alla Regione Emilia Romagna cui ASP ha inviato gli elenchi del personale. L'obbligo vaccinale è rimasto in vigore fino al 02/11/2022 in relazione al Decreto Legge 162/2022. Nel corso

dell'anno si sono registrati 23 casi di infortunio classificati "covid" tra gli operatori, per una incidenza del 32% degli infortuni aziendali.

Nonostante questi importanti provvedimenti anche nel corso del 2022 si sono verificati diversi focolai presso le case residenza per anziani, anche se la gravità della patologia è stata più tenue del passato. I nuclei oggetto di focolaio sono stati 16 per un totale di 28 disposizioni di chiusura e un totale di 593 giorni di chiusura. Anche i centri diurni per anziani sono stati oggetto di 5 disposizioni di chiusura. Una chiusura per il centro residenziale disabili e una per il centro semiresidenziale disabili.

Nei servizi residenziali per anziani grazie alla disponibilità delle stanze "Tra le tue braccia" realizzate grazie al protocollo sottoscritto con il Comune e Azienda Speciale F.C.R. e con la collaborazione dell'Ordine degli Architetti e dell'AUSL di Reggio Emilia, gli incontri fra i familiari e gli ospiti delle strutture residenziali anziani, sospesi a causa di focolai in essere, hanno potuto essere mantenuti.

L'anno 2022 è stato anche l'anno della riapertura alle visite all'interno dei servizi, in particolare dall'estate in via sperimentale in alcune case residenza e successivamente da settembre in tutti i servizi. L'accesso è stato garantito seguendo la normativa nazionale, che ha previsto sia l'obbligo vaccinale sia l'uso di idonei DPI. La normativa si è alleggerita a fine anno e attualmente si entra presso le case residenza senza restrizioni di spazi e criteri di accesso, e solo con l'uso di filtrante facciale FFP.

La collaborazione con AUSL è stata essenziale anche per il sostegno all'attività medica ed infermieristica di ASP che è stata supportata nel fronteggiare la carenza di risorse e le necessità di coordinamento delle attività sanitarie.

Nel corso del 2022 a differenza dell'anno 2021 che aveva visto una riduzione dei posti letto per anziani, attestando l'offerta a 482 posti per non autosufficienza, è stato approvato il nuovo contratto di servizio con decorrenza dal 01.06.2022 e scadenza al 31.12.2024. Il contratto prevede 482 posti letto e 29 di isolamento, poi ridotti a 5 posti letto nel corso dell'anno 2022 come citato sopra. Questo significa che i posti contrattualizzati salgono a 506, più 5 posti per sollievi. Il totale dei posti autorizzati è 586, e permane tutt'oggi chiuso il nucleo di Villa Erica per un totale di 18 posti, per il quale si prevede l'apertura nel corso del 2023.

Per quanto attiene all'offerta di posti di semiresidenzialità per anziani, i cosiddetti centri diurni, è rimasta in essere l'offerta costruita nel 2021 per come da Contratto di Servizio stipulato tra AUSL di Reggio Emilia - Distretto di Reggio Emilia, ASP in vigore fino al 31.12.2024 con questa articolazione:

- n. 102 posti contrattualizzati di Centro diurno (Centri diurni Il Melograno, La Coccinella, Lorenzo e Enrico Ferretti, Stella Polare, Tagliavini e Ferrari);
- n. 40 posti ulteriori di Centro diurno senza compartecipazione FRNA e remunerati dall'Azienda speciale FCR, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa regionale sull'accreditamento.

Si è avviato un confronto con la committenza dei servizi per verificarne il funzionamento e la prospettiva. Nel corso del 2022 con la diminuzione delle restrizioni normative, si è portato a riempimento il numero dei posti disponibili superando il meccanismo delle bolle. La saturazione dei posti è comunque ormai ultimata.

Nel corso del 2022 è stata adottata inoltre, in data 3.11.2022, la revisione 7 del Documento di valutazione dei rischi da Covid 19 con l'intento di semplificare il documento, aggiornarlo alle normative intercorse tra la versione del 30.07.2021 e il contesto di fine 2022.

## Indicatori e parametri per la verifica e la valutazione di qualità dei servizi

- **N. UTENTI COMPLESSIVAMENTE ASSISTITI:**

### **SERVIZI PER ANZIANI:**

Nel 2022 sono stati complessivamente **n. 1.038** gli utenti assistiti, di cui:

**738** in CRA

**57** in Casa di Riposo

**20** in Appartamento protetto

**223** in Centro diurno.

### **SERVIZI PER DISABILI:**

Nel 2022 sono stati complessivamente **n. 66** gli utenti assistiti, di cui:

**17** presso Centro Multi Servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"

**16** in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

**16** in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

**17** in appartamenti per l'autonomia.

### **SERVIZI PER MINORENNI:**

Nel 2022 sono stati complessivamente **n. 85** gli utenti assistiti, di cui:

**35** in comunità educativa residenziale

**21** in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati

**29** in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

- **N. GIORNATE PRESENZA UTENTI:**

### **SERVIZI PER ANZIANI:**

Nel 2022 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

**184.279** in CRA

**15.772** in Casa di Riposo

**7.240** in Appartamento protetto

**18.411** in Centro diurno

### **SERVIZI PER DISABILI:**

Nel 2022 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

**916** presso Centro multi servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"

**5.807** in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

**1.860** in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

**5.625** in appartamenti per l'autonomia

### **SERVIZI PER MINORENNI:**

Nel 2022 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

**11.068** in comunità educativa residenziale

**2.436** in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati (OASI e Orizzonti dal 12/12/2022)

**3.739** in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

- **N. GIORNATE RICOVERI OSPEDALIERI DEGLI UTENTI DELLE STRUTTURE RESIDENZIALI (per utenti CRA, Casa di Riposo e Centro soc. riabilitativo residenziale disabili)**

### **SERVIZI PER ANZIANI:**

Nel 2022 le giornate di ricovero ospedaliero rilevate per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

**2.897** in CRA contro **1.948** giornate del 2021

**254** in Casa di Riposo contro 85 del 2021

#### **SERVIZI PER DISABILI:**

Nel 2022 le giornate di assenza degli utenti del centro socio riabilitativo residenziale "La Cava" sono state: **79**

#### • **TASSO DI COPERTURA DEI SERVIZI RESIDENZIALI E SEMIRESIDENZIALI**

##### **SERVIZI PER ANZIANI:**

Nel 2022 il tasso di copertura dei servizi per anziani è stato il seguente:

**88,40 %** in CRA contro l' 86,02% del 2021

**49,33%** in Casa di Riposo (calcolati sul totale degli 89 posti letto disponibili) contro il **49,93%** del 2021.

**89,47 % degli alloggi e 71,43 % dei posti disponibili** in Appartamento Protetto come per l'anno 2021.

**67,71 %** in Centro diurno contro il 48,35 % del 2021..

##### **SERVIZI PER DISABILI:**

Nel 2022 il tasso di copertura dei servizi per disabili è stato il seguente:

**69,11%** presso Centro multi servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"

**100%** in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

**90,46 %** in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

**100%** in appartamenti per l'autonomia

##### **SERVIZI PER MINORENNI:**

Nel 2022 il tasso di copertura dei servizi per minorenni è stato il seguente:

**94,78% in comunità educativa residenziale (Comunità Educative)**

**91,43% in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati OASI**

**65,36% in servizi semiresidenziali (CEP e Portico).**

In ordine alla misurazione della qualità percepita e della soddisfazione dell'utenza nel 2022 sono proseguite le interlocuzioni intraprese con il nuovo Comitato Parenti già a partire dal 2021. Negli incontri sono stati evidenziati componenti del servizio da monitorare e in relazione ai quali intraprendere azioni di valutazione di qualità.

## Analisi del contesto e delle risorse

### L'aspetto istituzionale

Nel corso del 2022, l'Assemblea dei Soci di ASP, composta dai rappresentanti dei Soci enti pubblici territoriali, Comune e Provincia di Reggio Emilia e dei Soci privati, avvocato Piero Giovanni Manodori Galliani, in qualità di Seniore dei discendenti del Conte Girolamo Ancini e dott. Alberto Franchetti, in qualità di Seniore dei discendenti di Raimondo Franchetti, si è riunita in 2 sedute, con l'adozione di n. 5 deliberazioni, aventi ad oggetto: l'approvazione del Bilancio Annuale Economico Preventivo 2021 con relativo documento di budget, l'approvazione del piano di rientro perdita di esercizio 2020, l'approvazione del bilancio pluriennale di previsione 2021-2022-2023, l'approvazione del bilancio consuntivo di esercizio al 31.12.2021 e l'approvazione del piano di rientro della perdita di esercizio 2019.

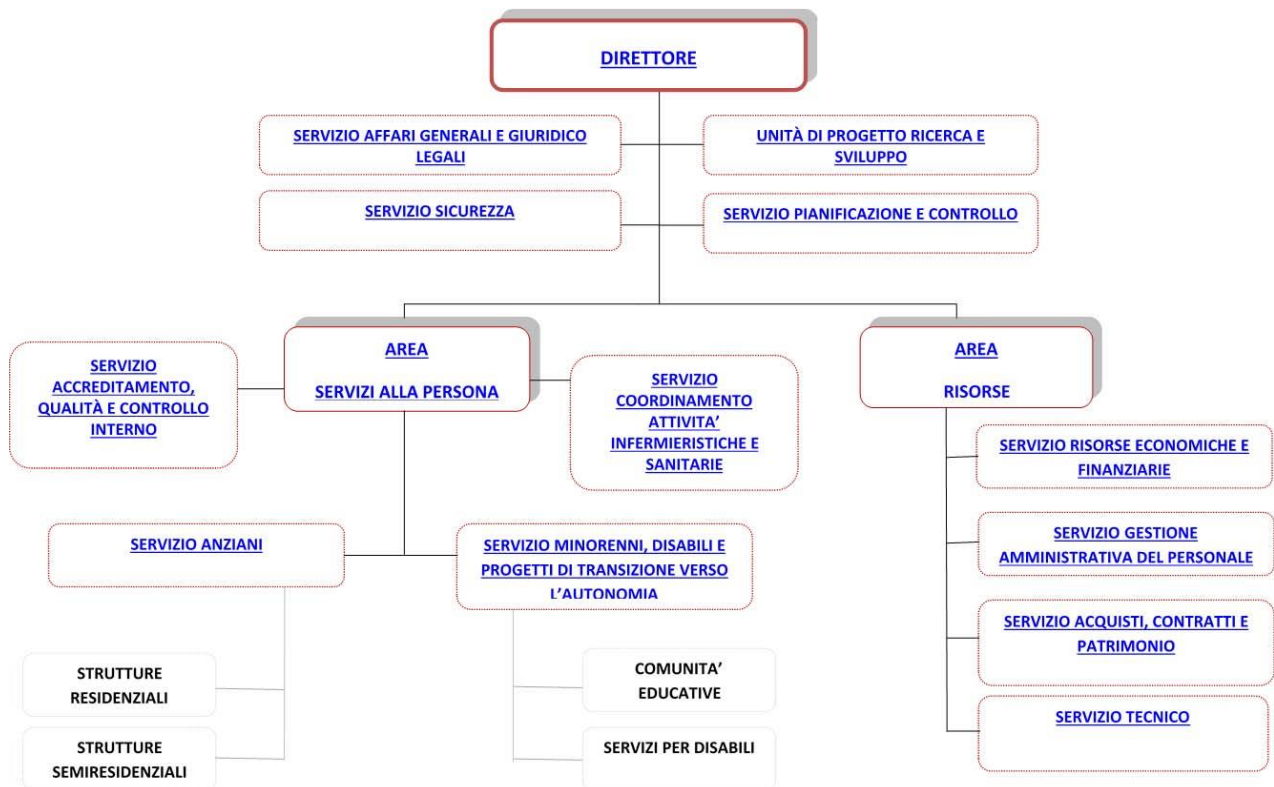
Il Consiglio di Amministrazione, è stato rinominato dall'Assemblea dei Soci con delibera n. 2021/5 in data 25/02/2021 composto da tre consiglieri che si sono insediati il giorno seguente completando, con l'elezione del Presidente e del Vice Presidente l'avvio della nuova consiliatura.

Il Consiglio nel corso dell'anno 2022, si è riunito in 21 sedute e ha adottato 62 deliberazioni, tutte all'unanimità.

L'Organo di Revisione Contabile è stato rinominato nel corso del 2021 ed opera con tre componenti di cui il Presidente nominato con Delibera di Giunta Regionale n. 1052 del 05/07/2021 e i restanti due membri nominati con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2021/7 del 29/06/2021. L'organo di revisione contabile si è insediato il 19/07/2021.

### L'assetto organizzativo ed occupazionale

Il capitale umano è la principale risorsa di ASP. La struttura organizzativa di ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" è così articolata, nel rispetto dell'art. 12 del Regolamento di Organizzazione aziendale:



Il ruolo di Direttore e la Responsabilità delle Aree sono affidati a Dirigenti (qualifica Unica Dirigenziale di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI)

La responsabilità dei Servizi è di norma affidata a personale di Cat. D di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI destinatario di incarico di Posizione Organizzativa

Nel 2022 non sono state apportate modifiche della struttura organizzativa aziendale come disegnata negli anni precedenti.

Sui ruoli apicali si sono concentrate responsabilità plurime in relazione alle figure mancanti. Dal 01.07.2022 ha preso servizio il nuovo Direttore. In particolare dopo la cessazione del Direttore in data 11 gennaio 2021, la funzione di Direzione vicaria è stata assolta dalla Dirigente Area Risorse, che ha altresì retto ad interim per la direzione l'Unità di progetto Ricerca e sviluppo e il Servizio sicurezza e, nell'ambito dell'Area Risorse, il Servizio Acquisti contratti e patrimonio per il quale le procedure di reclutamento attivate non hanno dato esito positivo. La Direzione vicaria è terminata in data 30.06.2022 con l'assunzione con contratto a tempo determinato a seguito di selezione ad evidenza pubblica del nuovo Direttore.

Nell'Area servizi alla persona la Dirigente ha coperto ad interim per diversi mesi il ruolo di Responsabile del Servizio Minorenni Disabili e progetti di transizione verso l'autonomia; l'incarico di Responsabile del Servizio Anziani è rimasto affidato ad interim alla Responsabile del Servizio Accreditamento Qualità e Controllo interno per l'intero anno; nel mese di maggio 2022, a seguito di una selezione interna è stato individuato il nuovo Responsabile del Servizio Coordinamento attività infermieristiche e sanitarie, che nell'autunno è stato assunto dalla azienda USL in esito al concorso ed ASP ha chiesto un comando per proseguire l'attività.

Il ruolo di Responsabile del Servizio Minorenni, disabili e progetti di transizione verso l'autonomia è stato ricoperto a far data 01.11.2022.



Anche nel 2022 il tema del reclutamento delle figure professionali necessarie all'attività aziendale è stato centrale nell'attenzione del Consiglio, nelle interlocuzioni istituzionali condotte anche a livello Regionale, così come nell'attività della struttura.

Nel mese di novembre è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 - 2021 per il quale l'Azienda ha saldato la contribuzione arretrata ai suoi dipendenti.

Nel mese di ottobre 2022 è stato aggiornato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) all'interno del quale è stato aggiornato il fabbisogno di personale. Nel corso dell'anno due sono state le emergenze più rilevanti, entrambe importanti nell'erogazione diretta dei servizi. La prima la grave carenza infermieristica, che è rimasta, seppur in misura minore anche dopo l'espletamento di diverse procedure, in particolare un concorso a tempo indeterminato. La seconda quella della carenza di educatori professionali che per lo più sono impegnati nei servizi residenziali per minorenni e nei servizi educativi del Comune di Reggio Emilia. Il ricorso alle prestazioni fornite attraverso l'agenzia interinale ha sopperito in parte a questa criticità, solo a fine anno.

Per quanto attiene le necessità del lavoro amministrativo e back office, è stato svolto il concorso per istruttore amministrativo.

### Tipologia contrattuale

La dimensione complessiva del personale impegnato nei servizi dell'ASP nel 2022 è riportata nella tabella sottostante ed è possibile raffrontarla con l'analogo dato riferito al 2020 ed al 2021.

<b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Dipendenti a tempo indeterminato	486	477	404
di cui in comando attivo	13	24	1
Comandi passivi (in entrata)	24	15	21
Dipendenti a tempo determinato	3	1	4
Personale Somministrato	181	185	204
<b>TOTALE</b>	<b>694</b>	<b>678</b>	<b>633</b>

Nel 2022 il personale a tempo indeterminato si decrementa complessivamente di 73 unità rispetto all'anno precedente. Le procedure autorizzate nell'ambito dei diversi atti di programmazione, hanno consentito di realizzare n. 10 nuove assunzioni a tempo indeterminato che hanno riguardato 4 R.A.A.I., 2 Istruttore Direttivo Tecnico, 1 Istruttore Direttivo Giuridico, 1 Istruttore Amministrativo, 1 Coordinatore Servizio Magazzino; si è inoltre proceduto ad assunzione di n. 1 OSS tramite procedura di mobilità "compensativa". Nel complesso le nuove assunzioni non compensano le cessazioni dal servizio che sono state 83.

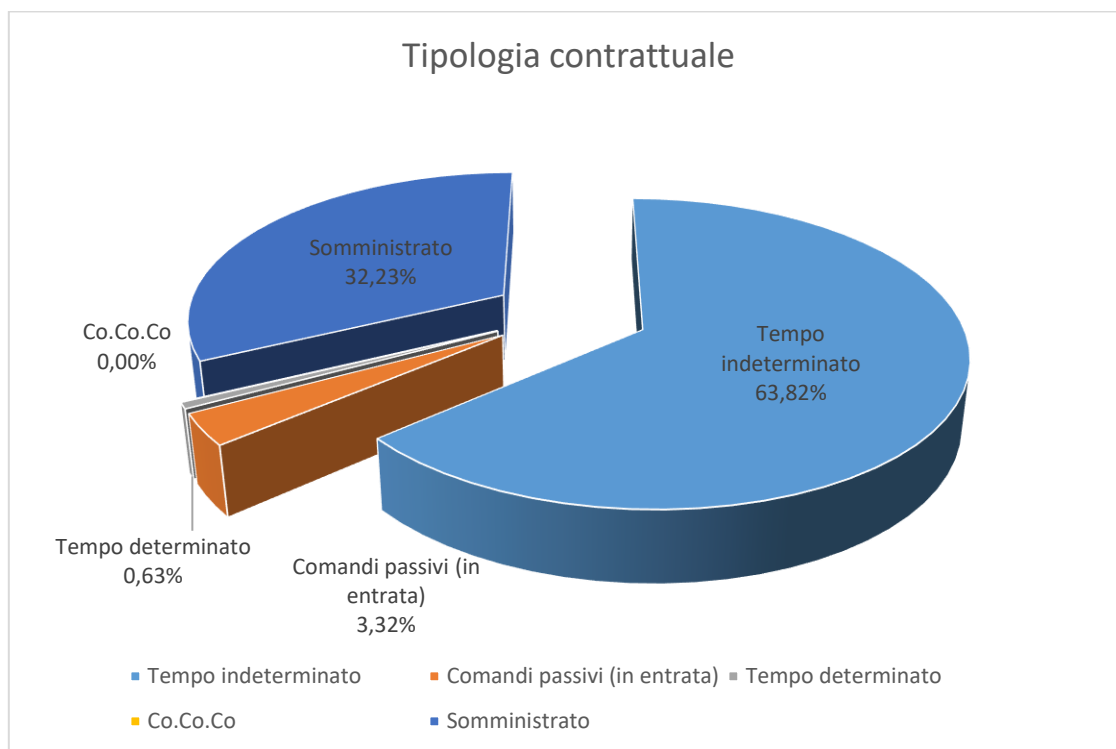
Il personale a tempo determinato comprende n. 2 infermieri e n. 2 figure dirigenziali, tra cui il Direttore la cui procedura selettiva è stata espletata nell'anno 2022.

Al 31.12.2022 si è rilevato un incremento del personale somministrato di 19 unità rispetto al corrispondente periodo del 2021; al lavoro somministrato, si è fatto ricorso oltre che per sostituzioni di tipo temporaneo, a copertura delle assenze, per la sostituzione del turn over per le figure di O.S.S., la cui graduatoria si è esaurita nel corso del 2021, e di Infermiere, per i quali sono state svolte numerose procedure senza tuttavia riuscire a coprire l'intero fabbisogno.

Sia gli OSS che gli infermieri hanno fatto registrare un turn over molto elevato anche per il positivo risultato ottenuto da nostri dipendenti in procedure concorsuali aperte da altri enti pubblici o dalle

aziende USL. Si è fatto ricorso a lavoro somministrato anche per figure di Educatore, per figure amministrative, di guardaroba e di magazzino.

All'interno delle strutture e dei servizi dell'ASP opera anche altro personale in servizi affidati in appalto, si tratta principalmente dei servizi di pulizia, alberghiero e di ristorazione.

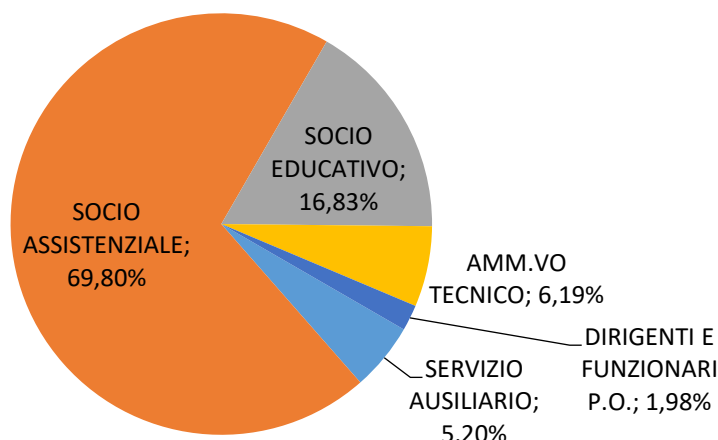


Il grafico evidenzia la preponderante presenza di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che rappresentano il 63,82% del totale (erano il 70,35% nel 2021 ed il 70,03% nel 2020), cui si aggiungono lavoratori somministrati per il 32,23, in aumento rispetto all'anno precedente (erano il 27,29% nel 2021 ed il 26,08% nel 2020), i dipendenti in assegnazione temporanea (comando passivo) aumentano al 3,32% (erano il 2,21% nel 2021 ed il 3,46% nel 2020); i dipendenti a tempo determinato sono pari allo 0,63% (erano 0,15% nel 2021 e 0,42% nel 2020): si tratta, al 31.12.2022, unicamente di due figure Dirigenziali e due infermieri.

### Categorie del personale dipendente a tempo indeterminato

La distribuzione del personale occupato nelle Aree e nei Servizi in cui è organizzata l'ASP è riportata nel seguente grafico:

## Categorie del personale a tempo indeterminato

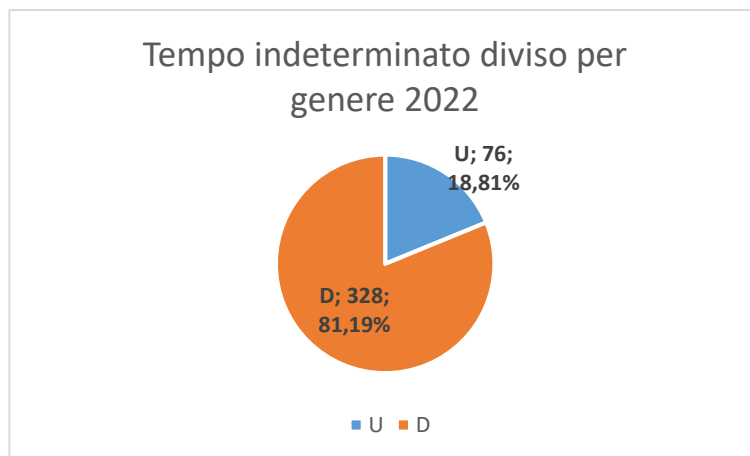


La ripartizione risponde ai raggruppamenti indicati dalle Linee Guida regionali; i dati rilevati per l'anno 2022 evidenziano la prevalenza del personale Socio assistenziale (che comprende anche gli Infermieri) e rappresenta il 69,80% di tutto il personale a tempo indeterminato (era il 70,23% nel 2021 ed il 69,75% nel 2020), seguito dal personale Socio educativo che rappresenta il 16,83% (era il 15,93% nel 2021 ed il 16,05% nel 2020); seguono il personale dei servizi ausiliari pari al 5,20% ed il personale amministrativo e tecnico pari al 6,19%; infine, il personale con funzioni direttive o dirigenziali pari al 1,98%.

### Politiche di genere e Piano triennale azioni positive

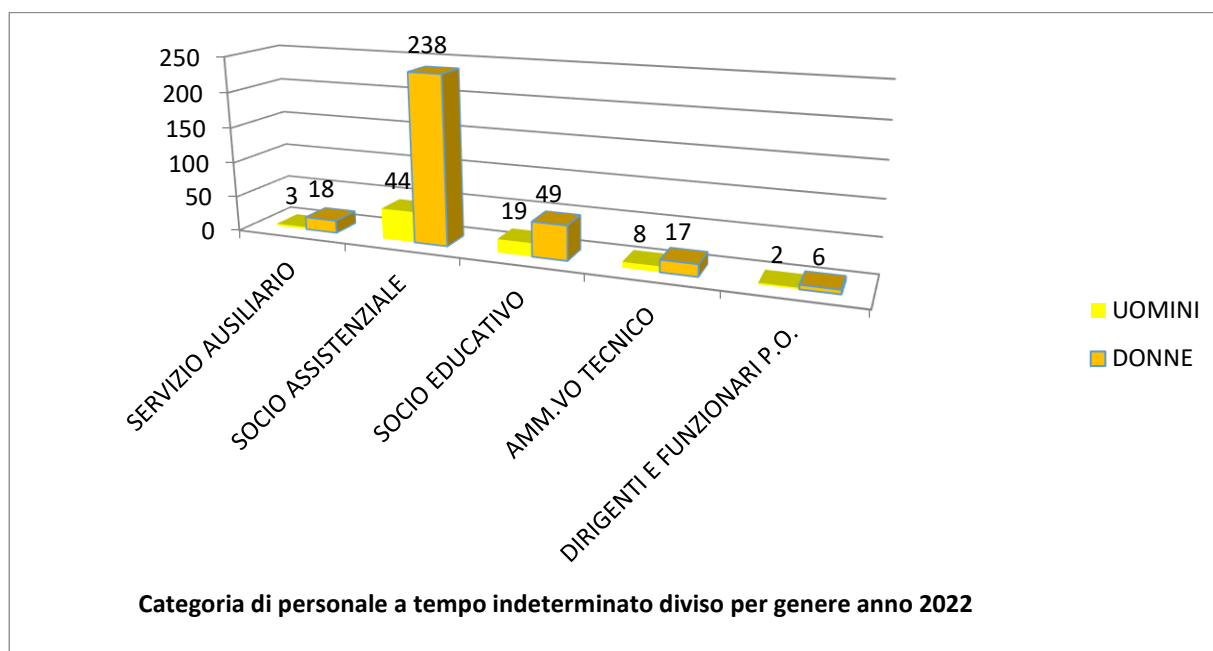
Nel mese di dicembre il Consiglio di Amministrazione, nell'intendimento di orientare l'azione aziendale a favorire il benessere organizzativo dei lavoratori e promuovere forme di conciliazione, ha prorogato al 31.12.2023 il Piano Triennale Azioni Positive 2019 - 2021, aggiornamento 2021, che non ha esaurito la propria attualità e considerano l'opportunità di completamento o prosecuzione di alcune delle azioni in esso previste.

Resta prevalente in azienda la componente femminile, 328 unità di personale a tempo indeterminato impegnato a tutti i livelli, compresi quelli dirigenziali e direttivi, pari al 81,19% (era il 81,76% nel 2021 e 82,30% nel 2020); gli uomini sono 76 e rappresentano il 18,81% di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (il 18,24% nel 2021 e 17,70% nel 2020).



Dei 76 dipendenti di genere maschile, n. 44 operano in ambito socio assistenziale, n. 19 in ambito socio educativo, n. 3 nei servizi ausiliari, 8 in ambito tecnico amministrativo e 2 sono dirigenti o responsabili di servizio con posizione organizzativa.

In tutti i raggruppamenti la componente femminile risulta numericamente prevalente.



## La valorizzazione del patrimonio

Nell'ambito delle opportunità legate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ASP ha messo a disposizione del Comune di Reggio Emilia alcuni immobili le cui caratteristiche sono state ritenute adeguate per la realizzazione dei progetti riferiti all'Avviso del Ministero del Lavoro, "INCLUSIONE E COESIONE: INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITA' E TERZO SETTORE".

A tal fine è stata stipulata una convenzione che ha individuato sia immobili del patrimonio indisponibile, già utilizzati per servizi agli anziani, che immobili del patrimonio disponibile, fra i quali anche locali di Via Mazzini, e Via Kennedy che negli anni precedenti erano stati pensati come potenziali nuove fonti di reddito mentre ora consentiranno di sviluppare progetti per la disabilità e per il contrasto alle fragilità.

Parimenti ASP ha convenuto anche sulla presentazione di progetti PNRR da parte dell'Istituzione delle Scuole e dei Nidi di infanzia per immobili di proprietà locati all'Istituzione: sono così risultati finanziati i progetti relativi agli asili Sole e Rivieri.

Nel 2022 è stato finanziato anche il progetto Lively ageing, cui ASP aveva aderito unitamente ad AUSL, Comuni ed altre Asp della Regione e che, presentato al Ministero della Salute da UNI.MO.RE. in qualità di capofila, si è qualificato primo ex aequo a livello nazionale. Il progetto, dedicato alla popolazione anziana, consentirà di dotare gli Appartamenti protetti di prodotti e servizi "intelligenti", basati sulle tecnologie ICT potenziando il monitoraggio e la condivisione di servizi assistenziali socio sanitari e di prima emergenza, nonché di servizi utili alla socializzazione.

## La gestione di servizi e funzioni

Nel corso del 2022 è stato approvato il "Contratto di servizio per il conferimento di servizi socio-assistenziali, socio-educativi, e socio-sanitari all'Azienda speciale farmacie comunali riunite e all'Asp "Reggio Emilia Città delle persone" fino al 31.12.2024. All'interno delle schede progettuali sono previsti alcuni steps di verifica delle singole progettazioni, che sono state svolte in collaborazione con l'Amministrazione comunale ed FCR.

La programmazione distrettuale ha mantenuto l'assetto che si era strutturato nell'anno precedente e in particolare terminando le esperienze di nuclei residenziali specialistici per pazienti con demenza e l'esperienza dei centri diurni anziani per demenza.

Vi è stato invece un progressivo innalzamento dei posti letto residenziali per anziani che sono tornati a 525 posti, di cui 5 a carattere temporaneo, su un totale di 582 posti autorizzati al funzionamento. Per le carenze di personale, in particolare infermieristico, di cui si accennava in precedenza non è stato aperto il nucleo specializzato demenza di Villa Erica. Nel corso dell'anno inoltre, come da indicazione della task force, sono stati mantenuti diversi posti di isolamento in tutte le case residenza fino a settembre 2022, dove i posti si sono ridotti a 5, individuati dalla Az.USL in base alle condizioni logistiche delle strutture stesse.

Nel corso dell'autunno si è progressivamente innalzato il numero dei posti letto residenziali occupati al fine di riallineare l'erogazione del servizio con la sua copertura economica. Si tenga conto che gli oss, al netto del nucleo chiuso di Villa Erica, non sono stati ridotti in corso d'anno. L'ASP si è quindi orientata verso la cittadinanza, aumentando l'offerta sul mercato privato.

Anche i centri diurni per anziani hanno accolto diversi nuovi anziani, avvicinandosi alla capienza massima.

Per quanto attiene alla Casa di Riposo Omozzoli Parisetti, non vi è stato un innalzamento della copertura dei posti letto e il Consiglio ha chiesto una rivisitazione della progettazione, finalizzata a restituire una chiara identità al servizio, in termini di utenza, di confort alberghiero e assistenza erogata. Si è ritenuto di superare la precedente indicazione di aprire un nucleo per pazienti non autosufficienti, orientandosi invece verso pazienti autosufficienti.

Per quanto attiene invece ai servizi per minorenni e disabili, non si sono registrati grossi scostamenti. La carenza di personale non sempre ha consentito la piena occupazione dei posti disponibili in particolare sulle comunità residenziali per minorenni. Anche il centro servizio Vasconi ha registrato una flessione di presenza. Per quanto attiene all'accoglienza dei Minori stranieri non accompagnati invece ci sono stati diversi picchi di arrivi di ragazzini che hanno fortemente impegnato il servizio di H24. Nel corso dell'anno l'Amministrazione ha dato corso al progetto di esternalizzare a terzi, e su scala provinciale, il servizio in essere a decorrere dall'anno 2023. Per rispondere alle esigenze di accoglienza ASP ha aperto un nuovo servizio, denominato "Orizzonti", al fine di accogliere ulteriori minori stranieri non accompagnati.

Nel corso del 2022 sono stati prorogati, assicurando continuità ai servizi, anche i Contratti di Servizio con F.C.R. per l'accoglienza di disabili in gruppi appartamento e per la gestione del CEP e la Convenzione con AUSL per il "Centro multiservizi Carlo e Lorenzo Vasconi".

In generale la modifica del DVR Covid ha snellito alcune procedure di gestione del rischio contagio, accompagnando i servizi verso una normalizzazione, ancora in corso.

## Sostenibilità economica

L'Assemblea dei Soci che in più occasioni aveva avuto modo di esaminare lo stato di attuazione delle azioni finalizzate al rientro della Perdita 2019, infine nella seduta del 30.03.2022 ha dato atto non esservi spazio per ulteriori azioni di razionalizzazione.

E se l'esercizio 2021 si è chiuso con un risultato positivo grazie al concentrarsi di interventi di sostegno ai costi ingenerati dalla pandemia riferiti al 2020 che si sono sommati a quelli di competenza del 2021 ed al ristoro parziale dell'IRAP versata, riconosciuto dalla Regione come misura di sostegno per le ASP, l'andamento dell'esercizio 2022 si pone ad ulteriore riprova della impossibilità di conseguire una reale e duratura sostenibilità economica in assenza di un meccanismo di adeguamento tariffario che risponda in tempo reale ed in misura corrispondente all'incremento dei costi.

Ne è una dimostrazione plastica la pronta risposta del Comune di Reggio Emilia, socio di maggioranza, che vista la perdita attesa di Euro 2.779.050 quantificata a preventivo nel momento in cui la dinamica dell'incremento dei costi energetici appariva fuori controllo, ha risposto attraverso un adeguamento del corrispettivo del Contratto di servizio di misura pressoché corrispondente.

E se è vero che l'incremento dei costi energetici è risultato inferiore di 1.001.973 euro rispetto alle attese, e si è immediatamente riverberato sul risultato di esercizio costituendo la principale componente dell'utile di Euro 1.084.486, è altrettanto vero che tali dinamiche confermano l'attualità dei temi già posti all'attenzione della Regione quali la necessità di un adeguamento della

remunerazione dei servizi, in particolare di quelli accreditati, che tenga conto dell'effettivo costo dei fattori produttivi e di un meccanismo che consenta di attuare tali adeguamenti in modo tempestivo.

Leggendo in sintesi i dati del Bilancio consuntivo approvato con delibera del CDA n.26 del 28.04.2023 a cui si rimanda totalmente per i dati di dettaglio emerge quanto segue:

Principalmente grazie a tali integrazioni il Consuntivo della gestione Esercizio 2022 si chiude con un utile di Euro 1.084.486 (Euro 1.084.485,94 senza arrotondamenti).

Il VALORE DELLA PRODUZIONE a consuntivo risulta superiore alla previsione di Euro 2.612.794. Complessivamente il totale del Valore della Produzione supera la previsione di Euro 2.612.794, pari al 7,42%.

I Costi della Produzione passano da Euro 35.057.991 del 2021 ad Euro 35.244.917 del 2022,

I Costi di produzione passano da 35.057.991 nel 2021 a 35.244.914 nel 2022 con un incremento di Euro 186.927 che, come detto, è pari allo 0,53%.

La differenza tra Valore e Costi della Produzione nel confronto tra i due anni, migliora e passa da un margine di Euro 1.963.024 nel 2021 ad un margine di Euro 2.579.161 nel 2022 con un incremento di Euro 616.137 ottenuto essenzialmente grazie all'incremento nel valore della produzione, solo parzialmente eroso dall'incremento dei costi della produzione.

Il risultato del 2022 è positivo per Euro 1.084.486 e si discosta da quello del 2021, anch'esso positivo per Euro 444.174, per complessivi Euro 640.311.

## **Lotta alla corruzione e promozione della trasparenza nella Pubblica Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 2021/14 del 23.03.2021 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2021-22-23. Nel corso del 2022 è stato individuato il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuandolo nella responsabile del servizio Affari Generali, dopo un confronto anche con l'Ordine degli Avvocati. E' stata inoltre aggiornata, anche a seguito del confronto con il Comune, la sezione sul sito istituzionale dell'Azienda "Amministrazione Trasparente". Si è inoltre avviato il percorso per l'adeguamento del sito istituzionale al fine di ampliarne l'accessibilità all'utenza e cittadinanza.

## **Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori**

Nel corso del 2022 la formazione del personale ha proseguito sui temi legati alla sicurezza sul lavoro ed in particolare sulla prevenzione e contrasto alla pandemia da COVID 19:

87 lavoratori di tutti i profili professionali presenti in azienda hanno svolto il corso "Indicazioni per la prevenzione della trasmissione Covid-19" e 35 lavoratori hanno svolto il corso "Prevenzione e Controllo dell'infezione da SARS-CoV-2 in strutture residenziali sociosanitarie e socio assistenziali", entrambi della durata di due ore organizzati dall'Agenzia sanitaria e sociale dell'Emilia Romagna in modalità FAD tramite iscrizione sulla piattaforma E-llaber.

In collaborazione con l'Azienda USL competente per territorio ed il Servizio di Igiene Pubblica, sono state aggiornate le indicazioni relative alle corrette procedure e modalità di gestione del rischio biologico da COVID-19.



Nel corso dell'anno si è garantita la formazione ed addestramento sul corretto utilizzo dei sollevatori a binario nei confronti del personale neo assunto, ad opera dei Fisioterapisti formatori sulla sicurezza, che ha visto coinvolti 59 lavoratori.

Rispetto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, oltre a quanto sopra indicato e nonostante le restrizioni dovute all'andamento della pandemia, nel corso di tutto il 2022 sono state garantite, anche in modalità a distanza, la formazione e l'aggiornamento sul rischio incendio alto e medio e di primo soccorso per tutti i dipendenti dei servizi disabili, minorenni e progetti educativi delle Comunità del Villaggio Dossetti, della Cava Residenziale e semiresidenziale e degli appartamenti e dei neo assunti in CRA. A questi corsi hanno partecipato anche alcuni dipendenti dei Centri Diurni Anziani che non erano presenti alle edizioni dell'anno 2021.

Nel corso del 2022 si sono tenute 7 edizioni di formazione specifica sulla legionella che hanno visto coinvolti 154 lavoratori di tutti i profili presenti in azienda, tenute dal RSPP e dalla Responsabile del Rischio Legionella; ed infine si sono garantiti i corsi di aggiornamento e prima formazione HACCP che hanno riguardato 126 lavoratori OSS, Educatori ed Assistenti educatori.

E' stata implementata la filiera del controllo sull'HACCP, introducendo a sistema qualità ed accreditamento una check list al fine di aumentare il monitoraggio, e di conseguenza le eventuali azioni di miglioramento. In particolare vengono valutati il rispetto delle norme del Manuale di Autocontrollo Igienico/Sanitario, la corretta applicazione delle "Procedure Operative", la presenza e la corretta gestione della documentazione accessoria, integrativa al Manuale.

A novembre del 2022 il Documento di Valutazione del Rischio biologico da Coronavirus è giunto alla 7° revisione, oltre alle disposizioni, circolari, indicazioni e piani organizzativi aggiuntivi rispetto all'andamento pandemico del Coronavirus nei confronti del personale e dell'utenza a seguito del recepimento di disposizioni Ministeriali e da parte dell'ASL Territoriale, oltre alle indicazioni da fornire ai fornitori ed alle Ditte esterne in caso di accesso ai servizi.

A seguito delle disposizioni del DVR biologico Coronavirus si è disposto il terzo aggiornamento del DVR lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento.

Nel mese di agosto sono stati adottati il Documento di Valutazione del Rischio Incendio e il Piano di Emergenza del Villaggio Dossetti.

Le prove di evacuazione si sono regolarmente svolte nei servizi educativi, nei Centri Diurni Anziani e disabili, nel magazzino centrale, nei nuclei di CRA.

La Responsabile Legionella ha provveduto a fare i sopralluoghi in tutti e 16 i servizi interessati (Case Residenza Anziani, Casa di Riposo, Centri Diurni Anziani, Villaggio Dossetti, Centri socio riabilitativo residenziale e semiresidenziale "La Cava") ed i DVR Legionella sono stati tutti aggiornati.

A seguito dell'assunzione dell'incarico del Direttore si è provveduto a nominare a sua firma gli Addetti delle squadre di emergenza incendio e primo soccorso, il RSPP e gli ASPP, i Preposti, i Responsabili per la vigilanza divieto di fumo, il Responsabile Amianto e il Responsabile Legionella. È stato nominato un ulteriore ASPP, Istruttore Direttivo del Servizio Acquisti.

## Rapporti con i principali Stakeholder

Si riportano i principali rapporti con gli stake holder interni ed esterni

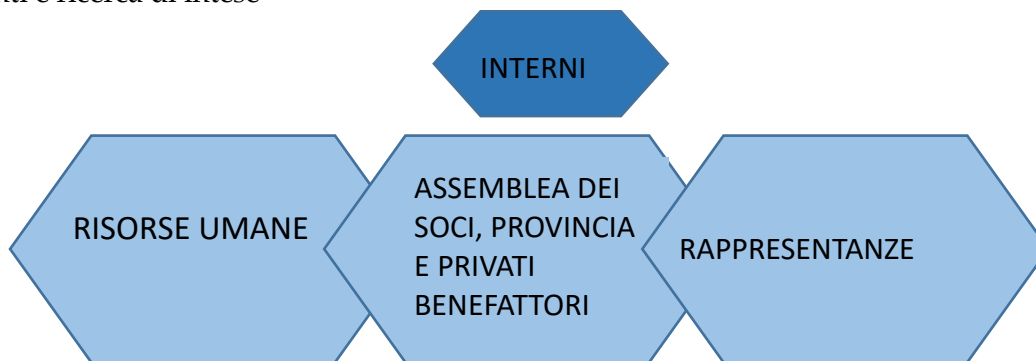
### Stakeholder INTERNI:

*Assemblea dei soci:* costituita da Comune di Reggio Emilia, Provincia di Reggio Emilia e rappresentanti dei soci privati. Gli enti locali Soci di ASP risultano contemporaneamente stakeholder (portatori di interessi) e shareholder (soci azionisti);

*Risorse umane:* l'Azienda, individua nel proprio personale la principale risorsa per la realizzazione dei servizi rivolti agli utenti.



*Rappresentanze:* l'Azienda riconosce il ruolo positivo della Rappresentanza sindacale organizzata dei lavoratori (RSU) con la quale, d'intesa con le Organizzazioni sindacali di categoria, si sviluppano confronti e ricerca di intese



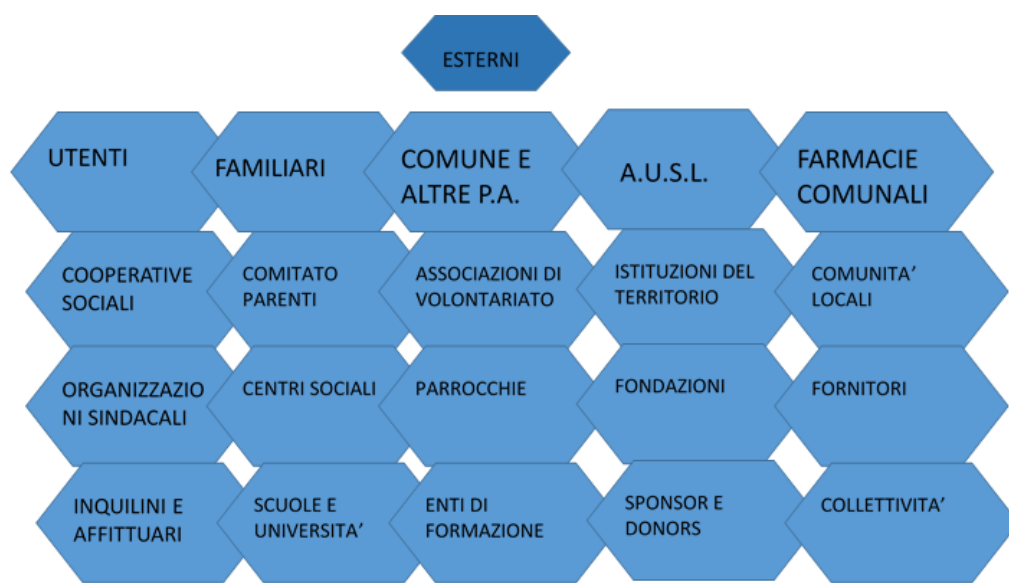
#### Stakeholder ESTERNI:

*Utenti, ospiti, loro famigliari, Comitato Parenti, reti sociali, volontariato:* le relazioni sono sia di carattere individuale, sia di carattere collettivo. ASP favorisce e promuove la costituzione di forme di rappresentanza elettiva dei famigliari e ne riconosce il ruolo di controllo e interlocuzione. Comune di Reggio Emilia e sue articolazioni: il rapporto con il Comune di Reggio Emilia è continuo sia a livello istituzionale, che a livello tecnico.

*Azienda Farmacie Comunali Riunite (FCR):* sulla base del ruolo affidatole dal Comune di Reggio Emilia, l'Azienda FCR svolge la funzione di sub committente nei confronti di ASP per una pluralità di servizi (centri diurni anziani, comunità educative per minorenni, servizi residenziali e semiresidenziali per disabili, servizi pomeridiani per minorenni).

*Azienda USL:* esercita la committenza sanitaria dei servizi socio sanitari accreditati rivolti ad anziani non autosufficienti e a disabili, per i quali assicura le prestazioni mediche o le relative risorse economiche. In capo ad AUSL è la gestione del Fondo Regionale per la Non Autosufficienza e lo svolgimento di funzioni ispettive o di vigilanza sul funzionamento delle strutture e dei servizi autorizzati;

*Altre istituzioni:* sono attivi rapporti di collaborazione con l'Università per tirocini formativi di figure professionali, con scuole cittadine di diverso ordine e grado e con enti di formazione professionale sia per la realizzazione di attività ludico-atelieristiche e di socializzazione intergenerazionale all'interno dei servizi aziendali (AIMA), sia per la professionalizzazione degli studenti e la diffusione della conoscenza dell'Azienda attraverso stage, tirocini, alternanze scuola-lavoro (La Cremeria, Enaip).



### **Rapporti con gli utenti e le famiglie**

Nel corso del 2022 diverse sono state le interlocuzioni con il Comitato Parenti. È stata attuato un percorso specifico finalizzato a individuare i nuovi referenti dei familiari per le case residenza che non lo avevano e la Presidente del Consiglio di Amministrazione ha svolto con il Presidente del Comitato Parenti, gli incontri in tutte le case residenza.

Durante l'anno inoltre l'Amministrazione comunale, rappresentata dall'Assessore dott. Daniele Marchi, con la Presidente e la Direzione hanno svolto diverse visite ai servizi di ASP, interloquendo con ospiti, familiari ed operatori, al fine di verificare direttamente l'andamento dei servizi stessi. Nel corso dei vari confronti sono emersi come temi sentinella da monitorare quello della gestione dei pasti, sia nei servizi anziani sia per minorenni, e quello dei trasporti.

### **Andamento delle relazioni sindacali**

Nel mese di aprile 2022 si sono svolte le elezioni delle nuove RSU aziendali che hanno visto un percorso partecipato da parte dei lavoratori. Nel corso dell'anno vi sono stati diversi confronti con la delegazione trattante, anche con qualche tensione, stemperata all'interno di un percorso di raffreddamento proposto in sede prefettizia e svolto in data 07.04.2022.

I temi su cui è stata chiesta maggiore attenzione sono stati la gestione del personale, la sua formazione e la qualità del servizio erogato dall'azienda, aggravata dall'emergenza Covid e dalla conseguente riduzione dell'utenza. In particolare è stata rivendicata la necessità di attenzione per i servizi dedicati ai minorenni e la carenza del personale infermieristico nei servizi anziani.

Diversi gli argomenti definiti e concertati in delegazione trattante durante l'intero anno, in particolare si citano:

- Sottoscrizione definitiva Accordo Risorse decentrate 2019
- Informazioni sul nuovo Contratto di Servizio approvato con Comune e FCR
- Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, aggiornato all'interno del PIAO
- Confronto inerente l'articolazione dei turni del personale OSS delle CRA: dal 1.11.2022 è iniziata la nuova turnazione degli OSS ed è stata istituita la reperibilità di modo da ridurre le assenze di personale e la riduzione dell'attività.

- Informazioni sul Servizio infermieristico e le varie procedure messe in campo per sopperire alla carenza di personale
- Fondo risorse decentrate anno 2022: anticipazione confronto su specifici istituti economici in particolare per la sottoscrizione di un accordo sindacale per la valorizzazione del lavoro infermieristico
- Aggiornamento delle regole per accedere al lavoro agile e lavoro da remoto per tutto il personale aziendale
- Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022
- Nuovo orario servizi amministrativi, in particolare con la chiusura del sabato per ridurre le spese di consumo energetico e consentire una maggiore collegialità del lavoro
- Nuovo Profilo di "Educatore", propedeutico al concorso pubblico bandito nel 2023
- Progressioni degli assistenti educatori
- Conclusione del percorso di mobilità per il personale in comando presso l'Istituzione nidi e scuole del Comune di Reggio Emilia (cuochi e personale non idoneo alle mansioni), processo terminato il 31.12.2022

## Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Nell'autunno 2022 è stato selezionato il nuovo OIV, dott. Marco Rotondi, che ha avviato di concerto con la Presidenza e la Direzione, un nuovo percorso di valorizzazione del personale, introducendo prima in via transitoria poi definitiva un nuovo modello di misurazione e valutazione della performance aziendale. Tale modello è stato costruito valutando la necessità di ridurre la "verticalizzazione" aziendale e parimenti di consentire una maggiore pertinenza della valutazione stessa degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti professionali da parte dei dipendenti. Il modello intende diffondere la cultura della valorizzazione, del dialogo e dell'ascolto, della cura del proprio personale, con l'obiettivo di incrementare il benessere lavorativo, ritenendolo il volano per la qualità dei servizi al cittadino. Si tratta nei fatti di un sistema di valutazione incardinato quindi a valutatori capillari, diffusi nell'Azienda, al fine di condividere gli obiettivi del sistema stesso di valutazione, il metodo e gli strumenti di valutazione.

Gli atti propedeutici sono stati:

- ✓ Delibera del CDA n. 37 del 06.10.2022 "Nomina OIV Triennio 2022/2024"
- ✓ Delibera del CDA n. 55 del 22.12.2022 "APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE 2022"

Il sistema di valutazione per l'anno 2022 è stata predisposto per essere di natura transitorio visti i tempi ristretti. Il Consiglio ha validato una scheda unica per tutti i dipendenti, dai dirigenti ai collaboratori, con la finalità di transitare ad un sistema più organico dall'anno 2023.

Il sistema individua l'albo dei valutatori. L'individuazione dei valutatori è strettamente legata alla organizzazione aziendale ed è un sistema diffuso, dal vertice alla line. Per alcune categorie professionali, in relazione all'organizzazione, i valutatori redigono "insieme" le valutazioni al fine di incrementare il processo, condividere riflessioni, garantire una maggiore equità e definire, anche con questo strumento, i punti di riferimento organizzativi.

VALUTATORI	PERSONALE VALORIZZATO
RAAI	OSS, adb, , operatori assistenza integrata, esecutori alberghieri, operatore di appoggio, operai di guardaroba
COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA	RAAI, animatori, animatori atelieristi, terapisti occupazionali
COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA E (funzionalmente) RESPONSABILE COORDINAMENTO ATTIVITA' INFERMIERISTICHE E SANITARIE	Infermieri e Fisioterapisti
RESPONSABILI DELLE COMUNITA'	Educatori/assistenti educatori/OSS dei servizi residenziali e semiresidenziali di loro afferenza
RESPONSABILI CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA	COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA RESPONSABILI DELLE COMUNITA' Personale afferente il proprio servizio secondo il Regolamento di Organizzazione dell'Azienda
DIRIGENTI	P.O. della propria Area di competenza
DIRETTORE (sentito il CDA)	DIRIGENTI
CDA	DIRETTORE

La scheda validata è la seguente:

## ANNO 2022

NOME	
COGNOME	
CATEGORIA PROFESSIONALE	
SERVIZIO	
VALUTATORE	

OBIETTIVI	VALUTAZIONE
partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di nucleo/team/servizio	
raggiungimento degli obiettivi individuali	

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	VALUTAZIONE
capacità operativa teorica e applicata (conoscenza e svolgimento corretto dei compiti assegnati)	
capacità di relazione e di interazione in modo sinergico e collaborativo	
autonomia e capacità di proposta e decisione	
capacità di affrontare il cambiamento	
raggiungimento dei risultati	

SCALA DI VALUTAZIONE	1	NEGATIVO
	2	SUFFICIENTE
	3	MEDIO
	4	POSITIVO
	5	ECCELLENTE

TOTALE OBIETTIVI	0
	(range da 7 a 35)

FIRME
-------

DATA

Presenza visione del Dipendente

--

Valutatore/i

--

## Obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Con la delibera n. 29 del 30.06.2022 e con la delibera n.49 del 28.11.2022 veniva adottato con la tecnica *ad relationem* il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA` E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2022-2023-2024. Nella prima delibera erano contenuti come obiettivi di Performance aziendale per l'anno 2022 gli obiettivi inseriti nel DUP 2022 del Comune di Reggio Emilia e trasmessi con nota in atti al PG 4187 del 7.4.2022; con la seconda delibera gli stessi venivano integrati con ulteriori obiettivi avvallati in corso d'anno che interessano sia l'Area Risorse sia l'Area dei Servizi.

Il PIAO finale contiene quindi questa sezione dedicata alla Performance 2022.

### *Sottosezione di programmazione - Performance*

Obiettivi di Performance aziendale per l'anno 2022 sono gli obiettivi inseriti nel DUP 2022 del Comune di Reggio Emilia e trasmessi con nota in atti al PG 4187 del 7.4.2022 come di seguito riportato con dando atto che le relative schede verranno precisate all'interno del Piano Performance 2022

Obiettivi e indicatori	Risultati attesi 2022
Rispetto dell'applicazione della normativa anticorruzione/trasparenza secondo quanto previsto dall'aggiornamento al piano di prevenzione della corruzione del Comune di Reggio Emilia	Produzione di report di monitoraggio al 15/06 e 30/11
<b>Obiettivi di redditività</b>	
Garantire l'equilibrio economico di gestione e la sostenibilità finanziaria	Trasmissione della verifica gestionale relativa al primo quadrimestre entro il 30/06, della verifica gestionale relativa al secondo quadrimestre entro il 31/10 nonché di una proiezione di stima del preconsuntivo al 31/12; Trasmissione, nell'ambito delle verifiche gestionali, del report contenente saldo conto tesoreria al 30/4 (primo quadrimestre), 31/08 (secondo quadrimestre) e 31/12 e utilizzo anticipazione di cassa finalizzato al monitoraggio di eventuali situazioni di rischio aziendale.
Garantire il livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati ai sensi della normativa vigente (art. 18, comma 2bis D.L. 112/2008), considerando che, per i servizi accreditati, il personale necessario risulta determinato dai parametri fissati dalla normativa sull'accreditamento dei servizi (DGR 514/2009 e s.m.i.) e, per i servizi non accreditati, ad es. quelli per minorenni, dalla normativa di riferimento (DGR 1904/2011 e s.m.i.) e/o dai contratti di servizio con la committenza (Comune di Reggio Emilia, Azienda USL, Azienda FCR). Vanno anche garantite le sostituzioni del personale assente e inidoneo. Inoltre i parametri Regionali sopraindicati vanno rideterminati in corrispondenza delle disposizioni poste a prevenzione e contrasto del COVID 19 previste per la gestione dei diversi servizi.	Recepimento degli obiettivi in materia di costi di funzionamento e di personale nei documenti programmatori; Verifica in corrispondenza delle verifiche gestionali, entro il 30/6 per il primo quadrimestre, entro il 31/10 per il secondo quadrimestre e al 31/12.
Predisposizione del piano di rientro di cui alla deliberazione dell'Assemblea dei soci n 2021/8 del 29/06/2021 relativo alla perdita anno 2019	In conformità alle indicazioni dell'Assemblea dei Soci

Redazione del piano pluriennale di previsione 2022-2024	Entro il 30/06/2022
Proseguire nella valorizzazione e realizzazione del pieno utilizzo del patrimonio immobiliare come indicato nei documenti approvati da ASP	Report azioni effettuate in corrispondenza delle verifiche gestionali, entro il 30/6 per il primo quadrimestre, entro il 31/10 per il secondo quadrimestre e al 31/12
Contenere la morosità dell'utenza nel pagamento delle rette	Rispetto degli adempimenti e delle tempistiche fissati dal contratto di servizio; Recupero di almeno il 5% degli insoluti maturati nell'anno precedente.
<b>Obiettivi di efficacia</b>	
Monitoraggio del contratto di servizio: definire report condivisi per il controllo della spesa socio-assistenziale; definire azioni condivise per la qualificazione e riprogrammazione della spesa sociale anche al fine del contenimento della stessa.	Verifica al 30/06 e al 31/12

Tali obiettivi del DUP comunale vengono integrati dai sottostanti obiettivi:

1. Misure di attrazione e mantenimento del personale dipendente con:
  - a. Approvazione del nuovo turno del personale OSS e attivazione dell'istituto della reperibilità
  - b. Costruzione dell'accordo sindacale e successiva applicazione per il personale infermieristico
  - c. Aggiornamento del documento del PIAO con approvazione in Consiglio di Amministrazione e aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale
  - d. Aggiornamento dei percorsi di telelavoro e smart work
  - e. Bando per individuazione dei part time
  - f. Bandi di reperimento del personale (es. istruttore C e infermieri)
  
2. Ripresa dell'attività dei servizi dopo la pandemia con:
  - a. Approvazione dei Contratti di servizio e relativi aggiornamenti delle tariffe
  - b. Aumento della copertura dei posti accreditati e privati delle strutture socio sanitarie, a seguito della ripresa delle attività dopo la pandemia
  - c. Aumento della copertura dei posti dei servizi semiresidenziali anziani, a seguito della ripresa delle attività dopo la pandemia
  - d. Ampliamento offerta accoglienza per MNSA
  
3. Sfida energetica: avvio del percorso per la classificazione energetica di almeno due case residenza per anziani
  
4. Ampliamento dei processi di digitalizzazione dell'Ente:
  - a. qualificazione dell'accesso del sito aziendale e implementazione della trasparenza del sito nell'ambito delle pubblicazioni
  - b. firma "on line" dei contratti di accesso ai servizi residenziali/semiresidenziali
  - c. trasferimento dei server aziendali al Cloud Lepida (contabilità, mail e cartelle utenti)
  
5. Implementazione ed aggiornamento della sicurezza aziendale con:
  - a. Aggiornamento e semplificazione del Documento di valutazione dei rischi "DVR Coronavirus Rev. 7"
  - b. Predisposizione e approvazione del Documento di valutazione dei rischi "DVR Incendio Villaggio Dossetti"
  - c. Aggiornamento "Protocollo sanitario" in collaborazione con il Medico competente

- d. Rinnovo convenzione con l'Azienda Usl per la collaborazione ai sensi del D.lgs 81/08 e per l'individuazione del medico competente
6. Aggiornamento dei documenti di programmazione aziendale:
- a. Individuazione del Direttore
  - b. Approvazione del Bilancio previsionale 2022
  - c. Pubblicazione del bando per l'individuazione del nuovo OIV, con nomina da parte del CDA

## Conclusioni: punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

L'anno 2022 è stato un anno di transizione per quanto attiene l'intero assetto programmatico della Azienda stessa, e il riavvio di diverse pratiche, anche amministrative, dopo il periodo pandemico.

In particolare le nomine del nuovo Direttore e dell'OIV hanno avviato un percorso di rinnovamento della governance aziendale che ha portato a perseguire con continuità i valori stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in particolare con il Piano Programmatico, con una attenzione particolare alla cura delle persone che operano in ASP. Dalla metà dell'anno 2022 sono quindi iniziati diversi percorsi per perseguire questo riordino e riorganizzazione.

Lo stesso sistema di misurazione che per l'anno 2022 è di natura transitoria, è stato utile per impiantare il team dei valutatori che in una riorganizzazione meno verticistica, dialogano e valutano il personale in un'ottica di crescita continua. Gli obiettivi implementati in corso d'anno, che hanno avuto il forte limite del coinvolgimento dei lavoratori, hanno però permesso un riallineamento degli obiettivi stessi tra le due Aree aziendali, quella delle risorse e quella dei servizi. Era un passaggio necessario dettato anche dagli obiettivi del Consiglio di Amministrazione.

Il sistema di misurazione e valutazione del ciclo della performance 2022 e successivamente quello del 2023, vanno proprio in questa direzione di valorizzazione complessiva. L'allineamento degli obiettivi aziendali con quelli di bilancio altrettanto. Diversi *steps* sono quindi finalizzati a rendere armonico il lavoro di ASP, con le sue risorse umane, con l'obiettivo principale di rendere servizi di qualità alla cittadinanza.

## Allegato 1 : Rendicontazione

Si allega la rendicontazione puntuale degli obiettivi attribuiti con i diversi PIAO che si sono susseguiti nel corso dell'anno 2022.



Gli obiettivi attribuiti con il DUP comunale sono stati rendicontati al Comune con la nota a prot.n. prot. 2175 del 20.02.2023.