

All. 1 deliberazione n. 2024/36 del 25/06/2024



Relazione di Performance
Anno 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.....	8
Tipologia contrattuale	10
Categorie del personale dipendente a tempo indeterminato	11
Politiche di genere e Piano triennale azioni positive	12
La valorizzazione del patrimonio.....	13
La gestione di servizi e funzioni	14
Sostenibilità economica	15
Lotta alla corruzione e promozione della trasparenza nella Pubblica Amministrazione	16
Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori.....	16
Rapporti con i principali <i>Stakeholder</i>	17
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	27
Allegato 1 : Customer Satisfaction	28
Allegato 2 : Rendicontazione Obiettivi.....	28

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

Durante l'anno 2023, possiamo dirci che ASP ha soprattutto lavorato per innovare la propria struttura organizzativa e per consolidare l'uscita dalla pandemia da Covid 19.

Durante l'anno sono infatti rimaste in vigore le principali indicazioni per la prevenzione da Covid 19, in particolare in materia di dispositivi di protezione individuale delle vie aeree nei servizi residenziali per anziani e con il mantenimento, ancora, di 5 posti per l'isolamento. Non sono mancati casi e piccoli focolai, ma i rinnovi vaccinali, hanno di certo ridimensionato in modo significativo il diffondersi e la gravità della patologia.

ASP nel corso del 2023 ha portato a completamento e copertura quasi tutti i servizi a disposizione dei cittadini, come prima dell'inizio della pandemia, al netto del nucleo per pazienti con demenza in Villa Erica.

E' stato altresì l'anno del rinnovo di diverse convenzioni, sempre sul fronte dei servizi, partendo dall'aggiornamento del contratto di servizio, fino alla singole convenzioni di gestione dei servizi per minorenni, in particolare semiresidenziali.

Sempre sul fronte dei servizi, sono state diverse le convenzioni attivate con il terzo settore, in particolare con l'approvazione del Regolamento per i rapporti con il terzo settore in linea con la normativa nazionale, e all'approvazione di alcune convenzioni. Si citano ad esempio la collaborazione con Nuovamente, VIP, AVO, Centro Formazione Simonini e Cooperativa sociale Calicanto.

Continuano inoltre tutti i tirocini formativi, per accogliere giovani studenti, sia per OSS, RAA, Coordinatori di servizi, Infermieri ed Educatori, in applicazione dell'atto di indirizzo promosso dal CDA per la sottoscrizione di convenzioni con Università, istituti superiori e con enti di formazione professionale accreditati in ambito regionale per stages e tirocini professionali.

Nel corso dell'anno inoltre si è dato corso al piano della formazione aziendale, sia tecnica specialistica che obbligatoria in materia di sicurezza. In particolare quest'ultima è in via di espletamento per recuperare alcune ritardi emersi durante il periodo del covid 19. È stata altresì siglata l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia-Romagna per la formazione da remoto.

Sotto il profilo interno nel corso dell'anno sono proseguite alcune convenzioni in essere con la locale Az.USL per le prestazioni del medico competente e in materia di sicurezza antincendio. Altresì

è stato individuato un nuovo Responsabile della Protezione dei Dati (DPO); sono stati redatti il nuovo Codice del comportamento e il nuovo protocollo in materia di sciopero.

L'anno è stato altresì impegnativo per la riorganizzazione interna. Sono state individuate tre aree di competenza dell'Azienda: Area Servizi, Area Risorse Umane e Finanziarie e Area Patrimonio. La riorganizzazione si è resa necessaria al fine di meglio redistribuire i carichi di lavoro e altresì investire sull'area Patrimonio, al fine di valorizzare il patrimonio disponibile dell'Azienda, su mandato anche dell'Assemblea dei Soci. Altresì, si è reso necessario investire su questo fronte per aumentare la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili istituzionali, in prevalenza in uso per i servizi erogati. Il processo di riorganizzazione ha preso avvio nel mese di marzo e ha trovato il suo primo compimento in autunno con la nomina di tre dirigenti in capo alle tre aree di riferimento. Sempre in autunno sono stati altresì rinnovati e individuati i professionisti per ricoprire gli incarichi di Responsabili dei diversi servizi, incarichi di Elevata Qualificazione, che hanno fornito coprendo tutte le posizioni, l'ossatura dell'organizzazione. E' stato individuato il nuovo Responsabile del Servizio Coordinamento attività infermieristiche e sanitarie, in sostituzione della precedente Responsabile, rientrata in AUSL. Sono stati individuati i Responsabili del Servizio Centrale Unica acquisti e gare e del servizio Patrimonio.

Anche i singoli servizi, sia per minorenni sia per anziani, hanno avuto la completa copertura dei ruoli di responsabili dei presidi residenziali e semiresidenziali.

Sono stati svolte inoltre due selezioni importanti per rispondere alle esigenze di servizio, per educatori e per infermieri; è stata inoltre pubblicata la selezione per reperire la figura degli oss.

Durante l'anno ha preso il via anche il nuovo sistema di misurazione e valorizzazione del personale promosso dal nuovo OIV aziendale. E' stato altresì svolto un corso di formazione, finalizzato alla crescita dei valutatori nell'ottica di valorizzare il personale di ASP. Il nuovo modello promuove la cultura del dialogo, dell'ascolto e della valorizzazione dei professionisti e degli operatori tutti, con l'obiettivo di incrementare il benessere lavorativo, ritenendolo il volano per la qualità dei servizi al cittadino.

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. Nel corso dell'anno quindi si è proceduto alla stipulata degli atti in particolare per attribuire immobili di ASP per 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 ASP e locati all'Istituzione: sono così risultati finanziati i progetti relativi agli asili Sole e Rivieri.

Nel corso del 2023 è proseguito 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 UNIMORE 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.

Inoltre ASP ha risposto a due emergenze emerse a seguito di eventi calamitosi. In particolare ha fornito disponibilità all'accoglienza, all'esito dell'alluvione avvenuta in Romagna, senza però addivenire ad una ospitalità vera e propria; ha invece accolto alcuni inquilini di ACER in seguito ad un incendio avvenuto in un immobile destinato ad edilizia pubblica, sia anziani, sia famiglie con bambini.

Infine, ma non per ultimo, i rapporti istituzionali con i Soci di ASP ed in particolare con il socio di maggioranza, il Comune di Reggio Emilia, e con l'Azienda USL di Reggio Emilia, sono stati costanti e produttivi, con l'intento di qualificare ulteriormente l'offerta di servizi ai cittadini e di presidiare lo sviluppo, anche sotto il profilo economico gestionale, di ASP Reggio Emilia - Città delle Persone.

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

- **N. UTENTI COMPLESSIVAMENTE ASSISTITI:**

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel 2023 sono stati complessivamente **n. 1.072** gli utenti assistiti, di cui:

758 in CRA

59 in Casa di Riposo

25 in Appartamento protetto (di cui n. 1 utente ha soggiornato solo per 2 giornate)

230 in Centro diurno.

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2023 sono stati complessivamente **n. 67** gli utenti assistiti, di cui:

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

17 in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

17 in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

17 in appartamenti per l'autonomia.

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel 2023 sono stati complessivamente **n. 89** gli utenti assistiti, di cui:

33 in comunità educativa residenziale

30 in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati

26 in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

- **N. GIORNATE PRESENZA UTENTI:**

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel 2023 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

198.633 in CRA

16.126 in Casa di Riposo

6.304 in Appartamento protetto

23.233 in Centro diurno

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2023 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

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

5.552 in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

2.215 in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

5.502 in appartamenti per l'autonomia

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel 2023 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

8.544 in comunità educativa residenziale

4.176 in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati (OASI e Orizzonti che vede sospesa l'attività dal 01/03/2023)

3.888 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 **2023** le giornate di ricovero ospedaliero rilevate per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

2.661 in CRA contro 2.581 giornate del 2022

231 in Casa di Riposo contro 239 del 2022

SERVIZI PER DISABILI:

Nel **2023** le giornate di assenza degli utenti del centro socio riabilitativo residenziale “La Cava” sono state: **204**

- **TASSO DI COPERTURA DEI SERVIZI RESIDENZIALI E SEMIRESIDENZIALI**

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel **2023** il tasso di copertura dei servizi per anziani è stato il seguente:

95,15 % in CRA contro l' 88,40% del 2022

50,52 % in Casa di Riposo (calcolati sul totale degli 89 posti letto disponibili) contro il 49,33% del 2022.

94,74 % degli alloggi e 85,7 % dei posti disponibili.

87,33 % in Centro diurno contro il 67,71 % del 2022.

SERVIZI PER DISABILI:

Nel **2023** il tasso di copertura dei servizi per disabili è stato il seguente:

67,20 % presso Centro multi servizi per minorenni disabili “Carlo e Lorenzo Vasconi”

98,56% in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti “La Cava”

89,38 % in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti “La Cava”

94,21% in appartamenti per l'autonomia (dato di media percentuale copertura sulle presenze).

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel **2023** il tasso di copertura dei servizi per minorenni è stato il seguente (**calcolato sulle presenze effettive**):

97,5% in comunità educativa residenziale (Comunità Educative)

81,7% in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati OASI

68,67% in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

In ordine alla misurazione della qualità percepita e della soddisfazione dell'utenza nel 2023 è stata eseguita di concerto con l'Amministrazione comunale la somministrazione dei questionari di gradimento nei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani e disabili.

Si allegano i risultati (Allegato 1)

Analisi del contesto e delle risorse

L'aspetto istituzionale

Nel corso del 2023, 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 3 sedute, con l'adozione di n. 7 deliberazioni, aventi ad oggetto:

- APPROVAZIONE BILANCIO ANNUALE ECONOMICO PREVENTIVO 2022 CON ALLEGATO DOCUMENTO DI BUDGET. (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2022/38 DEL 06/10/2022)
- APPROVAZIONE PROPOSTA PIANO PROGRAMMATICO 2022 2023 2024 (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2022/52 DEL 22/12/2022)
- APPROVAZIONE BILANCIO CONSUNTIVO DI ESERCIZIO AL 31.12.2022 DI ASP ``REGGIO EMILIA - CITTA` DELLE PERSONE``, CON ALLEGATO BILANCIO SOCIALE DELLE ATTIVITA`. (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2023/26 DEL 28/04/2023).
- APPROVAZIONE PROPOSTA DI BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2022 2023 2024 E RELATIVI ALLEGATI: (PROPOSTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2023/27 DEL 24/05/2023 E N. 2023/34 DEL 27/06/2023)
- APPROVAZIONE BILANCIO ANNUALE ECONOMICO PREVENTIVO 2023 CON ALLEGATO DOCUMENTO DI BUDGET. (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2023/33 DEL 27/06/2023)
- APPROVAZIONE PROPOSTA PIANO PROGRAMMATICO 2023 2024 2025 (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2023/43 DEL 24/07/2023)
- APPROVAZIONE PROPOSTA DI BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2023 2024 2025 E RELATIVI ALLEGATI: (PROPOSTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2023/44 DEL 24/07/2023 E N. 2023/67 DEL 21/11/2023).

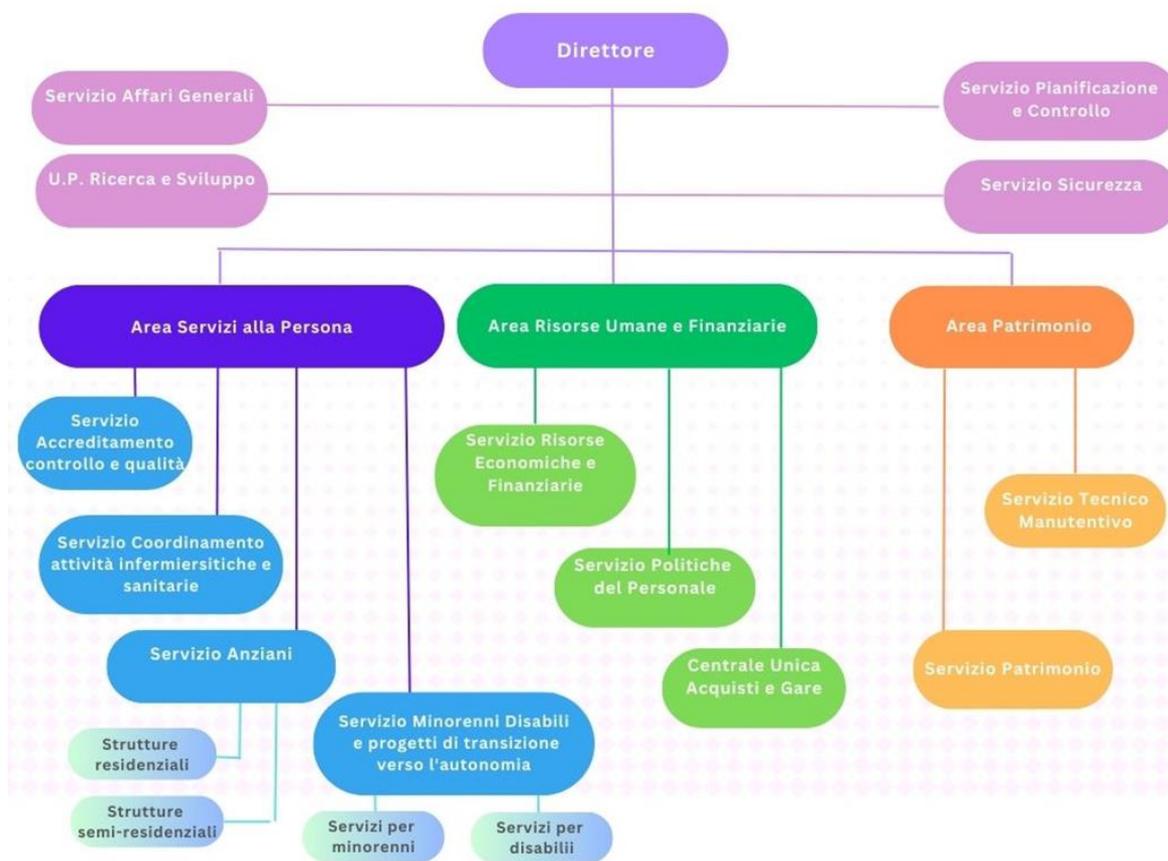
Il Consiglio di Amministrazione, è stato rinominato dall'Assemblea dei Soci con delibera n. 2021/5 in data 25/02/2021 composto da tre consiglieri che si sono insediati il giorno seguente completando, con l'elezione del Presidente e del Vice Presidente l'avvio della nuova consiliatura.

Il Consiglio nel corso dell'anno 2023, si è riunito in 19 sedute e ha adottato 74 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 Elevata qualificazione.

Nel corso del 2023 l’Azienda ha avviato una profonda riorganizzazione della propria struttura che ha investito sia l’articolazione delle Aree sia quella dei Servizi. In particolare sono state individuate e istituite 3 strutture di massima dimensione (Aree), a cui è preposto un dirigente, e ciascuna di esse articolata al proprio interno in Servizi cui è preposto un Funzionario EQ incaricato di Elevata Qualificazione. I Servizi, a seconda della loro ampiezza e complessità, sono articolati, a loro volta, in diversi gradi, ruoli, funzioni e responsabilità.

Per il dettaglio puntuale della riorganizzazione si rinvia alle deliberazioni del C.d.A. n. 2023/21 del 31/03/2023 e n. 2023/64 del 27/10/2023.

Il processo di riorganizzazione ha preso avvio nel mese di marzo 2023 e ha trovato il suo primo compimento nell'autunno dello stesso anno con la nomina di tre Dirigenti in capo alle tre aree di riferimento:

- Area Risorse Umane e Finanziarie
- Area Patrimonio
- Area Servizi

Sempre in autunno sono stati altresì rinnovati e individuati i professionisti per ricoprire gli incarichi di Responsabili dei diversi servizi, incarichi di Elevata Qualificazione, che hanno fornito, coprendo tutte le posizioni, l'ossatura dell'organizzazione. E' stato individuato il nuovo Responsabile del Servizio Coordinamento attività infermieristiche e sanitarie, in sostituzione del precedente Responsabile, rientrato in AUSL. Sono stati individuati i Responsabili del Servizio Centrale Unica acquisti e gare e del servizio Patrimonio.

Anche i singoli servizi, sia per minorenni sia per anziani, hanno avuto la completa copertura dei ruoli di responsabili dei presidi residenziali e semiresidenziali.

Anche nel 2023 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.

Sono state svolte inoltre selezioni importanti per rispondere alle esigenze di servizio:

- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno per 23 posti per "INFERMIERI" (pubblicato in data 08/02/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 30/06/2023);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 14 posti di "EDUCATORE" (pubblicato in data 22/03/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 20/10/2023);
- Avviso di selezione Pubblica comparativa per il conferimento di un INCARICO DIRIGENZIALE RELATIVO ALL'AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE previa costituzione rapporto di lavoro a tempo determinato nella qualifica di dirigente (pubblicato in data 17/07/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 14/09/2023);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di n. 1 posto a tempo pieno vacante in organico nel profilo di "ISTRUTTORE TECNICO" Area degli Istruttori (pubblicato in data 28/08/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 09/05/2023)
- Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di n. 1 posto a tempo pieno vacante in organico nel profilo di ARCHIVISTA (pubblicato in data 30/08/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 06/02/2024)
- Concorso pubblico per esami per la copertura a tempo indeterminato di n. 50 POSTI a tempo pieno vacanti in organico nel profilo di "OPERATORE SOCIO SANITARIO" (pubblicato in data 30/08/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 18/03/2024)
- Avviso pubblico per la SELEZIONE DI 1 ESPERTO per il conferimento di un INCARICO di lavoro autonomo occasionale di SUPPORTO GIURIDICO AL SERVIZIO CENTRALE UNICA ACQUISTI E GARE dell'Area Risorse umane e finanziarie in sinergia con le aree di ASP REGGIO EMILIA per il biennio 2024- 2025 (pubblicato in data 20/12/2023 e concluso con pubblicazione della graduatoria il 17/01/2024)

Tipologia contrattuale

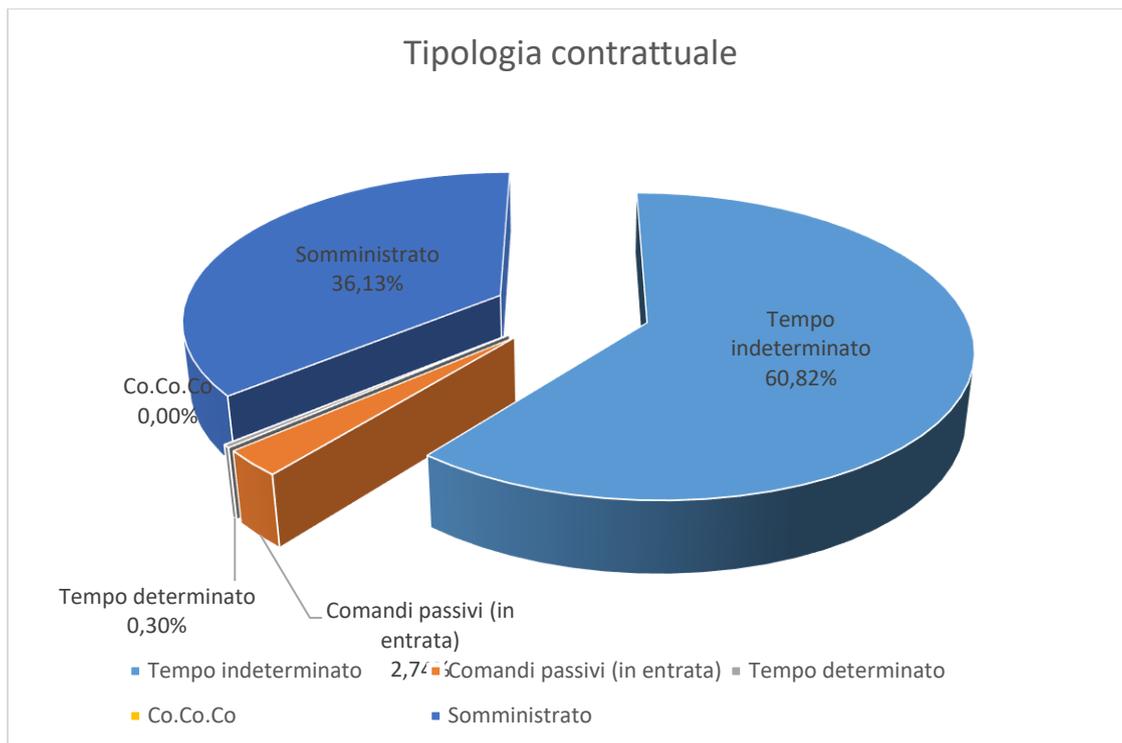
La dimensione complessiva del personale impegnato nei servizi dell'ASP nel 2023 è riportata nella tabella sottostante ed è possibile raffrontarla con l'analogo dato riferito al 2021 ed al 2022.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2021	2022	2023
Dipendenti a tempo indeterminato	477	404	399
<u>di cui</u> in comando attivo	24	1	1
Comandi passivi (in entrata)	15	21	18
Dipendenti a tempo determinato	1	4	2
Personale Somministrato	185	204	237
TOTALE	678	633	656

Nel 2023 sono proseguite le procedure di reclutamento previste dagli atti di programmazione, adottando strumenti informatici e digitali, in linea con le normative nazionali.

Nel 2023 il personale a tempo indeterminato si decrementa complessivamente di 5 unità rispetto all'anno precedente. Le procedure autorizzate nell'ambito dei diversi atti di programmazione, hanno consentito di realizzare n. 35 nuove assunzioni a tempo indeterminato che hanno riguardato 18 infermieri, 10 istruttori amministrativi, 1 R.A.A.I., 4 OSS (di cui 3 a completamento procedura mobilità indetta nel 2022), 1 Coordinatore Servizio Guardaroba, 7 educatori; 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 47.

Il personale a tempo determinato comprende n. 2 figure dirigenziali: il Direttore ed il Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie la cui procedura selettiva è stata espletata nell'anno 2023.

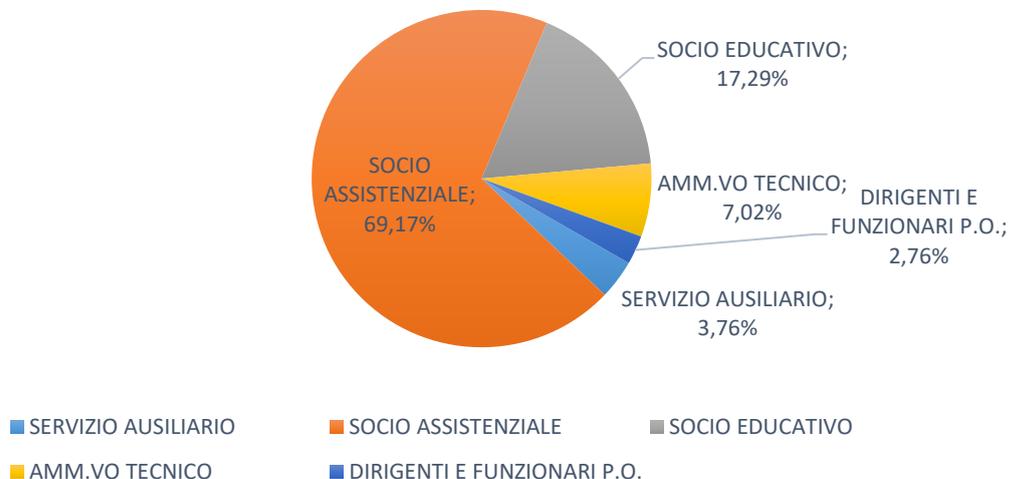


Il grafico evidenzia la preponderante presenza di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che rappresentano il 60,82% del totale (erano il 63,82% nel 2022 ed il 70,35% nel 2021), cui si aggiungono lavoratori somministrati per il 36,13, in aumento rispetto all'anno precedente (erano il 32,23% nel 2022 ed il 27,29% nel 2021), i dipendenti in assegnazione temporanea (comando passivo) diminuiscono al 2,7% (erano il 3,32% nel 2022 ed il 2,21% nel 2021 ed il 3,46% nel 2020); i dipendenti a tempo determinato sono pari allo 0,3% (erano 0,63% nel 2022 ed il 0,15% nel 2021): si tratta, al 31.12.2023, unicamente di due figure Dirigenziali.

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

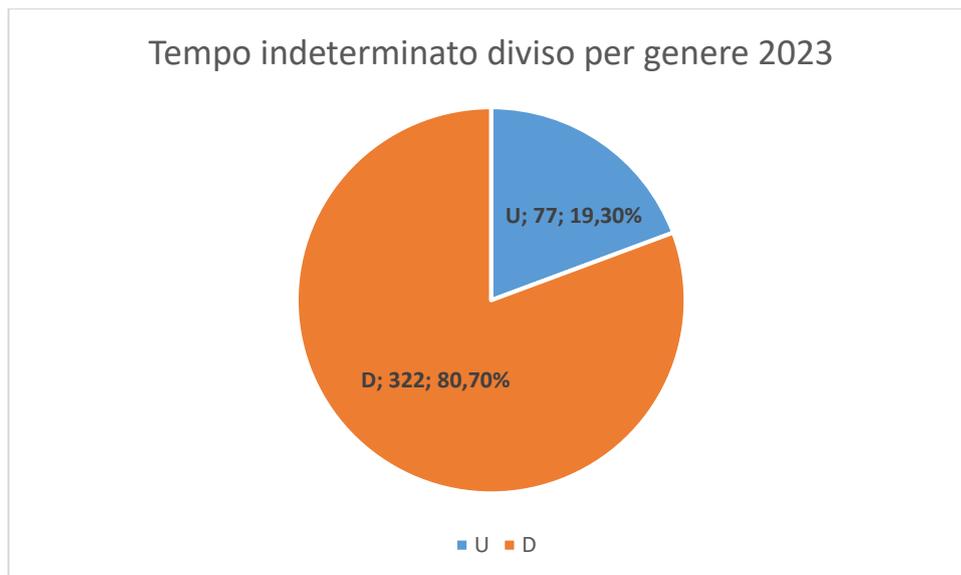


La ripartizione risponde ai raggruppamenti indicati dalle Linee Guida regionali; i dati rilevati per l'anno 2023 evidenziano la prevalenza del personale Socio assistenziale (che comprende anche gli Infermieri) e rappresenta il 69,17% di tutto il personale a tempo indeterminato (era il 69,80% nel 2022 ed il 70,23% nel 2021), seguito dal personale Socio educativo che rappresenta il 17,29% (era il 16,83% nel 2022 ed il 15,93% nel 2021); seguono il personale dei servizi ausiliari pari al 3,76% ed il personale amministrativo e tecnico pari al 7,02%; infine, il personale con funzioni direttive o dirigenziali pari al 2,76%.

Politiche di genere e Piano triennale azioni positive

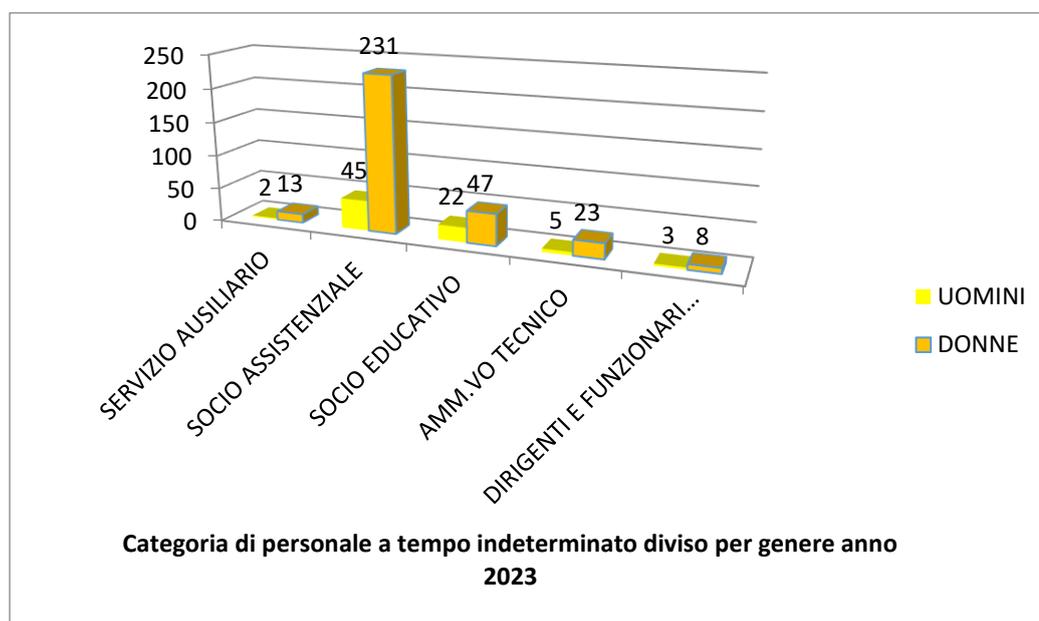
Nel mese di dicembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, nell'intendimento di orientare l'azione aziendale a favorire il benessere organizzativo dei lavoratori e promuovere forme di conciliazione, ha prorogato al 31.12.2023 il Piano Triennale Azioni Positive 2019 - 2021, aggiornamento 2021, che non ha esaurito la propria attualità e considerano l'opportunità di completamento o prosecuzione di alcune delle azioni in esso previste. Altresì il Direttore nel corso del 2023 ha richiesto alle componenti sindacali l'invio dei nominativi per la composizione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (PG n. 6287 del 12.05.2023) e ha aperto ai lavoratori l'invito a partecipare tramite una nota PG n.14249. All'esito di questo percorso in data 08/02/2024 è stato nominato il nuovo CUG aziendale.

Resta prevalente in azienda la componente femminile, 322 unità di personale a tempo indeterminato impegnato a tutti i livelli, compresi quelli dirigenziali e direttivi, pari al 80,70% (era il 81,19% nel 2022 ed il 81,76% nel 2021); gli uomini sono 77 e rappresentano il 19,30% di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (il 18,81% nel 2022 ed il 18,24% nel 2021).



Dei 77 dipendenti di genere maschile, n. 45 operano in ambito socio assistenziale, n. 22 in ambito socio educativo, n. 2 nei servizi ausiliari, 5 in ambito tecnico amministrativo e 3 sono dirigenti o responsabili di servizio con posizione organizzativa.

In tutti i raggruppamenti la componente femminile risulta numericamente prevalente.



La valorizzazione del patrimonio

Con un Addendum alla Convenzione stipulata con il Comune di Reggio Emilia, sono stati definitivamente individuati gli immobili da mettere a disposizione per la realizzazione dei progetti riferiti all'Avviso del Ministero del Lavoro, "INCLUSIONE E COESIONE: INFRASTRUTTURE

SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITA` E TERZO SETTORE``: si tratta di locali di Via Mazzini e Via Kennedy che negli anni precedenti erano stati pensati come potenziali nuove fondi di reddito mentre ora consentiranno di sviluppare progetti per la disabilità e per il contrasto alle fragilità.

Anche gli immobili di proprietà di ASP su cui sono stati presentati i progetti PNRR da parte dell'Istituzione delle Scuole e dei Nidi di infanzia, agli asili Sole e Rivieri, saranno oggetto di importanti interventi di adeguamento strutturale in ambito sismico e prevenzione incendi.

Nel 2022 è stato finanziato, e ha proseguito la sua progettazione anche nel 2023, 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 era 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. Nel corso del 2023 le stesse sono state aggiornate in sinergia con la committenza.

La programmazione distrettuale ha mantenuto l'assetto che si era strutturato nell'anno precedente. Si è mantenuto l'innalzamento dei posti letto residenziali per anziani che sono 525 posti contrattualizzati, di cui 5 a carattere temporaneo, su un totale di 582 posti accreditati ed autorizzati al funzionamento. Per le carenze di personale, in particolare infermieristico, di cui si accennava in precedenza è stata riprogettata l'apertura del nucleo demenza di Villa Erica, poi avviato a gennaio 2024. Nel corso dell'anno inoltre, come da indicazione della task force, sono stati mantenuti 5 posti di isolamenti individuati dalla Az.USL in base alle condizioni logistiche delle strutture stesse.

Nel corso dell'anno si è altresì mantenuta la piena copertura dei posti residenziali per anziani destinati al mercato privato. Anche i centri diurni per anziani hanno accolto diversi nuovi anziani, avvicinandosi alla capienza massima, al netto del centro diurno Tagliavini Ferrari, vandalizzato con un incendio e che ha visto il trasferimento presso il centro diurno Stella Polare, con una minima riduzione dei posti per la dimensione dei locali.

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, li stessi sono andati a piena copertura. Nel corso del 2023, nei primi mesi, si è conclusa l'esperienza del servizio di prima accoglienza e reperibilità H24, in particolare per i Minori stranieri non accompagnati, servizi esternalizzato al privato sociale dalla Amministrazione Comunale. ASP si è concentrata sulla accoglienza dei ragazzi, creando due servizi, uno per i ragazzi appena arrivati e più fragili sotto il profilo delle necessità educative (OASI), l'altro per i ragazzi più autonomi, per accompagnarli verso un progetto di indipendenza (ORIZZONTI).

Nel corso del 2023 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".

E' stato altresì approvato il Regolamento per il Terzo Settore in virtù del Decreto Legislativo n. 117 del 3 luglio 2017 (Codice del Terzo Settore).

Inoltre è stato sottoscritto il nuovo contratto del servizio Lavanderia e lavanolo che, in particolare ha dato inizio al processo di etichettatura dei vestiti degli anziani ospiti dei servizi residenziali. Il percorso è ancora in essere nelle strutture e ultimerà a metà 2024.

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 diede conto come da un lato permane la necessità di un adeguamento tariffario, dall'altro di un presidio anche delle entrate tutto da ricostruire dopo la pandemia.

Parimenti anche la veloce dinamica del mercato energetico pone forti difficoltà nella programmazione del bilancio. L'anno 2023 è servito a classificare i singoli servizi per evidenziare gli sconti di spesa e favorire i processi di scelta da parte della pubblica Amministrazione.

Il contratto di servizio del Comune, sia nel 2022, sia nel 2023, risponde quindi alla spesa di ASP di specifici servizi che con dinamiche differenti vedono spesati o meno i loro costi.

L'Amministrazione comunale ha quindi deciso di spendere i servizi per non ridurre l'offerta ai propri cittadini. Il contratto di servizio per l'anno 2023 attribuisce ad ASP € 4.201.477 per spendere i servizi resi.

Leggendo in sintesi i dati del Bilancio consuntivo approvato con delibera del CDA n.22 del 29.04.2024 a cui si rimanda totalmente per i dati di dettaglio emerge quanto segue:

Il Consuntivo della gestione Esercizio 2023 si chiude con un utile di Euro 885.144.

Il valore della produzione 2023 rispetto al 2022 incrementa di Euro 1.645.961 Euro. Tale incremento è trascinato dai Ricavi dei servizi alla persona che aumentano di Euro 1.424.942.

I Costi della Produzione passano da 35.244.917 del 2022 ad Euro 37.001,195, nel 2023, con una differenza di Euro 1.756.277 pari al 4,98%,

La differenza tra Valore e Costi della Produzione nel confronto tra i due anni passa da un margine di Euro 2.579.161 nel 2022 ad un margine di Euro 2.468.844 nel 2023 con una diminuzione di Euro 110.317 determinato dall'incremento dei costi della produzione che ha eroso l'incremento ottenuto nel valore della produzione

Il risultato del 2023 è positivo per Euro 885.144; il risultato del 2022 era positivo per Euro 1.084.486 e si discosta da quello del 2021, anch'esso positivo per Euro 444.174.

Lotta alla corruzione e promozione della trasparenza nella Pubblica Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione n. 23 del 31.03.2023 ha aggiornato la sezione specifica del Piano Integrato delle attività ed organizzazione (PIAO) introducendo una serie di specifiche attività. Nel corso del 2022 è stato individuato il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuando la responsabile del servizio Affari Generali, dopo un confronto anche con l'Ordine degli Avvocati. Nel corso del 2023 è stata inoltre aggiornata, anche a seguito del confronto con il Comune, la sezione sul sito istituzionale dell'Azienda "Amministrazione Trasparente", con il controllo puntuale dell'OIV. Nel corso del 2023 ha preso pieno compimento l'adeguamento del sito istituzionale, la sezione pubblica, al fine di ampliarne l'accessibilità all'utenza e cittadinanza. Si segnala inoltre l'apertura della piattaforma whistleblowing. E' uno strumento legale per segnalare eventuali condotte illecite riscontrate nell'ambito del rapporto con una Amministrazione Pubblica. ASP, in attuazione del D. Lgs. 24/2023, ha aderito alla piattaforma "WhistleblowingPA" per l'invio delle segnalazioni di illeciti in modo sicuro e riservato.

Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori

Nel corso del 2023 la formazione del personale ha proseguito sui temi legati alla sicurezza sul lavoro ed in particolare sulla prevenzione e contrasto al rischio biologico da COVID 19:

52 lavoratori di tutti i profili professionali presenti in azienda hanno svolto il corso "Indicazioni per la prevenzione della trasmissione Covid-19" della durata di 2 ore; 21 lavoratori hanno svolto il corso "Prevenzione e Controllo dell'infezione da SARS-CoV-2 in strutture residenziali socio-sanitarie e socio assistenziali" della durata di 2 ore; 38 lavoratori OSS, Infermieri, Fisioterapisti e l'RSPP hanno svolto il corso "CORSO 1: La prevenzione del rischio infettivo e antimicrobico resistenza - edizione 2022" della durata di 3 ore; 236 lavoratori di tutti i profili professionali presenti in azienda hanno svolto il "Corso 2: la prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza" della durata di 3 ore. Tutti questi corsi sono stati organizzati e seri disponibili dall'Agenzia sanitaria e sociale dell'Emilia Romagna in modalità FAD tramite iscrizione sulla piattaforma e-laber.

La formazione generale di 4 ore è stata garantita del RSPP per 8 lavoratori e dall'Agenzia interinale per 82 lavoratori.

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 62 lavoratori.

Rispetto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, oltre a quanto sopra indicato nel corso di tutto il 2023 sono state garantite, anche in modalità a distanza, la prima formazione di 16 ore sul rischio incendio alto per 39 lavoratori e l'aggiornamento di 8 ore per 82 lavoratori; la prima formazione sul rischio incendio medio di 8 ore per 10 lavoratori e l'aggiornamento di 5 ore per 4 lavoratori; la prima formazione di 12 ore sul primo soccorso per 13 lavoratori e l'aggiornamento di 4 ore per 46 lavoratori; la prima

formazione sul BLDS di 5 ore per 12 lavoratori della Casa di Riposo “Omozzoli Parisetti” e “La Cava” residenziale a completamento della formazione iniziata nel 2022.

Nel corso del 2023 si sono tenute 8 edizioni di formazione specifica sulla legionella di 3 ore che hanno visto coinvolti 134 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 39 lavoratori OSS, Educatori ed Assistenti educatori.

Ad ottobre 54 lavoratori fra cui il Direttore, i Dirigenti, i Responsabili dei Servizi ed i Preposti hanno partecipato ad un aggiornamento di 3 ore sulla “Gestione della sicurezza aziendale” (GSA) tenuto dal consulente sul rischio antincendio e dal RSPP a seguito dell’applicazione delle nuove normative sul rischio specifico.

In corso d’anno 90 lavoratori, di cui 5 volontari, sono stati formati/Informati dai preposti sui rischi aziendali a seguito di assunzione.

In corso d’anno è stato nominato un ulteriore ASPP nella persona della Responsabile Servizio Minorenni Disabili e progetti di transizione verso l’autonomia.

Nei mesi di ottobre e novembre due figure aziendali hanno svolto un corso di 26 ore quale “Tutoring corsi piattaforma self PA”.

Nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 5 Fisioterapisti hanno frequentato il corso di aggiornamento in qualità di “Formatori sulla sicurezza” della durata di 8 ore.

A febbraio del 2023 il Documento di Valutazione del Rischio biologico da Coronavirus ha visto la revisione dell’Allegato 1 rispetto all’utilizzo dei DPI delle vie aeree a seguito del recepimento di disposizioni Ministeriali e da parte dell’ASL Territoriale.

In corso d’anno sono stati aggiornati il DVR lavoratrici madri, il DVR rischio chimico, il Protocollo sanitario e 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 semi residenziale “La Cava”) aggiornando i DVR Legionella di tutti i servizi. Le prove di evacuazione si sono regolarmente svolte nei servizi educativi, nei Centri Diurni Anziani e disabili, nel magazzino centrale, nei nuclei di CRA.

Rapporti con i principali Stakeholder

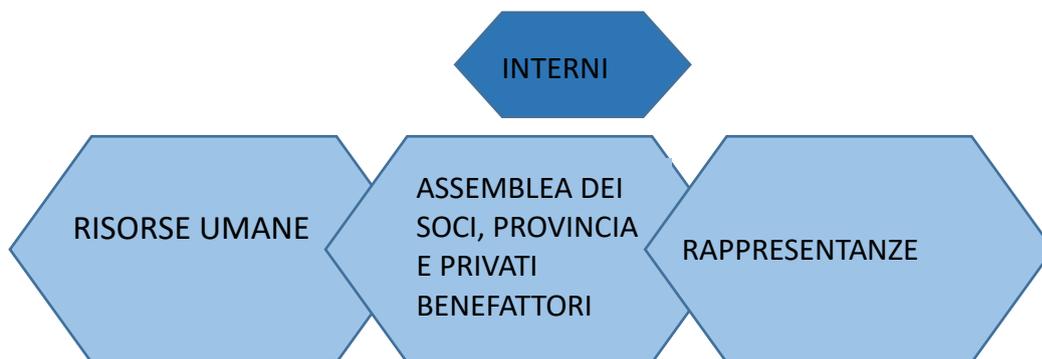
Si riportano i principali rapporti con gli stake holder interni ed esterni

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



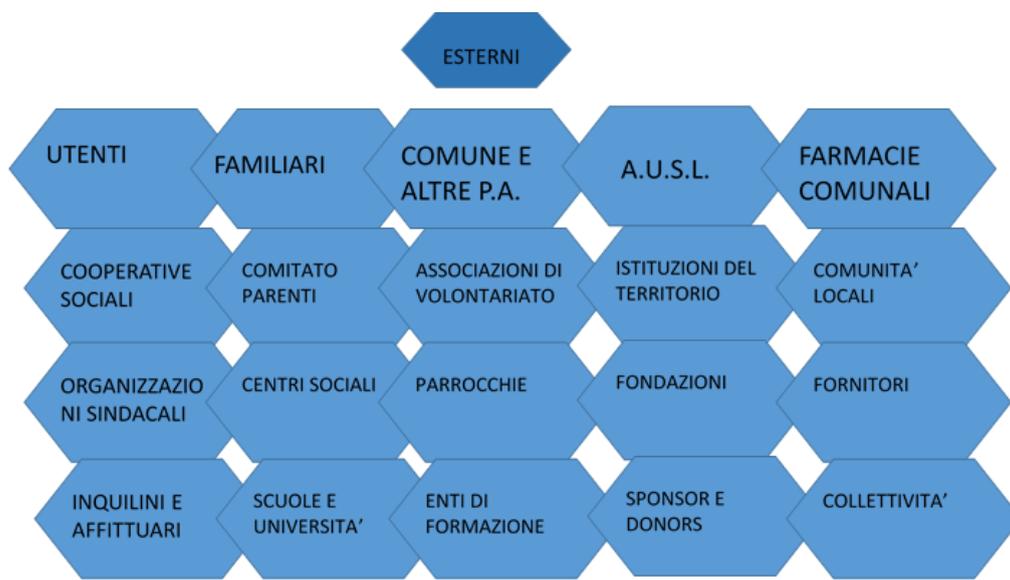
Stakeholder ESTERNI:

Utenti, ospiti, loro familiari, 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 familiari 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, sia per la professionalizzazione degli studenti e la diffusione della conoscenza dell'Azienda attraverso stage, tirocini, alternanze scuola-lavoro.



Rapporti con gli utenti e le famiglie

Anche nel corso del 2023 diverse sono state le interlocuzioni con il Comitato Parenti. 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 e del servizio lavanderia.

E' stato poi svolto uno specifico incontro con familiari del centro Tagliavini Ferrari, in merito alla riapertura del centro dopo l'incendio e i relativi lavori di bonifica.

Come sopra richiamato è stata svolta l'indagine di customer satisfaction.

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 2023 vi sono stati diversi confronti con la delegazione trattante, collegati anche agli obiettivi di performance 2023.

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

- ✓ Nuovo ORARIO SERVIZI AMMINISTRATIVI
- ✓ PROTOCOLLO SCIOPERO
- ✓ Nuova turnazione INFERMIERI delle Case residenza anziani
- ✓ Nuova turnazione servizio OASI
- ✓ Verifica istituto della REPERIBILITÀ delle figure di OSS
- ✓ Aggiornamento confronto turnazione OSS delle Case residenza anziani
- ✓ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022
- ✓ Profilo di "Educatore", riflessioni sul percorso di concorso pubblico e sulle progressioni degli assistenti educatori
- ✓ Ipotesi di accordo per la ripartizione del FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2020
- ✓ Ipotesi di accordo per la ripartizione del FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2021
- ✓ Apertura confronto sul CONTRATTO DECENTRATO 2022 e anni seguenti

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Consiglio di Amministrazione all'interno del PIAO ha approvato il Piano delle Performance, inizialmente adottando gli indirizzi strategici definiti all'interno del DUP comunale, indicati in particolare per le società partecipate del Comune, e integrandoli poi, in corso d'anno, con ulteriori obiettivi più prettamente specifici dell'ASP, in particolare sul fronte della gestione dei servizi.

L’Azienda è stata impegnata nel conseguimento degli obiettivi affidati, e, nel contempo, nella complessa rendicontazione dei risultati conseguiti negli anni precedenti, completando la valutazione del Ciclo della Performance per l’anno 2019 e la distribuzione delle relative premialità; è stata effettuata la rendicontazione e la valutazione dei risultati conseguiti nel 2020, terminata a gennaio 2024 con l’approvazione della relazione sulla performance. Si è inoltre avviato il percorso per concludere con il precedente OIV Dott. Geniale la rendicontazione e valutazione del 2021.

Nell’autunno 2022 è stato inoltre 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. Il Sistema è stato approvato con la delibera del CDA n.11 del 20/02/2023. Nel corso del 2023 è iniziata la sua realizzazione accompagnata anche da una formazione del team dei valutatori.

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

Nel corso dell'anno è stata svolta una specifica formazione a cura dello IEN - Istituto Europeo di Neurosistemica per formare i valutatori ed accompagnare il processo culturale in essere all'interno della Azienda.

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

La sezione Performance del Piano Integrato delle attività ed organizzazione (PIAO) è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 23 del 31.03.2023.

Per quanto riguarda gli obiettivi inseriti nel DUP comunale e già rendicontati nel mese di febbraio 2023 con nota in atti al PG 1486 del 05.02.2024 al Socio di Maggioranza, si riportano i principali risultati conseguiti:

Obiettivi e indicatori	Risultati attesi 2023	Risultati raggiunti al 31/12/2023
<p>Rispetto dell'applicazione della normativa anticorruzione/trasparenza secondo quanto previsto dall'aggiornamento al piano di prevenzione della corruzione del Comune di Reggio Emilia</p>	<p>Produzione di report di monitoraggio al 15/06 e 30/11</p>	<p>I questionari richiesti sono stati compilati e trasmessi con PEC come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^ Report di monitoraggio inviato con PG 0007205 del 05/06/2023; - 2^ Report di monitoraggio inviato con PG 0013094 del 23/11/2023.
Obiettivi di redditività		Risultati raggiunti al 31/12/2023
<p>Garantire l'equilibrio economico di gestione e la sostenibilità finanziaria</p>	<p>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.</p>	<p>Le verifiche gestionali sono state tramesse con PEC come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verifica di gestione al 30.04.2023 PG 0009132 del 28/07/2023 contenente saldo conto di tesoreria 1^ quadrimestre 2023; - Verifica di gestione al 31.08.2023 PG 00012081 del 30/10/2023 contenente saldi del conto di tesoreria al secondo quadrimestre 2023; <p>Si precisa che l'andamento dei saldi del Conto di tesoreria riferita al terzo quadrimestre 2023 non evidenzia mai saldi negativi pertanto non è mai stata utilizzata l'anticipazione di cassa. Anzi, grazie ai saldi positivi ed alle condizioni ottenute con la stipula del nuovo contratto di Tesoreria a far data dal 1.10.202,3 è stato possibile contabilizzare interessi attivi.</p> <p>Una proiezione di stima del preconsuntivo è stata illustrata in data 13/12/2023 durante l'assemblea dei soci di approvazione del Bilancio Economico preventivo 2023.</p>

<p>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</p>	<p>Recepimento degli obiettivi in materia di costi di funzionamento e di personale nei documenti programmatici; 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.</p>	<p>I seguenti documenti programmatici di ASP, PIAO 2023-2024-2025 Sez. 3 Capitale Umano, Bilancio Preventivo 2023 e Piano Programmatico 2023-204-2025 danno conto delle modalità di determinazione dei fabbisogni risorse umane, nel rispetto dei parametri fissati dalle normative regionali e di riferimento dei servizi per anziani, disabili e minorenni in coerenza con il dimensionamento dei servizi, nonché delle modalità di finanziamento degli stessi.</p>
<p>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.</p>		<p>Nell'ambito delle Verifiche Gestionali al 30.04.2023 ed al 31.08.2023 sono commentate le dinamiche occupazionali, i tassi di assenza registrati ed i relativi costi.</p> <p>Sulla scorta degli atti autorizzativi approvati dal CdA, per il rispetto dei parametri di personale previsti nei servizi alla persona, nel 2023 sono state effettuate e/o completate diverse procedure finalizzate alla copertura in particolare dei posti di Infermiere, compreso un secondo concorso pubblico per 23 posti (dopo quello del 2022), e di n. 14 posti per Educatore . E' inoltre stato bandito un Concorso pubblico per OSS per 50 posti, oltre scorrimenti.</p> <p>I parametri di riferimento dei servizi sono stati rispettati, tenuto conto anche dei posti di isolamento, ormai residuali, richiesti per fronteggiare la pandemia da covid19.</p>
<p>Redazione del Bilancio pluriennale di previsione 2023-2025</p>	<p>Entro il 30/06/2023</p>	<p>Il Bilancio Pluriennale 2023-2025 è stato approvato dall'Assemblea dei Soci con deliberazione n. 2023/7 del 07/12/2023 (Proposte Consiglio di Amministrazione n. 2023/44 del 24/07/2023 e n. 2023/67 del 21/11/2023).</p>

<p>Proseguire nella valorizzazione e realizzazione del pieno utilizzo del patrimonio immobiliare come indicato nei documenti approvati da ASP</p>	<p>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</p>	<p>Nel 2023 si è intensificata l'attività di interfaccia tecnica e amministrativa per l'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR nei locali liberi di proprietà aziendale siti in Via Kennedy, ed in Via Mazzini. La Convenzione stipulata con il Comune di Reggio Emilia per la messa in disponibilità degli immobili è stata oggetto di un Addendum approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.2023/74 del 28.12.2023.</p> <p>ASP ha approvato atti di concessione di immobili destinati a servizi accreditati per disabili (Odoardina) e ad accoglienza temporanea migranti.</p> <p>Si sono avviati i confronti per la riprogettazione della destinazione dell'Omozzoli Parisetti, di Palazzo Ancini e per le analisi propedeutiche ad interventi di efficientamento energetico su due strutture.</p> <p>Sono state espletate le procedure per l'affidamento dei lavori relativi a 2 CRA, di miglioramento sismico e sistemazione idraulica della copertura.</p>
---	--	--

		<p>Sono stati definiti contratti stabili di locazione abitativa per l'immobile di Bagnolo, e registrate cessazioni .</p> <p>Vi sono state alcune interlocuzioni con diversi soggetti ed associazioni per l'utilizzo dell'immobile di proprietà aziendale di Via San Rocco (ex banca) che però non hanno ancora condotto a proposte concrete.</p>
<p>Contenere la morosità dell'utenza nel pagamento delle rette</p>	<p>Rispetto degli adempimenti e delle tempistiche fissati dal contratto di servizio; Recupero di almeno il 5% degli insoluti maturati nell'anno precedente.</p>	<p>Gli insoluti per rette maturati nel 2022 e valutati ai fini del Bilancio Consuntivo 2022 erano pari a euro 208.431,20. Di questi sono stati richiesti in corresponsabilità al Comune di RE per euro 93.902,29 (ns. lettera prot 7035 del 30.5.2023), quindi la differenza tra questi due importi è pari a euro 114.528,91. Di questi ultimi entro il 31/12/2023 sono stati recuperati euro 56.048,16, pari al 48,94%.</p> <p>Si precisa che la percentuale è particolarmente elevata in ragione a tre particolari situazioni che hanno permesso un recupero credito di € 30.549,6 sui € 56.048,16 corrispondente al 54,51%.</p>
Obiettivi di efficacia		Risultati raggiunti al 31/12/2023
<p>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.</p>	<p>Verifica al 30/06 e al 31/12</p> <p>Verifica al 30/06 e al 31/12</p>	<p>Il Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 2022/26 del 14.06.2022 ha approvato il Contratto di Servizio che prevede un organismo tecnico permanente, composto dai responsabili degli Enti sottoscrittori, con funzioni di accompagnamento al processo, monitoraggio, valutazione.</p> <p>L' Anno 2023 ha visto la partecipazione dei vertici di ASP a diversi tavoli di lavoro per il monitoraggio continuo su diversi tematismi (ad esempio: centri diurni, CRA, servizi educativi, morosità, patrimonio) che hanno portato alla modifica delle schede progettuali afferenti il contratto in vigore, adottate con la delibera n. 30 del 24.05.2023 del Consiglio di Amministrazione.</p>
<p>Redazione di un primo Piano straordinario di razionalizzazione degli spazi e degli orari per far fronte al caro energia</p> <p>Integrazione del Piano di razionalizzazione ed efficientamento degli spazi e degli orari per ridurre i consumi energetici</p>	<p>Entro il 31/01/2023</p> <p>Entro il 31/03/2023</p>	<p>Nel 2023 è stato avviato il Piano Green ed in aprile è stata pubblicata sul sito la relativa campagna informativa con decalogo del risparmio energetico e guida ecologica di ASP scaricabile dall'area riservata.</p> <p>Prosegue l'adesione al progetto "Bike to work" già iniziato nel 2022.</p> <p>Dal 01/03/2023 si è adottato un nuovo orario di apertura al pubblico degli uffici amministrativi che prevede la chiusura il sabato, anche nell'ottica di risparmio dei consumi energetici.</p>

Si riportano gli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Obiettivo 1: Sviluppare le azioni necessarie a copertura del turn over per i posti vacanti al funzionamento del servizio in relazione al piano occupazionale

Azioni: bandi di reperimento del personale (es. istruttori direttivi D, infermieri, educatori, oss, archivista, Dirigente...)

Obiettivo 2: Rimodulazione del tempo e del modo di lavoro per favorire l'attrattività del luogo di lavoro

Azioni:

- Modifica orario di lavoro dei servizi amministrativi
- Aggiornamento della matrice del turno infermieri
- Aggiornamento della matrice del turno educatori
- Verifica del nuovo turno del personale OSS e monitoraggio dell'istituto della reperibilità
- Bando per l'individuazione delle richieste e delle disponibilità all'orario part time
- Bando per la mobilità interna

Obiettivo 3: Riequilibrio economico, qualificazione e riprogettazione dei servizi

Azioni:

- Aggiornamento delle tariffe dei servizi non accreditati
- Apertura del secondo nucleo presso la Casa Residenza "Villa Erica"
- Implementazione della copertura dei posti nelle strutture residenziali per anziani e per disabili
- Studio di fattibilità per la rimodulazione dei posti residenziali per l'accoglienza di minorenni e minori stranieri non accompagnati e analisi dei servizi semiresidenziali
- Qualificazione del servizio ristorazione: nuova gara
- Costruzione e redazione del Piano Formativo aziendale e attivazione dei percorsi di supervisione nei servizi di line

Obiettivo 4: Implementazione dei rapporti con gli stakeholder esterni dei servizi

Azioni:

- Questionario di gradimento rivolto ai familiari
- Qualificazione della "Bottega Osare" e implementazione delle attività in integrazione con il territorio
- Ripresa tirocinii formativi nei servizi
- Convenzioni con associazioni di volontariato e ripresa del volontariato individuale all'interno dei servizi

Obiettivo 5: Qualificazione del patrimonio e sua valorizzazione

Azioni:

- Avvio del percorso progettuale per la riqualificazione di Palazzo Ancini
- Manutenzione del patrimonio, in particolare per le strutture per anziani, minorenni e disabili: programmazione preventiva della manutenzione, monitoraggio degli interventi, incremento degli interventi diretti svolti dalla squadra manutenzione
- Manutenzione straordinaria presso la Casa Residenza “I Tulipani”
- Affidamento di incarico per l’aggiornamento del progetto di riqualificazione della casa di riposo “Omozzoli Parisetti”
- Bonifica e manutenzione del centro diurno “Tagliavini Ferrari”

Obiettivo 6: Innovazione, digitalizzazione e sostenibilità energetica

Azioni:

- Progetto GREEN: redazione delle prime linee di azione
- Sfida energetica: affidamento di un incarico per la classificazione energetica di almeno due case residenza per anziani per favorire la partecipazione ai bandi promossi dagli enti sovraordinati
- Avvio del progetto LIVELY AGEING con UNI.MO.RE.
- Qualificazione dell’accesso del sito aziendale nell’ottica della trasparenza e accessibilità e implementazione delle sezioni di bandi e concorsi
- Aggiornamento del software di gestione del personale
- Messa in sicurezza dei server aziendali e tutela della privacy
- Avvio del progetto per l’aggiornamento della cartella socio sanitaria e della cartella standard

Obiettivo 7: Aggiornamento dei documenti di programmazione aziendale

Azioni:

- Aggiornamento Regolamento di organizzazione aziendale
- Approvazione Sistema di misurazione e valutazione performance aziendale
- Aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza e Tabelle di valutazione del rischio per aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell’integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione
- Aggiornamento e redazione dei Piani di emergenza dei servizi residenziali
- Aggiornamento del D.V.R. “sostanze chimiche”

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

L’anno 2023 è stato un anno nel quale l’Azienda ha preso il “ritmo” e anche la contestuale riorganizzazione della Aree è stata una scelta strategica di lungo respiro volta ad efficientare il funzionamento complessivo.

Altresì l'anno 2023 è stato il primo anno di "esercizio" del nuovo sistema di misurazione e valorizzazione promosso dal nuovo OIV. La formazione stessa nel corso dell'anno, promossa con lo IEN, ha gettato le basi per un nuovo pensiero organizzativo, che dovrà crescere negli anni futuri.

In linea generale si registra un buon livello di adesione a questo nuovo pensiero da parte del gruppo dirigente allargato e alla conseguente realizzazione delle azioni anche quotidiane che si svolgono in questa cornice.

Il team dei valutatori, in una organizzazione meno verticistica, dialogano e valutano il personale in un'ottica di crescita continua.

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 : Customer Satisfaction

Si allegano le analisi della customer satisfaction promossa nel corso del 2023:

- Servizi residenziali per anziani
- Servizi diurni per anziani
- Servizi residenziali e diurni per disabili

Allegato 2 : Rendicontazione Obiettivi

Si allega la rendicontazione puntuale degli obiettivi attribuiti con i diversi PIAO che si sono susseguiti nel corso dell'anno 2023.

Gli obiettivi inseriti nel DUP comunale sono già stati rendicontati nel mese di febbraio 2023 con nota in atti al PG 1486 del 05.02.2024 al Comune di Reggio Emilia.