

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2024/2026
(PIAO)**



Approvato dal Consiglio di Amministrazione
con delibera n. 4 del 27.02.2024

PREMESSA : Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di: organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Il Piano viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) nell'*Organizzazione del lavoro agile* (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

Il primo testo di PIAO è stato approvato atto del CdA. n. 15 del 28/06/2022 . Il 6 Febbraio 2023 con deliberazione n. 14 è stato approvato il PIAO il secondo PIAO.

ASC Insieme, l'Unione dei Comuni e i Comuni membri organizzano la programmazione dei singoli Enti mediante un' omogeneizzazione degli strumenti operativi e un raccordo delle attività al fine di sistematizzare il sistema delle attività.

ARCHITETTURA DEL PIAO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA	1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione 1.2 Principali stakeholder 1.3 Analisi del contesto esterno
-------------------	--

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO	2.1 Valore pubblico come leva per migliorare la qualità della vita attraverso il sostegno alla fragilità
PERFORMANCE	2.3 Contesto di riferimento: le fasi e i soggetti coinvolti nel Piano della Performance 2.4 Gli obiettivi integrati
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	2.5 Piano triennale di prevenzione della corruzione (elenco obblighi di pubblicazione)

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	3.1 La struttura organizzativa e il personale 3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	3.3 Disciplina del lavoro agile
FORMAZIONE DEL PERSONALE	3.4 Linee guida per la formazione del capitale umano 3.5 Piano della formazione
ACCESSIBILITÀ E INNOVAZIONE INFORMATICA E SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITÀ	3.6 Innovazione e reingegnerizzazione dei servizi 3.7 Le Pari Opportunità

4 MONITORAGGIO E CONCLUSIONI

MONITORAGGIO	4.1 Il Sistema di monitoraggio integrato 4.2 Le conclusioni
--------------	--

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Azienda speciale Interventi Sociali valli del Reno, Lavino e Samoggia
Territorio di riferimento	Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa
Popolazione	112.579 al 01.01.2023
Superficie territoriale	402,70 Kmq
Volume ultimo bilancio chiuso	15.680.414,00 Euro
N. dipendenti al 31/12/2023	91

ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza) è un ente pubblico per la gestione degli Interventi Sociali dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia che è costituita dai Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa. Le sue funzioni comprendono gli ambiti socio-assistenziale, socio-sanitario integrato e socio-educativo per le quattro Aree di intervento: Area Minori e Famiglie, Area Adulti, Area Anziani, Area Disabilità. La sua attività è orientata dagli indirizzi elaborati dai Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale.

L'attività di ASC InSieme è ispirata ai principi del rispetto della dignità della persona e della qualità del Servizio Sociale. I Servizi che ASC InSieme gestisce sono erogati a tutta la popolazione residente sul territorio dei Comuni del Reno, Lavino e Samoggia (RELASA) e, limitatamente agli interventi non differibili e urgenti, anche a persone occasionalmente dimoranti sul territorio.

ASC InSieme è un'Azienda dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, patrimoniale, finanziaria, contabile e gestionale, è sottoposta alle norme vigenti e non ha fini di lucro. Il Bilancio dell'Azienda comprende le spese per il personale, gli appalti, le strutture di accesso (9 sedi periferiche, presso i Comuni/Municipalità, più la sede legale), i mezzi che garantiscono i servizi di trasporto (sociali, per visite e accompagnamenti al lavoro) e di distribuzione dei pasti, le sedi di erogazione dei servizi. Le entrate derivano dai trasferimenti economici da parte dell'Unione, da contributi statali, regionali, provinciali, di altri enti pubblici, da soggetti privati (Fondazioni bancarie, Associazioni, cittadini), dalle rette dei cittadini per i Servizi che prevedono compartecipazione.

Il Consiglio di Amministrazione di ASC InSieme è l'organo esecutivo dell'Azienda e risponde del proprio operato all'Unione dei Comuni. Il suo compito è quello di coniugare gli indirizzi politici dell'Unione dei Comuni con le responsabilità gestionali e di verificare l'appropriatezza degli indirizzi politici rispetto alle norme vigenti. È suo compito anche la nomina del Direttore di ASC InSieme.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, uno con funzioni di Presidente, gli altri due con funzioni di Consiglieri, di cui uno anche con funzioni di Vicepresidente ed è nominato dall'Unione dei Comuni. La durata della sua carica è fino al 31 dicembre dell'anno solare nel quale decade la Giunta dell'Unione ed è rinnovabile una sola volta. I membri del Consiglio di Amministrazione sono scelti in base alle loro competenze amministrative con particolare riferimento agli ambiti di cui l'Azienda si occupa.

Il Consiglio di Amministrazione predispose, e sottopone al Consiglio dell'Unione, il Piano Programma, i Bilanci Economici di previsione, il Conto Consuntivo, il Bilancio di Esercizio. Compete al Consiglio di Amministrazione anche la definizione del Piano Tecnico-Gestionale,

compresa la dotazione organica dei Servizi e dei Bilanci preventivi.

L'attività del Consiglio di Amministrazione è collegiale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in qualità di Legale Rappresentante dell'Ente, svolge le funzioni di Tutore dei minori e di adulti soggetti a provvedimento di tutela da parte del Tribunale per i Minorenni e del Giudice Tutelare.

L'Ufficio di Direzione è il luogo del confronto e della condivisione delle linee gestionali di ASC InSieme. Esso è costituito dal Direttore e dalle Responsabili delle Aree nelle quali è organizzata l'attività di ASC InSieme. Il Direttore risponde della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione. Compiti del Direttore sono lo svolgimento di tutte le attività gestionali e tecnico-manageriali dell'Azienda con l'obiettivo di migliorare efficienza ed efficacia. In particolare si occupa di predisporre gli atti fondamentali, di formulare proposte in ordine a regolamenti, di affidare attività o Servizi in convenzione, di concludere contratti, assumere impegni economici e disporre spese, del controllo economico di gestione, di stipulare accordi, intese e convenzioni con il Distretto Sanitario, di approvare progetti e programmi, di dirigere Servizi e Uffici, di rapportarsi con le Organizzazioni Sindacali, di curare i rapporti con l'Ufficio di Piano distrettuale.

La programmazione dell'Azienda è coerente con il "**Piano Strategico**" approvato dall'Unione ReLaSa. Il Piano è frutto di un lavoro cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando approvato con D.G.R. n. 1319/2019, mirato a promuovere la costituzione e il consolidamento delle Unioni di Comuni, tramite l'elaborazione di Piani Strategici e l'integrazione nelle politiche locali delle priorità fissate dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Un'opportunità che i Comuni dell'Unione (Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa) ed ASC InSieme hanno ritenuto di cogliere, per promuovere un confronto ampio in merito a priorità, visioni di sviluppo e idee per il futuro.

Il Piano Strategico dell'Unione è stato approvato con Deliberazioni di Giunta n. 100 del 21/12/2020 e di Consiglio n. 4 del 22/02/2021

Di seguito l'elencazione dei **principali servizi erogati e l'entità dell'utenza in relazione alla popolazione** dell'ambito territoriale di riferimento.

Interventi trasversali alle aree

Progetti/Servizi/ Interventi	Descrizione
Sportello sociale	Gli Sportelli Sociali sono il punto unico di accesso a tutti i Servizi Sociali. Forniscono informazioni e orientamento sui diritti e le opportunità sociali e socio-sanitarie e sui Servizi e gli Interventi disponibili sul territorio (istituzioni pubbliche, servizi privati, volontariato e terzo settore). Sono anche il filtro attraverso il quale, se necessario, avviene l'invio per la valutazione della presa in carico da parte dei Servizi Sociali. Tra le loro funzioni garantiscono anche la raccolta di domande e l'istruttoria per gli adempimenti amministrativi relativi alla richiesta di contributi economici finalizzati a particolari tipologie di intervento. In ogni Comune (e in tutte le località del Comune di Valsamoggia) è attivo uno Sportello Sociale. Orario di apertura, riconoscibilità della sede, assenza di barriere architettoniche, spazi accoglienti e in grado di garantire familiarità e privacy, sono pensati per facilitare il più possibile l'accesso del pubblico.
Servizio Sociale territoriale professionale	La presa in carico comprende le attività svolte dall'Assistente Sociale di ascolto, supporto e orientamento nella interpretazione e aiuto per la soluzione delle problematiche. La presa in carico può comportare interventi di tipo economico.
PRIS	Per Pronto Intervento Sociale (PRIS) si intendono tutti quegli interventi d'urgenza in situazioni di particolare gravità che si presentano al di fuori degli orari di apertura dei Servizi (minori e/o donne vittime di maltrattamenti e/o di abbandono, nuclei in grave e improvvisa difficoltà).
Contributi economici di sostegno al reddito, emergenza abitativa, prevenzione disagio	Contributi in denaro per sostegno al reddito (utenze, spese sanitarie e scolastiche, spese di prima necessità), per emergenze abitative (affitti, caparre) e per la prevenzione del disagio a favore di famiglie con minori in situazione di difficoltà socio-economica.

Buoni spesa	Buoni per spese alimentari e di prima necessità, a sostegno del reddito di nuclei con minori in situazione di disagio socio-economico. I buoni sono spendibili presso esercizi commerciali convenzionati.
Tirocini	I tirocini sono uno strumento recentemente ridefinito dalla Legge Regionale 7/2013 e dalle successive deroghe. La loro finalità è volta a sostenere le scelte professionali di persone in situazione di disagio favorendo l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.
Mediazione interculturale	La mediazione interculturale è un intervento a favore di minori di origine non italiana che ha l'obiettivo di facilitare il dialogo tra Scuola, Servizi e famiglie. Si tratta di interventi di mediatrici/tori occasionali per tutte le aree linguistiche culturali, fatta eccezione per quelle araba e russa, romena, moldava per le quali sono attive le mediatrici di ASC InSieme.
Consulenza legale	Il Servizio di Consulenza legale è realizzato in collaborazione con l'Unione Donne Italiane di Bologna (Associazione con un'ampia e specifica esperienza di tutela delle donne) e consiste nella presenza di un'avvocata del Gruppo Giustizia disponibile per colloqui gratuiti, individuali e di coppia, in materia di diritto di famiglia, tutela dei/delle minori, successioni, problemi di carattere legale e per incontri d'informazione e formazione con le assistenti sociali per adulti/e e minori operanti sul territorio.
Amministrazione di sostegno	L'amministrazione di sostegno è un importante strumento di gestione delle problematiche di persone anziane non autosufficienti o disabili. Consiste nell'individuazione di un referente, spesso un/a professionista, in grado di attivare e seguire i progetti assistenziali per conto della persona di cui è amministratore. Può svolgere funzioni di gestione del patrimonio e collaborare con il Servizio Sociale nella definizione e realizzazione del progetto di aiuto.

Area Minori e Famiglie

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
La casa sul filo	La casa sul filo è un programma di prevenzione della violenza intrafamiliare sviluppato attorno all'omonimo cd rom, uno strumento multimediale e interattivo per l'educazione alla differenza e alla relazione tra i generi. L'offerta è quella di attività di sensibilizzazione e di formazione per le Scuole Secondarie di secondo grado frequentate dai/dalle giovani del territorio distrettuale.
Sul filo del contrasto	Sul filo del contrasto è un progetto che ha come obiettivo la costruzione e il consolidamento di una rete tra tutti i soggetti che sul territorio hanno a che fare con problemi di violenza contro le donne, con il fine di coordinare l'azione di contrasto rendendola più riconoscibile e più efficace
Centro specialistico - Il Faro	Il Faro è un centro specialistico provinciale che si occupa di maltrattamento e abuso ai danni di minori. Offre consulenza di elevata competenza, multidisciplinare e interdisciplinare (psicologica, psichiatrica, pedagogica, pediatrica, ginecologica, giuridica), sul piano diagnostico, clinico e terapeutico.
Servizio Affidato	Il Servizio Affidato è una forma di sostegno rivolta alle famiglie affidatarie.
Servizio Famiglie Accoglienti	Il Servizio Famiglie Accoglienti è una forma di sostegno a favore di famiglie che accolgono minori.
Esoneri pagamento rette diverse	Esoneri dal pagamento delle rette per i Centri estivi e per i Servizi integrativi pre post scuola e doposcuola, a favore di nuclei con minori in situazione di disagio socio-economico.
Educazione al Lavoro	Per educazione al lavoro si intendono una serie di interventi volti a favorire il pieno sviluppo della personalità degli/delle adolescenti e dei/delle giovani sul piano culturale, sociale ed economico, anche attraverso il coinvolgimento delle loro famiglie in un progetto educativo mirato e condiviso.
Prevenzione del disagio (interventi educativi individuali)	Gli interventi individuali per la prevenzione del disagio sono azioni educative, di accompagnamento e di sostegno, rivolte a minori in situazioni di disagio psicosociale negli ambiti familiare, scolastico e sociale
Prevenzione del disagio (interventi socio-educativi di gruppo e ed. territoriale)	Gli interventi di gruppo e piccolo gruppo sono finalizzati alla prevenzione del disagio e sono luoghi di incontro mediati da una figura educativa. Sono rivolti a minori dai 10 ai 14 anni a rischio di disagio psico-sociale, segnalati dalla Scuola e/o già in carico ai Servizi. Gli interventi di educativa territoriale sono finalizzati ai rapporti con le Scuole, al coordinamento delle attività educative del territorio, alla promozione delle risorse territoriali, agli interventi individuali e ai rapporti con i Servizi Sociali territoriali
Educativa di strada	Per educativa di strada si intende un programma di prevenzione secondaria rivolto a minori adolescenti rispetto l'uso delle sostanze. La progettazione educativa prevede l'attivazione di interventi mirati sul territorio in raccordo con i diversi servizi istituzionali e le risorse presenti sul territorio.
Incontri protetti	Gli incontri protetti sono colloqui tra genitori e figli/e, alla presenza di un educatore professionale, finalizzati a favorire la relazione genitoriale-filiale e a garantire ai/alle bambini/e un'interazione protetta e tutelata.

Provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria (Vigilanza, Affido, Tutela)	Per provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria si intende l'attuazione dei decreti emessi in favore di minori in situazione di grave difficoltà o pregiudizio, con prescrizione ai Servizi. In particolare: vigilanza sulla situazione familiare, affidamento del/della minore al Servizio (in caso di limitazione della potestà genitoriale), tutela da parte del Servizio (in caso di decadenza della potestà genitoriale).
Rette residenziali	Per rette residenziali si intendono i costi per l'inserimento in struttura di madri con figli/e o di minori in situazioni di grave difficoltà o pregiudizio, nonché le spese per strutture alberghiere o di pronta accoglienza per l'ospitalità di nuclei in condizioni di emergenza abitativa.

Area Adulti

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
SERT (tirocini e contributi)	Il Servizio Tossicodipendenze (SERT) dell'Azienda USL è un presidio sanitario a supporto delle persone con problematiche legate all'uso di sostanze. La spesa per Borse Lavoro è un rimborso di ASC InSieme per utenti in carico al SERT. I contributi economici sono erogazioni gestite direttamente dagli operatori del SERT per rispondere ai bisogni sociali degli utenti in carico.
Rette residenziali	Le Rette - Adulti sono contributi economici per inserimenti in strutture di persone multiproblematiche in carico al Servizio Tossicodipendenze (SERT) o al Dipartimento di Salute Mentale (DSM) o con gravi problemi sanitari. Nel 2012 il Distretto socio-sanitario ha attivato il progetto Adulti Fragili che utilizza risorse provenienti dal Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA). La ripartizione delle spese tra sociale e sanitario viene concordata all'interno della Unità di Valutazione Multidisciplinare (UVM).
Posti letto in appartamenti	Per posti letto si intende la possibilità di collocare adulti/e in situazione di disagio in appartamenti a loro dedicati.
Transizione abitativa	Il Progetto Albergo diffuso è mirato a rispondere in modo temporaneo al problema dell'emergenza abitativa. Consiste nell'individuazione, attraverso un'équipe specializzata e trasversale per Aree, di risposte adeguate in relazione alle risorse abitative

Area Anziani

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
Cure Familiari (ex Badando)	Il progetto Cure Familiari ex Badando oltre ad informare, sostenere, orientare i caregiver nella gestione della cura dei propri congiunti è un progetto che cerca di conciliare i bisogni di assistenza delle famiglie e la necessità delle/dei badanti di garanzia e tutela del proprio lavoro. Le sue azioni principali sono la formazione e l'aggiornamento delle/dei badanti, la gestione di una lista distrettuale di badanti qualificate/i, l'accompagnamento delle/dei badanti e delle famiglie nella regolarizzazione lavorativa, il tutoraggio e la supervisione del lavoro delle/dei badanti, la gestione di uno sportello di ascolto per badanti.
Badando sempre	Badando Sempre consiste nell'erogazione di contributi economici a sostegno dell'assistenza familiare. Gli interventi sono rivolti a dipendenti pubblici e pensionati/ INPDAP, loro coniugi, conviventi e familiari di primo grado, non autosufficienti, residenti.
Dimissioni protette	Le dimissioni protette sono un Servizio socio-assistenziale integrato di rapida presa in carico domiciliare. Hanno lo scopo di garantire continuità nelle cure a seguito di eventi che modificano la situazione assistenziale e che richiedono un supporto per la ridefinizione del setting domiciliare in rapporto alle attività quotidiane di cura.
Assistenza Domiciliare e Assistenza Domiciliare Integrata	L'Assistenza Domiciliare (SAD) è un Servizio rivolto a persone con limiti di autosufficienza che ha l'obiettivo di promuovere o mantenere condizioni di vita indipendente presso il domicilio. Il Servizio garantisce assistenza temporanea o prolungata per favorire il recupero e/o il mantenimento delle capacità residue attraverso l'assistenza di personale qualificato per l'igiene della persona, per la cura dell'alloggio, l'integrazione sociale, la gestione del menage quotidiano. L'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) è un Servizio rivolto a persone certificate non autosufficienti secondo le direttive regionali dall'Unità di Valutazione Multidimensionale Geriatrica Territoriale (UVGT). Il Servizio viene svolto in forma integrata con figure sanitarie.
Consegna Pasti	Il Servizio garantisce quotidianamente la consegna di pasti a domicilio a persone con limiti di autosufficienza per le quali l'Assistente Sociale valuta importante supportare la domiciliarità. I pasti vengono forniti di norma dal lunedì al sabato (e in alcuni Comuni anche la domenica e i giorni festivi TOGLIEREI). Il Servizio è accessorio a quello di Assistenza Domiciliare (SAD).
Trasporto	Servizio di trasporto per visite mediche specialistiche o altre necessità similari. Il Servizio è rivolto a persone anziane che non necessitano di mezzo sanitario ma che hanno difficoltà a organizzarsi attraverso le proprie reti familiari. Il Servizio viene svolto in convenzione con le Associazioni di volontariato presenti su ciascun territorio comunale.

Pulizia alloggi	Il Servizio garantisce la pulizia degli alloggi a persone con limiti di autosufficienza per le quali l'Assistente Sociale valuta importante supportare la domiciliarità. Il Servizio è accessorio a quello di Assistenza Domiciliare (SAD). Il Servizio di pulizia è stato affidato a una Cooperativa che impiega personale svantaggiato (di tipo B) in un'ottica di promozione della solidarietà.
Centri Diurni e Socioricreativi	Il Centro Diurno è un Servizio socio-sanitario di accoglienza diurna per persone anziane con diverso grado di non autosufficienza. Le richieste di inserimento sono valutate dall'Unità di Valutazione Geriatrica Territoriale (UVGT) che gestisce anche la graduatoria distrettuale, per il Centro diurno di San Biagio. Oltre all'assistenza tutelare (offre Servizi per l'aiuto nell'attività quotidiana e) propone attività occupazionali, di animazione e ricreativo-culturali. Garantisce assistenza medica(?), infermieristica e trattamenti riabilitativi secondo quanto definito nel Piano di Assistenza Individualizzato (PAI) di ciascun/a ospite. Il Centro Socioricreativo è un Servizio che aggrega anziani autosufficienti o lievemente non autosufficienti organizzando attività ludico ricreative e di socializzazione.
Condominio solidale	Gli Alloggi Protetti sono strutture residenziali riservate a persone anziane o a persone con disabilità media. Sono stati pensati, progettati e realizzati al fine di prevenire ricoveri in strutture residenziali e per offrire una possibilità di vita autonoma in un ambiente privo di barriere, sicuro, controllato e confortevole. L'accesso agli Alloggi Protetti viene valutato dall'Assistente Sociale. Sul territorio distrettuale gli Alloggi Protetti sono presenti solo a Casalecchio di Reno e a Zola Predosa.
Rette residenziali	Contributi economici destinati ad anziani/e residenti in struttura in situazione di disagio economico e in assenza di familiari con capacità contributiva

Area Disabilità

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
Tempo libero	Per tempo libero si intendono tutte quelle attività educative, individuali o di gruppo, finalizzate al potenziamento delle autonomie personali e all'integrazione sociale di persone con disabilità.
Centri estivi disabili	Interventi educativi a favore di minori con disabilità nell'ambito dei Centri estivi.
Gite disabili	Interventi educativi per l'accompagnamento di minori con disabilità durante le gite scolastiche o i soggiorni estivi superiori a un giorno.
Mediazione scolastica	I mediatori scolastici sono giovani diplomati/o studenti universitari/e con funzioni di tutor amicale a favore di studenti con disabilità che frequentano le Scuole Secondarie di secondo grado. Il progetto di tutor amicale è presentato dalle scuole alle quali afferiscono gli/le studenti del territorio e corrisponde a un contributo in denaro a sostegno dell'attività.
Accompagnamento scolastico	L'accompagnamento scolastico è un Servizio rivolto a minori con disabilità per il tragitto da casa a Scuola e ritorno.
Trasporto minori	Servizio rivolto a minori con disabilità e a minori o alle famiglie con minori che si trovano in situazioni di disagio economico e sociale.
Educativa scolastica	Per educativa scolastica si intendono gli interventi educativi a sostegno dell'attività scolastica rivolti a minori con disabilità e/o disagio. Gli interventi sono previsti per tutti gli ordini di Scuola (Nido, Infanzia, Primaria e Secondaria). Non tutti gli interventi educativi sono individuali, alcuni interventi sono organizzati per plesso scolastico.
Sostegno socio-assistenziale scolastico	Interventi a sostegno dell'attività scolastica di minori disabili che comprendono tutte le azioni relative alla cura, all'igiene personale e all'assistenza durante i pasti.
Vita indipendente	Per vita indipendente si intendono tutti gli interventi di assistenza socio-educativa domiciliare a supporto dei progetti di vita indipendente di persone con disabilità.
Week end autonomia	Il week end autonomia è un progetto rivolto a persone con disabilità, finalizzato alla sperimentazione di momenti di vita indipendente (indicativamente di due o tre giorni) al di fuori dell'ambiente familiare.
Week end sollievo	Il week end sollievo è l'inserimento temporaneo di persone con disabilità medio-grave (due o tre giorni alla settimana) in una struttura residenziale. Il fine è quello di offrire un momento di sollievo a famiglie molto impegnate nell'assistenza.
Centri Diurni	Sono strutture socio-sanitarie destinate a persone disabili. Le attività che vi si svolgono hanno l'obiettivo di far acquisire e di potenziare le autonomie individuali, sia di tipo cognitivo che relazionale, in un'ottica di integrazione sociale territoriale.
Laboratori di transizione al lavoro	I laboratori di transizione al lavoro sono un Servizio diurno rivolto a persone con disabilità medio-lieve nei quali si svolgono attività manuali varie, sia di tipo creativo che di tipo produttivo. La loro finalità è principalmente educativa, formativa e di avviamento al lavoro.
Residenze	Per residenze si intendono le strutture residenziali per persone con disabilità medio grave per le quali è garantito un alto livello assistenziale e prestazioni socio-sanitarie specifiche.

Gruppi appartamento	I gruppi appartamento sono strutture residenziali per persone con disabilità medio lieve, caratterizzate da una gestione leggera e molto autonoma e con una presenza assistenziale ed educativa mediamente limitata.
Assistenza Domiciliare e Assistenza Domiciliare Integrata	L'Assistenza Domiciliare (SAD) è un Servizio rivolto a persone con limiti di autosufficienza che ha l'obiettivo di promuovere o mantenere condizioni di vita indipendente presso il domicilio. Il Servizio garantisce assistenza temporanea o prolungata per favorire il recupero e/o il mantenimento delle capacità residue attraverso l'assistenza di personale qualificato per l'igiene della persona, per la cura dell'alloggio, l'integrazione sociale, la gestione del menage quotidiano. L'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) è un Servizio rivolto a persone certificate non autosufficienti secondo le indicazioni dell'Unità di Valutazione Multidisciplinare (UVM). Il Servizio viene svolto in forma integrata con figure sanitarie.
Contributi a bando	I Contributi a Bando possono essere di tre tipologie: Contributi ANMIL (rimborsi per spese scolastiche, soggiorni climatici oppure assegni per disoccupazione involontaria); Contributi mobilità casa-lavoro (rimborsi per le spese del tragitto casa-lavoro in assenza di servizio pubblico di linea); Contributi Legge 29/97 (rimborso parziale a copertura delle spese sostenute per acquisto di veicoli speciali, adattamento alla guida e/o al trasporto, oppure di strumentazioni, attrezzature e ausili utili all'eliminazione delle barriere architettoniche nell'ambiente domestico).

QUADRO DI SINTESI GLI UTENTI

UTENTI	MINORI	ADULTI	DISABILI	ANZIANI	TOTALE
CDR	610	281	237	1.334	2.462
MSP	121	40	59	431	651
SM	164	100	104	532	900
VLS	572	109	246	973	1.900
ZP	348	85	146	744	1.323
TOTALE	1.815	615	792	4.014	7.236

ANNO
2002

POPO LAZIONE	MINORI	ADULTI	ANZIANI	TOTALE
CDR	5.361	21.197	9.288	35.846
MSP	1.447	6.537	2.795	10.779
SM	2.119	8.681	4.048	14.848
VLS	5.177	19.154	7.434	31.765
ZP	2.985	11.669	4.683	19.337
TOTALE	17.089	67.238	28.248	112.575

01/01/2023

% PRESA IN CARICO	MINORI	ADULTI	ANZIANI	TOTALE
CDR	11,38%	1,33%	14,36%	6,87%
MSP	8,36%	0,61%	15,42%	6,04%
SM	7,74%	1,15%	13,14%	6,06%
VLS	11,05%	0,57%	13,09%	5,98%
ZP	11,66%	0,73%	15,89%	6,84%
TOTALE	10,62%	0,91%	14,21%	6,43%

ANNO
2002

Le percentuali di presa in carico dell'utenza distrettuale sono significative, complessivamente abbiamo in carico il 6,43 % della popolazione distrettuale. Gli utenti disabili sono comprensivi dei minori con interventi di inclusione scolastica in carico al servizio educativi e non al servizio sociale professionale.

Le risorse umane

I **dipendenti** di ASC InSieme sono 91. A loro si affianca il personale delle Cooperative aggiudicatrici dell'erogazione di specifici Servizi a seguito di regolare gara di appalto (circa 220, tra persone a tempo pieno e part-time). ASC InSieme riconosce nell'apporto professionale di tutti le operatrici e gli operatori un fattore determinante per la qualità dei Servizi. Per questa ragione promuove la formazione del personale, come strumento di efficacia e di innovazione organizzativa e gestionale, sostiene lo sviluppo delle relazioni interne al personale con forme strutturate di

partecipazione organizzativa, favorisce l'apporto e il coinvolgimento delle rappresentanze collettive attraverso le Organizzazioni Sindacali.

Dipendenti per Unità al 31/12	2020	2021	2022	2023
Direttore	1	1	1	1
Funzionaria/o	2	2	1	1
Istruttrice/tore direttiva/o tecnica/o	2	2	3	3
Coord. Serv.	1	0	0	0
Pedagogista	1	1	1	1
Istruttrice/tore direttiva/o	1	2	2	2
Assistenti Sociali	40	39	40	44
Istruttrice/tore amm.va/o	11	10	9	10
Educatrici/tori prof.	4	5	4	4
RAA	1	1	1	1
OSS	21	21	21	21
Esecutrici/tori amm.ve/i	3	3	3	3
Totale	88	87	86	91

Sintesi personale tecnico professionale e altro personale dipendente

Qualifiche tecnico professionali	68	67	67	71
Qualifiche amministrative e direttore	20	20	19	20
Totale	88	87	86	91

Il Bilancio

ASC adotta un sistema di contabilità economico-patrimoniale, con riferimento alle Norme previste dal Codice Civile in materia di bilancio (artt. 2424 e seguenti del C.C). I principi che devono ispirare le attività di programmazione economico-patrimoniale, di gestione e di investimento dell'Azienda sono: l'efficacia, l'efficienza, l'economicità ed il pareggio di bilancio.

L'Azienda articola il proprio sistema informativo - contabile, ai fini dell'attivazione del controllo di gestione nel piano dei conti che a loro volta sono raggruppati in centri di costo: un sistema di controllo che richiede un ulteriore affinamento e supporti anche informatici, per esprimere al meglio le potenzialità di un controllo di gestione ai fini direzionali.

I termini di legge per la presentazione della proposta di bilancio preventivo (entro il mese di novembre per rispettare i tempi dell'iter di approvazione da parte del Consiglio dell'Unione entro dicembre) rendono non facile la definizione della proposta, considerato che il bilancio di ASC dipende sostanzialmente da fonti di finanziamento dell'Unione, regionali e dal FRNA gestito dal Distretto: soggetti che hanno tempi diversi per dare certezza dell'entità del trasferimento con la tempestività utile ad ASC.

Di seguito l'evoluzione dei **dati di Bilancio** relativi costi e ricavi con approfondimenti successivi, vengono indicati gli ultimi due esercizi consolidati:

COSTI	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Servizi alla persona	12.262.834	78,17	11.469.730	75,67	9.801.272	73,47
Costo del personale dipendente sui Servizi alla persona (ass. sociali/educ. prof)	1.710.916	10,91	1.539.882	10,16	1.350.269	10,12
Costi generali incluso personale con funzioni trasversali	1.713.813	10,92	2.147.532	14,17	2.188.944	16,41
Totale	15.687.562	100,00	15.157.144	100,00	13.340.485	100,00

AREE DI SERVIZIO ALLA PERSONA	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Anziani	2.601.632	21,22	2.124.097	18,52	2.091.307	21,34
Minori e Famiglie	2.825.723	23,04	2.335.624	20,36	2.295.167	23,42
Adulti e S. trasversali	2.295.092	18,72	2.660.871	23,20	1.908.743	19,47
Disabilità	4.540.387	37,03	4.349.138	37,92	3.506.055	35,77
Totale	12.262.834	100%	11.469.730	100%	9.801.272	100%

RICAVI	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Rette utente	859.565	5,48%	637.854	4,21%	580.613	4,35%
FRNA	2.155.597	13,74%	2.088.005	13,78%	1.755.952	13,16%
Unione	9.251.185	58,97%	9.159.399	60,43%	9.114.414	68,32%
PdZ e Fondi povertà	1.774.018	11,31%	1.584.231	10,45%	1.034.878	7,76%
Da altri Enti Pubblici	1.599.197	10,19%	1.650.901	10,89%	819.086	6,14%
Privati e altro	48.000	0,31%	36.753	0,24%	35.542	0,27%
Totale	15.687.562	100%	15.157.144	100%	13.340.485	100%

Le Fonti di Finanziamento

Il **Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA)**, rappresenta un'importante fonte di finanziamento della rete dei servizi rivolti alla non autosufficienza. Le aree di intervento previste e finanziate dal FRNA riguardano fundamentalmente 3 ambiti: sostegno alla domiciliarità, assistenza in strutture diurne e residenziali e interventi trasversali a favore di persone disabili o con fragilità sociale e sanitaria, e anziani.

I **trasferimenti dall'Unione** costituiscono il maggiore introito del Bilancio di ASC e derivano dalle risorse destinate dai singoli Comuni per la copertura dei costi non sostenuti da altre fonti di finanziamento e dei costi generali dell'Azienda.

COMUNE	%	2022	2021	2020
Casalecchio di Reno	36,63%	3.388.961,99 €	3.352.965,96 €	3.419.692,83 €
Monte San Pietro	7,69%	711.818,42 €	727.652,44 €	671.637,58 €
Sasso Marconi	11,63%	1.076.274,07 €	1.040.592,96 €	1.005.558,58 €
Valsamoggia	26,67%	2.467.603,80 €	2.449.332,81 €	2.406.064,32 €
Zola Predosa	17,37%	1.606.527,10 €	1.599.591,14 €	1.611.461,08 €
Totale	100,00%	9.251.185,38 €	9.170.135,31 €	9.114.414,39 €

Ogni singolo Comune sostiene, tramite l'Unione, i servizi erogati in maniera diretta ai propri cittadini e finanzia inoltre pro quota le spese generali dell'Azienda comprese quelle relative ai servizi sovracomunali. Tale quota, attribuita ad ogni singolo Comune, è definita sulla base della percentuale dei servizi erogati sul singolo territorio, definita ancora alla costituzione di ASC.

Comune	Percentuale servizi
Casalecchio di Reno	35,76
Monte San Pietro	5,88
Sasso Marconi	14,85

Valsamoggia	24,33
Zola Predosa	19,18
Totale	100,00

Infine riveste grande importanza l'attività di **fundraising** che non viene semplicemente considerata come l'attività di incremento delle entrate, bensì come un'azione per coltivare, far crescere e sviluppare le risorse necessarie alla realizzazione dei progetti sociali tramite la collaborazione con partner diversi istituzionali e del terzo settore per promuovere e rafforzare l'identità sociale di comunità. La elaborazione dei progetti su cui chiedere risorse a loro finanziamento, è un impegno progettuale significativo per il personale, comunque di soddisfazione nell'aver riconosciuti i contributi a loro parziale finanziamento. Tutti i progetti presentati hanno visto riconosciuto un finanziamento.

Si riepilogano i **finanziamenti su progetti** a valere sui primi tre anni di mandato erogati da privati (Fondazioni) o da altri Enti pubblici:

Finanziamento	2020	2021	2022
PAIS Programma Operativo per i Patti per l'Inclusione Sociale	35.000,00	28.197,04	8.212,32
GAP (gioco d'azzardo patologico) 2020/2021	11.840,00	28.843,13	44.065,89
Contributi a bando ASL			68.451,77
Sostegno violenza di genere		7.037,59	14.961,44
Carefully done		15.900,00	24.100,00
Bassa Soglia	57.655,00	54.395,00	55.418,00
HCP (Home Care Premium)	61.690,93	71.626,33	94.161,22
Contributi RER			38.900,00
Contributi per donne Vittime Violenza			13.000,00
DONNE IN-VIOLA	11.160,00	12.840,00	0
Fondazione ASPHI ONLUS		8.170,00	0
Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna		20.000,00	20.000,00
Fondazione CARISBO		5.000,00	15.000,00
Totale	177.345,93	252.009,09	396.270,64

1.2 PRINCIPALI STAKEHOLDER

I Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa, costituitisi in Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia dal 1 gennaio 2015, nell'esercizio delle loro funzioni di governo locale, hanno conferito ad ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza) la gestione e l'erogazione dei Servizi Sociali territoriali.

L'indirizzo che la normativa nazionale e regionale promuove è quello di una programmazione integrata dei Servizi, che significa correlazione degli interventi e delle prestazioni, coordinamento tra le Politiche Sociali e le altre Politiche distrettuali (Sanitarie, Educative, Giovanili, Formative, Lavorative, Culturali, Urbanistiche e Abitative, ecc.) e concertazione della programmazione con tutti i soggetti interessati e coinvolti nella costruzione del benessere sociale del territorio.

Il **Consiglio dell'Unione** svolge su ASC InSieme attività di indirizzo e controllo politico-amministrativo. Esso è composto da una rappresentanza di Consiglieri e Consigliere dei cinque Comuni che costituiscono l'Unione.

Compiti del Consiglio dell'Unione sono: l'approvazione dello Statuto di ASC InSieme, la nomina del Revisore dei Conti, l'approvazione del Bilancio preventivo annuale e pluriennale, del Piano Programma e del Piano degli indicatori di Bilancio, l'approvazione del Bilancio consuntivo, l'approvazione dei criteri per la determinazione delle tariffe, la partecipazione dell'Azienda a Enti,

Società e Associazioni e i Regolamenti con rilevanza esterna. Il Consiglio dell'Unione resta in carica fino al rinnovo della maggioranza dei Consigli dei Comuni che costituiscono l'Unione.

La **Giunta dell'Unione** è l'organo di governo dell'Unione dei Comuni. Essa è composta dai Sindaci dei Comuni dell'Unione dei quali uno/a con funzione di Presidente. La Giunta dell'Unione esercita azioni di indirizzo dell'attività di ASC InSieme e in particolare è responsabile della nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Presidente di ASC InSieme.

Il **Comitato di Distretto** è l'organo di indirizzo e di garanzia delle Politiche Sociali e socio-sanitarie distrettuali e coincide con la Giunta dell'Unione. Esso è composto dai Sindaci di ogni Comune del Distretto dei quali uno con funzioni di Presidente. Il Comitato di Distretto ha il compito di governare la programmazione attraverso lo strumento dei Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale e di verificarne l'attuazione. Opera in raccordo con l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna (per il tramite del Distretto di Committenza e Garanzia di Casalecchio di Reno), con le strutture decentrate dello Stato, con enti e realtà del Terzo Settore e con la Scuola.

Alle riunioni del Comitato di Distretto partecipa la Direttrice del Distretto di RELASA dell'Azienda Unità Sanitaria Locale. Occasionalmente possono essere invitate figure esterne per supportare analisi e verifiche.

Il **Forum socio-sanitario** è un organismo che ha l'obiettivo di agevolare l'iter degli atti di competenza del Comitato di Distretto tramite approfondimenti sulle singole tematiche da trattare. Esso è composto dagli/dalle Assessori/e con delega alle Politiche Sociali dei Comuni dell'Unione ed è presieduto dall'Assessore alle Politiche Sociali e socio-sanitarie dell'Unione.

Partecipano al Forum socio-sanitario la Direttrice del Distretto socio sanitario e la Responsabile dell'Unità Attività Socio Sanitarie dell'AUSL di Bologna.

Intervengono infine anche la Dirigente del Servizio Sociale Associato, il Responsabile dell'Ufficio di Piano, la Responsabile dell'Ufficio Sociale dell'Unione, gli organi politici e tecnici di ASC InSieme.

Il **Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento (TRIC)** è lo strumento tecnico a supporto di tutta l'attività programmatica dell'Unione ed è parte integrante dell'**Ufficio di Piano**. Esso svolge funzioni di impulso, istruttoria, coordinamento e verifica dei Servizi Sociali e Socio-Sanitari distrettuali. In particolare partecipa alla predisposizione dei progetti da inserire nei Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale e alla definizione delle risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione. Esso si occupa anche di monitorare periodicamente lo stato di attuazione dei Servizi e la congruenza con il Piano Finanziario. Il Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento è composto dal Responsabile dell'Area Servizi alla Persona di ogni Comune dell'Unione, dalla Responsabile dell'Unità Attività Socio-Sanitaria e dalla Responsabile dell'Unità Amministrativa del Distretto di Casalecchio di Reno dell'Azienda Unità Sanitaria Locale ed è coordinato dal Responsabile dell'Ufficio di Piano. Al fine di facilitare l'attività di rendicontazione e di monitoraggio ai suoi incontri possono essere invitate figure esterne quali esperti, figure istituzionali, referenti di ASC InSieme. Per le stesse ragioni, e per un migliore coordinamento della rete dei Servizi, il Tavolo di Raccordo Integrazione Coordinamento può avvalersi anche di specifici Tavoli Tecnici Tematici.

Nell'organizzazione dell'Azienda Unità Sanitaria Locale, il **Distretto Sanitario** ha assunto il ruolo di Committenza e Garanzia, lasciando ai Dipartimenti la funzione di gestione ed erogazione dei Servizi. Il Distretto Sanitario si pone come soggetto "terzo" ed è il luogo delle relazioni interistituzionali, del riconoscimento e della rappresentazione del bisogno, dell'integrazione socio-sanitaria, della garanzia dell'accesso alle prestazioni, del monitoraggio dei meccanismi necessari affinché il/la paziente ottenga una risposta adeguata e appropriata, della valutazione delle modalità di gestione dei percorsi assistenziali e dei risultati prodotti, della rendicontazione pubblica. La funzione di garanzia si esprime nel presidio dei diritti dei cittadini, nella tutela di equità e universalità di accesso, nella promozione dell'integrazione ospedale - territorio, nell'integrazione socio-sanitaria, nella costruzione dei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni, nella assicurazione della rendicontazione pubblica dei livelli di assistenza erogati. L'integrazione

socio-sanitaria è funzione fondamentale nell'esercizio del ruolo del Distretto Sanitario. Essa è assunta come principio di organizzazione e di funzionamento, a livello distrettuale, del Servizio Sanitario Nazionale e del Servizio Sanitario Regionale. La centralità del/della cittadino/a e la sua unicità nel diritto alla tutela della propria salute sono principi ispiratori del Servizio Sanitario Nazionale e sono salvaguardate dai processi di integrazione socio-sanitaria, sia sul piano della programmazione dei Servizi, sia su quello della loro organizzazione ed erogazione.

L'obiettivo di una piena realizzazione dell' **integrazione socio-sanitaria** è sostenuto attraverso la promozione del confronto e del dialogo tra i Servizi presenti sul territorio, Ospedale compreso, e della coerenza tra attività sanitarie e attività sociali anche assicurate da Enti diversi. Il Distretto Sanitario è titolare della assegnazione del Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA). Si tratta di risorse destinate dalla Regione Emilia Romagna per garantire l'accesso agli Interventi e Servizi socio-sanitari o Sociali a rilievo Sanitario definiti dalla programmazione integrata approvata dal Comitato di Distretto.

ASC riconosce il confronto con **le Parti Sociali** come fondamentale interlocuzione sia sul livello dei servizi alla cittadinanza, sia sulla contrattazione decentrata per quanto concerne il personale dipendente. Con le **OOSS** confederali e di categoria Funzione Pubblica e Pensionati si sono sottoscritti importanti accordi a valenza sociale come ad esempio la implementazione del progetto Badando e la sua evoluzione negli anni, l'avvio del procedimento di affidamento dei servizi educativi, la riorganizzazione aziendale, oltre alla contrattazione decentrata a livello di Unione ed aziendale. ASC sviluppa inoltre connessioni con il territorio secondo logiche di relazione, ascolto, confronto, con il mondo dell' **associazionismo** e del **Terzo Settore**. Infine partecipa in qualità di membro al **Comitato Consultivo Misto Socio Sanitario (CCMSS)** composto dalle rappresentanze dei Comuni, dell'Unione, dell'AUSL e delle associazioni e svolge compiti di verifica della qualità dei servizi sociali e sanitari erogati sul territorio.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Servizio studi e statistica della Città metropolitana ha elaborato le **mappe della fragilità** nei Comuni della Città metropolitana con l'obiettivo di tentare una misurazione, in forma comparativa, della potenziale fragilità demografica, sociale ed economica dei 55 comuni dell'area metropolitana, appoggiandosi su tre gruppi di variabili, grazie all'aggiornamento delle quali la "misurazione" della fragilità può a sua volta essere aggiornata e ripetuta con cadenza periodica nel tempo.

L'analisi è articolata in tre ambiti: **demografico, sociale ed economico**. Per ciascuno di essi sono presenti mappe riferite ad una serie di variabili e un indicatore sintetico di potenziale fragilità attribuito ad ogni singolo comune.

Lo studio completo è disponibile al link

<https://inumeridibolognametropolitana.it/atlantemetropolitano/fragilita-metropolitana>

Potenziale fragilità demografica

Un territorio è tanto più fragile quanto più la propria consistenza demografica cala e/o si indebolisce, con popolazione insediata più vecchia e numero di nati considerevolmente inferiore a quello dei morti. A livello metropolitano, queste tendenze si riscontrano soprattutto nei Comuni di crinale e montani, nel comune di Casalecchio, e, con intensità minore, nella cintura a sud del capoluogo, nella pianura orientale e in un'area del Circondario imolese lungo le direttrici del Sillaro e del Santerno.

Potenziale fragilità sociale

Si definisce a partire da un numero maggiore di indicatori, riferiti a differenti aspetti delle diverse comunità in cui si articola la compagine sociale, dalla struttura del singolo nucleo familiare alla maggiore o minore incidenza di specifiche componenti della popolazione, come la popolazione

immigrata, i giovani stranieri ed i laureati giovani-adulti. La mappa che sintetizza tutte queste variabili mostra che la potenziale fragilità sociale si localizza prevalentemente in alcuni Comuni dell'alta e media montagna bolognese e imolese, e nell'estrema pianura occidentale e centrale; il Comune capoluogo, assieme a Casalecchio di Reno, presenta una fragilità sociale media.

Potenziale fragilità economica

Si definisce soprattutto in relazione ad indicatori riferiti al reddito, e, in subordine, alla percentuale delle abitazioni occupate in affitto, che può indicare una relativa difficoltà ad accedere al mercato della proprietà, così come (ricollegandosi agli indicatori di potenziale fragilità sociale) la mancanza di relazioni durevoli con il territorio di residenza.

La potenziale fragilità economica raggiunge un livello alto in diversi Comuni montani, confinanti col modenese, e dell'imolese ed inoltre nel Comune di Bologna; una fragilità medio-alta ad Imola, nella media montagna e nelle propaggini esterne della pianura occidentale.

Gli ambiti caratterizzati da maggiore fragilità a livello metropolitano si collocano ai margini geografici dell'area, nella zona montana, dalla fascia di confine con la Toscana a quelle con le province di Modena e di Ravenna. Un livello medio-alto di potenziale fragilità è presente anche nell'estrema pianura settentrionale, dove tuttavia sono assenti i limiti fisici legati all'accessibilità e gli ostacoli logistici della montagna.

Medio-alto è anche il livello di potenziale fragilità del Comune di Bologna, legato alle scelte insediative di lungo periodo, all'essere la città un primo recapito per le situazioni di maggiore emergenza (ad es., i flussi migratori), e il centro di erogazione dei servizi rivolti alle situazioni di maggiore disagio, infine, al peso diverso assunto dalle situazioni di marginalità demografica e sociale già evidenziate, che compensano ampiamente il "primato" cittadino in termini di reddito medio, come è evidente nella concentrazione medio-alta delle fasce di reddito inferiori a 10.000 euro annui.

Una bassa fragilità potenziale caratterizza i Comuni della prima cintura (degradante a medio-bassa e media nelle fasce via via più esterne), distinti da crescita demografica, insediamento relativamente recente e giovane età della popolazione, elevati titoli di studio e redditi mediamente alti: Comuni che, come è frequente nelle situazioni metropolitane, condividono il privilegio di centralità del capoluogo senza con ciò assumerne anche gli aspetti vulnerabili.

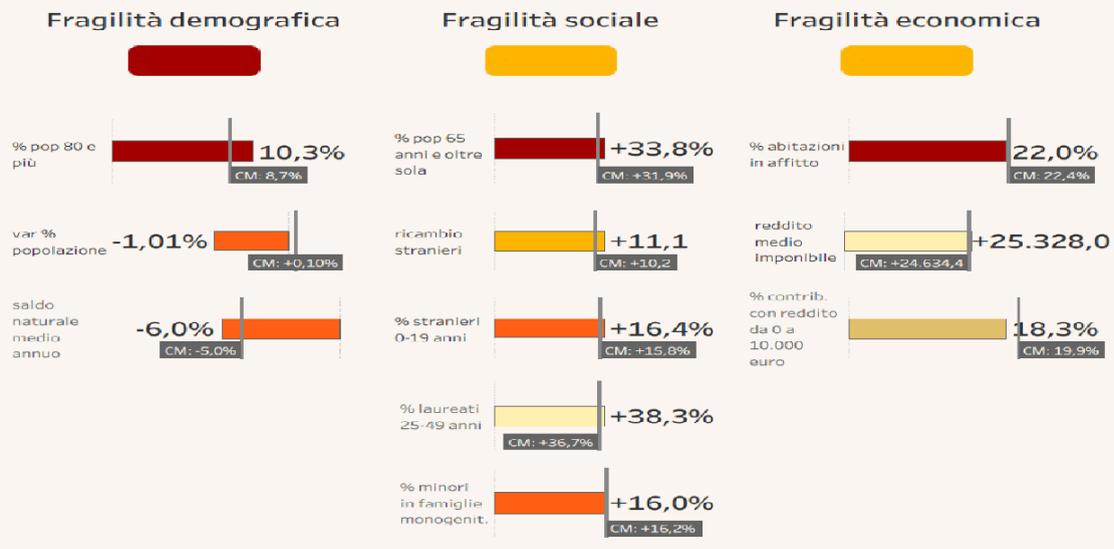
Per il quarto anno consecutivo, si conferma a grandi linee, e spesso anche nel dettaglio, una sorta di persistente "geografia della fragilità" che vede le popolazioni socialmente più fragili addensarsi ai margini dell'area metropolitana e, sia pure con minore intensità, convergere sulla core area, rappresentata dalla conurbazione fra il Comune di Bologna e, in misura minore, quello di Casalecchio di Reno. Una "geografia" che, sul piano dell'azione amministrativa, rafforza i motivi dell'attenzione particolare riservata alle zone montane già in sede di Statuto della Città metropolitana, ma invita a non sottovalutare anche i problemi presenti nell'estrema pianura e nell'area centrale della metropoli.

Di seguito l'estrapolazione degli indicatori utilizzati per lo studio riferiti al territorio di competenza di ASC InSieme e il raffronto con il dato della Città Metropolitana

Casalecchio di Reno

Indicatori sintetici di potenziale fragilità nel comune di Casalecchio di Reno

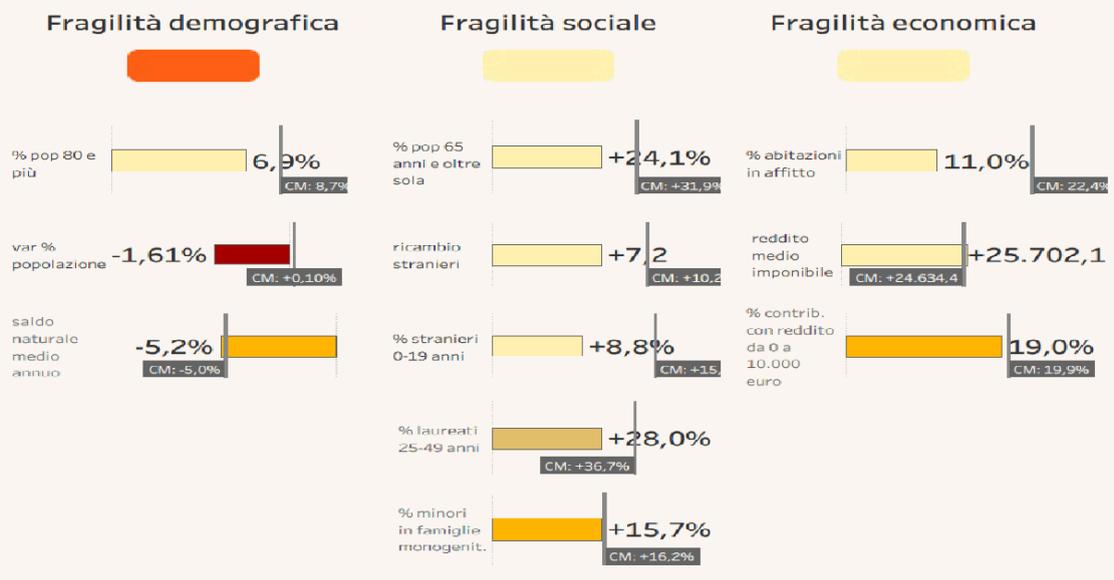
Fragilità potenziale complessiva: **Media**



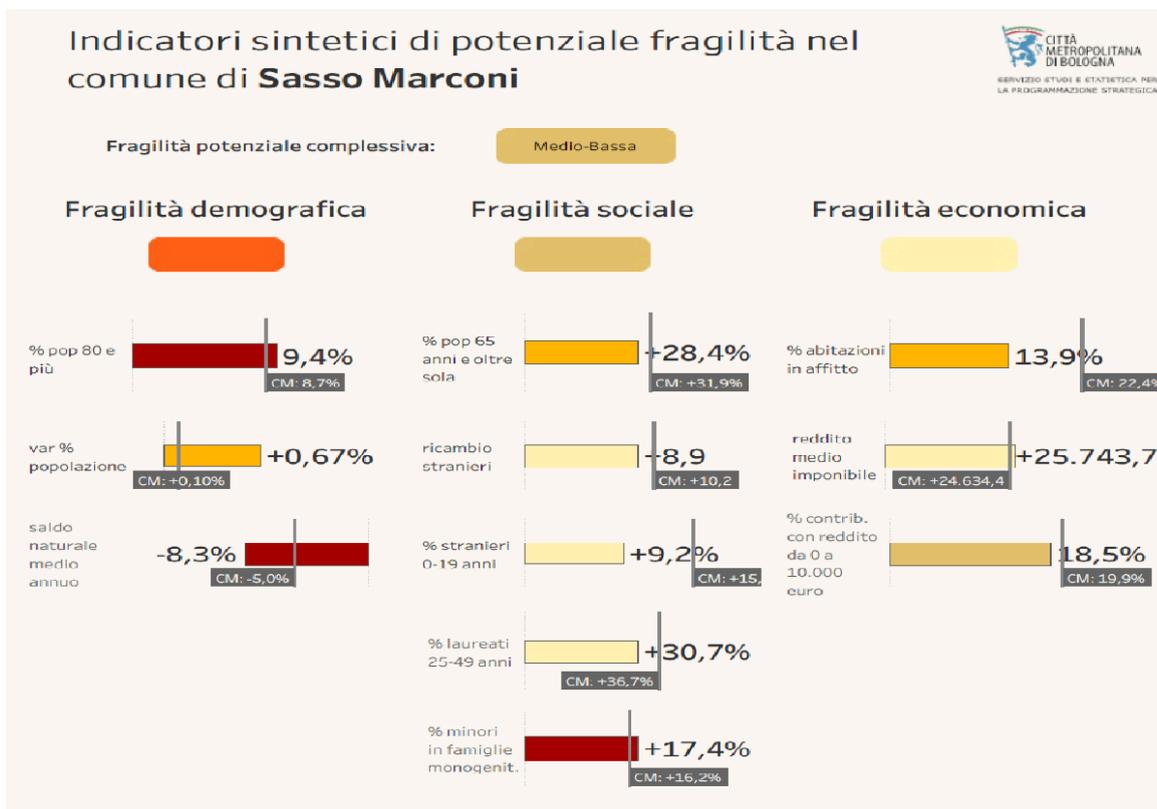
Monte San Pietro

Indicatori sintetici di potenziale fragilità nel comune di Monte San Pietro

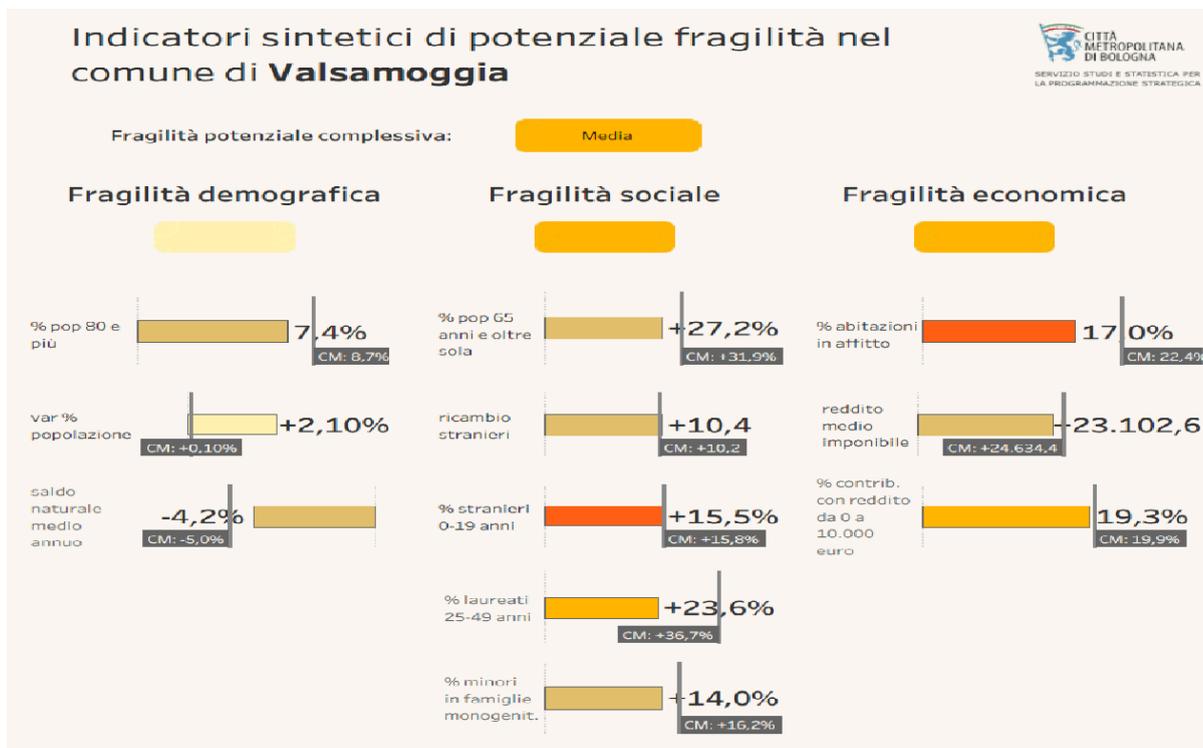
Fragilità potenziale complessiva: **Bassa**



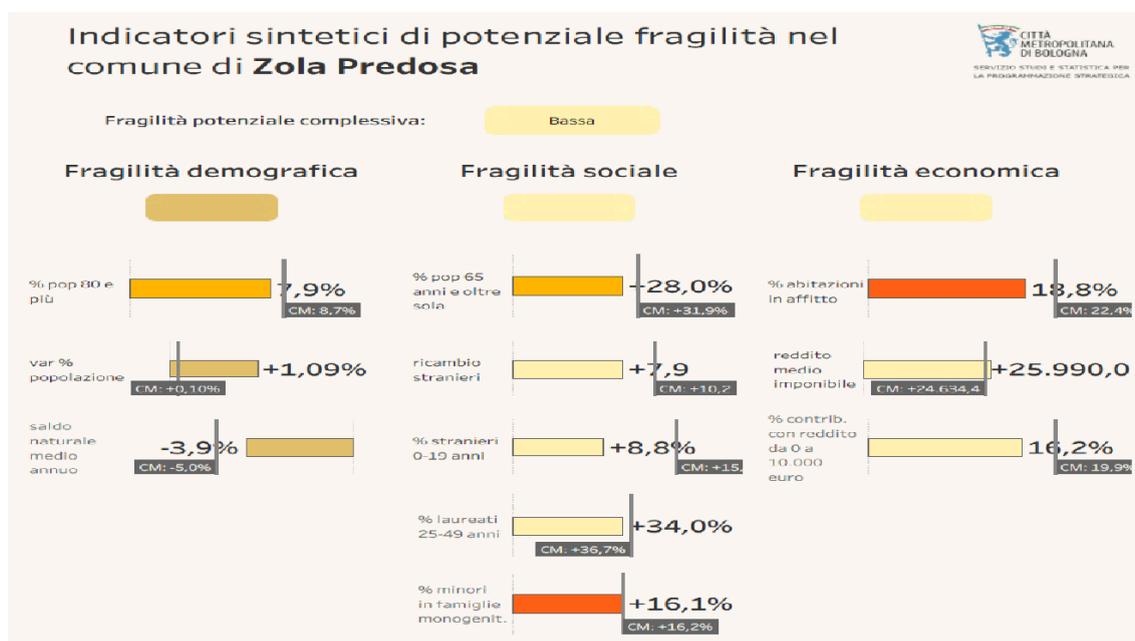
Sasso Marconi



Valsamoggia



Zola Predosa



Relativamente al nostro territorio dal punto di vista demografico si presenta piu' fragile Casalecchio di Reno a causa della percentuale di cittadini over 80 abbondantemente superiore alla media metropolitana. La stessa dinamica si presenta per le variabili sociali, infatti Casalecchio di Reno presenta valori sopra la media anche per quanto riguarda gli anziani over 65 soli e relativamente alla popolazione straniera 0-19. Quest'ultima variabile sembra correlare in maniera molto marcata con i fenomeni delle nuove fragilità sociali presenti nella società post pandemica. Infine dal punto di vista economico risulta piu' fragile Valsamoggia dove si concentrano valori sotto la media relativamente al reddito complessivo.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO COME LEVA PER MIGLIORARE LA QUALITA' DELLA VITA ATTRAVERSO IL SOSTEGNO ALLA FRAGILITA'

Attraverso la programmazione ASC InSieme intende creare Valore Pubblico inteso come BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini in condizione di fragilità.

La presente sezione del PIAO è stata predisposta tenendo conto di un'attenta analisi dei bisogni svolta dall'Azienda attraverso la valutazione del processo di accesso ai servizi dal punto di vista quantitativo e qualitativo e attraverso un confronto aperto con la Committenza e gli stakeholder pubblici e privati.

Il nostro contesto è sempre più caratterizzato da un aumento considerevole del numero di famiglie che si rivolgono ai servizi:

- a) con l'esigenza di assistenza tutelare a favore di anziani non autosufficienti;

- b) con la richiesta di supporto educativo a favore di minori o giovani adulti disabili che necessitano di percorsi di autonomia personalizzati.

Inoltre viene confermata l' emersione di nuove fragilità quali ad esempio:

- c) le famiglie con figli adolescenti e con problemi socio-economici;
- d) le famiglie con risorse economiche insufficienti al mantenimento di un alloggio;

Permane infine l'urgenza di ricomporre e consolidare il tessuto sociale verso un nuovo equilibrio e un nuovo modello di inclusione capace di intercettare in maniera proattiva i bisogni della cittadinanza.

L'approccio quindi non può che essere quello delle sinergie, della condivisione di criticità e modalità per il loro superamento, messa in rete delle risorse da più parti disponibili.

La sostenibilità dell'Azienda è principio ineludibile sia sotto il profilo economico sia sotto il profilo della capacità della risposta dei nostri servizi alle necessità della popolazione, al fine di realizzare la rimozione delle condizioni di disuguaglianza, di vulnerabilità ostacolo allo sviluppo ed al benessere della persona.

Investire sul Sociale

L'intendimento è quello di proseguire ad investire sul Sociale nel triennio 2024/2026 per ricomporre e sostenere il tessuto sociale, con la prospettiva di promuovere cambiamento ed innovazione nell'approccio ai servizi e del lavoro dei servizi. Al mutare dei bisogni vi è necessità di mutare le risposte, promuovendo processi di coinvolgimento della collettività e di settori sociali che ci aiutino a cogliere con occhio "esterno" criticità e bisogni e concorrano a sviluppare inclusione e solidarietà. La rilevanza di fattori diversi che incidono sullo stato di benessere / salute della popolazione, spinge l'Azienda ad impegnarsi in analisi che possano sostenere una "lettura" integrata dei fenomeni sociali per orientare la programmazione dei servizi in modo più mirato e puntuale.

Il Piano Programma 2024-2026 - rappresentato schematicamente nel piano degli obiettivi ad esso allegato - è stato elaborato tenuto conto inoltre:

- a) del mantenimento di un elevato livello di attenzione rispetto al raggiungimento dell'obiettivo indicato nella delibera di Giunta dell'Unione n. 83 del 09/09/2019 "**Linee di indirizzo relative agli Organi dell'Azienda Speciale dell'Unione ASC INSIEME**" e così esplicitato: "prevedere nell'ambito dei relativi avvisi/incarichi una specifica attenzione in ordine a processi di innovazione e riorganizzazione e revisione dei processi del sistema organizzativo e gestionale dell'Azienda finalizzato a ottimizzare le sinergie con l'Unione e i Comuni";
- b) delle **priorità di intervento** ritenute coerenti con le linee strategiche a livello di Unione con attenzione alle persone e all'evoluzione dei nostri servizi e dalla valutazione delle criticità/potenzialità dell'Azienda, dello sviluppo delle azioni che si renderanno coerenti con gli indirizzi che verranno emanati da Regione e Unione per l'utilizzo di risorse previste dal PNRR a sostegno delle fasce più deboli e fragili della popolazione, della partecipazione ai percorsi di elaborazione dei nuovi Piani di Zona che verranno avviati dalla Regione;
- c) dell'esigenza di **rimodulare la tradizionale erogazione dei servizi** per intercettare i bisogni di aumento quantitativo, nuove fragilità, necessità di efficienza ed efficacia, capacità di cogliere in maniera proattiva le richieste dei cittadini.

Ottimizzazione delle sinergie a livello di Unione

Nella condivisione del principio dell'integrazione sociale e socio sanitaria, ASC InSieme partecipa attivamente al consolidamento di prassi di programmazione comune, nelle rispettive competenze, con l'Unione e i suoi Comuni ed integrata anche con il Distretto dell'AUSL, assumendo il valore della cooperazione come metodo di lavoro interistituzionale e con le istanze presenti sul territorio.

La visione strategica che ASC vuole perseguire è improntata alla sua condivisione nel nostro ambito, per favorire interconnessioni nel sistema di governance e nel territorio.

Per il raggiungimento di questo obiettivo, l'Azienda - oltre a continuare a garantire la partecipazione costante agli incontri del Forum Socio-Sanitario e del TRIC e il supporto all'approfondimento delle tematiche emergenti sia in senso quantitativo che qualitativo, valuta necessario:

- a) compiere l'analisi del territorio in termini di dinamiche che influiscono sul potenziale fabbisogno di servizi e di attuale risposta ai bisogni, per modificare l'approccio al sistema di servizi e passare da una logica di "welfare on demand" a quella di un welfare proattivo e connettivo, di relazione con la comunità;
- b) osservare le indicazioni contenute nel Piano strategico dell'Unione per l'Ambito di azione Società a cui ASC ha partecipato;
- c) consolidare una visione del servizio sociale che interviene sulla struttura dei problemi sociali oltre che sui suoi effetti, consapevole di essere promotore di processi di cambiamento organizzativo e sociale tali da tradursi in un miglioramento dei servizi nella misura in cui si modificano anche modalità di lavoro con i cittadini, non separando il benessere delle persone che si rivolgono al Servizio da quello delle persone impegnate nella sua realizzazione;
- d) promuovere e contribuire a progettualità "trasversali" elaborate con il concorso di diversi soggetti per favorire una visione complessiva e di unitarietà nella risposta a bisogni dovuti a fattori molteplici;
- e) definire a livello territoriale gli accordi strategici per la programmazione e l'erogazione di prestazioni socio-sanitarie complesse: 1) Governo congiunto delle politiche e degli interventi sociosanitari, 2) Collaborazione organizzativa e professionale in materia di integrazione sociosanitaria per persone con non autosufficienza, disabilità o fragilità sociale e sanitaria, 3) Realizzazione del sistema di comunità e del coordinamento delle funzioni sociali e sanitarie in materia di salute mentale e dipendenze patologiche, 4) Realizzazione degli interventi integrati nell'area delle prestazioni socio-sanitarie rivolte alla tutela dei minorenni in condizione di vulnerabilità e ai minorenni allontanati o a rischio di allontanamento.

Priorità di intervento

Sebbene l'Azienda si ponga obiettivi che concorrono tutti ad una efficiente ed efficace gestione dei processi, è opportuno premettere che l'analisi delle criticità indicate in premessa - l'aumento della domanda, il disagio giovanile, il trend demografico, l'esigenza di qualificare l'inclusione dei giovani in condizione di disabilità, il crescere delle disuguaglianze sociali ostacolo alle possibili opportunità, la ricerca di un nuovo equilibrio sociale - che rappresentano un rischio significativo anche per il mantenimento dell'equilibrio di bilancio - induce a ritenere **prioritari per il 2024:**

- a) Migliorare la qualità del procedimento di **Accesso alla Rete dei Servizi** da parte dei cittadini attraverso la sperimentazione dei **PUA - Punti Unici di Accesso** - alla rete dei servizi socio-sanitari integrati con gli sportelli sociali.

Il PUA sarà inteso non solo come "luogo fisico" ma anche come modalità organizzativa per un approccio multi - professionale orientato all'ascolto delle domande del cittadino, alla valutazione globale dei bisogni della persona e del contesto di riferimento, interfacciandosi in stretta connessione con la rete dei servizi già presenti sul territorio. L'obiettivo è qualificare il processo di accesso ai servizi per la non autosufficienza tramite l'integrazione con gli operatori sanitari e la riduzione dei tempi per la presa in carico tramite il potenziamento del personale finanziato con fondi dedicati e la re-ingegnerizzazione dei processi.

- b) Realizzazione, nell'ambito della gestione complessiva della problematica dell'**Emergenza Abitativa**, di nuovi modelli di risposta al bisogno di accoglienza temporanea dei nuclei fragili attraverso il procedimento della co-programmazione.

La co-programmazione e' il processo definito dall'Ente per qualificare l'individuazione:

- dei bisogni da soddisfare;
- degli interventi a tal fine necessari;

- delle modalità di realizzazione degli stessi e le risorse disponibili.

La co-programmazione è il procedimento preliminare agli eventuali successivi procedimenti con i quali si procederà all'affidamento dei servizi ed interventi oggetto dell'analisi effettuata nella co-programmazione.

ASC InSieme, attraverso la co-programmazione, intende avviare un confronto con i soggetti interessati per individuare soluzioni innovative per l'accoglienza, quali:

- reperimento strutture di piccole/medie dimensioni per la Pronta accoglienza da 3 a 5 nuclei in regime di convivenza;
- miglioramento qualitativo degli alloggi per la Transizione abitativa anche tramite accordi con Soggetti che rappresentano i proprietari degli alloggi;
- sostegno ai nuclei con efficaci percorsi di empowerment tramite progetti di Pre autonomia;
- promozione di azioni ed interventi che affrontino complessivamente la "fragilità" del nucleo o della persona, data molto spesso non solo dal "problema" casa, ma anche da problematiche di lavoro/non lavoro, carenza di relazioni;
- incentivazione degli interventi nella logica di un "abitare collaborativo" per valorizzare relazioni tra le persone, integrazione e condivisione di servizi;
- costituzione di un nuovo organismo in grado di inserirsi in maniera sinergica nel sistema per superare i limiti dell'azione pubblica e governare il percorso di realizzazione delle azioni innovative che verranno proposte.

L'Azienda ha partecipato al percorso di elaborazione della pianificazione urbanistica del territorio dell'Unione, ponendo la necessità di nuove politiche abitative che possano rendere disponibili alloggi a canone calmierato, un riequilibrio della domanda e offerta, tramite la rigenerazione di aree dismesse e/o patrimonio pubblico o nuovi insediamenti per la realizzazione di interventi di "abitare solidale".

- c) Sperimentare sul nostro territorio il progetto di **Mappatura delle Disuguaglianze**. Lo scopo del progetto è dotare la Governance distrettuale di informazioni in grado di qualificare il processo di rilevazione dei bisogni e di programmazione dei servizi in maniera proattiva verso chi, in situazioni di fragilità, per svariati motivi non si avvicina ai servizi, permettendo una "lettura" del territorio congiunta e integrata in termini di determinanti sociali e stato di salute della popolazione. Il mutamento del contesto sociale in conseguenza della pandemia e il trend demografico che evidenzia un importante tasso di denatalità ed un rapido invecchiamento della popolazione, determinano l'urgenza di ricomporre e consolidare il tessuto sociale verso un nuovo equilibrio e organizzare un nuovo modello di erogazione dei servizi capace di intercettare velocemente bisogni della cittadinanza tramite la prossimità. Il progetto si concretizzerà nello studio della distribuzione tra le diverse aree territoriali dell'Unione degli indicatori demografici, socio economici ed ambientali e degli indicatori di salute quali la speranza di vita, gli esiti di salute e l'accesso ai servizi sociosanitari, al fine di mettere in relazione i dati e le informazioni appartenenti ai Comuni e all'AUSL, in particolare:
- integrazione della banca dati della fragilità socio-sanitaria con le informazioni anagrafiche e socio-economiche per la popolazione residente nei Comuni dell'Unione;
 - studio di correlazione tramite l'analisi statistico-epidemiologica dei dati di cui al punto precedente, al fine di analizzare la correlazione tra alcuni fattori socio-economici ed ambientali ed esiti in salute o accesso ai servizi sociosanitari, relativi alla popolazione del territorio.

Sarà interessante valutare gli esiti di questo studio, fino ad ora realizzato solo nell'area urbana di Bologna, anche in zone rurali e collinari.

- d) Garantire il potenziamento del servizio di **Inclusione Scolastica**. Gli interventi educativi in ambito scolastico devono essere finalizzati oltre che all'apprendimento, alla massima autonomia quotidiana possibile e alla partecipazione alla vita sociale. All'interno della scuola la disabilità rappresenta una risorsa in quanto la relazione con un soggetto in condizione di disabilità educa alla diversità che diventa essa stessa una ricchezza per chi ha perso l'abitudine ad aprirsi nei confronti di chi non è omologabile. I contesti scolastici, pur potenzialmente ricchi di relazioni e di tentativi spontanei di interazione, non riescono spesso ad aprirsi totalmente e ad accogliere il mondo delle differenze di ciascuno come modalità personali e originali di porsi nelle relazioni e negli apprendimenti. I progetti di inclusione scolastica saranno improntati a considerare il coinvolgimento delle persone che vivono nei contesti dei ragazzi (gli amici di classe, le famiglie di questi e gli operatori del territorio) costruendo con essi una cultura inclusiva che abbia come risultato una rete amicale e di aiuto che garantisca relazioni ed interazioni sociali significative e continuative. Gli interventi, ove possibile, saranno organizzati con la modalità del plesso. Tale modalità, la cui sperimentazione sarà estesa agli interventi estivi, dovrà prevedere l'organizzazione delle attività secondo modalità laboratoriali e/o talvolta individuali finalizzate alla realizzazione di interventi educativi flessibili in relazione alle esigenze di integrazione degli alunni con disabilità.
- e) Partecipare, in qualità di soggetto attuatore, alla progettazione degli interventi previsti dal **PNRR Missione 5**, quale grande opportunità di attivare servizi che colgono ambiti di intervento non sufficientemente sviluppati o non sempre presenti sul nostro territorio.

Nello specifico, i progetti avviati richiedono un forte impegno sia progettuale che gestionale:

INVESTIMENTO	
1.1.1 -	Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini
1.1.3 -	Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità
1.2 -	Percorsi di autonomia per persone con disabilità
1.3.1 -	Housing temporaneo

L'obiettivo è integrare i progetti all'interno della rete dei servizi affinché rappresentino una reale qualificazione ed innovazione dell'offerta di welfare per gli anni futuri e non attività destinate a concludersi al termine del finanziamento.

Nello specifico attraverso il **progetto 1.1.1** ci si pone l'obiettivo di prevenire e/o aumentare la capacità di risoluzione delle problematiche che determinano l'allontanamento di un minore dal proprio contesto familiare.

Attraverso gli interventi educativi rivolti agli adolescenti occorre:

- far emergere, implementare e consolidare l'empowerment e la partecipazione attiva dei minori e degli adulti di riferimento;
- promuovere scambio e integrazione di risorse tra le dimensioni dell'agio e del disagio nell'ambito della comunità educante attraverso il lavoro di rete sinergico tra i diversi enti istituzionali e non;
- promuovere e accompagnare l'incontro, l'aggregazione e la socializzazione nei diversi contesti di appartenenza, in particolare quello extrascolastico;
- valorizzare e sostenere le capacità educative delle famiglie in relazione alle esigenze specifiche del/della minore al fine di creare i presupposti necessari alla permanenza degli stessi nel proprio nucleo;
- promuovere praticabili e sostenibili percorsi di sviluppo delle capacità e delle relazioni sia della famiglia sia del minore con interventi di supporto integrati tra loro;
- accompagnare i minori al raggiungimento di autonomie specifiche anche in relazione alla propria evoluzione e crescita in vista del compimento della maggiore età in raccordo e collaborazione con gli operatori dell'area adulti.

Nel corso del 2024 verranno potenziate le attività dei gruppi socio-educativi, nei quali confluiranno anche i minori destinatari di interventi individuali, in quanto l'inserimento in un

contesto socializzante, quale ad esempio il gruppo dei pari, rappresenta l'obiettivo principale degli interventi. La progettualità di gruppo rappresenta la qualificazione dell'intervento individuale.

Verrà strutturata la collaborazione con il terzo settore per l'individuazione di famiglie accoglienti. L'accoglienza è una forma di "solidarietà" nei confronti di famiglie che, per diversi motivi, non riescono a far fronte agli impegni quotidiani, educativi e di accudimento delle figlie/dei figli.

Infine in ultima istanza, ogni percorso di accoglienza residenziale di bambini/bambine allontanati/e dalla famiglia risponde al diritto del "supremo interesse del minore". Dedicare il tempo "dovuto" alla costruzione e alla "manutenzione" di una corretta organizzazione di risorse, fasi e percorsi dell'accoglienza permette di ottenere buoni risultati rispetto all'adeguatezza e alla tempestività di intervento, all'efficacia dell'azione, all'efficienza dei mezzi impiegati. La durata dell'accoglienza deve essere limitata al tempo necessario per avviare un percorso riparativo dei traumi e delle carenze subite dal minore stesso e per operare in modo intensivo con la famiglia d'origine per il recupero delle funzioni genitoriali necessarie a permettere la riunificazione familiare oppure creare nel minore le condizioni per una sua autonomia personale.

Il **progetto 1.1.3** prevede l'implementazione dei servizi rivolti agli anziani in dimissione ospedaliera. L'obiettivo di questa progettazione è il potenziamento del sistema complessivo, garantendo maggiore raccordo con i servizi ospedalieri, favorendo percorsi di presa in carico veloci, attraverso valutazioni multidisciplinari dei bisogni (in ottica bio-psico-sociale) e progettazioni individualizzate, al fine di prevenire eventi critici, diminuire i re-ricoveri, ritardare l'istituzionalizzazione, rafforzare la rete socio-sanitaria di supporto alla domiciliarità.

Il numero delle persone con più di 65 anni è cresciuto, negli ultimi 10 anni in termini percentuale di oltre il 3% e in valore assoluto di 2466 unità. Considerato che in base alla ricerca Passi d'Argento circa il 30% della popolazione over 65 presenta segni di fragilità i potenziali utenti dei servizi per anziani sono aumentati di circa 740 unità.

Occorre sperimentare nuovi modelli di gestione dei servizi rivolti agli anziani in funzione della loro sostenibilità futura e per intercettare nuovi bisogni o dare risposte articolate e flessibili a sostegno della domiciliarità di persone anziane che potrebbero giovare di servizi "leggeri" quali centri socio-ricreativi e meeting center a forte valenza di socializzazione per il contrasto al decadimento delle capacità cognitive e relazionali e che possono accogliere anche assistenti familiari con i loro assistiti per rispondere ad un bisogno di integrazione e socializzazione.

Promuovere azioni a supporto della domiciliarità e sperimentazione di interventi di assistenza domiciliare finalizzati alla prevenzione del decadimento cognitivo tramite l'utilizzo di nuove figure professionali quali ad esempio il terapeuta occupazionale o l'animatore e nuove tecnologie.

Un progetto di assistenza e cura a domicilio può essere attivato solo in presenza di un caregiver di riferimento che ne cura la regia, per sostenere la domiciliarità occorre supportare il perno, il caregiver.

Il **progetto 1.2** – Percorsi di autonomia per persone con disabilità prevede l'attivazione di 2 nuovi gruppi appartamento per 4/5 persone ciascuno (nr variabile per eventuale evoluzione in uscita), individuati sul territorio del Comune di Casalecchio di Reno, in quanto grazie alla dislocazione che permette la convivenza in contesti comunitari inclusivi, della adeguatezza degli ambienti e dell'accesso alla rete di servizi e di comunità, sarà massimizzata l'efficacia degli interventi. Saranno inoltre realizzati progetti personalizzati che prevedono percorsi programmati di accompagnamento per l'uscita dal nucleo familiare di origine ovvero per il supporto alla domiciliarità e realizzazione di percorsi di autonomia con particolare attenzione alla dimensione del lavoro.

Parallelamente il sostegno nelle attività del tempo libero, a favore di minori e adulti in condizione di disabilità, deve avvenire all'interno dei vari contesti sociali frequentati dai destinatari. L'intervento educativo, infatti, non è rivolto solo al soggetto ma anche e soprattutto

al suo contesto di vita con l'obiettivo di rimuovere i fattori che impediscono la piena espressione dell'individualità della persona. Gli interventi devono pertanto essere programmati ed erogati in stretto raccordo con i destinatari e le loro famiglie, devono essere calati nell'ambiente di vita con l'obiettivo di qualificare la rete delle relazioni attorno all'individuo, cercando di massimizzare l'apporto della comunità locale nel percorso di rimozione degli ostacoli che generano disabilità. Gli interventi devono essere finalizzati oltre che all'apprendimento, all'autonomia quotidiana e alla partecipazione alla vita sociale.

Il **Progetto 1.3.1** – Housing temporaneo prevede l'attivazione di un servizio di accoglienza per persone e nuclei in condizione di elevata marginalità sociale e socio sanitaria per le quali si realizzerà un percorso di autonomia attraverso un progetto personalizzato all'interno di un alloggio di piccole dimensioni posizionato in centro a Casalecchio di Reno, vicino a spazi collettivi e luoghi di cittadinanza.

Inoltre occorrerà migliorare l'efficacia degli interventi rivolti alla povertà estrema tramite azioni di sostegno diretto e azioni di sistema quali il rafforzamento dei servizi di presa in carico e sviluppo di una rete integrata di interventi che coinvolga altre agenzie pubbliche ed enti no profit del territorio. I suddetti interventi dovranno essere integrati con il sistema di presa in carico dei beneficiari della nuova misura nazionale del Assegno di inclusione (DL 48/2023) attiva dal 1/01/2024.

- f) Sviluppare l'empowerment della popolazione giovanile affinché acquisisca capacità e competenze per percorsi di crescita ed autonomia. Con il Distretto e con il Centro di Salute Mentale è stato avviato il modello integrato di presa in carico con la metodologia di intervento del **Social Prescribing**. Il progetto prevede di ampliare la capacità della rete dei servizi socio sanitari di ingaggiare ed avviare progetti individualizzati per i giovani NEET attraverso l'attivazione di due "link worker" formati rispetto al modello del Social Prescribing in grado di intercettare i giovani e connetterli alle risorse formali ed informali per l'inclusione sociale e lavorativa.

Inoltre l'azione amministrativa deve essere tesa a creare le condizioni ideali per una buona gestione e di conseguenza all'erogazione di servizi di la reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi per creare un'interfaccia semplice e snella per i cittadini che necessitano di accedere ai servizi.

Si ritengono pertanto confermati gli obiettivi e le azioni esplicitate nel Piano Programma 2023-2025, già avviati, che vengono aggiornati di seguito:

Condividere con l'Unione il **Sistema di Governance** in rapporto ai processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dei servizi.

Valorizzare le **Risorse Umane** in dotazione all'Azienda, quale elemento strategico per una organizzazione quale è ASC deputata alla gestione ed erogazione dei servizi alla persona. Oltre al mantenimento di percorsi formativi maggiormente mirati all'acquisizione di competenze a sostegno degli obiettivi di cambiamento dell'approccio professionale, si vogliono introdurre interventi formativi per sviluppare una maggiore consapevolezza del cambiamento organizzativo che ha caratterizzato l'Azienda ed una maggiore capacità di gestire ed organizzare il proprio tempo lavoro in una logica di rispetto delle priorità di risposta. Applicare la Supervisione del personale assistente sociale in linea con quanto disposto dalla normativa in materia di livelli essenziali delle prestazioni sociali. Approvazione graduatoria per l'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato per privilegiare il merito dei partecipanti ai concorsi pubblici, massimizzando il beneficio a favore dei destinatari finali degli interventi sociali. Procedere ad una un' analisi della micro-organizzazione dei servizi educativi, infine ri-definire gli organici dei servizi accreditati

Consolidare i benefici derivanti dai **Nuovi Software** in uso. Migliorare la reportistica del controllo di gestione, migliorare i processi decisionali grazie all'utilizzo del Cruscotto che permette operazioni data warehouse.

Attuare pratiche di buona gestione delle **Risorse Aziendali**: consolidamento del sistema di controllo dei servizi esternalizzati; valutazione di un sistema gestione smart del parco macchine tramite la sperimentazione di software per l'ottimizzazione dei percorsi; monitoraggio periodico dei ricavi; monitoraggio dei tempi di pagamento; controllo dei consumi e presidio della spesa per utenze, evitando di drenare risorse dai servizi per finanziare l'aumento delle bollette.

Aggiornamento e implementazione delle **Procedure Aziendali**: criteri di accesso agli interventi assistenziali di natura economica a favore di indigenti, gestione dell'emergenza abitativa, controllo interno.

Organizzazione di **Iniziative di Divulgazione** delle buone prassi sperimentate dall'azienda e ammodernamento del sito internet aziendale;

Proseguire la **Valutazione dell'Efficacia** degli interventi erogati e la soddisfazione dell'utenza attraverso la somministrazione di questionari per la customer satisfaction. Inoltre aggiornamento del Piano degli obiettivi e degli indicatori di Bilancio prevedendo il raggruppamento degli indicatori in 3 macro-aree: processi interni, performance economica, qualità dei servizi erogati all'utenza. Sperimentazione di iniziative di benchmarking con ASP o altre Aziende pubbliche per identificare le pratiche gestionali migliori sul tema dei servizi rivolti a minori destinatari di provvedimenti del Tribunale.

Sviluppare progettualità per reperire risorse attraverso processi di **Fundraising/Crowdfunding**.

Gli interventi sociali realizzati da ASC InSieme, per le loro caratteristiche di flessibilità e adattabilità alle specifiche situazioni di bisogno (individuale e/o familiare), di interazione con le diverse realtà territoriali di cui si compone il territorio di riferimento, di risposta agli orientamenti normativi e agli indirizzi della politica locale, sottointendono un corpo professionale non solo tecnicamente competente, ma anche in grado di garantire continuità, unitarietà, interdisciplinarietà, multidimensionalità degli interventi.

L'attività di sostegno alla fragilità si realizza all'interno di un tessuto sociale ricco di esperienze associative e all'avanguardia nel processo di integrazione ed inclusione delle persone in condizione di svantaggio, qualunque essa sia. La progettazione degli interventi, infatti, deve tenere conto di questa ricchezza per essere vicina alle persone e ai loro bisogni.

ASC Insieme propone un modello di inclusione capace di intercettare in maniera proattiva i bisogni della cittadinanza tramite l'analisi delle dinamiche sociali partendo da dati qualitativi e quantitativi e tramite l'ascolto attento delle persone che portano i loro bisogni. L'analisi del contesto avviene attraverso uno "sguardo strabico che rappresenta un'attenzione alla complessità delle situazioni capace di tenere presenti tutti gli elementi in gioco e di pensare e organizzare azioni tra tutti e per tutti i soggetti coinvolti nella relazione di aiuto, siano essi nella posizione di operatrici e operatori, siano essi nella posizione di utenti.

ASC InSieme inoltre promuove la creazione di valore pubblico inteso come il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale dei cittadini. Da anni si sperimentano metodologie di misurazione del BIL; gli esiti di tali sperimentazioni sono disponibili in una apposita pubblicazione presentata agli stakeholder il 6 12 2023 presso l'OASER al titolo "La capacità di trasformare il mondo - Pratiche di Servizio Sociale a partire dal contrasto alla violenza maschile contro le donne" – Settenove Editore.

L'Agenda 2030

E' utile collegare i nostri obiettivi di creazione di Valore Pubblico all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone

che lo abitano.



In particolare:

GOL 1 sconfiggere la povertà

1.3 Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e **misure di protezione sociale per tutti**, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili

1.5 Entro il 2030, costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e **ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi** legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali

GOL 3 Salute e Benessere

3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la **prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute** nazionale e globale.

GOL 4 Istruzione di qualità

4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, **comprese le persone con disabilità**, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili

GOL 5 Parità di genere

5.2 Eliminare ogni forma di **violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata**, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

GOL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, **anche per i giovani e le persone con disabilità**, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

GOL 11 Città e comunità sostenibili

11.2 Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di **trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti**, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani

I Livelli Essenziali Delle Prestazioni Sociali

E' inoltre utile collegare i nostri obiettivi di creazione di Valore Pubblico ai Livelli Essenziali delle Prestazioni sociali previsti nel Piano Nazionale degli Interventi e Servizi Sociali di seguito riportati in elenco di sintesi:

- pronto intervento sociale;

- supervisione del personale dei servizi sociali;
- servizi sociali per le dimissioni protette;
- prevenzione dell'allontanamento familiare;
- servizi per la residenza fittizia;
- progetti per il dopo di noi e per la vita indipendente.

Di seguito l'elencazione degli interventi con la relativa fonte di finanziamento:

Intervento	Sigla	Tipologia	Servizio / Trasferimento Monetario	Ambito di trattazione nel piano sociale (1)	Principali fonti di finanziamento nazionale (2)
Utilizzo dell'ISEE quale means test	ISEE	LEPS	S	PSN	Bilancio
Servizio sociale professionale		LEPS	S	PPOV	Fondo povertà FNPS, PON Inclusion, Fondo solidarietà comunale
Potenziamento professioni sociali		Potenziamento	S	PSN	FNPS, Fondo Povertà, PON Inclusion, Fondo solidarietà comunale
Pronto intervento sociale		LEPS	S	PPOV	React, Fondo povertà, FNPS, PON Inclusion
Punti unici di accesso	PUA	Potenziamento	S	PSN	FNPS, FNA
Valutazione multidimensionale o progetto individualizzato		LEPS/Potenziamento	S	PSN PPOV	FNPS, Fondo povertà, PON inclusion, POC
Supervisione personale servizi sociali		LEPS	S	PSN	PNRR, FNPS
Dimissioni protette		LEPS	S	PSN / PNA	PNRR, FNPS, FNA
Prevenzione allontanamento familiare	PIPPI	LEPS	S	PSN	PNRR, Fondo povertà
Garanzia Infanzia		Potenziamento	S	PSN	PON Inclusion
Promozione rapporti scuola territorio	GET UP	Potenziamento	S	PSN	FNPS, POC, Pon Inclusion
Careleavers		Potenziamento	S	PSN - PPOV	Fondo povertà
Sostegno monetario al reddito	Rdc / Assegno sociale	LEPS	TM	PPOV	Bilancio (Fondo per il Rdc)
Presi in carico sociale / lavorativa	Patto Inclusion sociale/lavorativa	LEPS	S	PPOV	Fondo povertà, PON Inclusion
Sostegno alimentare	FEAD	Potenziamento	S	PPOV	FEAD, REACT, PON Inclusion 2021-2027
Housing first		Potenziamento	S	PPOV	PNRR, Fondo povertà
Centri servizio per il contrasto alla povertà	Stazioni di posta	Potenziamento	S	PPOV	PNRR, Fondo povertà
Servizi per la residenza fittizia		LEPS	S	PPOV	Fondo povertà
Progetti dopo di noi x categorie prioritarie		Obiettivo di servizio	S	PNA	Fondo dopo di noi
Progetti dopo di noi e vita indipendente		Potenziamento/LEPS	S	PNA	PNRR, FNA, Fondo dopo di noi
Indennità di accompagnamento		LEPS	TM	PNA	bilancio pubblico
Servizi per la non autosufficienza		Potenziamento/LEPS	S	PNA	FNA, risorse dedicate

Il Piano Programma 2024 2026 è stato proposto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 29 11 2023 e approvato con delibera n. 20 del 18 12 2023 del Consiglio dell'Unione.

2.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: LE FASI E I SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Unione ha avviato un percorso di omogeneizzazione degli strumenti di pianificazione che ha prodotto documenti unitari di sistema utilizzati dall'Unione dei Comuni, dai cinque Comuni e da ASC InSieme.

All'interno del presente documento il Consiglio di Amministrazione approva gli obiettivi di performance organizzativi. Il monitoraggio avviene mediante la rilevazione di indicatori base forniti dai servizi. Il concetto di Valore Pubblico e gli obiettivi indicati nella sezione precedente hanno guidato la redazione del Piano della Performance e la valutazione dei contributi individuale e collettivo degli operatori dell'Azienda alla sua formazione.

Attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance ASC InSieme adotta metodologie di misurazione quanti/qualitative attraverso:

- l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
- la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
- la misurazione dell'impatto che l'azione amministrativa produce sul territorio, attraverso le proprie politiche;
- la rendicontazione comunicata ai cittadini anche attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.

In considerazione della effettiva dipendenza funzionale del **Direttore** dall'organo di vertice politico dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione è il soggetto valutatore che, per lo svolgimento di tale funzione si avvale del supporto del Nucleo di valutazione. Il Nucleo, infatti, collabora con il CdA nella fase di individuazione ed assegnazione di obiettivi al Direttore; a livello consuntivo valuta su richiesta dello stesso CdA la relazione illustrativa, a corredo della gestione consuntiva redatta dal Direttore. Il Direttore, oltre alle funzioni tipiche del ruolo, può svolgere anche funzioni di direzione e di presidio di strutture organizzative all'interno dell'Azienda, se previsto nell'organizzazione e attribuito dal Presidente in carica. I risultati della sua performance sono riassunti annualmente nella Relazione sulla Performance che coincide con la Relazione annuale delle attività allegata al Conto Consuntivo, tenendo conto degli ambiti di coinvolgimento e dei relativi pesi che confluiscono direttamente nella valutazione.

L'intento che spinge l'Azienda a prevedere specifiche **Posizioni organizzative** di responsabilità è dettato dalla considerazione della strategicità che quella posizione può e deve rivestire ai fini di un efficace conseguimento delle priorità strategiche articolate negli obiettivi inseriti nel Piano programma. Per ciascun ruolo che s'intende far esercitare in seno alla singola posizione organizzativa, si sono definite preventivamente i comportamenti che si attendono da ciascun profilo che andrà a ricoprire la singola posizione. Ai fini di un'efficace valutazione dei comportamenti organizzativi di ciascuna posizione, sono stati sviluppati preventivamente specifici job-profile collegati all'esercizio del ruolo richiesto e alle responsabilità assegnate.

Infine la valutazione della performance dei **dipendenti** risulta più che mai nevralgica e fondamentale ai fini della realizzazione efficace dei programmi amministrativi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico. Lo scopo della valutazione è prima di tutto quello di valorizzare la professionalità dei dipendenti sia attraverso la differenziazione della valutazione, introdotta dal D.Lgs. 150/2009, sia attraverso uno stretto collegamento del processo di valutazione con gli obiettivi dell'Azienda, in coerenza con le figure gerarchicamente sovraordinate. Il Sistema di valutazione prevede momenti "partecipativi" attraverso i colloqui individuali, che si svolgono nel corso dell'anno allo scopo di creare consapevolezza nel dipendente del "valore" del proprio contributo professionale, nel rispetto dei recenti principi etici e di trasparenza introdotti dalla normativa sulla prevenzione della corruzione. Inoltre il processo di valutazione della performance si collega direttamente al sistema retributivo e allo sviluppo di carriera previsto con le Progressioni Economiche Orizzontali.

2.3 GLI OBIETTIVI INTEGRATI

Per la realizzazione del Valore Pubblico indicato nell'apposita sezione vengono individuate le seguenti schede che individuano per il prossimo triennio:

- la relazione con il Piano Programma;
- le azioni, la loro descrizione e il risultato atteso;
- gli indicatori per verificare l'attuazione delle azioni sia in termini preventivi che di risultato;
- i centri di responsabilità ai quali è affidata dal Direttore la realizzazione delle azioni e il conseguimento dei risultati attesi.

Le schede di programmazione sono approvate ogni anno del triennio oggetto di analisi preventiva e costituiscono la base per la misurazione della performance individuale. La rilevazione del grado di raggiungimento dell'indicatore di performance rappresenta il dato basilare per il calcolo del conseguimento dei risultati.

Mediante le schede 1 e 2 si assegnano ai Responsabili gli obiettivi operativi approvati nel Piano programma destinati a creare il Valore Pubblico in funzione del grado di rilevanza strategica.

AZIONI DELLA PERFORMANCE	
VALORE PUBBLICO	Crescente domanda di servizi
	Emersione di nuove fragilità
	Riorganizzazione servizi del Welfare tradizionale
	Intercettare in maniera pro attiva nuovi bisogni

Scheda 1	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	Supportare l'Unione nel sistema di governance in rapporto ai processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di Servizio
Altri servizi coinvolti	Unione- AUSL

AZIONI						
--------	--	--	--	--	--	--

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2024	2025	2026
1	x	Partecipazione ai tavoli tecnici e politici di coordinamento dei servizi. Produzione di materiali informativo-conoscitivi dei servizi	Omogeneizzazione di istituti e procedure. Procedere alla presentazione dell'attività dell'Azienda alla nuova Giunta dell'Unione e alle nuove Giunte comunali, una volta insediate	X	X	X
2		Rimodulazione dell'erogazione dei servizi per intercettare nuovi bisogni	Riprogettazione delle attività per fare fronte all'aumento delle richieste, alle nuove fragilità rilevate, alla necessità di efficienza ed efficacia, alla capacità di intercettare in maniera proattiva i bisogni dei cittadini.	X	X	X
3		Analisi del livello di gradimento dei servizi	Somministrazione di un questionario di customer satisfaction ad una categoria di utenti da individuare insieme agli stakeholder dell'azienda	X	X	X

INDICATORI					
------------	--	--	--	--	--

N	Descrizione	Responsabile	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
1	Istituti contrattuali, procedure omogeneizzate/ istituti e procedure difformi attraverso reportistica condivisa per la rendicontazione e la valutazione dei servizi	Peri	Almeno 2	Ad inizio anno stimare gli istituti che si intende omogeneizzare	Ad inizio anno stimare gli istituti che si intende omogeneizzare
1	Redazione documento di Fine Mandato	Peri	Entro il settembre		
1	Approvazione Accordi di programma per la gestione integrata dei servizi rivolti alle non autosufficienza e alla salute mentale	Tonelli Ferri	Tre Accordi	Verifica applicazione	Verifica applicazione
2	Presentazione progettazioni innovative a bando per il	Ferri, Tonelli, Vignali	Progetti presentati	Progetti presentati	Progetti presentati

	finanziamento da Fondazioni, o altri Istituti privati		Almeno 2 Progetti finanziati Almeno 1 Contributi assegnati Almeno 30.000€	Almeno 3 Progetti finanziati Almeno 2 Contributi assegnati Almeno 50.000€	Almeno 3 Progetti finanziati Almeno 2 Contributi assegnati Almeno 50.000€
2	Acquisizione e valutazione degli indicatori inseriti nei sistemi di monitoraggio degli appalti	Peri, Tonelli, Vignali, Ferri	Acquisizione entro marzo Valutazione in UdD entro giugno % Offerta migliorativa erogata 100 %	Acquisizione entro marzo Valutazione in UdD entro giugno	Acquisizione entro marzo Valutazione in UdD entro giugno
2	Sperimentare sul nostro territorio la Mappatura delle Disuguaglianze per dotare la Governance distrettuale di informazioni in grado di qualificare il processo di rilevazione dei bisogni e di programmazione dei servizi in maniera proattiva	Peri	Conclusione della Mappatura: entro settembre	Aggiornamento annuale	Aggiornamento annuale
2	Analisi della normativa in materia di LEPS e definizione di un documento che evidenzia il posizionamento di ASC nei confronti di tale normativa	Peri	Presentazione documento al CdA entro aprile		
3	Individuazione insieme ad Unione e Comuni del target di utenti oggetto dell'indagine	Peri	Entro aprile	Entro aprile	Entro aprile
3	Analisi e presentazione dei dati qualitativi dei servizi erogati tramite somministrazione annuale di un questionario al target di utenti individuato	Peri	Tasso di risposta 75% Percentuale gradimento 75%	Tasso di risposta 75% Percentuale gradimento 75%	Tasso di risposta 75% Percentuale gradimento 75%

Scheda 2	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	Servizi alla persona – Area Anziani e Disabili, Adulti, Minori e Famiglie
Responsabile	Direttore/Responsabili di Area
Altri servizi coinvolti	Aus/Istituti Scolastici/Città Metropolitana/Comuni

AZIONI

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2024	2025	2026
1		Partecipare, in qualità di soggetto attuatore, alla progettazione degli interventi previsti dal PNRR Missione 5	Realizzazione dei Progetti PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 2, presentati dall'Unione e approvati	X	X	X
2	X	Realizzazione nuovi modelli di risposta al bisogno di accoglienza abitativa temporanea dei nuclei fragili	Percorso di co-progettazione per individuare soluzioni innovative per l'accoglienza delle persone che perdono la disponibilità dell'alloggio tramite la ridefinizione, in un'ottica di comunità, dei bisogni da soddisfare, degli interventi a tal fine necessari, delle modalità di realizzazione degli stessi e le risorse disponibili.	X	X	X
3		Promuovere i valori di Pari Opportunità	Promuovere i valori aziendali contenuti nel Codice Etico, al fine di renderli un patrimonio comune che guidi l'azione di sostegno alle persone fragili, Inoltre proseguire nel percorso, quanto mai attuale, di miglioramento della qualità del processo di presa in carico delle Persone Vittime di Violenza.			
4		Garantire il servizio di inclusione scolastica degli alunni disabili	Valorizzazione della figura dell'educatore di plesso quale modello alternativo, in caso di disabilità medio lieve, all'intervento	X	X	X

		erogando buoni standard di qualità	individuale. Privilegiare il lavoro di gruppo, l'integrazione tra alunni in condizione di disabilità e non, il lavoro sul contesto sociale.			
5	X	Attivare gli interventi educativi rivolti agli adolescenti in situazione di disagio socio economico in un'ottica preventiva e in una dimensione comunitaria	Promuovere l'empowerment, lo scambio e l'integrazione di risorse tra le dimensioni dell'agio e del disagio. Promuovere inoltre l'incontro, l'aggregazione e la socializzazione nei diversi contesti di appartenenza, in particolare quello extrascolastico. Valorizzare e sostenere le capacità educative delle famiglie.	X	X	X
6		Aumentare la capacità di risoluzione delle problematiche che determinano l'allontanamento di un minore dal proprio contesto familiare.	Ridefinizione dei PEI al fine di ottenere buoni risultati rispetto all'adeguatezza e alla tempestività di intervento, all'efficacia dell'azione, all'efficienza dei mezzi impiegati.	X	X	X
7	X	Promuovere la collaborazione con il Terzo Settore per l'individuazione di famiglie accoglienti	Individuare famiglie in grado affiancare il servizio nel sostegno ai nuclei in difficoltà promuovendo l'accoglienza. L'accoglienza è una forma di "solidarietà" nei confronti di famiglie che, per diversi motivi, non riescono a far fronte agli impegni quotidiani, educativi e di accudimento delle figlie/dei figli.	X	X	X
8	X	Sperimentare nuovi modelli di gestione dei servizi agli anziani	Garantire la sostenibilità dei servizi a gestione diretta, intercettare nuovi bisogni, dare risposte articolate e flessibili al sostegno della domiciliarità di persone anziane che potrebbero giovare di servizi "leggeri" quali la terapia occupazionale a domicilio, i centri socio-ricreativi e meeting center. Sostenere la figura del caregiver	X	X	X
INDICATORI						

N	Indicatore	Responsabili	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
1	Raggiungimento dei milestone (traguardi qualitativi e quantitativi individuati in una determinata misura del PNRR) previsti nelle progettazioni approvate	Peri, Verboschi, Ferri, Tonelli, Vignali	SI	SI	SI
2	Approvazione del documento finale della co-programmazione	Verboschi	Entro febbraio		
2	Affidamento del servizio transizione abitativa tramite procedimento amministrativo	Peri	Entro settembre	Monitoraggio del servizio	Monitoraggio del servizio
3	Organizzazione iniziativa formativa per gli stakeholder interni ed esterni su un Valore del Codice Etico	Vignali	Entro dicembre Livello di gradimento 3,5/4	Entro il 31/12 Livello di gradimento 3,5/4	Entro il 31/12 Livello di gradimento 3,5/4
3	Rilevazione e gestione dei casi di Violenza intrafamiliare tramite l'utilizzo degli strumenti omogenei definiti a livello aziendale	Vignali	Almeno 50% degli operatori coinvolti	Almeno 70% degli operatori coinvolti	Almeno 90% degli operatori coinvolti
3	Gestione integrata tra Scuola, Servizio Sociale, Servizio educativo di minori vittima di violenza	Vignali	Almeno 5	Almeno 7	Almeno 9
4	Sperimentazione della progettualità di plesso durante l'estate a favore di alunni in condizione di disabilità medio-lieve e della loro famiglie	Peri	Attivazione di almeno 2 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 10	Attivazione di almeno 3 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 15	Attivazione di almeno 4 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 20
5	Aumento dei minori partecipanti ai gruppi socio-educativi e riduzione degli interventi individuali	Ferri, Tonelli, Vignali	+10% rispetto 2023	+15% rispetto 2023	+20% rispetto 2023
5	Aumento del finanziamento del servizio educativa di strada con fondi dedicati	Ferri, Vignali	+5 % rispetto 2023	+10 % rispetto 2023	+20% rispetto 2023
6	Definizione dei progetti di uscita di almeno 6 minori attualmente inseriti in struttura entro dicembre, secondo tempistiche preordinate	Ferri, Tonelli, Vignali	100%	Da definire in base alla valutazione dei PEI	Da definire in base alla valutazione dei PEI
6	Redazione progetto specifico di autonomia a favore dei minori in struttura a partire dal 16 ^a anno di età	Vignali	Entro dicembre		

6	Rispetto dei tempi stabiliti dall'AG per le relazioni aggiornamento	Vignali	0 gg di ritardo	0 gg di ritardo	0 gg di ritardo
7	Sottoscrizione accordi di collaborazione con associazioni del territorio sul tema dell'accoglienza	Vignali	Almeno 2	Almeno 2	Almeno 2
8	Aumento del tasso di frequenza dei Centri diurni	Tonelli	95%	95%	95%
8	Gestione del processo di assistenza prevedendo almeno due incontri di equipe al mese e l'aggiornamento semestrale dei PAI con la sottoscrizione del documento da parte del caregiver	Tonelli	SI	SI	SI
8	Realizzazione di sperimentazioni finalizzate ad intercettare nuovi bisogni all'interno dei Centri diurni, altre strutture destinate alla terza età o al domicilio	Tonelli	Almeno una Almeno 10 anziani raggiunti	Almeno due Almeno 20 anziani raggiunti	Almeno tre Almeno 30 anziani raggiunti

Tramite la scheda 3 si prevede di implementare l'innovazione gestionale e la reingegnerizzazione dei processi.

Scheda 3	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	Implementazione degli strumenti per il controllo di gestione, i sistemi informativi e informatici interni ed esterni per la valutazione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2024	2025	2026
1		Azioni finalizzate all'aggiornamento dei dati contenuti nel sistema informativo metropolitano Garsia	Presenza nel sistema di tutte le informazioni necessarie alla piena operatività relative agli utenti in carico al servizio sociale territoriale	X	X	X
2	X	Gestione del budget per una maggiore capacità di analisi nel rapporto tra costi e servizi erogati, coerente con il sistema di controllo di gestione	Consolidamento del nuovo sistema per il controllo di gestione	X	X	X
3	X	Migliore accessibilità delle informazioni relative ai servizi sociali erogati	Permettere ai cittadini essere informati sui servizi erogati per consentire un accesso consapevole in caso di necessità	x	x	X
4	X	Migliorare la qualità del procedimento di Accesso alla Rete dei Servizi da parte dei cittadini	Sperimentazione dei PUA - Punti Unici di Accesso - alla rete dei servizi socio-sanitari integrati con gli sportelli sociali, in tutti i territori dell'Unione	X	X	X

INDICATORI

N	Indicatore	Responsabile	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
---	------------	--------------	-----------------	-----------------	-----------------

1	Corretta compilazione e aggiornamento di tutti i dati della cartella socio sanitaria di Garsia: apertura e chiusura interventi/PAI Corretta compilazione e aggiornamento degli interventi in SOSIA: tariffe in base ISEE, Inserimento pagante, altri dati previsti dall'applicativo	Peri	Verifica semestrale del servizio amministrativo Almeno 95% dei dati presenti	Verifica semestrale del servizio amministrativo Almeno 97% dei dati presenti	Verifica semestrale del servizio amministrativo Almeno 100% dei dati presenti
1	Estrazione e analisi dei dati quantitativi utenza tramite operazione di data warehouse da Cruschetto e Software controllo di gestione	Peri	Almeno trimestrale Servizi documentati 75%	Almeno bimensile Servizi documentati 85%	Almeno bimensile Servizi documentati 95%
2	Estrazione e analisi dei dati di performance economica inseriti Software controllo di gestione	Verboschi	Semestrale Budget sottoposto a controllo 100%	Quadrimestrale Budget sottoposto a controllo 100%	Trimestrale Budget sottoposto a controllo 100%
3	Adeguamento del sito internet aziendale alle norme vigenti in materia di accessibilità	Verboschi	Dichiarazione di accessibilità AGID Entro 31/12	Aggiornamento annuale	Aggiornamento annuale
3	Organizzazione di almeno due eventi pubblici su buone prassi aziendali	Ferri, Tonelli, Vignali	Entro aprile Almeno 30 partecipanti Entro ottobre Almeno 30 partecipanti	Entro aprile Almeno 30 partecipanti Entro ottobre Almeno 30 partecipanti	Entro aprile Almeno 30 partecipanti Entro ottobre Almeno 30 partecipanti
3	Produrre 2 newsletter da inviare agli stakeholder interni ed esterni sull'attività dell'Azienda	Peri, Verboschi	Almeno 3 invii annui	Almeno 4 invii annui	Almeno 4 invii annui
4	Approvazione Accordo di Programma territoriale sul PUA	Peri	Entro gennaio	Monitoraggio accordo	Monitoraggio accordo
4	Re-ingegnerizzazione dei processi di accesso alla non autosufficienza	Tonelli, Ferri	Entro aprile	Revisione strumenti	
4	Sperimentazione delle nuove modalità di accesso integrato socio-sanitario	Tonelli, Ferri	Entro giugno	Monitoraggio del servizio	Monitoraggio del servizio
4	Sperimentazione modalità di conferma ai cittadini del primo appuntamento con RC direttamente da sportello	Ferri	Entro giugno Utenti coinvolti almeno 35%	Utenti coinvolti 100%	Utenti coinvolti 100%

Attraverso le schede 4 e 5 si assegnano ai responsabili gli obiettivi operativi finalizzati a migliorare l'organizzazione e a valorizzare le risorse umane.

Scheda 4	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	Modalità di gestione e organizzazione dell'Azienda, le responsabilità attribuite, i profili professionali, gli aspetti e le modalità tecnico-amministrative di gestione dei servizi
Responsabile	Direttore/Responsabili di Servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2024	2025	2026
1	X	Consolidamento dei ruoli di responsabilità, e dei processi gestionali	Aggiornamento di alcuni processi gestionale per migliorare l'operatività della struttura organizzativa	X		

2	X	Attuare pratiche di buona gestione aziendale	Consolidamento del sistema di controllo dei servizi esternalizzati. Riduzione tramite, software per l'ottimizzazione dei percorsi, i costi di gestione del parco automezzi. Riduzione dei budget non destinati in maniera diretta all'erogazione dei servizi quali ad esempio, utenze, manutenzione e accantonamento per crediti non riscossi	X	X	X
3	X	Promuovere l'innovazione in materia di organizzazione aziendale	Migliorare la qualità e l'efficienza dei processi di gestione aziendali	X	X	X
4	x	Dotare l'Azienda di un regolamento di organizzazione	Definire in un documento formale gli aspetti di gestione ed organizzazione dell'Azienda, le responsabilità attribuite e gli aspetti attinenti l'operatività e il funzionamento dei servizi	X		
INDICATORI						

N	Indicatori	Responsabili	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
1	Attività di formazione interna finalizzata aumentare la riconoscibilità del ruolo dei responsabili come team all'interno di un'organizzazione a matrice	Peri	Entro giugno Target coinvolto 100%		
1	Nuova disposizione degli spazi per rendere la dislocazione degli uffici funzionale all'organizzazione	Peri	Entro marzo		
1	Ridefinizione degli organici dei servizi accreditati in base ai parametri regionali attraverso ottimizzazioni del personale interno e inserimenti di nuovi operatori in organico dall'esterno	Tonelli, Verboschi	Procedura mobilità interna entro marzo Procedura mobilità esterna giugno Procedura assunzione da CIP entro settembre	Aggiornamento degli organici e attivazione delle procedure se necessario	Aggiornamento degli organici e attivazione delle procedure se necessario
2	Approvazione Regolamento per i controlli interni dell'Azienda	Verboschi		Verifica testo con CdA entro settembre Approvazione entro dicembre	Applicazione
2	Controllo trimestrale dei consumi e dei costi per energia (luce e gas)	Verboschi	Report trimestrale	Report trimestrale	Report trimestrale
2	Controllo trimestrale, con il sistema delle pivot, dei costi relativi ai tirocini e all'emergenza abitativa	Verboschi	Report trimestrale	Report trimestrale	Report trimestrale
2	Studio di fattibilità per l'introduzione del software per l'ottimizzazione dei trasporti svolti con automezzi di proprietà	Peri	Predisposizione dello studio entro giugno Acquisizione preventivo entro settembre	Ottimizzazione dei percorsi	Ottimizzazione dei percorsi
2	Individuazione dei livelli minimo essenziali dei servizi erogati da ASC Insieme la cui operatività non può essere interrotta in caso di sciopero, evento naturale estremo, calamità	Ferri, Tonelli, Vignali, Verboschi	Presentazione documento in Udd entro aprile		
2	Tempo medio di ritardo rispetto ad un tempo medio di pagamento di 30 giorni, calcolato sul volume di pagamento pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute, facendo riferimento alla Piattaforma dei Crediti Commerciali	Verboschi	0 gg di ritardo	0 gg di ritardo	0 gg di ritardo
3	Ridefinizione del Piano degli obiettivi e degli indicatori avendo a riferimento la performance dei processi interni, economica e dei processi di erogazione all'utenza	Peri	Individuazione almeno 5 indicatori per ogni ambito da monitorare Condivisione con CdA entro ottobre Introduzione dei nuovi indicatori nel Bilancio 2025	Nel Bilancio di Previsione 2026	Nel Bilancio di Previsione 2027

3	Sperimentazione iniziative di benchmarking sul tema dei servizi ai minori in tutela	Vignali	Con Almeno 2 Enti pubblici nella Città Metropolitana Individuazione di almeno 2 buone prassi da importare	Attuazione delle 2 buone prassi importate	Con Almeno 2 Enti pubblici in ER Individuazione di almeno 3 buone prassi da importare
3	Aggiornamento testo Criteri di accesso agli interventi assistenziali di natura economica (compresi i tirocini) a favore di indigenti	Ferri, Verboschi, Vignali e Tonelli		Verifica testo con CdA entro novembre Approvazione entro dicembre	Applicazione
3	Definizione procedura interna per il superamento dell'utilizzo della cartella sociale cartacea da parte di RC	Tonelli, Vignali, Ferri	Condivisione documento in UDD entro settembre Cartelle cartacee superate 35% Entro dicembre	Cartelle cartacee superate 75%	Cartelle cartacee superate 100%
3	Aggiornamento testo Regolamento per la gestione dell'emergenza abitativa	Ferri, Verboschi		Verifica testo con CdA entro giugno Approvazione entro settembre	Applicazione
4	Approvazione Regolamento sull' Organizzazione degli Uffici e dei Servizi	Peri	Presentazione bozza al Cda entro marzo		

Scheda 5	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	Servizi Area del Personale
Responsabile	Direttore/Responsabile Area Personale Contabilità e Bilancio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2024	2025	2026
1	Smart Working/Lavoro Agile ordinario	Realizzazione di politiche del personale attente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla motivazione e allo sviluppo di un senso di appartenenza dell'Azienda	X	X	X
2	Realizzare all'interno del Piano della formazione opportunità mirate all'acquisizione di competenze trasversali sia a favore del personale tecnico che del personale amministrativo	Migliorare la capacità dei dipendenti relativamente alle seguenti tematiche per ruoli attribuiti: problem solving, capacità comunicative e di relazione, team building, motivazione dei collaboratori, gestione del tempo, programmazione delle attività in funzione del raggiungimento degli obiettivi, lavoro in equipe.	X	X	X
3	X Avviare istruttoria per applicazione Welfare Aziendale;	Sperimentare un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari, all'interno del percorso tracciato a livello unionale	x		

INDICATORI

N	Indicatori	Responsabili	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
1	Rinnovo dei contratti di smart working con i dipendenti che hanno presentato domanda	Verboschi	100 %	100 %	100 %
1	Registrazione dei contratti nel portale servizi lavoro	Verboschi	100%	100%	100%
2	Numero dei dipendenti con almeno 9 ore di formazione sulle competenze trasversali	Verboschi	60% Livello di gradimento 3,5/4	90% Livello di gradimento 3,5/4	100% Livello di gradimento 3,5/4
2	Numero dei dipendenti con profilo sociale con progetto di supervisione in linea con quanto disposto dalla normativa in materia di livelli essenziali delle prestazioni sociali	Verboschi, Ferri, Tonelli, Vignali	95% Livello di gradimento 3,5/4	100% Livello di gradimento 3,5/4	100% Livello di gradimento 3,5/4
3	Valutazione, insieme agli altri Enti dell'Unione, della fattibilità di convertire parte delle risorse destinate all'incentivazione del personale in prestazioni di welfare aziendale	Peri	Entro il 30/6		
3	Confermare ed implementare il sistema di ascolto attivo dei dipendenti	Peri	2 assemblee dei dipendenti 1 Question time 1 Incontro/confronto ascolto neo assunti	2 assemblee dei dipendenti 1 Question time 1 Incontro/confronto ascolto neo assunti	2 assemblee dei dipendenti 1 Question time 1 Incontro/confronto ascolto neo assunti

Il sistema di valutazione della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 24 del 30/11/2018.

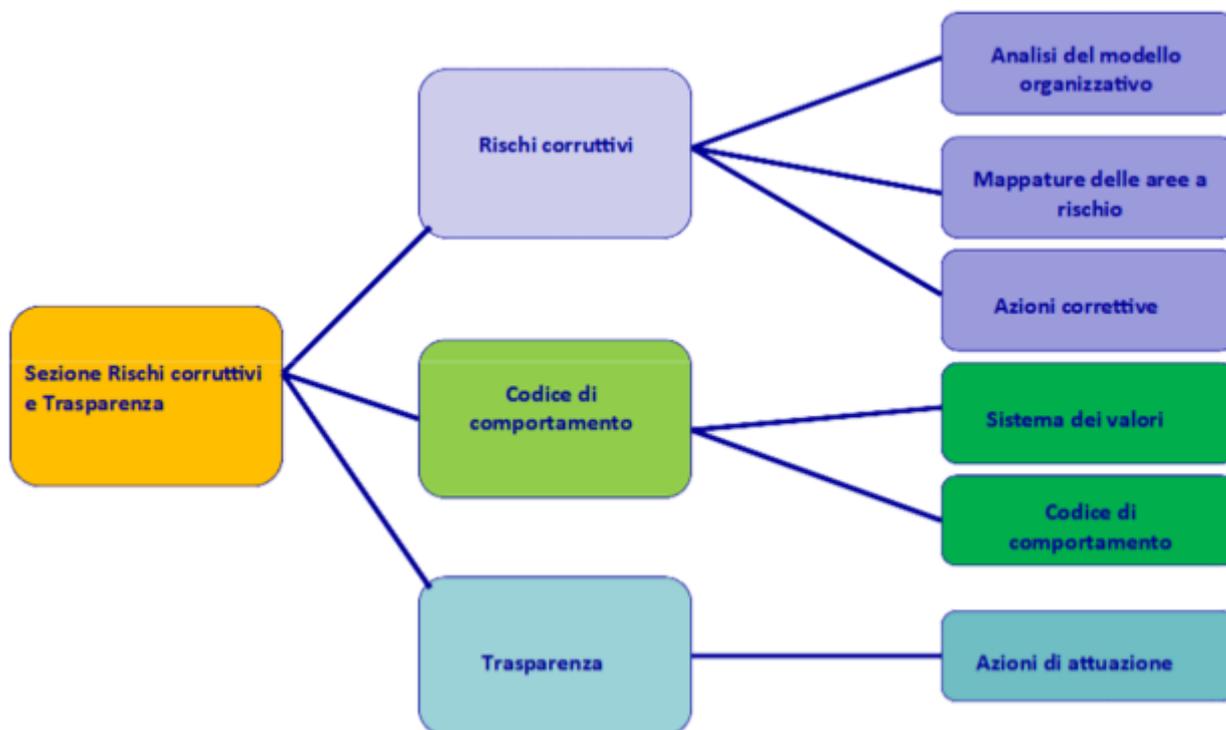
2.4 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

ASC InSieme, l'Unione e i Comuni da anni hanno avviato la redazione di un Piano anticorruzione coordinato che in varie sezioni è totalmente omogeneo. Inoltre l'Unione aderisce alla Rete per l'integrità promossa dalla Regione Emilia Romagna. Sotto il profilo strutturale il Piano Triennale di prevenzione della corruzione si articola in tre sezioni:

- la prima sezione contiene il Piano di prevenzione della corruzione vero e proprio che, a sua volta, si articola in:
 - analisi del contesto esterno, interno e del modello organizzativo dell'Ente;
 - mappatura delle aree a rischio di corruzione;
 - azioni correttive previste, responsabilità e tempistica di attuazione per ciascuna azione/misura individuata.
- la seconda sezione contiene il: "Sistema dei Valori e Codice di comportamento" (adottato ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del D.P.R. n.62/2013).
- la terza sezione include le misure per l'attuazione e la promozione della Trasparenza unitamente all'elenco degli obblighi di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, comprensivo dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalle Linee Guida dell'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.

La figura del RPCT in ASC è il Direttore.

Struttura della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO



Il documento completo è allegato a) al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione parte integrante e sostanziale dello stesso.

Il PTPCT è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 30 01 2024.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IL PERSONALE

Il 2021 ha visto l'avvio della riorganizzazione delle posizioni di responsabilità all'interno dell'azienda, progettata nel 2020, tramite il passaggio da una responsabilità specialistica di area a una responsabilità territoriale che pone in primo piano il rapporto tra l'individuo ed il contesto all'interno del quale si sviluppa l'intervento sociale.

La referenza territoriale è divenuta l'asse portante della struttura organizzativa, volendo favorire una maggiore aderenza al territorio ed una precisa referenza per la singola amministrazione comunale che rimane comunque il soggetto "vicino" al cittadino, assicurandole una maggiore facilità nell'acquisire informazioni o confronto diretto con il responsabile di riferimento.

Ogni Area territoriale ha competenza tecnico professionale su tutti gli ambiti assistenziali Adulti; Minori e famiglie; Anziani e Disabilità che costituiscono a loro volta la struttura trasversale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DIRETTORE

STRUTTURA AREE TRASVERSALI PROFESSIONALI	STRUTTURA AMMINISTRATIVA	STRUTTURA TERRITORIALE
area anziani e disabilità		area Casalecchio di Reno
area minori e famiglie		area Valsamoggia
area adulti e servizi trasversali		area Sasso M. Monte S.P. Zola P.

La necessaria omogeneità di indirizzo è assicurata trasversalmente dai Responsabili delle singole aree di competenza: Adulti, Politiche attive del lavoro, Transizione abitativa, misure di inclusione e sportelli di accesso; Minori e famiglie, Pari opportunità e violenza di genere; Anziani e Disabilità .

La sfida è stata e lo è tutt'ora creare la sinergia con il territorio senza perdere le competenze di area maturate negli anni: ciò è stato possibile mettendo al centro del sistema figure tecniche di coordinamento per riportare a sintesi i bisogni rilevati dei diversi territori tramite un'analisi tecnica di area. L'obiettivo è proporre un servizio sociale attento alla comunità ed al territorio nel quale è inserito.

L'organizzazione prevede un ufficio di direzione composto dal Direttore e da tre Responsabili territoriali (Casalecchio di Reno, Sasso Marconi, Monte San Pietro e Zola Predosa, Valsamoggia) e da un Responsabile dell'area amministrativa, contabilità e personale. Le funzioni di coordinamento di "area tematica" sono state ridefinite sia per esigenze organizzative, sia per favorire un processo di maggiore responsabilizzazione del personale e di sviluppo professionale, tramite i coordinamenti: sportelli sociali, disabili, adulti, anziani, minori tutela, minori socio economico, interventi educativi disabili minori, interventi educativi disabili adulti, interventi educativi minori, transizione abitativa.

I Responsabili territoriali mantengono anche la referenza tecnica di area tematica precedente alla riorganizzazione per i rapporti con l'esterno e gli Enti sovraordinati.

La riorganizzazione delineata ha inteso agire anche per creare le condizioni di maggiore efficienza, valorizzando il personale secondo gli strumenti dati dal CCNL di riferimento e non ha comportato maggiori oneri a carico del bilancio dell'Azienda.

Direzione

Come previsto dallo Statuto di ASC InSieme, le funzioni di Direzione comprendono tutte le attività gestionali e tecnico-manageriali anche a rilevanza esterna previste dalla Legge, dallo Statuto, dalla Convenzione e dai Regolamenti di ASC InSieme. Il Direttore mantiene inoltre la responsabilità specifica degli interventi di inclusione scolastica degli alunni disabili.

Il Direttore è il dott. Michele Peri mperi@ascinsieme.it

Servizio Amministrativo Contabile e Personale

Svolge funzioni di gestione del Bilancio di ASC InSieme, di Ragioneria e di amministrazione del Personale, comprende inoltre i seguenti Uffici: Segreteria (centralino, protocollazione, archivio, servizio posta), Amministrazione (Delibere degli organi politici di ASC InSieme, Determine dirigenziali, trasparenza), Atti e Contratti, Incarichi o Affidamenti esterni e dei dipendenti; Gestione dei Tirocini curriculari o extra curriculari.

La Responsabile è la dott.ssa Franca Verboschi fverboschi@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Valsamoggia

Comprende il coordinamento Area Minori e Famiglie, coordinamento Interventi educativi minori, coordinamento Azioni di Pari Opportunità, coordinamento Gruppi specialistici violenza.

Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dall'integrazione scolastica, al sostegno alla genitorialità, dalla erogazione di contributi economici, alla organizzazione di interventi per l'integrazione lavorativa dei genitori o per la prevenzione del disagio minorile.

La Responsabile è la dott.ssa Cristina Vignali cvignali@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Monte san Pietro, Sasso Marconi, Zola Predosa

Comprende il coordinamento dell'Area Adulti/e, coordinamento Sportelli Sociali, coordinamento Transizione abitativa, il coordinamento Misure di inclusione, Misure attive del lavoro.

Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dall'orientamento alle risorse istituzionali e informali esistenti sul territorio, al contributo economico finalizzato, dall'inserimento in progetti di tirocini formativi, a progetti di inserimento nell'ambito lavorativo, dall'accoglienza in strutture di emergenza abitativa, al prestito sull'onore, dall'accoglienza dei profughi, agli interventi di "riduzione del danno" in situazioni problematiche.

La Responsabile è la dott.ssa Fiorenza Ferri fferri@ascinsieme.it

Servizio Sociale Territoriale Casalecchio di Reno

Comprende il coordinamento dell'Area Anziani/e, coordinamento dell' Area Disabilità, coordinamento dei 5 centri diurni, coordinamento interventi educativi disabilità, coordinamento sostegni alimentari. Le azioni di Servizio Sociale sono molteplici e vanno dagli interventi di socializzazione, alla promozione del rapporto con ambiente, territorio e famiglia, dai Centri Diurni alle Case Residenze Anziani, all'accompagnamento nei percorsi di tutela, curatela e amministrazione di sostegno.

La Responsabile è la dott.ssa Claudia Tonelli ctonelli@ascinsieme.it

Nell'ultimo anno è operativo l' Ufficio Procedimenti Disciplinari metropolitano

Attraverso accordo attuativo della Convenzione quadro per la collaborazione istituzionale fra Città metropolitana, Unioni e singoli Comuni dell'area bolognese ASC InSieme ha aderito all'Ufficio metropolitano procedimenti disciplinari.

Per il conferimento dell'esercizio del potere disciplinare alla Città metropolitana, è stata approvata in Consiglio dell'Unione delega di funzione .

Si tratta dell' Ufficio Procedimenti Disciplinari Metropolitano per la gestione metropolitana della funzione disciplinare datoriale degli Enti aderenti. Oltre che per l'organizzazione dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa in forza della Convenzione associativa vigente.

L'U.P.D. metropolitano, a composizione monocratica, è costituito dalla Dirigente dell'Area Risorse Programmazione e Organizzazione affiancato da un collaboratore con funzioni di segretario; è competente:

- all'esercizio dell'azione disciplinare datoriale nei confronti del personale dipendente della Città metropolitana di Bologna secondo una composizione differenziata meglio precisata nel Regolamento di Organizzazione vigente;
- in nome e per conto dell'Ente delegante - allo svolgimento del potere disciplinare del privato datore di lavoro, dalla contestazione scritta fino all'adozione del provvedimento conclusivo di carattere sanzionatorio o di motivata archiviazione, sia nei confronti del personale dipendente, per le infrazioni di maggiore gravità non riservate al dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, sia nei confronti del personale di qualifica dirigenziale degli enti aderenti.

L'Organizzazione dell'Azienda è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 30 11 2020.
--

3.2 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale ASC Insieme assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale è ispirata a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nello specifico:

- realizzare il Valore Pubblico definito nell'apposito paragrafo tramite il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance;
- assicurare il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, rispetto alle risorse impiegate;
- garantire la presenza del personale di area socio-assistenziale ed educativa (assistenti sociali, educatori professionali e operatori socio-sanitari) individuato in base all'analisi del bisogno e alla normativa specifica in materia di accreditamento dei servizi socio sanitari;
- operare nel rispetto del tetto massimo della spesa di personale determinato in sede di approvazione della dotazione organica e degli stanziamenti individuati in sede di bilancio previsionale, incluso la stima del rinnovo del contratto;

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE APPROVATA CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N.7 DEL 08.11.2010- modificata con delibera CDA 4/2012 - CDA 5/2014 - CDA 17/2017 - CDA 21/2018 - CDA 13/2020 - CDA 22/2021 - CDA 3/2023					
Area	Profilo Professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti	di cui a TD
Dirigenza	Direttore	1	1	0	1
Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista	5	4	1	
	Pedagogista	1	1	0	
	Assistenti Sociali	43	40	3	3
	Educatore Professionale				
TOTALE		49	47	2	2
Istruttori	Istruttore amministrativo	14	10	4	
	Educatore professionale	6	4	2	
	Responsabile Attività assistenziali	1	1	0	
TOTALE		21	15	6	0
Operatori esperti	Operatore Socio-Sanitario	26	22	4	
	Esecutore Amministrativo	4	3	1	
	TOTALE	30	25	5	0
TOTALE GENERALE		101	88	13	3

Considerato che:

- Il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- l'Azienda speciale opera nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essa riconosciuta dalle fonti normative e dallo Statuto dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

ASC Insieme intende pertanto procedere, nel corso del triennio 2024/2026, all'assunzione delle seguenti figure professionali:

- **copertura graduale al 100%** rispetto alla Dotazione Organica approvata delle figure di **Operatore Socio sanitario**, area degli operatori esperti; costo annuo per figura € 30.350,00 (incluso di oneri e IRAP). Il consolidamento dell'organico sopraindicato farà cessare altrettanti incarichi a tempo determinato e/o rapporti di lavoro interinale. Preliminare al processo di copertura dei posti vacanti in organica si prevede una procedura di mobilità interna per permettere agli operatori già assunti che manifesteranno l'intenzione, l'avvicinamento del posto di lavoro al luogo di residenza;
- **copertura al 100%** rispetto alla Dotazione Organica approvata delle figure di **Assistente Sociale**, area dei funzionari ed elevata qualificazione; costo annuo per figura di Assistente

Sociale € 35.200,00 (incluso di oneri e IRAP). Il consolidamento dell'organico sopraindicato farà cessare altrettanti incarichi a tempo determinato e/o rapporti di lavoro interinale;

- **copertura ulteriore** di n. 2 posti di **Assistente Sociale**, area dei funzionari ed elevata qualificazione; costo annuo per figura di Assistente Sociale € 35.200,00, tramite ampliamento della dotazione organica e del relativo fondo, per l'istituzione del nuovo servizio PUA – Punto Unico di Accesso previsto dal Piano Nazionale per la Non Autosufficienza che individua uno specifico finanziamento. Il PUA rappresenta un Livello Essenziale delle Prestazioni Sociali (LEPS), nell'ambito del percorso assistenziale integrato dedicato alle persone non autosufficienti, con disabilità o fragilità sociale e sanitaria, secondo le disposizioni del comma 163 della Legge 234/2021;

Attivazione della procedura per la progressione fra Aree, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022, per n. 4 posti di educatore professionale – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, come previsto dal CCNL del 16/11/2022. All'atto della immissione nell'Area superiore dei vincitori, i relativi posti in dotazione organica verranno posizionati in base al CCNL vigente con contestuale eliminazione dei posti liberati all'Area inferiore. L'attivazione della procedura verrà prevista nei limiti delle condizioni del vincolo della riserva di almeno il 50 per cento dei posti destinati all'esterno Di tale modifica si darà atto con specifica ricognizione nella prossima deliberazione relativa alla pianificazione dei fabbisogni e rideterminazione della dotazione organica.

E' evidente l'intento dell'Azienda di dare priorità alle figure tecniche professionali socio sanitarie per la continuità dei servizi alla persona, contando quanto più possibile sull'informatizzazione, la reingegnerizzazione dei processi, la riorganizzazione e razionalizzazione interna per le figure amministrative, come specificato nella relative sezioni del PIAO.

La programmazione di seguito indicata, tiene conto della necessaria presenza del personale sul territorio di competenza costituito dai 5 Comuni dell'Unione valli del Reno Lavino Samoggia, alcuni anche di significative dimensioni, è predisposta al fine di garantire la corretta erogazione dei servizi da parte degli operatori in organico e di assicurare la continuità del servizio territoriale.

Anno 2024

N	Profilo e denominazione	Area	Decorrenza	N.ro posti	Costo su base annua	Modalità di copertura
1	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/04/2024	1	30.350,00 €	mobilità interna su pensionamento
2	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/06/2024	1	30.350,00 €	mobilità esterna su pensionamento
3	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	30/09/2024	1	30.350,00 €	selezione centro per impiego su mobilità interna
4	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/01/2024	1	30.350,00 €	agenzia interinale
5	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	08/12/2109	1	30.350,00 €	agenzia interinale
6	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/06/2024	1	35.200,00 €	concorso su dimissioni del 2023
7	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/06/2024	1	35.200,00 €	concorso su dimissioni del 2023
8	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/06/2024	1	35.200,00 €	Nuova Assunzione su PUA

9	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/06/2024	1	35.200,00 €	Nuova Assunzione su PUA
---	--------------------	----------------------	------------	---	-------------	-------------------------

Anno 2025

N	Profilo e denominazione	Area	Decorrenza	N.ro posti	Costo su base annua	Modalità di copertura
1	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/03/2025	1	30.350,00 €	selezione centro per impiego su agenzia interinale
2	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/03/2025	1	30.350,00 €	selezione centro per impiego su agenzia interinale
3	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/03/2025	1	35.200,00 €	Assunzione da gradatoria su posto vacante

ASC InSieme si riserva inoltre di procedere, nel triennio, ad ulteriori assunzioni in caso di dimissioni, pensionamenti o trasferimenti in mobilità verso altri Enti in relazione alla necessità di garantire la continuità dei servizi esistenti e comunque sempre nella logica del contenimento della razionalizzazione della spesa del personale.

ASC InSieme ha più volte affermato e qui conferma il valore del Capitale Umano per l'esercizio delle proprie funzioni, per cui intende avvalersi prioritariamente di personale dipendente, data l'importanza della relazione con il cittadino che si rivolge ai servizi. Parliamo di Risorse Umane in quanto gli operatori costituiscono nel nostro caso specifico, più di ogni altro fattore produttivo, l'elemento principale per la realizzazione degli obiettivi dell'Azienda e per il raggiungimento delle condizioni di efficienza del sistema di erogazione dei servizi sul territorio di competenza. Risulta evidente che la composizione del personale è in massima parte costituita da personale tecnico professionale (assistenti sociali, educatori e operatori socio sanitari) richiesto per le necessità di erogazione dei servizi assistenziali, core dell'Azienda.

L'importanza della Risorsa Umana è confermata dall'attenzione posta nel delineare una politica del Personale volta alla valorizzazione degli operatori, vero capitale dell'Azienda, agendo sulla sua stabilizzazione e sullo sviluppo di nuove competenze e di azioni per favorirne la motivazione e la fidelizzazione.

Il metodo individuato per il raggiungimento dell'obiettivo è la formazione intesa come processo destinato a garantire il miglioramento continuo della professionalità delle persone e dei processi a essa legati. Questa tematica sarà approfondita nell'apposita sezione del PIAO.

L'Azienda si pone l'obiettivo di prestare la massima attenzione ai processi di selezione del personale, in quanto nella erogazione dei servizi alla persona la qualità del servizio è correlata più che in altri processi alla qualità del personale che la svolge.

Infine l'applicazione della sezione giuridica del nuovo CCNL ci pone di fronte ai seguenti obiettivi:

- definizione del nuovo ordinamento professionale con inquadramento del personale nelle aree in funzione della nuova classificazione;
- applicazione della nuovo sistema delle progressioni orizzontali e verticali;
- definizione e pesatura delle indennità per particolari responsabilità legate al coordinamento per aree tematiche trasversali

3.3 LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

L'Unione, mediante un contributo della RER, ha prodotto un progetto di implementazione dello Smart working sia per l'Unione che per i Comuni. Il progetto, avviato nel mese di settembre 2020, intervistato il personale dei Comuni dell'Unione e all'Unione per l'analisi del contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020. Nel mese di settembre sono state realizzate una serie di interviste per analizzare il contesto

organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020

Strumentazione

- È aumentato esponenzialmente l'utilizzo di Meet come modalità di svolgimento delle riunioni e degli incontri
- È aumentato l'utilizzo di Drive, anche se appare ancora sottoutilizzato/utilizzato in maniera eterogenea
- Sono meno utilizzate le altre applicazioni della piattaforma Gsuite (ad es.: Calendar, Chat, ecc.)

Gestione dei servizi

- L'opinione diffusa emersa dalle interviste è che le attività sono andate avanti e tutti i servizi principali sono stati garantiti (es.: ricevimento utenti agli sportelli). Per altri servizi è stato più complesso dare continuità (es.: centri diurni). C'è comunque stata eterogeneità negli enti, dipendente da diversi fattori quali il livello di informatizzazione dei processi, le competenze informatiche ed anche eventuali resistenze individuali
- Si è riscontrato un generale efficientamento delle riunioni, da quando si è passati alla modalità digitale

Prime evidenze di maturità allo smart working

- In generale sono percepite come carenti le competenze informatiche e trasversali, a supporto del lavoro a distanza
- Dopo alcune fasi iniziali di resistenza, ora lo smart working sembra in generale essere accolto positivamente, con rare eccezioni

Stesura di una disciplina interna per lo smart working

A seguito di una serie di incontri è stata predisposta la disciplina interna per lo smart working, che consta di una serie di documenti:

- Regolamento per lo Smart Working
- Policy sui comportamenti del lavoratore agile
- Policy sulla concessione degli strumenti informatici
- Accordo individuale
- Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
- Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
- Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

Definizione della roadmap di adeguamento tecnologico

- Tra la documentazione predisposta all'interno dell'impianto contrattuale per lo Smart Working rientra la "Policy per la concessione della strumentazione informatica". Tale documento definisce le regole per l'utilizzo della strumentazione informatica durante lo Smart Working.
- In tal senso il Servizio Informatico Associato dell'Unione ha avviato le attività di ricognizione delle necessità informatiche per tutti gli uffici dell'Unione e dei Comuni dell'Unione e predisporrà una roadmap di adeguamento tecnologico

Definizione dei fabbisogni formativi dell'ente

Al fine di identificare la "Smartness" di tutte le persone in perimetro è stato strutturato un modello di rilevazione articolato in aree di competenza:

- **Digital Skills & Behaviors:** rileva conoscenze e competenze digitali, la relazione con le tecnologie disponibili e la capacità di networking digitale;
- **Change Attitude:** esplora la capacità di farsi promotori del cambiamento adottando spirito critico e modalità organizzative adeguate;

- **Innovation & Entrepreneurship**: indaga la capacità di cogliere e mettere a frutto le opportunità con visione strategica e spirito imprenditoriale, anche sfruttando le opportunità insite nella digitalizzazione dei processi;
- **Social Agility**: rileva la capacità di attivare relazioni funzionali a guidare il cambiamento presso gli altri.

Erogazione della formazione

Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate ore di formazione adeguate ai seguenti target:

1. **Tutti i dipendenti** □
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 1
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 2
 - Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 3
 - Introduzione allo smart working
 - privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working
 - Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
2. **Fascia larga – smart worker e altri soggetti coinvolti** □ risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 - Laboratorio g suite 360°: workspace
 - Laboratorio g suite drive e documenti
 - Laboratorio buone pratiche
 - La sicurezza del lavoro in smart e remote working
3. **Futuri smart worker** □ risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 - Garantire un elevato livello di servizio da remoto
 - Relazionarsi efficacemente con colleghi e utenti
4. **Facilitatori del digital mindset** □ risorse identificati tra coloro che hanno avuto i punti migliori nell'attività di assessment delle competenze digitali
 - Sviluppare la collaborazione digitale
 - Laboratorio g suite drive e documenti
 - Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
5. **Leader** □ risorse tra i Responsabili dei vari Enti
 - Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
 - Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
 - Gestire e assegnare obiettivi di lavoro
 - Garantire un elevato livello di servizio da remoto

L'introduzione del lavoro agile si pone l'obiettivo di rispondere alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, finalizzata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare ed adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa lavoro e viceversa risulta particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili.

Sulla base di tale progetto lo *smart working* è attualmente una misura organizzativa ordinaria.

Si confermano le vigenti misure organizzative

1. I Responsabili dei Servizi sono tenuti a effettuare una valutazione di carattere organizzativo per definire le attività che possono ancora essere rese in modalità di lavoro agile (smart working) in maniera proficua per l'Amministrazione e quindi, definire l'eventuale integrazione agli accordi vigenti.
2. L'accesso al lavoro agile (smart working) dovrà essere coerente con i seguenti punti:

- assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
 - un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
 - una piattaforma digitale o un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
 - un piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
 - la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
 - il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
 - la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
 - l'integrazione agli accordi individuali che definiscano almeno gli specifici obiettivi della prestazione resa in lavoro agile, le modalità, i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, nonché eventuali fasce di contattabilità, le modalità e i criteri della misurazione della stessa prestazione.
3. Occorre assicurare la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza.
 4. Fino al perdurare della fase emergenziale può essere garantita la massima flessibilità degli orari di ingresso e di uscita.
 5. Eventuali situazioni particolari dovranno essere valutati in contemperazione alle varie esigenze manifestate.

DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

L'Unione e i Comuni hanno approvato, previo confronto sindacale, una disciplina del lavoro agile attualmente in vigore:

Articolo 1 – Obiettivi

Articolo 2 – Definizioni

Articolo 3 – Destinatari

Articolo 4 – Caratteristiche del lavoro agile, diritti e doveri del/della dipendente

Articolo 5 – Trattamento giuridico ed economico

Articolo 6 – Modalità di presentazione della domanda di lavoro agile e accordo individuale

Articolo 7 – Luogo di lavoro

Articolo 8 – Orario di lavoro e disconnessione

Articolo 9 – Dotazione Tecnologica

Articolo 10 -Formazione, comunicazione e supporto

Articolo 11 – Potere direttivo, di controllo e disciplinare

Articolo 12 – Protezione e riservatezza dei dati

Articolo 13 – Sicurezza sul lavoro

Articolo 14 – Disposizioni finali

ALLEGATI

1- Accesso risorse informatiche dell'Unione e Smart Working

2- Opuscolo informativo salute e sicurezza dei lavoratori in Smart Working

3- Istruzioni operative per i designati e soggetti autorizzati al trattamento – lavoro agile

4- D.U.D.I. Disposizioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche

La Disciplina per il lavoro agile è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 12 04 2022.

Il DUDI è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 19 04 2023

3.4 LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Il Piano della formazione è il documento formalmente approvato che contiene la programmazione delle attività formative dell’Azienda. Le attività formative previste dal Piano della formazione sono inserite in base all’attinenza con gli obiettivi dell’Azienda e tengono conto dell’acquisizione obbligatoria annuale dei crediti formativi. Il Registro della formazione è il documento in cui periodicamente vengono registrate tutte le attività formative effettivamente svolte. Il Report della formazione è il documento annuale di sintesi delle attività formative svolte. La Referente della formazione è la persona individuata all’interno dell’Ufficio Personale titolare del procedimento relativo alla realizzazione delle attività formative. La Referente dell’evento formativo è la persona individuata per ogni attività formativa titolare della procedura relativa alla realizzazione di una singola attività formativa.

Il processo

1. Vengono individuate e raccolte le proposte per il Piano della formazione in raccordo con le/i Responsabili di Servizio e le/i coordinatrici/tori di Area.
2. Viene redatta una bozza del Piano della formazione. Il Piano della formazione è un documento articolato in: Temi di interesse trasversale, Temi di interesse per Area, Supervisione per Aree.
3. Il Piano della formazione viene caricato sul sito.

Per accedere all’attività formativa, interna ed extra Piano della formazione, è necessario richiedere un’autorizzazione al Responsabile di Servizio eccetto il caso di destinatarie già individuate nel Piano della formazione e qualora si tratti di formazione obbligatoria. La richiesta di autorizzazione deve essere fatta mediante mail nella quale va inserita in conoscenza la/il Referente della formazione. Qualora la formazione coinvolga le/i Responsabili di Servizio l’autorizzazione deve essere richiesta e le successive comunicazioni devono essere inoltrate alla/al Direttore. Nel contenuto della mail di richiesta dovranno essere indicati i seguenti elementi: titolo dell’evento formativo, ente formatore, giorno, orario. Nel caso in cui l’evento formativo sia in presenza e fuori dal territorio dell’Unione sarà necessario compilare il modulo di richiesta di autorizzazione alla missione per la formazione (vedi modulo allegato).

Il Registro della formazione viene costantemente aggiornato con i dati delle attività formative autorizzate, delle/dei partecipanti, del numero di ore formative svolte, dei loro costi e dell’eventuale numero identificativo per l’accreditamento. Il Registro della formazione viene inviato ogni tre mesi a tutte/i le/i dipendenti per consentire la verifica della sua completezza. Eventuali dati mancanti possono essere integrati da ogni dipendente inviando richiesta alla/al Referente della formazione. Ogni anno viene redatto il Report della formazione realizzata contenente anche la sintesi del gradimento ricavata dall’analisi statistica delle risposte ai test successivi a ogni evento realizzato.

Il Report della formazione rappresenta un capitolo della Relazione delle attività annuali allegata al Bilancio Consuntivo. Viene pubblicato nel sito all’indirizzo:

<http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/nf2f6f933v/>

Le linee guida della formazione sono state approvate con determina del Direttore n. 68/2021.

3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

Il piano della formazione è stato predisposto per supportare le risorse umane nella realizzazione del Valore Pubblico di ASC tramite il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2024_2025_2026				
Tema	a cura di	Destinatari	Ore	Periodo
TEMI DI INTERESSE TRASVERSALE				

Gestione di processi di lavoro complessi, facilitazioni per la gestione di servizi in forma associata	da definire	amm.tive/i/responsabili	12	2024
Lavoro per obiettivi e priorità, gestione del tempo lavoro	da definire	assistenti sociali	12	2025
Tecniche di rilassamento e gestione dello stress	da definire	tutte/i le/i dipendenti	10	2024
Tecniche per la gestione dell'aggressività degli utenti	da definire	tutte/i le/i dipendenti	6	2024
Tecniche per la gestione dell'aggressività degli utenti	da definire	tutte/i le/i dipendenti	6	2025
Tecniche per la gestione dell'aggressività degli utenti	da definire	tutte/i le/i dipendenti	6	2026
Individual Coaching	da definire	responsabili	8	2024
Totale 2024			36	
TEMI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO-CONTABILE-PERSONALE				
Aggiornamenti in materia di personale	piattaforma/esperto/a da individuare	amm.tiva/responsabile	4	2024_2025_2026
Aggiornamenti contabili e fiscali	piattaforma/esperto/a da individuare	amm.tive/i/responsabili/dir	4	2024_2025_2026
Aggiornamenti software GARSIA	Gestore del Programma	tutte/i le/i dipendenti	4	2024_2025_2026
Aggiornamenti in materia di ISEE	piattaforma/esperto/a da individuare	amm.tive/i/responsabili/dir	4	2024_2025_2026
Addestramento per la sistemazione e/o messa a punto dell'archivio cartaceo	piattaforma/esperto/a da individuare	amministrative/i	6	2024
Codice dell'Amministrazione digitale	piattaforma/esperto/a da individuare	amm.tiva e/o responsabile	4	2024_2025_2026
Corsi frontali con i dipendenti e redazione manuale di gestione del protocollo	piattaforma/esperto/a da individuare	Amministrativi, assistenti sociali e educatori	6	2024_2025_2026
Pensioni: Le novità della legge di Bilancio per il 2024	Studio Naldi	amministrative/i	4	2024_2025_2026
Economia Sociale	Legacoop	dirigenza	16	2024
Privacy	Piattaforma Self RER	tutte/i le/i dipendenti	4	2024_2025_2026
Per tutti gli argomenti di cui sopra ci si potrà avvalere delle piattaforme Syllabus e IFEL				2023-2024 2025
Inoltre, ad ulteriore integrazione, ci si potrà avvalere dell'abbonamento a Caldarini Associati fino ad esaurimento				2023-2024 2025
Totale 2024			56	
Area minori e famiglie				
Integrazione socio sanitaria	Ausl_Asc	ass sociali_educatrici minori_psico_ausl	12	2024
Laboratorio teatrale di danza corporea	Teatro Arcobaleno_accordo triennale	assistenti sociali_educatrici_GSVI_GSV M	9	2024_2025_2026
Parole di un certo Genere: strumenti per lavorare al benessere delle persone LGBTQ+ nei servizi	Esperto da individuare	assistenti sociali educatori	6	2024_2025_2026
Formazione Ufficio tutele metropolitano	Ufficio Tutele Metropolitano	equipe minori	40	2024_2025_2026
Totale 2024			67	
Area adulti				
Il lavoro dell'assistente sociale nella relazione con utenti affetti da patologie psichiatriche	psicologo/a da individuare	equipe adulti	8	2024
Tipologia di azioni in ambito giuridico per il rilascio degli alloggi, tipologia di sfratti e iter giuridico/applicazione protocollo sfratti	Avvocato	Assistenti sociali	2	2024

Formazione nell'ambito del progetto Regionale per il supporto alla Buone prassi per la progettazione degli interventi rivolti ai Care Leavers	Associazione Agevolando	equipe adulti e minori e famiglie	6	2025
Totale 2024			10	
Area disabilità				
Legge dele 227/21 e decreti attuativi sulla Disabilità, Valutazione di Base, Accomodamento Ragionevole, UVM e Progetto individualizzato di vita e di cura (PIVEC)	da individuare	Equipe disabilità AS ed ED/Equipe Anziani	12	2024
Strategie educative e relazionali nel lavoro con autismo e disturbi del comportamneto	da individuare	equipe disabilità	6	2025
Lavorare nella disabilità: quali strumenti sociali ed educativi	da individuare	equipe disabilità	6	2025
Totale 2024			12	
Area anziani e adulti				
Problematiche di accumulo, come gestire il problema sul territorio	da individuare	assistenti sociali area adulti e area anziani	10	2024
Totale 2024			10	
Area anziani				
Partecipazione al Forum della non autosufficienza	da individuare	assistenti sociali/Responsabili	8	2024-2025-2026
Aggiornamento attestato da alimentarista per somministrare cibi e bevande all'interno dei Centri Diurni	da individuare	OSS	3	2024-2025-2026
Comportamenti problematici delle persone con demenza	da individuare	OSS	4	2024
Terapie non farmacologiche nei Centri Diurni (con particolare riferimento ai soggetti dementi)	da individuare	OSS	15	2024
Promozione della salute e prevenzione del disagio per OSS (Mindfulness)	da individuare	OSS	16	2025
Totale 2024			30	
SUPERVISIONE				
Supervisione operatori dei servizi sociali - FSL RER				
Supervisione monoprofessionale area anziani	Marina Frigieri - Assistente Sociale	assistenti sociali	16	2024
Supervisione monoprofessionale area adulti	Marina Frigieri - Assistente Sociale	assistenti sociali	16	2024
LEPS Supervisione operatori dei servizi sociali - PNRR 1.1.4.				
Supervisione monoprofessionale di gruppo	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali	94	2024-2025-2026
Supervisione individuale	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali		2024-2025-2026
Supervisione organizzativa d'equipe	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali, educatori, pedagogista		2024-2025-2026
Totale 2024			162	
GRUPPO SPECIALISTICO VIOLENZA INTRAFAMILIARE				
Lavorare con uomini autori di violenza	Senza Violenza_Gabriele Pinto	GSVI	9	2024
La capacità di trasformare il mondo pratiche di servizio sociale	Senza Violenza-Letizia Lambertini	GSVI	12	2024
Totale 2024			21	
CORSI IN MATERIA DI SICUREZZA DI CUI AL D.LGS 81/2008				

Formazione di base in materia di sicurezza	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2024-2025-2026
Formazione di base per le/i preposte/i	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2024-2025-2026
Formazione di base di primo soccorso	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2024-2025-2026
Formazione di base antincendio - rischio elevato	RSPP	tutte/i dipendenti	16	2024-2025-2026
Aggiornamento in materia di sicurezza (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	SELF RER	tutte/i dipendenti	6	2024-2025-2026
Aggiornamento primo soccorso (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	4	2024-2025-2026
Aggiornamento preposto (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	6	2024-2025-2026
Aggiornamento antincendio (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2024-2025-2026
Aggiornamento Rappresentante Lavoratori della Sicurezza (RLS) (la formazione di base va aggiornata annualmente)	RSPP	RLS	8	2024-2025-2026
Corso base di primo soccorso	da aggiudicare	OSS	6	2024-2025-2026
Movimentazione manuale dei carichi	Impronta Sicura	OSS	4	2024-2025-2026

Ai fini del collegamento tra ciclo della valutazione della performance e formazione si ricorda che da anni è stato impiantato a livello di Unione un sistema unitario di programmazione e valutazione della performance. Il presente piano della formazione in una logica di gestione, anche associata, della formazione, recepisce le indicazioni contenute nella direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” nella parte attinente la formazione e in linea tendenziale anche quanto specificato dallo stesso Ministro nella circolare con le prime indicazioni operative in merito del 24.1 2024. Questo in linea con l'impostazione del vigente sistema di valutazione della performance che contempla tra i fattori oggetto di valutazione della performance organizzativa, quello attinente all'orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali. Vista la tempistica di emanazione della stessa, a stretto ridosso del termine di approvazione del PIAO, si fa riserva di ulteriori implementazioni applicative in prossime elaborazioni

3.6 INNOVAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI SERVIZI

Il Valore pubblico viene inoltre generato dall'Azienda attraverso azioni di innovazione gestionale e di reingegnerizzazione dei processi finalizzate a rendere i servizi erogati piu' smart e accessibili. Di seguito le azioni estratte dal Piano della Performance:

N	Azione	Risultato atteso	Indicatore
1	Azioni finalizzate all'aggiornamento dei dati contenuti nel sistema informativo metropolitano Garsia	Presenza nel sistema di tutte le informazioni necessarie alla piena operatività relative agli utenti in carico al servizio sociale territoriale	Corretta compilazione e aggiornamento di tutti i dati della cartella socio sanitaria di Garsia: apertura e chiusura interventi/PAI Corretta compilazione e aggiornamento degli interventi in SOSIA: tariffe in base ISEE, Inserimento pagante, altri dati previsti dall'applicativo Estrazione e analisi dei dati quantitativi utenza tramite operazione di data warehouse da Cruscotto e Software controllo di gestione
2	Gestione del budget per una maggiore capacità di analisi nel rapporto tra costi e servizi erogati, coerente con il sistema di controllo di gestione	Consolidamento del nuovo sistema per il controllo di gestione	Estrazione e analisi dei dati di performance economica inseriti Software controllo di gestione
3	Migliore accessibilità delle informazioni relative ai servizi sociali erogati	Permettere ai cittadini essere informati sui servizi erogati per consentire un accesso consapevole in caso di necessità	Adeguamento del sito internet aziendale alle norme vigenti in materia di accessibilità

			Organizzazione di almeno due eventi pubblici su buone prassi aziendali
			Produrre 2 newsletter da inviare agli stakeholder interni ed esterni sull'attività dell'Azienda
4	Migliorare la qualità del procedimento di Accesso alla Rete dei Servizi da parte dei cittadini	Sperimentazione dei PUA - Punti Unici di Accesso - alla rete dei servizi socio-sanitari integrati con gli sportelli sociali, in tutti i territori dell'Unione	Approvazione Accordo di Programma territoriale sul PUA
			Re-ingegnerizzazione dei processi di accesso alla non autosufficienza
			Sperimentazione delle nuove modalità di accesso integrato socio-sanitario
			Sperimentazione modalità di conferma ai cittadini del primo appuntamento con RC direttamente da sportello

All'interno del Piano della Performance sono indicati anche gli indicatori di risultato per verificare il raggiungimento degli obiettivi.

L'interesse di ASC InSieme per le problematiche di reingegnerizzazione dei processi nasce principalmente dalla necessità di avviare e portare a realizzazione progetti di informatizzazione capaci di ottenere risultati evidenti in termini di miglioramento dei servizi forniti ai cittadini. La reingegnerizzazione dei processi infatti si propone di ripensare per gradi ai processi, partendo dagli obiettivi strategici e agendo su tutte le fasi degli stessi (strumenti, flussi, organizzazione, e informazioni).

Inoltre nell'ambito dell'amministrazione condivisa è stato adottato il Regolamento per l'attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati senza scopo di lucro operanti a favore della comunità distrettuale, che prevede la revisione del processo di erogazione dei contributi.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda approva annualmente, in sede di adozione della programmazione operativa delle attività:

- il complesso di risorse/budget da destinare all'attribuzione di vantaggi economici;
- le linee di indirizzo relative alle priorità di attribuzione rispetto alle aree di intervento sussidiario individuate

Nello specifico:

AREA DI INTERVENTO	LINEE DI INDIRIZZO E PRIORITA'	BUDGET COMPLESSIVO
DISABILITA'	Integrazione sociale e supporto all'autonomia	€ 47.100,00
MINORI	Supporto alle famiglie	€ 3.000,00
	Sostegno dell'accoglienza e della vicinanza solidale	€ 9.000,00
DISABILI MINORI	Integrazione sociale e supporto alle famiglie durante i mesi estivi	€ 35.000,00
ADULTI	Sostegno alle vittime di reato e ai soggetti in difficoltà socio economica	€ 31.000,00
TRASVERSALE	Promozione dei servizi di trasporto e prossimità	€ 113.700,00
TOTALE		€ 238.800,00

3.7 LE PARI OPPORTUNITA'

Il 29 giugno 2000 la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, ha adottato una innovativa "strategia quadro comunitaria" in materia di parità fra uomini e donne, che ha previsto, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative venissero affrontati con un approccio che coniugasse misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia è quello di assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e, soprattutto, l'adozione degli strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando, sulle pari opportunità, misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini le politiche del lavoro, retributive, di sviluppo professionale.

Il presente paragrafo, parte integrante del PIAO, contribuisce, insieme al Piano programma al Piano della Performance e al Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, a delineare un quadro complessivo di sviluppo dell'organizzazione, che passa attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Fonti normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"**Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"**D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"**D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modificazioni e integrazioni **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" e successive modificazioni e integrazioni **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Articoli 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"**D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216**, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"**D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"**D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modificazioni e integrazioni **D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di

efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” **Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Articoli 21-23)**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” **Direttiva 4 marzo 2011**, concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” **D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’articolo 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi” **Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte degli Enti Locali e nei Consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni” **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93**, convertito dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle Province” **Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6**, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80**, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”, in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3**, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017 **Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018**, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano **Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019**, del Parlamento Europeo e del Consiglio dell’Unione Europea, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che ha abrogato la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24 giugno 2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25” **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2**, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” **Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, in particolare, l’Articolo 87, recante misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego **Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, c.d. “decreto rilancio”, “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” **Direttiva del Ministro per la**

pubblica amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio 2020 “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle Pubbliche Amministrazioni”**Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020**, Misure per il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione nel periodo emergenziale **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020**, Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance

Lo stato di fatto

ASC InSieme nasce, nel 2010, dalla volontà politica di garantire i Servizi Sociali alla cittadinanza dei nove Comuni del (ex) Distretto di Casalecchio di Reno in un’ottica di omogeneizzazione, efficienza ed equità. Le Pari Opportunità sono, fin dalla sua costituzione, la struttura portante della sua architettura e un metodo per la visione e la progettazione di tutte le proprie azioni: un mainstreaming che si è voluto ampliare dalla dimensione originaria e “tradizionale” del Genere a quella delle Genesi e a quella delle Generazioni.

Questa impostazione è il frutto di un’elaborazione politico-tecnica sviluppata sul territorio dell’attuale Distretto Reno Lavino Samoggia a partire dal 1993 attraverso Commissione Pari Opportunità Mosaico, un organismo istituzionale per la gestione concordata delle politiche di Pari Opportunità costituito da tutti i Comuni del territorio.

Commissione Pari Opportunità Mosaico è oggi lo strumento riconosciuto dall’Unione dei Comuni Reno Lavino Samoggia per la programmazione, la progettazione e il monitoraggio delle attività di Pari Opportunità distrettuali. ASC InSieme è uno dei principali attori del loro sviluppo sul territorio.

Al fine di attuare gli indirizzi politici di Commissione Pari Opportunità Mosaico, ASC InSieme ha definito una serie di valori aziendali di pari opportunità. Si tratta di una sorta di codice di riferimento utile per identificare il lavoro di ASC InSieme e permettere il riconoscimento e l’assunzione dei suoi valori etici. I valori di pari opportunità di ASC InSieme sono dieci: parità, Benessere Interno Lordo (BIL), partire da sé, partecipazione, pariteticità, disparità, affidamento, pluralità, capacità, posizionamento.

Di seguito alcuni brevi approfondimenti:

[Linguaggio e narrazione di pari opportunità in ASC InSieme](#)

[Le pari opportunità di sapere per ASC InSieme](#)

[I valori di pari opportunità di ASC InSieme](#)

L’alta valenza di Pari Opportunità dell’operato di ASC InSieme è riferita all’esercizio di quello sguardo strabico capace di tenere presenti equamente i termini della differenza, valorizzando i punti di contatto e correggendo gli elementi di disparità. Nella visione di ASC InSieme le pari opportunità sono le politiche dello sguardo strabico, cioè quelle strategie capaci di vedere, e di tenere presenti equamente, tanto gli uomini quanto le donne, tanto gli italiani quanto i non italiani, tanto i minori, quanto gli adulti, quanto gli anziani. Il loro obiettivo è quello di contrastare le discriminazioni e di valorizzare le reciprocità. Quello che lo sguardo strabico restituisce non sono solo le valutazioni sull’utenza ma anche su chi, nel suo ruolo politico e nel suo ruolo tecnico, determina e attua il sistema dei Servizi Sociali territoriali.

ASC Insieme si è dotata di un **Codice Etico**. Il Codice etico si rivolge *in primis* al personale impegnato nei nostri servizi: risorsa preziosa ed indispensabile, a qualsiasi titolo lavori in Azienda e con l’Azienda; sono professionisti e professioniste che operano a beneficio della nostra collettività, portatori di quei valori che qui esplicitiamo come condotta del nostro agire. ASC come tutte le Pubbliche Amministrazioni è dotata di un Codice di Comportamento che, previsto anche dai Contratti di lavoro, indica i “comportamenti” a cui tutti/e i/le dipendenti si devono uniformare anche per un principio di rispetto dei/delle cittadini/e che hanno relazione con la Pubblica Amministrazione. Il nostro Codice di Comportamento, uguale per tutta l’Unione, richiama un

“*Sistema dei valori*”: ascolto, correttezza e trasparenza, responsabilità, orientamento al servizio, efficienza, fare rete, innovazione e creatività sono i valori posti alla base del comportamento individuale di ogni dipendente. Al Codice di Comportamento si affianca il Codice disciplinare che riporta il sistema sanzionatorio relativo alla inosservanza dei comportamenti indicati dal codice.

Il Codice Etico è l'insieme dei principi basati sui “valori” e regole sociali e morali che l'Azienda reputa qualificanti per un agire virtuoso. Per il carattere specifico del Codice Etico, si è scelta l'opportunità di una elaborazione comune con gli/le operatori/operatrici, partendo dai principi fondanti la nostra Azienda, al fine di favorirne la massima condivisione.

Il Codice Etico è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 04/07/2023.

Priorità degli ambiti delle azioni positive, in coerenza con le indicazioni del CUG sovracomunale

In questo articolo sono recepite le indicazioni del Comitato Unico garanzia CUG Sovracomunale per tutti gli Enti afferenti l'Unione. Le azioni positive si collocano nei seguenti ambiti di attenzione prioritaria:

- considerare la prospettiva di pari opportunità e di equità come principio trasversale che sostiene il superamento di ogni condizione di disegualianza, sia essa relativa alla dimensione dei generi (uomo-donna-persona non binaria), delle origini (autoctonia-migrazione), delle generazioni (infanzia-adultità e giovinezza-anzianità), sia essa relativa ad altre condizioni personali, familiari o socio-culturali di potenziale esclusione (status socio-economico, religione, convinzioni personali, disabilità, provenienza territoriale, appartenenza etnica, orientamento sessuale e altre condizioni);
- in particolare, rispetto alle pari opportunità di genere, si intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di una qualsiasi persona per ragioni connesse al genere. Si dovrà perseguire l'equilibrio di genere nel reclutamento, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- contrastare tutti i tipi di discriminazioni, violenze fisiche o psichiche, molestie e condizioni di disagio in ambito lavorativo. Si adotta l'accezione di discriminazione diretta o indiretta dell'articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, come *“un comportamento che causa un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo in virtù della sua appartenenza ad una determinata categoria, stabilita da fattori quali il sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale”*;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita privata - vita lavorativa, intesa come promozione del loro equilibrio all'interno della cultura dell'organizzazione;
- promuovere il benessere lavorativo e sicurezza nei luoghi di lavoro per garantire contesti sicuri, coinvolgenti e tutelanti;
- promuovere all'interno dell'ente una cultura di valorizzazione delle differenze, di comportamenti consapevoli e responsabili e di stili di vita che producano benessere;
- sostenere la formazione rivolta a tutti i livelli dell'Amministrazione, individuata come una delle principali leve strategiche del cambiamento e del mantenimento di un ambiente di lavoro sereno che valorizza il benessere delle persone dipendenti e, a ricaduta, della comunità;
- sostenere il CUG nel suo ruolo istituzionale propositivo, di monitoraggio e di verifica rispetto prassi e azioni a promozione e garanzia nel contesto lavorativo delle pari opportunità, del rispetto della dignità della persona, dell'assenza di qualunque forma di violenza o disagio e di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta delle persone dipendenti.

Il primo Piano delle Azioni Positive è stato condiviso a livello distrettuale coinvolgendo i Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno, composto all'epoca da nove Comuni limitrofi accomunati, tra l'altro, da attività progettuali omogenee sui temi socio-culturali e di intervento sul territorio e sul tessuto sociale. Nel corso degli anni, la vita dei Comuni interessati è stata oggetto di importanti trasformazioni, che hanno portato alla fusione di cinque dei nove Comuni in un unico nuovo Ente e, poco dopo, alla creazione dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, alla quale aderiscono oggi cinque Comuni.

Negli anni precedenti le azioni messe in campo si sono sviluppate in ambito distrettuale, allargando e mettendo in rete le risultanze dei percorsi di ogni singolo Comune relativamente alle pari opportunità, attraverso analisi, attività formative, sviluppo ed approfondimento dei livelli di conciliazione tra vita e lavoro.

Il progetto distrettuale era finalizzato primariamente ad armonizzare, senza peraltro pregiudicare, le specificità di ogni singolo Comune, e ad attuare forme di flessibilità oraria, al fine di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro.

In relazione al Comitato Unico di Garanzia, nell'anno 2015, con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 80 del 19/10/2015, è stato approvato il protocollo d'intesa per la costituzione di detto Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni tra i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e l'Unione stessa. Con successiva deliberazione della Giunta Unione n. 27 del 15 marzo 2021 è stata approvata l'integrazione del Comitato includendo un rappresentante e un sostituto dell'Azienda Speciale InSieme Azienda Servizi per la cittadinanza dell'Unione.

Le attività svolte nel triennio precedente, in continuità con i Piani degli anni passati, hanno consolidato la promozione delle pari opportunità per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Ciò si è sviluppato attraverso progetti mirati, quali gli approfondimenti normativi sulle opportunità esistenti per favorire la creazione di un ambiente lavorativo scevro da discriminazioni e sugli strumenti disponibili per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavoro. Inoltre, attraverso progetti di più ampio respiro, si è proseguito nella valorizzazione delle differenze, nella rimozione delle barriere culturali e nel contrasto alla violenza di genere, tanto all'interno dei luoghi di lavoro quanto nella società civile.

Attualmente sono presenti innumerevoli progetti di politiche attive trasversali di valorizzazione delle pari opportunità.

Di seguito i titoli di alcuni progetti:

- Teatro arcobaleno
- Donne in Viola - Bando pari opportunità
- EmpowerME - Bando pari opportunità
- Bando pari opportunità - Prog. CAREfully DONnE
- Protocollo d'intesa in attuazione della legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere (Legge regionale 27 giugno 2014, n.6)
- La lingua cambia breve guida per un linguaggio non discriminante (protocollo metropolitano sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio delibera c.u. n. 32 del 25/11/2012).

Alcuni importanti elementi si sono sviluppati nel corso degli ultimi anni relativamente all'istituto della flessibilità oraria: con l'approvazione della nuova Disciplina dell'orario di lavoro si è rafforzato l'uso della flessibilità oraria ed è stata introdotta la possibilità di applicare regimi di orario personalizzati, per rispondere alle esigenze individuali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sul fronte formativo ed informativo, si è posta particolare attenzione alla diffusione, attraverso disposizioni e rassegne interne o a cura del Servizio Personale Associato dell'Unione, di tutto quanto la normativa sui vari istituti pertinenti al rapporto lavorativo introduca od innovi.

Ultimo, ma non meno importante, è da rilevarsi il corretto funzionamento di Commissioni collegiali (di gara, consiliari o di selezione del personale) relativamente al rispetto di equilibri numerici di genere nella loro composizione e nell'applicazione dei principi di parità e non discriminazione.

Lo scoppio e il progredire dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ha, nel corso del 2020, determinato un massiccio utilizzo del lavoro agile.

La gestione dell'emergenza e l'urgenza di salvaguardare la salute pubblica e del personale dell'Unione hanno reso necessario prioritariamente, per introdurre il lavoro in modalità agile, individuare categorie di lavoratrici e lavoratori che presentassero i requisiti individuati dalla Giunta come degni di priorità, tenuto conto dei carichi di lavoro domestico e di cura, della distanza tra il luogo di lavoro e la residenza e di particolari situazioni di fragilità.

Successivamente, è stato attivato il lavoro agile per tutti i lavoratori e lavoratrici che non fossero coinvolti nelle attività da rendersi esclusivamente in presenza. Queste azioni attivate hanno consentito a oltre il 70% dei lavoratori e lavoratrici di svolgere la loro attività da remoto. Inoltre, l'ampliamento delle fasce di flessibilità oraria è stato garantito per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Azioni

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, per il triennio 2024-2026, intende consolidare tutti quegli strumenti che possano favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Unione individua i seguenti ambiti/centri di interesse su cui focalizzare le proprie azioni di intervento:

1. Qualificazione del Servizio sociale professionale:

- Promuovere i valori di **Pari Opportunità**. E' intenzione dell'Azienda promuovere nei confronti degli organi, dei dipendenti e degli stakeholder iniziative informative/formative sul Codice Etico con particolare attenzione al personale neo assunto, affinché i valori aziendali siano un patrimonio comune che guidi l'azione di sostegno alle persone fragili nel territorio dell'Unione. Agire con l'approccio delle Pari Opportunità, per l'Azienda significa agire con una logica di equità nell'intervenire con le risposte che possiamo dare;
- proseguire nel percorso, quanto mai attuale, di miglioramento della qualità del processo di presa in carico delle **Persone Vittime di Violenza**, che rappresentano una casistica che necessita di costante e particolare attenzione, tramite la qualificazione del lavoro del Gruppo specialistico violenza minori e del Gruppo specialistico violenza intrafamiliare, con la necessità di promuovere azioni di rete territoriale per contribuire anche ad un necessario cambiamento culturale / educativo delle giovani generazioni.

2. Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

- monitoraggio della situazione del personale in riferimento al Piano delle Azioni Positive precedente, anche attraverso l'elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo
- raccolta e analisi dati sulla condizione di lavoro femminile nei diversi settori e aree
- raccolta e analisi dati sulla fruizione dei permessi legati ai vari istituti (congedi parentali, L.104, flessibilità oraria)

3. Formazione e creazione di una cultura delle Pari Opportunità: aree formative

- Formazione sul benessere lavorativo e salute mentale rivolta a tutto il personale dipendente, con obiettivi:

- potenziamento del benessere collegato all'attività lavorativa, migliorando comunicazione, assertività, e abilità di relazione interpersonali anche con strategie di *mindfulness* (raggiungimento della consapevolezza di sé e della realtà nel momento presente e in maniera non giudicante) e di sviluppo dell'intelligenza emotiva (capacità di riconoscere, identificare ed etichettare in modo appropriato e conseguentemente gestire le proprie emozioni e quelle degli altri allo scopo di raggiungere determinati obiettivi);
- riconoscimento delle situazioni di criticità e degli strumenti di prevenzione e contrasto a condizioni quali stress o *burn out* legati a conflitti sul luogo di lavoro, inciviltà lavorativa, molestie e *mobbing*;
- sensibilizzazione sui nuovi rischi legati al cambiamento del modo di lavorare, quali l'intensificazione occasionale o strutturale dei ritmi di lavoro, i rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni, i rischi associati ad un ambiente di lavoro virtuale (isolamento, orario di lavoro prolungato, disconnessione e gestione dei confini casa/lavoro), ecc.
- sensibilizzazione sull'importanza del recupero (tempi di riposo) e di stili di vita salutari a livello personale e ambientale (alimentazione, attività fisica e del tempo libero)
- Formazione e sensibilizzazione sul riconoscimento, prevenzione e contrasto a ogni tipo di discriminazione e violenza, rivolta a dipendenti che svolgono attività con il pubblico; in particolare rispetto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, alla violenza di genere e lo stalking;
- Formazione sul linguaggio inclusivo (di genere e multiculturale) rivolta al personale che amministra, dirige o si occupa dei vari livelli di comunicazione: si sottolinea l'importanza di promuovere l'utilizzo del linguaggio rispettoso dei generi nei documenti e nelle comunicazioni degli enti, in modo omogeneo e condiviso in quanto le scelte linguistiche possono avere effetti discriminatori anche involontari rispetto alle persone interessate;
- Attività formativa rivolta al personale dipendente per la crescita personale e professionale, tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e delle modifiche normative;
- Attività formativa rivolta a dirigenti e posizioni organizzative sulle tecniche di organizzazione e gestione dei teams e sulla mediazione del conflitto, nello specifico considerando l'attuale contesto di trasformazione digitale e smart working.

4. Accesso al lavoro, permanenza e procedure di reclutamento del personale

- particolare attenzione nella composizione delle Commissioni di concorso e selezioni, affinché vengano rispettate adeguatamente le rappresentanze di genere
- esportazione di esperienze e modelli procedurali legati alle Pari Opportunità e Politiche di genere o che abbiano ripercussioni sulle stesse, agli altri Comuni appartenenti all'Unione, grazie all'attività del nuovo Comitato Unico di Garanzia unico per l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- sensibilizzazione di Dirigenti e Posizioni Organizzative circa l'opportunità di stabilire momenti di confronto, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento dei dipendenti dopo assenze di lungo periodo, quali congedi parentali, maternità o lunghe malattie
- approfondimenti normativi, giuridici e operativi diretti al personale e ai collaboratori che, in modo immediato e sistematico, illustrino i vari istituti di interesse relativi al funzionamento del rapporto di lavoro e all'utilizzo di tutti gli strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

5. Consolidamento della modalità di lavoro agile

- in attuazione della normativa post-emergenziale, strutturazione del lavoro in modalità agile, o altra forma individuata dalle norme, come modalità ordinaria, allo scopo di offrire una concreta e valida opportunità di conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia e della tutela della salute
- potenziamento delle piattaforme tecnologiche che consentano il lavoro agile e programmazione di percorsi formativi fruibili anche a distanza
- inserimento nel Piano della Performance della sezione dedicata al Piano Organizzativo del lavoro agile, volto a incrementare l'utilizzo strutturato della modalità di lavoro agile
- aggiornamento del Regolamento del lavoro reso in modalità agile per rendere operativi gli obiettivi di performance con particolare attenzione al diritto alla disconnessione

6. Partecipazione e Aggiornamento

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento. Il presente piano è omogeneizzato rispetto ai piani dei dell'Unione e dei Comuni membri dell'Unione.

Il CUG è stato costituito con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 80 del 19/10/2015, è stata ampliata la partecipazione di ASC InSieme con deliberazione n. 27 del 15/03/2021.

4 MONITORAGGIO

4.1 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO INTEGRATO

L'Unione ha avviato un sistema articolato di monitoraggi in maniera omogenea ai Comuni membri e ad ASC InSieme. Anche il Nucleo di valutazione è istituito in forma associata.

Il monitoraggio previste nel contratto di servizio

Il Contratto di Servizio tra l'Unione dei Comuni Valle Del Reno Lavino e Samoggia e l'Azienda Servizi per la Cittadinanza "Insieme" Azienda Speciale Interventi Sociali Valli Del Reno Lavino e Samoggia per la realizzazione di interventi e servizi sociali e socio-sanitari, prevede al titolo IV un sistema di monitoraggio finalizzato alla valutazione della qualità dei servizi erogati ma anche meccanismi di valutazione della performance economico finanziaria dell'Azienda. Nello specifico:

- monitoraggio della qualità dei servizi tramite indagini customer satisfaction;
- monitoraggio dei crediti nei confronti degli utenti secondo le modalità indicate nel Regolamento all'uopo predisposto approvato con deliberazione di CdA n. 18 del 31 08 2021;
- monitoraggio degli equilibri di Bilancio entro il 15/6 e il 30/09 di ogni anno;
- monitoraggio dei tempi di pagamento dei fornitori.

Il contratto di servizio è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 10 novembre 2020.

Il monitoraggio della performance

Attraverso il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* l'Unione e gli Enti aderenti intendono adottare metodologie di misurazione quanti/qualitative comuni, attraverso:

- l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
- la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
- la misurazione dell'impatto (outcome) che l'azione amministrativa produce sul territorio, attraverso le proprie politiche;
- la rendicontazione comunicata ai cittadini anche attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.

Il monitoraggio dei sistemi corruttivi e la trasparenza

È attiva la procedura di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il monitoraggio avviene esclusivamente tramite la compilazione dei moduli predisposti dell'ANAC.

Di seguito la schema del piano di monitoraggio estratto dal PTPCT:

Tipologia	Definizione	Attività	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi	Indicatori	Prodotti
Monitoraggio	Attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio	a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio	Direttore (RPCT) Responsabili	mensili	autovalutazione	1. appalti	1. di trasparenza (pubblicazione con il SW JEnte) 2. di semplificazione (schemi-tipo)	Segnalazione motivata al RPCT di misure non attuate
			Direttore (RPCT)	semestrali	-audizioni UdD -verifiche sugli atti	Tutti i processi > Tutte le misure	Numero rilevato	Report Relazione annuale
		b) Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio	Direttore (RPCT) sulla base dei riscontri dei Resp. di Servizio	mensili e semestrali	- audizioni UdD -verifiche sugli atti	Tutti i processi > Tutte le misure	1. segnalazioni / esposti 2. casi di corruzione	Report Relazione annuale
Riesame	Attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso	Confronto e dialogo tra : il Direttore Responsabili, l'OIV	Direttore (RPCT)	annuale	Risultati del monitoraggio sub a) e b) -sedute di CdA - UdD	Tutti i processi	1. di controllo (numero di rilievi)	Relazione annuale

Il sistema di controllo interno, inteso come "l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi" una conduzione dell'attività sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, ha lo scopo di indirizzare, verificare e controllare le attività dell'ente al fine di conferire il massimo Valore Pubblico ad ogni attività dell'organizzazione.

L'analisi sul corretto funzionamento dei controlli interni, necessariamente, include:

- la valutazione delle metodologie e dei procedimenti;
- la verifica delle attività di controllo effettivamente svolte e delle metodologie concretamente adottate.

Le regole fondamentali del sistema di controllo interno sono:

- la chiara e formalizzata separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività
- la tracciabilità delle singole operazioni
- l'adozione di processi decisionali in base a criteri oggettivi

Tipologia di controllo	Frequenza report	Responsabile report	Destinatari
Controllo Strategico	Semestrale/ Annuale	Direttore e Responsabili P.O.	Consiglio di Amministrazione e Giunta Unione
Controllo di Gestione	Infrannuale	Direttore e i Responsabili P.O.	Consiglio di Amministrazione
Controllo sugli organismi partecipati e sulle società partecipate non quotate	Semestrali	Direttore	Consiglio di Amministrazione
Controllo sugli equilibri finanziari	Infrannuale	Direttore - Responsabile Servizio Amministrativo, Contabile, Personale	Consiglio di Amministrazione Revisori Dei Conti
Controllo sulla qualità dei servizi	Infrannuale	Direttore	Concorre alla redazione del Report Strategico e alla valutazione della Performance Organizzativa. Pubblicazione Sul Sito Web

4.2 LE CONCLUSIONI

Il PIAO è uno strumento integrato di programmazione. Il termine “integrato” definisce il processo di accorpamento svolto relativamente ai precedenti documenti di programmazione.

L'integrazione però a nostro avviso è un “work in progress”: dovrà riguardare l'operatività descritta, finalizzata alla creazione del Valore Pubblico che dovrà coinvolgere tutta la struttura organizzativa nel raggiungimento degli obiettivi. Oltre all'integrazione interna ASC InSieme dovrà pianificare il processo di integrazione con le altre pubbliche amministrazioni del territorio, in funzione del raggiungimento degli obiettivi del PNRR. L'impegno trasformativo che viene richiesto alle PA passa attraverso l'innovazione tecnologica e la transizione ecologica, l'inclusione sociale e la capacità di fare sistema.

Per reggere il passo del cambiamento, reso più celere dall'utilizzo frequente delle tecnologie digitali e l'introduzione dell'intelligenza artificiale, occorre migliorare i processi organizzativi che altrimenti rischiano di entrare in crisi a causa dell'accelerazione imposta dall'esterno. Nello specifico questo PIAO comprende un aumento considerevole di obiettivi, azioni ed indicatori di performance economica e organizzativa.

Le aziende sono un meccanismo complesso, i cui ingranaggi sono le persone che interagiscono tra loro, utilizzando strumenti tecnologici. Far lavorare bene le persone tra loro e dotarsi degli strumenti giusti è il solo modo per avere aziende di successo. Processi, procedure, organigrammi, ruoli, mansioni e strumenti informativi e tecnologici: sono alcuni degli ingredienti necessari al buon funzionamento e al miglioramento delle performance organizzative. Se si progettano questi aspetti con grande attenzione, si vedono concreti miglioramenti nella vita quotidiana.

Il modello di PIAO proposto è il risultato del lavoro di squadra svolto internamente con il Consiglio di Amministrazione e l'Ufficio di Direzione di ASC ed esternamente all'interno del Forum degli assessori al Welfare e alla Conferenza di Direzione dell'Unione.

Allegato n. 1 Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO Coordinata anni 2023/2025.