

**ASP**

DELIA REPETTO

La persona al centro

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

## **2025/2027**

Approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Delia Repetto n. 01 del 30/01/2025

# Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>SEZIONE 1</b> .....	5
<b>1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA</b> .....	5
<b>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	8
<b>2.1 Valore Pubblico</b> .....	8
<b>2.1.1 I PORTATORI DI INTERESSI</b> .....	9
<b>2.1.2 MISSIONE ISTITUZIONALE</b> .....	10
<b>2.1.3. OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI</b> .....	12
<b>2.1.4 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b> .....	14
<b>Indice di ricambio della popolazione attiva</b> .....	19
<b>Indice di struttura della popolazione attiva</b> .....	19
<b>2.2 PERFORMANCE</b> .....	21
<b>2.2.1 DATI SUL PERSONALE</b> .....	22
<b>2.2.2 STRATEGIE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> .....	24
<b>2.2.3 OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI</b> .....	25
<b>2.2.4 SCHEDE OBIETTIVO</b> .....	26
<b>2.2.5 RISULTATI ATTESI</b> .....	26
<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> .....	26
<b>2.3.1 SOGGETTI COINVOLTI</b> .....	27
<b>2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO E MAPPATURA DEI PROCESSI</b> .....	30
<b>2.3.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO</b> .....	40
<b>2.3.4 MISURE DI PREVENZIONE</b> .....	41
<b>2.3.5. TRASPARENZA</b> .....	42
<b>SEZIONE 3</b> .....	53
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> .....	53
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b> .....	56
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b> .....	57
<b>3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b> .....	65
<b>3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027</b> .....	66
<b>3.6 PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE</b> .....	68
<b>SEZIONE 4</b> .....	72
<b>4.1 MONITORAGGIO</b> .....	72
<b>SEZIONE 5</b> .....	74
<b>5.1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO</b> .....	74

## PREMESSA

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

Infatti il PIAO ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all’Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, con le relative Linee Guida, che delineano il Piano Tipo per le amministrazioni pubbliche.

L’art.6 della norma istitutiva del PIAO ne identifica poi i contenuti, a cui si fa espresso rimando.

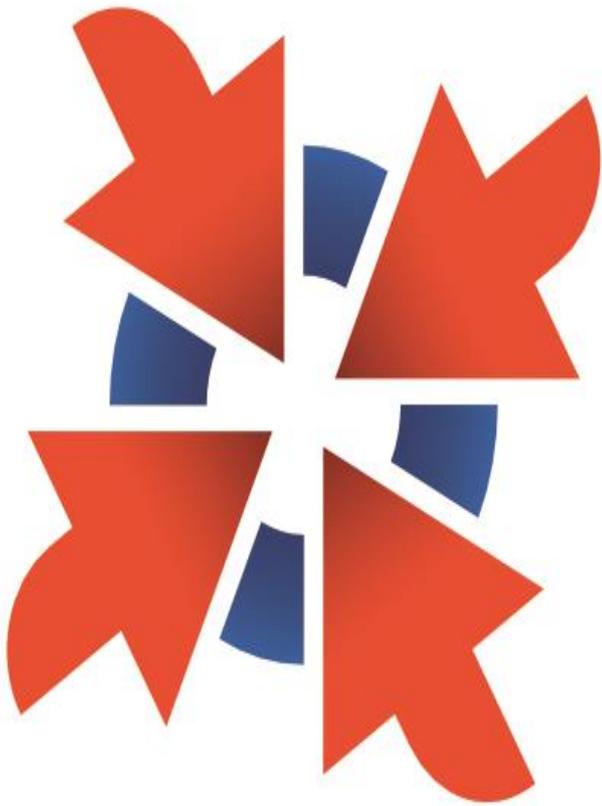
Il PIAO definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell’utenza mediante appositi strumenti.

Il PIAO è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

- piano della performance;
- piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- piano dei fabbisogni di personale;
- piano per il lavoro agile;
- programmazione dei fabbisogni formativi

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



# SEZIONE I

Scheda anagrafica dell'amministrazione

# ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

## SEZIONE 1

### 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

DENOMINAZIONE: **ASP Delia Repetto**

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

VIA: **Circondaria Nord, 39**

CAP: **41013**

TELEFONO: **059925880**

MAIL: [info@aspedeliarepetto.it](mailto:info@aspedeliarepetto.it)

PEC: [aspedeliarepetto@legalmail.it](mailto:aspedeliarepetto@legalmail.it)

CODICE FISCALE: 80005470366

P.IVA: **02558870362**

SITO WEB: [www.aspedeliarepetto.it](http://www.aspedeliarepetto.it)

DIRETTORE: **Paola Covili**

MANDATO: **dal 08/03/2022 (Delibera Amministratore Unico n. 1). Rinnovato con delibere n. 4 del 02/03/2023 e n. 11 del 16/05/2024. Prorogato con atto n. 28 del 24/12/2024.**

#### DATI DEL RAPPRESENTANTE LEGALE

TITOLO: **Dott.ssa**

NOME: **Cecilia Luppi**

QUALIFICA: **Amministratore Unico**

MANDATO: **dal 16/05/2024 al 15/05/2029 (Delibera Assemblea dei Soci n. 2 del 13/05/2024)**

#### ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

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

Enti Soci:

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

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

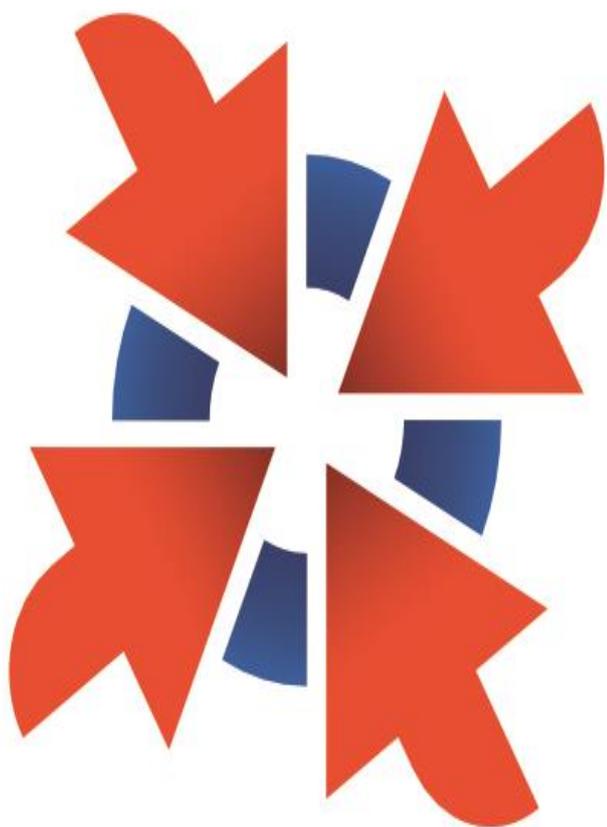
In applicazione proprio della L.R. 12/2013, l'ASP Delia Repetto è stata individuata quale gestore pubblico unico nel territorio distrettuale con funzioni di gestione di servizi autorizzati e accreditati per anziani.

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

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

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

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



# SEZIONE II

Valore pubblico

Performance

Rischi corruttivi e trasparenza

# ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

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

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

A tal fine ASP sarà chiamata nel corso dell'anno 2025 a mettere in atto gli obiettivi formativi previsti dalla Direttiva, emanata il 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, sulla formazione e valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici della P.A. dal titolo *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione: Principi, obiettivi e strumenti"*.

La Direttiva ha l'obiettivo di riaffermare l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, e accompagnare le Pubbliche Amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, introducendo sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, sulla creazione di valore pubblico, rafforzando le politiche di gestione delle risorse umane recuperando la motivazione alla partecipazione attiva dei lavoratori a tutte le opportunità formative e non solo a quelle rese obbligatorie dalle norme.

Si ribadisce pertanto come gli obiettivi della formazione sono la crescita delle conoscenze, lo sviluppo delle competenze e della coscienza del ruolo e delle responsabilità ricoperte all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro nel quale il dipendente opera.

Obiettivo di ASP sarà quindi quello di attivare tutte le risorse disponibili al fine di ampliare la formazione dei lavoratori, anche al fine di migliorarne la performance, avvalendosi prioritariamente della piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, se l'offerta formativa presentata sarà in linea con i bisogni formativi di ASP

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

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

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

Gli Obiettivi di Valore Pubblico che permeano la programmazione di ASP attengono principalmente al benessere sociale e sanitario delle persone. Asp ad oggi si occupa di servizi ai cittadini anziani, in prevalenza in condizioni di fragilità, ma anche di servizi innovativi rivolti ad anziani autosufficienti. Per Statuto ASP Delia Repetto può acquisire in gestione anche servizi rivolti ad altri target di utenza, se previsto nell'ambito della pianificazione e programmazione territoriale dei servizi.

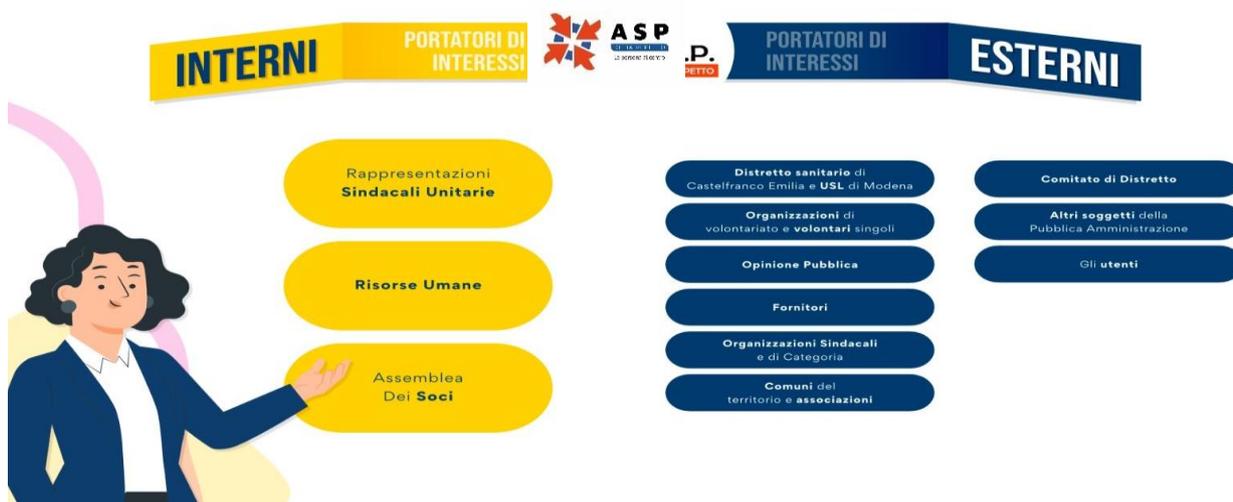
Per la costruzione della sezione del Valore Pubblico del PIAO di ASP Delia Repetto si è tenuto conto degli obiettivi di mandato approvati con delibera di Assemblea dei Soci n. 6 del 09/10/2024, da tradurre nei successivi documenti di programmazione e pianificazione (Bilanci di Previsione e PIAO in primis).

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

### 2.1.1 I PORTATORI DI INTERESSI

Gli Enti Soci, intesi nella loro rappresentanza politico-istituzionale, sono considerati come portatori di interessi interni, in quanto determinano gli indirizzi di funzionamento dell'ASP, e a loro vanno restituiti non solo i parametri di valutazione dell'andamento economico-finanziario, ma una più complessiva serie di indicatori di attività che consentano di comprendere come l'Azienda stia perseguendo gli obiettivi assegnati. Tra i portatori di interesse esterni il Comitato di Distretto ha un ruolo determinante avendo tra le proprie competenze quella di definire le scelte di programmazione territoriale dei servizi del territorio

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



## 2.1.2 MISSIONE ISTITUZIONALE

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

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

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

### Direzione

Con atto dell'amministratore unico n. 1 adottato in data 07/03/2022 si è provveduto, attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021, alla nomina del Direttore di ASP a far data dal 08/03/2022. La Direttrice nominata è individuata nella Direttrice di ASP Terre di Castelli, nel rispetto dell'autonomia di indirizzo politico-amministrativo e di programmazione di ciascuna ASP, e finalizzata al raggiungimento di reciproci obiettivi di razionalizzazione ed efficientamento anche con la condivisione di percorsi organizzativi e di interscambio nella produzione ed erogazione delle prestazioni offerte alla collettività. La nomina è stata confermata con atto dell'Amministratore Unico n. 4 del 02/03/2023 fino alla scadenza del mandato dell'Amministratore Unico su conferme indirizzo dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 19 gennaio 2023 e successivamente prorogata con atto dell'Amministratore Unico n. 28 del 24 dicembre 2024.

### Servizi gestiti da ASP

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

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

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

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

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

### Servizio di Casa Residenza Anziani

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

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

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

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

Nel corso di questi anni al fianco delle attività sanitarie e assistenziali si sono sviluppate in modo significativo le attività collegate al benessere ed alle attività ricreative investendo sul rapporto con la Comunità territoriale e con le iniziative interne allargate alla cittadinanza.

Sul piano assistenziale nel corso del primo trimestre 2025 prenderanno avvio due nuove setting assistenziali: bagno e giardino sensoriali.

### Servizio di Centro Diurno anziani

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

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

Il Centro Diurno ha tra le proprie finalità la garanzia di un sostegno ed un aiuto all'anziano e alla sua famiglia, il potenziamento, mantenimento e/o compensazione di competenze della persona anziana relative alla sfera dell'autonomia, dell'identità, dell'orientamento spazio-temporale, della relazione interpersonale e della socializzazione e assicura la tutela sociosanitaria.

Il Centro Diurno è operativo dal 1° dicembre 2021; per ogni ospite viene elaborato un piano di assistenza individuale redatto secondo i reali bisogni e le preferenze dell'utente e con il coinvolgimento dei familiari. **Nell'arco del 2024 si è consolidato il Servizio dando la possibilità con accesso flessibile settimanalmente alla copertura di circa 32 anziani con accesso 6 giorni su 7, compreso il sabato per l'intera giornata ed alcune giornate festive infrasettimanali**

### Servizio di Co-Housing

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

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

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

Se ne prevede l'apertura indicativamente per il mese di Maggio 2025

### **Servizio Amministrativo Unico**

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

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

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

Nel corso dell'anno 2024 si è registrato, per motivi diversi, un calo del 50% del personale attivo (1 dimissione, 1 aspettativa per motivi elettorali, 1 pensionamento). Tale insufficiente organico ha portato ad una necessaria riorganizzazione delle competenze. Nel 2025 il modello organizzativo dovrà prevedere almeno la copertura di 1 unità di personale tra quelli vacanti.

### **2.1.3. OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI**

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

Per il triennio 2025/2027 i macro ambiti strategici e le aree di interesse sulle quali sviluppare gli obiettivi pluriennali traggono pertanto spunto dalle linee di mandato 2024/2029, le quali a sua volta scaturiscono dagli indirizzi programmatici di governo 2024-2029 dell'Unione del Sorbara al paragrafo "Servizi sociali e welfare di comunità" (vd. Delibera del Consiglio dell'Unione n.30/2024) e in continuità con gli indirizzi programmatici confluiti nel vigente PIAO alla presente sezione.

### **L'ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA**

#### ***Sviluppo Organizzativo e gestionale***

- Definizione del modello organizzativo coerente con gli obiettivi di efficacia, efficienza e economicità e in linea con lo sviluppo dei servizi;
- Revisione del fabbisogno occupazionale in termini quantitativi ma anche e soprattutto in termini di profili e competenze: sviluppo di competenze interne (concorsi e assunzioni) e di risorse specialistiche esterne (collaborazioni);
- Verifica delle condizioni circa il mantenimento della collaborazione con ASP Terre di Castelli; avvio e consolidamento della collaborazione con i Servizi CUC e Informatici dell'Unione del Sorbara;
- Consolidamento e rafforzamento del clima organizzativo;
- Sicurezza sul luogo di lavoro: Revisione di tutti i documenti (DVR, PGE, Controlli Interni etc..)
- Completamento formazione al personale in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro e definizione piano formativo aziendale alla luce della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione (del 14 gennaio 2025)

#### **GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'**

- Sostenibilità aziendale adeguata, congrua e coerente; consolidamento della gestione dei servizi ASP in una ottica di sostenibilità e qualità dei servizi conferiti (azioni per intercettare contributi e finanziamenti, controllo di gestione)
- Adeguamenti strutturali e Piano degli investimenti:
  - Efficientamento energetico;
  - Migliorie strutturali collegate a garantire la sicurezza e al miglioramento dei setting assistenziali
  - Ristrutturazione dei locali siti al piano primo in previsione di un allargamento e miglioramento dei servizi
- Mantenimento delle figure di psicologo a supporto delle Equipe di lavoro dei Servizi e dello psicologo per il servizio di supporto emotivo relazionale utenti e familiari
- Attivazione dei setting assistenziali "bagno e giardino sensoriali" e formazione del personale;
- Verifica fattibilità internalizzazione dei Servizi alberghieri (Servizio di Lavanderia per l'anno 2025 e di Ristorazione anno 2027)
- Implementazione attività di inserimento lavorativo e di tirocinio formativo e professionalizzante nei servizi ASP

#### **LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI**

##### *Asp, Territorio, Comunità*

- Consolidamento della Comunicazione interna ed esterna l'organizzazione
- Consolidamento del posizionamento di ASP in ottica di rete; appartenenza alla Comunità territoriale, allargamento delle relazioni con soggetti del terzo settore, Enti pubblici e privati e singoli cittadini; Istituzione del registro dei volontari singoli
- Centralità della identità pubblica



## I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE

### *Passato, presente, futuro*

- Consolidamento e qualificazione dei servizi di ASP Delia Repetto
- Sviluppo dell'offerta di servizi in gestione pubblica ASP, in particolare di servizi non soggetti al Sistema Regionale di Accreditamento, innovativi e sperimentali

Con riferimento alla programmazione degli obiettivi di dettaglio e collegati alla performance 2025, si rimanda alla sez. II, cap. 2.2 performance.

**Si segnala che alla data odierna il bilancio annuale di previsione 2025 e pluriennale 2025/2027 deve ancora essere approvato e che lo stesso sarà richiamato ed integrato nel presente documento di programmazione in sede di monitoraggio.**

### 2.1.4 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

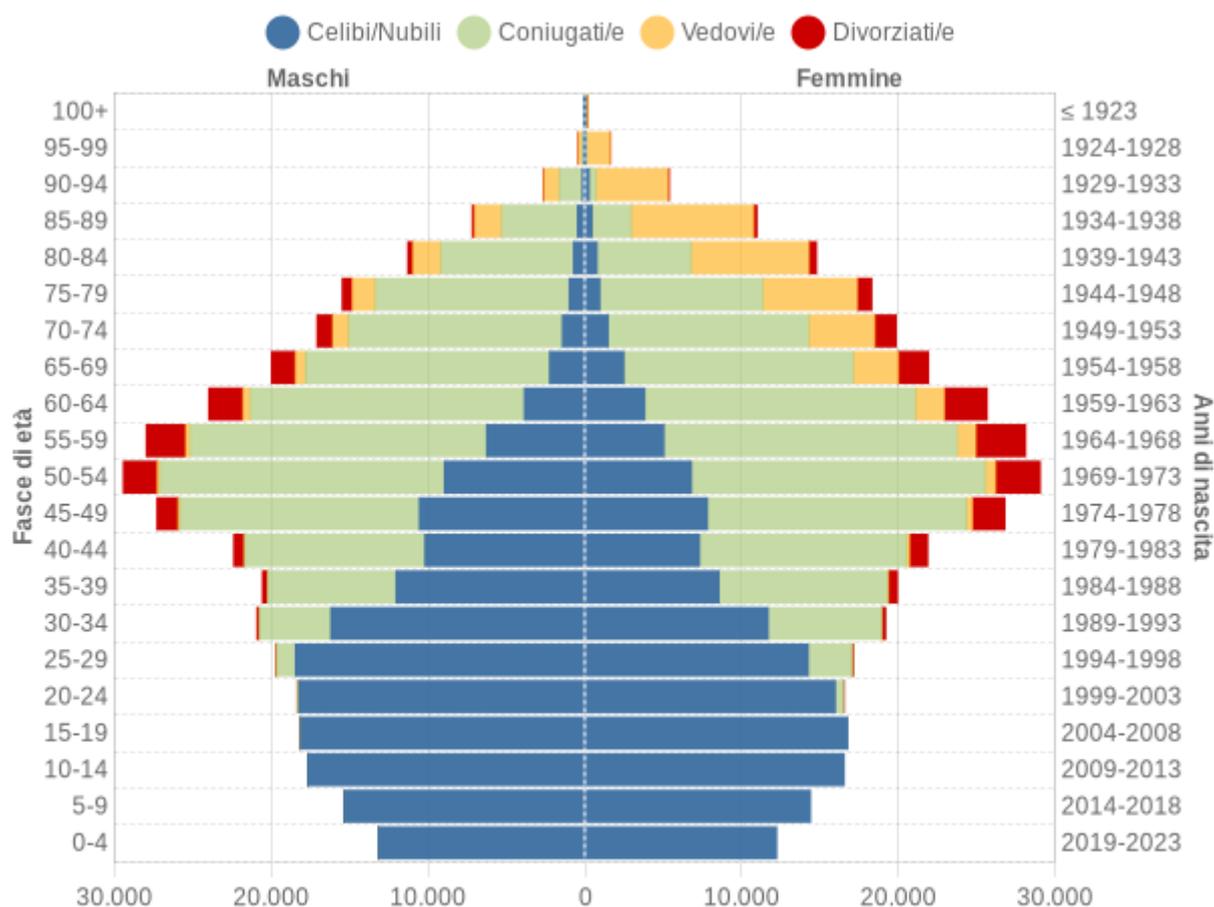
(fonte dei dati di seguito riportati: [www.tuttitalia.it/emilia-romagna](http://www.tuttitalia.it/emilia-romagna))

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

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

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

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



### Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

PROVINCIA DI MODENA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

#### Distribuzione della Popolazione 2024 - Provincia di Modena

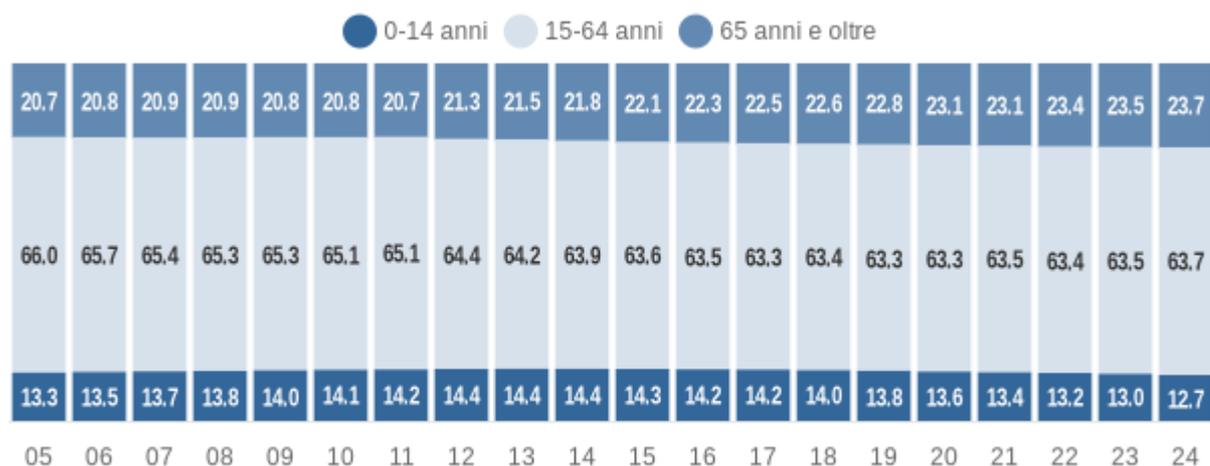
Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	13.177 51,8%	12.240 48,2%	25.417	0	0	0	25.417 3,6%
5-9	15.359 51,6%	14.396 48,4%	29.755	0	0	0	29.755 4,2%
10-14	17.674 51,6%	16.548 48,4%	34.222	0	0	0	34.222 4,8%
15-19	18.150 52,0%	16.781 48,0%	34.914	17	0	0	34.931 4,9%
20-24	18.338 52,6%	16.549 47,4%	34.207	657	0	23	34.887 4,9%
25-29	19.703 53,5%	17.143 46,5%	32.708	4.049	6	83	36.846 5,2%
30-34	20.913 52,2%	19.187 47,8%	27.882	11.843	36	339	40.100 5,7%

Età	Maschi	Femmine	Celibati /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
35-39	20.560 50,8%	19.937 49,2%	20.605	18.952	71	869	40.497 5,7%
40-44	22.387 50,6%	21.869 49,4%	17.513	24.721	245	1.777	44.256 6,3%
45-49	27.295 50,5%	26.796 49,5%	18.373	31.810	510	3.398	54.091 7,7%
50-54	29.434 50,3%	29.049 49,7%	15.753	36.914	843	4.973	58.483 8,3%
55-59	27.970 49,9%	28.116 50,1%	11.308	37.630	1.492	5.656	56.086 7,9%
60-64	23.987 48,3%	25.664 51,7%	7.672	34.776	2.321	4.882	49.651 7,0%
65-69	19.980 47,7%	21.928 52,3%	4.743	30.229	3.521	3.415	41.908 5,9%
70-74	17.079 46,2%	19.861 53,8%	2.923	26.440	5.249	2.328	36.940 5,2%
75-79	15.470 45,8%	18.301 54,2%	1.949	22.781	7.516	1.525	33.771 4,8%
80-84	11.294 43,3%	14.776 56,7%	1.494	14.485	9.309	782	26.070 3,7%
85-89	7.178 39,5%	10.984 60,5%	931	7.341	9.566	324	18.162 2,6%
90-94	2.649 32,9%	5.393 67,1%	440	1.918	5.602	82	8.042 1,1%
95-99	430 20,8%	1.642 79,2%	109	199	1.751	13	2.072 0,3%
100+	53 20,5%	205 79,5%	10	8	238	2	258 0,0%
Totale	349.080 49,4%	357.365 50,6%	322.928	304.770	48.276	30.471	706.445 100%

### Struttura della popolazione dal 2002 al 2024 (Elaborazioni su dati ISTAT)

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

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



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

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

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

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2019*	97.707	447.719	161.331	706.757	45,4
2020*	96.106	447.908	163.105	707.119	45,6
2021*	94.270	446.616	162.810	703.696	45,7
2022*	92.820	444.971	163.960	701.751	45,9
2023*	91.331	447.534	165.467	704.332	46,0
2024*	89.394	449.828	167.223	706.445	46,2

(\*) popolazione post-censimento

## Indicatori demografici

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

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

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità(x 1.000 ab.)	Indice di mortalità(x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	gen-dic	gen-dic
2017	159,0	57,9	131,4	143,1	21,0	7,9	10,5
2018	161,8	57,8	132,2	144,3	20,5	7,8	10,2
2019	165,1	57,9	133,5	144,7	20,1	7,2	10,4
2020	169,7	57,9	134,6	144,7	19,7	7,0	12,0
2021	172,7	57,6	137,1	144,2	19,4	7,3	11,4
2022	176,6	57,7	139,3	144,0	19,1	7,3	11,5
2023	181,2	57,4	140,5	142,2	18,8	6,7	11,0
2024	187,1	57,0	142,1	140,2	18,4	-	-

## Glossario

### Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultra sessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per la provincia di Modena dice che ci sono 187,2 anziani ogni 100 giovani.*

### Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, in provincia di Modena nel 2024 ci sono 57,0 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

### Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, in provincia di Modena nel 2024 l'indice di ricambio è 142,1 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

### Indice di struttura della popolazione attiva

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

### Carico di figli per donna feconda

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

### Indice di natalità

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

### Indice di mortalità

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

## Età media

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

Si confermano i dati relativi ai Comuni del Distretto del Sorbara del precedente PIAO e relativi all'ultimo censimento utile (in giallo i comuni dell'Unione del Sorbara – ASP Delia Repetto)

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

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

## Comuni con minore crescita demografica al censimento 2021

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

Comune	Censimento		Var %	Comune	Censimento		Var %
	2011	2021			2011	2021	
Riolunato	759	662	-12,8%	Montese	3.357	3.222	-4,0%
Palagano	2.354	2.059	-12,5%	San Felice sul Panaro	11.026	10.679	-3,1%
Frassinoro	1.997	1.754	-12,2%	Fanano	3.028	2.941	-2,9%
Fiumalbo	1.304	1.180	-9,5%	Cavezzo	7.196	6.997	-2,8%
Polinago	1.742	1.582	-9,2%	Fiorano Modenese	16.945	16.870	-0,4%
Concordia sulla Secchia	8.968	8.172	-8,9%	Prignano sulla Secchia	3.773	3.763	-0,3%
Novi di Modena	10.972	10.001	-8,8%	Medolla	6.322	6.352	+0,5%
Montecreto	1.000	919	-8,1%	Mirandola	23.960	24.135	+0,7%
Montefiorino	2.253	2.085	-7,5%	Campogalliano	8.514	8.578	+0,8%
Zocca	4.883	4.572	-6,4%	Ravarino	6.165	6.214	+0,8%

Lama Mocogno	2.844	2.667	-6,2%	Guiglia	3.999	4.049	+1,3%
Sestola	2.602	2.443	-6,1%	Castelvetro di Modena	11.012	11.158	+1,3%
San Possidonio	3.621	3.451	-4,7%	Sassuolo	39.885	40.469	+1,5%
Finale Emilia	15.713	14.978	-4,7%	Savignano sul Panaro	9.276	9.415	+1,5%
Pievepelago	2.241	2.142	-4,4%	Soliera	15.061	15.425	+2,4%

## 2.2 PERFORMANCE

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

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

Con l'approvazione del PIAO 2024/2026, approvato con delibera n. 2 del 29/01/2024 dall'Amministratore Unico di Asp Delia Repetto si è provveduto ad approvare anche il Piano della Performance.

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

Come riportato nel Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2023/2025 e nella parte economica 2023 come sviluppata e aggiornata nel CCI integrativo di Ente per l'anno 2024, ASP impiega sistemi mirati a riconoscere il merito ed a valorizzare le migliori performance sia a livello individuale che organizzativo. Queste politiche si concretizzano attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, fondati su logiche meritocratiche.

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

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

Un' annualità, quella del 2025, orientata alla innovazione ed alla qualificazione dei servizi esistenti, all'avvio di nuovi setting assistenziali (bagno e giardino sensoriali) ed all'avvio del nuovo servizio di Co-housing per anziani. Tuttavia, occorre segnalare che nell'anno appena concluso si è registrata la stabilizzazione dell'aumento generale dei costi (iniziato nell'anno 2023) con particolare riguardo alle

utenze ed all'acquisto di beni e servizi, dovuto anche alle richieste di adeguamento prezzi su contratti in essere. Ciò ha rappresentato, unitamente all'impatto del nuovo CCNL funzioni locali, una minore disponibilità economica che ha reso più complesso l'obiettivo della sostenibilità.

Da qui una serie di azioni volte al contenimento ed alla razionalizzazione, pur mantenendo un'elevata qualità sulla gestione complessiva dei servizi, che però non lasciano spazi ulteriori nel corso dell'anno 2025 e nel pluriennale 2025/2027.

In quest'ottica, in continuità con gli obiettivi del 2024 che hanno mirato ad una più **solida sostenibilità economica** pur continuando ad investire risorse adeguate nei servizi erogativi per mantenere o migliorare la qualità degli stessi, anche gli obiettivi 2025 vanno nella direzione di investire sulla qualità, sulla comunicazione, sulla formazione e sulle competenze degli operatori, ma anche nel recupero di risorse economiche tramite iniziative di raccolta fondi o recupero da donazioni e contributi/finanziamenti.

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

### 2.2.1 DATI SUL PERSONALE

La **distribuzione delle Risorse umane** vede una netta prevalenza di dipendenti impiegati nei servizi 89,21%, seguiti, con percentuali molto inferiori, dai dipendenti impiegati nell'area di supporto amministrativo, servizio amministrativo unico (5,36%) e nel settore Direttivo/Elevate Qualificazioni (5,36%), di cui una sola a 10 ore settimanali. Nell'organizzazione delle attività, il personale somministrato contribuisce al mantenimento della qualità nell'erogazione dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi previsti.

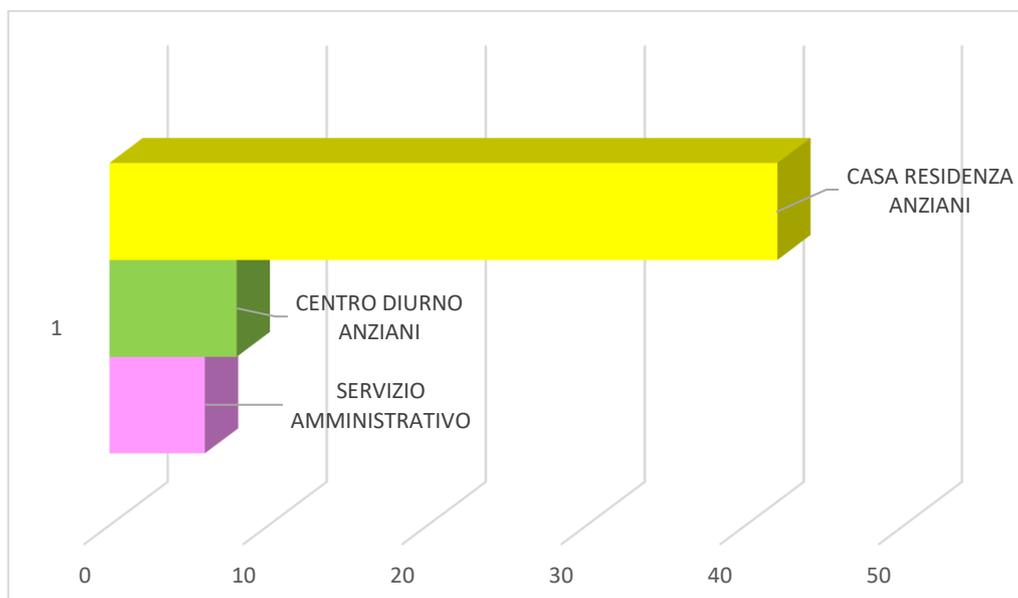
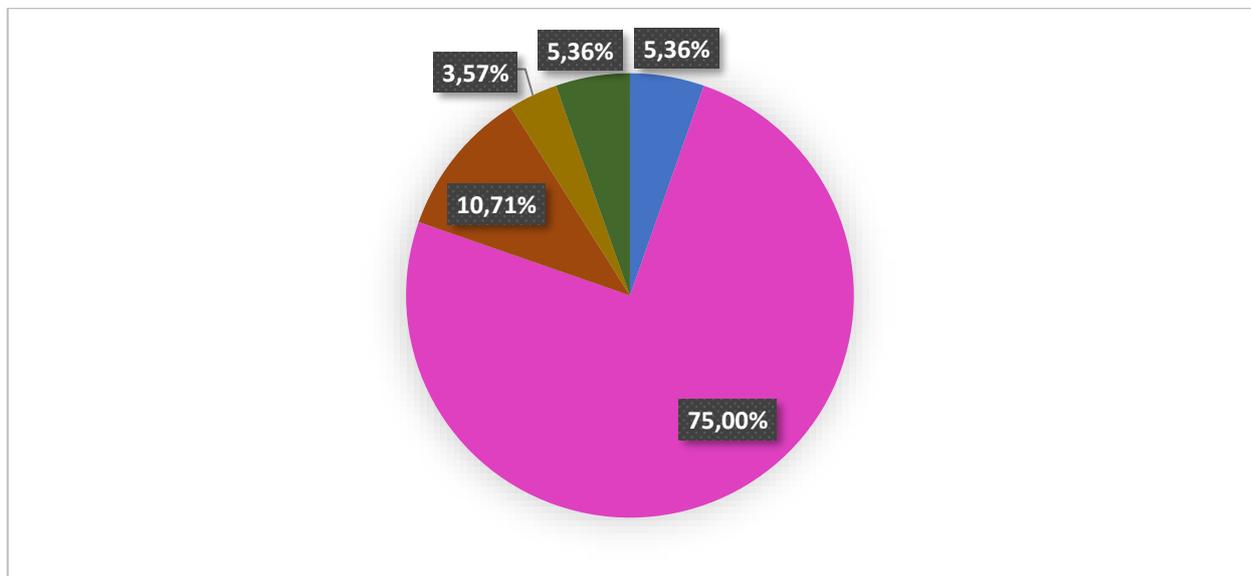
Si riportano i dati del personale in servizio al 31/12/2024, calcolato per unità di personale e non FTE:

QUALIFICA		TEMPO DET.	TEMPO INDET.	SOM.TO	TOT	TOT.SETT. ATTIVITA'	% PER AREA
<b>DIRETTORE</b>	Area dei funzionari	1			1	3	5,36%
<b>ISTR. AMM.VO./COORD.SERVIZIO</b>	Area dei funzionari	1 a 10 h settimanali (*)	1		2		
<b>RESPONSABILI ATT.ASS.LI</b>	Area degli istruttori		3		3	42	75%
<b>ANIMATRICE CRA</b>	Area degli operatori esperti		1		1		
<b>ANIMATRICE CD</b>	Area degli istruttori			1	1		
<b>OPERATORE SOCIO SANITARIO CRA</b>	Area degli operatori esperti		20 (**)	11	31		
<b>OPERATORE SOCIO SANITARIO CD</b>	Area degli operatori esperti		5	1	6		
<b>INFERMIERI</b>	Area dei funzionari			4	4	6	10,71%

<b>T.D.R.</b>	Area dei funzionari			2	2		
<b>ADDETTO AL GURADAROBA</b>	Area dei funzionari			1	1	2	3,57%
<b>MANUTENTORE</b>	Area dei funzionari			1	1		
<b>COLLAB. AMM.VO</b>	Area degli operatori esperti				0	3	5,36%
<b>ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE</b>	Area degli istruttori		1	2	3		
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		2	31	23	56	56	100,00%

(\*) incarico a scavalco ex art. 557 a part-time h 10

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



## EVOLUZIONE 2020/2024

<b>Personale dipendente a TEMPO INDETERMINATO in servizio al 31.12.2024</b>	ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020
Personale socio-sanitario	29	28	25	19	22
Personale amministrativo/Direzione	2	3	3	2	2
Altro personale servizi tecnici	0	0	0	1	1
<b>totale personale dipendente a tempo indeterminato</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

<b>Personale dipendente a TEMPO DETERMINATO in servizio al 31.12.2024</b>	ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020
Personale socio-sanitario	0	0	0	0	0
personale amministrativo/Direzione	2	2	1	0	1
altro personale	0	0	0	0	0
personale in comando	0	0	1	1	1
<b>totale personale dipendente a tempo determinato</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

<b>Personale SOMMINISTRATO in servizio al 31.12.2024</b>	ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020
Personale socio-sanitario	19	17	23	24	21,21
personale amministrativo/Direzione	2	2	2	2	3
altro personale/servizi tecnici	2	2	1	1	0,55
<b>totale personale somministrato</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>24,08</b>

### 2.2.2 STRATEGIE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le linee strategiche adottate fino ad oggi fondano i propri presupposti sul mandato affidato ad ASP Delia Repetto, ossia la creazione di valore per la cittadinanza attraverso la qualificazione dei servizi e la

garanzia di un'efficienza di gestione. Come brevemente anticipato, gli obiettivi strategici sono stati definiti con riguardo – in particolare – oltre che all'investimento sui servizi erogativi anche all'**economicità** della stessa, senza per questo escludere la possibilità di nuovi interventi e/o percorsi di collaborazione.

In ottemperanza al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, oltre al DPR 81 del 22/06/2022, si riportano di seguito gli obiettivi previsti.

### 2.2.3 OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

N	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TIPO OBIETTIVO
1	ORGANIZZAZIONE, LE PERSONE, IL CLIMA - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	<p align="center"><b>Scheda Obiettivo 1</b></p> <p align="center">Consolidamento Organizzativo ASP <b>2025-2027</b></p>	TRASVERSALE
		<p align="center"><b>Scheda Obiettivo 2</b></p> <p align="center">Attuazione Piano Formazione <b>2025-2027</b></p>	TRASVERSALE
2	GESTIONE, QUALITA', SOSTENIBILITA'	<p align="center"><b>Scheda Obiettivo 3</b></p> <p align="center">Perseguimento della qualità <b>2025- 2027</b></p>	TRASVERSALE
		<p align="center"><b>Scheda Obiettivo 4</b></p> <p align="center">Sostenibilità servizi ASP <b>2025-2027</b></p>	TRASVERSALE
3	LA SUSSIDIARIETA' E LE COLLABORAZIONI - ASP, TERRITORIO, COMUNITA'	<p align="center"><b>Scheda Obiettivo 5</b></p> <p align="center">Potenziamento ASP in una ottica di rete <b>2025-2027</b></p>	TRASVERSALE

4	<b>I SERVIZI ALLA PERSONA TRA SVILUPPO E INNOVAZIONE</b>	<b>Scheda Obiettivo 6</b> Avvio di nuovi servizi e attività – sviluppo innovazione dei servizi <b>2025-2027</b>	TRASVERSALE
---	--	---	-------------

#### 2.2.4 SCHEDE OBIETTIVO

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

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

#### 2.2.5 RISULTATI ATTESI

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

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

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

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

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

**aggiornato con successiva deliberazione dell’Autorità n. 605 in data 19 dicembre 2023 e al Comunicato del Presidente ANAC del 10 gennaio 2024. E’ altresì redatta in coerenza con gli indirizzi strategici di cui alla sezione precedente relativa alla performance e ai documenti di programmazione adottati**

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono predisposti altresì in continuità con quanto previsto nel PTPCT - 2024 – 2026 contenuti nella sezione del PIAO 2024-2026.

### **2.3.1 SOGGETTI COINVOLTI**

#### **AMMINISTRATORE UNICO**

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

#### **RPCT**

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

Tra i compiti di spettanza del RPCT si segnala:

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

Permangono le difficoltà riscontrabili nella mancanza di figure intermedie responsabili, situazione aggravata dal sottodimensionamento dell’organico sul SAU. E’ in corso una temporanea riorganizzazione del servizio e degli uffici con redistribuzione di competenze per far fronte al momento di difficoltà transitorio.

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

## SIAT

Vista l'evoluzione dell'andamento occupazione del SAU nel corso del 2024 e della attuale insufficiente copertura dei posti lasciati vacanti, il SIAT (Servizio Interno Anticorruzione e Trasparenza) è attualmente composto da:

- RPCT
- Funzionario Coordinatore CRA
- Istruttore Amministrativo Servizio Amministrativo Unico- Gestione Risorse Umane
- Istruttore Amministrativo Servizio Amministrativo Unico – ufficio fornitori
- Istruttore Amministrativo Servizio Amministrativo Unico – ufficio Clienti

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

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

Il SIAT è coordinato dal RPCT. Il SIAT affianca e supporta il RPCT, ne condivide le scelte strategiche e svolge un importante ruolo operativo per la realizzazione delle attività previste, oltre che di

monitoraggio/controllo. Il SIAT si riunisce, di norma, semestralmente, per verificare l'attuazione del presente piano.

Compete al SIAT:

- ✚ procedere alla pubblicazione sul web di atti/documenti, secondo gli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- ✚ coordinare le attività di anticorruzione e trasparenza all'interno della struttura;
- ✚ monitorare l'adeguatezza dei protocolli e/o valutare la necessità di proporre modifiche ed azioni correttive;

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

Al nucleo di valutazione compete:

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

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

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

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

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

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

## DIPENDENTI ASP

**Tutti i dipendenti dell'ASP** partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e segnalando, eventualmente, le situazioni di illecito ed i casi

di personale in conflitto di interessi, per i quali sia prevista l'astensione dai relativi compiti nelle modalità stabilite dalla legge. Inoltre, ai sensi dell'art. 8, DPR 62/2013, per tutti i dipendenti vige il *dovere di collaborazione*, la cui violazione *particolarmente grave* (PNA 2018, p. 16) è sanzionabile disciplinarmente.

## COLLABORATORI/CONSULENTI

I **collaboratori a qualsiasi titolo** dell'ASP osservano, per quanto di competenza, le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento generale e di ASP.

### 2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO E MAPPATURA DEI PROCESSI

Al fine di identificare i rischi corruttivi in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Amministrazione e all'organizzazione delle proprie attività, si riporta di seguito una sintetica descrizione del contesto di riferimento.

Con riferimento al **contesto esterno**, gli orientamenti dell'ANAC approvati a Giugno 2023, con l'approvazione delle nuove Linee Guida per la redazione del Piano Triennale della Corruzione (PTPC), sottolineano come tale analisi debba contenere l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Amministrazione oltre che la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Al fine di effettuare quest'analisi, ASP si è avvalsa della "**Rete per l'Integrità e la Trasparenza**" di cui alla L.R. 18/2016 nell'ambito degli obiettivi di prevenzione e contrasto alla corruzione e all'illegalità. Trattasi di una rete di confronto accessibile da tutti i RPCT degli Enti Pubblici emiliano romagnoli per la condivisione di esperienze e attività di prevenzione, di formazione e di valutazione delle proposte in materia.

Si riportano le informazioni aggiornate durante l'anno 2024 al fine di definire meglio le prospettive sull'annualità 2025:

*Dalle analisi effettuate dalla Regione Emilia Romagna emerge che a ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà e l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale, nonostante il passato brusco irrigidimento delle politiche monetarie. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico. Nelle previsioni del FMI la crescita globale del commercio mondiale si manterrà stabile al 3,2 nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,1 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,4 per cento) nel 2025.*

*Una serie di fattori di rischio potrebbe incidere negativamente su questo scenario, tra questi l'acuirsi dei conflitti regionali in corso, un'eccessiva gradualità nell'allentamento delle politiche monetarie, un rallentamento ulteriore dell'economia cinese, un avvitamento di politiche protezionistiche e l'avvio di una fase di instabilità dei mercati finanziari a seguito di un'eccessiva crescita del debito sovrano.*

*Secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe riprendere nel 2024 (+0,9 per cento) e aumentare ancora nel 2025 (+1,5 per cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti, dopo la contrazione che questi subiranno nel 2024.*

*Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente nel corso del 2024 (+2,6 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto al 6,4 dell'anno precedente, e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,4 per cento).*

*In ottobre la Banca centrale europea ha ridotto il tasso di intervento per la terza volta dopo l'avvio nello scorso maggio della fase di allentamento e le banche centrali dei paesi dell'Unione non facenti parte dell'area dell'euro stanno allentando la politica monetaria.*

*L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento).*

*L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento), dopo la contrazione che subiranno nel 2024 (-1,6 per cento).*

*Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento.*

*Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale al 3,1 per cento del prodotto interno lordo quest'anno, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, facendo scendere il rapporto solo al 3,0 per cento. Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi di tassi ancora elevati.*

*Il prodotto interno lordo in Germania dovrebbe ridursi anche nel 2024 (-0,1 per cento), dopo la flessione dello scorso anno, ma dovrebbe riprendere a crescere nel 2025 (+0,7 per cento), pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario l'attività dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia nel 2024 (+1,1 per cento), sostenuta dalla spesa pubblica (con un deficit pari al 6,2 per cento del Pil) e dal commercio estero, ma le esigenze dell'aggiustamento fiscale ne rallenteranno la dinamica nel 2025 (+0,8 per cento). Il prodotto interno lordo spagnolo dovrebbe crescere decisamente nel 2024 (+3,0 per cento), sostenuto dai consumi e dagli investimenti, ma la sua dinamica dovrebbe rallentare nel 2025 (+2,3 per cento), frenata dal riequilibrio del bilancio pubblico.*

*In Italia, il rallentamento dell'attività economica nella seconda metà dell'anno, secondo Prometeia, limiterà la crescita del prodotto interno lordo nel 2024 allo 0,5 per cento, frenata dalla stasi dei consumi, dalla flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, dal contenimento degli incentivi pubblici al settore delle costruzioni e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico. Una lieve ripresa dei consumi e una ripartenza più sostenuta degli investimenti industriali e delle esportazioni, oltre all'apporto degli investimenti pubblici in infrastrutture, controbilanceranno il peso della caduta degli investimenti in abitazioni dovuto alla riduzione dei "superbonus" e permetteranno una lieve accelerazione della crescita del Pil nel 2025 (+0,7 per cento).*

*I consumi delle famiglie dovrebbero restare invariati nel 2024, mentre le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione, poi la ripresa del reddito disponibile reale ne permetterà un lieve aumento nel 2025.*

*Nel 2024 gli investimenti dovrebbero aumentare ancora, ma solo lievemente (+0,7 per cento), compensando la flessione degli investimenti industriali dovuta al ciclo negativo con la coda della tendenza positiva di quelli in costruzioni. Al contrario, nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali. Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale.*

*Nonostante la ripresa del commercio mondiale, la debolezza del ciclo economico in Europa, in particolare in Germania, condurrà a una stagnazione delle esportazioni di beni e servizi nel 2024, anche con l'apporto derivante dal buon andamento del turismo. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.*

*A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi nel 2024 la dinamica dei prezzi*

al consumo dovrebbe ridursi decisamente (+1,1 per cento), tanto da prospettare un lieve rimbalzo nel 2025 (+1,7 per cento). Ma dopo quattro anni il livello dei prezzi al consumo dovrebbe risultare superiore del 20 per cento rispetto a quello del gennaio 2021.

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,9 per cento e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,3 per cento), grazie alla riduzione dei disoccupati e degli inattivi. Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, non è detto che queste tendenze possano proseguire, tanto che per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

Dopo il pesante disavanzo 2023, pari al 7,2 per cento del Pil, il rapporto dovrebbe ridursi al 4,0 per cento nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma poi non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7 per cento), tenuto conto della maggiore e crescente spesa per interessi passivi che imporrà un notevole miglioramento del saldo primario, considerato che si intende puntare a un ritorno al di sotto del 3 per cento nel 2026. Dopo una fase di riduzione del debito pubblico tra il 2020 e il 2023, si prevede torni nuovamente a crescere, anche per la contabilizzazione ai fini del calcolo del debito dei crediti fiscali edilizi secondo il criterio di cassa, passando dal 134,8 dello scorso anno al 137,5 nel 2024, per poi salire ulteriormente al 139,6 nel 2025.

## 1. ECONOMIA REGIONALE

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe mantenersi stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo, il Pil regionale in termini reali nel 2024 dovrebbe risultare superiore di solo il 5,7 per cento rispetto al massimo toccato prima della crisi finanziaria nel 2007 e superiore del 16,6 per cento rispetto a quello del 2000. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente. Il Pil italiano in termini reali nel 2024 risulterà superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2007 e dell'8,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024, la crescita italiana sarà "trainata" dalle regioni del nord est (+0,9 per cento) e nella classifica della crescita delle regioni italiane l'Emilia-Romagna dovrebbe risultare prima a pari merito con l'Umbria e la Sicilia, davanti a Lombardia e Veneto (+0,8 per cento per entrambe). Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6 per cento) scenderà al di sotto della dinamica del Pil, per la contenuta dinamica dei redditi reali, l'aumento della disuguaglianza e anche per il tentativo delle famiglie di ricostituire il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2025 (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+1,2 per cento) rispetto a quelli del 2019, ovvero a quelli antecedenti la pandemia, e superiori di solo 9,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Inoltre, rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione risulterà inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto a quella del Pil. È importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie professionali e settori sociali, per alcune delle quali non vi è stata crescita dei consumi.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

Anche l'evoluzione del processo di accumulazione appare debole su un periodo di tempo più lungo. Nonostante la crescita recente, nel 2024 gli investimenti in termini reali risulteranno superiori di solo l'1,3 per cento rispetto a quelli del 2008, ovvero a quelli precedenti al declino del settore delle costruzioni, e supereranno solo del 21,4 per cento quelli del 2000.

*Però, nel lungo periodo, dal 2000, la crescita degli investimenti è risultata superiore a quella del Pil di quasi 5 punti percentuali e di 12 punti percentuali più elevata di quella dei consumi.*

*Nonostante la ripresa del commercio mondiale nel 2024 le esportazioni regionali dovrebbero registrare un arretramento (-0,9 per cento), connesso alla stasi dell'economica della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero riprenderà a un ritmo consistente (+2,5 per cento). Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura del 90,4 per cento rispetto al livello del 2000 e del 37,8 per cento rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri per l'economia regionale, ma anche della maggiore dipendenza dell'economia regionale dai mercati esteri per sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produrre valore aggiunto dall'attività svolta per l'esportazione.*

*Nonostante il depotenziamento dei bonus e l'elevato costo dei finanziamenti, nel 2024 saranno di nuovo le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto reale regionale, che sarà sostenuto anche dai servizi e dall'agricoltura, mentre si accentua la fase di arretramento per l'industria. Nel 2025, invece, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di decisa recessione.*

*In dettaglio, con la lenta ripresa della domanda estera e quindi delle esportazioni e la debolezza della domanda interna nazionale nel 2024 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà un nuovo arretramento che sarà più ampio di quello dello scorso anno (-1,0 per cento). Nel 2025, nonostante lo stop alla crescita della domanda interna nazionale, sarà la ripresa del commercio mondiale a sostenere l'attività industriale e una contenuta crescita del suo valore aggiunto (+0,9 per cento).*

*Sul lungo periodo, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo l'8,8 per cento rispetto a quello del 2007, ovvero al livello massimo precedente la crisi finanziaria del 2009, a testimonianza del relativo indebolimento della capacità del settore di produrre reddito dalla sua attività.*

*Nonostante la decisa revisione dei "bonus" a favore del settore e l'elevato costo dei finanziamenti, anche dopo l'avvio dell'allentamento della politica monetaria, la crescita del valore aggiunto delle costruzioni dovrebbe ancora accentuare decisamente la tendenza positiva nel corso del 2024 (+7,6 per cento). I fattori precedentemente elencati dovrebbero però condurre a un'inversione della tendenza per il valore aggiunto del settore che diverrà nettamente negativa nel 2025 portando le costruzioni in forte recessione (-7,4 per cento).*

*Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea.*

*A testimonianza di questo carattere, al termine dell'anno corrente il valore aggiunto delle costruzioni risulterà inferiore del 17,0 per cento rispetto ai livelli, chiaramente eccessivi, del precedente massimo toccato nel 2007 e superiore del 13,9 per cento rispetto al livello del 2000.*

*Il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati.*

*Nel 2024 il ritmo di crescita del valore aggiunto del complesso dei servizi dovrebbe ridursi lievemente (+1,2 per cento), per la debolezza dell'attività nell'industria, e il rallentamento della crescita dei consumi. Nel 2025 la ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi, nonostante la debolezza delle costruzioni, permetteranno al valore aggiunto dei servizi di riprendere a crescere al ritmo dello scorso anno (+1,6 per cento), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale.*

*Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, ovvero quello antecedente la crisi finanziaria dei subprime, di solo l'8,6 per cento e risulterà superiore del 18,8 per cento rispetto al livello del 2000.*

*Nel 2024 la crescita dell'occupazione supererà decisamente la stabilità delle forze lavoro e ciò permetterà una nuova diminuzione del tasso di disoccupazione. Lo stesso non dovrebbe accadere nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Si avrà, quindi, un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione.*

Le più recenti previsioni indicano una fase di stasi nell'andamento delle forze di lavoro nel 2024 tanto che al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,7 per cento). Nel 2025 la crescita delle forze di lavoro riprenderà (+0,7 per cento). Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro nel 2024 dovrebbe quindi ridursi lievemente al 74,2 per cento, poi la sua crescita riprenderà nel 2025 giungendo al 74,7 per cento.

L'occupazione nel 2024 avrà un andamento positivo (+1,1 per cento), in linea con quello scorso anno. Ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Alla fine del 2024 l'occupazione risulterà leggermente superiore a quella riferita al 2019 (+0,9 per cento) e farà registrare un incremento del 12,4 per cento rispetto al livello del 2000. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Il tasso di disoccupazione che era pari al 2,8 per cento nel 2002 ed è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 è poi gradualmente ridisceso al 5,5 per cento nel 2019. Con la pandemia, le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento al 5,9 per cento nel 2020. Da allora è iniziata una fase di rientro. Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un'ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). Ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

## 2. QUADRO CRIMINOLOGICO

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

### A. I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

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

Si riporta sempre quanto riportato nei documenti prodotti dalla **"Rete per l'Integrità e la Trasparenza"**:

**Tabella 1:**

Delitti contro la pubblica amministrazione commessi dai pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Italia, nel Nord-Est e in Emilia-Romagna. Periodo 2008-2022 (Valori assoluti e percentuali).

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

Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>132.037</b>	<b>100,0</b>	<b>12.191</b>	<b>100,0</b>	<b>5.824</b>	<b>100,0</b>

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

La tabella successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità<sup>1</sup>.

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

#### Tabella 2:

Tassi medi su 100 mila abitanti e trend dei delitti contro la pubblica amministrazione commessi dai pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Italia, nel Nord-Est e in Emilia-Romagna. Periodo 2008-2022.

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

Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
<b>TOTALE</b>	<b>10,6</b>	<b>+</b>	<b>5,1</b>	<b>+</b>	<b>6,4</b>	<b>+</b>

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

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

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

**Tabella 3:**

Incidenza e tendenza di alcuni fenomeni criminali contro la Pubblica amministrazione in Italia, nel Nord-Est, in Emilia-Romagna e nelle sue province. Periodo 2008-2022. Tassi su 100 mila abitanti e tendenza

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

Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti<sup>2</sup>. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini i cui risultati riteniamo siano ancora validi. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%.

Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole. Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

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

#### Tabella 4:

Cittadini che hanno avuto un'esperienza diretta o indiretta alla corruzione, al voto di scambio e alla raccomandazione. Anno 2016. (Per cento persone tra i 18 e gli 80 anni)

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

Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
<b>ITALIA</b>	<b>7,9</b>	<b>13,1</b>	<b>3,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>25,4</b>

## B. I numeri del riciclaggio

*Riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata. Insieme sono in grado di alterare l'economia e il mercato, di condizionare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e persino di minacciare, quando assumono una rilevanza sistemica, gli assetti democratici di un paese.*

*Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, è noto infatti che anche i ricavi della corruzione ottenuti ad esempio da tangenti o appalti truccati sono sottoposti a elaborate operazioni di riciclaggio per poterne disperdere la natura illecita al fine di essere successivamente investiti nell'economia legale (es. investimenti immobiliari, acquisizioni di imprese, ecc.). Ai fini della redazione di questo documento, ciò induce a esaminare i due reati insieme considerandoli speculari*

**Tabella 5:**

Operazioni sospette di riciclaggio segnalate dai soggetti obbligati all'UIF in Italia. Periodo 2008-2023. (Valori assoluti, valori relativi, tassi medi su 100 mila abitanti, tendenza di lungo e breve periodo)

	<b>Frequenza assoluta</b>	<b>Frequenza relativa (%)</b>	<b>Tassi 100 mila ab.</b>	<b>Tendenza 2008/2023</b>	<b>Tendenza 2022/2023</b>
Piemonte	86.469	6,3	124	767,9	-3,0
Valle d'Aosta	2.746	0,2	136	2.183,3	-16,2
Liguria	34.928	2,6	140	1.168,1	-0,2
Lombardia	265.574	19,5	168	628,8	-0,7
Veneto	102.401	7,5	131	1.039,1	-6,7
Trentino-Alto Adige	18.534	1,4	110	1.734,6	-13,4
Friuli-Venezia Giulia	22.213	1,6	114	708,7	-7,7
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>94.981</b>	<b>7,0</b>	<b>135</b>	<b>897,4</b>	<b>3,8</b>
Toscana	86.134	6,3	145	918,5	-3,6
Marche	33.381	2,4	136	1.264,0	-0,9
Umbria	12.343	0,9	88	1.041,0	-1,4
Lazio	159.318	11,7	176	693,6	-17,6
Campania	156.137	11,5	170	1.083,3	-13,1
Abruzzo	19.852	1,5	95	644,3	-19,3
Molise	5.146	0,4	105	951,3	-32,0
Puglia	69.666	5,1	108	1.005,4	-21,7
Basilicata	8.456	0,6	93	1.173,1	10,3
Calabria	36.650	2,7	119	724,7	-4,6
Sicilia	77.297	5,7	97	1.500,0	-3,0
Sardegna	19.436	1,4	74	1.119,8	-6,3
<b>Italia</b>	<b>1.362.854</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>969,1</b>	<b>-3,2</b>

*Se, come appena visto, la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambia notevolmente tra le regioni, rispecchiandone in una qualche misura la dimensione economica e/o sociale, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati, tranne che nel biennio 2022-2023, quando, per la prima volta, è stata registrata dappertutto un'apprezzabile flessione. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali (v. tabella 5).*

*Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo non va considerato come un segnale necessariamente negativo, tanto più se si considera il fatto che si tratta di operazioni sospette di cui gli organi competenti ne devono ancora accertare la rilevanza, ma è più probabile che rappresenti innanzitutto una conferma, laddove si trattasse realmente di operazioni di riciclaggio, di quanto il nostro*

territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

Le denunce giunte alle forze di polizia per il reato di riciclaggio in parte confermano il quadro rappresentato fin qui. Con quasi mille e seicento denunce in circa quindici anni, l'Emilia-Romagna risulta infatti tra le prime sette regioni per numero di reati riguardanti il riciclaggio - con la Campania, la Lombardia, la Toscana, il Lazio, la Puglia e la Sicilia -, benché l'incidenza pro-capite di questo reato, ancora una volta, risulti inferiore della media dell'Italia (2,3 contro 2,6 ogni 100 mila abitanti).

**Tabella 6:**

Reati di riciclaggio denunciati alle forze di polizia in Italia. Periodo 2008-2023. (Valori assoluti, valori relativi, tassi medi su 100 mila abitanti, tendenza di lungo e breve periodo)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	1.402	5,6	2,0	-30,4	-28,4
Valle d'Aosta	46	0,2	2,3	-40,0	0,0
Liguria	1.461	5,8	5,9	-34,2	8,7
Lombardia	3.253	12,9	2,1	-4,0	0,0
Veneto	1.401	5,6	1,8	148,4	-28,0
Trentino Alto Adige	398	1,6	2,4	160,0	-27,8
Friuli-Venezia Giulia	457	1,8	2,4	-67,9	12,5
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>1.586</b>	<b>6,3</b>	<b>2,3</b>	<b>-14,5</b>	<b>-21,3</b>
<i>Piacenza</i>	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
<i>Parma</i>	110	7,0	1,5	75,0	75,0
<i>Reggio nell'Emilia</i>	125	8,0	1,5	-16,7	-28,6
<b>Modena</b>	<b>535</b>	<b>34,1</b>	<b>4,8</b>	<b>25,0</b>	<b>-66,7</b>
<i>Bologna</i>	290	18,5	1,8	-36,0	-11,1
<i>Ferrara</i>	72	4,6	1,3	75,0	250,0
<i>Ravenna</i>	163	10,4	2,6	175,0	-35,3
<i>Forlì-Cesena</i>	89	5,7	1,4	-75,0	-50,0
<i>Rimini</i>	109	7,0	2,1	-20,0	33,3
<i>Piacenza</i>	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
Toscana	2.661	10,6	4,5	7,0	22,0
Marche	620	2,5	2,5	16,7	-6,7
Umbria	136	0,5	1,0	37,5	83,3
Lazio	2.454	9,7	2,7	-6,6	12,8
Campania	3.478	13,8	3,8	33,7	-9,2
Abruzzo	289	1,1	1,4	-44,4	36,4
Molise	106	0,4	2,2	22,2	-8,3
Puglia	2.136	8,5	3,3	24,1	14,3
Basilicata	172	0,7	1,9	66,7	0,0
Calabria	827	3,3	2,7	-51,4	-30,8
Sicilia	1.812	7,2	2,3	-22,0	-18,3
Sardegna	518	2,1	2,0	53,3	-25,8
<b>Italia</b>	<b>25.213</b>	<b>100,0</b>	<b>2,6</b>	<b>-1,9</b>	<b>-6,0</b>

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

*Nel quadro regionale, Modena risulta la provincia con il maggior numero di denunce per riciclaggio (più di due terzi di esse riguardano infatti questa provincia) e dove il reato ha la più alta incidenza pro-capite (4,8 reati ogni 100 mila abitanti), mentre Ferrara, al contrario, è quella con meno denunce e il tasso pro-capite più basso, ma, diversamente da Modena e di altre province, è anche il territorio dove nell'ultimo biennio le denunce sono aumentate in misura significativa, così come è avvenuto nella provincia di Parma e di Rimini*

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

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

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

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

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

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

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

### **2.3.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

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

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

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

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

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

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

#### **2.3.4 MISURE DI PREVENZIONE**

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

- a. Misure di controllo;**
- b. Misure di trasparenza;**
- c. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- d. Misure di regolamentazione;**
- e. Misure di semplificazione di processi/procedimenti e dell'organizzazione;**
- f. Misure di semplificazione;**
- g. Misure di formazione;**
- h. Misure di sensibilizzazione e partecipazione;**
- i. Misure di rotazione;**
- j. Misure di segnalazione e protezione;**
- k. Misure di whistleblowing;**
- l. Misure di disciplina del conflitto di interessi;**
- m. Misure di inconfiribilità e incandidabilità degli incarichi dirigenziali.**

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

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

### 2.3.5. TRASPARENZA

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

**La presente sezione del Piano è aggiornata con le disposizioni contenute della deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, della deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 e della successiva deliberazione n. 495 del 25 settembre 2024 dal titolo *“Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.”***

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

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

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

In coerenza con gli obiettivi strategici contenuti nella sezione della performance, nei documenti di programmazione dell'ASP ed in continuità con quanto previsto nei precedenti PTPCT, anche per il triennio 2025-2027 – annualità 2025 si vuole proseguire nella direzione intrapresa, in particolare:

- Monitorare regolarmente l'attuazione degli **obblighi di trasparenza, mappando e verificando lo stato di completezza**, chiarezza ed aggiornamento dei dati contenuti nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, in particolare, e del sito web aziendale in generale;
- Integrare e completare tutte le **aree del sito e le sottosezioni** della *“Amministrazione Trasparente”* che risultino incomplete o che possano essere migliorate in termini di completezza, chiarezza e intelligibilità, aggiornandole in coerenza con le modifiche legislative intervenute;
- Perfezionare gli **strumenti che costituiscono il Ciclo della performance**, rendendoli sempre più collegati e connessi ai diversi documenti di programmazione strategica dell'ASP, ivi compreso il PIAO;
- Attuare le misure individuate e necessarie alla realizzazione del **progetto relativo alla comunicazione istituzionale** quale strumento di informazione e trasparenza.
- Consolidare la mission aziendale orientata allo **sviluppo, all'innovazione ed alla sperimentazione**. Lo sviluppo, posto a presidio dei servizi già attivati e finalizzato alla garanzia di un miglioramento continuo, e l'innovazione/sperimentazione, motrice principale del cambiamento, dell'approfondimento e della continua evoluzione. Gli aspetti dell'innovazione e dello sviluppo inoltre, richiamano necessariamente a loro una solida struttura di base, fondata su un bilancio stabile e su una dotazione organica, che siano in grado di sostenere il *cambiamento* e il *tradizionale assetto*. Entrambi gli elementi infatti, sono parte integrante della pianificazione strategica aziendale, che deve rispondere al contempo ad una adeguata comunicazione e relazione con la Comunità
- Strutturare il **piano di digitalizzazione** dell'ASP con attenzione alle disposizioni conseguenti al *“Codice dell'Amministrazione digitale”* di cui al D. Lgs. n. 82/2005 e ss. mm. e ii. e dei diversi provvedimenti in materia, anche alla luce della strutturazione degli strumenti e delle misure necessarie ad attuare in modo efficace ed efficiente i contenuti del PIAO in tema di digitalizzazione. Si concentreranno

anche momenti formativi collegati alle azioni da porre in essere al fine di agevolare e realizzare compiutamente la transizione al digitale anche in collaborazione con l'Unione del Sorbara con la quale è attiva una convenzione per la gestione unificata del servizio informatico con particolare attenzione ai processi di digitalizzazione, approvata con atto dell'Amministratore Unico n. 24 del 15 novembre 2024. Già nell'anno 2024 si sono attuate azioni di razionalizzazione ed efficientamento dei sistemi gestionali. L'obiettivo finale rimane quello di rendere informatizzati e quindi di immediata consultazione e analisi tutti i procedimenti e processi.

- Proseguire nell'organizzazione di **iniziative interne ed esterne per la trasparenza, la legalità e la promozione della cultura dell'integrità** (formazione/informazione, iniziative dedicate, ecc.).
- Garantire, quale obiettivo di trasparenza sostanziale il libero e illimitato **esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016 ess.mm. e ii., quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, fatti salvi i limiti imposti dalla norma stessa.

### Attività, funzioni e organizzazione dell'ASP Delia Repetto

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

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

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

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

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

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

dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Per tale attività ASP si avvale della consulenza del DPO il quale, al fine di assicurare un'applicazione coerente e omogenea delle norme a protezione del trattamento dei dati personali, con l'ufficio preposto monitora l'uscita di disposizioni e linee guida emanate dalle Autorità preposte, valuta le implicazioni che le nuove disposizioni determinano sui processi/sistemi già esistenti, definisce quali sono le nuove disposizioni che presentano un maggiore impatto dal punto di vista delle azioni da intraprendere per adeguarsi al RGPD.

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

Le novità introdotte, si traducono in obblighi organizzativi, documentali e tecnici che tutti i Titolari del trattamento dei dati personali devono considerare e tenere presenti per consentire la piena applicazione del nuovo quadro normativo in materia di privacy.

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

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

## IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

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

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

## DPO

Nell'ambito del percorso di adeguamento al GDPR, ASP Delia Repetto ha provveduto, anche in ossequio all'obbligo previsto agli artt. 37-39 del GDPR, all'individuazione di un **DPO** esterno attraverso selezione ad evidenza pubblica che è stato designato con atto dell'Amministratore Unico. L'attuale DPO è in scadenza al 30 aprile 2025. Al DPO - che rappresenta un ruolo chiave nel promuovere la cultura della protezione dei dati all'interno dell'azienda e contribuire a dare attuazione a elementi essenziali del regolamento quali principi fondamentali del trattamento, i diritti degli interessati, la protezione dei dati sin dalla fase di progettazione e per impostazione predefinita, i registri delle attività di trattamento, la

sicurezza dei trattamenti e la notifica delle violazioni di dati personali - sono stati attribuiti i seguenti compiti :

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

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

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

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

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

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

## **FASI E SOGGETTI RESPONSABILI: DIREZIONE E NUCLEO DI VALUTAZIONE**

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

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

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

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

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

## **LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA TRASPARENZA**

A partire dall'anno 2022 ASP Delia Repetto si è posta l'obiettivo strategico di innovare le modalità comunicative. Intento, poi, perseguito e implementato nel 2023 e nel 2024. Tale attività trova continuo impulso nel corso dell'anno 2025.

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

Come comunicare e informare la comunità deve essere centrale nelle azioni di ASP. Le attività di informazione e comunicazione, che permettono il perseguimento di obiettivi strategici, si sono aggiornate e sono diventate uno strumento di relazione consolidato (con le famiglie, tra le famiglie e gli utenti, tra i soggetti istituzionali, etc.).

Gli obiettivi di comunicazione possono essere così sintetizzati:

- Continuare nella riscrittura dei documenti informativi tradizionali e istituzionali (Carta dei Servizi, documenti di programmazione, bilancio Sociale, protocolli, etc) con modalità semplificate e intellegibili. L'utilità di tali documenti infatti, consiste nel rendere chiari e trasparenti i contenuti dei servizi offerti, aumentando in questo modo la fiducia verso ASP da parte dell'utenza e di altri soggetti terzi, favorendo la consapevolezza del personale coinvolto.
- Continuare nella promozione del "*chi siamo*" e del "*come lavoriamo*" soprattutto nei confronti della Comunità e dei nostri principali portatori di interesse (le Istituzioni, Enti e Associazioni locali ed i fruitori dei servizi (utenti e famigliari).
- Promuovere gli strumenti di restituzione della "qualità del servizio", a partire dal "questionario di gradimento" già rivisto ed utilizzato nel corso del 2024 e che è risultato maggiormente efficace rispetto al precedente; similmente dovranno essere ripensate le modalità di costruzione ed analisi della modulistica relativa ai reclami e suggerimenti.

- Alimentare e popolare il sito aziendale ([www.aspdeliarepetto.it](http://www.aspdeliarepetto.it)) sia sotto il profilo della comunicazione/informazione istituzionale che sotto il profilo della diffusione di informazioni e notizie e dell'accessibilità in modo che sia quanto più aderente e coerente con le norme vigenti.
- Facilitare la conoscenza dell'Azienda e dei risultati delle sue azioni presso interlocutori privilegiati: Enti pubblici, istituzioni, fornitori, aziende private e pubbliche, attraverso la promozione di strumenti informativi quali ad esempio il bilancio sociale.

Accanto alle normali modalità comunicative, si conferma l'utilizzo della messaggistica attraverso WhatsApp, email e di altre forme di interazione quali videochiamate ed incontri in videoconferenza che si ritiene debbano rimanere e strutturarsi in modo adeguato e coerente con la mission dei servizi. Tra l'altro la messaggistica di WA è stata indicata, nei questionari di gradimento, quale forma di comunicazione preferita dalle famiglie.

E' una comunicazione che deve necessariamente essere gestita con responsabilità, nell'ambito della disciplina legata alla privacy ed alla tutela dei dati, delle informazioni e nel rispetto della dignità delle persone.

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

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

Si confermano quindi anche per l'aggiornamento 2025, quali strumenti di cui l'ASP intende dotarsi per favorire il processo comunicativo e di ascolto nei confronti dei propri stakeholders, i seguenti:

- **Comunicazione politico-istituzionale:** La comunicazione politico-istituzionale deve essere attuata **assicurando** la trasparenza e un corretto rapporto coi cittadini. L'ASP prevede di continuare il **percorso comunicativo/informativo** già in parte tracciato ed utilizzato, sia per quanto attiene gli strumenti (ad esempio: iniziative pubbliche, social network, ecc..), sia per quanto attiene l'individuazione delle informazioni da veicolare. Rileva, ai fini della percentuale di successo ipotizzabile, la disponibilità di risorse anche umane, a cui attingere per la gestione dell'intero sistema. Il personale coinvolto maggiormente nella comunicazione via social è costantemente ed adeguatamente formato in materia di privacy e sono state acquisite sia per il personale che per gli ospiti dei servizi ASP le relative liberatorie per la pubblicazione di immagini e video.

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

- **Bilancio sociale:** L'ASP fin dalla sua istituzione, ha intrapreso un percorso di analisi e verifica delle attività svolte e dei servizi erogati tramite lo strumento del bilancio sociale, che viene annualmente presentato ai referenti istituzionali, quali stakeholders privilegiati. In occasione della presentazione del Bilancio Sociale si prosegue nell'adozione di uno stile comunicativo già adottato nel corso degli anni precedenti, uno strumento snello e di facile comprensione di lettura dei dati ed una modalità di presentazione, coerente con gli obiettivi posti alla precedente voce "Comunicazione politico-istituzionale".

- **la Carta dei servizi:** quale strumento di conoscenza e di orientamento dei servizi e di tutela per i cittadini che devono essere strumenti trasparenti, chiari e con informazioni pertinenti e aggiornate.

## MISURE ORGANIZZATIVE DI PUBBLICAZIONE

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

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

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

Ai sensi della delibera ANAC sopra citata n. 495 del 25 settembre 2024, alle Amministrazioni/Enti è concesso un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all’aggiornamento delle sezioni AT rispetto ai predetti schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31. Ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni/enti di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi

Pertanto, la tabella allegata – **Allegato E1**) rappresenta lo schema della sezione **Amministrazione Trasparente** e si compone di otto colonne, che saranno quindi aggiornate nei termini indicati dalla citata delibera 495/2024, recano i dati seguenti:

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

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

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

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

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

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

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

Si introduce, a differenza dei precedenti PTPCT la:

Colonna H: ruolo dei responsabili della elaborazione/trasmissione;

## TERMINI DI PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DATI

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

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

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

## OBBLIGHI DI TRASPARENZA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all’art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

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

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l’ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:
  - *“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”*
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l’art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l’abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell’art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell’Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice. In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:
  - con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
  - con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
  - con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

## MONITORAGGIO E CONTROLLO

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

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

Il Monitoraggio e controllo potrà anche avvenire:

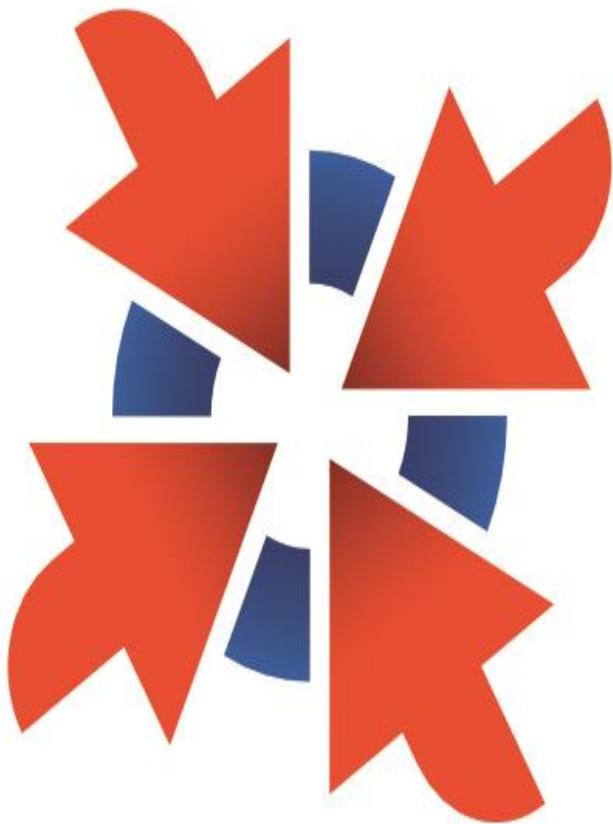
- attraverso appositi controlli periodici, anche a campione, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm e ii) sulla base delle segnalazioni pervenute.

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

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

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

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



# ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

## SEZIONE III

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE  
UMANO

Struttura organizzativa

Organizzazione del lavoro agile

Piano triennale dei Fabbisogni  
di personale

Formazione del personale

## SEZIONE 3

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

L'organizzazione aziendale di ASP Delia Repetto per il 2025 è rappresentata dai servizi riportati nella tabella sotto riportata.

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

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

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

La governance attuale di ASP prevede:

✚ L'**Assemblea dei soci** è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'ASP. È composta dal Sindaco di ciascun Ente territoriale socio (i 6 Comuni dell'Unione del Sorbara). Alla data di approvazione del presente Piano il ruolo di Presidente dell'Assemblea è ricoperto da Giovanni Gargano Sindaco del Comune di Castelfranco Emilia e Assessore al Welfare dell'Unione del Sorbara;

✚ L'**Amministratore unico** è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione; ha la rappresentanza legale dell'Azienda e nomina il Direttore. Alla data di approvazione del presente Piano il ruolo di A.U. è ricoperto dalla Dott.ssa Cecilia Luppi;

✚ L'**Organo di Revisione contabile** esercita il controllo sulla regolarità contabile, vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Azienda e svolge ogni altra funzione prevista dagli articoli 2403, 2409-bis e 2409-ter del codice civile. Alla data di approvazione del presente Piano il ruolo di Revisore Contabile è ricoperto dal Dott. Massimo Tonioni

✚ Il **Direttore** è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministratore, attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate. Alla data di approvazione del presente Piano il Direttore è Paola Covili (Delibera dell'Amministratore Unico n. 11 del 16.05.2024 così come confermata con delibera n. 28 del 24.12.2024 fino al 15.02.2025).

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

Il modello organizzativo vigente è il seguente:

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

Si precisa che tale modello organizzativo è ad oggi valutato come coerente con il complessivo assetto aziendale e gli sviluppi successivi in relazione agli obiettivi strategici dati. Significativo al fine di valutarne la tenuta strategica ed operativa, sarà il mantenimento o il superamento della collaborazione con ASP Terre di Castelli. L'evoluzione porterà nel corso dell'anno corrente a valutare se l'attuale assetto organizzativo può essere considerato funzionale alla più complessiva gestione dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nelle linee di mandato e nelle linee di indirizzo 2025/2027 emanate dall'Assemblea dei Soci. Di contro la dotazione di risorse ha necessità di essere adeguata rispetto alla consistenza dei servizi gestiti ed alle riorganizzazioni operate e da operare, e ai parametri fissati dalla normativa sull'accreditamento dei servizi socio-assistenziali, nonché per la finalità di perseguire efficienza, efficacia ed economicità.

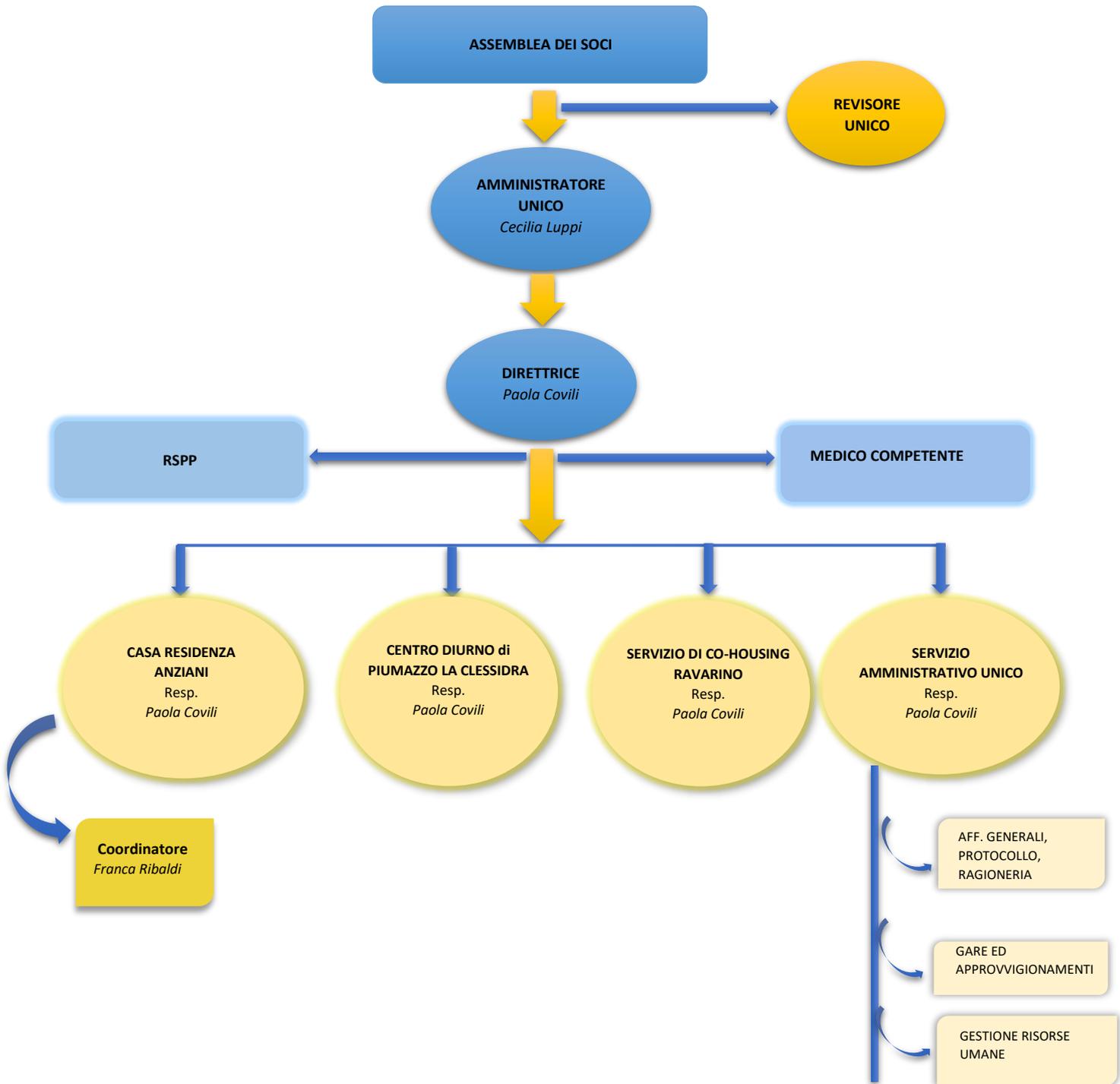
Con riguardo al **personale dipendente** impiegato presso ASP al 31/12/2024, si rimanda a pagina 22 del presente documento.

In relazione alla collaborazione con ASP Terre di Castelli sopra citata anche l'Accordo ex art. 15 L.241/90 s.m.i, con delibera dell'Amministratore Unico n. 3 del 13.02.2023 e finalizzato a garantire reciproca collaborazione nella gestione dei rispettivi servizi, anche tale Accordo seguirà l'evoluzione dei rapporti tra le due ASP. Si ricorda infatti che a monte della collaborazione c'è la condivisione della figura del Direttore. La collaborazione su ambiti comuni e trasversali quali quelli aventi carattere procedimentale, giuridico-amministrativo e gestionale, con particolare riferimento alle funzioni svolte in ambito di affari legali e generali, tutela e protezione dei dati personali ai fini della compliance alle norme vigenti in materia, procedure concorsuali, gare e contratti, gestione, amministrazione e formazione del personale, è stata una risorsa per entrambe le ASP, in quanto ha contribuito a migliorare quali-quantitativamente i servizi affidati ed offerti dalle Asp, a razionalizzare ed efficientare i fattori di produzione, a valorizzare e ottimizzare il capitale umano, materiale ed economico, ad attivare una forte sinergia collaborativa con i servizi di welfare territoriale, pur mantenendo ciascun ente la propria centralità territoriale.

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

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

## ORGANIGRAMMA



L'Amministratore Unico, con deliberazioni n. 3 e 8 rispettivamente del 23/03/2021 e 27/05/2021 ha approvato l'Aggiornamento della dotazione organica e definita la programmazione occupazionale 2021/2023, definendo l'assetto organico necessario all'organizzazione funzionale di ASP. La programmazione occupazionale, prevista a copertura di posti vacanti, è stata aggiornata con il precedente PIAO 2024/2026. Il presente PIAO la aggiorna ulteriormente per l'anno 2025.

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

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

Pertanto, permane la priorità di procedere alla stabilizzazione di personale su posti vacanti non coperti e su posti vacanti occupati da personale somministrato quali i profili amministrativi, e procedere alla stabilizzazione di personale infermieristico a seguito del concorso pubblico appena espletato e di procedere ad ulteriori assunzioni di personale addetto all'assistenza socio-sanitaria - O.S.S. - attingendo dalla vigente graduatoria.

Per quanto attiene la figura del Direttore, l'attuale Direttrice è confermata in proroga fino al 15/02/2025.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

Nonostante il lavoro agile si sia affermato contrattualmente come una delle possibili modalità di lavoro, per motivi di carattere gestionale, organizzativo e in relazione all'organizzazione di ASP ed alle quote di attività smartizzabili, è favorito l'utilizzo del lavoro da remoto (o c.d. telelavoro).

Ad oggi un solo lavoratore ha richiesto di espletare la propria attività da remoto in forza di apposita certificazione medica rilasciata dal medico competente di non idoneità alla mansione di operatore socio assistenziale e contestualmente una idoneità all'attività di impiegata/addetta al videoterminale, La persona è ancora interessata a tale modalità di lavoro per il permanere delle condizioni sopra espresse.

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

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

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

- Disciplinare il lavoro a distanza applicabile ad ASP Delia Repetto ed identificare le attività che si possono svolgere in modalità agile/da remoto;

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

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con riguardo al personale dipendente e somministrato presente nell'Amministrazione al 31/12/2024 si rimanda alla sezione performance.

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

Si da atto nel presente PIAO che per ASP Delia Repetto è stata effettuata la ricognizione suddetta e non risultano condizioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Alcune fonti normative:

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

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

In particolare che le suddette Linee di indirizzo evidenziano come:

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

#### Dotazione organica al 31 dicembre 2024:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	OCCUPATI TEMPO INDETERMINATO	VACANTI	NOTE
Direttore	<i>Area dei funzionari</i>	Direzione	1	0	1	
Specialista in attività socio assistenziali / sanitarie	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	1	1		
Specialista in attività amministrative e contabili	<i>Area dei funzionari</i>	Servizio Amm.vo Unico	1	1		IN ASPETTATIVA PER MOTIVI ELETTORALI
Istruttore amministrativo contabile	<i>Area degli istruttori</i>	Servizio Amm.vo Unico	3	1	2	
Infermieri	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	6	0	6	
Fisioterapisti	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	2	0	2	2 a Part time 18h
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Casa Residenza	2	2		

Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	1		Part time a 18 h
Animatore	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	1		
Animatore	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	0	1	Part time a 18 h
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Centro Diurno	7	5	2	3 a Part time
Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	28	20	8	(*)
Addetto al Guardaroba	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	0	1	Part Time 24 h
Addetto alla Manutenzione	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	0	1	Part. Time 25 h
<b>TOTALE</b>			<b>56</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	

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

Pertanto i posti vacanti risultano essere al 31.12.2024:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>AREA</b>	<b>CENTRO DI COSTO</b>	<b>N. POSTI IN DOTAZIONE</b>	<b>TOTALE VACANTI</b>
DIRETTORE	<i>Area dei funzionari</i>	DIREZIONE	1	1
Istruttore amministrativo contabile	<i>Area degli istruttori</i>	Servizio Amm.vo Unico	3	2
Infermieri	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	6	6
Fisioterapisti	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	2	2 (PT a 18H)

Operatore Socio Sanitario	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza/CD	35	10
Animatore	<i>Area degli istruttori</i>	C.D.	1	1 (PT a 18H)
Addetto alla Manutenzione	<i>Area degli operatori esperti</i>	Tutti i Servizi	1	1
Addetto al guardaroba	<i>Area degli operatori esperti</i>	CRA	1	1
<b>TOTALE</b>				<b>24</b>

Nel corso del 2024 si è provveduto:

- Con Atto dell'Amministratore Unico n. 11 del 16.05.2024 a confermare la nomina del Direttore fino a al 31.12.2024;
- Con Atto dell'Amministratore Unico n. 28 del 24.12.2024 a confermare la nomina del Direttore fino al 15.02.2025;
- Con atto dell'Amministratore Unico n. 17 del 19.06.2024 approvare la convenzione tra l'Azienda di Servizi alla Persona dei Comuni Modenesi Area Nord di San Felice sul Panaro e le aziende pubbliche di servizi alla persona Terre D'Argine di Carpi, Terre dei Castelli di Vignola e delia Repetto di Castelfranco per lo svolgimento di una selezione pubblica per esami bandita ed istruita dall'ASP dei comuni modenesi area nord per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 42 posti di "operatore socio sanitario" (area degli operatori esperti – CCNL Funzioni Locali) di cui n.25 presso ASP dei Comuni Modenesi Area Nord, n.5 presso ASP Terre D'argine, n. 8 presso ASP Terre dei Castelli Giorgio Gasparini e n. 4 presso ASP Delia Repetto;
- Con atto di gestione n. 114 del 27.09.2024 ad assumere tramite scorrimento di graduatoria del bando di concorso svolto in convenzione n. 4 unità a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di Operatore Socio Sanitario, contrattualmente inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti di cui l'art. 12 del CCNL 16.11.2022.
- Con atto dell'Amministratore Unico n. 22 del 11.11.2024 ad approvare la convenzione tra l'Azienda di Servizi alla persona delia Repetto e le Aziende Pubbliche di servizi alla persona terre dei castelli "Giorgio Gasparini" di Vignola e dei Comuni Modenesi Area Nord per lo svolgimento di una selezione pubblica per esami bandita ed istruita dall'ASP Delia Repetto per la copertura di n. 17 posti al profilo di "infermiere" (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione– CCNL funzioni locali) di cui: n. 5 a tempo pieno presso ASP Delia Repetto, n. 4 a tempo pieno presso ASP Terre dei Castelli "Giorgio Gasparini", n. 8 presso ASP dei Comuni Modenesi Area Nord suddivisi in n. 6 a tempo pieno e n. 2 part-time (18h);

Nel corso dell'anno 2024 si sono altresì verificate:

- le dimissioni del Funzionario Amministrativo assunto a maggio 2023 e non sostituito;

- l'aspettativa per motivi elettorali di un Funzionario Amministrativo assunto a tempo indeterminato e che ha chiesto la conservazione del posto;
- l'attivazione con atto n.79 del 05/07/2024 di un incarico ex. Art. 557 (a scavalco) per n. complessive 8 ore settimanali (dal 1 gennaio 2025 confermato e aumentato a 10 ore settimanali con atto n. 172 del 31/12/2024) con un funzionario del Servizio Gare dell'Unione del Sorbara per far fronte, almeno parzialmente, alle attività e procedimenti dell'ufficio gare ed approvvigionamenti

Acquisita pertanto l'impossibilità di assumere sull'unico posto di Specialista in attività amministrative - Area dei Funzionari - che ad oggi risulta vacante e parzialmente coperto dal sopra richiamato incarico ex. Art. 557, si è manifestata la necessità di incrementare la dotazione organica di n. 1 posto di funzionario amministrativo contabile.

Preso atto che è necessario provvedere ad aggiornare la dotazione organica, alla luce delle evoluzioni occupazionali avvenute nel corso dell'annualità 2024, di seguito si riporta la nuova dotazione organica valevole dal 01 gennaio 2025:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	CENTRO DI COSTO	N. POSTI IN DOTAZIONE	COPERTI	VACANTI	INCREMENTI	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA
Direttore	<i>Area dei funzionari</i>	Direzione	1	0	1		<b>1</b>
Specialista in attività socio assistenziali - sanitarie	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	1	1			<b>1</b>
Specialista in attività amministrative e contabili	<i>Area dei funzionari</i>	Servizio Amm.vo Unico	1	1	(*)	1	<b>2</b>
Istruttore amministrativo contabile	<i>Area degli istruttori</i>	Servizio Amm.vo Unico	3	1			<b>3</b>
Infermieri	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	6	0	6		<b>6</b>
Fisioterapisti	<i>Area dei funzionari</i>	Casa Residenza	2	0	2		<b>2</b>
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Casa Residenza	2	2			<b>2</b>
Responsabile Attività Assistenziali	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	1			<b>1</b>
Animatore	<i>Area degli operatori esperti</i>	Casa Residenza	1	1			<b>1</b>
Animatore	<i>Area degli istruttori</i>	Centro Diurno	1	0	1		<b>1</b>

Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Centro Diurno	7	5	2		<b>7</b>
Operatore Socio Sanitario	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	28	20	8		<b>28</b>
Addetto al Guardaroba	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	1		<b>1</b>
Addetto alla Manutenzione	Area degli operatori esperti	Casa Residenza	1	0	1		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>			<b>56</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>57</b>

(\*) 1 posto vincolato da aspettativa elettorale

Con determinazione n. 12 del 23/01/2025 si è provveduto ad approvare la graduatoria del concorso per l'assunzione di "Infermieri" e ad dare avvio alle assunzioni di n. 5 idonei nel profilo di "infermiere" (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione- CCNL funzioni locali) scorrendo la graduatoria che si è approvata a seguito del concorso citato. Le assunzioni in servizio avverranno nei prossimi mesi.

L'analisi dei fabbisogni di personale è stata effettuata partendo dall'assetto dei servizi alla persona che ASP è chiamata a gestire come risultanti, in particolare, dai contratti di Servizio per i servizi accreditati, i quali definiscono livelli quali-quantitativi dei servizi e delle funzioni gestiti dall'ASP e per i quali occorre prevedere il relativo fabbisogno di personale. Pertanto l'onere discendente è finanziato nel Bilancio Economico pluriennale 2025/2027 in fase di approvazione.

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

- pianificazione e programmazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi strategici perseguiti dall'amministrazione ed alle linee di mandato 2024/2029 e alle linee di indirizzo per la predisposizione del Bilancio di Previsione 2025 e pluriennale 2025/2027 emanate dall'Assemblea dei Soci;
- mantenimento del livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati, razionalizzando la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta;
- realizzazione del migliore utilizzo delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- stabilizzazione del personale dei servizi erogativi e stabilizzazione del personale del Servizio amministrativo al fine di garantire continuità operativa, coerente ed allineata agli obiettivi organizzativi;

Nel prossimo triennio 2025/2027 sono programmate pertanto le seguenti procedure per la copertura a tempo indeterminato di posti attualmente vacanti non coperti o coperti con contratti somministrazione lavoro:

PROFILO	AREA	TIPOLOGIA	N. POSTI DA RICOPRIRE	PROCEDURA
FISIOTERAPISTA	Area dei funzionari	P.T.	1	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34 -bis – D.Lgs n. 165/2001; ovvero

				utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	<i>Area dei funzionari</i>	P.T.	1	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34 -bis – D.Lgs n. 165/2001;  ovvero  utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<i>Area degli istruttori</i>	T.P.	2	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001;  ovvero  mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
ANIMATORE	<i>Area degli istruttori</i>	P.T.	1	Concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art. 34-bis – D.Lgs n. 165/2001;  ovvero  mobilità/utilizzo graduatorie altri enti previo accordo ove consentito dalla normativa al tempo vigente
OPERATORE SOCIO SANITARIO	<i>Area degli Operatore Esperti</i>	T.P.	4	Scorrimento graduatoria da concorso pubblico effettuato nel 2024

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

**In forza delle evoluzioni nella definizione della programmazione territoriale e dei servizi conferiti ad ASP da parte della Committenza nonché dalle modifiche che interverranno nel nuovo modello di accreditamento (alla data attuale sospeso nella sua applicazione), il fabbisogno potrà essere rivalutato anche in considerazione di quanto sopra esposto, oltre che in funzione di specifici obiettivi aziendali.**

Riepilogo Nuova dotazione organica 2025:

ORGANICO ASP DELIA REPETTO										
<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area inquadramento giuridico</i>	DOTAZIONE AL 31.12.2024			Incrementi dotazione	soppressioni	programmazione occupazionale 2025-2027	NUOVA DOTAZIONE 2025/2027		
		Totale dotazione organica	Coperti	Vacanti				Totale dotazione organica	Coperti	Vacanti
Direttore	Area dei Funzionari e dell'E. Q.	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Specialista in attività socio assistenziali/sanitarie	Area dei Funzionari e dell'E. Q.	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Specialista in attività amministrative e contabili	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	0	1	1	0	1	2	2(*)	0
Infermieri	Area dei Funzionari e dell'E. Q.	6	0	6	0	0	5	6	5	1
Fisioterapisti	Area dei Funzionari e dell'E. Q.	2	0	2	0	0	1	2	1	1
I Istruttore amministrativo contabile	Area degli Istruttori	3	1	2	0	0	2	3	3	0
Responsabile Attività Assistenziali CRA	Area degli Istruttori	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Responsabile Attività Assistenziali CD	Area degli Istruttori	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Animatore CRA	Area degli Istruttori	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Animatore CD	Area degli Istruttori	1	0	1	0	0	1	1	1	0
Operatore Socio Sanitario CRA	Area degli Operatori Esperti	28	20	8	0	0	4	28	24	4
Operatore Socio Sanitario CD	Area degli Operatori Esperti	7	6	1	0	0	0	7	6	1
Addetto al guardaroba	Area degli Operatori Esperti	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Addetto alla manutenzione	Area degli Operatori Esperti	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>		<b>56</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>11</b>

(\*) 1 conservazione posto per aspettativa elettorale

### 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le persone rivestono nelle organizzazioni un ruolo fondamentale: questo è particolarmente vero nelle organizzazioni la cui mission consiste nell'erogazione di interventi e servizi alla persona attraverso attività sociosanitarie ed assistenziali assumendo come fine la cura, il consolidamento e la crescita del benessere personale, relazionale e sociale dei propri utenti.

In tale contesto, come afferma anche la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 già richiamata, la formazione viene considerata una delle leve di maggiore incisività nell'ambito della gestione delle risorse umane, attraverso cui apportare valore aggiunto al "sapere" professionale, organizzativo e relazionale, con una finalità di sviluppo complessivo dell'organizzazione per il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Pertanto ad ASP è richiesta una pianificazione attenta e coerente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione tramite la definizione di un Piano della formazione che preveda, seppur in un approccio dinamico anche in considerazioni delle variabili in corso di annualità, le iniziative, le azioni, le attività formative e di sviluppo, utili a migliorare le competenze professionali specifiche.

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

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

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

Gli Obiettivi perseguiti sono:

- Favorire il rinforzo della motivazione personale e della coscienza/responsabilità professionale e la capacità di interazione tra le varie figure professionali allo scopo di migliorare la qualità dell'offerta sanitaria e socioassistenziale attraverso interventi appropriati, sicuri, efficaci ed efficienti.
- Assolvere ai requisiti previsti dal Sistema di Accreditamento Regionale
- Promuovere percorsi formativi per la sicurezza e la gestione dei rischi e sviluppare una cultura attenta alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro considerando i rischi per prevenirli e fronteggiarli con adeguata professionalità e responsabilità anche in considerazione nelle novità introdotte dal d.lgs 81.
- Sviluppare le competenze specifiche delle diverse professionalità, attivare ed approfondire competenze trasversali e offrire occasioni di miglioramento delle competenze, sia in ordine a nuove caratteristiche e nuovi bisogni dell'utenza sia per lo sviluppo di metodologie innovative
- Assicurare una gestione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità continua e integrata nei processi decisionali
- Favorire un approccio consapevole e competente in materia di trattamento dati e privacy.
- Sviluppare competenze in materia di comunicazione e informazione interna ed esterna
- Migliorare le relazioni e le comunicazioni con familiari e care-giver, anche attraverso la disponibilità a percorsi formativi integrati e specifici

- Supportare lo sviluppo delle conoscenze e dell'aggiornamento professionale impegnato nell'ambito amministrativo.
- Presidiare il trasferimento degli apprendimenti e la ricaduta degli investimenti formativi.

Come riportato nella parte della sezione 2 "Valore Pubblico" Obiettivo di ASP sarà quindi quello di attivare tutte le risorse disponibili al fine di ampliare la formazione dei lavoratori, anche al fine di migliorarne la performance, avvalendosi prioritariamente della piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, se l'offerta formativa presentata sarà in linea con i bisogni formativi di ASP.

Nel presente PIAO è rappresentata la sintesi delle attività formative che saranno promosse nell'annualità 2025 a favore dei dipendenti.

### 3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

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

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

Gli ambiti di intervento per l'anno 2025 riguarderanno i seguenti argomenti:

#### **FORMAZIONE TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI:**

- ✚ Formazione obbligatoria in materia di sicurezza (antincendio ecc...);
- ✚ Formazione e aggiornamento in materia di trattamento dati e privacy e della gestione delle informazioni nel sistema di comunicazione interna ed esterna con particolare attenzione all'uso dei social media;
- ✚ Formazione sul sistema di prevenzione della corruzione, sui Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici e di ASP, di promozione dell'integrità continua

#### **SERVIZI SOCIO – SANITARI**

- ✚ Corsi di aggiornamento per personale Socio-Assistenziale su tematiche relative ai nuovi bisogni della popolazione anziana (Demenza, Fragilità, Fase terminale di malattia, Gestione dell'aggressività verbale e fisica nelle persone affette da demenza). Particolare attenzione sarà rivolta alla formazione NAMASTE CARE sull'accompagnamento a fine vita e sull'utilizzo dei due nuovi setting assistenziali Bagno e Giardino sensoriali" incentrati sull' approccio "Snoezelen";
- ✚ Formazione specifica per personale assegnato ai Centri Diurni;
- ✚ Continuazione supervisioni e prevenzione burn-out;
- ✚ Incontri di auto formazione e mutuo aiuto rivolti a familiari e care-giver del Centro Diurno Anziani;
- ✚ Continuazione del percorso rivolto a Coordinatori, Responsabili della Attività Assistenziale e Animatori sulla capacità di progettare e gestire le complessità organizzative dei nuclei con il supporto della Psicologa che svolge l'attività di supervisione e formazione alle equipe di lavoro;
- ✚ Continuazione formazione specifica rivolta al personale infermieristico in collaborazione con l'Azienda AUSL;
- ✚ Formazione specifica e obbligatoria in materia di sicurezza (movimentazione manuale dei carichi, aggiornamento antincendio, stress lavoro correlato etc.);
- ✚ Aggiornamento costante del personale sul corretto uso dei DPI e la conoscenza dei protocolli sanitari e socio-sanitari

#### SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

- ✚ Corsi specifici di approfondimento dei rischi informatici e di affinamento delle abilità informatiche al fine di migliorare l'efficienza del personale nell'utilizzo delle strumentazioni messe a disposizione e dei nuovi gestionali;
- ✚ Aggiornamenti e approfondimenti sulla redazione dei documenti di programmazione e sul controllo di gestione;
- ✚ Aggiornamenti e approfondimenti sulla verifica degli obblighi di trasparenza e monitoraggio;
- ✚ Aggiornamenti e approfondimenti sulle responsabilità del pubblico dipendente, dell'economista/degli agenti per il maneggio valori ecc...;
- ✚ Aggiornamento in materia di gestione Risorse Umane ed in particolare in relazione all'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali che dovrebbe essere sottoscritto nel corso dell'anno 2025;
- ✚ Aggiornamenti in materia di contrattualistica pubblica e di applicazione delle nuove disposizioni in materia di Contratti e gare (D.LGS. 36/2023 e ss.mm. e ii. e correttivi)

Come riportato nella parte della sezione 2 "Valore Pubblico" Obiettivo di ASP sarà quindi quello di attivare tutte le risorse disponibili al fine di ampliare la formazione dei lavoratori, anche al fine di migliorarne la performance, avvalendosi prioritariamente della piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, se l'offerta formativa presentata sarà in linea con i bisogni formativi di ASP.

## PROGRAMMAZIONE CORSI di FORMAZIONE SICUREZZA per i LAVORATORI 2025/2027

CORSO di FORMAZIONE	2025 Numero lavoratori PARTECIPANTI	2026 Numero lavoratori PARTECIPANTI	2027 Numero lavoratori PARTECIPANTI
Primo soccorso completo	11	/	/
Primo soccorso aggiornamento	25	9	2
Antincendio completo	11	/	/
Antincendio aggiornamento	11	12	13
Antincendio –idoneità tecnica – Ripetizione esame c/o VVFF Modena	/	/	/
Antincendio-idoneità tecnica- Esame c/o VVFF Modena	11	/	/
RLS aggiornamento	1	1	1
SICUREZZA specifica aggiornamento.	4	/	3
SICUREZZA specifica completa	5	/	/
Sicurezza Generale	1	/	/
Alimentarista completo	2	/	/
Alimentarista aggiornamento	5	15	12
Preposti	/	/	/
ASPP	/	/	/

### ALTRA FORMAZIONE SPECIFICA IN PROGRAMMAZIONE 2025

Gestione della DEMENZA GRAVE “Namaste care”	6	/	/
Accompagnamento a FINE VITA – Mamaste Care -	6	/	/
BAGNO E GIARDINO SENSORIALI: approccio “Snoezelen”	15	/	/
Registro Elettronico Nazionale Rifiuti (RENTRI)– accesso e utilizzo	3	/	/

La formazione specifica sopra viene rivolta ad un numero ristretto di operatori in quanto si privilegia la “formazione a cascata” con gruppi omogenei che a loro volta formano i colleghi.

La formazione potrà essere svolta, nei casi in cui sia possibile, anche in modalità da remoto per favorire la più ampia partecipazione.

### 3.6 PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

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

- Effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità: il decreto legislativo n. 81/2008 prevede il genere e l'età come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria

di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire "neutra". Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori giovani e i lavoratori maturi e anziani necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del datore di lavoro. Lo stesso decreto legislativo n. 81/2008 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro.

- ✚ Promuovere iniziative di ascolto del personale. L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, o di sottodimensionamento per difficoltà nel reperimento del personale. In una ASP in cui il 95% è personale è femminile, tale aspetto assume un importante significato.

E' attivo un percorso di ascolto psicologico attraverso l'attivazione di una professionista esterno in grado di fornire supporto psicologico al personale ed alle equipe di lavoro. Nel corso del 2024 è stato altresì attivato un percorso di supporto psicologico dedicato a familiari ed anziani.

- ✚ Assicurare un equilibrio di genere all'interno di commissioni di concorso e di gara.
- ✚ Prevedere interventi mirati per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, visto anche la percentuale di presenza femminile indicata sopra.
- ✚ Istituire la CUG attivando un percorso di confronto con l'Unione del Sorbara, essendo la nostra ASP di piccole dimensioni.

Si ricorda inoltre che

- ✚ Con la deliberazione numero 13 del 15/06/2023 l'Amministratore unico ha approvato:
  - **Il Protocollo per la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di ASP Delia Repetto.**

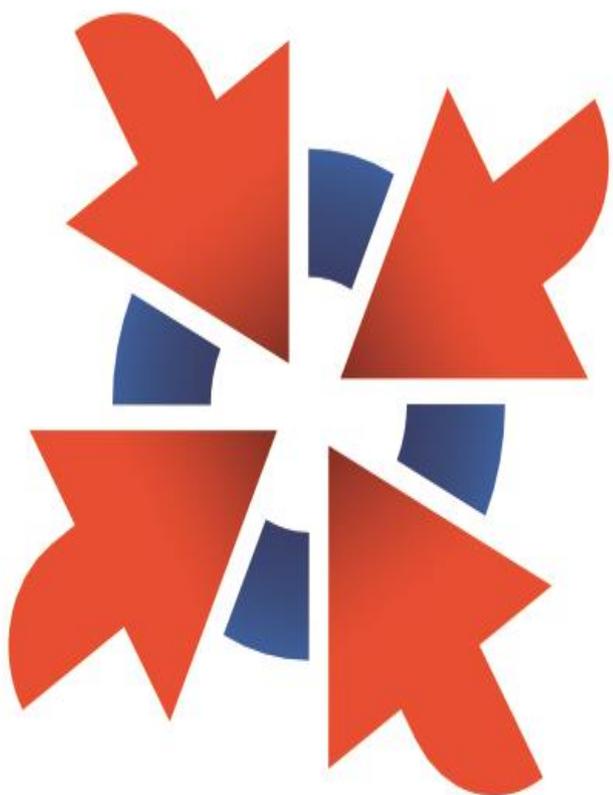
I dipendenti di Asp Delia Repetto durante la loro attività possono essere esposti al rischio di subire atti di violenza da parte di soggetti terzi. Tale rischio è in crescita negli ultimi anni e rappresenta uno degli aspetti a cui i dipendenti risultano essere sensibili relativamente alle criticità inerenti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

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

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

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

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



# SEZIONE IV

Monitoraggio

# ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

## SEZIONE 4

### 4.1 MONITORAGGIO

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

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

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

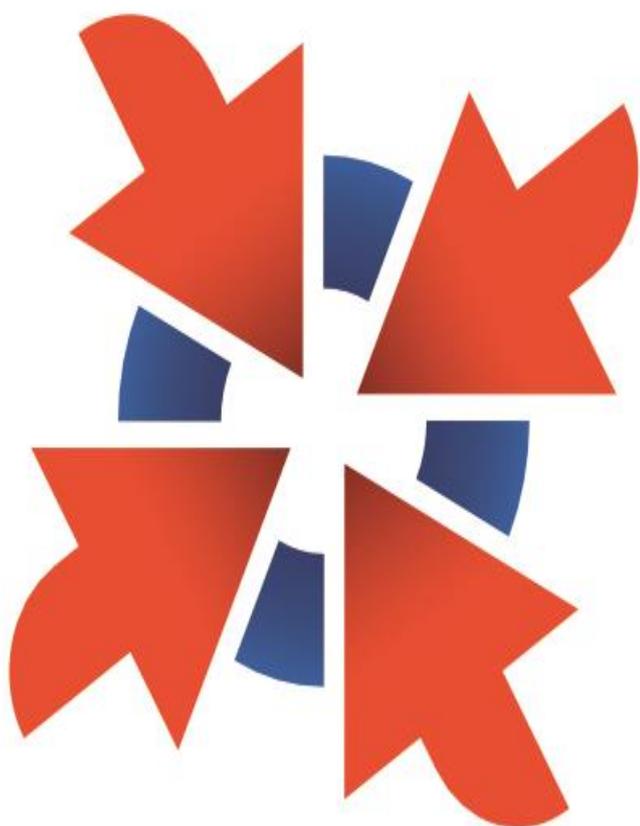
Inoltre, ASP raccoglie opinioni, critiche e suggerimenti anche attraverso:

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

Periodicamente, lo **staff di direzione** si riunisce al fine di monitorare e verificare le attività programmate e i rispettivi risultati, ed eventualmente proporre azioni correttive a riguardo, con uno sguardo più generale sulle attività anche strategiche di ASP. Lo staff è composto dall'Amministratore Unico, dal Direttore, dal Coordinatore della Casa Residenza Anziani, dalle Responsabili delle Attività Assistenziali, dalla Responsabile delle Attività Sanitarie e dal personale del SAU individuato

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

Nello specifico l'Azienda predispone poi, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'Amministratore Unico, previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed attua il monitoraggio periodico sulle azioni a contrasto della corruzione.



# SEZIONE V

Benessere Organizzativo

# ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

## SEZIONE 5

### 5.1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

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

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

A maggio 2024 la Regione Emilia Romagna ha pubblicato i risultati a metà percorso. Tale monitoraggio delinea in modo preciso come il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 prevede un'azione trasversale equità in ogni contesto (scuola, ambiente di lavoro, comunità, servizi sanitari, ecc.) e con un sistematico orientamento degli interventi per cercare di ridurre le disuguaglianze sociali, economiche, demografiche e geografiche in tema di salute.

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

#### Le proposte:

- **Valutazione del rischio stress lavoro correlato**, con partecipazione dell'RSPP, del Medico di Struttura, e dei rappresentanti dei lavoratori, con un percorso che garantisca la completezza del processo di valutazione. ASP ha effettuato fino al 2023 la valutazione e l'aggiornamento periodico del rischio da stress lavoro correlato coinvolgendo il RSPP, Medico Competente RLS e i lavoratori. Il percorso di valutazione si è basato su uno strumento di valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Tale strumento, denominato “lista di controllo”, è frutto di una revisione critica della proposta del “Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro” successiva alla sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva.

La “lista di controllo” contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per “famiglie” (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette così di procedere alla “valutazione preliminare”.

La “lista di controllo”, permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

<b>I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)</b>	<b>II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)</b>	<b>III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)</b>
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

la somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

<b>Tabella 12</b>			
<b>Codice colore</b>	<b>da</b>	<b>a</b>	<b>Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione</b>
	<b>0</b>	<b>58</b>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	<b>59</b>	<b>90</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	<b>91</b>	<b>216</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

La valutazione è stata fatta prendendo in esame gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea ai rischi dello stress lavoro-correlato, secondo una individuazione eseguita dal datore di lavoro in ragione della effettiva organizzazione aziendale. Sono stati individuati i seguenti gruppi:

- AMMINISTRATIVI
- ANIMATRICI E FISIOTERAPISTI
- MANUTENTORI E GUARDAROBIERI
- OSS INFERMIERI

La valutazione e gli aggiornamenti sono contenuti nel relativo DVR 2023 (Documento di Valutazione dei Rischi) dove è riportato il seguente risultato evidenziando una improbabile presenza di elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, per il rischio basso evidenziato, tale per cui sarà necessaria una rivalutazione nel 2025:

AMMINISTRATIVI	
AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	0
CONTENUTO DEL LAVORO	17
CONTESTO DEL LAVORO	5
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	<b>22</b>

ANIMATRICI E FISIOTERAPISTI	
AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	0
CONTENUTO DEL LAVORO	24
CONTESTO DEL LAVORO	5
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	<b>29</b>

MANUTENTORI E GUARDAROBIERI	
AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	0
CONTENUTO DEL LAVORO	6
CONTESTO DEL LAVORO	5
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	<b>11</b>

OSS INFERMIERI	
AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	0
CONTENUTO DEL LAVORO	35
CONTESTO DEL LAVORO	5
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	<b>40</b>

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO
0	58	RISCHIO BASSO $\leq 25\%$
59	90	RISCHIO MEDIO $>25\%$ e $\leq 50\%$
91	216	RISCHIO ALTO $>50\%$

AMMINISTRATIVI	RISCHIO BASSO
ANIMATRICI E FISIOTERAPISTI	RISCHIO BASSO
MANUTENTORI E GUARDAROBIERI	RISCHIO BASSO
OSS INFERMIERI	RISCHIO BASSO

Si considera che un adeguato livello di formazione e coinvolgimento e di analisi del lavoro reale siano gli elementi che garantiscono l'efficacia del processo di valutazione e l'individuazione e adozione di adeguate misure di miglioramento o di correzione.

- **Valutazione del rischio di violenza e aggressione in ogni struttura**, testimoniata dalla attivazione di un sistema strutturato e condiviso di comunicazione e analisi di episodi agiti di violenza. A tal fine è stato approvato un Regolamento specifico in un tavolo con la presenza delle principali OO-SS, approvato con la deliberazione numero 13 del 15/06/2023 dell'Amministratore unico; tale regolamento ha come obiettivo la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di ASP Delia Repetto, e contribuire a limitare gli effetti della problematica ed il perpetuarsi degli eventi. Promozione della politica di prevenzione, programmazione ed implementazione di misure che contribuiscano alla riduzione del rischio di atti di violenza, supporto psicologico e tutela legale, sono tra i principali obiettivi del documento.
- **Partecipazione allo studio "Modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali. Uno studio Qualitativo"**  
Il Gruppo di studio della Società Italiana di Gerontologia e Geriatria sulla Prevenzione del maltrattamento nell'anziano ha promosso uno studio sul territorio nazionale, relativo ai Modelli di identificazione e gestione delle situazioni potenzialmente inadeguate verso gli anziani accolti delle residenze sanitarie assistenziali, a cui ASP ha partecipato nel corso del 2023.

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

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

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

Si è in attesa dei risultati complessivi per poter valutare le azioni da implementare.

- **Promozione di una cultura proattiva**, che favorisce e supporta i lavoratori a far emergere situazioni anche potenziali di rischio mettendo l'organizzazione in grado di intervenire con azioni specifiche.
- **Attivazione** se possibile con l'Unione del Sorbara del Comitato Unico di Garanzia al fine di valutare il benessere di genere sul luogo di lavoro