

All. A deliberazione n. 2025/24 del 12/05/2025



Relazione di Performance

Anno 2024

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	8
L'aspetto istituzionale	8
L'assetto organizzativo ed occupazionale.....	8
Tipologia contrattuale	11
Categorie del personale dipendente a tempo indeterminato..	Errore. Il segnalibro non è definito.
Politiche di genere e Piano triennale azioni positive.....	14
La valorizzazione del patrimonio	15
La gestione di servizi e funzioni	16
Sostenibilità economica	18
Lotta alla corruzione e promozione della trasparenza nella Pubblica Amministrazione	19
Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori.....	19
Rapporti con i principali <i>Stakeholder</i>	22
Misurazione e valutazione della performance organizzativa	24
Obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	26
Conclusioni: punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance	33
Allegato 1 : Customer Satisfaction	34
Allegato 2 : Rendicontazione Obiettivi.....	34

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

L'anno 2024 è stato un anno di stabilizzazione di ASP.

Dopo gli anni del Covid, della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e del Direttore, ha preso il via nell'anno 2024 la nuova organizzazione di ASP, in particolare progettata nel corso del 2023.

La nomina dei tre Dirigenti ha permesso alla macchina di ASP di procedere più speditamente in diverse procedure poste in programmazione da un lato dal CDA di ASP, dalle impellenti scadenze di diversi contratti e dal necessario recupero dell'arretrato.

Rispetto ai servizi nel corso del 2024 si rilevano due eventi importanti:

- la riapertura a gennaio 2024 del nucleo per pazienti con demenza "Ortensia" presso Villa Erica, nucleo chiuso subito dopo la pandemia da covid 19
- la riapertura sempre a inizio 2024 del centro diurno Tagliavini Ferrari nella sua sede originaria, dopo gli atti di vandalismo subiti nel 2022.

Rispetto agli obiettivi di ASP in particolare sul fronte servizi, su cui si era molto lavorato già nel corso del 2023, nel 2024 si è consolidata l'offerta e mantenuta la piena copertura dei posti anche a beneficio del bilancio stesso.

L'anno 2024 ha visto diversi processi riguardanti in particolare la sfera dei lavoratori e del personale.

Diverse procedure concorsuali e diversi aggiornamenti normativi e regolamentari sono stati quindi il focus 2024. Si citano, ma saranno oggetto specifico di questa relazione i concorsi per OSS, infermieri,

fisioterapisti, archivista, coordinatori di servizi, istruttori direttivi contabili. In particolare il concorso per OSS con oltre 1300 partecipanti ha impegnato diversi professionisti di ASP per la composizione anche delle 4 commissioni dell'esame orale. Diverse selezioni poi per liberi professionisti, quali supervisori, medici, estetisti, podologici, infermieri ed esperto giuridico.

Per quanto attiene al rapporto tra l'Azienda e i lavoratori altresì sono stati condotti diversi confronti in sede di delegazione trattante che hanno portato alla stesura e sottoscrizione del contratto integrativo decentrato 2023/2025. Inoltre sono stati riprogettati i profili professionali, nell'ottica della semplificazione e del favorire l'espressione delle competenze professionali. Sono stati approvati il Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni fra le aree contrattuali e la Disciplina generale per l'incentivazione delle funzioni tecniche svolte dai dipendenti e dei compensi professionali degli avvocati interni.

È stato inoltre recuperato tutto l'arretrato inerente la liquidazione delle risorse decentrate per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023.

Sono stati modificati in accordo con i lavoratori i turni della squadra manutenzione, del personale infermieristico e dei centri diurni per anziani.

Altresì si sono svolti due momenti di informazione e formazione durante i quali sono stati accolti tutti i nuovi lavoratori di ASP e Direttore, Dirigenti e Elevate Qualificazioni a più voci hanno rappresentato il funzionamento dei vari servizi di ASP. L'evento che ha coinvolto oltre 130 persone è stato molto apprezzato e si è raccolta la richiesta di riproporlo nuovamente.

In merito ai processi di digitalizzazione dell'Azienda sono stati acquistati tre importanti prodotti: un software per la gestione dell'assistenza con supporto digitale per Villa Erica, l'aggiornamento del software di gestione del personale, l'aggiornamento della cartella sociosanitaria e l'estensione alla sezione amministrativa. Si tratta di tre progettazioni molto impegnative da un lato di innovazione e dall'altro di salvaguardia del lavoro e del know how di ASP.

Rispetto alle gare di maggiore importanza sono state concluse due importanti procedure: la gara della ristorazione per tutti i servizi di ASP e la gara sulla somministrazione della manodopera. Si precisa che la gara ristorazione è stata oggetto di ricorso in sede amministrativa da parte di una delle due aziende concorrenti, vinta da ASP al TAR e attualmente in attesa del giudizio al Consiglio di Stato.

Sono stati banditi ed effettuati i lavori, di miglioramento sismico e sistemazione idraulica della copertura relativi a 2 CRA (Villa Margherita e I Tulipani); è stata avviata la realizzazione di nuovo impianto antintrusione radio, videosorveglianza e illuminazione esterna presso la CRA I Girasoli in via di attivazione nel 2025.

Sono stati conseguiti gli attestati energetici di 3 strutture residenziali per anziani (Villa Margherita, I Tulipani e I Girasoli) 2 CD anziani (CD Ferretti e CD Coccinella), 2 strutture per disabili (La CAVA residenziale e diurno) e diversi negozi, appartamenti e uffici, propedeutici ad interventi di efficientamento energetico (le strutture) e procedure di locazione (appartamenti, negozi e uffici).

Per quanto attiene alla Casa di Riposo Omozzoli Parisetti, il Consiglio ha approvato con la deliberazione n. 27 del 24/05/2024 un atto di indirizzo per la sua ristrutturazione, investendo su una idea progettuale che passi dalla assistenza alla prevenzione. I servizi che si intendono sviluppare riguardano l'accoglienza di cittadini autosufficienti, anziani ma non solo, che necessitano di soluzioni

abitative quali ad esempio mini appartamenti o bilocali o in soluzioni di cohousing con un supporto assistenziale per la vigilanza e alcune funzioni semplici; altresì si ipotizza l'apertura dei locali a piano terra verso la Città come luoghi di ricreazione, conviviali, di ristorazione o coworking.

Sono altresì proseguiti diversi atti nell'ottica di valorizzazione del patrimonio disponibile di ASP, frutto anche della riorganizzazione. Nel 2024, con la sottoscrizione dei contratti di Comodato d'uso si è completato l'iter di messa in disponibilità al Comune di Reggio Emilia degli locali liberi di proprietà aziendale siti in Via Kennedy, ed in Via Mazzini per l'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR (dal 1.5.2024 rispettivamente per 13 e 9 anni). ASP ha approvato nuovi atti di concessione di immobili destinati a servizi accreditati per disabili (Odoardina) e ad accoglienza temporanea migranti, in continuità con i precedenti e per accompagnare i processi di accreditamento o affidamento di tali servizi.

Sono state sottoscritti nuovi contratti di locazione abitativa a esito di procedure ad evidenza pubblica.

Sono altresì cessate locazioni commerciali (alcune a seguito di morosità), i cui locali sono stati utilizzati come temporary store per servizi istituzionali, come anche l'immobile di Via San Rocco (utilizzato da una Associazione) per il quale, nonostante diversi interessamenti anche istituzionali, non si sono registrate proposte concrete di locazione.

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. Nel corso del 2024 l'Amministrazione comunale di Reggio Emilia è stata oggetto di tornata elettorale e sono cambiate diverse rappresentanze dal Consiglio comunale al Sindaco.

Nel corso dell'anno anche per questo avvicendamento gli atti sono stati sottoposti alla Assemblea dei Soci nel rispetto delle normative di competenza preelettorali.

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

- **N. UTENTI COMPLESSIVAMENTE ASSISTITI:**

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel 2024 sono stati complessivamente **n. 1.179** gli utenti assistiti, di cui:

842 in CRA

51 in Casa di Riposo

22 in Appartamento protetto

264 in Centro diurno.

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2024 sono stati complessivamente **n. 75** gli utenti assistiti, di cui:

19 presso Centro Multi Servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"
17 in centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"
20 in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"
19 in appartamenti per l'autonomia.

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel 2024 sono stati complessivamente n. **81** gli utenti assistiti, di cui:

27 in comunità educativa residenziale

29 in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati

25 in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

- **N. GIORNATE PRESENZA UTENTI:**

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel 2024 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

207.181 in CRA

14.804 in Casa di Riposo

7.042 in Appartamento protetto

24.202 in Centro diurno

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2024 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

904 nel Centro multi servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"

5.892 nel centro socio riabilitativo residenziale per disabili adulti "La Cava"

3.260 nel centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

5.985 negli appartamenti per l'autonomia

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel 2024 le giornate di presenza per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

8.387 in comunità educativa residenziale

4.092 in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati (OASI e Orizzonti)

4.125 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 2024 le giornate di ricovero ospedaliero rilevate per le singole tipologie di servizio sono state le seguenti:

2.680 in CRA contro 2.661 giornate del 2023

272 in Casa di Riposo contro 231 del 2023

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2024 le giornate di assenza degli utenti del centro socio riabilitativo residenziale "La Cava" sono state: **63**

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

SERVIZI PER ANZIANI:

Nel 2024 il tasso di copertura dei servizi per anziani è stato il seguente:

99,06 % in CRA contro il 95,15% del 2023

46,58 % in Casa di Riposo (calcolati sul totale degli 89 posti letto disponibili) contro il 50,52% del 2023.

100 % degli alloggi e 78,57 % dei posti disponibili.

86,40 % in Centro diurno contro il 87,33 % del 2023.

SERVIZI PER DISABILI:

Nel 2024 il tasso di copertura dei servizi per disabili è stato il seguente:

56,15 % presso Centro multi servizi per minorenni disabili "Carlo e Lorenzo Vasconi"

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

97,02 % in centro socio riabilitativo semiresidenziale per disabili adulti "La Cava"

100% in appartamenti per l'autonomia.

SERVIZI PER MINORENNI:

Nel 2024 il tasso di copertura dei servizi per minorenni è stato il seguente (calcolato sulle presenze effettive):

95,5% in comunità educativa residenziale (Comunità Educative)

86% in struttura di accoglienza per minori stranieri non accompagnati OASI e Orizzonti

70,00% in servizi semiresidenziali (CEP e Portico)

In ordine alla misurazione della qualità percepita e della soddisfazione dell'utenza nel 2024 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 2024, 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. 4 deliberazioni, aventi ad oggetto:

- APPROVAZIONE PROPOSTA PIANO PROGRAMMATICO 2024 2025 2026 (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2024/2 DEL 26/01/2024)
- APPROVAZIONE BILANCIO ANNUALE ECONOMICO PREVENTIVO 2024 CON ALLEGATO DOCUMENTO DI BUDGET. (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2024/10 DEL 01/03/2024)
- APPROVAZIONE BILANCIO CONSUNTIVO DI ESERCIZIO AL 31.12.2023 DI ASP "REGGIO EMILIA - CITTA' DELLE PERSONE", CON ALLEGATO BILANCIO SOCIALE DELLE ATTIVITA'. (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2024/22 DEL 29/04/2024).
- APPROVAZIONE PROPOSTA DI BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2024 2025 2026 CON ALLEGATO IL PIANO INVESTIMENTI (PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2024/28 DEL 24/05/2024)

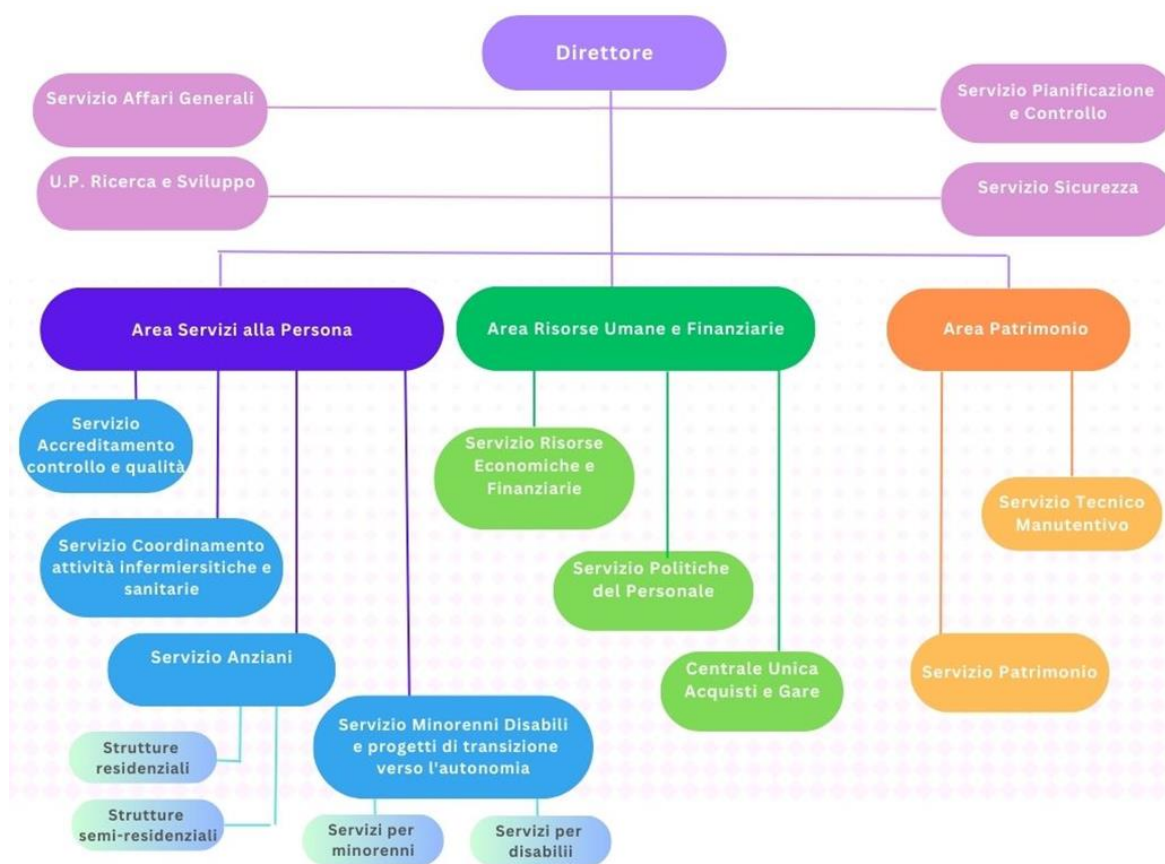
Il Consiglio di Amministrazione, è stato rinominato dall'Assemblea dei Soci con delibera n. 2021/5 in data 25/02/2021 composto da tre consiglieri che si sono insediati il giorno seguente completando, con l'elezione del Presidente e del Vice Presidente l'avvio della nuova consiliatura.

Il Consiglio nel corso dell'anno 2023, si è riunito in 19 sedute e ha adottato 80 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 e n. 2024/26 del 24/05/2024.

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 nell'autunno 2023 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. Nel corso del 2024 vi è stato un avvicendamento sul ruolo del Responsabile del Servizio Centrale Unica acquisti e gare poiché l'incaricato si è dimesso per addivenire ad un nuovo lavoro.

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

Nel corso del 2024 la struttura organizzativa di vertice possiamo dire che si sia quindi stabilizzata.

Anche nel 2024 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, in linea con il 2023, per rispondere alle esigenze di servizio:

CONCORSI PUBBLICATI NEL 2023/2024 E CHIUSI NEL CORSO DEL 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)
- 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 la copertura a tempo pieno per 13 posto per "INFERMIERI" (pubblicato in data 27/03/2024 concluso con pubblicazione della graduatoria il 26/04/2024);
- Concorso pubblico per esami per la copertura a tempo indeterminato di n. 5 POSTI a tempo parziale presso ASP Reggio Emilia Città delle Persone di FISIOTERAPISTA" -CONCORSO IN FORMA ASSOCIATA CON ALTRE ASP (pubblicato in data 29/02/2024 e concluso il 30/03/2024);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno per 1 posto per COORDINATORE RESPONSABILE SERVIZI ALLA PERSONA (pubblicato in data 13/05/2024 concluso con pubblicazione della graduatoria il 12/06/2024);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno per 1 posto per ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (pubblicato in data 05/07/2024 concluso con pubblicazione della graduatoria il 04/09/2024);

AVVISI PUBBLICATI NEL 2023/2024 E CHIUSI NEL CORSO DEL 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)

- Avviso di procedura comparativa per la formazione di un elenco di idonei da utilizzarsi per il conferimento di incarichi libero professionali di INFERMIERE (pubblicato in data 23/02/2024 e concluso il 21/03/2024 e riaperto a manifestazione di interesse);
- Avviso di procedura comparativa per la formazione di un elenco di idonei da utilizzarsi per il conferimento di incarichi libero professionali di PODOLOGO (pubblicato in data 23/02/2024 e concluso il 12/03/2024 con esito negativo);
- Avviso di procedura comparativa per la formazione di un elenco di idonei da utilizzarsi per il conferimento di incarichi libero professionali di ESTETISTA (pubblicato in data 17/04/2024 e concluso il 17/05/2024);
- Avviso di procedura comparativa per la formazione di un elenco di idonei da utilizzarsi per il conferimento di incarichi libero professionali di MEDICO (pubblicato in data 24/09/2024 e concluso il 25/10/2024);
- Avviso di procedura comparativa per la formazione di un elenco di idonei da utilizzarsi per il conferimento di incarichi libero professionali di SUPERVISIONE E CONSULENZA PSICOLOGICA (pubblicato in data 02/05/2024 e concluso il 22/05/2024);

CONCORSI PUBBLICATI NEL CORSO DEL 2024 E ATTUALMENTE IN CORSO:

- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno per 1 posto per "INFERMIERI" (pubblicato in data 24/12/2024 in corso di espletamento);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 posti di "OPERAIO TECNICO E OPERAIO DI MAGAZZINO" (pubblicato in data 06/12/2024 in corso di espletamento);
- Concorso pubblico per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 posti di "ISTRUTTORE CONTABILE" (pubblicato in data 04/12/2024 in corso di espletamento);

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 2022 ed al 2023.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2022	2023	2024
Dipendenti a tempo indeterminato	404	399	499
<u>di cui</u> in comando attivo	1	1	1
Comandi passivi (in entrata)	21	18	5
Dipendenti a tempo determinato	4	2	2
Personale Somministrato	204	237	170
TOTALE	633	656	676

Nel 2024 il personale a tempo indeterminato si incrementa complessivamente di 100 unità rispetto all'anno precedente. Le procedure autorizzate nell'ambito dei diversi atti di programmazione, hanno consentito di realizzare n. 153 nuove assunzioni a tempo indeterminato che hanno riguardato 11 educatori, 6 fisioterapista, 1 archivist, 1 coordinatore resp.le servizi alla persona, 5 istruttore amministrativo, 1 dirigente (in aspettativa per incarico da direttore), 100 OSS, 2 istruttore tecnico, 22 infermieri, 3 Funzionario amministrativo, 1 Funzionario contabile.

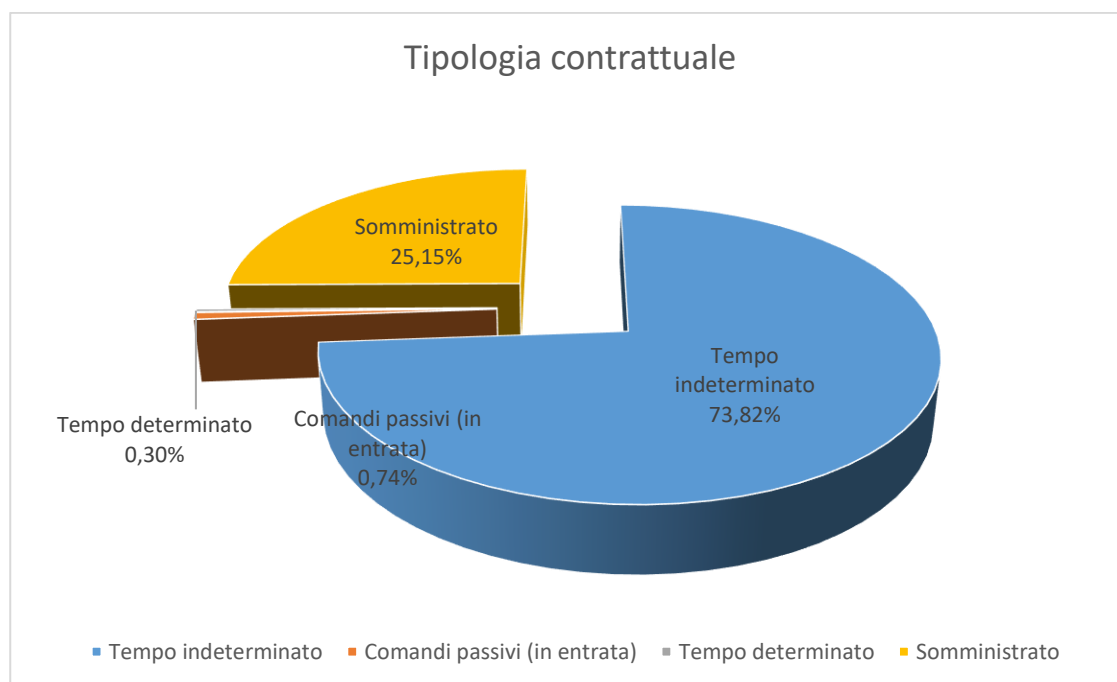
Nel complesso le nuove assunzioni compensano le cessazioni dal servizio che sono state 45.

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.

Al 31.12.2024 si è rilevato un decremento del personale somministrato di 67 unità rispetto al corrispondente periodo del 2023; al lavoro somministrato, si è fatto ricorso oltre che per sostituzioni di tipo temporaneo, a copertura delle assenze, principalmente per le figure di O.S.S., e di Infermiere.

Tale decremento è correlato in particolare all'elevato numero di assunzioni a tempo indeterminato a seguito del completamento del concorso da OSS.

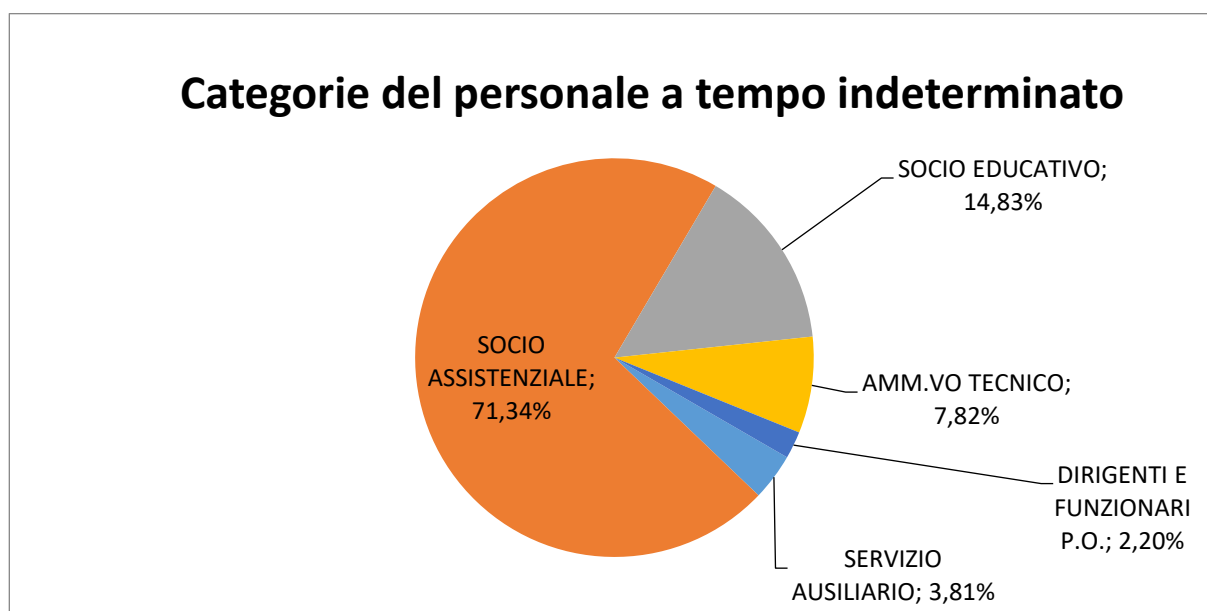
All'interno delle strutture e dei servizi dell'ASP opera anche altro personale in servizi affidati in appalto, si tratta principalmente dei servizi di pulizia, alberghiero e di ristorazione.



Il grafico evidenzia la preponderante presenza di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che rappresentano il 73,82% del totale (erano il 60,82% nel 2023, il 63,82% nel 2022 ed il 70,35% nel 2021), cui si aggiungono lavoratori somministrati per il 25,15%, in diminuzione rispetto all'anno precedente (erano il 36,13% nel 2023, il 32,23% nel 2022 ed il 27,29% nel 2021), i dipendenti in assegnazione temporanea (comando passivo) diminuiscono allo 0,74% 2,7% (erano il 2,7% nel 2023, il 3,32% nel 2022 ed il 2,21% nel 2021); i dipendenti a tempo determinato sono pari allo 0,3% (erano 0,30% nel 2023, 0,63% nel 2022): si tratta, al 31.12.2024, 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:



La ripartizione risponde ai raggruppamenti indicati dalle Linee Guida regionali; i dati rilevati per l'anno 2024 evidenziano la prevalenza del personale Socio assistenziale (che comprende anche gli Infermieri) e rappresenta il 71,34% di tutto il personale a tempo indeterminato (era il 69,17% nel 2023 ed il 69,80% nel 2022), seguito dal personale Socio educativo che rappresenta il 14,83% (era il 17,29% nel 2023 ed il 16,83% nel 2022);

seguono il personale dei servizi ausiliari pari al 3,81% ed il personale amministrativo e tecnico pari al 7,82%; infine, il personale con funzioni direttive o dirigenziali pari al 2,20%.

Politiche di genere e Piano triennale azioni positive

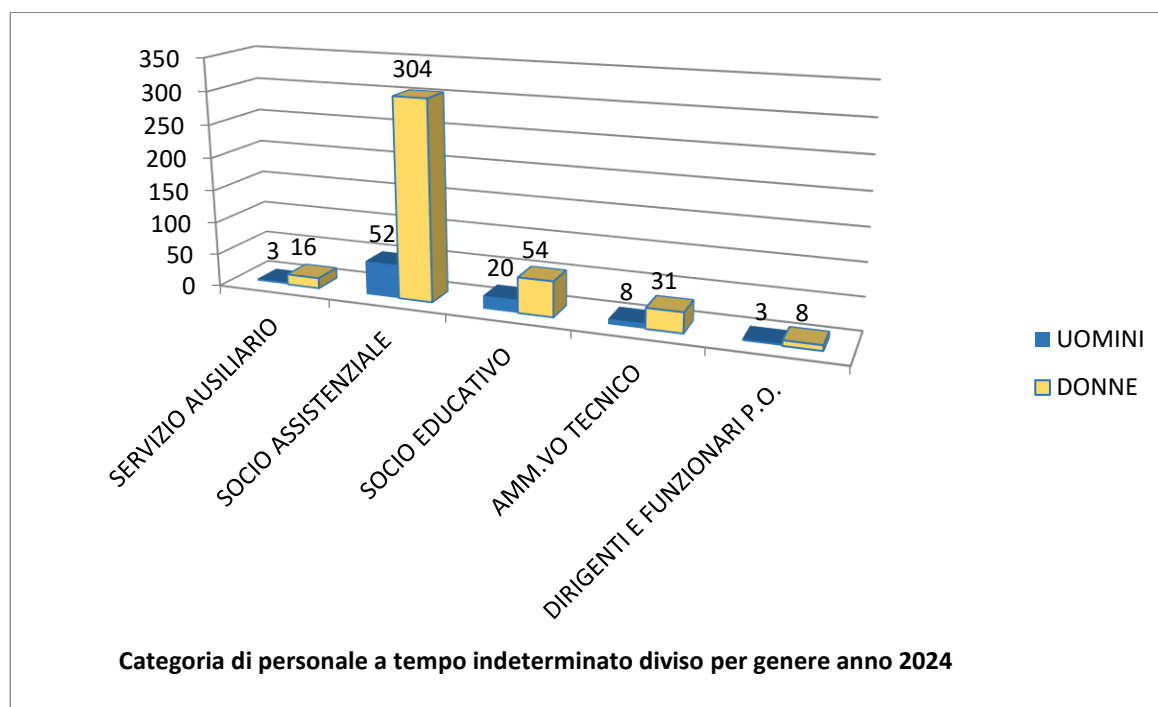
Nel mese di dicembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, nell'intendimento di orientare l'azione aziendale a favorire il benessere organizzativo dei lavoratori e promuovere forme di conciliazione, ha prorogato al 31.12.2023 il Piano Triennale Azioni Positive 2019 – 2021, aggiornamento 2021, che non 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. All'esito di questa nuova nomina sono state introdotte e aggiornate le azioni approvate poi dal Consiglio di Amministrazione all'interno del PIAO 2025 2026 2027.

Resta prevalente in azienda la componente femminile, 413 unità di personale a tempo indeterminato impegnato a tutti i livelli, compresi quelli dirigenziali e direttivi, pari al 82,77% (era il 80,70% NEL 2023 e 81,19% nel 2022); gli uomini sono 86 e rappresentano il 17,23% di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (il 19,30% nel 2023 e 18,81% nel 2022).



Degli 86 dipendenti di genere maschile, n. 52 operano in ambito socio assistenziale, n. 20 in ambito socio educativo, n. 3 nei servizi ausiliari, 8 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

Nel 2024, con la sottoscrizione dei contratti di Comodato d'uso si è completato l'iter di messa in disponibilità al Comune di Reggio Emilia degli locali liberi di proprietà aziendale siti in Via Kennedy, ed in Via Mazzini per l'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR (dal 1.5.2024 rispettivamente per 13 e 9 anni).

ASP ha approvato nuovi atti di concessione di immobili destinati a servizi accreditati per disabili (Odoardina) e ad accoglienza temporanea migranti, in continuità con i precedenti e per accompagnare i processi di accreditamento o affidamento di tali servizi.

Sulla scorta dell'atto di indirizzo approvato dal CdA è stato affidato l'incarico per la redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali e supporto per la redazione del documento di indirizzo alla progettazione dell'Omozzoli Parisetti, le cui risultanze sono già state oggetto di una prima presentazione. Inoltre sono stati completati i lavori per il superamento di barriere architettoniche di 3 bagni.

Su Palazzo Ancini è stato affidato un incarico di analisi strategico direzionale per la valorizzazione del complesso immobiliare che ha prodotto un report, disponibile per le interlocuzioni con gli amministratori; inoltre è stato affidato l'incarico di progettazione per il completamento dei ripristini dei locali danneggiati dai fortuali, i cui lavori saranno effettuati nei primi mesi del 2025, previa autorizzazione della Soprintendenza.

Sono stati conseguiti gli attestati energetici di 3 strutture residenziali per anziani (Villa Margherita, I Tulipani e I Girasoli) 2 CD anziani (CD Ferretti e CD Coccinella), 2 strutture per disabili (La CAVA residenziale e diurno) e diversi negozi, appartamenti e uffici, propedeutici ad interventi di efficientamento energetico (le strutture) e procedure di locazione (appartamenti, negozi e uffici).

Sono stati effettuati i lavori, di miglioramento sismico e sistemazione idraulica della copertura relativi a 2 CRA (Villa Margherita e I Tulipani); è stata avviata la realizzazione di nuovo impianto antintrusione radio, videosorveglianza e illuminazione esterna presso la CRA I Girasoli.

E' stata approvata la progettazione e avviata la procedura di affidamento dei lavori per la climatizzazione di strutture per minorenni e uffici presso Il Villaggio Dossetti.

Sono state sottoscritti nuovi contratti di locazione abitativa a esito di procedure ad evidenza pubblica. Sono altresì cessate locazioni commerciali (alcune a seguito di morosità), i cui locali sono stati utilizzati come temporary store per servizi istituzionali, come anche l'immobile di Via San Rocco (utilizzato da una Associazione) per il quale, nonostante diversi interessamenti anche istituzionali, non si sono registrate proposte concrete di locazione.

Nel 2024, inoltre sono state attivate interlocuzioni con il Sindaco del Comune di Villa Minozzo finalizzate alla costruzione di una partnership per l'accesso a fondi regionali per la riqualificazione della ex colonia di Pietracchetta ed il suo utilizzo nel contesto montano. Le interlocuzioni non hanno avuto esito positivo.

È proseguito il progetto 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.

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.

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 2024 le stesse sono state aggiornate in sinergia con la committenza fino al 31/05/2025.

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. A gennaio 2024 è stato riaperto il Nucleo Demenza presso la Casa residenza di Villa Erica. Nel corso dell'anno 2024 inoltre, come da indicazione della task force, sono stati chiusi i 5 posti di isolamenti individuati dalla Az.USL in base alle condizioni logistiche delle strutture stesse. A fine 2024 sono stati contrattualizzati ulteriori 5 posti pubblici dedicati ad adulti in condizioni di non autosufficienza.

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; nel corso del 2024 anche il centro diurno Tagliavini Ferrari, vandalizzato con un incendio e che aveva visto il suo trasferimento presso il centro diurno Stella Polare, è tornato nella sua sede originale e sono stati riattivati tutti i 25 posti.

Per quanto attiene alla Casa di Riposo Omazzoli Parisetti, non vi è stato un innalzamento della copertura dei posti letto e il Consiglio ha approvato con la deliberazione n. 27 del 24/05/2024 un atto di indirizzo per la sua ristrutturazione, investendo su una idea progettuale che passi dalla assistenza alla prevenzione. A seguito di questo atto di indirizzo è stato conferito uno specifico incarico ad un professionista esterno per la redazione di alcune proposte progettuali alternative per la riqualificazione dell'immobile. I servizi che si intendono sviluppare riguardano l'accoglienza di cittadini autosufficienti, anziani ma non solo, che necessitano di soluzioni abitative quali ad esempio mini appartamenti o bilocali o in soluzioni di cohousing con un supporto assistenziale per la vigilanza e alcune funzioni semplici; altresì si ipotizza l'apertura dei locali a piano terra verso la Città come luoghi di ricreazione, conviviali, di ristorazione o coworking.

Per quanto attiene invece ai servizi per minorenni e disabili, li stessi si sono sommariamente mantenuti a piena copertura. Nel corso del 2024 inoltre sono diminuite le richieste di accoglienza di Minori stranieri non accompagnati, mentre sono aumentate quelle di accoglienza di ragazzi neomaggiorenni soli. A fine anno si è quindi chiusa l'esperienza di Orizzonti e si è riaperto un percorso di accoglienza denominato appunto "Progetto 18+", in due appartamenti di ASP.

Nel corso del 2024 è stato prorogato inoltre l'accordo con l'Unione Colline Matildiche per la realizzazione di interventi per minori ed adolescenti e di supporto a famiglie in situazione di disagio socio-economico per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2025.

Nel corso del 2024 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 particolare si è richiesto un aumento che vedremo nel corso dell'anno 2025 di ulteriori 4 posti per disabili adulti sempre nelle progettazioni di semiautonomia negli appartamenti.

Nel corso del 2024 inoltre è stata prorogata per ulteriori due anni (2025/2026) la convenzione con l'Az.USL per la gestione dei pazienti ospiti dell'ex OPG.

Altresì sempre nel 2024 è stato approvato il regolamento di accesso ai servizi a libero mercato di ASP e sono state aggiornate tutte le carte dei servizi, come da specifico obiettivo di performance.

È stata inoltre rinnovata la convenzione con l'associazione Nuovamente per progetti di inclusione sociale per gli anni 2025/2027.

Inoltre ASP ha partecipato a due bandi di progetto:

1. Deliberazione del CDA n. 2024/31 "AUTORIZZAZIONE AL PATERNARIATO CON IL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER LA PARTECIPAZIONE AL BANDO "DESTEENAZIONE - DESIDERI IN AZIONE" - PROGRAMMA NAZIONALE INCLUSIONE E LOTTA ALLA POVERTÀ 2021 - 2027", per il quale si attende l'esito
2. Deliberazione del CDA n. 2024/51 "ADESIONE BANDO WELFARE PROMOSSO DALLA FONDAZIONE MANODORI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI PARTNER DEL TERRITORIO E PRESENTAZIONE DEL PROGETTO "ADOLESCENTI E STEREOTIPI DI GENERE", per la quale è partita la progettazione.

Sostenibilità economica

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci all'interno dei Piani programmatici approvati nel corso della legislatura del Consiglio in corso, hanno indicato come elementi di attenzione il tema della sostenibilità economica.

Nel corso di questi ultimi anni, a partire dal 2021 il bilancio di ASP ha sempre presentato al risultato finale risorse utili al piano degli investimenti. Tale margine si è creato riproponendo la piena occupazione dei posti residenziali e altresì da una riqualificazione della spesa che monitorasse costantemente il costo dei singoli servizi.

All'interno di questo quadro quindi il Comune di Reggio Emilia stanzia le risorse necessarie con il contratto di servizio finalizzato all'erogazione dei servizi scelti.

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 2024 attribuisce ad ASP € 4.831.835 per spendere i servizi resi.

Leggendo in sintesi i dati del Bilancio consuntivo approvato con delibera del CDA n.19 del 28.04.2025 a cui si rimanda totalmente per i dati di dettaglio emerge quanto segue:

Il Consuntivo della gestione Esercizio 2024 si chiude con un utile di Euro 1.011.804 (Euro 1.011.803,69 senza arrotondamenti) che il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'Assemblea dei soci che sia destinato a contributi in conto capitale per finanziare futuri investimenti.

Il valore della produzione 2024 rispetto al 2023 incrementa di Euro 2.087.633. Il valore della produzione 2023 rispetto al 2022 incrementava di Euro 1.645.961 Euro.

I Costi della Produzione passano da 37.001.195 del 2023 ad Euro 39.083.335 nel 2024, con una differenza di Euro 2.082.140, pari al 5,63%. I Costi della Produzione nel 2023 passavano da 35.244.917 del 2022 ad Euro 37.001.195 con una differenza di Euro 1.756.277 pari al 4,98%.

Il risultato 2024 è positivo per Euro 1.011.804; il risultato del 2023 era 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 con la deliberazione 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. Il Consiglio di Amministrazione n. 4 del 26.01.2024 ha aggiornato la sezione specifica del Piano Integrato delle attività ed organizzazione (PIAO) aggiornando le specifiche attività.

Nel corso del 2024 si è concluso l'ammodernamento del sito anche con la sezione della Intranet destinata ai lavoratori dell'azienda e importante strumento di lavoro.

Misure di prevenzione della sicurezza dei lavoratori

Nel corso del 2024 la formazione del personale ha proseguito sui temi legati alla sicurezza sul lavoro ed in particolare sulla **prevenzione e contrasto al rischio biologico**:

70 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.

28 Infermieri, 2 OSS e 2 Educatori hanno svolto il corso "CORSO 1: La prevenzione del rischio infettivo e antimicrobico resistenza - edizione 2022" della durata di 3 ore;

11 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;

Tutti questi corsi sono stati organizzati e resi 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 con il corso disponibile dal portale **SELF PA "Sistema di E-Learning Federato per la PA in Emilia-Romagna"** per **19 lavoratori** e dall'Agenzia interinale per **15 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 **66 lavoratori**.

Rispetto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, oltre a quanto sopra indicato nel corso di tutto il 2024 sono state garantite

- ✓ la prima formazione di 16 ore sul **rischio incendio** alto per **35 lavoratori** e l'aggiornamento di 8 ore per **186 lavoratori**;
- ✓ la prima formazione sul **rischio incendio** medio di 8 ore per **35 lavoratori** e l'aggiornamento di 5 ore per **47 lavoratori**;
- ✓ l'aggiornamento per il **Primo Soccorso** di 4 ore per **232 lavoratori**;
- ✓ la prima **formazione sul BLDS** di 5 ore per **27 lavoratori** della Casa di Riposo "Omozzoli Parisetti" e "La Cava" residenziale a completamento della formazione iniziata nel 2023.

Nel corso del 2024 si sono tenute 8 edizioni di formazione specifica sulla **legionella** di 3 ore che hanno visto coinvolti **54 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** di 3 ore che hanno riguardato **178 lavoratori** OSS, RAAI, Animatori, Coordinatori Responsabili e Istruttori educativi, Educatori ed Assistenti educatori, Assistenze Integrate.

Il Direttore e i Dirigenti hanno svolto il corso di "**Formazione Dirigenti**" sui temi della sicurezza, **16 Preposti** sono stati formati con un corso da 8 ore e **32 Preposti** hanno svolto il corso di aggiornamento da 6 ore. In corso d'anno **65 lavoratori di ruolo** e **35 lavoratori interinali** e 3 volontari, sono stati formati/Informati dai preposti sui rischi aziendali a seguito di assunzione.

In corso d'anno i quattro ASPP aziendali hanno svolto il corso di aggiornamento di 20 ore e l'RSPP ha conseguito un Master HSE di 60 ore.

In corso d'anno **è stato formato un lavoratore RLS** che ha partecipato al corso di 32 ore e gli altri due RSL si sono aggiornati rispettivamente con corsi per 8 e 6 ore.

Il primo luglio 2024 il **Documento di Valutazione del Rischio biologico da Coronavirus** ha visto la revisione dell'Allegato 1 rispetto all'utilizzo dei DPI delle vie aeree nei servizi socio sanitari e assistenziali a seguito del recepimento di disposizioni Ministeriali e da parte dell'ASL Territoriale.

In corso d'anno 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 rispettivi **DVR Legionella**.

In corso d'anno è iniziato il percorso di aggiornamento del **DVR Stress lavoro correlato** tramite la partecipazione al percorso promosso dalla ASL Territoriale che si concluderà nel 2025.

Sono stati aggiornati i PEI delle CRA e della Casa di Riposo Omozzoli Parisetti e le prove di evacuazione si sono regolarmente svolte nei servizi educativi, nei Centri Diurni Anziani e disabili, nel magazzino generale, nei nuclei di CRA.

Nel mese di maggio è stata assunta in qualità di consulente dietista una figura specifica che ha provveduto ad avviare il processo di aggiornamento dei **Manuali HACCP** dei servizi di line.

Rapporti con i principali *Stakeholder*

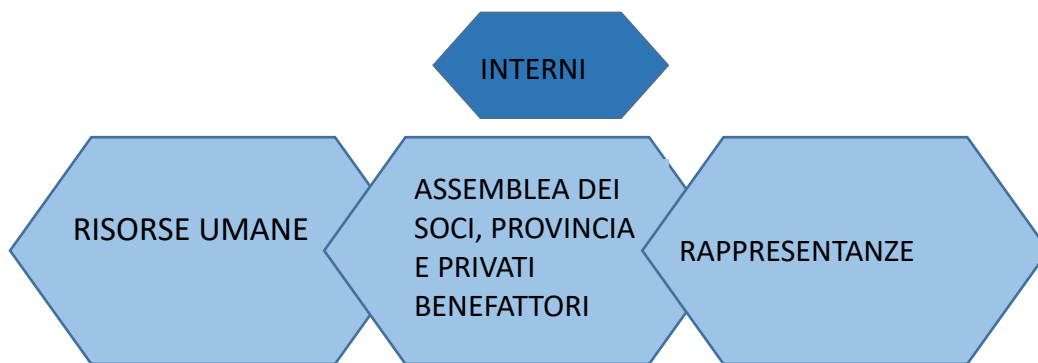
Si riportano i principali rapporti con gli stake holder interni ed esterni

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:

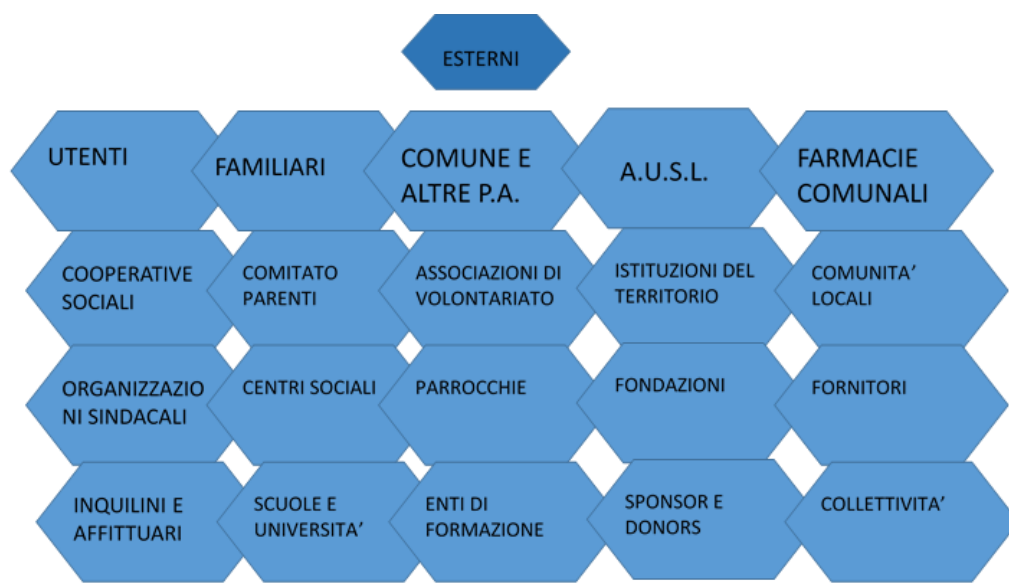
Utenti, ospiti, loro famigliari, Comitato Parenti, reti sociali, volontariato: le relazioni sono sia di carattere individuale, sia di carattere collettivo. ASP favorisce e promuove la costituzione di forme di rappresentanza elettiva dei famigliari e ne riconosce il ruolo di controllo e interlocuzione. 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, 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 2024 diverse sono state le interlocuzioni con il Comitato Parenti. Nello specifico è stata anche svolta una giornata specifica sul tema della ristorazione con i familiari che si è tenuta a Villa Le Mimose in data 03/02/2024 (Open day cucine).

Sono state altresì promosse diverse riunioni con i familiari, una ogni casa residenza anziani, casa di riposo, una per i 5 centri diurni per anziani, una per il servizio semiresidenziale la Cava e una per il servizio semiresidenziale la Cava. Nel corso dei vari confronti sono emersi come temi sentinella sempre da monitorare quello della gestione dei pasti e del servizio lavanderia.

E' stato poi svolto uno specifico momento di festa per la riapertura del centro diurno Tagliavini Ferrari, dopo l'incendio e i relativi lavori di bonifica alla presenza anche della Amministrazione comunale in data 08/02/2025.

E' 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. Allo stesso modo si è proceduto nel 2024.

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

- ✓ Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020
- ✓ Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2021
- ✓ Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2022
- ✓ Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2023
- ✓ Accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2024

- ✓ Contratto integrativo decentrato 2023/2025
- ✓ Riprogettazione Profili professionali
- ✓ Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni fra le aree contrattuali
- ✓ Disciplina generale per l'incentivazione delle funzioni tecniche svolte dai dipendenti e dei compensi professionali degli avvocati interni

- ✓ Accordo inerente la video sorveglianza (ai sensi dell'Articolo 4 comma 1 legge 300/70)

- ✓ Turnazione servizio tecnico manutentivo- squadra manutenzione
- ✓ Turni personale infermieristico
- ✓ Turni personale centri diurni anziani

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 gli anni precedenti fino al 2023, recuperando ed allineando quindi tutto l'arretrato, liquidando le relative premialità.

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 è stato poi aggiornato con la deliberazione del CDA n. 44 del 05/09/2024.

L'OIV è stato invece rinnovato per il nuovo triennio 2025/2026/2027 con la selezione e la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione n. 63 del 03/12/2024.

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, ,
COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA	RAAI, animatori, animatori atelieristi, terapisti occupazionali, operatori assistenza integrata, esecutori alberghieri, operatore di appoggio, operai di guardaroba
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

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. 4 del 26.01.2024.

Per quanto riguarda gli obiettivi inseriti nel DUP comunale e già rendicontati nel mese di febbraio 2024 al Socio di Maggioranza, si riportano i principali risultati conseguiti:

Obiettivi e indicatori	Risultati attesi 2024	RENDICONTO AL 31.12.2024
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	I questionari richiesti sono stati compilati e trasmessi con PEC come segue: - 1^ Report di monitoraggio inviato con PG 0007095 del 07/06/2024; - 2^ Report di monitoraggio inviato con PG 0013556 del 27/11/2024.
Obiettivi di redditività		
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 pre al 31/12 a salvaguardare il mantenimento della gestione pubblica senza procedere a nuove esternalizzazioni dei servizi; 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.	Le verifiche gestionali sono state trasmesse con PEC come segue: - Verifica di gestione al 30.04.2024 PG 0007770 del 21/06/2024 contenente saldo conto di tesoreria 1^ quadrimestre 2024; - Verifica di gestione al 31.08.2023 PG 00012669 del 06/11/2024 contenente saldi del conto di tesoreria al 2^ quadrimestre 2024; Una proiezione di stima del preconsuntivo è stata illustrata in data 18/12/2024 durante l'assemblea dei soci di approvazione del Bilancio Pluriennale di previsione 2024 2025 2026 con allegato piano degli investimenti. Anche per il terzo quadrimestre 2024 i saldi del Conto di tesoreria non evidenziano mai saldi negativi, pertanto non è mai stata utilizzata anticipazione

		di cassa per il periodo di riferimento.
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.	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.	I seguenti documenti program-matori di ASP Piano Program-matico 2024-2025-2026, PIAO - 2024-2025-2026 Sez. 3 Capitale Umano, Bilancio Preventivo 2024, danno conto delle modalità di determina-zione dei fabbisogni di risorse umane, nel rispetto dei parametri fissati dalle normative regionali e di riferimento dei servizi per anziani, disabili e minorenni in coerenza con il dimensiona-mento dei servizi, nonché delle modalità di finanziamento degli stessi. Nell'ambito delle Verifiche Gestionali al 30.04.2024 ed al 31.08.2024 sono commentate le dinamiche occupazionali ed i relativi costi. Sulla scorta degli atti autorizzativi approvati dal CdA, per il rispetto dei parametri di personale previsti nei servizi alla persona, nel 2024 sono state effettuate e/o completate diverse procedure finalizzate alla copertura in particolare dei posti di Fisioterapista, Infermiere, al fine di ridurre il contingente di personale comandato in entrata, e O.S.S., per n. 80 unità al fine di ridurre il ricorso a personale somministrato. E' inoltre stato garantito il turn over del personale cessato in corso d'anno e le ulteriori figure previste nel piano delle assunzioni, parte integrante e sostanziale del PIAO 24-26

Redazione di un piano di efficientamento dei costi di funzionamento attraverso l'evidenziazione delle voci di costo per le quali si prevede una riduzione rispetto ai valori degli esercizi precedenti	Entro il 30/09	Con PG n. 0012669 del 06/11/2024 unitamente alla relazione sulla gestione al 31/08/2024 è stata trasmesso "Redazione di un piano di efficientamento dei costi di funzionamento attraverso l'evidenziazione delle voci di costo per le quali si prevede una riduzione rispetto ai valori degli esercizi precedenti".
Redazione del Bilancio pluriennale di previsione 2024-2026	Entro il 30/06/2024	Il Bilancio Pluriennale 2024-2025-2026 con allegato Piano degli Investimenti è stato approvato dall'Assemblea dei Soci con deliberazione n. 2024/4 del 18/12/2024 (Proposta e Consiglio di Amministrazione n. 2024/28 del 24/05/2024).
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	Nel 2024, con la sottoscrizione dei contratti di Comodato d'uso si è completato l'iter di messa in disponibilità al Comune di Reggio Emilia degli locali liberi di proprietà aziendale siti in Via Kennedy, ed in Via Mazzini per l'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR (dal 1.5.2024 rispettivamente per 13 e 9 anni). ASP ha approvato nuovi atti di concessione di immobili destinati a servizi accreditati per disabili (Odoardina) e ad accoglienza temporanea migranti, in continuità con i precedenti e per accompagnare i processi di accreditamento o affidamento di tali servizi. Sulla scorta dell'atto di indirizzo approvato dal CdA è stato affidato l'incarico per la redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali e supporto per la redazione del documento di indirizzo alla progettazione

		dell'Omozzoli Parisetti, le cui risultanze sono già state oggetto di una prima presentazione. Inoltre sono stati completati i lavori per il superamento di barriere architettoniche di 3 bagni. Su Palazzo Ancini è stato affidato un incarico di analisi strategico direzionale per la valorizzazione del complesso immobiliare che ha prodotto un report, disponibile per le interlocuzioni con gli amministratori; inoltre è stato affidato l'incarico di progettazione per il completamento dei ripristini dei locali danneggiati dai fortunali, i cui lavori saranno effettuati nei primi mesi del 2025, previa autorizzazione della Soprintendenza. Sono stati conseguiti gli attestati energetici di 3 strutture residenziali per anziani (Villa Margherita, I Tulipani e I Girasoli) 2 CD anziani (CD Ferretti e CD Coccinella), 2 strutture per disabili (La CAVA residenziale e diurno) e diversi negozi, appartamenti e uffici, propedeutici ad interventi di efficientamento energetico (le strutture) e procedure di locazione (appartamenti, negozi e uffici). Sono stati effettuati i lavori, di miglioramento sismico e sistemazione idraulica della copertura relativi a 2 CRA (Villa Margherita e I Tulipani); è stata avviata la realizzazione di nuovo impianto antintrusione radio, videosorveglianza e
--	--	--

		illuminazione esterna presso la CRA I Girasoli. E' stata approvata la progettazione e avviata la procedura di affidamento dei lavori per la climatizzazione di strutture per minorenni e uffici presso Il Villaggio Dossetti. Sono state sottoscritti nuovi contratti di locazione abitativa a esito di procedure ad evidenza pubblica. Sono altresì cessate locazioni commerciali (alcune a seguito di morosità), i cui locali sono stati utilizzati come temporary store per servizi istituzionali, come anche l'immobile di Via San Rocco (utilizzato da una Associazione) per il quale, nonostante diversi interessamenti anche istituzionali, non si sono registrate proposte concrete di locazione. Nel 2024, inoltre sono state attivate interlocuzioni con il Sindaco del Comune di Villa Minozzo finalizzate alla costruzione di una partnership per l'accesso a fondi regionali per la riqualificazione della ex colonia di Pietracchetta ed il suo utilizzo nel contesto montano. Le interlocuzioni non hanno avuto esito positivo.
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.	Gli insoluti per rette maturati nel 2023 e valutati ai fini del Bilancio Consuntivo 2023 erano pari a euro 106.470,51 ed erano considerati già al netto dei crediti richiesti in corresponsabilità al Comune di RE (ns. lettera prot 2452 del 28.2.2024 e

		3831 del 27.3.2024). Di questi ultimi entro il 31/12/2024 sono stati recuperati euro 37.635,64, pari al 35,36%
Obiettivi di efficacia		
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 Verifica al 30/06 e al 30/10	Sono stati svolti diversi incontri promossi dall'Amministrazione Comunale alla presenza anche di Farmacie Comunali Riunite ed Azienda USL al fine di monitorare le schede del contratto di servizio che sono state aggiornate attraverso la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2024/74 del 30/12/2024.
Monitoraggio dei servizi erogati destinati alla popolazione anziana, in particolare case residenza anziani e centri semi residenziali, e destinati alla popolazione disabile, in particolare servizi residenziali e semiresidenziali La Cava. Attuazione di un percorso di customer satisfaction.	Report dell'indagine di customer satisfaction entro 31.12.2024	E' stata effettuato il monitoraggio dei servizi con un confronto all'interno di tutti i servizi residenziali con i familiari degli ospiti nei primi 6 mesi dell'anno. Nel secondo semestre è stata somministrata la customer attraverso un questionario on-line in collaborazione con lo staff tecnico del Comune di Reggio Emilia. I risultati sono visibili sul sito di ASP alla sezione Amministrazione Trasparente.

Si riportano altresì gli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione all'interno del PIAO:
OBIETTIVI 2024

Area 1: Politiche del personale: sviluppare le azioni necessarie a copertura del turn over per i posti vacanti e politiche di welfare aziendale

Obiettivi:

- Bandi di reclutamento del personale (es. istruttori direttivi D, coordinatori, responsabili delle comunità familiari, animatori, infermieri ...; terminare le procedure per oss, archivista, geometra)
- Sottoscrizione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025
- Nuova gara per il servizio di somministrazione di manodopera
- Attivazione di un processo di valutazione finalizzato alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (welfare integrativo): assicurazioni sanitarie, convenzioni, agevolazioni.
- Verifica del sistema di misurazione e valutazione della performance e raccolta del portfolio delle competenze dei lavoratori

Area 2: Innovazione e digitalizzazione

Obiettivi:

- Aggiornamento del software di gestione del personale
- Aggiornamento della cartella socio sanitaria e della cartella standard
- Prosecuzione del progetto LIVELY AGEING con UNI.MO.RE.
- Qualificazione della sezione INTRANET aziendale e attivazione della newsletter aziendale
- Collegamento informatico dei servizi di Cava

Area 3: Equilibrio economico, qualificazione e riprogettazione dei servizi

Obiettivi:

- Rinnovo del contratto di accreditamento e del contratto di servizio
- Aggiornamento delle tariffe dei servizi non accreditati, aggiornamento delle tariffe dei servizi residenziali per anziani e disabili in virtù della nuova normativa regionale, aggiornamento delle tariffe della casa di riposo Omozzoli Parisetti
- Espletamento della procedura di gara per il servizio ristorazione

Area 4: Qualificazione e valorizzazione del patrimonio e sostenibilità energetica

Obiettivi:

- 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
- Affidamento di incarico per l'aggiornamento del progetto di riqualificazione della casa di riposo "Omozzoli Parisetti"
- 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, ottimizzazione degli interventi diretti svolti dalla squadra manutenzione
- Definizione orario di lavoro e piano di attività della Squadra Manutenzione
- Razionalizzazione parco automezzi

Area 5: Rimodulazione dei processi amministrativi, nell'ottica della semplificazione interna ed attrattività aziendale

Obiettivi:

- Revisione del processo interno: le presenze dei lavoratori
- Revisione dei processi in materia di protezione dei dati con il nuovo DPO e messa in sicurezza dei server aziendali
- Adeguamento dei servizi in virtù delle nuove norme in materia di accreditamento e secondo le indicazioni del servizio sicurezza

Area 6: Implementazione dei rapporti con gli stakeholder esterni dei servizi

Obiettivi:

- Questionario digitalizzato di gradimento rivolto ai familiari ed ospiti dei nostri servizi

- Iniziative di coinvolgimento del comitato familiari in relazione al servizio ristorazione
- Iniziative di natura culturale in materia di cure palliative
- Convenzioni ed iniziative con associazioni di volontariato

Area 7: Aggiornamento dei documenti di programmazione aziendale

Obiettivi:

- Aggiornamento e redazione dei Piani di emergenza dei servizi residenziali
- Aggiornamento delle Carte dei servizi, anche in relazione al Decreto Lgs. 222 del 2023 per l'inclusione e l'accessibilità

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. Nel 2024 se ne sono visti i primi risultati sotto il profilo della performance.

Altresì l'anno 2024 ha visto il recupero dell'arretrato rispetto alle valutazioni, rendicontazioni e successive liquidazioni delle performance negli anni passati, permettendo al sistema stesso quindi di riprendere una sua ordinarietà.

Anche nell'anno 2024 il nuovo sistema di misurazione e valorizzazione promosso dal nuovo OIV ha trovato un buon impulso e 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 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 2024:

- 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 2024.

Gli obiettivi inseriti nel DUP comunale sono già stati rendicontati nel mese di febbraio 2024 con nota al Comune di Reggio Emilia.