



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)**

TRIENNIO 2023 – 2025

Indice

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3

STRUTTURA ORGANIZZATIVA, ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE E PIANO
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

SEZIONE 1**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

DENOMINAZIONE ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA	
SEDE LEGALE FAENZA 48018 (RA) P.ZZA SAN ROCCO 2	
CODICE FISCALE/P.IVA 02517840399	
TELEFONO 0546699511	
E-MAIL info@aspromagnafaentina.it	
PEC aspromagnafaentina@pec.it	
SITO WEB www.aspromagnafaentina.it	
NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2021 n. 59	
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (02.03.2020 - 02.03.2025)	PRESIDENTE E LEGALE RAPPRESENTANTE CAROLI MASSIMO CONSIGLIERI BENEDETTI BENEDETTA PIRAZZINI ORIANO
COMUNI SOCI	COMUNE DI FAENZA (RA) COMUNE DI SOLAROLO (RA) COMUNE DI BRISIGHELLA (RA) COMUNE DI CASOLA VALSENIO (RA) COMUNE DI RIOLO TERME (RA) COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE (RA)
REVISORE UNICO	SANTINI CRISTINA

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La Legge regionale n. 12/2013, nel definire le Aziende di Servizi alla Persona come enti pubblici non economici locali, sottolinea che alle stesse si applicano le norme valevoli per l'organizzazione ed il funzionamento delle P.A. del Dlgs 165/2001 e ss.mm.ii.

L'ASP, perciò, è un ente appartenente alla Pubblica Amministrazione, di diritto pubblico, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria. Non ha fini di lucro e, nel rispetto del pareggio di bilancio gestisce, su mandato dell'Assemblea dei Soci attività, servizi, progetti con l'obiettivo di assicurare interventi a misura e secondo il bisogno della persona.

L'ASP della Romagna Faentina è stata istituita con delibera della Giunta Regione Emilia Romagna n. 54 del 26 gennaio 2015, a seguito dell'unificazione delle due preesistenti ASP distrettuali "Prendersi Cura" e "Solidarietà Insieme", con decorrenza 1 febbraio 2015.

L'ASP della Romagna Faentina è un ente pubblico di servizi alla persona, che storicamente si rivolge ai soggetti più fragili del territorio offrendo assistenza, supporto, cura e vicinanza alle fasce deboli della popolazione. Nel tempo si è venuta a caratterizzare come azienda multi settore e multi servizi, per poter fornire risposte sempre più adeguate, strutturate ed efficaci ai bisogni sociali in continua evoluzione.

Il forte legame con la comunità di riferimento derivante dalla tradizione e dalle relazioni con il tessuto sociale, ne fanno un interlocutore capace di intercettare la fragilità emergente e dare risposte tempestive alle esigenze del territorio grazie alla creazione di una rete di servizi integrati e innovativi, alla flessibilità e rapidità nell'erogazione degli interventi, al valore umano e professionale dei suoi operatori.

Il valore pubblico di ASP va individuato nelle finalità definite dallo Statuto:

L'ASP si configura quale Azienda Multisetore e Multiservizi. Ha come finalità l'organizzazione ed erogazione di servizi sociali, socio- sanitari ed educativi, ed in particolare:

- a) l'assistenza agli anziani e ai soggetti con patologie assimilabili a quelle dell'età senile, e in special modo a coloro che versano in condizioni di disabilità e non autosufficienza fisica e/o psichica;
- b) l'assistenza ad adulti e minori che versano in stato di bisogno sociale e socio- sanitario, incluse le persone con disabilità, per assicurare loro una migliore qualità di vita;
- c) i servizi sociali per l'area della maternità, dell'infanzia, e dell'adolescenza, secondo le esigenze indicate dalla pianificazione locale definita dal Piano di zona.

L'ASP, in conformità delle esigenze indicate dalla pianificazione locale e nel rispetto degli indirizzi definiti dall'Assemblea dei Soci, può gestire e/o sviluppare interventi nei servizi educativi, anche in forma di gestione sperimentale.

L'ASP ispira ed orienta la propria attività al rispetto delle finalità e dei principi indicati nella legge regionale n. 2 del 2003 ed in particolare:

- a) equità di trattamento, rispetto della dignità della persona e garanzia di riservatezza;
- b) adeguatezza, flessibilità e personalizzazione degli interventi, nel rispetto delle opzioni dei destinatari e delle loro famiglie.

L'ASP riconosce nell'apporto professionale degli operatori un fattore determinante per la qualità dei servizi alla persona; a tal fine:

- a) promuove la formazione degli operatori come strumento della qualità ed efficacia degli interventi e dei servizi, per favorire l'integrazione professionale e lo sviluppo dell'innovazione organizzativa e gestionale;

- b) favorisce l'apporto ed il coinvolgimento delle rappresentanze collettive del personale e lo sviluppo delle relazioni sindacali, anche attraverso momenti di confronto sugli atti fondamentali di programmazione;
- c) riconosce e sostiene l'apporto del volontariato sociale.

I principi e i valori che ispirano i programmi, le attività degli operatori, i rapporti gli utenti e in generale con i cittadini sono:

Centralità della persona

Gli assistiti quali soggetti di riferimento per tutte le scelte del servizio. Visti come persone con bisogni assistenziali, sanitari, relazionali e affettivi. Visti come cittadini portatori di diritti. Visti come clienti che portano richieste e danno risorse.

Professionalità degli operatori

Gli operatori sanitari e socio assistenziali sono i garanti del benessere dell'anziano e della qualità del servizio. Sono il capitale principale dei nostri servizi. Per tali ragioni sono fondamentali le capacità tecnico-operative e relazionali di ognuno.

I familiari visti come una risorsa

L'alleanza fra i familiari e l'intero servizio è costantemente ricercata sia al momento dell'ingresso sia per la definizione e il raggiungimento di alcuni obiettivi fondamentali per il benessere psico-fisico degli assistiti.

2.2. PERFORMANCE

Il Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) coincide con il piano programmatico, strumento di pianificazione aziendale che individua nel triennio di riferimento gli obiettivi strategici che riguardano l'attività complessiva dell'Ente.

Con questa programmazione il Consiglio di Amministrazione dà una prima attuazione delle linee guida definite dall'Assemblea dei Soci, attraverso la individuazione appunto delle strategie e degli obiettivi di gestione.

Obiettivi prioritari che riguardano l'attività complessiva dell'ASP sono il risanamento e la stabilizzazione dell'azienda.

I macro obiettivi, con la supervisione del direttore, vengono poi ulteriormente dettagliati a cascata nell'assegnazione ai Responsabili di P.O. e agli operatori dei servizi (performance individuale).

Tra i principali impegni di ASP c'è innanzi tutto quello di mantenere e consolidare i servizi tradizionalmente gestiti.

Le forti criticità dell'Azienda non nascono oggi, ma vengono da lontano, ed hanno origine praticamente dalla data di costituzione dell'ASP della Romagna Faentina, a causa non tanto della vicenda istituzionale collegata all'unificazione delle due ASP preesistenti, quanto piuttosto degli effetti sull'assetto gestionale dell'entrata a regime del nuovo sistema di accreditamento dei servizi residenziali socio sanitari rivolti agli anziani, pressoché contestuale alla nascita della nuova Azienda.

Questa sostanziale contestualità dei due fenomeni ha contribuito non poco a creare confusione tra cause ed effetti della criticità di una sostenibilità divenuta improvvisamente quanto mai fragile e precaria, cause ed effetti che risultano peraltro molto chiari solo che si considerino con un po' di attenzione alcuni dati.

ASP della Romagna Faentina nasce il 01.02.2015, a seguito dell'unificazione delle due preesistenti Aziende pubbliche di Servizi alla Persona distrettuali (ASP Prendersi Cura e ASP Solidarietà Insieme), tuttavia pur unificando e portando a sintesi due Aziende che avevano chiuso nel 2014

con un valore della produzione complessivo pari ad euro 15.088.300,00 (sostanzialmente in linea con l'andamento della gestione consolidato degli esercizi precedenti), nasce, se non dimezzata, comunque fortemente ridimensionata, con un valore della produzione 2015 che scende ad euro 10.254.468,00).

Il sostanziale crollo del valore della produzione aziendale è stato di fatto determinato dall'entrata a regime, dal 01.01.2015, e quindi anteriormente alla nascita del nuovo ente ed in attuazione di scelte precedenti di anni, del nuovo sistema di accreditamento definitivo dei servizi residenziali e semiresidenziali rivolti agli anziani, che ha profondamente modificato l'assetto dei servizi in precedenza erogati dal gestore pubblico ASP.

Più precisamente, i nuovi elementi di criticità che si sono manifestati a partire dal 2015 sono stati determinati soprattutto dalle modalità con le quali il nuovo sistema di accreditamento è stato concretamente attuato nel nostro ambito territoriale, modalità tra l'altro fortemente condizionata dal contesto istituzionale e gestionale che ha caratterizzato il periodo delle scelte in funzione dell'accREDITamento (2009-2014, con 6 Comuni e 2 Aziende di Servizi alla Persona presenti nel distretto), profondamente diverso dal contesto che poi si è trovato a vivere la fase di attuazione di tali scelte (2015-2017, con una Unione ed una ASP unica distrettuale).

La nuova Azienda unica distrettuale della Romagna Faentina, se nasce, sul piano istituzionale, dall'unificazione di due preesistenti ASP sub-distrettuali, nasce peraltro profondamente trasformata sul piano organizzativo e gestionale per effetto dello stravolgimento di assetti consolidati determinato dal sistema di accreditamento, con immediate ricadute sul piano economico rappresentate dalla forte contrazione del valore della produzione.

L'unificazione delle due aziende preesistenti, in assenza dell'accREDITamento, avrebbe visto la nascita di un nuovo ente con piena continuità rispetto ai precedenti assetti gestionali ed ai conseguenti risultati economici positivi.

Viceversa, rispetto all'assetto organizzativo e gestionale preesistente, l'accREDITamento è venuto a determinare una serie di criticità, tutte portatrici, in modo e misure diversi, di conseguenze fortemente penalizzanti sul piano economico:

- a) l'Azienda, dei 357 posti gestiti direttamente in precedenza, ne ha persi 183 a seguito dell'accREDITamento e cioè oltre il 51%, conservandone 174;
- b) dei 357 posti gestiti da ASP ante accREDITamento definitivo, 236 erano posti convenzionati/accreditati, e cioè oltre il 66% del totale distrettuale: a seguito dell'accREDITamento definitivo, dei 236 posti accreditati gestiti direttamente da ASP sono rimasti in gestione pubblica solo 69 posti, con perdita di 167 posti accreditati;
- c) prima dell'accREDITamento definitivo, ASP gestiva direttamente il 66% dei posti convenzionati/accreditati di pertinenza del distretto faentino, mentre a seguito dell'accREDITamento definitivo i 69 posti rimasti in gestione pubblica corrispondono al 19% del totale dei posti accreditati distrettuali;
- d) a seguito dell'accREDITamento definitivo, i posti accreditati rimasti in gestione ASP (69) sono pari al 39% del totale dei posti residenziali gestiti dalla stessa direttamente (174) mentre tale percentuale per le altre ASP della provincia di Ravenna è pari al 100% (130 posti accreditati su 130 posti totali) per l'ASP di Ravenna Cervia e Russi, ed al 92% (212 posti accreditati su 232 posti totali) per l'ASP della Bassa Romagna;
- e) i 69 posti accreditati residui risultavano peraltro frammentati 44 a Castel Bolognese e 25 a Solarolo, all'interno di residenze medio-piccole (da 74 a 51 posti residenziali), nelle quali coesistono tutte le tipologie di servizi per anziani, residenziali e semiresidenziali, accreditate e non, con evidenti criticità per la realizzazione di soluzioni organizzative e gestionali realmente

efficaci, e con obiettiva difficoltà per l'attuazione di significative economie di scala conseguenti alle modalità organizzative e gestionali.

Oltre che fortemente penalizzato sul piano quantitativo, e, conseguentemente economico, il gestore pubblico si è venuto a trovare all'interno di un nuovo assetto gestionale poco coerente e molto squilibrato, nel quale, mentre sono rimasti nella gestione pubblica la maggior parte dei posti residenziali privati/a libero mercato, i posti residenziali pubblici convenzionati/accreditati si sono viceversa concentrati quasi totalmente nella gestione privata, con un sostanziale (e singolare) capovolgimento dei ruoli.

L'incoerenza e lo squilibrio di questo assetto gestionale ha determinato, a sua volta, pesanti ricadute sul piano della sostenibilità, per la difficoltà del gestore pubblico a gestire posti residenziali a libero mercato secondo logiche aziendalistiche-imprenditoriali, tali da garantire quanto meno una piena copertura dei costi.

Questa difficoltà si è manifestata chiaramente quando gli organi di ASP si sono trovati recentemente ad affrontare scelte su possibili interventi correttivi fondati sulla revisione delle rette o su accorpamenti temporanei di servizi, di fronte alle quali hanno prevalso, anche a discapito della sostenibilità, logiche molto sociali e molto poco aziendalistiche-imprenditoriali, in ogni caso poco coerenti e poco compatibili con una forte presenza sul libero mercato.

La situazione di forte criticità si è manifestata chiaramente, nelle cause e negli effetti, fin dal primo semestre 2017, consentendo peraltro limitate possibilità di interventi correttivi realmente efficaci, in ogni caso circoscritti ai soli servizi rimasti in gestione diretta ASP a seguito delle profonde trasformazioni intervenute nel 2015, in considerazione dell'immodificabilità, per almeno 6 anni, degli assetti risultanti dai primi provvedimenti di accreditamento definitivo (2015-2020). È risultato infatti immediatamente chiaro che l'unico intervento correttivo di carattere strutturale, in grado di incidere profondamente sulle rilevate criticità, invertendo un trend negativo altrimenti irreversibile, poteva essere rappresentato soltanto da un riordino dell'assetto dei servizi accreditati in termini di maggior equilibrio tra gestione privata e gestione pubblica, il solo intervento modificativo di uno status quo consolidato di sofferenza che può rappresentare il cardine di un piano di risanamento credibile e realmente efficace.

Già con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2 del 29.06.2017, "Linee guida ed indirizzi generali per l'attività gestionale dell'ASP della Romagna Faentina", sono state formalizzate le linee di intervento per una azione di risanamento su più piani, in funzione della sostenibilità:

- riordino dei servizi aziendali accreditati, secondo criteri di razionalizzazione ed efficientamento gestionale;
- riequilibrio dell'assetto dei servizi accreditati territoriali, peraltro inevitabilmente rimandato quanto meno al 2021, in considerazione dell'immodificabilità fino al 31.12.2020 dell'assetto risultante dai primi provvedimenti di accreditamento definitivo;
- revisione del sistema delle rette relative ai servizi residenziali a libero mercato, che partivano dalla data di istituzione dell'ASP della Romagna Faentina da valori agevolati estremamente contenuti e che ancora a giugno 2017 si attestavano su valori fortemente fuori mercato per difetto rispetto ad un obiettivo di, quanto meno, copertura dei costi.

A distanza di anni, soltanto l'obiettivo di riordino dei servizi residenziali accreditati in gestione pubblica ha trovato attuazione, essendo stato approvato tale intervento dall'Assemblea dei Soci con deliberazione n. 12 del 26 settembre 2019 ed essendo giunto a completamento, anche a seguito di rallentamenti determinati dall'emergenza sanitaria, solo a febbraio 2021.

Viceversa il previsto intervento di adeguamento delle rette dei servizi non accreditati, pur ritenute fortemente sbilanciate, ha potuto trovare fino ad oggi un'attuazione parziale, degli effetti economici

estremamente modesti, in quanto l'Assemblea dei Soci, con deliberazione n. 1 del 25.02.2021, a modifica e rideterminazione delle rette proposte dal Consiglio di Amministrazione con atto n. 129 del 29.10.2020, ha approvato un sistema mitigato e progressivo di rette relative ai servizi residenziali non accreditati che ha portato soltanto nel 2023 all'allineamento per tutte le strutture della retta di CRA non accreditata ad euro 82,00/die (euro 72,00/die per la retta di Casa di Riposo, che peraltro beneficia della stessa intensità assistenziale della CRA), valore che resta ben al di sotto del costo di riferimento stimato dalla Regione, stabilito, per l'anno 2010, in euro 85,625, aggiornato per l'anno 2016 nella misura di euro 87,275, ed ulteriormente ritoccato lo scorso anno ad euro 90,00.

Occorre inoltre precisare che la retta aziendale 2023, pari a euro 82,00, si riferisce ai soli posti di Casa Protetta a retta piena, che sono circa i 2/3 dei posti residenziali a libero mercato (essendovi ancora posti di Casa di Riposo con retta inferiore e numerosi posti di Casa Protetta con retta agevolata personalizzata).

L'obiettivo a tendere rappresentato dal recupero alla gestione pubblica del servizio accreditato CRA presso la residenza Il Fontanone di Faenza costituiva indubbiamente l'obiettivo più ambizioso, probabilmente l'unico obiettivo strategico in grado di incidere concretamente nel segno del risanamento aziendale.

Purtroppo si tratta di un obiettivo ad oggi irrealizzato. Del resto, fino da quando ha preso corpo ed è stato fatto proprio dall'Assemblea dei Soci, a partire dal 2018, era comunque ben noto che l'assetto dei servizi residenziali accreditati territoriali sarebbe stato imm modificabile fino al 31.12.2020, per effetto della durata triennale (2015-2017) dei provvedimenti di accreditamento originariamente rilasciati e del successivo rinnovo degli stessi per un'uguale durata triennale (2018-2020) previsto dalla normativa regionale.

Lo stesso assetto dei servizi accreditati è poi rimasto ancora imm modificato e lo è tuttora, a seguito di provvedimenti di proroga per il biennio 2021/2022 degli originari accreditamenti definitivi, intervenuti per il servizio CRA del Fontanone a seguito di contenzioso avviato dal soggetto gestore e sviluppatosi tra il 2020 ed il 2021, con successive pronunce del TAR e Consiglio di Stato.

In vista della scadenza al 31.12.2022 del provvedimento di proroga da ultimo richiamato, l'Unione della Romagna Faentina, Soggetto Istituzionalmente Competente per il rilascio degli accreditamenti in ambito socio sanitario ha approvato la delibera di Giunta n. 25 del 24.03.2022, "Indirizzo per la ricognizione e la programmazione dei servizi socio sanitari nel territorio dell'Unione della Romagna Faentina da accreditare dal 01.03.2023", avviando il relativo procedimento e dando mandato al Settore Servizi alla Comunità per l'avvio delle istruttorie necessarie per l'affidamento delle gestioni e per il rilascio dei relativi accreditamenti.

Tuttavia, il procedimento avviato e non concluso, è poi risultato, di fatto, congelato, per effetto della DGR 5 dicembre 2022, n° 2120, che ha dettato nuove indicazioni sulla durata di provvedimenti di accreditamento, consentendo ai Soggetti Istituzionalmente Competenti la possibilità di ulteriore proroga fino al 31.12.2024.

L'Ambito Territoriale Sociale della Romagna Faentina al momento si è avvalso della facoltà riconosciuta dalla Regione per una sola annualità, fino al 31.12.2023, ma non vi sono ragioni per non ritenere che l'attuale status quo dell'assetto dei servizi socio-sanitari territoriali accreditati sia destinato a protrarsi per l'intera portata della proroga ammessa dalla Regione e cioè, quanto meno, fino al 31.12.2024.

Dal 2018 ad oggi si è comunque potuto verificare che le misure correttive individuate dall'Assemblea dei Soci in funzione del recupero di un'accettabile sostenibilità economica

attraverso interventi di risanamento aziendale si sono rivelate in concreto assai poco efficaci, come documentato dal risultato della gestione degli ultimi cinque esercizi.

A partire dal 2020 la legislazione emergenziale ha inoltre introdotto lo strumento tecnico della facoltà di sospensione della quota annuale di ammortamenti, facoltà della quale l'azienda si è avvalsa nella misura del 100% della relativa quota annuale, pari a euro 360.000,00 circa.

Questo strumento tecnico è stato poi confermato anche per gli esercizi successivi (2021, 2022 e 2023), nei quali ASP ha parimenti confermato l'esercizio della facoltà di sospensione.

Nel corso dell'esercizio 2021 non si sono registrate perdite, grazie tuttavia all'erogazione da parte dei Comuni soci di un contributo economico per euro 667.518 (e fatta salva, come si è detto, la sospensione della quota annuale di ammortamento).

Anche nell'ultimo esercizio (2022) si è reso comunque necessario un intervento importante di sostegno economico da parte dei Comuni soci, pari a euro 294.500, che, pur risultando più che dimezzato rispetto all'esercizio precedente, certifica in ogni caso una situazione complessiva di forte criticità, dovendosi tener conto anche del beneficio prodotto dall'esercizio, anche per il 2022, della facoltà di sospensione della quota annuale di ammortamento.

Per il 2023 si valuta la necessità di un contributo economico da parte dei Comuni soci, nella misura di euro 150.000, con impegno economico degli stessi per il sostegno dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona che si ridurrebbe alla metà circa della contribuzione risultata necessaria nel 2022 e a meno di un quarto dell'impegno economico per l'esercizio 2021.

Ad ogni modo, un risultato negativo pieno intorno ai 500.000 euro, per quanto frutto di un costante significativo andamento in miglioramento nell'ultimo biennio attraverso tutte le azioni attuabili sul piano organizzativo e gestionale, rimane comunque un dato indicativo di una criticità strutturale.

Le diverse misure correttive individuate dall'Assemblea dei Soci fin da giugno 2017 risultano, come già anticipato, attuate in tutto o in parte ovvero inattuate/inattuabili e non è dato ipotizzare ulteriori azioni in grado di incidere in modo efficace ed in misura di rilievo sul modello consolidato di organizzazione e gestione dei servizi ASP.

Il 2023 si andrà quindi a caratterizzare come una buona annata di segno negativo, con un risultato destinato a riproporsi nel migliore dei casi anche per l'esercizio 2024, ma con effetti economici probabilmente più pesanti sia per l'azienda che per gli enti soci, nell'eventualità del possibile/probabile venir meno della facoltà di sospensione della quota annuale di ammortamento, con conseguente automatico incremento delle perdite annuali dei 360.000 euro, viceversa "congelati" nel quadriennio 2020-2023.

Alla luce dell'esperienza degli ultimi anni, vi è poi una forte incertezza giustificata, legata a quale sarà l'assetto dei servizi socio sanitari territoriali accreditati successivamente al 31.12.2024.

Abbiamo visto infatti che, fin dal 2017, la principale (probabilmente l'unica) misura di risanamento considerata dall'Assemblea dei Soci, in grado di incidere in modo ed in misura realmente efficace sul piano della sostenibilità, presupponeva la possibilità di un intervento modificativo sull'assetto gestionale dei servizi in parola.

Fin dal 2017 era peraltro noto che tale assetto sarebbe comunque risultato imm modificabile quanto meno fino al 31.12.2020, per effetto dei provvedimenti di accreditamento definitivo rilasciati dal Soggetto Istituzionalmente Competente per l'ambito distrettuale.

Sappiamo poi che l'assetto considerato nel 2017, ed immodificabile fino al 31.12.2020, è poi rimasto immodificato anche in seguito fino ad oggi e lo resterà verosimilmente fino al termine del 2024, per effetto di successivi interventi normativi da parte della Regione che si sono limitati a consentire reiterate proroghe dei provvedimenti rilasciati ed in essere, senza alcuna revisione e/o aggiornamento del sistema con riferimento, in particolare, alla procedura per il rilascio dei nuovi provvedimenti di accreditamento, una volta giunti a scadenza i provvedimenti originari.

È evidente che, se per qualsiasi ragione, dovesse risultare confermato l'attuale assetto, la situazione aziendale di criticità, determinata dalle cause ampiamente illustrate, andrebbe a consolidarsi ulteriormente, in pratica a "cronicizzare", senza misure correttive concretamente ipotizzabili, ed anzi con un quadro sostanzialmente peggiorativo una volta che, come anticipato, dovesse venir meno anche lo strumento tecnico fornito dal legislatore per gli anni emergenziali (per il momento 2020-2023), rappresentato dalla facoltà di sospensione della quota annuale di ammortamento.

Al di là di queste considerazioni di prospettiva, peraltro tutt'altro che irrilevanti, occorre tener ben presente anche la realtà attuale dell'Azienda Pubblica all'interno dell'assetto gestionale dei servizi territoriali socio sanitari, così come risultante dai provvedimenti di accreditamento rilasciati a decorrere dal 01.01.2015.

All'interno di questo assetto, che permane da oltre otto anni, il gestore pubblico si è trovato ad essere il principale attore sul libero mercato privato, nonostante la scarsa coerenza con la natura pubblica di tale ruolo, che ha contribuito da un lato ad accentuare le criticità incontrate, dall'altro a limitare fortemente gli effetti di misure correttive poste faticosamente in essere.

La gestione largamente prevalente di servizi residenziali a libero mercato/privati si riflette inoltre sulla modalità gestionale che, prescindendo dal modello della gestione unitaria (garantita cioè con personale dipendente o equivalente – lavoratori in somministrazione in via temporanea), consente ancora una gestione mista attraverso il ricorso, in tutto o in parte, a prestazioni di servizio in appalto.

Per la gestione di tali servizi l'azienda si è avvalsa dal 2015 e si avvale tuttora di prestazioni in appalto, senza peraltro aver potuto esperire, per ragioni diverse, ordinarie procedure di affidamento ad evidenza pubblica, dapprima per una ampiamente motivata esigenza di continuità assistenziale nella fase di profonda trasformazione degli assetti consolidati dei servizi socio sanitari territoriali, in seguito per una nuova esigenza di continuità imposta dall'emergenza sanitaria in funzione di obiettivi di prevenzione e protezione dai rischi di contagio, da ultimo in considerazione delle brevi proroghe risultanti dalla richiamata normativa regionale che hanno fatto ritenere opportuno allineare la scadenza (della proroga) delle prestazioni in appalto con la scadenza (della proroga) dei provvedimenti di accreditamento.

Oggi, essendo stata ampiamente garantita la continuità assistenziale nella fase di trasformazione degli assetti gestionali ed essendosi fortunatamente esaurita la fase di emergenza sanitaria, pare fuorviante voler mantenere collegate e connesse le scadenze di assetti e di regimi gestionali profondamente diversi e completamente autonomi.

È il caso che l'azienda guardi al presente ed in prospettiva in considerazione di ciò che realmente è, focalizzandosi meno sulla gestione di servizi accreditati che rappresentano una porzione minoritaria della gestione complessiva e non pongono particolari problematiche sul piano organizzativo e gestionale essendo disciplinati nel dettaglio dalla normativa regionale in materia.

È il caso viceversa che l'azienda si concentri sulla gestione dei servizi non accreditati appartenenti a quel libero mercato sul quale ASP è fortemente presente, in misura largamente prevalente

nell'ambito della propria gestione di servizi socio sanitari residenziali, andando a perseguire con riferimento a tale ambito gestionale ogni possibile razionalizzazione sul piano organizzativo e gestionale, andando a ricercare ogni possibile economia di scala, andando ad esplorare ogni possibile azione migliorativa anche in chiave innovativa.

Partendo dal presupposto di dover dare innanzitutto soluzione alla questione relativa all'affidamento delle prestazioni di servizio necessarie per l'erogazione dei servizi socio sanitari non accreditati, si trovano interessanti spunti di riflessione nelle Linee Guida ANAC n° 17, "Indicazioni in materia di affidamenti di servizi sociali", approvate dal Consiglio dell'Autorità con Delibera n° 382 del 27.07.2022.

Le citate Linee Guida intervengono successivamente all'approvazione del D.L. n° 76/2020 che innova le disposizioni del codice dei contratti pubblici sugli affidamenti di servizi sociali, realizzando quel coordinamento tra due sistemi normativi (lo stesso codice dei contratti pubblici ed il Codice del Terzo Settore) che in precedenza era mancato.

L'effetto che ne consegue è una riduzione dell'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici alle sole fattispecie dal medesimo espressamente previste ed ai soli casi nei quali le stazioni appaltanti non ritengano di organizzare tali servizi ricorrendo alle forme di coprogrammazione e/o coprogettazione contemplate dal Codice del Terzo Settore, o alla stipula di convenzioni con Organizzazioni di volontariato o Associazioni di promozione sociale, o a forme di autorizzazione o accreditamento previste dalla legislazione regionale in materia.

Per lo svolgimento dei servizi sociali (compresi quelli individuati nell'allegato IX del codice dei contratti pubblici) le stazioni appaltanti possono decidere di ricorrere a forme di coprogrammazione e/o coprogettazione qualora ritengano opportuno organizzare gli stessi avvalendosi della collaborazione degli Enti del Terzo Settore. La scelta tra le varie alternative possibili è effettuata dalle amministrazioni in considerazione della natura del servizio da svolgere, delle finalità e degli obiettivi da perseguire, delle modalità di organizzazione delle attività e della possibilità/opportunità, da un lato, di coinvolgere attivamente gli operatori del settore nelle diverse fasi di realizzazione del servizio e, dall'altro, di prevedere la compartecipazione dell'amministrazione allo svolgimento dello stesso.

Le richiamate Linee Guida analizzano poi nel dettaglio la normativa applicabile agli affidamenti di servizi sociali, considerando, in particolare, fattispecie estranee al codice dei contratti pubblici e fattispecie escluse dall'applicazione del codice dei contratti pubblici.

Ai sensi dell'art. 30, c. 8, del codice dei contratti pubblici, sono estranee all'applicazione del codice stesso, anche se realizzate a titolo oneroso, le forme di coprogrammazione e di coprogettazione attivate con organismi del Terzo settore previste dall'art. 55 del Codice del Terzo Settore realizzate secondo le modalità dal medesimo definite. Tali ipotesi sono disciplinate dalle disposizioni del Codice del Terzo Settore e dalla legislazione speciale vigente in materia; per la realizzazione di forme di coprogrammazione e coprogettazione con enti del Terzo settore si applicano le disposizioni della Legge n° 241/1990 sul procedimento amministrativo.

Le considerazioni formulate dall'ANAC sui nuovi strumenti della coprogrammazione e/o coprogettazione e sulla conseguente relazione che si viene ad instaurare tra il soggetto pubblico e gli enti del Terzo settore introducono interessanti spunti di riflessione anche con riferimento alle problematiche organizzative e gestionali che ci troviamo ad affrontare e sulle scelte connesse.

ASP della Romagna Faentina, nella sua attuale dimensione gestionale, si trova a dover organizzare e gestire, in via prevalente, servizi sociali (servizi socio sanitari) non accreditati/a

libero mercato, tradizionalmente erogati dagli enti del Terzo settore e, anche nel caso di ASP, erogati con ampio ricorso a prestazioni di servizio fornite da enti del Terzo settore.

Si trova poi a dover organizzare e gestire, in via residuale, servizi sociali (servizi socio sanitari) accreditati/convenzionati, ambito rispetto al quale la presenza quale soggetto erogatore degli enti del Terzo settore si è notevolmente ampliata e consolidata a seguito e per effetto dell'entrata a regime del sistema regionale di accreditamento.

Segnatamente il nuovo istituto della coprogettazione viene ad offrire l'opportunità di organizzare, gestire ed erogare servizi (sociali) socio sanitari organizzando gli stessi avvalendosi della collaborazione degli enti del Terzo settore, in forza della presenza, dell'esperienza e del know how acquisiti dagli stessi nello specifico settore di intervento, in una nuova dimensione di coprogettazione/collaborazione.

Rispetto allo schema tipicamente più rigido dell'appalto, il nuovo strumento della coprogettazione può porsi in termini di maggiore flessibilità e può essere preso seriamente in considerazione con riferimento a servizi rispetto ai quali si registra da tempo una forte compresenza di gestione pubblica e di gestione privata tramite enti del Terzo settore, in funzione di obiettivi di massima razionalizzazione e di massimo efficientamento dell'erogazione, in vista del perseguimento delle maggiori economie di scala, fermi restando gli attuali standard qualitativi, esplorando anche ogni ulteriore prospettiva di innovazione tecnologica.

Lo strumento della coprogettazione può indicare anche nuove modalità di organizzazione delle attività e di erogazione dei servizi, attraverso il coinvolgimento attivo degli operatori del Terzo settore nelle diverse fasi del procedimento di realizzazione del servizio, fatta salva in ogni caso la compartecipazione allo svolgimento del medesimo del soggetto pubblico che ne mantiene la titolarità.

Dall'ampia analisi effettuata delle consolidate criticità gestionali dell'azienda e delle cause delle stesse, delle misure correttive fin qui poste in essere e dei relativi esiti, degli scenari ipotizzabili in una prospettiva di medio periodo e delle forti incertezze al riguardo, nonché delle evoluzioni della più recente normativa in materia di affidamento di servizi sociali quali indicazioni innovative si possono ricevere in vista di obiettivi di risanamento?

Indubbiamente un percorso fino ad oggi sconosciuto ed inesplorato nel nostro ambito territoriale, ma che sicuramente suscita curiosità ed interesse per le potenziali opportunità che può introdurre è rappresentato dal nuovo istituto della coprogettazione, ai sensi dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore.

Il Consiglio di Amministrazione dell'azienda ha pertanto proposto all'Assemblea dei Soci di considerare la possibilità di avviare un procedimento di coprogettazione, ai sensi dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore e, soprattutto, delle Linee Guida sul rapporto tra Pubbliche Amministrazioni ed enti del Terzo settore negli artt. 55-57 del Codice del Terzo Settore, approvate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n° 72/2021, ed allegate al medesimo.

In questo modo, oltre ad una risposta di carattere strutturale all'esigenza di prestazioni di servizio funzionale alla gestione dei servizi non accreditati, con contenuti più aperti e flessibili da quelli che possono essere conseguiti attraverso lo schema rigido dell'appalto, si intende acquisire proposte di coprogettazione rispondenti e coerenti con obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione e gestione dei servizi socio sanitari ASP, di conseguimento delle maggiori economie di scala, di massima integrazione tra i servizi socio sanitari aziendali, di sviluppo di ogni ulteriore prospettiva di innovazione, anche tecnologica.

Anche se l'esplorazione e la sperimentazione del nuovo strumento della coprogettazione risultano orientate principalmente a trovare risposte quanto più efficaci ed efficienti per la gestione complessiva dei servizi socio sanitari non accreditati, non si può escludere che da proposte di coprogettazione non possano poi derivare modalità attuative in grado di produrre ricadute positive anche sul piano della gestione dei servizi accreditati.

2.3 ANTICORRUZIONE

La presente sottosezione è predisposta dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)

ASP della Romagna Faentina aggiorna annualmente entro la scadenza definita dall'ANAC il Piano Triennale di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di fornire una valutazione del grado di esposizione rischi di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.

Analisi del contesto esterno

(Fonte: "Scenari economici – Gennaio 2023", Camera Commercio Ravenna)

Le prospettive economiche mondiali sono meno cupe di qualche mese fa. La crescita globale rallenta ma è migliore rispetto alle precedenti previsioni di ottobre. Lo rende noto il Fondo Monetario Internazionale nell'aggiornamento del Weo (World Economic Outlook) di Gennaio 2023, sottolineando che il Pil del Mondo è previsto quest'anno in rialzo al 2,9% (in rallentamento rispetto al 3,4% dell'anno scorso), per poi aumentare al 3,1% nel 2024. La previsione per il 2023 è di 0,2 punti percentuali superiore a quella stimata in autunno, ma al di sotto della media storica (2000-19) del 3,8%. Il rialzo dei tassi delle banche centrali per contrastare l'inflazione e la guerra della Russia contro l'Ucraina continuano a pesare sull'attività economica, secondo il FMI. La diffusione del Covid-19 in Cina ha frenato la crescita nel 2022, ma la recente riapertura apre la strada per una ripresa più rapida del previsto. L'inflazione globale dovrebbe scendere dall'8,8% del 2022 al 6,6% del 2023 e al 4,3% del 2024, ancora al di sopra dei livelli pre-pandemia (2017-19) di circa il 3,5%.

Il Pil italiano crescerà dello 0,6% nel 2023 e dello 0,9% nel 2024, dopo il 3,9% del 2022. Il Fondo Monetario Internazionale rivede al rialzo le stime di crescita per l'anno in corso (+0,8% in più rispetto al -0,2% di ottobre) ed al ribasso per il prossimo (-0,4% rispetto al +1,3% stimato ad ottobre).

Il Fondo Monetario Internazionale sostiene che l'economia globale quest'anno rallenterà, attestandosi al 2,9% (rispetto al 3,4% del 2022) e aumenterà al 3,1% del 2024.

La crescita economica resterà debole a causa della lotta all'inflazione e della guerra della Russia contro l'Ucraina.

L'andamento dell'inflazione ha mostrato un miglioramento, in calo nella maggior parte dei paesi, anche se quella cosiddetta 'core', cioè al netto di alimentari ed energia, deve ancora raggiungere il picco in molti Paesi.

Secondo le ultime previsioni formulate a novembre 2022, l'Ocse ha rivisto al ribasso le previsioni di crescita economica dell'Italia per il 2023: le stime per il 2022 indicano un +3,7% (+0,3% rispetto alle previsioni di settembre), mentre per il 2023 si prevede un forte rallentamento a +0,2% (-0,2 punti % in meno rispetto alle stime di fine estate).

In Italia l'inflazione è salita all'8,1% nelle previsioni di novembre (+0,3% rispetto alle stime di settembre), trainata dall'aumento dei prezzi dell'energia e dei generi alimentari.

Nell'Area-Euro, l'inflazione quest'anno dovrebbe arrivare mediamente all'8,3% (+0,2 punti

percentuali in più rispetto alle previsioni precedenti).

L'economia globale sta dunque affrontando sfide crescenti. La crescita ha perso slancio, l'inflazione elevata si sta dimostrando persistente, la fiducia si è indebolita e l'incertezza è elevata. La guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina ha fatto aumentare notevolmente i prezzi, soprattutto per l'energia, aggiungendosi alle pressioni inflazionistiche in un momento in cui il costo della vita stava già aumentando rapidamente in tutto il mondo.

Secondo la Commissione Europea, con le previsioni economiche autunnali del 2022, la guerra e l'energia danno un violento colpo di freno alla crescita in Europa. Qualche minima nota positiva, invece, arriva per l'inflazione, che rimarrà alta ma scenderà nel 2023 al 7%.

Il quadro negativo in Europa per la Commissione Europea non risparmia l'Italia. Le previsioni infatti non sono in linea con il Pil programmatico.

Il Governo italiano ha effettivamente indicato una crescita tendenziale identica a quella della Commissione, ma ha nello stesso tempo programmato un aumento nel prossimo anno dello 0,6%. Per la Commissione resta invece dello 0,3. Crescendo a 1,1 nel 2024.

La disoccupazione, poi, passa dall' 8,3 di quest' anno all' 8,7. L' inflazione nel 2023 rimarrà alta anche se al di sotto della media europea: 6,6.

Secondo Prometeia, la restrizione monetaria in atto e la diminuzione dei redditi reali condurranno a una recessione lieve e breve o solo a una stagnazione dell'attività nei paesi industrializzati. Le famiglie hanno sostenuto i consumi con i risparmi accumulati e le imprese hanno investito per ridurre i consumi energetici e fronteggiare le difficoltà delle catene di fornitura internazionale. I prezzi delle materie prime e dell'energia sono arretrati rispetto ai picchi estivi, anche per il rallentamento dell'economia cinese. Al momento non si hanno indicazioni dell'avvio di una spirale prezzi-salari. L'aumento dei tassi di interesse non ha spinto particolarmente i loro livelli reali e le famiglie e le imprese non sono eccessivamente indebitate. Al rallentamento della crescita cinese dovrebbe fare seguito una graduale ripresa, resaincerta dall'evoluzione della pandemia e dalle difficoltà del settore immobiliare.

Dopo la flessione del -8,4% nel 2020 e dopo la crescita del +6,7% nel 2021, secondo Prometeia il valore aggiunto italiano nel 2022 dovrebbe essere in aumento del +3,8%; la sua crescita subirà un deciso rallentamento nel 2023 (+0,4%) e non supererà il +0,9% l'anno prossimo.

Nel 2022 la ripresa italiana è stata trainata dalle regioni del nord-ovest (+4,1 per cento) e ha visto l'Emilia-Romagna scivolare nella classifica della crescita al quarto posto insieme con il Lazio dietro a Lombardia, Valle d'Aosta e Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dalla Lombardia davanti all'Emilia-Romagna seguita da Veneto e Friuli-Venezia Giulia.

Lo scorso anno l'andamento dell'attività in regione ha mostrato un profilo sostanzialmente analogo a quello nazionale. Nel più lungo periodo emerge il migliore andamento dell'economia regionale, senza però che questo risulti sostanziale.

Nelle stime di Prometeia, la ripresa del valore aggiunto regionale prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,9% ed era +3,6% per la stima precedente), per tre decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi mesi dell'anno. La ripresa dovrebbe bruscamente rallentare nel 2023 (+0,5%), anche se la previsione della crescita è stata rivista al rialzo di tre decimi di punto percentuale. Dovrebbe arrivare a +1,1% nel 2024.

La tendenza positiva per il settore dei servizi regionale dovrebbe avere condotto ad un robusto aumento del valore aggiunto lo scorso anno (+4,9%). Ma nel 2023 si riduce il ritmo a +1,3% a causa del deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, per poi proseguire più o meno così anche nel 2024 (+1,2%).

Per il valore aggiunto dell'agricoltura, si stima per il 2022 una crescita del +1,7%, mentre risultato in recessione si attende per quest'anno (-2,6%), per poi risalire nel 2024 (+0,8%).

Nel 2022, dopo la profonda caduta del 2020 (-8,4%) ed un 2021 record che ha consentito di recuperare larga parte di quanto perso durante la pandemia (+6,9%), Prometeia (Scenari – edizione gennaio 2023), ha stimato che il valore aggiunto della provincia di Ravenna rallenti la corsa dell'economia e con un ritmo pari a +3,8%, ma con un moderato miglioramento rispetto alle precedenti proiezioni (con 0,6 punti percentuali in più rispetto alle previsioni di ottobre, in considerazione dell'elevato livello di attività nel primo semestre).

Le previsioni per il 2023 sono destinate ad un maggior peggioramento, a causa del deteriorarsi

degli scenari economici (sotto l'effetto congiunto della crescita dell'inflazione e della stretta monetaria in corso, ma proseguirà anche per il trascinarsi dovuto all'effetto del più elevato ritmo di crescita fatto registrare alla fine dello scorso anno), anche se per il momento si conserva ancora il segno positivo: + 0,4% (con uno scarto di 0,5 punti percentuali di miglioramento rispetto alla precedente proiezione).

Per il 2024 non si dovrebbe superare il +1% di crescita economica provinciale, ma tutto dipenderà dall'evolversi degli eventi.

Nel 2022 sono state le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto con un ritmo di crescita record, cinque volte quello dei servizi, mentre l'industria ha spento i motori. Nel 2023, la stretta monetaria e la crescita dell'inflazione ridurranno la domanda e manterranno in recessione l'industria, mentre la crescita proseguirà sensibilmente più contenuta sia nelle costruzioni, sia nei servizi.

La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza, comprimendo il clima di fiducia, determineranno un ulteriore rallentamento dei consumi (e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione più a rischio), che dovrebbe portare a ridurre più decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+1,2%).

Per il valore aggiunto dell'agricoltura, si stima per il 2022 una buona crescita del +3,2% (superiore al dato regionale), mentre risultato in recessione si attende per quest'anno (-1,9%).

Nel 2024, si dovrebbe riallineare lo sbilanciamento fra i settori provinciali, portando il valore aggiunto dell'industria ad un + 0,4%, quello dell'edilizia a + 1,1% e sia per i servizi che per l'agricoltura Prometeia prevede un + 1,2%.

Nel 2023 il valore aggiunto per abitante passerebbe a 29.400 Euro, a fronte dei 29.670 Euro del 2019, dei 26.900 Euro del 2020, dei 27.500 del 2021 e dei 29.300 dello scorso anno, in evidente ripresa anche se parziale; la crescita stimata dovrebbe portare il valore provinciale della ricchezza prodotta dai 10,6 miliardi di Euro del 2021 agli 11,30 del 2022 e 11,34 del 2023, avvicinandosi sempre più al valore del 2019 (11,5 miliardi di Euro), ma ancora inferiore. Da questo punto di vista, anche l'inflazione sta erodendo il potere d'acquisto.

Lo scorso anno, il rallentamento del commercio mondiale dovuto pure alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, non dovrebbe aver contenuto in maniera eccessiva la ripresa dell'export provinciale (previsto in ragione d'anno +12,9% in termini reali), in virtù del robusto andamento positivo già realizzato nei primi nove mesi del 2022, secondo i dati provvisori Istat sul commercio estero (per l'ambito provinciale l'Istat rende disponibili solo i valori monetari dell'export).

Il rallentamento o la recessione dell'attività nei Paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni provinciali, nel 2023 dovrebbe invece comprimere e far retrocedere la crescita delle esportazioni ravennati (- 0,4%). Nel 2023 anche questa variabile è destinata a subire un drastico declino; si tratta di un indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, nonché della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

Il rialzo generale dei prezzi, anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali come alimentari ed energia, nel 2022 dovrebbe portare la crescita dei consumi delle famiglie (+ 5,7%) a superare la dinamica del valore aggiunto, imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+ 0,7%), ma con una dinamica decisamente più contenuta. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti; la caduta del reddito disponibile reale, che risulta più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito, determinerà un aumento della disuguaglianza nella sua distribuzione, in particolare, in funzione della diversa incidenza della spesa alimentare e per l'energia.

L'importante frenata dei consumi prevista nel 2023, porterà anche ad un rallentamento dell'andamento dei redditi (+ 4,8%).

Le note dolenti si ripercuotono in maniera evidente sul mercato del lavoro ed il trend positivo realizzato nel 2021, non dovrebbe proseguire nel 2022: le forze-lavoro dovrebbero essere in calo (- 1%), in controtendenza rispetto agli andamenti in Regione (+ 1%) e nazionale (+ 0,9%). Per l'anno in corso, la flessione delle forze-lavoro sarà minore (- 0,1%; ma + 0,7% per l'Emilia-Romagna e + 0,5% per l'Italia).

L'anno scorso anche l'occupazione ha avuto un andamento in negativo (- 0,2%), mentre in

Regione gli occupati sono mediamente aumentati (+ 1,2%), così come in ambito nazionale (+ 2,4%). Secondo le proiezioni di Prometeia, la crescita degli occupati in provincia di Ravenna è prevista quest'anno (+ 0,3%), con un andamento però al di sotto di quello medio regionale (+ 0,9%) e nazionale (+ 0,5%).

Il tasso di disoccupazione era sceso al 6,2% nel corso del 2021; nel 2022, con la contrazione delle forze-lavoro più marcata rispetto a quella degli occupati, dovrebbe abbassarsi arrivando al 5,5% (5,3% in Emilia-Romagna e 8,1% in Italia); nel 2023, il calo delle forze-lavoro, accompagnato da una crescita degli occupati, dovrebbe permettere un'ulteriore lieve diminuzione del tasso di disoccupazione (5,1%; 5,1% anche in Regione ed in calo e rimane 8,1% in Italia) dell'anno. La ripresa dovrebbe bruscamente rallentare nel 2023 (+ 0,5%), anche se la previsione della crescita è stata rivista al rialzo di tre decimi di punto percentuale. Dovrebbe arrivare a + 1,1% nel 2024.

Analisi del contesto interno

ASP della Romagna Faentina è un'azienda costituita dai Comuni facenti parte dell'Unione della Romagna Faentina: Comune di Faenza per una quota di rappresentanza pari a 52,37%, Comune di Brisighella per una quota di rappresentanza pari a 18,34%, Comune di Casola Valsenio per una quota di rappresentanza pari a 5,63%, Comune di Castel Bolognese per una quota di rappresentanza pari a 15,35%, Comune di Riolo Terme per una quota di rappresentanza pari a 0,26% e Comune di Solarolo per una quota di rappresentanza pari a 8,05%.

ASP è stata istituita con delibera di Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 54 del 26 gennaio 2015, a seguito dell'unificazione delle due preesistenti Asp distrettuali "Prendersi Cura" e "Solidarietà Insieme", con decorrenza 1 febbraio 2015. E' un ente pubblico non economico locale, dotato di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria, individuata quale unica forma pubblica di gestione dei servizi sociali e socio-sanitari, ai sensi dell'art. 1, co. 2, L.R. n. 12 del 2013.

L'Assemblea dei Soci è l'organo di indirizzo, di vigilanza e di controllo sull'attività dell'Asp; è composta dai Sindaci dei Comuni soci o dai loro delegati.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione.

L'Organo di revisione contabile esercita il controllo sulla regolarità contabile e vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Asp.

Il Direttore di ASP è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione, attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentale assegnategli. E' stato nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.95 del 10.08.2020, a seguito di selezione pubblica, ai sensi dell'art. 110, d.lgs. n. 267/2000.

In dettaglio, per quanto concerne le competenze in materia di prevenzione della corruzione, i soggetti coinvolti sono:

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione, dell'adozione iniziale e dei successivi aggiornamenti del P.T.P.Ct., contenuti in apposita sezione del PIAO.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.) dell'ASP della Romagna Faentina è stato individuato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 27/02/2023, nella persona di Vanicelli Valeria, Funzionario amministrativo titolare di P.O. - area amministrativa.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha i seguenti compiti.

- elaborare la proposta di Piano della Prevenzione che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione, secondo i contenuti indicati nel comma 9 dell'art. 1 della Legge 190/2012, in linea con quanto riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione di A.N.A.C;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di

- mutamenti dell'organizzazione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti a rischio corruzione;
- verificare, d'intesa con i Responsabili di Area/Servizio interessati, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. e) e i relativi percorsi formativi;
- trasmettere annualmente al cda una relazione con i risultati dell'attività svolta e pubblicarla sul sito web dell'Azienda;
- riferire all'organo politico sull'attività svolta nei casi in cui esso lo richieda, o qualora il Responsabile della Prevenzione della Corruzione lo ritenga opportuno e ne faccia richiesta.

Il Responsabile della trasparenza (R.T.) dell'ASP della Romagna Faentina è stato individuato con delibera del consiglio di amministrazione n. 4 del 11/01/2018, nella persona di Pezzi Anna, istruttore direttivo titolare di P.O. – area amministrativa, che, in quanto tale:

- svolge le funzioni indicate dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33 del 2013, con specifico riferimento alla tempestiva e corretta pubblicazione e aggiornamento di dati e informazioni sul sito web dell'Azienda;
- raccorda la propria attività con quella svolta in funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

Responsabili di Posizione Organizzativa nell'ambito dei Servizi di rispettiva competenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio
- concorrono alla individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti di settori cui sono preposti;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione alla corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel Piano;
- vigilano, per quanto di competenza, sull'applicazione del codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini delle segnalazioni per l'attivazione dei conseguenti procedimenti disciplinari.

Il Direttore, tenuto conto che le Asp non hanno obbligo di nomina dell'OIV e in attesa di definire la costituzione di un nucleo di valutazione, svolge i compiti che la normativa demanda ai su citati OIV e/o nucleo di valutazione, con particolare riferimento alle attività di controllo interno.

Tutti i dipendenti dell'Azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari:

- coopera con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", curandone l'aggiornamento, esaminando le segnalazioni di violazione e raccogliendo tutte le condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54 -bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

Il *Data Protection Officer (DPO)*, introdotto dal GDPR, Regolamento Europeo 679/2016, in qualità di consulente tecnico e legale. ASP della Romagna Faentina ha individuato, con atto deliberativo del CdA, nella Società Lepida Spa il proprio DPO con i seguenti compiti:

- informare e fornire consulenza;
- sorvegliare l'osservanza del Regolamento Europeo e di tutta la normativa successiva relativa al trattamento e alla protezione dei dati personali;
- fornire, se richiesto, un parere in merito al trattamento dei dati personali in Azienda;
- cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali e fungere da punto di contatto tra l'Azienda e il garante stesso.

Per quanto attiene ai Servizi, l'Azienda opera nell'ambito della programmazione sociale e sanitaria, regionale e locale, contenuta nel Piano sociale e sanitario regionale triennale e nel Piano di zona per la salute ed il benessere sociale.

A promuovere l'adozione di quest'ultimo strumento di programmazione, è, quale ente capofila distrettuale ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 2/2003, l'Unione della Romagna Faentina alla quale i Comuni della zona sociale di Faenza hanno conferito le funzioni relative ai Servizi sociali ed ai corrispondenti interventi, a decorrere dal 1 gennaio 2016.

La principale attività svolta da Asp della Romagna Faentina consiste nell'erogazione di servizi socio-sanitari residenziali e semiresidenziali nei confronti di persone con diversi gradi di non autosufficienza, in regime di accreditamento o a libero mercato. Si tratta di 244 posti per anziani in strutture residenziali e semiresidenziali, distribuiti in quattro Residenze ubicate nei diversi Comuni della Romagna Faentina: Casa residenza per anziani (Residenza Bennoli di Solarolo 47 posti non accreditati; Residenza Camerini di Castel Bolognese 24 posti non accreditati e 65 posti accreditati, fra cui 6 posti destinati ad utenti adulti con gravi disabilità acquisite ai sensi della dGR 2068/2004 e 8 posti Nucot ad alta attività assistenziale, per inserimenti temporanei; Residenza S. Caterina di Fognano 20 posti non accreditati; Residenza Il Fontanone di Faenza 24 posti non accreditati); Casa di Riposo (Residenza Bennoli 4 posto; Residenza S. Caterina 5 posti); Centro diurno anziani (Residenza Il Fontanone 25 posti di cui 22 accreditati; Residenza Camerini 25 posti di cui 19 accreditati; Residenza Bennoli 5 posti non accreditati).

Asp della Romagna Faentina è inoltre titolare di una serie di funzioni conferite dall'Unione della Romagna Faentina con contratto di servizio triennale, che regola la relazione tra i due enti nel perseguimento comune di obiettivi condivisi di welfare per la comunità. Si tratta, in particolare, di: interventi per l'inclusione sociale, interventi a sostegno della disabilità; interventi a sostegno della domiciliarità; interventi a contrasto del disagio sociale; interventi per l'integrazione e l'inclusione.

L'Azienda dispone del patrimonio immobiliare ed agrario appartenuto alle ASP "Prendersi Cura" e "Solidarietà Insieme", derivante in buona parte da lasciti ed eredità, distinto in patrimonio disponibile e indisponibile, a seconda che sia alienabile o meno.

Individuazione delle aree e dei processi a rischio

La Mappatura dei processi

La mappatura dei processi si pone in linea con quanto descritto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTCP) – 2022/2024, adottato dall'ASP della Romagna Faentina.

Per processi, coerentemente con quanto definito nel PNA 2019 e confermato nel PNA 2022, si intende "quell'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'Amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica".

Si tratta, dunque, delle attività individuate nell'ambito delle aree indicate dalla L. 6/11/2012, n. 190 e dal PNA, quali aree di rischio comuni e obbligatorie, articolate e specificate in relazione agli ambiti di competenza di ASP:

AREA A: acquisizione e progressione del personale e conferimento di incarichi ex art. 7, d.lgs. n. 165/2001;

AREA B: affidamento di lavori, servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente);

AREA C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e denti pubblici e privati);

AREA D: gestione delle entrate e delle spese;

AREA E: autorizzazioni e concessioni (non rientranti nella competenza di ASP).

AREA DI RISCHIO	ATTIVITA' CON RISCHIO ELEVATO DI CORRUZIONE	SERVIZI COINVOLTI
Acquisizione, progressione del personale e conferimento di incarichi	Selezioni	Area amministrativa
	Progressioni di carriera	Area amministrativa
	Conferimento di incarichi	Area amministrativa
	Attivazione tirocini	Area amministrativa
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedure di scelta del contraente per fitti	Servizio tecnico e patrimonio Area finanziaria
	Procedure di scelta del contraente per contratti di locazione	Servizio tecnico e patrimonio Area finanziaria
	Procedure di scelta del contraente per alienazioni del patrimonio immobiliare	Servizio tecnico e patrimonio Area finanziaria
	Procedure di scelta del contraente per contratti di comodato	Servizio tecnico e patrimonio Area finanziaria
	Manutenzione ordinaria immobili di proprietà	Servizio tecnico e patrimonio
	Manutenzione straordinaria immobili di proprietà	Servizio tecnico e patrimonio
	Concessione di contributi e facilitazioni ad Associazioni diverse per finalità statutarie	Area finanziaria Area amministrativa Direzione
Provedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Accesso a servizi a regime residenziale e semiresidenziale	Area sociale

privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	per le persone anziane autosufficienti e non autosufficienti	
Gestione delle entrate e delle spese	Predisposizione documenti contabili	Area finanziaria
	Predisposizione bilanci	Area finanziaria
	Definizione e gestione flussi finanziari	Area finanziaria
	Gestione pagamenti	Area finanziaria
	Recupero legale crediti	Direzione
	Rilevazione morosità	Direzione

Identificazione e valutazione del rischio

Il processo di valutazione del rischio corruttivo prevede le fasi di identificazione, analisi e trattamento.

La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo, nonché delle possibilità che essa si trasformi in danno. L'identificazione e la valutazione dei rischi corruzione sono strettamente collegate alla tipologia di organizzazione e alle attività e ai procedimenti ad essa rimandati. A livello generale, e in linea con quanto contenuto nei PNA 2019 e 2022, analizzando le aree al cui interno sono stati mappati i differenti processi, i rischi correlati possono essere definiti come segue:

Risorse Umane → Rischi collegati ai processi o alle conseguenze del cambiamento organizzativo, al declino della motivazione, alla formazione e alla sicurezza del personale;

Compliance → Rischi relativi alla non conformità alle leggi, alle norme o alle procedure interne;

Reputazione → Rischi relativi al deterioramento dell'immagine dell'Organizzazione, al declino della fiducia da parte degli *stakeholder* esterni;

Finanziario → Rischi collegati alla gestione finanziaria o ai pagamenti, tra cui frodi, furti, conflitti di interessi, fatturazioni false;

Contenzioso → Rischi connessi alla produzione di servizi, beni o informazioni che determinano azioni legali nei confronti dell'Ente.

Seguendo le indicazioni del PNA, con specifico riferimento agli indici di rischio indicati e alla lista esemplificativa dell'Allegato 1 del PNA 2019, confermata nel PNA 2022, sono stati individuati i possibili rischi, come riportati nella tabella seguente.

Inoltre, in base a quanto previsto dall'allegato 5 del PNA 2019, sono stati valutati, per ogni rischio individuato, la probabilità di verificarsi dello stesso e l'impatto che tale verificarsi porterebbe con sé.

Sulla base di tali indicazioni, quindi, il rischio è stato classificato come "ALTO", "MEDIO" o "BASSO".

La definizione di tali livelli di rischio poggia su alcuni elementi fondamentali individuati dal PNA 2019, ovvero sull'analisi dei c.d. "Fattori abilitanti", tutti quei fattori, cioè, capaci di condizionare la possibilità del verificarsi di un evento. Un esempio in questo senso potrebbe essere dato dall'inadeguatezza normativa e regolamentare alla base di un procedimento. Un comparto normativo "debole", infatti, potrebbe facilitare il verificarsi di eventi corruttivi. Allo stesso modo, possono definirsi fattori abilitanti: il monopolio di potere, l'eccessiva complessità dei processi, la non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, l'assenza o carenza di controlli amministrativi, la mancanza di trasparenza dei processi, l'inadeguata o mancata diffusione della cultura della legalità all'interno dell'Azienda o, per finire, la natura e la rilevanza degli interessi coinvolti nel processo.

In sede di analisi, poi, il secondo elemento valutativo considerato, discendente dai fattori abilitanti sopra descritti, è dato dagli indicatori di rischio. Questi ultimi trovano concretizzazione nel

momento in cui i fattori abilitanti vengono applicati alla realtà organizzativa e alla struttura dell'Azienda.

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione	Classificazione
Inadeguatezza della regolazione del processo	Grado di discrezionalità	Rischio ALTO	Il processo è discrezionale, con disciplina generica in legge
		Rischio MEDIO	Il processo è discrezionale, disciplinato dalla legge e da un regolamento o un atto amministrativo generale
		Rischio BASSO	Il processo è vincolato per legge oppure è disciplinato da un atto generale che non lascia alcun margine di valutazione all'operatore
	Grado di chiarezza e di complessità normativa	Rischio ALTO	Il processo è disciplinato da norme poco chiare, farraginose, con fonti di diverso livello (europeo, statale o regionale)
		Rischio MEDIO	Il processo è disciplinato da una pluralità di fonti normative (europee, statali o regionali), per cui è complesso, ma il quadro normativo complessivo è chiaro
		Rischio BASSO	Il processo è disciplinato da norme chiare, di una sola fonte normativa (europea, statale o regionale)

Monopolio di potere	Grado di concentrazione del potere decisionale	Rischio ALTO	Un solo istruttore direttivo e/o il direttore effettua il controllo o l'istruttoria e non sono coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti
		Rischio MEDIO	Almeno due istruttori direttivi e/o il direttore effettuano il controllo o l'istruttoria, purchè risulti da atti formali, oppure siano coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti
		Rischio BASSO	Almeno due istruttori direttivi e/o il direttore effettuano il controllo o l'istruttoria, se risulta da atti formali, e sono coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti

Natura e rilevanza	Tipologia di	Rischio ALTO	Il processo ha come
---------------------------	--------------	--------------	---------------------

degli interessi coinvolti nel processo	utenza/beneficiari		destinatari/beneficiari soggetti privati
		Rischio MEDIO	Il processo ha come destinatari/beneficiari dei soggetti pubblici o soggetti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati a maggioranza da enti pubblici per fini istituzionali
		Rischio BASSO	Il processo ha come destinatari uffici interni
	Ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico	Rischio ALTO	Il processo determina direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico, pari o superiore a € 500.000
		Rischio MEDIO	Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a Euro 500.000 e pari o superiore a € 40.000
		Rischio BASSO	Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a € 40.000

Eccessiva complessità del processo	Grado di semplificazione amministrativa	Rischio ALTO	Il processo presenta una complessità che non pare giustificata, con eccessivi oneri burocratici
		Rischio MEDIO	Il processo è complesso, pur senza oneri burocratici sproporzionati
		Rischio BASSO	Il processo non è complesso oppure anche se complesso, senza oneri burocratici sproporzionati, è completamente informatizzato
Assenza o carenza di controlli amministrativi	Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni	Rischio ALTO	Il processo è privo di controlli amministrativi, esterni alla struttura che lo gestisce
		Rischio MEDIO	Il processo ha controlli contabili-finanziari e/o, solo periodicamente, controlli amministrativi da parte di altra struttura regionale o di altro ente
		Rischio BASSO	Il processo è sottoposto a controllo da parte di altra struttura regionale o di altro

			ente
Carenza di trasparenza	Grado di trasparenza del processo	Rischio ALTO	La disciplina normativa del processo non prevede alcuna forma di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali e non sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013
		Rischio MEDIO	La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali oppure sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013
		Rischio BASSO	La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali e sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Manifestazione di eventi corruttivi in passato negli ultimi 5 anni (sanzioni disciplinari, condanne per reati contro la PA, condanne da parte della Corte dei Conti, segnalazioni per fenomeni corruttivi)	Rischio ALTO	Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nel processo in esame
		Rischio MEDIO	Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica in un processo della medesima struttura
		Rischio BASSO	Non si è verificato alcuno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nella medesima struttura
	Grado di attuazione di misure generali e specifiche di contrasto alla corruzione	Rischio ALTO	Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, per almeno due anni di seguito nell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal RPCT
Rischio MEDIO		Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, in un anno dell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal	

			RPCT
		Rischio BASSO	Il titolare della struttura competente per il processo ha attuato, nell'ultimo triennio, tutte le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche, entro l'anno di programmazione oppure alcune non sono state attuate, per ragioni eccezionali, con condivisione del RPCT
Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti	Livello di formazione e coinvolgimento degli addetti (partecipazioni a formazione specifica e condivisione obiettivi/risultati tramite incontri)	Rischio ALTO	Non sono state tenute riunioni di servizio nell'anno precedente oppure il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è significativamente inferiore (di oltre il 20%) a quello della partecipazione media dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento nel corso degli anni
		Rischio MEDIO	E' stata tenuta nell'anno precedente almeno una riunione di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento nel corso degli anni
		Rischio BASSO	Sono state tenute nell'anno precedente almeno due riunioni di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento nel corso degli anni

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Una volta individuate e progettate le misure, poi, occorre programmare le modalità della loro attuazione.

Con il termine misura, dunque, si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo, ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Azienda.

In primo luogo occorre tener conto della distinzione, delineata da Anac, tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intero Ente e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche, invece, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in sede di valutazione del rischio e si caratterizzano per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione e dell'organizzazione.

L'Azienda ha dato priorità all'attuazione delle misure di prevenzione obbligatoriamente previste per legge.

Le misure di prevenzione di carattere generale adottate si sostanziano nelle seguenti azioni:

a) implementazione di un sistema di controlli interni, specificamente diretti alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo: nella prospettiva del contrasto alla corruzione, il tema dei controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Azienda si presenta quale campo d'indagine che percorre "trasversalmente" i settori dell'attività amministrativa ponendosi, da un lato, come filtro preventivo e dall'altro come verifica successiva dell'operato degli stessi.

I controlli interni ad ASP sono ordinati secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione. L'attività di controllo e di valutazione della gestione operativa è volta ad assicurare il monitoraggio e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della efficace, efficiente ed economica gestione delle risorse, nonché, in generale, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Il sistema di controllo interno deve: assicurare, attraverso il controllo di regolarità tecnico-amministrativa, la legittimità e la correttezza dell'azione amministrativa; verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati; valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani e dei programmi dell'indirizzo politico; assicurare il controllo degli equilibri finanziari ed economici della gestione.

La misura di carattere generale di cui alla lettera a), poi, allo scopo di rendere più trasparenti particolari processi prima "oscuri", può essere programmata anche come misura specifica, in particolare:

a1) rendicontazione a richiesta: il Responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di incrementare il sistema dei controlli, può richiedere a chi ha istruito la pratica e/o adottato il provvedimento finale di poter visionare gli atti adottati e chiedere informazioni aggiuntive verbali o scritte circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

a2) rendicontazione periodica: con cadenza periodica, il Responsabile del servizio che gestisce attività con rischio elevato di corruzione, fornisce le informazioni sui processi decisionali, al fine di monitorare il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti, nonché eventuali legami di parentela o affinità con i contraenti o con gli interessati dei procedimenti;

b) attuazione della massima trasparenza dell'azione amministrativa con riferimento alle attività a rischio corruzione: i provvedimenti conclusivi relativi ai procedimenti amministrativi correlati alle attività a rischio devono essere assunti preferibilmente in forma di atto amministrativo.

Le misure di prevenzione specifiche, definite con riguardo alle attività con rischio elevato di corruzione, sono le seguenti:

1) procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture: per ogni procedura di importo superiore a € 40.000,00: definizione di cronoprogramma, numero di soggetti invitati, numero di offerte, eventuali legami di parentela o affinità degli offerenti con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura;

- 2) procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare: definizione di cronoprogramma, numero di soggetti invitati, numero di offerte, eventuali legami di parentela o affinità degli offerenti con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura;
 - 3) concessione di contributi e facilitazioni ad associazioni diverse per finalità statutarie: definizione di cronoprogramma, numero di soggetti coinvolti, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura;
 - 4) selezione di personale: definizione di cronoprogramma, numero di domande ricevute, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura;
 - 5) progressioni di carriera del personale dipendente: definizione di cronoprogramma, numero di domande ricevute, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura;
 - 6) procedure connesse al recupero legale crediti/rilevazione morosità: cronoprogramma, numero dei soggetti coinvolti, ammontare del credito, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura.
- Il monitoraggio di eventuali legami di parentela o affinità dei contraenti o comunque delle persone interessate ai procedimenti con il personale dell'ufficio preposto viene effettuato mediante la raccolta di apposite dichiarazioni scritte del personale medesimo;
- 7) rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con particolare riferimento alla formazione delle commissioni di gare d'appalto e concorsi: poiché non si può non tenere in considerazione che il personale degli uffici è numericamente limitato e che le singole professionalità hanno specifiche competenze, occorre, tuttavia, evitare che un meccanismo di riduzione del rischio possa provocare di fatto una riduzione dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Per raggiungere le finalità che il principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio si pone, quando per motivi oggettivi come sopra evidenziato non è possibile effettuare una vera e propria rotazione, si è introdotta come "buona prassi" la misura alternativa della "conferenza", ovvero il coinvolgimento di più soggetti nel medesimo procedimento allo scopo di gestire in maniera collegiale le attività;
 - 8) misure che garantiscano la protezione del dipendente in caso di segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato: anonimato; divieto di discriminazione ed esclusione della denuncia dal diritto di accesso, fatta esclusione per le ipotesi previste dal comma 2 dell'art. 54 bis. Al fine dell'utilizzo di tale strumento (*whistleblowing*), si rinvia alla determinazione ANAC n. 6 del 28.04.2015 recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*» da ritenersi integralmente qui recepite;
 - 9) misure di controllo dell'osservanza da parte dei dipendenti delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Dpr 62/2013), nonché delle prescrizioni contenute nel presente Piano;
 - 10) adozione, entro l'anno 2023, del Codice di comportamento dell'ASP della Romagna Faentina;
 - 11) attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano;
 - 12) previsione di verifiche a campione in merito all'osservanza delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001);
 - 13) verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni;
 - 14) attività di formazione specifica del personale, con attenzione prioritaria al Responsabile anticorruzione e ai funzionari competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
 - 15) adozione del Regolamento per la costituzione e il riparto del fondo incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113, L. 50/2016, con delibera n. 165 del 5/11/2019;
 - 16) adozione del Regolamento Selezioni esterne con delibera n. 165 del 22 dicembre 2020;
 - 17) Carta dei servizi – area anziani, approvata dall'ASP con delibera oggetto di verbale n. 39 del 23.03.2023;
 - 18) elaborazione di una rappresentazione grafica dei processi decisionali a rischio elevato di corruzione per evidenziare le fasi maggiormente a rischio: il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con i Responsabili dei Servizi, mette a punto in maniera dettagliata la

mappatura dei processi relativi alle attività dell'ente, allo scopo di valutare il rischio e individuare precise modalità di trattamento;

19) informatizzazione dei processi: attualmente la maggioranza dei procedimenti sono informatizzati ed è in corso di informatizzazione il sistema di archiviazione documentale;

20) azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: diffondere i contenuti del Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on-line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi ed eventuali loro osservazioni. In particolare, in occasione di nuove assunzioni verrà consegnata copia del presente Piano.

SEZIONE TRASPARENZA

Adempimenti relativi alla trasparenza

A decorrere dal 2017, secondo quanto previsto dal PNA, non si procede più all'adozione del piano della trasparenza. Infatti le misure in materia di trasparenza (pubblicazione, accesso civico in particolare) costituiscono oggetto di un'apposita sezione del PTPC, che quindi viene definito PTPCT.

La trasparenza - che la Legge 190/2012 ribadisce quale "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m)" rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Gli obblighi di trasparenza sono infatti correlati ai principi e alle norme di comportamento corretto nelle amministrazioni nella misura in cui il loro adempimento è volto alla rilevazione di ipotesi di cattiva gestione e alla loro consequenziale eliminazione.

La trasparenza viene attuata secondo la normativa in materia, rinvenibile nel D. LGS. n. 33/2013, come modificato dal D. LGS. n. 97/2016.

Il decreto dispone che documenti, dati e informazioni siano pubblicati secondo una struttura predefinita, riportata in una tabella allegata al decreto stesso all'interno di un'area dedicata presente nella *home page* del sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente": si tratta di una vera e propria standardizzazione delle modalità con cui le pubbliche amministrazioni devono diffondere le informazioni sulle loro attività. Tale standardizzazione risponde alla finalità di consentire sia alla generalità dei cittadini, sia agli operatori pubblici, di estrapolare dati che permettano loro di effettuare comparazioni e valutazioni sul corretto agire delle pubbliche amministrazioni.

Obiettivo cardine posto alla base del programma triennale è pertanto quello di garantire, in ultimo, un adeguato livello di trasparenza finalizzato a fornire a chiunque il quadro più approfondito e chiaro possibile delle attività che ASP svolge.

Il Responsabile della Trasparenza, verifica che gli adempimenti vengano svolti correttamente nei tempi previsti e che la pubblicazione sia effettuata regolarmente.

In dettaglio:

Il Responsabile della trasparenza ha l'obbligo di:

- predisporre ed aggiornare annualmente il programma triennale della trasparenza che indica le misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi informativi;
- controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione assicurando la completezza, la chiarezza, la correttezza e il rispetto dei tempi di pubblicazione;
- recepire le richieste dei cittadini per ottenere la pubblicazione sul sito istituzionale di documenti, dati e informazioni, come previsto dalla norma vigente nel rispetto dell'art. 5 d.lgs. 33/2013 relativo all'accesso civico;
- segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, e, altresì, al vertice politico dell'amministrazione e al Nucleo di Controllo Interno dell'Ente.

Azioni da intraprendere:

- maggiore diffusione possibile dell'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti.

La sezione "Amministrazione trasparente" è posizionata in modo chiaro e visibile sull'home page del sito istituzionale di APSP e al suo interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti la cui pubblicazione è prevista dalla stessa normativa.

- monitoraggio termini procedimentali

L'amministrazione ha l'obbligo, ex art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della L. n. 190/2012 e art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo, altresì, all'eliminazione di eventuali anomalie.

I Titolari di posizione organizzativa delle unità organizzative adempiono agli obblighi di pubblicazione, garantendo il tempestivo e regolare flusso (art 43 c. 3 del d.lgs. 33/2013) dei documenti/dati/informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Assicurano inoltre l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza e la tempestività di pubblicazione delle informazioni e ne garantiscono altresì la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la loro riutilizzabilità.

Si demanda al personale titolare di P.O. la responsabilità del rispetto dei tempi di aggiornamento dei dati previsti dalla normativa vigente, nonché l'obbligo di supportare il Responsabile della trasparenza fornendogli la documentazione necessaria a garantire l'accesso civico (art. 5 d.lgs. n. 33/2013).

Accesso civico

L'accesso civico (art. 5 del d.lgs. 33/2013) è un istituto posto in difesa dell'interesse generale al controllo democratico sull'organizzazione e sull'operato delle pubbliche amministrazioni. È uno strumento connesso alla trasparenza amministrativa, cioè alla conoscibilità e alla pubblicità dei documenti, delle informazioni e dei dati (ovvero di *contenuti*) che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nei propri siti web istituzionali.

Oggetto dell'accesso civico sono quindi esclusivamente i contenuti destinati per legge ad essere diffusi all'esterno della pubblica amministrazione, in quanto riferiti ad aspetti organizzativi, funzionali ed economici della stessa.

Chiunque (persona fisica o giuridica) ha il diritto di accedere a tali contenuti, direttamente ed immediatamente, senza autenticazione o identificazione, senza dover fornire alcuna motivazione e senza costi per l'interessato poiché il controllo pubblico sull'operato delle pubbliche amministrazioni è riconosciuto internazionalmente quale elemento cardine per prevenire la corruzione e l'illegalità. L'accesso civico di cui all'art. 5, comma 1, d.lgs. 33/2013 (documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione), viene esercitato tramite richiesta scritta indirizzata via e-mail, fax o posta al Responsabile della Trasparenza di ASP della Romagna Faentina; e-mail info@aspromagnafaentina.it.

L'accesso civico può avere ad oggetto anche il completamento della pubblicazione di contenuti lacunosi o parziali.

Azione degli stakeholder

E' confermato l'obiettivo dell'ASP di sensibilizzare i cittadini all'utilizzo del sito istituzionale dell'Ente, al fine di sfruttarne tutte le potenzialità.

Risulta fondamentale coinvolgere gli stakeholder ("portatori di interessi") dell'ASP per far emergere, e conseguentemente fare proprie, le esigenze attinenti la trasparenza.

I portatori di interessi di una pubblica amministrazione possono essere definiti come i destinatari ultimi dell'amministrazione stessa, vale a dire il sistema degli attori sociali del proprio contesto di riferimento.

Possiamo distinguere tra portatori di interessi interni, (es. Assemblea dei Soci, risorse umane, delegazione trattante di parte sindacale) e portatori di interessi esterni (es. utenti, familiari, soggetti istituzionali del territorio, fornitori di servizi, organizzazioni di volontariato).

Il sito istituzionale

Il sito istituzionale dell'ASP è strumento strategico rispetto all'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza.

L'Amministrazione si impegna a svilupparne tutte le potenzialità sensibilizzando altresì tutti i cittadini (in particolare agli utenti dei servizi), alla sua consultazione periodica.

L'ASP, in relazione alla sua organizzazione e alle sue ridotte dimensioni territoriali, ha finora optato per un modello di inserimento dati accentrato nella figura del Responsabile per la trasparenza, coadiuvato da due istruttori amministrativi.

I dipendenti individuati sono stati coinvolti in incontri formativi esterni per la corretta gestione del sito, per l'utilizzo delle sue potenzialità e per modalità di inserimento dei dati e in incontri formativi interni aventi ad oggetto sia gli aspetti giuridici relativi all'attuazione del d.lgs. 33/2013, sia gli aspetti pratici e operativi riguardanti l'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Alla fine del 2021 si è dato avvio al restyling del sito per renderlo più dinamico e rispondente alle esigenze di ASP, con l'impegno di svilupparne tutte le potenzialità sensibilizzando in particolare gli utenti dei servizi alla consultazione periodica.

Lo sviluppo del sito istituzionale prevede l'attuazione delle seguenti misure:

- Strutturazione completa e puntuale del link "Amministrazione Trasparente", mediante l'inserimento dei contenuti previsti dal decreto trasparenza
- Costante aggiornamento delle altre sezioni del sito attraverso la pubblicazione di notizie ed informazioni utili e modulistica relative ai servizi di ASP.

Rete dei referenti per la trasparenza

Fermo il ruolo di responsabilità dei titolari di P.O. nella gestione dei dati da pubblicare, attesa la consistenza/complessità dei documenti/dati/informazioni oggetto di pubblicazione, il Responsabile della Trasparenza potrà avvalersi del supporto del personale dell'ASP al fine di elaborare le modalità operative affinché la pubblicazione avvenga in modo coordinato ed omogeneo e sia garantito il tempestivo aggiornamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente, in coerenza con il presente programma.

Sarà cura del Responsabile della trasparenza predisporre un piano dove siano indicati tutti gli obblighi di pubblicazione, organizzati sulla base delle sezioni dell'area "Amministrazione trasparente" previste dal d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016, individuando i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016.

SEZIONE 3

STRUTTURA ORGANIZZATIVA, ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

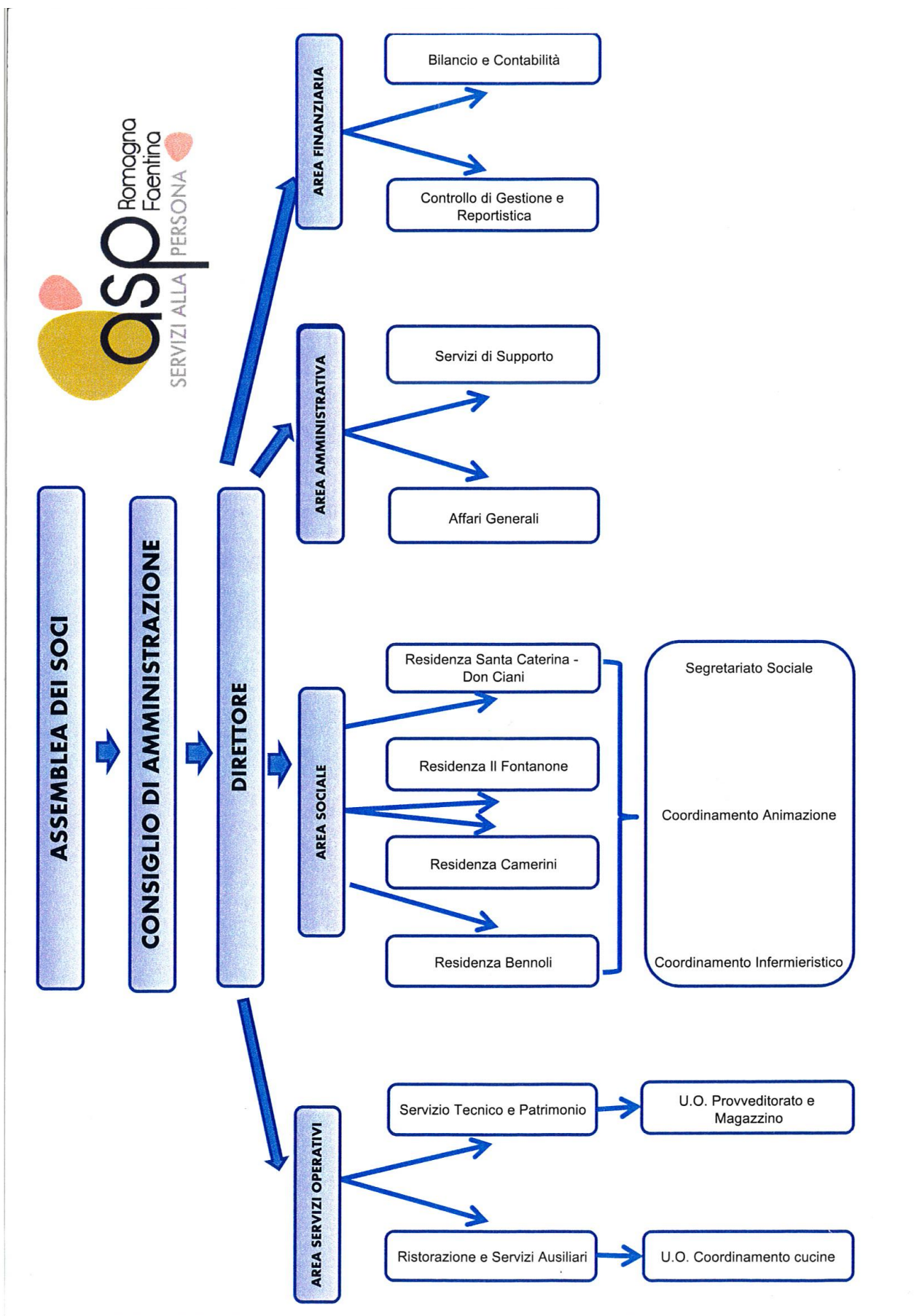
Il modello organizzativo dell'ASP pone all'apice l'Assemblea dei Soci, costituita dai Sindaci dei Comuni soci, che definisce gli indirizzi generali dell'Azienda in base ai quali il Consiglio di Amministrazione, costituito da tre componenti che al suo interno nomina il Presidente e individua le strategie e gli obiettivi della gestione.

La responsabilità della gestione aziendale è affidata al Direttore che, per sovrintendere organizzare e supportare le attività finali dirette alla gestione dei servizi alla persona, si avvale di 4 aree (sociale, amministrativa, finanziaria e servizi operativi) con l'individuazione di figure di coordinamento intermedie che operano su tutte le strutture dell'Azienda (Coordinamento infermieristico, Coordinamento animazione, Segretariato sociale, Coordinamento cucine e U.O. provveditorato e magazzino).

Negli ultimi anni ASP si trova in una situazione di riorganizzazione generale in continua evoluzione per dare risposta alle criticità già in parte evidenziate, cercando nel contempo di contenere i costi in materia di personale.

La struttura organizzativa attualmente si articola in aree: Area finanziaria, Area amministrativa, Area sociale e Area servizi operativi. Il personale dipendente è costituito da operatori addetti all'assistenza in possesso dell'attestato di OSS, da personale infermieristico, da personale responsabile di nucleo, da personale di coordinamento e personale svolgente attività di animazione, da personale che si occupa di attività logistico-tecniche e dal personale che lavora nell'ambito degli uffici amministrativi.

La macro organizzazione dell'ASP è la seguente:



3.2 LAVORO AGILE

Nel corso della pandemia ASP ha sperimentato forme di smart working in favore del personale amministrativo in quanto sono tale tipo di attività è gestibile con forma di lavoro a distanza.

E' intenzione di ASP promuovere tale forma di lavoro, disciplinandola tenendo conto di quanto espresso in materia dal Dipartimento della funzione pubblica e dal CCNL di comparto.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano Triennale del fabbisogno del Personale da evidenza della capacità assunzionale, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Richiamate le seguenti disposizioni applicabili alle ASP:

- art. 18, comma 2 bis, del D.L. 112/2008, come modificato dal D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito con legge n. 11.08.2014 n. 114 e dal D.Lgs. 19.08.2016 n. 175 art. 27 comma 1 lett. b), che recita: *“Le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali e le istituzioni adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.”*

si rileva che la normativa sopra citata ha rimosso i vincoli assunzionali introdotti dall'art. 1 comma 557 della Legge 147/2013 *“Legge di stabilità per l'anno 2014”*, e ha definito i limiti delle ASP (ex IPAB) in materia di contenimento delle spese di personale, cui ci si deve attenere nella determinazione del piano del fabbisogno (*mantenere il livello dei costi del personale coerente rispetto alla qualità di servizi erogati*).

L'attività principale dell'ASP riguarda la gestione dei servizi residenziali e semi-residenziali per anziani e disabili ed è regolata da specifica normativa regionale così suddivisa:

a) in materia di accreditamento dei servizi socio sanitari dalla DGR 514/2009 e ss.mm.e i. che:

- nell'allegato A individua tra le condizioni necessarie per l'accreditamento, un “modello organizzativo” complessivamente e unitariamente prodotto da un unico “soggetto” (pubblico o privato che esso sia), in modo che venga garantita una responsabilità gestionale unitaria e complessiva, che comprende: la responsabilità dell'intero processo assistenziale, la disponibilità delle risorse umane e la dipendenza funzionale degli operatori;

- nell'allegato “requisiti specifici accreditamento” individua precisi parametri assistenziali e sanitari, intesi come rapporto tra gli specifici profili professionali e il numero di utenti, variabili in base al grado di disabilità di questi ultimi, che devono essere garantiti nei servizi accreditati, precisando che il personale assistenziale deve essere in possesso della qualifica di Operatore socio sanitario;

b) per la gestione dei servizi residenziali e semi-residenziali non accreditati, dalla DGR 564/2000 (integrata dalla DGR 1423/2015) che definisce i requisiti, anche di personale, necessari per avere l'autorizzazione al funzionamento.

La regolamentazione dei rapporti relativi alla gestione dei servizi residenziali e semiresidenziali è specificata con contratto di servizio che vede come parti contraenti l'Unione della Romagna Faentina, l'Ausl della Romagna e l'ASP stessa come soggetto gestore, nel quale sono definite le ore assistenziali (OSS), le ore infermieristiche e di fisioterapista che devono essere garantite in base al numero e alla classificazione degli ospiti, aggiornate annualmente sulla base della classificazione degli ospiti.

ASP, inoltre, si occupa di tutte le attività attribuite e disciplinate dal Contratto di Servizio con l'Unione della Romagna Faentina, quali progetti educativi, sostegno disabilità e fragilità, disagio adulti, inclusione sociale, ecc. E' proprietaria di un importante patrimonio immobiliare e rurale al quale dedica interventi di valorizzazione e di gestione.

Nell'elaborazione del fabbisogno del personale oggetto del presente atto e conseguentemente della dotazione organica si è tenuto conto di quelli che sono gli elementi di certezza per l'ASP, della scadenza al 31.12.2022 e della successiva proroga al 31.12.2023, dei provvedimenti di accreditamento definitivo, in attesa che venga definito il nuovo assetto relativo ai servizi residenziali e semiresidenziali accreditati.

L'organico del personale dipendente a tempo indeterminato dell'ASP della Romagna Faentina alla data 31.12.2022 è pari a complessive n. 60 unità distribuite per categorie secondo il sistema di classificazione del personale introdotto con il CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 31.03.1999.

A queste si aggiunge il direttore il cui incarico, fuori dotazione organica, prosegue fino al 02.03.2025.

Si è verificato che non sono presenti condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale, in quanto nell'elaborazione del fabbisogno del personale si è tenuto conto delle azioni e soluzioni organizzative esperite per la proficua ricollocazione e per il proficuo utilizzo del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni di appartenenza o con prescrizioni che ne limitino significativamente l'effettivo esercizio.

Contestualmente alla predisposizione della documentazione di programmazione economico – finanziaria, si procede ad una disamina delle necessità aziendali allo scopo di formulare un piano del fabbisogno del personale che, ottimizzando l'utilizzo delle risorse umane, tenga conto anche della necessità di consolidare e rafforzare i servizi generali amministrativi, sociali e tecnici per assolvere a compiti e funzioni, a garanzia di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa e di un adeguato presidio di funzioni ritenute strategiche per la gestione.

In attuazione alla programmazione precedente 2022 – 2024, nel corso dei primi mesi del 2023 si sono completate le procedure per le assunzioni programmate di n. 1 Istruttore direttivo amm.vo contabile, n. 1 istruttore direttivo amministrativo e n. 1 istruttore direttivo tecnico.

Il 16.11.2022 è stato stipulato il CCNL Funzioni Locali che prevede e disciplina il Nuovo ordinamento professionale, con il nuovo sistema di classificazione del personale che andrà in vigore dal 1 aprile 2023.

In particolare all'art. 13 c.6,c.7 e c.8 è prevista e disciplinata la possibilità di effettuare progressioni verticali con una procedura straordinaria finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

L'ente, avendo ancora personale come infermieri e fisioterapisti in categoria C, intende applicare l'istituto di cui all'art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 per consentire il passaggio e il giusto inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Le progressioni in regime di deroga previste dal CCNL sono subordinate alla possibilità di poterle attuare a prescindere dalle facoltà assunzionali.

Si ricorda, infatti che la programmazione di fabbisogno di personale è suscettibile di variazioni ed integrazioni sia per recepire eventuali diverse indicazioni degli Organi di governo, sia per tener conto di nuove esigenze, derivanti dall'implementazione di nuovi servizi o dal trasferimento di funzioni o da qualsiasi altra sopravvenuta modifica nei fabbisogni che allo stato attuale non è possibile.

L'acquisizione delle professionalità necessarie a copertura dei posti resisi vacanti, per assicurare servizi o attività oggetto di riorganizzazione e per la sostituzione del personale socio sanitario e assistenziale dipendente, assente a qualsiasi titolo, principalmente per assicurare i parametri assistenziali richiesti dalla normativa vigente in materia di accreditamento, è garantita mediante affidamento della fornitura di lavoro a breve, medio e lungo termine ad agenzia di somministrazione lavoro iscritta all'Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali o ad analogo albo di stato aderente alla UE, come previsto dal D. lgs. 10/09/2003, n. 276 ed in possesso di autorizzazione definitiva ad operare in qualità di Agenzia di lavoro rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La spesa per l'anno 2023 è quantificabile in € 615.705,00 ai quali va aggiunta la somma di € 99.824,61 per pagamento somme arretrati

contrattuali.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025

QUALIFICA	CAT.GI URIDIC A	POSTI COPERTI AL 31.12.2022	NOTE	PENSIO NAMEN TI 2023	PENSIO NAMEN TI 2024	PENSIONA MENTI 2025	PREVISIONE CESSAZIONI 2023	PIANO ASSUNZIO NI 2023	PIANO ASSUNZIO NI 2024	PIANO ASSUNZIONI 2025	MODALITA'DI COPERTURA DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE
DIRETTORE	dirigente	1									
Area amministrativa											
Istruttore direttivo amm.vo	D1	1						1			mobilità volontaria (prevista nel piano 2022 e completata nel 2023)
Istruttore amm.vo contabile	C1	2									
Collaboratore amm.vo (Oss con limitazioni)	B3	1									
Area Finanziaria											
Istruttore direttivo amm.vo contabile	D1	1		1				1			Scorrimento graduatoria altro ente previa convenzione (prevista nel piano 2022 e completata nel 2023)
Istruttore amm.vo contabile	C1	1									
Area sociale											
Coordinatore	D1	2									
Oss	B3	14									
Adb	B1	14									
Infermieri/ras	C1	9	ad esaurimento				7				
Infermieri/ras	D1	0						7			P.V. art. 13c6 CCNL Funzioni locali 2019-2021
Fisioterapista	C1	2	ad esaurimento								
Animatore	C1	1									
Coll. Aiuto animatore	B3	1									
Raa	C1	5									
Area servizi operativi											
Servizio tecnico patrimonio											
Istruttore direttivo	D1	0						1			scorrimento di graduatoria di altro ente previa convenzione
Istruttore tecnico	C1	3					1				
Istruttore amm.vo contabile	C1	1									
Ristorazione e servizi ausiliari											
Coordinatore di cucina	C1	1									
Guardarobiera	B1	1									
TOTALE		61		1			8	10			

DOTAZIONE ORGANICA QUALE IMPORTO MASSIMO DI SPESA	
Tabellare+indennità di comparto+peo+p.o.+p.o. e risultato dirigente	1.611.445,90
FONDO	336.052,92
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	28.847,00
	1.976.345,82
TOTALE TRATTENUTE (IRAP € 138.478,79)	593.625,96
TOTALE TRATTENUTE CPDEL SU FONDO - 23,8%	79.980,59

TOTALE TRATTENUTE CPDEL SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO - 23,8%	6.865,59
IRAP 8,50 SU FONDO	28.564,50
IRAP 8,50 SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO	2.452,00
	2.687.834,45
INAIL - 1,20%	23.716,15
TOTALE GENERALE	2.711.550,60

La formazione

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ASP per favorire lo sviluppo organizzativo dell'ASP e l'attuazione dei progetti strategici.

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.

La formazione è quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, ma contribuisce anche alla motivazione degli operatori con il fine di evitare l'elevato turn over e di prevenire il burn out, soprattutto di quegli operatori più esposti alla sofferenza degli utenti fragili.

Importante, dunque il ruolo da riservare alle politiche del personale che viene espresso attraverso strumenti come la programmazione del fabbisogno del personale e il Piano della Formazione, attraverso i quali si sviluppano le linee di indirizzo dell'ASP e le strategie aziendali.

Le linee formative

Le linee formative sono così esemplificate:

- Miglioramento organizzativo e di efficienza dell'Ente
Costruzione di un percorso attraverso il quale individuare azioni di miglioramento nell'uso delle risorse, attraverso un monitoraggio accurato delle attività e dei procedimenti amministrativi e all'individuazione di nuove modalità che consentano una razionalizzazione degli interventi
- Formazione/aggiornamento sui nuovi adempimenti di legge
Strumenti e procedure la cui conoscenza è indispensabile per operare all'interno di un assetto normativo e legislativo in costante mutamento.
- Percorsi formativi in integrazione con l'AUSL su metodologie e strumenti
Esigenza di rafforzare l'integrazione socio-sanitaria attraverso la conoscenza di strumenti e metodologie da mettere in campo, sia da sul fronte sanitario sia sul fronte del sociale, soprattutto a fronte di casistica di alta complessità che richiede competenze sempre più polivalenti e trasversali
- Formazione di tipo specialistico
Interventi nei vari settori in materie che hanno bisogno di approfondimento più specifico
- Formazione obbligatoria in materia di Dlgs 81/2008
Sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione di base per tutti i dipendenti e formazione specifica annuale per RPP e RSL
- Condivisione delle conoscenze acquisite

Gli obiettivi formativi

- Capacità di assicurare una forza lavoro competente e qualificata attraverso l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e competenze di tipo motivazionale e relazionale.
- Dare una risposta immediata e concreta alle esigenze immediate di formazione che possono scaturire da elementi critici
- Rafforzare il lavoro in equipe multi professionali
- Accrescere le competenze necessarie a garantire la sicurezza e il benessere delle persone ospitate in struttura, con particolare riferimento all'emergenza sanitaria in atto
- Aggiornare e potenziare le competenze informatiche
- Incrementare la conoscenza e la comprensione reciproca di tutte le componenti dell'ASP al fine di migliorarne l'interazione, la collaborazione e la condivisione delle priorità
- Diffondere la consapevolezza circa i doveri, i comportamenti e le norme che regolano la correttezza, la privacy e la trasparenza nella gestione delle attività di ASP

Modalità

Le modalità di realizzazione del processo formativo sono la formazione interna o autoformazione svolta da professionalità interne all'ASP per i dipendenti a gruppi o nella loro totalità a seconda dell'argomento oggetto della formazione e la formazione esterna che prevede la partecipazione del singolo ad attività formative esterne quali convegni, giornate di studio, seminari, ecc.

In particolare ASP garantisce una supervisione psicologica ai gruppi di lavoro come supporto alle difficoltà nella gestione di casi problematici o nelle dinamiche di gruppo, attraverso una convenzione con uno psicologo che riveste anche un ruolo importante negli interventi formativi che riguardano acquisizione di competenze di tipo relazionale e motivazionale.

Gli interventi formativi a carattere prevalentemente socio sanitario saranno gestiti in collaborazione con l'AUSL .

Durante il periodo di emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19, era stata sospesa la formazione "in presenza".

A tutt'oggi è privilegiato utilizzo della FAD, strumento peraltro già utilizzato da I.P. e Ft per la formazione ai fini del rilascio dei crediti E.C.M. che consente una maggiore partecipazione del personale coinvolto.

Grande rilevanza è riconosciuta alla condivisione delle conoscenze acquisite, strumento che garantisce attività formativa estesa a più soggetti, assicurando nel contempo il mantenimento di adeguata presenza in servizio degli operatori e un contenimento dei costi.

I contenuti

La redazione del piano della formazione è preceduta, di norma, dall'analisi dei fabbisogni formativi. Tale azione è ritenuta prioritaria in considerazione del fatto che, all'interno di una struttura complessa nella quale si trovano e si troveranno ad operare persone con esperienze e caratteristiche personali diverse, è fondamentale condividere una chiara visione del lavoro, del proprio ruolo e delle proprie responsabilità.

A cadenza annuale, le coordinatrici di struttura rilevano, attraverso la somministrazione di questionari, quali possono essere le esigenze formative con particolare riferimento alle figure che operano nel sociale.

Formazione generale

L'ambito formativo prioritario per il 2023 sarà afferente all'assolvimento degli obblighi previsti dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/08) in quanto nel triennio 2020/2022 lo stato di

emergenza sanitaria in essere ha costretto l'Azienda a posticipare gran parte degli eventi formativi programmati su tale materia.

Ampio spazio verrà riservato alle novità introdotte dal CCNL in materia di ordinamento professionale e orario di lavoro, nonché di codice disciplinare e sulla rimodulazione del Codice di Comportamento anche a seguito delle Linee guida approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con deliberazione n. 177 del 19/02/2020

In dettaglio le tematiche che si intendono affrontare sono le seguenti:

area sociale:

- Dgr. 2068: Assistenza e cure palliative
- Cura e gestione di utenza affetta da deterioramento cognitivo
- La comunicazione come primo strumento assistenziale, la relazione con il paziente, i principi di una comunicazione efficace
- Interazione con i familiari
- Gestione del burn - out e stress lavorativo
- Motivazione propria e dei collaboratori
- Lavoro di equipe e di gruppo
- Igiene e prevenzione rischio infettivo
- La sicurezza dei pazienti e la gestione dei rischi
- Le cadute un evento evitabile: cause, conseguenze e prevenzione
- Tecniche di movimentazione
- Le strategie per la prevenzione delle lesioni da pressione
- La prevenzione delle infezioni nelle strutture sanitarie: strategie e tecniche di prevenzione e controllo
- Formazione specifica per I.P. e FT ai fini anche dell'acquisizione dei dovuti crediti formativi
- Protezione dalle forme di abuso

Area amministrativa, finanziaria e tecnica

- Gestione sito
- Codice degli appalti
- Contabilità economica e analitica
- Corsi di formazione in materia di CCNL Funzioni Locali 2019- 2021

Formazione obbligatoria

- Rilascio attestato alimentarista
- Dlgs 81/2008 e s.m.i. formazione di base e formazione specifica per nuovi assunti e aggiornamento periodico per gli altri operatori
- RLS – aggiornamento annuale
- Aggiornamento addetti antincendio alto rischio e formazione di nuovi operatori
- BLSD e primo soccorso
- Anticorruzione
- Protezione dati

In relazione al piano della formazione si precisa quanto segue:

- Area sociale

Si cerca di garantire sempre la massima partecipazione degli operatori che svolgono con diverso profilo professionale, sociale, socio sanitario e sanitario, la loro attività lavorativa all'interno della CRA (coordinatrici di struttura, infermieri, Raa, RAS, fisioterapisti, animatori, assistenti di base e operatori sociosanitari), utilizzando strumenti come la formazione interna e la riproposizione dello stesso corso in più edizioni o la FAD.

Per i profili sanitari vengono poi previsti percorsi formativi più specifici, di norma proposti o concordati con l'AUSL, quali ad esempio quelli in materia di igiene e prevenzione rischio infettivo o approfondimenti di tematiche che riguardano comunque tutto il personale assegnato all'area socio sanitaria.

ASP nella programmazione e gestione dell'attività formativa che coinvolge sia il personale in organico che il personale in somministrazione, si impegna a rispettare le indicazioni relative al debito formativo, quantificato in 12 ore annuali per ciascun OSS impiegato e a garantire adeguata formazione per I.P. e fisioterapisti ai fini dell'acquisizione dei dovuti crediti formativi.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Per quanto attiene Il monitoraggio ASP della Romagna Faentina utilizza diversi strumenti.

In primo luogo si rileva il monitoraggio con cadenza di norma trimestrale dei risultati di gestione con il quale è possibile verificare l'equilibrio di bilancio, analizzare le cause di eventuali sensibili scostamenti ed apportare, ove possibile, i correttivi necessari.

Il controllo sulla qualità dei servizi erogati viene svolto secondo modalità definite dall'Azienda, anche in funzione della tipologia dei servizi. La customer satisfaction è rilevata e misurata mediante la somministrazione di appositi questionari e con la gestione dei reclami, in linea con quanto richiesto dagli adempimenti dell'accreditamento regionale. Tali strumenti periodicamente vengono revisionati per adeguarli alle modifiche che possono avere interessato i servizi, al fine di ottenere risultati più attendibili e chiari, che possano essere utili nell'adozione di eventuali azioni correttive.

il monitoraggio dei servizi socio sanitari accreditati si realizza anche mediante la relazione annuale inviata al soggetto committente – Unione della Romagna Faentina e le verifiche OTAP (Organismo tecnico di ambito provinciale) che ha il compito di vigilare sul mantenimento dei requisiti per l'accreditamento, che comprendono aspetti organizzativi oltre il rispetto dei parametri di assistenza.

La performance del Direttore viene monitorata e valutata dal Consiglio di Amministrazione, attraverso anche una relazione del Direttore di riscontro in merito agli obiettivi assegnati.

La performance dei responsabili di P.O. viene monitorata e valutata dal Direttore che utilizza apposita scheda prevista nel Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e relativa valutazione

La performance individuale del dipendente viene monitorata costantemente ed è oggetto di confronto con il responsabile dell'area di appartenenza almeno semestralmente, o comunque quando vengano rilevate criticità.

Per la valutazione della performance individuale ASP utilizza una scheda di valutazione annua, consegnata ad ogni dipendente nell'ambito di un incontro annuale dedicato. La metodologia e la procedura sono espresse in dettaglio nell'accordo "Sistema di valutazione"

I risultati del processo di monitoraggio confluiscono nella Relazione sull'andamento della gestione che accompagna annualmente il bilancio consuntivo e che per ASP della Romagna Faentina costituisce la relazione sulla performance.

Monitoraggio prevenzione alla corruzione e trasparenza

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione. Qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta. La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente.

La relazione deve essere redatta nei termini previsti dall'ANAC, utilizzando l'apposito schema predisposto dalla stessa Autorità.