

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 (PIAO)



Approvato dal Consiglio di Amministrazione
con delibera n. 5 del 29/1/2025

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	
SCHEDE 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	112.798 al 01.01.2024
Superficie territoriale	402,70 Kmq
Volume ultimo bilancio chiuso	16.373.738 Euro
N. dipendenti al 31/12/2024	92

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 ricomprende 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.

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 migliorarne 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.

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
Ruolo di tutore e curatore, quando in tal senso deferito all'autorità giudiziaria competente	La funzione tutelare è prevista dal titolo X del CC agli artt 343 e seguenti e, in particolare, dall'art. 354 che disciplina la Tutela Pubblica. Ai sensi dell'art. 424, c.1, del CC tutte le disposizioni sulla tutela dei minori e quelle sulla curatela dei minori si applicano rispettivamente alla tutela degli interdetti e alla curatela degli inabilitati. I soggetti destinatari dell'esercizio della tutela pubblica possono essere minori o adulti che si trovino in una delle fattispecie previste dalla normativa di riferimento. L'esercizio della tutela, così come previsto dall'art 357 e successivi del CC, si concretizza nella cura della persona, nell'amministrazione dei beni e nella rappresentanza della stessa in tutti gli atti civili e consiste in interventi mirati alla cura della persona sotto l'aspetto psico-fisico, socio-assistenziale, scolastico ed educativo, nonché nell'amministrazione dei suoi beni. Nell'interesse delle persone fragili, ai sensi dell'art 344 c.2 CC "il giudice Tutelare può chiedere l'assistenza degli organi della pubblica amministrazione e di tutti gli enti i cui scopi corrispondono alle sue funzioni". Sul territorio dell'Unione Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, tale funzione viene espressamente delegata ad ASC Insieme.
Sportello sociale/Punto Unico di Accesso PUA	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 sociosanitarie 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 municipalità 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. Attività di segretariato sociale. La funzione dello Sportello sociale è qualificata dal PUNTO UNICO DI ACCESSO. Il PUA, in rete con tutti i punti di accesso presenti negli sportelli sociali, rappresenta una modalità organizzativa in grado di accogliere, informare, orientare e valutare l'utenza anziana e disabile, sui servizi sanitari, sociosanitari e sociali operando in maniera veloce e qualificata, in stretto raccordo con i servizi sanitari con la funzione di garantire un accesso semplificato, tempestivo e integrato alla rete di servizi. Il PUA nelle Case della Comunità vede la presenza di un infermiere 6 ore a settimana nella sua funzione di accesso, con possibilità di attivare inoltre la funzione di valutazione fast per bisogni risponderenti a criteri di urgenza.
Servizio Sociale territoriale professionale	La presa in carico comprende le attività svolte dall'Assistente Sociale di ascolto, supporto e orientamento nella interpretazione e soluzione delle problematiche. La presa in carico può comportare interventi di tipo economico, educativo, assistenziale.

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). E' gestito, con specifico accordo, a livello metropolitano dal Comune di Bologna attraverso ASP Città di Bologna.
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. Gestione delle misure nazionali, regionali e locali per il contrasto alla povertà quali attuazione delle progettazioni inerenti i finanziamenti europei PON e la programmazione della Quota servizi Fondo nazionale povertà.
Buoni spesa	Buoni per spese alimentari e di prima necessità, a sostegno del reddito di nuclei in situazione di disagio socio-economico. I buoni sono spendibili presso esercizi commerciali convenzionati.
Servizio di transizione abitativa e progetto abitare	Il servizio di transizione abitativa si occupa dell'accoglienza temporanea di nuclei in carico alle Assistenti Sociali del territorio che si trovano in condizione di emergenza abitativa. Al fine di limitare l'utilizzo improprio in emergenza di strutture alberghiere private, contenere i costi dell'emergenza abitativa ed affiancare ad un intervento puramente riparativo quello di promozione di una nuova autonomia, è nato nel 2015 il Servizio Albergo Diffuso, rinominato Servizio di Transizione Abitativa. I progetti di Transizione Abitativa hanno luogo in appartamenti dedicati gestiti attraverso due diverse modalità: diretta di ASC InSieme per gli alloggi messi a disposizione dai Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino Samoggia, indiretta attraverso convenzione/contratto con soggetto esterno. I progetti di Transizione Abitativa avvengono prevalentemente in regime di convivenza tra più nuclei familiari, sono sempre a tempo determinato e hanno come riferimento la definizione di un progetto individualizzato che specifica obiettivi orientati alla promozione dell'autonomia abitativa dei nuclei familiari. Nell'ambito della progettazione degli interventi del Piano territoriale per il contrasto alla Povertà è attivo il Progetto Abitare che realizza interventi educativi finalizzati alla prevenzione del disagio abitativo. Il progetto ha l'obiettivo di supportare i cittadini e le cittadine dell'Unione Reno Lavino Samoggia che si trovano in una condizione di fragilità economica e/o abitativa e che per tale condizione sono a rischio di perdita di una sistemazione abitativa stabile. Il target dei nuclei che accedono al progetto è variegato: famiglie numerose, pensionati/e, adulti/e soli, giovani coppie, famiglie monoreddito provenienti in parte da nuove marginalità e in parte dal processo di scomposizione dei nuclei familiari. Gli interventi dell'equipe educativa si attivano a partire dalle segnalazioni presentate dalle Assistenti Sociali del territorio o da operatori/operatrici di altri Uffici, quali ad esempio lo Sportello sociale.
Appartamento per neo maggiorenni	A partire dal mese di luglio 2021 è stato realizzato un alloggio destinato all'accoglienza di ragazze/i neo maggiorenni in cui vengono ospitati ragazze/i con situazioni personali complesse per i pregressi percorsi presso comunità educative o situazioni familiari deprivanti e/o con problematiche di violenza intrafamiliare. I progetti educativi all'interno dell'alloggio hanno lo scopo di offrire un contesto di vita in cui consolidare le capacità e le autonomie personali favorendo il processo di costruzione di un progetto di vita individuale. All'interno dell'appartamento sono offerti anche specifici percorsi formativi e di inclusione lavorativa, nonché un supporto all'orientamento ai servizi del territorio.
Interventi a sostegno della locazione privata	Gestione attività e liquidazione contributi previsto dal Fondo regionale per il sostegno alla locazione, gestione dei contributi erogati nell'ambito del Protocollo sfratti metropolitano.
Tirocini ed Interventi per l'inclusione lavorative dei soggetti con fragilità	I tirocini sono uno strumento definito dalla Legge Regionale 7/2013 e dalle gno di successive integrazioni che hanno definito la possibilità per il servizio sociale promuovere tirocini inclusivi in favore di utenti assistiti. 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. Ai percorsi di tirocinio inclusivo sono stati integrati altre tipologie di intervento finalizzati all'inclusione lavorativa quali ad esempio la ricerca attiva del lavoro, il supporto alle candidature online per la ricerca lavoro ed interventi specifici destinati ai ragazzi/e

	neo maggiorenni che oltre al tirocinio prevedono specifici percorsi formativi e di accompagnamento.
Programma nazionale GOL Garanzia di Occupazione e Lavoro	Il programma Nazionale GOL prevede la realizzazione di un sistema di interventi finalizzati all'inserimento lavorativo dei cittadini disoccupati ed inoccupati. Il sistema prevede la personalizzazione delle risposte individuando 5 tipologie di percorsi differenziati. Il coinvolgimento attivo dei servizi sociali e quindi di ASC Insieme e dei servizi sanitari oltre ai Centri per l'Impiego in modalità integrate attraverso le équipe multiprofessionali, è previsto nell'ambito del percorso <u>Inclusione e lavoro (Cluster 4)</u> rivolto ai lavoratori che esprimono fragilità e bisogni complessi. Per la definizione dei programmi personalizzati nell'ambito del Cluster 4 è prevista l'attivazione della rete dei servizi territoriali (educativi, sociali, sanitari e di conciliazione) attraverso una organizzazione e procedure similari e quelle già previste dalla L.R.14/2015. Gli interventi erogati prevedono orientamento e accompagnamento al lavoro integrati con attività di formazione di base e professionalizzanti.
Assegno di Inclusione	Il Decreto Legge 4 maggio 2023 convertito con modifiche della legge 3/07/2023 n. 85 ha istituito a partire dal 1/1/2024 la nuova misura nazionale di sostegno al reddito denominata Assegno di Inclusione. Il servizio sociale territoriale è incaricato di effettuare la presa in carico dei beneficiari della misura e del monitoraggio dei progetti di Inclusione per tutta la durata del beneficio. L'attività prevede la convocazione presso il servizio sociale dei beneficiari trasmessi da INPS attraverso la Piattaforma ministeriale GEPI per la valutazione preliminare della situazione sociale e lavorativa di tutti le/i componenti del nucleo familiare, la definizione del Patto di inclusione condiviso e sottoscritto da tutti i componenti del nucleo familiare beneficiario e il monitoraggio degli impegni e degli sostegni previsti nel suddetto Patto.
Mediazione interculturale	La mediazione interculturale è un intervento a favore di minori o adulti 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 linguistico-culturali, fatta eccezione per quelle araba per le quali è attiva la mediazione di ASC Insieme.
Coordinamento dei progetti FAMI per l'inclusione delle persone straniere	Coordinamento in ambito territoriale delle attività realizzate nell'ambito dei Progetti finanziati del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione sulle tematiche degli interventi per favorire l'integrazione delle persone straniere (corsi di lingua italiana, mediazione per l'accesso al sistema dei servizi, consulenza legale)
Interventi di contrasto al Gioco d'Azzardo Patologico GAP	Nell'ambito della programmazione territoriale del Fondo nazionale per il contrasto al gioco d'azzardo patologico ASC Insieme realizza interventi educativi di informazione e prevenzione rivolti ai pre adolescenti e adolescenti oltre alla promozione nell'ambito della Convenzione con il Centro per le Vittime dello sportello di consulenze per le problematiche del sovraindebitamento e dei gruppi di trattamento per giocatori patologici
Interventi di bassa soglia	Il programma di interventi per il contrasto alle dipendenze patologiche è programmato annualmente in relazione alle risorse regionali attribuite; si articola in interventi di prevenzione rivolti ai gruppi informali di giovani/giovanissimi presenti nei territori ed interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo dei pazienti già in carico al SERD.P a rischio di marginalità
Interventi per il contrasto alla violenza intrafamiliare	Il Gruppo specialistico Violenza intrafamiliare di ASC Insieme è un coordinamento permanente di operatrici che promuove formazione, autoformazione e supervisione a tutte le operatrici e gli operatori dell'azienda e fornisce, attraverso un nucleo di consulenza interna a cui tutte/i le/gli operatrici/tori possono rivolgersi, un supporto alla gestione delle situazioni di donne vittime di violenza intrafamiliare, prese in carico dal servizio sociale, nell'ambito di un modello di intervento orientato alla tutela della donna vittima di violenza ed al riconoscimento della responsabilità/responsabilizzazione dell'autore della violenza.
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 (solitamente quindicinale) presso i Comuni 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 alle assistenti sociali 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.
Progetti PNRR	<p>ASC InSieme è Ente attuatore di n. 4 progetti nella titolarità dell'Unione, che riguardano i seguenti ambiti di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progetto 1.1.1 sostegno alla genitorialità al fine di ridurre il rischio di maltrattamento e il conseguente allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine; • progetto 1.2 sostegno all'autonomia delle persone in condizione di disabilità; • progetto 1.1.3 potenziamento degli interventi a favore degli anziani non autosufficienti in dimissione ospedaliera; • progetto 1.3.1 sostegno a soggetti senza dimora per accedere ad alloggi temporanei. <p>Una volta realizzati gli investimenti, gli interventi saranno integrati all'interno della rete dei servizi per rappresentare una reale qualificazione ed innovazione dell'offerta di welfare per gli anni futuri.</p>

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.
Gruppo specialistico violenza minori	Il gruppo specialistico Violenza Minori è un coordinamento permanente formato da educatrici/tori territoriali e assistenti sociali che si occupa di affrontare le situazioni di minori vittime di maltrattamento e/o violenza in stretto raccordo e collaborazione con la scuola, il servizio sociale, l'Ausl. Offre consulenza rispetto all'analisi e valutazione dei casi, individua gli strumenti di lavoro e le modalità di intervento più adeguati per la gestione degli stessi.
Centro Metropolitano AAA (Adozione Affidato Accoglienza)	<p>L'adozione è un provvedimento definitivo disposto dal Tribunale in favore di minori in stato di abbandono e privi di assistenza morale e materiale. L'affido consiste nell'accoglienza temporanea di minori presso una famiglia diversa dalla propria, nei casi in cui i genitori attraversino una situazione di difficoltà e non siano in grado di prendersi cura di loro in modo adeguato. 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, dei figli/e.</p> <p>Il Centro Metropolitano AAA è un servizio sovradistrettuale che ha l'obiettivo di lavorare in modo integrato sui tre ambiti al fine di prevenire i fallimenti dei progetti individualizzati, di limitare lo sradicamento dal proprio ambiente di vita e gli inserimenti in struttura.</p> <p>A livello centralizzato si occupa in particolare della realizzazione delle attività e degli interventi connessi all'adozione (corsi di preparazione/formazione per le coppie, iter di valutazione delle coppie, sostegno-supporto con interventi mirati a livello grupppale del post-adozione); in relazione all'affido, vengono svolte le funzioni di coordinamento delle équipes psico-sociali distrettuali, di programmazione delle attività, di definizione dei corsi, di adozione di metodologie specifiche; si occupa anche di formazione e supervisione relativamente a casi complessi.</p>

Centro specialistico Il Faro	Il Faro è un Servizio specialistico che interviene nella preminente dimensione dell'aiuto clinico, psico-sociale ed educativo al minore di età e alla sua famiglia, proponendosi al contempo la finalità di individuare e attivare una rete sinergica e coordinata di azioni tra servizi, enti e istituzioni volte alla prevenzione e al contrasto delle forme di maltrattamento all'infanzia. Si rivolge ad operatori dei Servizi Sociali e Sanitari, dell'area metropolitana di Bologna, a minori di età residenti nella provincia di Bologna, vittime di gravi forme di maltrattamento fisico, abuso sessuale o violenza domestica, oppure presunte tali, con sospetto o accertato funzionamento traumatico, che abbiano già ricevuto una prima valutazione diagnostica. Infine interviene a favore di famiglie con figli minori di età vittime di Maltrattamento/Abuso extrafamiliare e famiglie maltrattanti o gravemente trascuranti valutate recuperabili nelle funzioni genitoriali.
Progetti di Affidamento eterofamiliare	L'affido consiste nell'accoglienza temporanea di minori presso una famiglia diversa dalla propria, nei casi in cui i genitori attraversino una situazione di difficoltà e non siano in grado di prendersi cura di loro in modo adeguato. L'equipe psico-sociale Asc/Ausl si occupa della gestione integrata dei progetti individualizzati in stretto raccordo con il servizio sociale territoriale.
Progetto 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, dei figli/e. L'equipe psico-sociale Asc/Ausl si occupa della gestione integrata dei progetti individualizzati in stretto raccordo con il servizio sociale territoriale.
Esoneri pagamento rette diverse	Gestione delle richieste di esonero 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, che vengono portate all'attenzione dei Comuni dell'Unione.
Interventi di orientamento scolastico e formativo	Gli interventi educativi di orientamento scolastico e formativo si inseriscono nel più ampio panorama degli interventi a contrasto del fenomeno dell'abbandono e della dispersione scolastica, favorendo azioni che permettono di prevenire eventuali comportamenti di devianza o stili di vita legati all'esclusione sociale.
Interventi educativi a favore di minori con disagio e per la prevenzione del disagio giovanile	<p>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.</p> <p>Gli interventi educativi domiciliari riguardano l'area del sostegno alla genitorialità e sono indirizzati prioritariamente al nucleo familiare nel suo complesso e comunque alla relazione adulto-minore in situazioni di gravi carenze educative e di cura a causa di significative deprivazioni socio-culturali, relazioni affettive ed educative inadeguate ai bisogni dei minori, incapacità organizzative e di conduzione del menage domestico. Sono svolti di norma a domicilio e/o nell'ambiente di vita del minore stesso.</p> <p>Gli interventi educativi di gruppo si realizzano in contesti di incontro "mediati" rivolti di norma a minori con disagio, segnalati dalla scuola e/o già in carico ai servizi nell'ambito dei quali si svolgono attività di aggregazione e socializzazione, laboratori espressivi, iniziative culturali e ricreative, interventi di supporto alla motivazione scolastica attraverso l'aiuto nello svolgimento dei compiti e nello studio. I minori destinatari di questo tipo di intervento sono di età compresa tra i 10 e i 17 anni. Gli interventi di educativa territoriale si realizzano in diversi ambiti afferenti al territorio dell'Unione dei Comuni: la scuola, il minore e la sua famiglia, il territorio. L'educatore assume un ruolo operativo strategico nell'intercettazione di situazioni di disagio e nella definizione di strategie educative da intraprendere. Interviene quindi sui fattori di rischio, nelle situazioni di disagio psico-sociale, di deprivazione culturale, di difficoltà affettivo-relazionali di minori, di adolescenti e delle loro famiglie.</p> <p>L'educativa di strada è un'attività rivolta a gruppi spontanei di adolescenti e giovani nei luoghi naturali di ritrovo, con l'obiettivo di costruire una relazione significativa tra i componenti del gruppo e gli educatori, anche attraverso la realizzazione di iniziative co progettate, al fine di far emergere idee, bisogni, risorse che consentano di rafforzare i fattori protettivi individuali e ridurre quelli di rischio. Si tratta di un'attività in stretto raccordo con i diversi servizi istituzionali e le risorse presenti sul territorio.</p>
Incontri protetti	Sono incontri tra genitori e figli, alla presenza di un educatore professionale, finalizzati a favorire la relazione genitore-figlio e a garantire ai minori un'interazione protetta e tutelata. Il destinatario principale dell'intervento è il minore e il suo diritto a mantenere relazioni personali e dirette con entrambi i genitori.

	E' un intervento principalmente rivolto ai figli di genitori separati o divorziati; ai figli di genitori con limitazione o sospensione della responsabilità genitoriale; minori in affidamento familiare. Nella quasi totalità dei casi è disposto con provvedimento dell'Autorità Giudiziaria, dando mandato al servizio sociale della gestione.
Provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria (Vigilanza, Affidato al Servizio, 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 responsabilità genitoriale), tutela da parte del Servizio (in caso di sospensione o decadenza della responsabilità 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.
Progetto Giovani Caregiver	Il Progetto Giovani Caregiver promosso dalla Città Metropolitana coinvolge operatrici e operatori dei servizi sociali, sociosanitari, educativi e professionisti del mondo della scuola. La finalità principale è quella di costruire una modalità di supporto a coloro che, già in giovanissima età, si trovano a prendersi cura di una persona cara. Obiettivo progettuale è quello di costruire un sostegno ampio per i/le giovani caregiver, meglio definito come una "presa in carico comunitaria". Nell'ottica di rafforzare le politiche di welfare rivolte alle fragilità giovanili e alle vulnerabilità sociali, il Progetto Giovani Caregiver è concentrato sulla sensibilizzazione delle comunità professionali, richiamando un approccio proattivo e di iniziativa volto a riconoscere i bisogni di salute e i fattori di rischio prima dell'insorgere di un problema di salute, attraverso l'utilizzo di strumenti osservativi e operativi dedicati.

Area Adulti

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
SERDP (Tirocini e Contributi economici)	Il Servizio Dipendenze Patologiche è un presidio sanitario a supporto delle persone con problematiche legate all'uso di sostanze. Per gli utenti in carico al SERDP è prevista la possibilità di attivare tirocini inclusivi e/o beneficiarie di contributi economici su progetti specifici integrati ai percorsi di trattamento sanitario.
Progetto Adulti fragili	Il progetto prevede la realizzazione di interventi assistenziali di sostegno in favore di adulti che presentano particolari condizioni di fragilità socio-sanitaria e/o con patologie invalidanti portatori quindi di bisogni complessi, intendendo per bisogno complesso la dimensione articolata del disagio che investe più ambiti della vita della persona: sfera sociale, fisica, psicologica, familiare, ambientale. In queste situazioni la presa in carico necessita di valutazioni congiunte tra i diversi professionisti. L'integrazione fra i professionisti avviene attraverso i dispositivi organizzativi quali le equipe territoriali CSM e Servizio sociale e l'UVM (Unità di Valutazione Multidimensionale/multi professionale) adulti già consolidati nel tempo che hanno facilitato la collaborazione e la presa in carico integrata, finalizzata a co-costruire azioni mirate al mantenimento dell'autonomia della persona.
Rette residenziali	Le Rette residenziali adulti sono interventi che finanziano inserimenti in strutture socio assistenziali e/o educative per persone multiproblematiche e non autosufficienti per le quali non è possibile realizzare un progetto di sostegno al domicilio. Si tratta di persone in carico anche ai servizi SERDP e CSM e/o con gravi problemi sanitari. Il Distretto socio-sanitario Reno Lavino Samoggia ha attivo il progetto Adulti Fragili che utilizza risorse provenienti dal Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA) per la copertura parziale di questi interventi. La valutazione dell'appropriatezza dei progetti di inserimento e la ripartizione dei costi viene concordata all'interno della Unità di Valutazione multidisciplinare (UVM).

Area Anziani

Progetti/Servizi/Interventi	Descrizione
Badando 1.0	Servizio che ha l'obiettivo di rispondere al bisogno di supporto delle famiglie nella

	ricerca dell'assistente familiare e di formazione garanzia e tutela dell'assistente familiare attraverso una convenzione con alcune società che si occupano di regolarizzazione
Badando 2.0	Aggiunge alla versione 1.0 l'obiettivo di supportare le famiglie nella ricerca di un'assistente familiare per brevi periodi di sollievo tramite il ricorso ad agenzie di lavoro interinale
Badando 3.0 già Cure Familiari	Il progetto Cure familiari rappresenta l'evoluzione del Badando 3.0: oltre ad informare, sostenere, orientare i caregiver nella gestione della cura dei propri congiunti, favorendo la conciliazione dei bisogni di assistenza delle famiglie tramite il supporto all'individuazione di assistenti familiari, ha l'obiettivo di riconoscere e promuovere la figura del caregiver. A tale scopo sono promosse iniziative di informazione/formazione (rivolte anche alle assistenti familiari), interventi per il benessere psicofisico quali corsi di ginnastica e supporto psicologico sia individuale che di gruppo. E' altresì promossa la partecipazione ai gruppi di Auto Mutuo Aiuto (AMA) e a cicli di incontri tematici (es. Caregiver Day). E' attivo uno Spazio d'Ascolto presso le Case della Salute di Valsamoggia e Sasso Marconi gestito da caregiver volontari rivolto ad altri caregiver con l'obiettivo di accogliere, sensibilizzare e orientare ai Servizi. Aggiunge alle versioni precedenti l'obiettivo di riconoscere, promuovere e sostenere la figura della/del caregiver familiare anche attraverso gruppi di Auto Mutuo Aiuto (AMA) e cicli di incontri tematici
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, per l'integrazione sociale, per 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 Geriatrica Multidimensionale (UVM). Il Servizio viene svolto in forma integrata con figure sanitarie.
Fornitura 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. 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.
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 Multidimensionale (UVM) che per un centro gestisce anche la graduatoria distrettuale. 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 di stimolazione e ludico ricreative.
Villaggio solidale "Villa Magri"	Progetto realizzato presso la struttura "Villa Magri" di proprietà del Comune di Casalecchio con l'obiettivo di sperimentare un "nuovo modello di abitare solidale", caratterizzato da dinamiche interne di mutuo aiuto e da relazioni con l'esterno di tipo

	comunitario. Esso guarda contemporaneamente al tema dell'emergenza casa e al tema della domiciliarità e cerca di affrontare queste due problematiche attraverso una soluzione trasversale. Il "Villaggio" è costituito dal Centro Diurno per anziani/e Villa Magri e da un condominio di sette alloggi solidali per nuclei di persone in situazione di non autosufficienza o di difficoltà abitativa temporanea.
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 (Minori)

Tempo libero minori disabili	Per tempo libero minori disabili si intendono tutti gli interventi educativi extrascolastici rivolti a minori con disabilità. L'obiettivo è quello di supportare la costruzione di relazioni con il gruppo dei pari e degli/delle adulti/e di riferimento.
Centri estivi disabili	Interventi educativi a favore di minori con disabilità nell'ambito dei Centri estivi. Agli interventi individuali sono affiancati il Summer Camp per i piccoli e il Summer Teen per gli adolescenti, i progetti con le Associazioni di volontariato del territorio per gli alunni con disabilità medio lieve.
Mediazione scolastica	I mediatori scolastici sono giovani diplomati/e 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 individuati, alcuni interventi sono organizzati per plesso scolastico alternando all'intervento individuale momenti laboratoriali con il gruppo classe. Gli interventi educativi in ambito scolastico devono essere finalizzati oltre che all'apprendimento, alla massima autonomia quotidiana possibile e alla partecipazione alla vita sociale.
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.

Area Disabilità (Adulti)

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.
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 soggiorni estivi	I contributi per soggiorni estivi sono un sostegno economico per la partecipazione a periodi di vacanza di ragazzi/e con disabilità. Il fine del soggiorno estivo è quello di favorire la socializzazione e il benessere globale della persona. Sono organizzati direttamente da ASC InSieme, che può avvalersi della collaborazione di Cooperative o Associazioni specializzate in interventi per persone con disabilità.
Contributi Legge regionale 29/97	La Legge regionale 29/97 riconosce alle persone con disabilità certificata un contributo per il sostegno all'autonomia personale e alla vita indipendente. Essa prevede la parziale copertura delle spese sostenute per la mobilità (acquisti di veicoli speciali o adattamenti alla guida e/o al trasporto) o per strumentazioni, attrezzature e ausili utili all'eliminazione delle barriere architettoniche nell'ambiente domestico (tecnologie informatiche, arredi personalizzati, riabilitazioni del proprio alloggio).
Contributi ANMIL	I contributi dell'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro (ANMIL) sono rimborsi per spese scolastiche e soggiorni climatici, oppure assegni per disoccupazione involontaria. Sono destinati a invalidi/e del lavoro e/o vedove/i e figli/e di caduti sul lavoro o deceduti per malattie professionali riconosciute dall'INAIL.
Contributi Associazioni	I contributi alle Associazioni sono interventi che hanno lo scopo di sostenere i progetti di assistenza e di integrazione sociale e produttiva delle persone con disabilità all'interno della comunità locale.

Gli **utenti** in carico sono circa 6.800.

Area	N. 2020	N. 2021	N. 2022	N. 2023	POP. 2023	% 2023
Disabilità'	842	829	792	828		
Adulti	600	579	600	632	67.238	0,94%
Minori	1.841	1.776	1.815	1.925	17.089	11,26%
Anziani	2.913	3.378	nd	3.407	28.248	12,06%
Totale	6.196	6.562	nd	6.792	112.575	6,03%

Complessivamente emerge che ASC InSieme ha in carico il 6% della popolazione dell'Unione; questo contingente accede ai servizi principalmente a seguito di dimissione protetta ospedaliera, in seconda battuta tramite sportello sociale e in terza battuta tramite segnalazione dell'Autorità Giudiziaria. Si tratta per oltre la metà di anziani, per un quarto di minori, per il resto di disabili e adulti in parti simili. Il servizio sociale professionale ha in carico circa l'11% della popolazione minorile e il 12% della popolazione anziana.

I **dipendenti** di ASC InSieme sono 92. A loro si affianca il personale delle Cooperative aggiudicatarie 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	2024
Direttore	1	1	1	1	1
Funzionaria/o	2	2	1	1	1
Istruttrice/tore direttiva/o tecnica/o	2	2	3	3	3
Coord. Serv.	1	0	0	0	0
Pedagogista	1	1	1	1	1
Istruttrice/tore direttiva/o	1	2	2	2	2
Assistenti Sociali	40	39	40	44	46
Istruttrice/tore amm.va/o	11	10	9	10	10
Educatrici/tori prof.	4	5	4	4	4
RAA	1	1	1	1	1
OSS	21	21	21	21	20
Esecutrici/tori amm.ve/i	3	3	3	3	3
Totale	88	87	86	91	92

Sintesi personale tecnico professionale e altro personale dipendente

Qualifiche tecnico professionali	68	67	67	71	72
Qualifiche amministrative e direttore	20	20	19	20	20
Totale	88	87	86	91	92

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 chiusi:

COSTI	anno 2023	%	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Servizi alla persona	12.566.746	76,75	12.262.834	78,17	11.469.730	75,67	9.801.272	73,47
Costo del personale dipendente sui Servizi alla	2.042.948	12,48	1.710.916	10,91	1.539.882	10,16	1.350.269	10,12

persona (ass. sociali/educ. prof)								
Costi generali incluso personale con funzioni trasversali	1.764.044	10,77	1.713.813	10,92	2.147.532	14,17	2.188.944	16,41
Totale	16.373.738	100	15.687.562	100	15.157.144	100	13.340.485	100

AREE DI SERVIZIO ALLA PERSONA	anno 2023	%	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Anziani	2.727.149	21,70	2.601.632	21,22	2.124.097	18,52	2.091.307	21,34
Minori e Famiglie	2.631.205	20,94	2.825.723	23,04	2.335.624	20,36	2.295.167	23,42
Adulti e S. trasversali	2.467.272	19,63	2.295.092	18,72	2.660.871	23,20	1.908.743	19,47
Disabilità	4.741.120	37,73	4.540.387	37,03	4.349.138	37,92	3.506.055	35,77
Totale	12.566.746	100	12.262.834	100	11.469.730	100	9.801.272	100

RICAVI	anno 2023	%	anno 2022	%	anno 2021	%	anno 2020	%
Rette utente	1.052.093	6,43	859.565	5,48	637.854	4,21	580.613	4,35
FRNA	2.143.274	13,09	2.155.597	13,74	2.088.005	13,78	1.755.952	13,16
Unione	9.521.448	58,15	9.251.185	58,97	9.159.399	60,43	9.114.414	68,32
PdZ e Fondi povertà	2.158.348	13,18	1.774.018	11,31	1.584.231	10,45	1.034.878	7,76
Da altri Enti Pubblici	1433.562	8,76	1.599.197	10,19	1.650.901	10,89	819.086	6,14
Privati e altro	65.013	0,40	48.000	0,31	36.753	0,24	35.542	0,27
Totale	16.373.738	100	15.687.562	100	15.157.144	100	13.340.485	100

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 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	%	2023	2022	2021	2020
Casalecchio di Reno	36,66	3.490.791,58	3.388.961,99 €	3.352.965,96 €	3.419.692,83 €
Monte San Pietro	7,43	707.257,49	711.818,42 €	727.652,44 €	671.637,58 €
Sasso Marconi	10,98	1.045.635,49	1.076.274,07 €	1.040.592,96 €	1.005.558,58 €
Valsamoggia	27,76	2.643.455,06	2.467.603,80 €	2.449.332,81 €	2.406.064,32 €
Zola Predosa	17,16	1.634.308,72	1.606.527,10 €	1.599.591,14 €	1.611.461,08 €
Totale	100,00%	9.521.448,34	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	2023
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	77.786,23
Contributi a bando ASL			68.451,77	
Sostegno violenza di genere		7.037,59	14.961,44	13.748,65
Carefully done		15.900,00	24.100,00	
Bassa Soglia	57.655,00	54.395,00	55.418,00	55.437,84
HCP (Home Care Premium)	61.690,93	71.626,33	94.161,22	52.393,05
Contributi RER			38.900,00	59.087,99
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	
Fondo alunni in condizione di disabilità				70.000,00
Inquilini incolpevoli				60.964,72
Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna		20.000,00	20.000,00	10.813,48
Fondazione CARISBO		5.000,00	15.000,00	8.000,00
Totale	177.345,93	252.009,09	396.270,64	408.331,96

1.1.1 L'INNOVAZIONE COME METODOLOGIA GESTIONALE

La capacità di rispondere a bisogni sociali mutati ed emergenti attraverso nuove soluzioni e modelli salvaguardando la tenuta del sistema in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali, è stato l'obiettivo di un approccio volto all'innovazione organizzativa e dei servizi.

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

- l'esigenza di assistenza tutelare a favore di anziani non autosufficienti;
- la richiesta di supporto 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:

- le famiglie con figli adolescenti e con problemi socio-economici;
- i minori che vivono in contesto vulnerabile oggetto di provvedimenti di sospensione o decadenza della responsabilità genitoriale;
- famiglie con risorse economiche insufficienti al mantenimento di un alloggio.

Permane infine l'esigenza 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. Il quadro riportato ha evidenziato un aumento della domanda di servizi e della complessità delle richieste alla quale doverosamente si è fatto fronte con processi di innovazione e riorganizzazione che hanno riguardato principalmente:

- la **riorganizzazione della struttura aziendale**, passando da una responsabilità specialistica di area a una responsabilità territoriale, con la conseguenza di superare un modello rigido e gerarchico a favore di un modello a matrice flessibile e in grado di intercettare in maniera puntuale i cambiamenti sociali;
- la **gestione dell'Azienda** tramite la dotazione di nuovi strumenti (Regolamenti, Linee guida, Discipline e Accordi), nuovi software per migliorare l'efficienza amministrativa e il controllo gestionale, nuove strategie di comunicazione e ascolto attivo interni ed esterni, modelli formativi incentrati sulla supervisione professionale, sull'acquisizione di competenze trasversali in base al ruolo per saper essere oltre che saper fare e sull'Etica del lavoro intesa, nel nostro caso, come capacità di definire un progetto di aiuto;
- la **qualificazione dell'accesso** ai servizi cercando di creare procedure in grado di intercettare preventivamente i bisogni, di intervenire in maniera integrata già dalla valutazione e soprattutto essere in grado di erogare risposte tempestive. Quest'ultima esigenza è soprattutto del target anziani dove la celerità della risposta è strettamente correlata alla sua rispondenza al bisogno;
- *la progettazione dei servizi sociali:*
 - in gestione diretta come per esempio la riorganizzazione dell'erogazione delle prestazioni nei centri diurni che ha riscontrato il gradimento dell'utenza determinando l'aumento della frequenza fino a superare i livelli pre covid e l'attivazione del Centro Socio Ricreativo a San Biagio determinata dalla volontà di dare una risposta assistenziale e ricreativa agli anziani soli che abitano nelle case popolari presenti in numero elevato nel quartiere;
 - in affidamento all'esterno come per esempio la gara per l'affidamento dei servizi educativi e di assistenza sociale con l'obiettivo di sviluppare e rafforzare le competenze dei beneficiari dei servizi e incentivare cooperazione istituzionale, proattività, valutazione e monitoraggio degli interventi e pari opportunità, inoltre i nuovi strumenti di amministrazione condivisa previsti dall'art. 55 del TU n.117/2017 - coprogrammazione e la coprogettazione
 - che prevedono il coinvolgimento dei soggetti del Terzo Settore per affrontare tematiche sociali complesse come, nel nostro caso, l'emergenza abitativa;
 - in partnership con l'Unione, infatti Il PNRR destina ingenti risorse per fronteggiare le problematiche sopra esposte. I progetti che vedono ASC InSieme soggetto attuatore, riguardano i seguenti ambiti di intervento:
 - sostegno alla genitorialità al fine di ridurre il rischio di maltrattamento e il conseguente allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine;
 - sostegno all'autonomia delle persone in condizione di disabilità;
 - potenziamento degli interventi a favore degli anziani non autosufficienti in dimissione ospedaliera;
 - sostegno a soggetti senza dimora per accedere ad alloggi temporanei.Una volta realizzati gli investimenti, gli interventi saranno integrati all'interno della rete dei servizi per rappresentare una reale qualificazione ed innovazione dell'offerta di welfare per gli anni futuri.

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

[Atlante Metropolitano - Fragilità](#)

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.

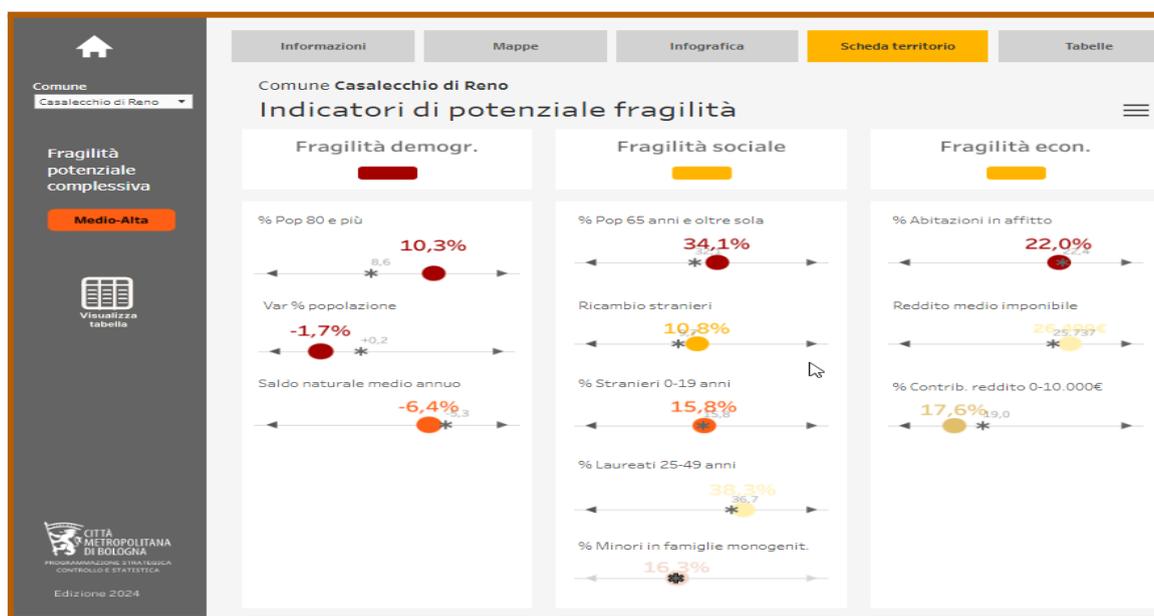
Per il quarto anno consecutivo, si conferma a grandi linee, e spesso anche nel dettaglio, una sorta di persistente "geografia della fragilità" che vede le popolazioni socialmente più fragili addensarsi ai margini dell'area metropolitana e, sia pure con minore intensità, convergere sulla core area,

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.

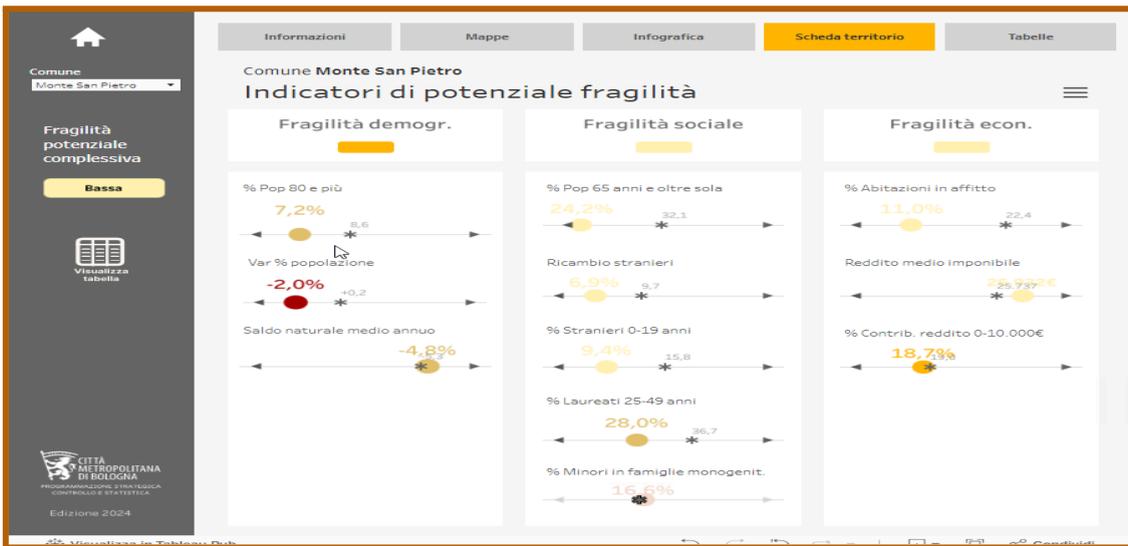
Di seguito l’estrpolazione degli indicatori utilizzati per lo studio riferiti al territorio di competenza di ASC InSieme e il raffronto con il dato della Città Metropolitana

Variabili	CDR	MSP	SM	VLS	ZP
% abitaz. in affitto	22,03	11,03	13,87	17,03	18,79
% contrib. reddito 0-10.000 euro	17,61	18,66	18,03	18,55	15,44
% laureati 25-49 anni	38,34	28,02	30,74	23,63	34,03
% minori in famiglie monogen.	16,28	16,59	17,37	14,37	16,34
% pop. 65 anni e oltre sola	34,1	24,19	28,68	27	28,57
% pop. 80 anni e oltre	10,31	7,2	9,44	7,5	7,94
% stranieri 0-19 anni	15,82	9,43	8,94	15,9	8,75
var pop.	-1,67	-2,02	-0,09	1,71	1,26
reddito imponibile medio	€ 26.499,21	€ 26.932,14	€ 26.925,79	€ 24.166,12	€ 27.345,43

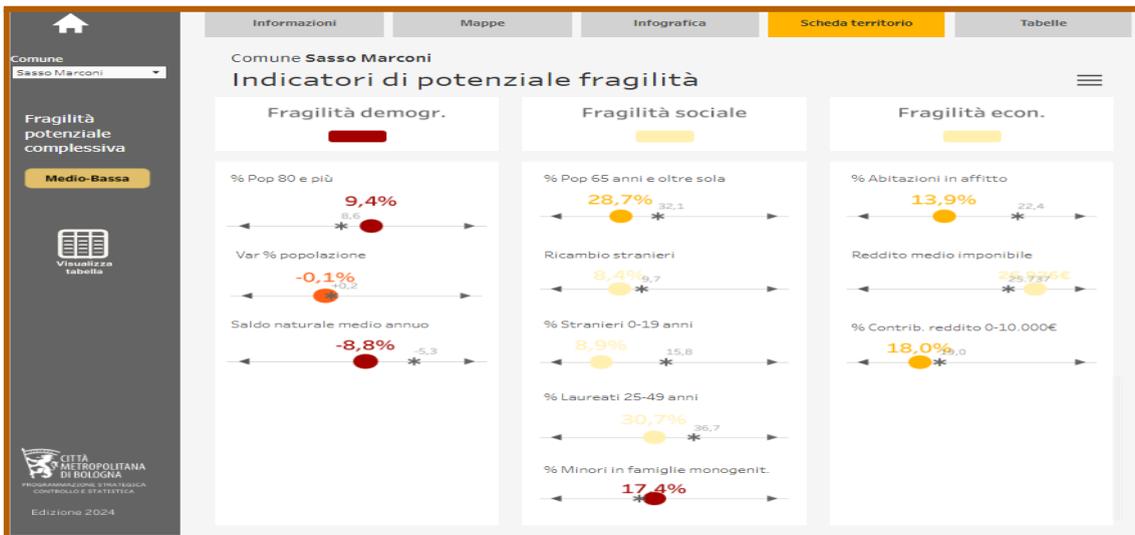
Casalecchio di Reno



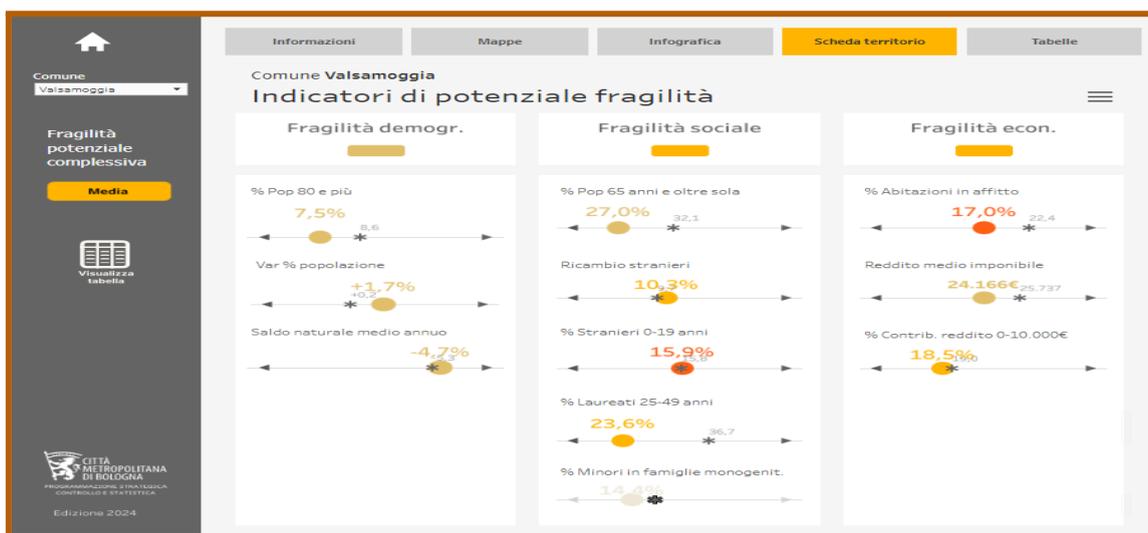
Monte San Pietro



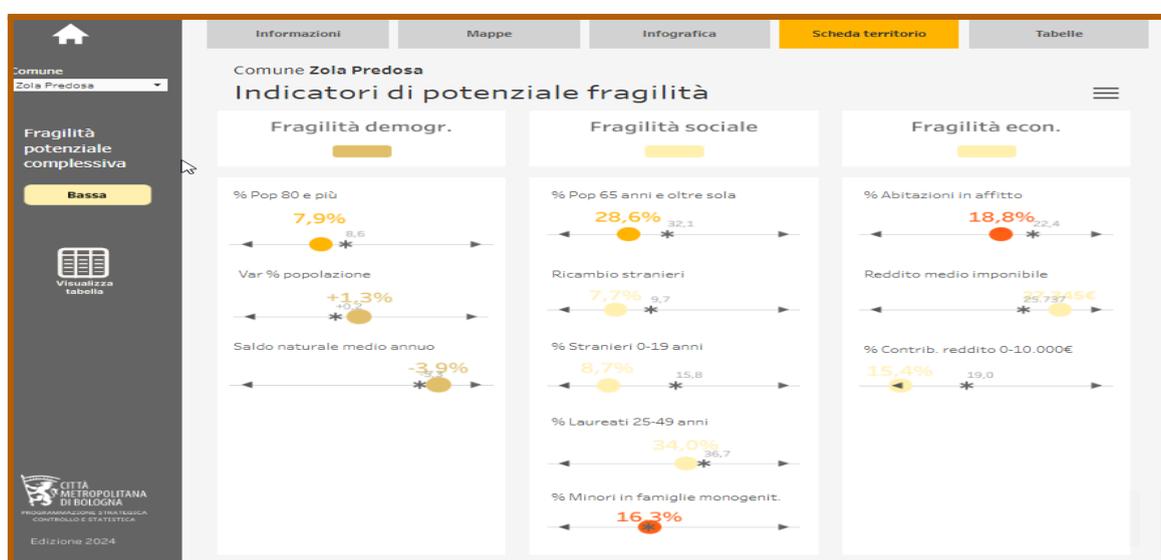
Sasso Marconi



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 proposta tenendo conto dell'esigenza di rispondere ai bisogni sociali mutati ed emergenti attraverso nuove soluzioni e modelli che salvaguardino la tenuta del sistema in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali, in ogni ambito di intervento, ricercando e perseguendo azioni di collaborazione con altri Enti e soggetti presenti sul territorio con competenze nella materia.

2.1.1 PROSPETTIVE DI VALORE PUBBLICO

Il nostro contesto è sempre più caratterizzato da un aumento del numero degli **anziani** che richiedono servizi di assistenza sociale e socio sanitaria. Il nostro territorio presenta una percentuale di anziani, superiore alla media metropolitana. I residenti di oltre 80 anni sono 9912 con un aumento dell' 2% rispetto all'anno precedente. Per affrontare la sfida dell'Inverno demografico è necessaria una nuova organizzazione del sistema sociale e sanitario che si adegui tempestivamente ai mutamenti in corso e alle nuove esigenze, privilegiando interventi sul territorio, mirati alla prevenzione e al sostegno economico, sociale e relazionale dell'anziano e della sua famiglia, nel contesto di vita.

Aumenta il numero di **persone in condizione di disabilità** che necessitano di sostegno e di inclusione all'interno del contesto sociale. Dal 2010 ad oggi gli alunni in condizione di disabilità destinatari di interventi educativi sono aumentati di oltre il 50% (255 nel 2010, 385 nel 2023). Inoltre da indirizzo regionale la persona disabile rimane in capo ai servizi per la disabilità anche dopo il compimento del 65mo anno di età invece di transitare all'area anziani. Aumentano così gli utenti con un impegno di risorse per un periodo di tempo più lungo. Infine le famiglie richiedono soluzioni sempre più "sartoriali" grazie anche al cambio di paradigma evidenziato dalla normativa di settore per la Vita Indipendente e il Dopo di noi.

Permane la problematica già emersa negli anni precedenti relativa alle le famiglie con figli minori e adolescenti, anche con problemi socio-economici e alle famiglie con risorse economiche insufficienti al mantenimento di un alloggio.

Nel primo caso si assiste a fenomeni di **povertà educativa** definita come "la privazione da parte dei bambini e degli adolescenti della possibilità di apprendere, sperimentare, sviluppare e far fiorire liberamente capacità, talenti e aspirazioni". Nel secondo caso si assiste al problema più evidente del nostro territorio, l'**emergenza abitativa**. La progressiva precarizzazione del mercato del lavoro e delle reti sociali si è tradotta in una maggiore difficoltà delle famiglie nell'assicurare le risorse socio-economiche necessarie per mantenere un alloggio. Gli esiti più evidenti sono a Casalecchio che ha una dinamica abitativa simile a Bologna e a Valsamoggia dove i grossi investimenti industriali hanno richiamato lavoratori che hanno saturato il mercato dell'affitto, estromettendo di fatto i nostri utenti fragili dalla possibilità di accedere ad una abitazione.

Fra i LEPS (Livelli Essenziali di Assistenza) definiti dal Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali (2021/2023), oltre alla presa in carico dei beneficiari ADI, sono previsti anche la realizzazione di un sistema di Pronto intervento sociale e di interventi a sostegno della grave marginalità adulta (Housing Temporaneo e Centro servizi dedicato). La riduzione del potere d'acquisto degli stipendi medi (worker poor) e/o le difficoltà di accesso al lavoro sono causa dell'aumento del numero di famiglie che vivono in **condizioni di povertà economica** anche sul nostro territorio. Le misure nazionali di sostegno al reddito come l' Assegno di Inclusione (ADI), misura introdotta dal 1/01/2024 ed i percorsi di inclusione lavorativa realizzati nell'ambito del Programma Nazionale GOL (Garanzia di Occupazione e Lavoro) del Ministero del lavoro realizzati in stretta collaborazione l'Agenzia Regionale per il Lavoro, agiscono sul contrasto alla povertà con il coinvolgimento del Servizio sociale territoriale.

2.1.2. INVESTIRE SUL SOCIALE

Permane l'esigenza 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. L'intendimento è quello di proseguire ad investire sul Sociale nel triennio 2025/2027 per ricomporre e sostenere il tessuto sociale, con la prospettiva di promuovere cambiamento ed innovazione nell'approccio ai servizi e del lavoro dei servizi.

La presente sezione del PIAO è stata elaborata tenuto conto inoltre:

- a) del mantenimento di un elevato livello di attenzione rispetto a quanto indicato nelle **Linee di indirizzo 2024/2029 dell'Unione RELASA del 29/07/2024** di continuare il percorso avviato di analisi e sviluppo dei servizi sociali finalizzato ad aumentare la qualità dei servizi erogati in stretto raccordo con i Comuni;
- b) dell'ulteriore obiettivo fissato dall'Unione di proseguire nei **percorsi di innovazione** definita come il processo di creazione di nuove idee, metodi, prodotti, servizi o soluzioni che hanno un impatto positivo e un valore significativo. Questo processo può portare alla crescita economica, al progresso sociale, al miglioramento della qualità della vita e allo sviluppo sostenibile.
- c) delle **priorità di intervento** 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;
- d) 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;
- e) mettere a sistema e promuovere l'**integrazione socio sanitaria ed educativa** in una logica di cooperazione interistituzionale.

2.1.3. 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) 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;
- c) 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;
- d) applicare 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 minori in condizione di vulnerabilità e ai minorenni allontanati o a rischio di allontanamento.

2.1.4. PRIORITÀ DI INTERVENTO

Sebbene l'Azienda si ponga obiettivi che concorrono tutti ad una efficiente, efficace e trasparente gestione dei processi, è opportuno premettere che l'analisi delle criticità indicate in premessa – che rappresentano un rischio significativo anche per il mantenimento dell'equilibrio di bilancio - induce a ritenere **prioritari per il 2025:**

2.1.4.1 RETE DEI SERVIZI ALLA PERSONA

a) creare una connessione tra il PUA - Punto Unico di Accesso - gli Sportelli sociali e i percorsi di segnalazione/presa in carico in continuità tra servizi rivolti alla non autosufficienza, quali ad esempio le dimissioni protette, al fine di **creare un sistema dell'accesso integrato** che abbia l'obiettivo di facilitare la presa in carico dei cittadini in difficoltà da parte dei servizi sociali. Il sistema, come ridefinito, dovrà essere in grado di rispondere velocemente in termini di accesso, valutazione ed erogazione di alcuni interventi in grado di rispondere temporaneamente anche in emergenza ai bisogni presentati. La temporaneità è necessaria anche a settare il progetto di aiuto. Al superamento della temporaneità dovrà avvenire il passaggio ai servizi territoriali che avranno il compito di monitorare e valutare gli esiti ed eventualmente modificare gli interventi in base all'evolversi del bisogno. Questa metodologia dovrà permettere ai servizi sociali territoriali di prendere in carico il crescente numero di utenti conseguenza del processo di invecchiamento della popolazione. Il processo di programmazione dei servizi sarà ulteriormente qualificato tramite la lettura integrata di fattori demografici, determinati sociali e di salute all'interno dello Studio sulle Disuguaglianze.

b) **innovare la rete dei servizi agli anziani** per permettere di rispondere ad un numero crescente di richieste di tutela sociale e socio sanitaria da parte di soggetti fragili e dei loro familiari attraverso un procedimento di co-programmazione. Lo scopo del processo è la lettura condivisa e partecipata, insieme ai soggetti del Terzo Settore, delle esigenze e dei bisogni della comunità di riferimento, nonché all'individuazione delle risorse, a vario titolo, presenti nel contesto e dei possibili interventi realizzabili, anche di tipo innovativo e sperimentale su tematiche quali la tutela socio sanitaria, il segretariato sociale e il supporto tecnologico, il contrasto alla solitudine e la prevenzione, il trasporto.

c) proseguire nel percorso di **inclusione scolastica** degli alunni in condizione di disabilità proponendo agli Istituti scolastici la **metodologia dell'educatore di plesso** anche tramite l'organizzazione di momenti informativi al personale scolastico, alle associazioni e alle famiglie. 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. Sostenere inoltre le famiglie nella realizzazione di soluzioni sartoriali per la Vita Indipendente e il Dopo di noi tramite consulenze nella definizione del progetto, aiuto nell'attivazione di interventi out of pocket, disponibilità di supporti a carico del servizio quali ad esempio pacchetti di ore educative o di assistente familiare, azioni finalizzate al superamento delle barriere architettoniche e all'individuazione di tecnologie in grado di abbattere gli ostacoli all'inclusione.

d) **dare continuità ai progetti del PNRR** che prevede ingenti risorse per fronteggiare le problematiche esposte in premessa:

- sostegno alla genitorialità al fine di ridurre il rischio di maltrattamento e il conseguente

- allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine;
- sostegno all'autonomia delle persone in condizione di disabilità;
- potenziamento degli interventi a favore degli anziani non autosufficienti in dimissione ospedaliera;
- sostegno a soggetti senza dimora per accedere ad alloggi temporanei.

Gli interventi dovranno essere integrati all'interno della rete dei servizi per rappresentare una reale qualificazione ed innovazione dell'offerta di welfare per gli anni futuri. Occorrerà individuare all'interno per Bilancio Sociale i fondi dedicati alle spese di gestione ed operare sin da ora affinché i servizi oggi sostenuti dalle risorse del PNRR a partire dal 2026, anno di cessazione dei finanziamenti europei, abbiano le adeguate risorse.

e) promuovere il benessere degli adolescenti tramite azioni atte a **contrastare la dispersione scolastica**. La Dispersione Scolastica è un fenomeno complesso che si verifica quando gli studenti interrompono o abbandonano precocemente il percorso di istruzione senza conseguire un titolo di studio, fenomeno che anche nel nostro territorio richiede una particolare attenzione. L'azione innovativa consiste nella realizzazione di un raccordo di sistema sullo specifico tema del rischio dispersione e del ritiro sociale tra gli Istituti scolastici, ASC Insieme e il Centro per le Famiglie, per intervenire direttamente con le famiglie e con i minori al fine di valorizzare e fare emergere competenze e risorse, di dare risposta ai bisogni espressi. Attraverso questa attività si interviene concretamente per contrastare la povertà educativa. Sviluppare inoltre azioni positive nei confronti dei minori oggetto di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria e posti in **tutela**, avviando anche innovazioni organizzative per una gestione migliore dei casi in tutela e dei rapporti con la figura del Tutore.

- g) intervenire per **attenuare il problema dell'emergenza abitativa** nella consapevolezza che il fenomeno vada affrontato non solo nell'ottica (riparativa e trasformativa) del servizio sociale. La co-programmazione prima e la co-progettazione poi hanno restituito la necessità di affrontare il problema in termini di "filiera" alla stregua dei servizi per gli anziani e i disabili:
- prevenzione e lettura ed emersione del bisogno con interventi quali ad esempio sportelli inquilini e proprietari, sentinelle di comunità per la presa in carico precoce, individuazione di criteri condivisi per la collocazione in pronta accoglienza ecc....
 - gestione di una rete di servizi strutturati (pronta accoglienza, transizione abitativa, pre autonomia e capacitazione dei target trasversale a tutto il percorso)
 - superamento dello stato di dipendenza del servizio e follow up (Agenzia per la Casa e/o accordi con le associazioni di proprietari, potenziamento ERP e ERS).
- h) dare piena attuazione ai **LEPS - Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali** - individuati nel Piano Nazionale degli Interventi e Servizi Sociali 2021/2023 e nel Piano per la Non Autosufficienza 2022/2024.

2.1.4.2 AZIONI DI SISTEMA

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

- 1) **condividere con l'Unione il Sistema di Governance** in rapporto ai processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dei servizi. Alla luce dell'esperienza ormai decennale dell'attuale struttura di *governance*, ASC ritiene di porre l'esigenza di una riflessione sul sistema.
- 2) **valorizzare le Risorse Umane** presenti in Azienda, quale elemento strategico per una organizzazione 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, formalmente definito nel nuovo Regolamento di Organizzazione, offrendo ai ruoli di "snodo" organizzativo nuovi strumenti per acquisire competenze strategiche. Applicare la Supervisione del personale educativo e assistente sociale in linea con quanto disposto dalla normativa in materia di livelli essenziali delle prestazioni sociali. Proseguire nelle pratiche di ascolto attivo del personale, fondamentale per la condivisione e il monitoraggio degli obiettivi aziendali bottom up (dal basso), tramite gli strumenti di seguito definiti: assemblee dei dipendenti, Question Time, incontri allargati Ufficio di Direzione (UdD) e coordinatori dei servizi, incontro CdA e UdD con i neo assunti.

- 3) **consolidare l'innovazione organizzativa** e i benefici derivanti dall'introduzione dei 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, migliorare l'efficienza del parco macchine anche tramite il software appositamente adottato. 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. Valutazione dell'impatto della riprogettazione delle attività di assistenza sociale ed educativa che hanno determinato l'affidamento dei servizi in appalto con l'obiettivo di sviluppare e rafforzare le competenze dei beneficiari dei servizi e incentivare cooperazione istituzionale, proattività, valutazione e monitoraggio degli interventi e pari opportunità.
- 4) **promuovere l'informazione adeguata, la comunicazione efficace e la partecipazione** tramite l'organizzazione di iniziative di divulgazione delle buone prassi sperimentate dall'azienda e l'implementazione 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. 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, sottintendono 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.

2.1.5 IL COLLEGAMENTO CON L'AGENDA ONU

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

2.1.5 IL COLLEGAMENTO CON I LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI SOCIALI

E inoltre utile collegare i nostri obiettivi di creazione di Valore Pubblico all' attuazione dei **Livelli Essenziali della Prestazioni sociali** previsti nel Piano Nazionale degli Interventi e Servizi Sociali di seguito riportati in elenco di sintesi con richiamati gli atti adottati per il loro conseguimento:

- Pronto intervento sociale;

GU del 24 Approvazione accordo operativo per la gestione del PRIS - Pronto Intervento Sociale - metropolitano.

- Punti Unici di Accesso (PUA);

CdA n. 3/24 Presa d'atto accordo di programma PUA - Punto Unico di Accesso - Accordo interistituzionale di collaborazione organizzativa e professionale in materia di integrazione sociosanitaria per persone con non autosufficienza, disabilità o fragilità sociale e sanitaria valutazione multidimensionale e progetto individualizzato;

- Supervisione personale servizi sociali;

GU Terre d'Acqua n. 60/34 PNRR 1.1.4. LEPS Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali – CUP J54H2200027006

- Dimissione Protette;

CdA n. 16/2023 Approvazione Accordo con Unione RELASA per Progetto PNRR 1.1.3 -Servizi Domiciliari per anziani CUP I94H22000350001

- Prevenzione allontanamento familiare (PIPPI);

CdA n. 1/2023 Approvazione Accordo con UNIONE RELASA per progetto PNRR - 1.1.1 - Sostegno alle Capacità Genitoriali e Prevenzione delle Vulnerabilità delle Famiglie e dei Bambini - CUP I94H2200009000

- Garanzia Infanzia;

Non attivo sul nostro territorio, le azioni sono afferibili all'ambito del lotto 4

- Promozione rapporti scuola territorio (GET UP);

Non attivo sul nostro territorio, le azioni sono afferibili all'ambito del lotto 4

- Careleavers;

Progetto regionale:la Sperimentazione Nazionale Care Leavers sul territorio regionale; Il Progetto regionale di disseminazione di buone pratiche a supporto dei percorsi di autonomia dei Care Leavers: "Nessuno diventa adulto a 18 anni e un giorno. Non chiedetelo neanche a noi".

- Presa in carico sociale/lavorativa;

CdA n. 4/2024 Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (art. 6 DL n. 80/2021, convertito in l. N. 113/2021)

Inoltre:

- Sostegno alimentare (FEAD);
Fondo europeo aiuti agli indigenti – carta acquisti rilasciata dai Comuni
- Housing First;
- Centri servizio per il contrasto alla povertà (stazioni di posta);
- Servizi per la residenza fittizia;

CdA n. 1/2023 Approvazione Accordo con UNIONE RELASA per progetto PNRR - 1.3.1 - HOUSING TEMPORANEO - CUP I94H22000370001
GU Protocollo _03/CMSAM GE/2023/0033952 del 01/12/2023 Unione RELASA - Accordo con Unione Appennino per la realizzazione progetto 1.3.2 – Stazioni di posta - UP I94H22000380001

- Progetti Dopo di Noi per categorie prioritarie;

CdA n. 8/2024 Convenzione con Unione RELASA e AUSL per il governo congiunto politiche e interventi sociosanitari, funzionamento UDP, gestione piano distrettuale non autosufficienza, programmi contrasto fragilita' area adulti.

- Progetti Dopo di Noi e Vita Indipendente;

CdA 18/2022 Approvazione Accordo con UNIONE RELASA per Progetto 1.2. - Percorsi di autonomia per persone con disabilità –CUP I94H22000390001

- Indennità di accompagnamento;
Prevista dalla normativa nazionale la Legge Delega n. 33/2023 prevede la riforma dello strumento attualmente senza vincoli d'uso.
- Servizi per la Non Autosufficienza
 - ✓ Linea 1.1. Assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari
 - ✓ Linea 1.2. Servizi sociali di sollievo
 - ✓ Linea 1.3. Servizi sociali di supporto
 - ✓ Linea 1.4. Contributi
 - ✓ Livelli essenziali di processo:
 - ✓ Linea 2.1. Il Percorso assistenziale integrato dedicato alle persone non autosufficienti o in condizione di grave disabilità è costituito dalle macrofasi: accesso, prima valutazione, valutazione multidimensionale, elaborazione del piano assistenziale personalizzato, monitoraggio degli esiti di salute. Le macrofasi costituiscono un insieme unitario e indivisibile di endo-procedimenti, tutti ugualmente indispensabili per garantire la piena esigibilità del LEPS di processo

CdA n. 8/2024 Convenzione con Unione RELASA e AUSL per il governo congiunto politiche e interventi sociosanitari, funzionamento UDP, gestione piano distrettuale non autosufficienza, programmi contrasto fragilita' area adulti.

Di seguito l'elencazione con la 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
Fronto 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	PIPII	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
Careleavera		Potenziamento	S	PSN - PPOV	Fondo povertà
Sostegno monetario al reddito	Rdc / Assegno sociale	LEPS	TM	PPOV	Bilancio (Fondo per il Rdc)
Prsa 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 2025 2027 è stato proposto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 03/12/2020 e approvato con delibera n. 33 del 16/12/2020 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 del 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.

Gli indicatori sotto riportati consentono di definire, monitorare e misurare l'efficacia della azione dell'azienda rispetto al raggiungimento degli obiettivi strategici contenuti nel Piano Programma.

Attraverso questa scheda valuteremo i servizi dalla prospettiva del cittadino attraverso la customer satisfaction, la valutazione dell'efficacia degli interventi e la loro appropriatezza al mutare delle esigenze espresse sempre più complesse e sartoriali

Scheda 1	
----------	--

Obiettivo da piano programma 2025-2027	STRATEGIE DI QUALIFICAZIONE DEI SERVIZI RIVOLTI AL CITTADINO
Responsabile	Direttore/Responsabili di Area
Altri servizi coinvolti	Ausl/Istituti Scolastici/Città Metropolitana/Comuni

AZIONI

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2025	2026	2027
1		Analizzare del livello di gradimento dei servizi	Valutazione della customer satisfaction ad una categoria di utenti da individuare insieme agli stakeholder dell'azienda	X	X	X
2	x	Realizzazione nuovi modelli di risposta al bisogno della popolazione anziana	Lettura condivisa e partecipata, insieme ai soggetti del Terzo Settore, delle esigenze e dei bisogni della popolazione anziana, nonché l'individuazione delle risorse, a vario titolo, presenti nel contesto e dei possibili interventi realizzabili, anche di tipo innovativo e sperimentale.	X	X	X
3		Realizzazione della filiera degli interventi di promozione del buon abitare a favore dei soggetti fragili del territorio	Intervenire per attenuare il problema dell'emergenza abitativa tramite: <ul style="list-style-type: none"> • prevenzione e lettura ed emersione del bisogno con interventi quali ad esempio sportelli inquilini e proprietari, sentinelle di comunità per la presa in carico precoce, individuazione di criteri condivisi per la collocazione in pronta accoglienza ecc....; • gestione di una rete di servizi strutturati (pronta accoglienza, transizione abitativa, pre autonomia e capacitazione dei target trasversale a tutto il percorso); • superamento dello stato di dipendenza del servizio e follow up (Agenzia per la Casa e/o accordi con le associazioni di proprietari, potenziamento ERP e ERS). 	X	X	X
4	x	Attivare azione positive per contrastare la dispersione scolastica e di conseguenza la povertà educativa	Realizzazione di un progetto interistituzionale tra gli Istituti scolastici, ASC Insieme e il Centro per le Famiglie, per intervenire direttamente con le famiglie e con i minori al fine di valorizzare e fare emergere competenze e risorse, di dare risposta ai bisogni educativi rilevati ed espressi.	X	X	X
5		Garantire il servizio di inclusione scolastica degli alunni disabili erogando buoni standard di qualità	Valorizzazione della figura dell'educatore di plesso quale modello alternativo, in caso di disabilità medio lieve, all'intervento individuale. Privilegiare il lavoro di gruppo, l'integrazione tra alunni in condizione di disabilità e non, il lavoro sul contesto sociale.	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

INDICATORI

N	Indicatori	Responsabili	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
1	Individuazione insieme ad Unione e Comuni del target di utenti oggetto dell'indagine	Peri	Entro aprile	Entro aprile	Entro aprile
1	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 85% Percentuale gradimento 75%	Tasso di risposta 95% Percentuale gradimento 75%
2	Produzione di un report di sintesi che individui: <ul style="list-style-type: none"> • i soggetti del Terzo Settore partecipanti; • le esigenze e i bisogni emergenti; • possibili risorse presenti sul territorio da attrarre all'interno del sistema dei servizi; • possibili nuovi interventi realizzabili, anche di tipo innovativo e sperimentale (es. centrale operativa trasporti sociali, sportello supporto informatico). 	Tonelli	Entro settembre	Produzione del progetto esecutivo per la realizzazione di nuovi servizi	Erogazione dei nuovi servizi alla cittadinanza
2	Numero di soggetti del Terzo settore con tasso di partecipazione ai tavoli di programmazione superiore al 75%	Tonelli	Almeno 10		
2	Ammontare delle risorse attratte all'interno del bilancio sociale territoriale	Tonelli	Almeno 10.000,00 €		
2	Mantenere il tasso di frequenza dei Centri diurni per anziani	Tonelli	95%	95%	95%
2	Realizzazione di sperimentazioni finalizzate ad intercettare nuovi bisogni all'interno dei Centri diurni	Tonelli	Almeno una Almeno 20 anziani raggiunti	Almeno due Almeno 25 anziani raggiunti	Almeno tre Almeno 30 anziani raggiunti
3	Definizione dei criteri e strumenti per la collocazione dei nuclei familiari in pronta accoglienza o in albergo	Ferri	Presentazione al Forum entro giugno		
3	Attivazione di una struttura di pronta accoglienza abitativa che ospiti almeno 3 nuclei familiari che hanno perso l'alloggio;	Ferri	N. di presenze annue almeno 1500	N. di presenze annue almeno 3000	N. di presenze annue almeno 3500
3	Attivazione di appartamenti di pre autonomia a favore di nuclei che hanno svolto positivamente il percorso di capacitazione in transizione abitativa;	Ferri	N. appartamenti utilizzati 6 Tasso di occupazione degli appartamenti 75%	Tasso di occupazione degli appartamenti 95%	Tasso di occupazione degli appartamenti 95%
3	Incentivare la realizzazione di percorsi di superamento dello stato di dipendenza dai servizi tramite l'aumento in valore assoluto dei nuclei familiari che hanno avviato una ricerca di una casa sul libero mercato	Ferri	N. di nuclei in uscita dalla filiera verso il mercato privato	N. di nuclei in uscita dalla filiera verso il mercato privato	N. di nuclei in uscita dalla filiera verso il mercato privato

			15	20	25
4	Percentuale di scuole secondarie di primo e secondo grado del territorio coinvolte nel sistema di segnalazione di situazioni a rischio di dispersione sulle quali è necessario svolgere un lavoro individuale di accompagnamento educativo	Vignali	75%	85%	100%
4	Numero di progetti condivisi con i minori e le famiglie a seguito della segnalazione della scuola con attivazione di interventi domiciliari individuali in collaborazione con il Servizio Sociale	Vignali	Almeno 8	Almeno 10	Almeno 12
5	Realizzazione un percorso formativo sul tema rivolto ai dirigenti e al personale scolastico, prevedendo un momento di restituzione degli esiti alla cittadinanza tramite un'iniziativa pubblica	Peri	Entro settembre Almeno 30 partecipanti		
5	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 3 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 15	Attivazione di almeno 4 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 20	Attivazione di almeno 5 laboratori specifici Utenti coinvolti almeno 25
6	Definizione dei progetti di uscita dei minori attualmente inseriti in struttura entro dicembre, secondo tempistiche preordinate	Ferri, Tonelli, Vignali	Almeno 6	Da definire in base alla valutazione dei PEI	Da definire in base alla valutazione dei PEI

Attraverso questa scheda valuteremo la capacità dell'Azienda di gestire il personale ponendo grande attenzione alla valorizzazione di tutti gli operatori agendo sullo sviluppo di nuove competenze e di azioni per favorire la motivazione e la fidelizzazione. Nei servizi alla persona la qualità non è più intesa solo come misurazione dei processi e dei risultati ma è direttamente proporzionale all'attitudine e alla tipologia comportamentale degli operatori.

Scheda 2	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	STRATEGIE DI INNOVAZIONE E FORMAZIONE
Responsabile	Direttore/Responsabile Area Personale Contabilità e Bilancio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

N	Innovazione	Descrizione	Risultato atteso	2025	2026	2027
1		Promozione dei valori aziendali contenuti nel Codice Etico, al fine di renderli un patrimonio comune che guidi l'azione di sostegno alle persone fragili.	Valutare i bisogni sociali guardando alla complessità delle situazioni tenendo presenti contemporaneamente tutte le dimensioni promuovendo internamente la competenza che supporta la creazione del benessere sociale e delle persone.	X	X	X

2	X	Implementazione del sito internet aziendale in termini di interattività con la cittadinanza	Promuovere modalità interattive di comunicazione con la cittadinanza tramite quali ad esempio: possibilità di appuntamenti on line con sportelli sociali e/o altri uffici, vivere il sociale per mettere in evidenze le iniziative con finalità sociale sul territorio giorno per giorno.	X	X	X
3		Applicare la Supervisione del personale educativo e assistente sociale in linea con quanto disposto dalla normativa in materia di livelli essenziali delle prestazioni sociali	Rafforzare la qualità dell'intervento di servizio sociale, promuovere una prassi riflessiva e ridurre le condizioni di stress professionale da cui derivano fenomeni di burn out. Sostenere l'operatore sociale nell'elaborazione teorica, nel collegamento teoria-prassi, nell'identità professionale, nella rielaborazione dell'esperienza professionale, nella capacità di lavorare in gruppo.	X	X	X
4		Organizzazione a favore di tutto il personale progetto formativo sulle competenze trasversali legate al ruolo, non conseguite tramite il normale corso di studi o la formazione professionale specifica	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
5	X	Sperimentare iniziative di Welfare Aziendale;	Sperimentare almeno un intervento - benefit e/o prestazione non monetaria - erogata a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori all'interno del percorso tracciato a livello unionale.	X	X	X

INDICATORI

N.	Indicatore	Responsabili	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
1	Organizzazione di almeno 2 eventi annuali di formazione degli stakeholder interni e/o esterni e di divulgazione delle buone prassi su 2 valori del Codice Etico	Vignali	Individuazione di 2 valori del Codice Etico da legare agli eventi pubblici Entro marzo Almeno 30 partecipanti Livello di gradimento 3,5/4	Individuazione di 2 valori del Codice Etico da legare agli eventi pubblici Entro marzo Almeno 30 partecipanti Livello di gradimento 3,5/4	Individuazione di 2 valori del Codice Etico da legare agli eventi pubblici Entro marzo Almeno 30 partecipanti Livello di gradimento 3,5/4
2	Inserimento nel sito internet aziendale: della possibilità di appuntamenti on line con sportelli sociali e/o altri uffici; agenda giornaliera - vivere il sociale - per mettere in evidenze le iniziative con finalità sociale sul territorio giorno per giorno	Verboschi Ferri	Almeno 50 appuntamenti on line Vivere il sociale on line entro settembre	Almeno 150 appuntamenti on line	Almeno 300 appuntamenti on line

3	Numero dei dipendenti con profilo sociale con progetto di supervisione in linea con quanto disposto dalla normativa in 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
4	Numero dei dipendenti con almeno 9 ore di formazione sulle competenze trasversali	Verboschi	75 % Livello di gradimento 3,5/4	100% Livello di gradimento 3,5/4	
5	Procedere, insieme agli altri Enti dell'Unione, alla conversione di parte delle risorse destinate all'incentivazione del personale in prestazioni di welfare aziendale	Peri	Risorse convertite Almeno 2500,00		

Attraverso questa scheda valuteremo la capacità dell'Azienda a stimare i progressi organizzativi interni e di erogazione dei servizi ai cittadini attraverso l'informatizzazione e l'efficientemente dei processi per reggere il passo del cambiamento che altrimenti rischiano di entrare in crisi a causa dell'accelerazione imposta dall'esterno. 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 un modo semplice per far funzionare bene la pubblica amministrazione.

Scheda 3	
Obiettivo da piano programma 2025-2027	STRATEGIE DI ORGANIZZAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI
Responsabile	Direttore/Responsabili di Servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

	Innovazioni	Descrizione	Risultato atteso	2025	2026	2027
1		Promuovere l'innovazione in materia di gestione dell'organizzazione aziendale	Dotare l'Azienda di strumenti che permettano l'operatività della struttura amministrativa e l'emanazione di provvedimenti finali nei confronti dei cittadini in maniera efficiente e trasparente:	X	X	X
2		Promuovere l'innovazione in materia di organizzazione dei Servizi Sociali	Migliorare la qualità e l'efficienza dei processi di gestione dei servizi sociali tramite iniziative di benchmarking su target annualmente condivisi con l'Unione	X	X	X
3		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 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze	X	X	
4	X	Migliorare la qualità del procedimento di Accesso alla Rete dei Servizi da parte dei cittadini	Gestire i PUA - Punti Unici di Accesso - alla rete dei servizi socio-sanitari integrati con gli sportelli sociali, in tutti i territori dell'Unione: a. garantire le stesse procedure di accesso anche ai cittadini che si rivolgono a tutti gli sportelli sociali di ASC;	X	X	X

			b. garantire la valutazione del bisogno veloce a tutti i cittadini che esprimono al PUA o allo Sportello sociale un bisogno di tutela socio sanitaria definito urgente con strumenti di valutazione omogenei			
5	X	Definizione dei procedimenti amministrativi con maggiore impatto in termini di tempo lavoro e numero di operatori coinvolti.	Procedere all'analisi delle attività interne dell'azienda con l'obiettivo di ottimizzarle, identificando gli elementi che costituiscono i singoli processi per consentire l'individuazione di obiettivi di efficientamento per incrementare qualità e ed efficacia dell'azione amministrativa.	X	X	X

INDICATORI

N	Indicatore	Responsabili	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
1	Attività di formazione interna finalizzata aumentare la riconoscibilità del ruolo di coordinatore all'interno di un'organizzazione a matrice	Peri	Entro dicembre Target coinvolto 100%		
1	Controllo trimestrale dei consumi e dei costi per energia (luce e gas)	Verboschi	Report trimestrale	Report trimestrale	Report trimestrale
1	Introduzione software per l'ottimizzazione dei trasporti svolti con automezzi di proprietà tramite la rilevazione dei percorsi e dei consumi di carburante	Peri	Risparmio gestione automezzi 4 %	Risparmio gestione automezzi 6 %	Risparmio gestione automezzi 8%
1	Attivazione pratiche di ascolto attivo del personale, tramite gli strumenti di seguito definiti: assemblee dei dipendenti, Question Time, incontri allargati Ufficio di Direzione (UdD) e coordinatori dei servizi, incontro Cda e UdD con i neo assunti.	Peri e Verboschi	2 assemblee 1 Question time 3 UdD e Coord. 1 neo assunti	2 assemblee 1 Question time 3 UdD e Coord. 1 neo assunti	2 assemblee 1 Question time 3 UdD e Coord. 1 neo assunti
1	Definizione testo del regolamento per il controllo interno.	Verboschi	Proposta testo al Cda entro novembre		
2	Analisi e ridefinizione della micro-organizzazione dei coordinamenti del servizio minori, adulti e transizione abitativa	Tonelli, Vignali, Ferri	Ridefinizione dei coordinamenti entro marzo Applicazione nuova micro organizzazione entro settembre	Monitoraggio della nuova micro organizzazione	Monitoraggio della micro organizzazione
2	Aggiornamento testo Regolamento per la gestione dell'emergenza abitativa	Ferri, Verboschi	Proposta testo al Cda entro settembre		
2	Aggiornamento testo Criteri di accesso agli interventi assistenziali di natura economica (compresi i tirocini a favore di indigenti)	Ferri, Verboschi, Vignali e Tonelli	Proposta testo al Cda entro settembre		

2	Sperimentazione iniziative di benchmarking sul tema dei servizi ai disabili: PIVEC (progetto individualizzato di vita e di cura) e progetto di autonomia sartoriale	Tonelli	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	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
3	Predisposizione piano economico di gestione dei progetti del PNRR prevedendo forme di razionalizzazione e di integrazione con altri servizi della rete	Peri, Verboschi, Ferri, Tonelli, Vignali	-30% budget spese gestionali PNRR		
4	Re-ingegnerizzazione dei processi di accesso alla non autosufficienza tramite: <ul style="list-style-type: none"> • approvazione procedura operativa di funzionamento del PUA, che preveda tempi certi e feed back al cittadino per ogni fase del procedimento; • approvazione di una scheda richiesta che rilevi la complessità e l'urgenza del caso; 	Tonelli	Entro gennaio	Monitoraggio accordo	Monitoraggio accordo
4	Attivare un percorso di formazione sulla nuova metodologia di valutazione del bisogno a favore degli operatori del PUA	Tonelli, Ferri	Almeno 15 ore	Revisione strumenti	
4	Accelerare il processo di presa in carico da sportello	Tonelli, Ferri	Massimo 3 giorni	Monitoraggio del servizio	Monitoraggio del servizio
5	Predisposizione del diagramma di flusso e della matrice delle responsabilità dei procedimenti amministrativi con maggiore impatto in termini di attività-operazioni, interazioni all'interno della matrice aziendale.	Peri, Verboschi, Ferri, Tonelli, Vignali	Almeno 2 Entro giugno	Almeno 3 Entro giugno	Almeno 4 Entro giugno

Attraverso quest'ultima scheda si pone attenzione alle fonti di finanziamento dei servizi cercando di premiare la capacità di individuare risorse alternative a quelle pubbliche stabili nel tempo che non riescono a fare fronte all'aumento dell'utenza derivante da congiunture economiche e demografiche. L'obiettivo è misurare la capacità dell'azienda di utilizzare le risorse, a qualunque titolo reperite, in maniere efficiente. Inoltre di utilizzare tali risorse per servizi ad alto impatto sociale.

Scheda 4	
Obiettivo da piano programma 2024-2026	STRATEGIE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICA
Responsabile	Direttore/Responsabili di servizio
Altri servizi coinvolti	

AZIONI

Innovazioni	Descrizione	Risultato atteso	2025	2026	2027	
1	Monitoraggio delle fonti di finanziamento della spesa sociale	Realizzazione di una serie storica per il monitoraggio nel tempo delle variazioni delle principali fonti di finanziamento: rette utenti, FRNA, trasferimento Unione, trasferimento altri Enti, finanziamento da privati.	X	X	X	
2	X	Definizione di nuova metodologia di riparto del trasferimento dell'Unione applicato ai singoli Comuni.	Definizione di un sistema di finanziamento della spesa sociale che tenga conto: dei LEPS, di indicatori demografici e socio-economici dei singoli Comuni, delle Mappe di fragilità e non solo della spesa storica.	X	X	X
3	Rimodulazione dell'erogazione dei servizi per intercettare nuovi bisogni e creare risposte sociali appropriate	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	
4	Attuare pratiche di buona gestione aziendale	Consolidamento del sistema di controllo dei servizi esternalizzati. Riduzione dei budget non destinati in maniera diretta all'erogazione dei servizi quali ad esempio, utenze, manutenzione e accantonamento per crediti non riscossi, riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	X	X	X	

INDICATORI

N	Indicatore	Responsabile	Previsione 2025	Previsione 2025	Previsione 2026
1	Produzione della serie storica dei valori assoluti e percentuali delle principali fonti di finanziamento dei servizi degli ultimi 10 anni per Comune	Verboschi	Entro aprile	Aggiornamento annuale entro aprile	Aggiornamento annuale entro aprile
1	Individuare un partner in grado di supportare ASC nell'individuare i bandi utili per integrare stabilmente le risorse destinate alla gestione ordinaria dei servizi	Peri	Contrattualizzazione entro febbraio		
1	Presentazione progettazioni innovative a bando per il finanziamento da Fondazioni, o altri Istituti privati	Ferri, Tonelli, Vignali	Progetti presentati Almeno 3 Progetti finanziati Almeno 2 Contributi assegnati Almeno 30.000€	Progetti presentati Almeno 4 Progetti finanziati Almeno 3 Contributi assegnati Almeno 50.000€	Progetti presentati Almeno 5 Progetti finanziati Almeno 4 Contributi assegnati Almeno 70.000€
2	Presentazione al Forum degli assessori di un documento che preveda il superamento dell'attuale sistema di finanziamento dei servizi	Peri	Entro giugno Utilizzo di almeno: 4 indicatori demografici 2 indicatori socio economici 2 indicatori di servizio	Applicazione della nuova metodologia	Valutazione della nuova metodologia

3	Valutazione della Gara per l'appalto di Servizi di Assistenza Educativa e Sociale tramite un sistema di valutazione dell'impatto sociale degli ETS Gestori per consentire una disamina dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni e delle attività svolte.	Peri, Tonelli, Vignali, Ferri	Individuazioni di almeno 2 indicatori di qualità e 2 di efficacia per ogni lotto	Individuazioni di almeno 3 indicatori di qualità e 3 di efficacia per ogni lotto	Individuazioni di almeno 4 indicatori di qualità e 4 di efficacia per ogni lotto
3	Analisi della Mappatura delle Disuguaglianze per qualificare il processo di rilevazione dei bisogni e di programmazione dei servizi in maniera proattiva	Tonelli	Organizzazioni e di un'iniziativa pubblica di presentazione degli esiti della ricerca Almeno 30 partecipanti	Aggiornamenti o annuale	Aggiornamenti o annuale
4	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 97% dei dati presenti	Verifica semestrale del servizio amministrativo Almeno 100% dei dati presenti	Verifica semestrale del servizio amministrativo Almeno 100% dei dati presenti
4	Estrazione e analisi dei dati quantitativi utenza tramite operazione di data warehouse da Cruscotto e Software controllo di gestione	Peri	Semestrale Servizi documentati 85%	Almeno bimensile Servizi documentati 95%	Almeno bimensile Servizi documentati 100%
4	Estrazione e analisi dei dati di performance economica inseriti Software controllo di gestione	Verboschi	Semestrale Budget sottoposto a controllo 100%	Quadrimestrale e Budget sottoposto a controllo 100%	Trimestrale Budget sottoposto a controllo 100%
4	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
4	Introduzione, in sede di I e II monitoraggio di Bilancio, di indici finanziari	Verboschi	Indice di liquidità Tempi medi di incasso dei crediti	Miglioramento degli indici finanziari rilevati	

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

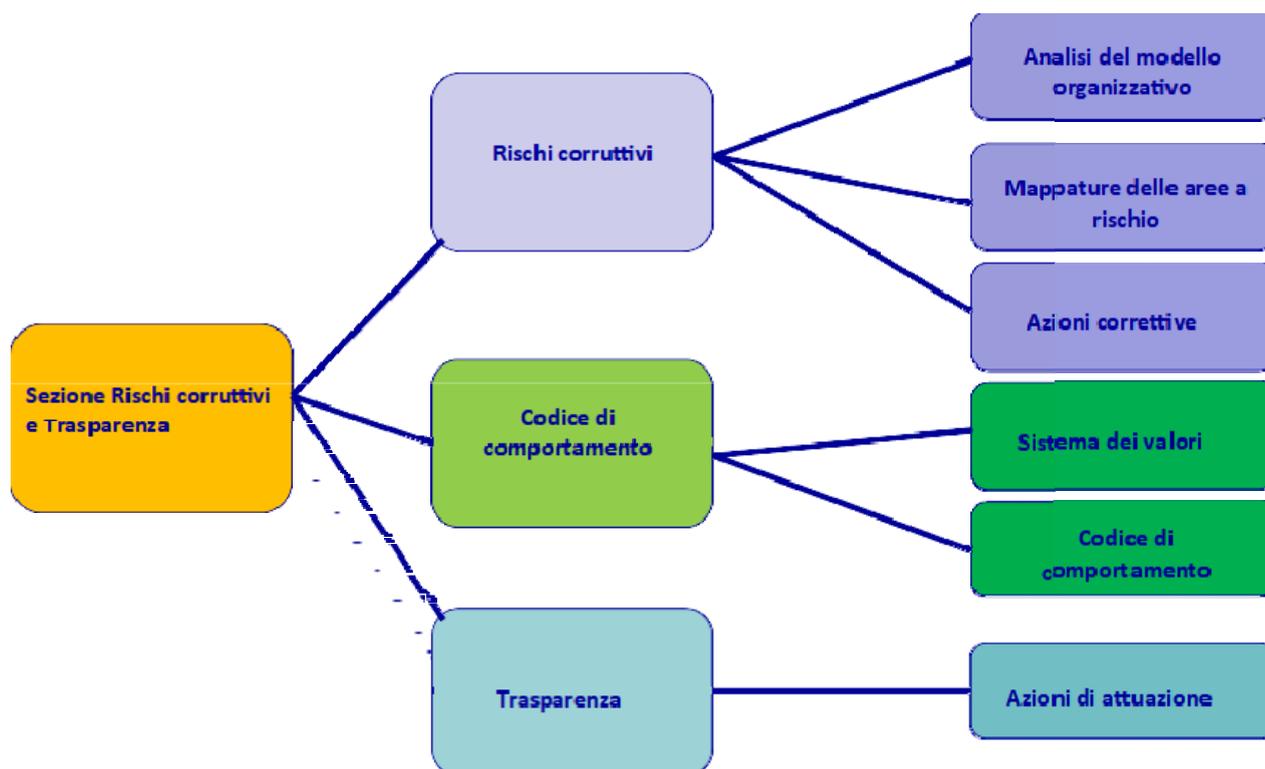
ASC InSieme, l'Unione e i Comuni da anni hanno avviato la redazione di un Piano anticorruzione coordinato che in varie sezioni è totalmente omogeneo. Inoltre l'Unione aderisce alla Rete per l'integrità promossa dalla Regione Emilia Romagna. Sotto il profilo strutturale il Piano Triennale di prevenzione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

1. 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.

2. 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).
3. 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.

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

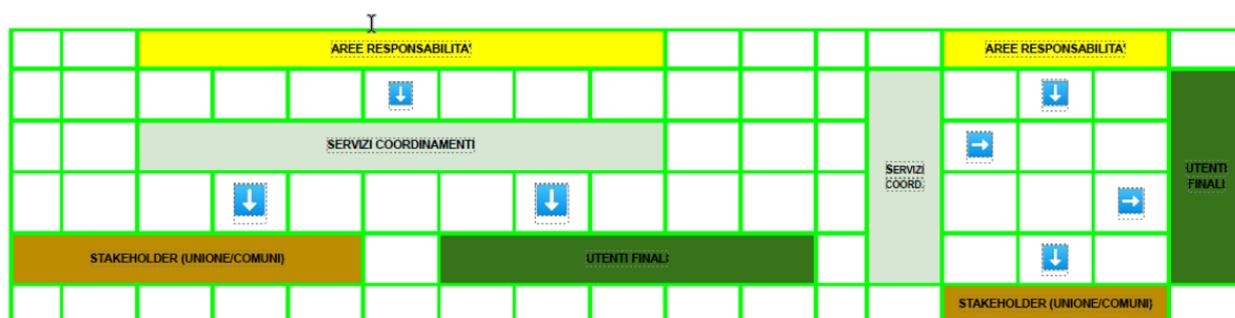
comunale che rimane comunque il soggetto “vicino” al cittadino, assicurandole una maggiore facilità nell’acquisire informazioni o confronto diretto con il responsabile di riferimento. Ogni Area territoriale ha competenza tecnico professionale su tutti gli ambiti assistenziali Adulti; Minori e famiglie; Anziani e Disabilità che costituiscono a loro volta la struttura trasversale. L’obiettivo è stato proporre un servizio sociale attento alla comunità ed al territorio nel quale è inserito.

La nuova organizzazione ha previsto pertanto 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 definite sia per esigenze organizzative, sia per favorire un processo di maggiore responsabilizzazione del personale e di sviluppo professionale, tramite appunto coordinamenti formalizzati. La riorganizzazione, oltre a creare un legame strutturato con i territori che esprimono bisogni sociali e verso i quali deve essere indirizzata l’operatività dell’Azienda, ha affrontato il tema dell’evoluzione dei bisogni, della complessità delle attività, della necessità di superare modelli statici e gerarchici a favore di un modello a matrice in grado di garantire una divisione della responsabilità legata agli ambiti territoriali (verticale), applicando però le risorse e gli obiettivi in funzione dei target di bisogno quindi dell’utenza (orizzontale).

3.1.1 l’organizzazione e matrice

La dimensione “verticale”, che attiene alla natura di Ente Pubblico e organismo strumentale dell’Unione RELASA, permette la suddivisione per centri di costo, l’individuazione di un responsabile del procedimento, la gestione del personale secondo il modello gerarchico individuato dal CCNL. La dimensione “orizzontale” è invece orientata all’utenza e permette l’innovazione sociale, la tempestività d’intervento in base ai bisogni rilevati, la specializzazione per area tematica. I ruoli di linea, per esempio assistenti sociali ed educatori, sono a contatto con l’utenza, hanno un livello di discrezionalità e di responsabilità gestionale elevato e riescono ad intervenire attraverso la condivisione dei problemi con i coordinatori, anch’essi tecnici, che hanno un ruolo di accompagnamento del percorso di crescita professionale. La dimensione orizzontale avvicina il luogo della decisione all’utente finale, rendendo il processo di erogazione del servizio sicuramente più veloce ma anche qualificandosi con valutazioni di tipo tecnico.

La riorganizzazione è stata supportata con eventi formativi specifici e, a conclusione del periodo di sperimentazione, ha guidato la redazione del Regolamento di organizzazione 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 Area Disabilità, coordinamento dei 5 centri diurni I Servizi, il 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.

Il Regolamento di Organizzazione di ASC Insieme è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 23/07/2024

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 - CDA 4/2024 - CDA 12/2024					
Area	Profilo Professionale	Posti previsti	Posti coperti	di cui a TD	Posti vacanti
Dirigente	Direttore	1	1	1	0
Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	5	4		1
	Pedagogista	1	1		0
	Assistenti Sociali	45	44	1	1
	Educatore Professionale	4	3	0	1
TOTALE		55	52	1	3
Istruttori	Istruttore Amministrativo	14	10		4
	Educatore Professionale	2	1		1
	Responsabile Attività assistenziali	1	1		0
TOTALE		17	12	0	5
Operatori esperti	Operatore Socio-Sanitario	26	20		6
	Esecutore Amministrativo	4	3		1
TOTALE		30	23	0	7
TOTALE GENERALE		103	88	2	15

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 € 31.000,00 (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 € 35.250,00 (incluso di oneri e IRAP). Il consolidamento dell'organico sopraindicato farà cessare altrettanti incarichi a tempo determinato e/o rapporti di lavoro interinale;
- **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. 1 posti di educatore professionale – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, costo annuo per figura di educatore professionale mediante progressione interna dall'area degli istruttori degli operatori in possesso dei requisiti, 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 2025

N	Profilo e denominazione	Area	Decorrenza	N.ro posti	Costo su base annua	Modalità di copertura
1	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/02/2025	1	31.000,00€	mobilità interna su pensionamento 2024
2	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/09/2025	3	31.000,00€	Procedura ad evidenza pubblica su dimissioni e pensionamenti 2024/25
3	Assistente Sociale	Area funzionari	01/03/2025	1	35.250,00€	concorso su mobilità esterna

		e EQ				
4	Assistente Sociale	Area funzionari e EQ	01/11/2025	1	35.250,00€	concorso su posto vacante coperto con tempo determinato
5	Educatore Professionale	Area funzionari e EQ	01/05/2025	1	35.250,00€	progressione Interna fra le Area

Anno 2026

<i>N</i>	<i>Profilo e denominazione</i>	<i>Area</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>N.ro posti</i>	<i>Costo su base annua</i>	<i>Modalità di copertura</i>
1	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/02/2026	1	31.000,00€	selezione centro per impiego su agenzia interinale
2	Operatore Socio Sanitario	Area operatori esperti	01/02/2026	1	31.000,00€	Procedura ad evidenza pubblica su agenzia interinale

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 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.

Particolare attenzione verrà posta alla necessità di rendere attrattiva l'Azienda per i giovani lavoratori attraverso l'inclusività che guida le scelte lavorative delle nuove generazioni. Occorre mettere in evidenza come ASC, a partire dal Codice Etico e dai documenti di programmazione, ponga la diversità e l'inclusione, intesa come superamento di ogni classificazione derivante dalla differenza (genere, etnia, età ecc...) al centro di tutte le attività e le strategie gestionali per garantire ai portatori di interesse interni ed esterni pari opportunità di dare un contributo ed esprimere al massimo il proprio potenziale.

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;
- aggiornamento delle procedure relative allo smart working;
- attivazione iniziative di welfare aziendale.

Il 24/12/2024 ASC InSieme ha ricevuto l'informazione del deposito del giudizio della Corte Suprema di Cassazione che ha accolto il ricorso promosso da INPS contro la sentenza n.1002/2017 della Corte d'Appello di Bologna che aveva confermato di iscrivere i dipendenti alla cassa di Previdenza ex INADEL dal 01.01.2010. La sentenza non entra nel merito della natura pubblica dell'Azienda, ma esclude il diritto dei dipendenti di essere iscritti alla cassa ex INADEL ai fini del TFR/TFS.

Il Servizio personale associato e l'Ufficio amministrativo di ASC sono impegnati a:

- modificare i nostri stipendi da febbraio per aderire al nuovo regime TFR;
- organizzare l'incontro con INPS per la formalizzazione di un accordo per la definizione del pregresso (ASC ha versato i contributi, INPS ha liquidato dei TFS/TFR a dipendenti) senza recare pregiudizi ai dipendenti;
- procedere al conteggio dei versamenti sulle singole posizioni per potere fare le compensazioni di cui al precedente capoverso.

Il dispositivo della sentenza non ha messo in dubbio la natura pubblica dell'Azienda e la sua legittimità, l'operatività, l'autonomia e solidità gestionale, economica e patrimoniale. Nella interlocuzione con l'Unione è stata inoltre posta la necessità di dover comprendere possibili scenari futuri che richiedono il confronto anche con la Regione.

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, ha 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. Durante i periodi allerta rossa può essere garantita la massima flessibilità sull'individuazione delle giornate di smart working e 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

La prestazione si svolge in modalità agile per un massimo di un giorno a settimana, che va individuato nell'accordo individuale in accordo con il responsabile. Sono inoltre fruibili un massimo di 3 giorni all'anno aggiuntivi (è in corso di valutazione l'aumento a livello di Unione), per situazioni particolari, che devono essere autorizzati dal/dalla Dirigente/Responsabile. Nel caso di assenza dal servizio nella giornata destinata a lavoro agile non è consentito recupero salvo diverse esigenze organizzative da concordare con il responsabile. Nelle fasce di contattabilità, il/la dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della L.104/1992. Il/La dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato/a dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità. Parimenti non è applicabile durante l'attività svolta in lavoro agile l'istituto della turnazione e, conseguentemente, l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità, nonché delle indennità accessorie, se previste, legate alla presenza fisica in servizio nella sede di lavoro.

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.

L'offerta formativa è in linea con i gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Foromez PA indicati nella direttiva Ministro della PA del 14/01/2025.

La formazione è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun responsabile deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.

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

<https://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/ic10cd0fcb/relazione-sulla-performance>

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.

TEMA	A CURA DI	DESTINATARI	ORE ANNO	ANNO
TEMI DI INTERESSE TRASVERSALE				
Stare bene, lavorare meglio, promuovere la salute e la performance nel team	Buscherini Sofia, Vito Piccinni, Stefania Tagliabue	amm.tive/i/responsabili, assistenti sociali	18	2025
Tecniche di rilassamento e gestione dello stress	Gnudi Stefano	amministrat*_ assistenti sociali_educat*	4	2025
Master in city management	Università Bologna	responsabile amm.	300	2025
Il laboratorio cooperativo per l'economia sociale	Lega coop	direttore, presidente	28	2025
TEMI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO-CONTABILE-PERSONALE				
Aggiornamenti in materia di personale	Futura	amm.tiva/responsabile	28	2025_2026_2027
Pensioni	da individuare	amministrativa	3	2025_2026_2027
Aggiornamenti contabili e fiscali	esperto/a (vedi convenzione)	amm.tive/i/responsabili	4	2025_2026_2027
Aggiornamenti sulle modalità di acquisizione di beni e servizi	enti gestori	amm.tive/i/responsabili	6	2025_2026_2027
Privacy	Piattaforma Self_RER	tutte/i le/i dipendenti	4	2025_2026_2027
Anticorruzione: contrasto al fenomeno del riciclaggio nelle PA; il nuovo PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)	Piattaforma Self_RER	tutte/i le/i dipendenti	4	2025_2026_2027
Addestramento su archiviazione dei documenti	PISA	Amministrativi, assistenti sociali e educatori	6	2025
Aggiornamenti software GARSIA	Gestore del Programma	tutte/i le/i dipendenti	6	2025_2026_2027
ISEE AGGIORNAMENTI	esperto/a da individuare	amm.tiva e/o responsabile	4	2025_2026_2027
Per tutti gli argomenti di cui sopra ci si potrà avvalere delle piattaforme Syllabus e IFEL				
AREA MINORI E FAMIGLIE				
Parole di un certo Genere: strumenti per lavorare al benessere delle persone LGBTQ+ nei servizi	Alessandra Davide	assistenti sociali educatori	4	2025
Formazione Ufficio tutele metropolitano	Ufficio Tutele Metropolitano	equipe minori	40	2025_2026_2027
Prassi e procedure in materia di tutela minori	Tutore	equipe minori	3	2025
AREA ADULTI				
Formazione per gli operatori ETI e UVM adulti: linee di indirizzo per la realizzazione di una presa in carico integrata fra servizio sociale territoriale e dipartimento di salute mentale e dipendenze patologiche	AUSL e Città metropolitana ed Ufficio di piano	equipe adulti, anziani	10	2026
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
Tipologia di azioni in ambito giuridico per il rilascio degli alloggi, tipologia di sfratti e iter giuridico/applicazione protocollo sfratti	Avvocato/UNEP	Assistenti sociali	4	2025
Piano dei servizi abitativi housing sociale e percorsi di accompagnamento all'abitare	FORMEL	Responsabile area adulti	5	2025
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)	esperto giurista e della disabilità/da individuare	Equipe disabilità AS ed ED/Equipe Anziani	12	2025
Strategie educative e relazionali nel lavoro con l'autismo e i gravi disturbi del comportamento	analista del comportamento/ da individuare	equipe disabilità A.S. e ED.	8	2025
Il lavoro dell'assistente sociale nella relazione con persone affette da gravi e gravissime disabilità acquisite.	esperto/a da individuare	equipe disabilità A.S. e ED.	6	2025
AREA ANZIANI				
Partecipazione al Forum della non autosufficienza	da individuare	assistenti sociali/Responsabili	16	2025_2026_2027
Attività di musicoterapia (le ore sono suddivise fra i 5 Cd + OSS)	da individuare	OSS	26	2025

Progetto aiuto a supporto delle/degli OSS impegnati nella relazione di aiuto con animatrice/terapista occupazionale	da individuare	OSS	8	2025
Aggiornamento attestato da alimentarista per somministrare cibi e bevande all'interno dei Centri Diurni	da individuare	OSS	4	2025_2026_2027
Terapie non farmacologiche nei Centri Diurni (con particolare riferimento ai soggetti dementi)	da individuare	OSS	15	2025
Formazione distrettuale su PUA	AUSL	assistenti sociali	8	2025
SUPERVISIONE (PER LE ASSISTENTI SOCIALI E' SVOLTA NELL'AMBITO DEL PROGETTO FINANZIATO CON I FONDI DEL PNRR E FNPS)				
Supervisione monoprofessionale	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali	16	2025 2026
Supervisione multiprofessionale	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali e educat*	30	2025 2026
Supervisione individuale	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali	1	2025 2026
Supervisione monoprofessionale coordinatrici	Agenzia Formativa Apogeo di Firenze	assistenti sociali coordinatrici	20	2025 2026
SUPERVISIONE EDUCAT*				
Supervisione educat*	Sorgente Veronica	educat*	18	2025
GRUPPO SPECIALISTICO VIOLENZA INTRAFAMILIARE				
Responsability Two (SUPERVISIONE)	Associazione Senza Violenza (Dott. Pinto/Dott.ssa Creazzo)	GSVI	10	2025 2026
Responsability Two (FORMAZIONE)	Associazione Senza Violenza (Dott.ssa Letizia Lambertini)	GSVI	16	2025 2026
CORSI IN MATERIA DI SICUREZZA DI CUI AL D.LGS 81/2008				
Formazione di base in materia di sicurezza	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2025_2026_2027
Formazione di base per le/i preposte/i	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2025_2026_2027
Formazione di base di primo soccorso	RSPP	tutte/i dipendenti	12	2025_2026_2027
Formazione di base antincendio - rischio elevato	RSPP	tutte/i dipendenti	16	2025_2026_2027
Aggiornamento in materia di sicurezza (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	SELF RER	tutte/i dipendenti	6	2025_2026_2027
Aggiornamento primo soccorso (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	4	2025_2026_2027
Aggiornamento preposto (la formazione di base va aggiornata ogni cinque anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	6	2025_2026_2027
Aggiornamento antincendio (la formazione di base va aggiornata ogni tre anni)	RSPP	tutte/i dipendenti	8	2025_2026_2027
Aggiornamento Rappresentante Lavoratori della Sicurezza (RLS) (la formazione di base va aggiornata annualmente)	RSPP	RLS	8	2025_2026_2027
Corso base di primo soccorso	da aggiudicare	OSS	6	2025_2026_2027
Movimentazione manuale dei carichi	Imronta Sicura	OSS	4	2025_2026_2027

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. In questa sezione del PIAO vengono estratte dal Piano della Performance le azioni di reingegnerizzazione che hanno un impatto diretto sui processi di accesso ai servizi ma anche quelle che hanno l'obiettivo di agevolare il rapporto con l'utenza in maniera indiretta:

Azione	Risultato atteso	Indicatori
Promuovere l'innovazione in materia di gestione dell'organizzazione aziendale	Dotare l'Azienda di strumenti che permettano l'operatività della struttura amministrativa e l'emanazione di provvedimenti finali nei confronti dei cittadini in maniera efficiente e trasparente	Attivazione pratiche di ascolto attivo del personale, tramite gli strumenti di seguito definiti: assemblee dei dipendenti, Question Time, incontri allargati Ufficio di Direzione (UdD) e coordinatori dei servizi, incontro CdA e UdD con i neo assunti. Definizione testo del regolamento per il controllo interno
Promuovere l'innovazione in materia di organizzazione dei Servizi Sociali	Migliorare la qualità e l'efficienza dei processi di gestione dei servizi sociali tramite iniziative di benchmarking su target annualmente condivisi con l'Unione	Aggiornamento testo Regolamento per la gestione dell'emergenza abitativa Aggiornamento testo Criteri di accesso agli interventi assistenziali di natura economica (compresi i tirocini) a favore di indigenti
Migliorare la qualità del procedimento di Accesso alla Rete dei Servizi da parte dei cittadini	Gestire i PUA - Punti Unici di Accesso - alla rete dei servizi socio-sanitari integrati con gli sportelli sociali, in tutti i territori dell'Unione: a. garantire le stesse procedure di accesso anche ai cittadini che si rivolgono a tutti gli sportelli sociali di ASC; b. garantire la valutazione del bisogno veloce a tutti i cittadini che esprimono al PUA o allo Sportello sociale un bisogno di tutela socio sanitaria definito urgente con strumenti di valutazione omogenei	Re-ingegnerizzazione dei processi di accesso alla non autosufficienza tramite: • approvazione procedura operativa di funzionamento del PUA, che preveda tempi certi e feed back al cittadino per ogni fase del procedimento; • approvazione di una scheda richiesta che rilevi la complessità e l'urgenza del caso Attivare un percorso di formazione sulla nuova metodologia di valutazione del bisogno a favore degli operatori del PUA Accelerare il processo di presa in carico da sportello
Definizione dei procedimenti amministrativi con maggiore impatto in termini di tempo lavoro e numero di operatori coinvolti.	Procedere all'analisi delle attività interne dell'azienda con l'obiettivo di ottimizzarle, identificando gli elementi che costituiscono i singoli processi per consentire l'individuazione di obiettivi di efficientamento per incrementare qualità e ed efficacia dell'azione amministrativa.	Predisposizione del diagramma di flusso e della matrice delle responsabilità dei procedimenti amministrativi con maggiore impatto in termini di attività-operazioni, interazioni all'interno della matrice aziendale.
Implementazione del sito internet aziendale in termini di interattività con la cittadinanza	Promuovere modalità interattive di comunicazione con la cittadinanza tramite quali ad esempio: possibilità di appuntamenti on line con sportelli sociali e/o altri uffici, vivere il sociale per mettere in evidenze le iniziative con finalità sociale sul territorio giorno per giorno.	Inserimento nel sito internet aziendale: della possibilità di appuntamenti on line con sportelli sociali e/o altri uffici; agenda giornaliera - vivere il sociale - per mettere in evidenze le iniziative con finalità sociale sul territorio giorno per giorno
Rimodulazione dell'erogazione dei servizi per intercettare nuovi bisogni e creare risposte sociali appropriate	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.	Valutazione della Gara per l'appalto di Servizi di Assistenza Educativa e Sociale tramite un sistema di valutazione dell'impatto sociale degli ETS Gestori per consentire una disamina dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni e delle attività svolte. Analisi della Mappatura delle Disuguaglianze qualificare il processo di rilevazione dei bisogni e di programmazione dei servizi in maniera proattiva

All'interno del Piano della Performance sono indicati anche i target 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).

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 mainstraming 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 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 la 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 diseguaglianza, 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 - Bando pari opportunità;
- Bando pari opportunità - Prog. Responsibility TWO
- Protocollo di 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);
- Per un Lavoro equo e paritario;

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.

Infine 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:
 - a. 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);
 - b. 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 sul linguaggio inclusivo rivolta al personale che si occupa dei vari livelli di comunicazione;
- 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 del team e sulla mediazione del conflitto, attrattività dell'azienda nei confronti dei lavoratori giovani;
- Auto formazione in materia di salute e benessere, energia E.F.T., inquinamento.

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
- 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 17 dicembre 2024.

Il controllo di gestione

Il controllo di gestione è un processo in capo all'area amministrativa, che ha come finalità verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti (qualità e quantità dei servizi offerti) con l'ausilio di un apposito software, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse finanziarie e la funzionalità dell'organizzazione.

Il monitoraggio della performance

Attraverso il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* l'Unione e gli Enti aderenti intendono adottare metodologie di misurazione quantitative/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 lo 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 semestrali	- audizioni UdD -verifiche sugli atti	Tutti i processi > Tutte le misure	1. segnalazioni / esposti di 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 va a definire il processo di accorpamento svolto relativamente ai precedenti documenti di programmazione.

L’integrazione 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.

Il Valore Pubblico si crea con la capacità di rispondere a bisogni sociali mutati ed emergenti attraverso nuove soluzioni e modelli salvaguardando la tenuta del sistema in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali. Permane pertanto l’esigenza 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. Il quadro riportato ha evidenziato un aumento della domanda di servizi e della complessità delle richieste alla quale doverosamente si è fatto fronte con processi di innovazione che caratterizzano la metodologia gestionale di ASC come è stato rappresentato nel corpo del PIAO.

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

