



Relazione sulla performance anno 2024

**Allegato A delibera n.15 del 25/06/2025
dell'Amministratore Unico**

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Ai sensi del comma 1, lettera *b*, art.10 del D.lg. 150/2009 le amministrazioni pubbliche devono adottare un documento denominato **Relazione sulla Performance**.

Tale documento deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulle Performance rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale la pubblica amministrazione rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio economico/finanziario precedente, concludendo in tal senso il ciclo di gestione della performance.

Il documento, predisposto dal Direttore generale, con l'ausilio del Direttore Area amministrativa, dopo l'approvazione da parte dell'Amministratore Unico, è soggetto a validazione da parte del Nucleo di Valutazione e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Con la presente relazione verranno illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Azienda, le attività gestionali delle singole Aree e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2024. I parametri di riferimento sono gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, adottati nella sezione "performance" del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024/2026.

L'elaborazione della presente relazione è effettuata sulla base di quanto presentato nella relazione sulla gestione e nel bilancio sociale (entrambi allegati al bilancio di esercizio 2024).

Indice generale

1. Sintesi delle informazioni di interesse generale, per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.....	3
1.1 L'evoluzione dei servizi gestiti dall'Asp.....	3
1.2 Il contesto esterno di riferimento.....	4
1.3 L'amministrazione.....	5
1.4 I risultati raggiunti.....	12
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	17
2.1 Albero della <i>performance</i>	17
2.2 Obiettivi assegnati per l'anno 2024.....	18
3. Risorse, efficienza ed economicità.....	27
4. Valutazioni e considerazioni conclusive.....	30

1. Sintesi delle informazioni di interesse generale, per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

L'Asp dei Comuni della Bassa Romagna è stata istituita il 1° febbraio 2008 con Delibera della Giunta Regionale n. 92 del 26 gennaio 2008, a seguito della fusione di otto IPAB storicamente radicate nel territorio del distretto di Lugo. Questi enti, da sempre impegnati nell'ambito assistenziale, sociale e socio-sanitario, rivolgevano la propria attività principalmente a favore di anziani, disabili e minori.

Nel corso di quasi vent'anni di attività, l'ASP ha saputo coniugare il rispetto dei valori fondativi delle IPAB con una progressiva evoluzione organizzativa e gestionale, operando nel sistema dei servizi socio-sanitari territoriali, anche attraverso il percorso dell'accreditamento. Questo processo ha comportato una razionalizzazione dell'offerta, ma al contempo ha aperto la strada a nuovi interventi e progettualità, finalizzati a rispondere ai bisogni emergenti individuati nella programmazione locale.

Tra le principali esperienze maturate si annoverano progetti innovativi rivolti agli utenti tradizionali – come laboratori socio-occupazionali per persone con disabilità e centri di riattivazione cognitiva e relazionale per anziani – nonché la gestione di servizi complessi come l'accoglienza per richiedenti protezione internazionale, svolta fino al 2019 nel territorio della Bassa Romagna.

L'Azienda ha dovuto adattarsi a un contesto in continua evoluzione, affrontando cambiamenti sotto il profilo organizzativo, gestionale, economico e relazionale, consolidando nel tempo la propria presenza nel territorio. Questo ha permesso all'ASP di mantenere il proprio equilibrio economico-finanziario, perseguendo al contempo politiche di contenimento delle tariffe applicate all'utenza e rafforzando il rapporto con le comunità locali.

Il consolidamento raggiunto ha consentito all'Azienda di affrontare anche eventi straordinari e di particolare complessità, come la pandemia da Covid-19, la crisi energetica del 2022, che hanno comportato risultati di esercizio negativi, e le alluvioni che hanno colpito la Romagna nel 2023 e 2024.

Nel corso del 2024, l'ASP ha avviato un'attività di analisi preliminare sui nuovi requisiti previsti dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1638 dell'8 luglio 2024, relativa all'accreditamento dei servizi sociosanitari per persone con disabilità e anziani non autosufficienti. Tale percorso è stato temporaneamente interrotto a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 193 del 16 dicembre 2024, che ha sospeso l'efficacia di alcune disposizioni legislative nazionali in materia di accreditamento istituzionale, in attesa di una revisione complessiva del sistema.

1.1 L'evoluzione dei servizi gestiti dall'Asp

L'attività principale dell'Asp, in continuità con le ex Ipab, è la gestione diretta dei servizi residenziali e semi-residenziali per anziani e disabili. Si tratta di servizi che sono stati oggetto di un rilevante intervento di riordino a carattere regionale, infatti a partire dal 2012 sono stati coinvolti nel percorso di accreditamento disciplinato dalla Regione Emilia Romagna con la DGR 514/2009 e ss.mm.ii, al fine di innovare il sistema di welfare favorendo una maggiore coerenza con il sistema complessivo di regolamentazione e programmazione del sistema integrato di servizi sociali e sanitari.

Superato un periodo transitorio di tre anni, nel 2015 ha preso avvio l'accreditamento definitivo dei servizi socio-sanitari che devono assicurare un "modello organizzativo" complessivamente e unitariamente prodotto da un unico "soggetto" (pubblico o privato che esso sia), in modo che venga garantita una responsabilità gestionale unitaria e complessiva, che comprende: la responsabilità dell'intero processo assistenziale, la disponibilità delle risorse umane e la dipendenza funzionale degli operatori.

A tal fine sulla base delle scelte effettuate dai Comuni del territorio, i servizi sono stati assegnati in gestione all'Asp e alle cooperative sociali a cui l'Asp li aveva precedente appaltati. Il passaggio ha comportato una riduzione delle strutture socio-sanitarie gestite dall'Asp, con conseguente riorganizzazione e trasferimento del personale verso le sedi rimaste in gestione all'Asp stessa.

Alla data del 31 dicembre 2024 i servizi erogati in gestione diretta sono i seguenti

GESTIONE SERVIZI PER ANZIANI E DISABILI			
SERVIZI RESIDENZIALI	n. posti accreditati	n. posti autorizzati (non accreditati)	Totale
CASA RESIDENZA ANZIANI	195	17	212
CASA RESIDENZA ANZIANI - TEMPORANEI EX RSA	16		16
COMUNITÀ ALLOGGIO		39	39
APPARTAMENTI PROTETTI		12	12
CENTRO RESIDENZIALE DISABILI	4		4
SERVIZI SEMI RESIDENZIALI	n. posti accreditati	n. posti autorizzati (non accreditati)	
CENTRO DIURNO	15	30	45
ALTRI SERVIZI			
GESTIONE FARMACIA -attività commerciale			1

1.2 Il contesto esterno di riferimento

Sulla base di un'analisi generalmente condivisa che vede l'invecchiamento della popolazione strettamente connesso all'aumento delle patologie cronico-degenerative, il sistema di welfare nazionale e regionale ha cominciato a porsi in modo sempre più stringente il tema delle scelte di fondo da operare.

Le condizioni di cronicità infatti, se non adeguatamente gestite, richiederanno nei prossimi anni un assorbimento di risorse tale da generare rilevanti problemi di sostenibilità economica, non solo per il sistema pubblico, ma anche per i bilanci personali e familiari.

Centrale nella programmazione di tali settori di attività è il Piano nazionale per la non autosufficienza, relativo al triennio 2022-2024 (PNNA) che costituisce l'atto di programmazione nazionale delle risorse afferenti al Fondo per la non autosufficienza, ed individua, nei limiti delle risorse, lo sviluppo degli interventi ai fini della graduale attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS).

La realizzazione del piano prevede una ampia competenza regionale, infatti le Regioni partecipano alla Rete di protezione e dell'inclusione sociale, nell'ambito della formulazione di analisi e proposte per la definizione del Piano per la Non Autosufficienza. Ogni Regione poi adotta il piano regionale per la non autosufficienza ovvero l'atto di programmazione regionale che, nel rispetto dei modelli organizzativi regionali, programma gli interventi finalizzati alla realizzazione del Piano Nazionale per la Non Autosufficienza.

Nella Regione Emilia Romagna, completato il percorso di consultazione e partecipazione, si va verso l'adozione del nuovo Piano sociale e sanitario regionale, che comprende tra l'altro l'analisi delle prospettive future per le politiche e servizi per la popolazione anziana.

In questo panorama si inserisce la riforma della legge per la non autosufficienza, prevista dal PNRR, concretizzatasi nell'approvazione della legge delega n. 33 del 23/03/2023. Il primo decreto legislativo attuativo adottato è il D.lgs. n. 29 del 2024, che si concentra sulla definizione di disabilità e sui processi di valutazione, ma include anche disposizioni per le persone anziane. Lo stesso decreto legislativo è in attesa di decreti ministeriali attuativi per definire alcuni aspetti chiave della sua applicazione.

La legge delega prevede l'emanazione di ulteriori decreti operativi e linee guida, per un totale di 17 decreti e 4 linee guida, da emanarsi per la maggior parte entro l'anno in corso. Questi decreti dovranno definire i dettagli di attuazione della riforma, tra cui l'organizzazione del Sistema nazionale per l'assistenza degli anziani non autosufficienti (SNAA).

In questo contesto a livello regionale si inserisce la revisione della disciplina dell'accreditamento socio sanitario che come spiegato in precedenza è stato temporaneamente interrotto a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 193 del 16 dicembre 2024

1.3 L'amministrazione

Gli Organi dell'Asp

La governance dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona dei Comuni della Bassa Romagna è definita in conformità con la disciplina regionale in materia di ASP e secondo quanto stabilito dallo Statuto vigente. Tale assetto istituzionale garantisce trasparenza, partecipazione e controllo sull'attività dell'Azienda, in un'ottica di responsabilità pubblica e prossimità territoriale.

Gli organi di governo dell'ASP sono:

- L'Assemblea dei Soci
- L'Amministratore Unico
- L'Organo di Revisione Contabile

L'Assemblea dei Soci

Rappresenta l'organo sovrano dell'Azienda. È composta dai Sindaci dei nove Comuni che costituiscono l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna:

- Comune di Lugo
- Comune di Bagnacavallo
- Comune di Sant'Agata sul Santerno
- Comune di Massa Lombarda
- Comune di Fusignano
- Comune di Cotignola
- Comune di Bagnara di Romagna
- Comune di Conselice
- Comune di Alfonsine

L'Assemblea esercita funzioni fondamentali di indirizzo e controllo, approvando gli atti strategici dell'ASP (Statuto, bilanci, piani e regolamenti) e vigilando sull'operato dell'Amministratore Unico.

In vista della costituzione dell'ASP, i Comuni hanno sottoscritto una specifica convenzione, con l'obiettivo di favorire congiuntamente la realizzazione del sistema locale integrato degli interventi e dei servizi sociali. All'interno di tale accordo, sono state definite le quote di partecipazione di ciascun Comune, che riflettono il valore dei servizi e dei patrimoni conferiti.

Successivamente, tali quote sono state rimodulate in seguito a una serie di cambiamenti gestionali e patrimoniali, tra cui:

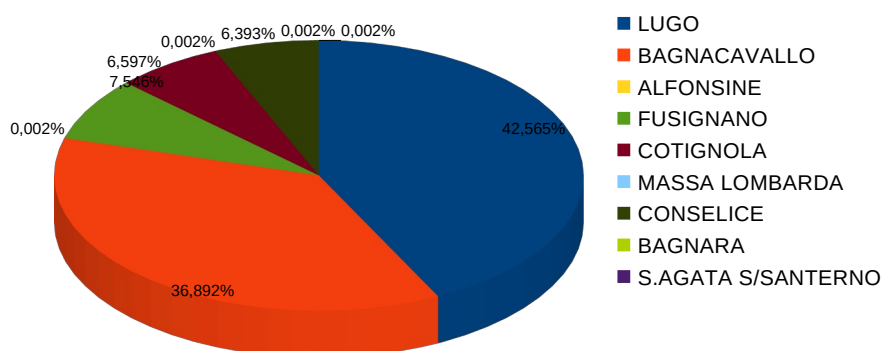
- la fuoriuscita di alcuni servizi accreditati dei Comuni di Cotignola, Fusignano, Lugo (San Domenico), Massa Lombarda e Alfonsine;
- la restituzione di beni patrimoniali ai Comuni di Massa Lombarda e Alfonsine.

Queste variazioni hanno comportato l'aggiornamento del valore delle quote conferite, secondo criteri di equità, trasparenza e valorizzazione del contributo reale di ciascun ente alla missione dell'ASP.

COMUNI SOCI	PATRIMONIO	40% PATRIMONIO	SERVIZI CONFERITI	60% SERVIZI CONFERITI	TOTALE IN €	QUOTA IN %
LUGO	26.557.309,14	10.622.923,66	3.346.705,30	2.008.023,18	12.630.946,84	42,565%
BAGNACAVALLO	20.216.966,30	8.086.786,52	4.767.799,00	2.860.679,40	10.947.465,92	36,892%
ALFONSINE	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
FUSIGNANO	5.597.755,00	2.239.102,00	0,00	0,00	2.239.102,00	7,546%
COTIGNOLA	4.893.751,24	1.957.500,50	0,00	0,00	1.957.500,50	6,597%
MASSA LOMBARDA	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
CONSELICE	3.121.719,00	1.248.687,60	1.080.726,73	648.436,04	1.897.123,64	6,393%
BAGNARA	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
S.AGATA S/SANTERNO	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
TOTALE	60.387.500,68	24.155.000,27	9.199.231,03	5.519.538,62	29.674.538,89	100,000%

Rappresentazione grafica della compagine societaria dal 01 gennaio 2016

Assetto societario



L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo di indirizzo politico e di vigilanza dell'Azienda. Ad essa spettano le funzioni fondamentali per l'orientamento strategico dell'ASP e il controllo sulla coerenza dell'azione gestionale rispetto agli indirizzi condivisi dai Comuni soci.

In particolare, l'Assemblea:

- definisce gli **indirizzi generali** dell'Azienda;
- nomina l'**Amministratore Unico** o, qualora previsto, i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- formula una **terna di nominativi** da proporre alla Regione per la nomina del Revisore unico, oppure nomina due Revisori qualora il bilancio dell'Azienda sia pari o superiore a **30 milioni di euro**;
- approva, su proposta dell'Amministratore Unico, i documenti di programmazione economica e gestionale: **Piano programmatico, Bilancio pluriennale di previsione, Bilancio economico preventivo e Bilancio consuntivo**;
- delibera in merito alla **trasformazione del patrimonio** da indisponibile a disponibile e alle **alienazioni del patrimonio disponibile**;
- approva eventuali **modifiche statutarie**, da sottoporre alla Regione Emilia-Romagna;
- delibera sull'**ammissione di nuovi soci** all'interno della compagine aziendale.

L'**Amministratore Unico**, nominato dall'Assemblea dei Soci, è il legale rappresentante dell'Azienda ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici definiti dall'Assemblea stessa. All'Amministratore spettano compiti di direzione generale, coordinamento e supervisione dell'attività dell'Azienda, nel rispetto

dei principi di trasparenza, efficacia e sostenibilità.

In particolare, l'Amministratore Unico:

- predispone le **proposte di piano programmatico, bilanci previsionali e consuntivi**, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- propone eventuali **modifiche statutarie**;
- adotta il **Regolamento di organizzazione** dell'Azienda;
- provvede alla **nomina del Direttore Generale**, figura centrale nella gestione tecnico-operativa dell'ASP.

L'**Organo di Revisione Contabile** è composto da un Revisore unico, **nominato dalla Regione Emilia-Romagna**. Esercita il controllo sulla **regolarità contabile** e sulla **correttezza della gestione economico-finanziaria**, contribuendo alla trasparenza amministrativa e alla tutela dell'interesse pubblico.

La struttura organizzativa

L'assetto organizzativo dell'ASP si fonda sulla netta separazione tra le funzioni di indirizzo e quelle gestionali:

- **Le funzioni di indirizzo** sono esercitate dall'Assemblea dei Soci e dall'Amministratore Unico;
- **Le funzioni gestionali** sono affidate alla struttura organizzativa diretta dal Direttore Generale.

La struttura si articola nei seguenti livelli:

- **Direzione Generale**, cui fa capo lo staff di direzione;
- **Aree e Unità organizzative di primo livello**, dirette da un Direttore d'Area, che raggruppano servizi e settori funzionali;
- **Servizi funzionali**, unità organizzative di livello intermedio;
- **Unità operative/uffici**, che dipendono dai servizi funzionali o dalle aree e rappresentano il secondo livello organizzativo.

Le unità organizzative sono strutturate per assicurare un'integrazione efficace delle attività, distinguendosi in:

- **Servizi di linea**, che erogano direttamente prestazioni all'utenza;
- **Servizi di staff**, che supportano l'intera struttura aziendale.

Nel rispetto delle linee strategiche e dei regolamenti, il Direttore Generale ha la responsabilità complessiva della gestione dell'Azienda, coadiuvato dai Direttori d'Area e dai Responsabili dei Servizi funzionali.

Particolare rilievo assumono i **Coordinatori responsabili di struttura** che svolgono compiti di direzione e controllo nelle attività socio-assistenziali e socio-sanitarie. Essi sono responsabili della qualità dei servizi offerti nelle diverse tipologie residenziali (CRA, ex RSA, Centri diurni, Comunità alloggio, appartamenti protetti), nonché della gestione dei servizi alberghieri e ausiliari (ristorazione, pulizie, lavanderia, guardaroba, manutenzione).

La Direzione Generale, attraverso il sistema di gestione per budget, assegna le risorse ai diversi centri di responsabilità e coordina le attività di programmazione e controllo. I Responsabili di Area e Servizio rispondono degli obiettivi raggiunti, della qualità dei servizi, nonché della gestione delle risorse umane, economiche e strumentali a loro disposizione.

Infine, l'**Area Amministrativa**, coordinata dal Direttore di Area Amministrativa, sovrintende ai servizi tecnico-amministrativi, assicurando il supporto alla produzione dei servizi alla persona e promuovendo l'efficienza e l'integrazione dei processi aziendali.



ORGANIGRAMMA
Aggiornato al 31/12/2024



Assemblea dei Soci
(Sindaci 9 Comuni distretto Bassa Romagna)

Revisore dei conti



Amministratore Unico
Giangrandi Emanuela

Medico competente



RSPP (esterno)



Direttore Generale
Tagliavini Monica

Staff Direzione/Servizi dirette dipendenze DG

Unità Staff Direzione

Unità di supporto prevenzione e protezione

Servizio Appalti e Contratti

Area Amministrativa



Direttore
Veroli Sandra

Servizi funzionali amministrativi

Servizi generali

Ufficio Relazioni Pubblico

Servizi bilanci – contabilità e controllo di gestione

Ragioneria e Servizio Rette

Risorse Umane

Ufficio Personale

AREE FUNZIONALI (Direzione attribuita alla Direzione Generale)

Area Servizi alla Persona

Servizi funzionali – Area servizi alla Persona

Casa Residenza Anziani "Sassoli"

Comunità Alloggio "Via Fermini"

Comunità Alloggio e Centro Diurno "Silvagni"

Casa Residenza Anziani e Centro diurno "F.lli Bedeschi"

Casa Residenza Anziani "Jus Pascendi"

Unità operative all'interno dei diversi servizi

Unità socio sanitaria

Unità sanitaria

Unità di supporto tecnico (Cucina, Manutenzione e servizi generali)



RAA

ADB/OSS/Animatori



RAS

Infermieri / Fisioterapisti



Squadra manutentori/ servizi generali



Capocuochi

Cuochi

Area Farmacia



Direttore Farmacia "Santo Monte" esterno



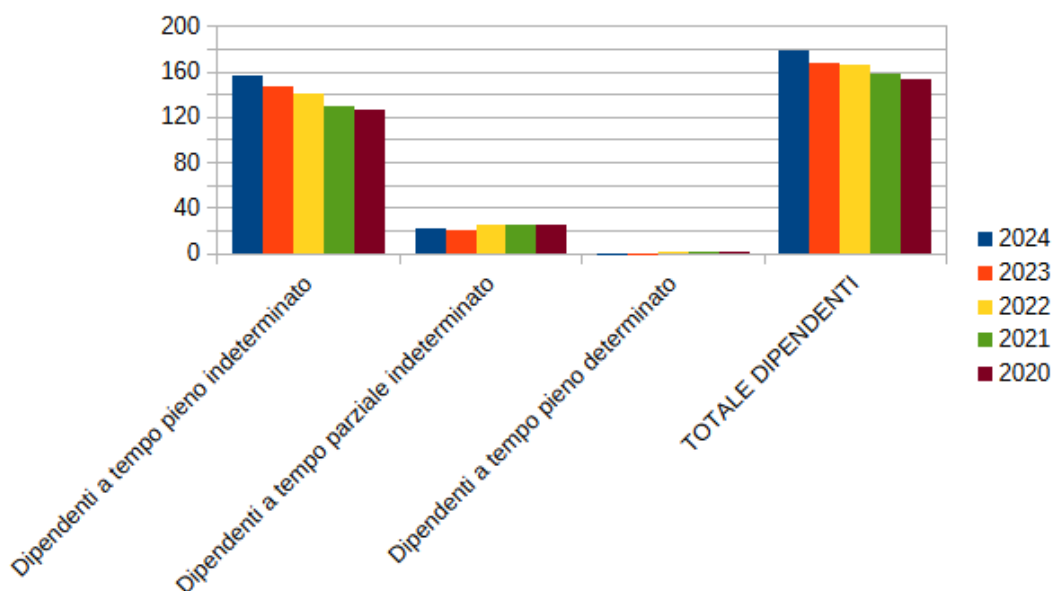
Farmacisti

Il personale

Il personale in forza presso l'ASP viene rappresentato in forma tabellare.

Al 31 dicembre i contratti dei dipendenti dell'ASP dei Comuni della Bassa Romagna risultano così suddivisi:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIPENDENTI RUOLO	2024	2023	2022	2021	2020
Dipendenti a tempo pieno indeterminato	157	147	141	130	127
Dipendenti a tempo parziale indeterminato	22	21	25	26	25
Dipendenti a tempo pieno determinato	0	0	1	2	2
TOTALE DIPENDENTI	179	168	167	158	154



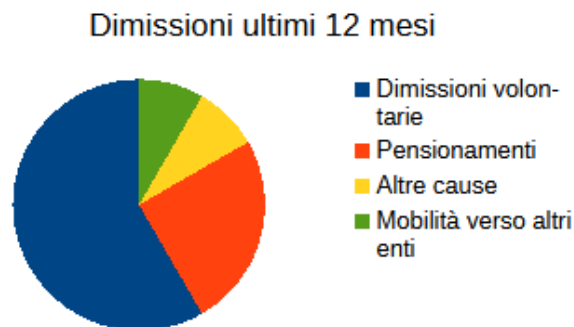
L'andamento delle assunzioni ed il turn-over nel quinquennio 2020-2024

Riepilogo mobilità nel quinquennio

	2024	2023	2022	2021	2020
Dimissioni	24	25	15	20	37
Assunzioni	35	26	24	20	35

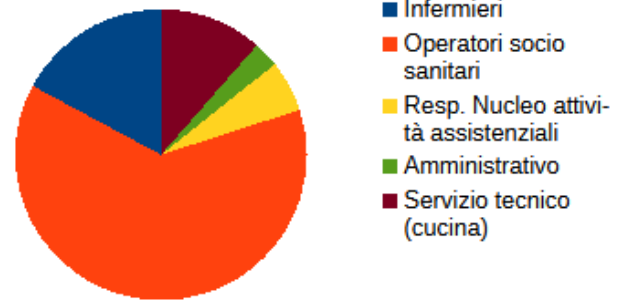
La mobilità anno 2024 può essere così riassunta

MOBILITA' DEL PERSONALE	
Dimissioni ultimi 12 mesi	
Dimissioni volontarie	14
Pensionamenti	6
Altre cause	2
Mobilità verso altri enti	2
Totale dimessi	24



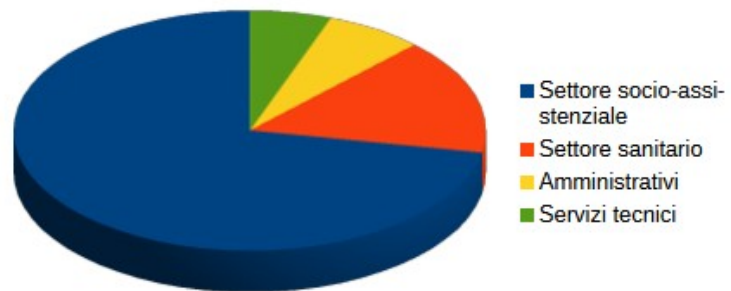
Assunzioni ultimi 12 mesi	
Infermieri	6
Operatori socio sanitari	22
Resp. Nucleo attività assistenziali	2
Amministrativo	1
Servizio tecnico (cucina)	4
Totale assunzioni	35

Assunzioni ultimi 12 mesi



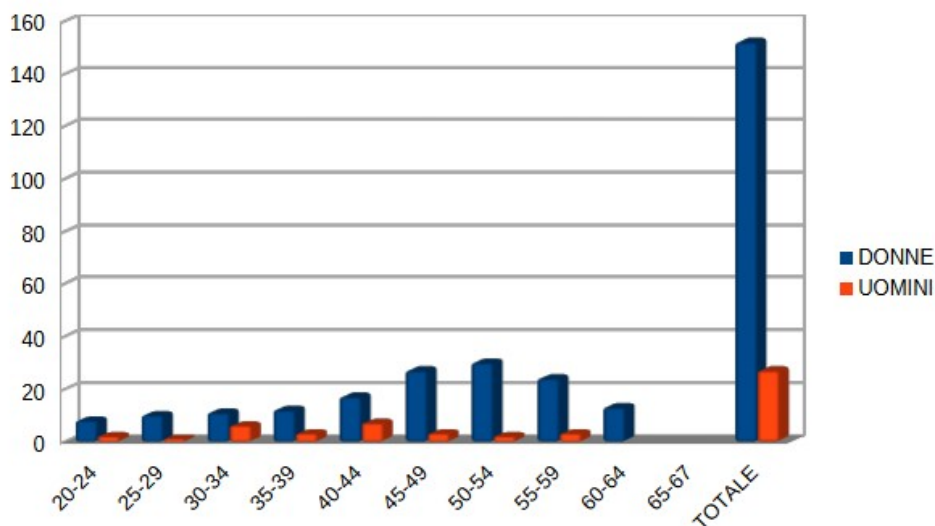
Distribuzione del personale per area di attività

2024	
Settore socio-assistenziale	129
Settore sanitario	28
Amministrativi	12
Servizi tecnici	10
TOTALE	179



Distribuzione degli operatori di ruolo in relazione all'età – Anno 2024

CLASSI DI ETÀ	DONNE	UOMINI	TOTALE
20-24	8	2	10
25-29	10	1	11
30-34	11	6	17
35-39	12	3	15
40-44	17	7	24
45-49	27	3	30
50-54	30	2	32
55-59	24	3	27
60-64	13		13
65-67			0
TOTALE	152	27	179

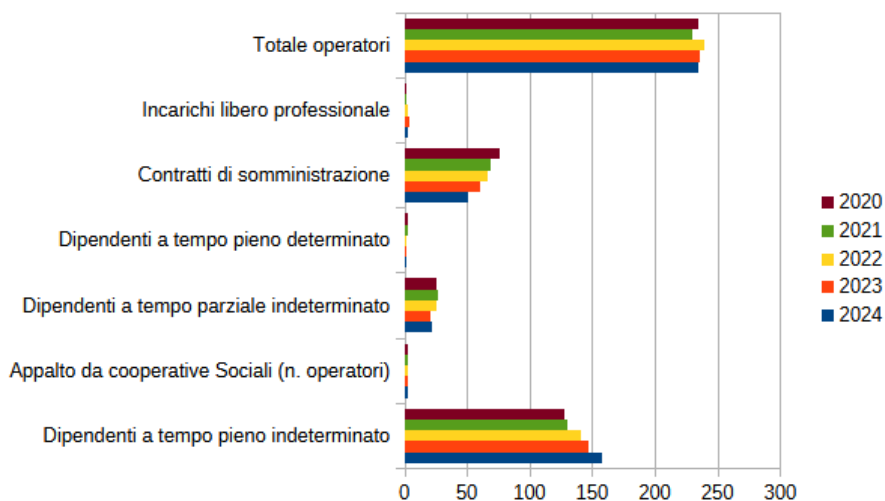


Indicatori relativi alle risorse umane - Complessivi

Il personale somministrato ha contribuito in modo rilevante al mantenimento della qualità nell'erogazione dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi previsti. L'ASP riconosce anche a detto personale la corresponsione dei compensi collegati alla performance individuale e/o organizzativa, destinando delle risorse extra rispetto al Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per tale finalità.

Si riassume l'andamento delle distribuzioni complessive delle risorse umane suddivise per tipologia contrattuale:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2024	2023	2022	2021	2020
Dipendenti a tempo pieno indeterminato	157	147	141	130	127
Appalto da cooperative Sociali (n. operatori)	3	3	3	3	3
Dipendenti a tempo parziale indeterminato	22	21	25	26	25
Dipendenti a tempo pieno determinato	0	0	1	2	2
Contratti di somministrazione	50	60	66	69	76
Incarichi libero professionale	2	4	3	0	1
Totale operatori	234	235	239	230	234



1.4 I risultati raggiunti

Nelle tabelle sotto riportati i dati del bilancio aziendale così riclassificati

1. BUDGET 2024 E CONSUNTIVO 2024;
2. CONTO ECONOMICO A PIL E ROC 2024

1.

Piano dei conti	Budget	Consuntivo	Differenza assoluta	Differenza %
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	15.131.902	15.531.389	399.486,15	2,64%
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	11.100.344	11.462.705	362.361,31	3,26%
COSTI CAPITALIZZATI	1.739.464	1.709.698	-29.765,69	-1,71%
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	2.144.190	2.216.076	71.886,44	3,35%
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	147.905	142.909	-4.995,91	-3,38%
B) COSTI DELLA PRODUZIONE	14.584.401	14.855.041	270.640,62	1,86%
ACQUISTI BENI	2.048.542	2.128.964	80.422,33	3,93%
ACQUISTI DI SERVIZI	4.033.687	4.371.474	337.787,57	8,37%
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	48.796	49.023	227,36	0,47%
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	6.544.807	6.161.473	-383.334,18	-5,86%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	1.764.583	1.738.225	-26.357,09	-1,49%
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONS	-25.479	-10.991	14.487,93	-56,86%
ALTRI ACCANTONAMENTI	0	238.072	238.072,26	- %
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	169.465	178.800	9.334,44	5,51%
DIFF. VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	547.502	676.347		
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	39.824	54.851	15.027,02	37,73%
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	-745	-647	98,71	-13,24%
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	39.078	54.204		
PROVENTI STRAORDINARI	0	490	489,82	#DIV/0!
PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0	490		
RISULT. PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-D)	586.580	731.041		
I) IMPOSTE E TASSE	572.992	556.540	-16.451,95	-2,87%
IMPOSTE SUL REDDITO	572.992	556.540	-16.451,95	-2,87%
UTILE DI ESERCIZIO	13.588	174.501		

2.

CONTO ECONOMICO A "PIL E ROC"

DESCRIZIONE	PARZIALI		TOTALI	
+ Ricavi da attività di servizi alla persona		11.462.706		83,04%
+ proventi della gestione immobiliare (fitti attivi)		304.861		2,21%
+ proventi e ricavi diversi della gestione caratteristica		1.892.557		13,71%
+ contributi in conto esercizio		142.909		1,04%
+/- variazione delle rimanenze di attività in corso:		0		0,00%
+ costi capitalizzati (al netto della quota per utilizzo contributi in conto capitale)		0		0,00%
Prodotto Interno Lordo caratteristico (PIL)			13.803.033	100,00%
- Costi per acquisizione di beni sanitari e tecnico economici		-2.128.964		-15,42%
+/- variazione delle rimanenze di beni sanitari e tecnico economici		10.991		0,08%
- Costi per acquisizione di lavori e servizi (ivi inclusa Irap su Collaborazioni e Lavoro autonomo occasionale)		-2.673.275		-19,37%
- <i>Ammortamenti:</i>		-28.527		-0,21%
- delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-1.738.225			
- rettifica per quota utilizzo contributi in conto capitale	1.709.698			
- <i>Accantonamenti, perdite e svalutazione crediti</i>		-238.072		-1,72%
- <i>Retribuzioni e relativi oneri (ivi inclusa Irap e I costi complessivi per lavoro accessorio e interinale)</i>		-8.598.169		-62,29%
Risultato Operativo Caratteristico (ROC)			147.017	1,07%
+ <i>proventi della gestione accessoria:</i>		73.510		0,53%
- proventi finanziari	54.851			
- altri proventi accessori ordinari (ivi incluse sopravvenienze/insussistenze ordinarie)	18.659			
- <i>oneri della gestione accessoria:</i>		-6.962		-0,05%
- oneri finanziari	-647			
- altri costi accessori ordinari (ivi incluse sopravvenienze/insussistenze ordinarie)	-6.315			
Risultato Ordinario (RO)			213.565	1,55%
+/- <i>proventi ed oneri straordinari:</i>		490		0,00%
Risultato prima delle imposte			214.055	1,55%
- <i>imposte sul "reddito":</i>		-39.553		-0,29%
- IRES	-39.553			
- IRAP (ad esclusione di quella determinata col Sistema retributivo già allocata nelle voci precedenti)	0			
Risultato Netto (RN)			174.502	1,26%

Dati dei servizi erogati

Gli scostamenti di bilancio dei ricavi sono dovuti ad un incremento della tariffa del rimborso degli oneri a rilievo sanitario approvata con DGR 1637 del 08/07/2024 e all'aumento dei rimborsi dei servizi sanitari, conseguenti alla remunerazione del maggior costo delle assenze sostituite, non prevedibili.

Gli scostamenti dei costi riguardano gli aumenti degli interventi di manutenzione, delle utenze e degli acquisti dei beni, nei quali sono comprese anche gli acquisti della merce destinata alla vendita delle farmacia.

Si analizzano di seguito gli andamenti delle principali voci di ricavo

La macro voce **1) Ricavi da attività per servizi alla persona** complessivamente risulta in aumento rispetto la previsione, con **un incremento di 3,26%, (valore assoluto € 362.361)** rispetto al previsione, così articolato:

- incassi relativi alle **Rette**: il consuntivo **rileva un aumento del 1,18% valore assoluto € 68.402**, così distribuito sui servizi:
 - nelle Cra, si è confermata la ripresa degli ordinari livelli di copertura dei posti, come preventivate, con un minimo aumento complessivo delle rette, (incidenza complessiva dell'incremento: **0,05%, valore assoluto 2.988**);
 - i centri diurni per anziani, riaperti in modo continuativo dopo la pandemia, nel corso dell'esercizio hanno registrato una forte ripresa della frequenza, superando le previsioni, mentre in area disabili, a marzo 2024 è cessata la gestione in capo all'Asp, del centro socio occupazionale l'Inchiostro, come preventivato, (incidenza complessiva dell'incremento: **0,44%, valore assoluto 25.231**);
 - nelle comunità alloggio, si è registrato una costante copertura complessiva dei posti letto in entrambe le sedi, con una lieve riduzione rispetto le previsioni, (incidenza complessiva della riduzione **-0,04%, valore complessivo € 2.405**);
 - nel centro residenziali per disabili F.lli Bedeschi, nel quale normalmente si alternano i diversi utenti del centro diurno, al fine di dare sollievo alle famiglie, c'è stata un rilevante incremento delle presenze e un aumento della tariffa che remunera tale servizio, (incidenza complessiva dell'incremento **0,73%, valore complessivo € 42.588**)

Si riporta di seguito il riepilogo, che espone per ogni sede/servizio, i dati previsionali e a consuntivo, sia con riferimento alle presenze, agli importi complessivi delle rette e alle percentuali di copertura dei posti letti.

PROSPETTO PRESENZE - RETTE		PREVISIONE 2024			CONSUNTIVO 2024			DIFFERENZA CONSUNTIVO - BUDGET			% COPERTURA POSTI					% COPERTURA POSTI SEDE (RES. E SEMI-RES.)			
STRUTTURA	SERVIZIO	PRESENZE	ASSENZE	IMPORTO RETTE	PRESENZE	ASSENZE	IMPORTO RETTE	PRESENZE	ASSENZE	RETTE	BUDGET		CONSUNTIVO		DIFFERENZA CONSUNTIVO-BUDGET		BUDGET	CONSUNTIVO	DIFFERENZA CONSUNTIVO-BUDGET
											%		%		%				
SASSOLI	CRA ACCRED.	32.918	518	1.783.604	32.900	506	1.783.387	-18	-12	-217	99,30%		99,21%		-0,09%				
	CRA NON ACCREDITATO	3.265	6		3.564	31		299	25		98,77%	99,25%	99,07%	99,20%	0,30%	0,05%	99,25%	99,20%	0,05%
	CRA N ACC - HANDICAP PROTETTO	344	22	263.527	31	8	261.014	-313	-14	-2.513									
CA VIA FERMINI	COMUNITA' ALLOGGIO	4.317	44	313.179	4.276	25	309.102	-41	-19	-4.077	99,30%		97,93%		-1,37%		99,30%	97,93%	-1,37%
SILVAGNI	CENTRO DIURNO	1.045	0	27.635	1.251	73	36.730	206	73	9.095	16,75%		21,22%		4,47%		16,75%	21,22%	4,47%
	COMUNITA' ALLOGGIO	9.691	142	676.927	9.637	202	678.599	-54	60	1.672	99,50%		99,56%		0,06%		99,50%	99,56%	0,06%
F.LLI BEDESCHI	CRA ACCRED. *	23.188	483	1.259.252	22.868	698	1.255.549	-320	215	-3.703	99,50%		99,06%		-0,44%				
	CRA NON ACCREDITATO	2.078	107	150.134	2.158	50	155.516	80	-57	5.382	98,84%	98,99%	99,88%	98,83%	1,04%	0,16%	98,99%	98,83%	-0,16%
	RSA	5.645	35	304.576	5.653	58	308.491	8	23	3.916	97,00%		97,52%		0,52%				
	CENTRO DIURNO	3.315	15	90.797	3.478	266	107.379	163	251	16.582	71,15%		80,00%		8,85%		71,15%	80,00%	8,85%
	C. RES.HANDICAP	1.464	0	172.701	1.662	0	215.289	198	0	42.588	80,65%		91,55%		10,91%		80,65%	91,55%	10,91%
JUS PASCENDI	CRA ACCRED.	13.712	126	740.805	13.680	185	740.929	-32	59	123	99,50%		99,69%		0,19%		99,50%	99,69%	0,19%
CENTRO L'INCHIOSTRO	CENTRO SOCIO- OCCUPAZIONALE	420		23.302	390		22.856	-30	0	-446	62,50%		58,04%		-4,46%		62,50%	58,04%	-4,46%
TOTALI		101.403	1.498	5.806.439	101.548	2.102	5.874.841	145	604	68.402					1,18%			1,18%	

*compreso presenze per accoglienza per alluvione rimborsata interamente a titolo di retta (no rimborso oneri)

- La voce **oneri a rilievo sanitario** comprende:
 - gli oneri a carico del Fondo regionale per la Non Autosufficienza (FRNA) disciplinati:
 - dalla Delibera Regionale n. 273/2016; agli importi deliberati si sommano le quote aggiuntive per le gestioni pubbliche, per i servizi di Casa Residenza Anziani delle strutture accreditate Sassoli di Lugo e F.Lli Bedeschi di Bagnacavallo;
 - dalla Delibera Regionale n. 1625 del 28/09/2022, la quale ha definito a partire dal 01/04/2022, un aumento straordinario delle quote di remunerazione dei servizi socio sanitari accreditati, rispetto alla delibera n. 273/2016, per un valore pro capite/giornaliero di € 3 per le Cra e € 0,80 per Centri diurni;
 - dalla Delibera Regionale n. 1637 del 08/07/2024 la quale ha previsto, con decorrenza 01/01/2024, un aumento delle tariffe, al fine di remunerare gli aumenti contrattuali per il personale successivi al 2016, che per i gestori pubblici ammontano:
 - CRA € 3,30 per giornata;
 - Centri diurni per anziani € 2,10 e 2,60 per giornata, in base ai diversi livelli;

Complessivamente nell'esercizio, il valore degli oneri a rilievo sanitario registra in seguito all'aumento delle tariffe, citate in precedenza, un incremento **del 5,99% (valore assoluto € 239.067)** rispetto alla previsione.

Segue il prospetto – riepilogo degli **oneri a rilievo sanitario**, quale voce di ricavo più significativa, insieme alle rette.

ONERI A RILIEVO SANITARIO ANNO 2024										
PROSPETTO RIEPILOGO ONERI A RILIEVO SANITARIO		PREVISIONE 2024			CONSUNTIVO 2024			DIFFERENZA CONSUNTIVO – BUDGET		
STRUTTURA	SERVIZIO	PRESENZE	ASSENZE	ONERI A RILIEVO SANITARIO	PRESENZE	ASSENZE	ONERI A RILIEVO SANITARIO	PRESENZE	ASSENZE	TOTALE ONERI
SASSOLI	CRA ACCRED.	32.918	518	1.698.015	32.900	506	1.804.850	-18	-12	106.836
F.LLI BEDESCHI	CRA ACCRED.*	23.188	483	1.243.529	22.793	697	1.301.931	-395	214	58.402
	CENTRO DIURNO	3.315	15	96.776	3.478	211	109.730	163	196	12.954
	CRA ACCRED. EX RSA	5.645	15	300.773	5.655	58	316.655	10	43	15.882
JUS PASCENDI	CRA ACCRED.	13.712	126	654.173	13.680	185	699.166	-32	59	44.993
TOTALE		78.779	1.157	3.993.265	78506	1657	4.232.332	-273	500	239.067
% sul totale oneri										5,99%

*sono escluse le presenze per accoglienza per alluvione rimborsata interamente a titolo di retta e non di rimborso oneri

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Il piano della performance a partire dal 2023 è stato assorbito dal PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) nella sezione **2.2 – Performance**. All'interno della stessa sono individuati gli obiettivi e gli

indicatori di performance di efficienza ed efficacia, sviluppati sulla base delle priorità di intervento definite nel piano programmatico, quale documento di pianificazione aziendale, che individua per il triennio di riferimento, in termini quali-quantitativi, le strategie e gli obiettivi aziendali.

2.1 Albero della *performance*

La struttura del piano dei centri di responsabilità dell'ASP dei Comuni della Bassa Romagna è effettuata come segue:

Area Assistenza che comprende le seguenti strutture assistenziali

- Sassoli – Lugo (CRA e Comunità alloggio Via Fermini)
- Silvagni – Voltana di Lugo (Comunità alloggio, Centro Diurno)
- Jus Pascendi – Conselice (CRA)
- Bedeschi – Bagnacavallo (CRA (compreso i posti riservati alla ex Residenza Sanitaria Assistenziale - nucleo di alta attività assistenziale), Centro Diurno, Centro residenziale per Handicap, gestione appartamenti per anziani)
- L'Inchiostro – Alfonsine centro diurno socio occupazionale per disabili

Amministrazione Centrale – Bagnacavallo che comprende tutti gli uffici facenti capo alla Direzione Generale e i servizi amministrativi

Patrimonio – gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare

Farmacia Santo Monte - Bagnacavallo

Responsabili delle risorse

Direttore generale

Coordinatore attività assistenziali strutture/servizi : Sassoli – Lugo,

Coordinatore attività assistenziali struttura Jus Pascendi – Conselice, Centro diurno socio occupazione L'Inchiostro e Centro Anziani Silvagni – Voltana di Lugo

Coordinatore attività assistenziali struttura Bedeschi – Bagnacavallo

Direttore area amministrativa

Direttore Farmacia

Il sistema di controllo direzionale prevede poi che il budget dell'Amministrazione venga ribaltato sulle altre aree di attività (Assistenza, Farmacia e Patrimonio) per determinare il margine complessivo.

Va inoltre evidenziato che all'interno della struttura Sassoli è gestita una cucina centralizzata che produce e fornisce pasti per le strutture: Sassoli, Silvagni, e Jus Pascendi. I costi di tale attività vengono ribaltati sui servizi fruitori in proporzione al numero di pasti.

2.2 Obiettivi assegnati per l'anno 2024

In riferimento agli obiettivi individuati nella sezione 2.2 Performance del Piano si riporta in allegato lo schema sintetico degli obiettivi e % risultati raggiunti

1	Obiettivo di Valorizzazione aziendale	Ruolo delle Asp nello studio e analisi delle prospettive future		% raggiungimento obiettivo tipo A e B	% raggiungimento obiettivo tipo C e D
		Obiettivi	Azioni		
1.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale	Assicurare la presenza nei tavoli di consultazione e pianificazione regionale per dare il proprio contributo al nuovo welfare territoriale, in particolare per quanto riguarda l'intera revisione del sistema di accreditamento	100,00%	
2	Obiettivo di efficientamento dei servizi socio sanitari	Livello di utilizzo dei servizi socio sanitari			
		Obiettivi	Azioni		
2.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Massimizzazione della percentuale di copertura dei posti letto	Controllo sulle azioni interne (vedi obiettivi liv 2) e interventi per criticità da parte dei soggetti esterni coinvolti	100,00%	
2.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Tempi minimi nella copertura dei posti letto per posti accreditati	Costante presidio delle procedure per la copertura dei posti letto	100,00%	
2.3		Conferma della gestione dei servizi socio sanitari accreditati			
2.3.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Presentazione candidatura per ottenimento accreditamento definitivo servizi socio-sanitari	Analisi nuove procedure e allineamento della attuale documentazione alle nuove modalità definite dalla Regione	100,00%	
3.	Obiettivo di efficientamento dei servizi socio sanitari	Modalità di ingresso nei posti non accreditati			
			Azioni		
3.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Individuare regole e/o criteri che guidano gli ingressi nei servizi non accreditati	Supervisione sull'attività svolta internamente (vedi obiettivi liv 2)	100,00%	
3.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Regolamento per l'accesso nei servizi non accreditati	Definizione di criteri e parametri per l'appropriatezza dell'accesso in relazione alle eventuali liste di attesa su posti non accreditati	100,00%	
		Valorizzazione delle risorse umane			
4.1	Obiettivo di Valorizzazione aziendale	Consolidamento comunicazione e strategie anticorruzione			
		Obiettivi	Azioni		
4.1.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti (percorsi partecipati)	Consolidamento di uno specifico piano di comunicazione interna. Percorsi partecipati all'interno dell'azienda (proscuzione delle attività del Cug)	100,00%	
4.1.2	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti (formazione)	Miglioramento delle strategie anticorruzione, formazione ai dipendenti sul nuovo codice di comportamento aziendale	0,00%	

4.2	<i>Obiettivo di miglioramento della performance e per favorire le pari opportunità ed equilibrio di genere</i>	<i>Sistema di valutazione delle prestazioni</i>		
		Obiettivi	Azioni	
4.2.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Perfezionamento del sistema di valutazione delle prestazioni	Statistica sui risultati delle valutazioni e analisi delle dati raccolti, con i valutatori al fine di individuare gli aspetti di maggior criticità	50,00%
4.2.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Miglioramento delle schede di valutazioni	Proposta modifiche utile ad assicurare all'aderenza delle schede ai diversi profili, favorendo quando necessario la partecipazione attiva dei soggetti interessati	50,00%
	<i>Obiettivo di efficientamento gestionale</i>	<i>Percorsi formativi</i>		
		Obiettivi	Azioni	
4.2.3	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Percorso formativo in riferimento al protocollo sanitario "del dolore" diretto agli operatori sanitari e socio sanitari	Gestione degli eventi formativi e dei contenuti didattici per favorire il coinvolgimento dei partecipanti	100,00%
5.	<i>Obiettivo di efficientamento gestionale</i>	Gestione del patrimonio immobiliare		
		Obiettivi	Azioni	
5.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Avvio procedure per ristrutturazione fabbricato colonico a Bagnacavallo	Incarico progettazione, completamento della documentazione da porre a gara per i lavori	100,00%
6.		Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione		
6.1	<i>Obiettivo di digitalizzazione</i>	<i>Piattaforme per il reclutamento- evoluzione tecnologica</i>		
		Obiettivi	Azioni	
6.1.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Costituzione di un gruppo di lavoro in grado di gestire le procedure per la gestione dei reclutamenti di personale attraverso le piattaforme digitali.	Supervisione sulle procedure di reclutamento, verifica delle rispetto delle normative concorsuali e di trasparenza	85,00%
6.1.2	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Condividere attività di gestione delle procedure di reclutamento	Formazione e prove pratiche di realizzazione avvisi	85,00%
6.2	<i>Obiettivo di digitalizzazione</i>	<i>Dematerializzazione e informatizzazione processi amministrativi</i>		
		Obiettivi	Azioni	
6.2.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Proseguimento nel potenziamento dell'informatizzazione dei processi di lavoro, quale strumento necessario per assicurare il rispetto degli indicatori di pagamento richiesti alle PA	Coordinamento delle attività per assicurare il rispetto dei tempi medi di pagamento e dell'azzeramento dei ritardi, compresa la supervisione sulla informatizzazione dei processi amministrativi relativi	100,00%
6.2.2	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Ordini totalmente informatizzati, che velocizzano i tempi di approvvigionamento, e i successivi controlli sul fatturato, favorendo il rispetto degli indicatori di pagamento	Progettazione del nuovo "sistema di approvvigionamento" totalmente digitalizzato, integrato con il relativo software gestionale, da realizzare con il supporto informatico interno	100,00%
6.2.3	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Aggiornamento almeno quindicinale dei crediti commerciali nella nuova piattaforma Area RGS e monitoraggio di tempi di pagamento	Caricamento sistematico massivo nella piattaforma dei dati contabili e controllo dell'andamento degli indicatori di pagamento e proposta di eventuali correttivi	100,00%

6.3	<i>Obiettivo di digitalizzazione</i>	<i>Dematerializzazione e informatizzazione processi in area servizi alla persona</i>				
		Obiettivi	Azioni			
6.3.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Potenziamento del processo di integrazione degli strumenti di lavoro (Software turni, presenze e portale del personale)	Supervisione delle attività utili alla integrazione, da parte dei responsabili di servizi, in collaborazione con lo staff di direzione	100,00%		
6.4	<i>Obiettivi di accessibilità digitale</i>	<i>Obiettivo di accessibilità al sito istituzionale</i>				
		Obiettivi	Azioni			
6.4.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Sito istituzionale aggiornato – miglioramento modalità di pubblicazione	Individuare e organizzare un gruppo di controllo sull'effettivo aggiornamento del sito e supervisione	95,00%		
6.4.2	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Sito istituzionale costantemente aggiornato	Realizzare una programmazione sulla periodicità e sulle modalità del controllo delle pubblicazioni			95,00%
6.4.3	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Revisione della sezione appalti e contratti in collegamento con piattaforme/banche dati esterne	Interventi adeguativi sul sito e/o integrazione con software esterni per assicurare i collegamenti richiesti per la nuova sezione appalti e contratti a partire dal 2024			90,00%
7.		Flessibilità organizzativa				
7.1	<i>Obiettivi correlati alla qualità dei servizi</i>	<i>Aggiornamento e revisione dei processi tecnico/organizzativi Area servizi per anziani</i>				
		Obiettivi	Azioni			
7.1.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Aggiornamento/revisione dei processi organizzativi attività sanitarie	Supervisione sulla programmazione e realizzazione della revisione e costruzione protocolli e loro divulgazione agli operatori da parte dei RAS	100,00%		
7.1.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Aggiornamento/revisione dei processi organizzativi attività sanitarie	Revisione e/o costruzione di protocolli previsti dalle check list dell'accreditamento e divulgazione degli stessi	100,00%		
		Obiettivi	Azioni			
7.1.3	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Governo rischio clinico – percorso di fattibilità	Analisi e studio di fattibilità della gestione del rischio clinico all'interno delle CRA e individuazione degli strumenti da mettere in campo	100,00%		
7.2	<i>Obiettivo di efficienza per completamento delle procedure</i>	<i>Revisione complessiva del sistema degli acquisti</i>				
		Obiettivi	Azioni			
7.2.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Riorganizzazione del servizio appalti e contratti in seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice appalti	Studio e approfondimenti complessivo della normativa al fine di adeguare le modalità di gestione degli appalti e acquisti e delle relative pubblicazioni in piattaforme esterne e nel sito istituzionale	85,00%		
7.3	<i>Obiettivo di efficienza e valorizzazione aziendale</i>	<i>Riorganizzazione Area amministrativa</i>				
		Obiettivi	Azioni			
7.3.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Integrazione dell'ufficio Servizi generale e Risorse umane, in grado di assicurare elevato livello di interoperabilità	Revisione della distribuzione delle attività, favorendo la condivisione e promuovendo la digitalizzazione delle stesse, utili a favorire un arricchimento delle competenze e conoscenze.	100,00%		
7.3.2	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Condivisione delle attività mediante un potenziamento della digitalizzazione	Supporto per l'inserimento di una nuova unità con contestuale revisione dei compiti, per favorire la crescita professionale complessiva, investendo in una maggiore digitalizzazione			100,00%

8	<i>Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</i>	Pari opportunità ed equilibrio di genere			
		Obiettivi	Azioni		
8.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Piani alimentari e di movimentazione aperti al personale volontario, in collaborazione con consulenti specifici aziendali (dietista, nutrizionista, fisioterapista)	Promuove la sensibilizzazione del personale alle tematiche della salute e della prevenzione, quale strumento di valorizzazione del benessere psicofisico	50,00%	
8.2	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Attivare con le cucine interne la possibilità per i dipendenti di fare richiesta di un pasto da asporto al solo costo di produzione, a fine turno denominato "pronto pasto"	Promozione di stili corretti di alimentazione		0,00%
		Obiettivi	Azioni		
8.3	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Processo di valutazione degli episodi e del rischio di violenza e aggressione ai fini della loro prevenzione nelle CRA	Avvio di un piano mirato di prevenzione mediante la raccolta di informazioni su specifici obiettivi	100,00%	

La valutazione degli incaricati di elevata qualificazione

La valutazione della performance del personale incaricato di elevata qualificazione riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" , sia l'area delle competenze professionali espresse, prendendo in esame i seguenti fattori:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, collegati al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) la qualità del contributo individuale assicurato alla performance della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- c) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

AREA 1: Valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici individuali e/o di performance organizzativa assegnati e pesati in sede di approvazione della sezione "Performance" del Piao.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati, rendicontato e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso.

Nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico indicatore individuato.

Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

AREA 2: Valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale di tutto l'Asp - comportamenti organizzativi.

La seconda sezione della scheda riguarda il contributo individuale apportato alla performance aziendale; tale ambito rimanda al primo livello della valutazione organizzativa, quella appunto riferita all'Asp nel suo complesso.

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene sulla base dei parametri indicati nella tabella seguente. La proposta di attribuzione dei punteggi di valutazione dei parametri considerati viene formulata dal Dirigente titolare, responsabile del dipendente valutato.

Ad ogni competenza valutabile è associato un peso percentuale che ne indica la rilevanza relativa, fatto cento il totale.

AREA 3: Valutazione qualità del contributo individuale, competenze professionali e manageriali, dimostrati nel periodo considerato.

La terza area della scheda per la valutazione degli incaricati di elevata qualificazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate. Per quanto concerne gli incaricati di elevata qualificazione i singoli fattori di valutazione sono differenti in relazione all'area professionale di appartenenza.

Ad ogni fattore singolo di valutazione è associato un peso percentuale che ne indica la rilevanza relativa, fatto cento il totale.

Risultati di valutazione

Il Direttore generale ha proceduto alla valutazione di ogni singolo incaricato di elevate qualificazioni sulla base della scheda di valutazione prevista dall'anzidetto sistema, attribuendo il punteggio per ogni area compreso il raggiungimento degli obiettivi nell'area 1;

Si espongono a seguire i dati statistici relativi alle anzidette valutazioni

retribuzione di risultato titolari di incarico di elevata qualificazione	fondo destinato ad EQ
Numero dipendenti interessati	6
Valutazione MEDIA	93,60
Valutazione MASSIMA	98,07
Valutazione MINIMA	80,94
Importo medio erogato relativo all'anno	2.464
Importo massimo erogato relativo all'anno	3.503
Importo minimo erogato relativo all'anno	1.526
Totale importo stanziato a preventivo	14.782
Totale importo liquidato a consuntivo	14.782

Statistica – valutazioni titolari di elevate qualificazioni

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2024	ANNO 2023
Medio	93,60	89,12
max	98,07	97,72
minimo	80,94	67,04
Mediana*	96,3	94,11
Moda**		-
Scarto quadratico medio***	6,45	11,99
Numero di valutazioni	6	6

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Valutazione dei dirigenti

La valutazione della performance del vertice amministrativo e di governo dell'ente (Direttore Generale e Dirigenti) prende in esame i seguenti fattori:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi annuali approvati nella sezione "Performance" del Piao: peso 60%;
- b) valutazione del grado di copertura del ruolo, ovvero dei comportamenti organizzativi espressi nel corso dell'anno: peso 40%.

Il percorso di valutazione avviene attraverso un iter che prevede:

- comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza o individuali;
- istruttoria necessaria ai fini valutativi;
- colloquio finale di restituzione della valutazione data.

I Dirigenti, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, su richiesta del Direttore generale o dell'Amministratore Unico, redige una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato. I risultati della valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda da consegnare dirigenti al momento del colloquio finale.

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 100 punti.

La schede di valutazione della dirigenza, adottata dal 2024 comprende due aree:

AREA 1:

Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al di specifici obiettivi annuali o pluriennali ratificati in sede di approvazione della sezione "Performance" del Piao

Gli obiettivi specifici annuali o pluriennali possono essere graduati/pesati in relazione alla importanza, strategicità ovvero alla loro complessità.

Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo un criterio proporzionale.

AREA 2: Valutazione del grado di copertura del ruolo

La valutazione del grado di copertura del ruolo analizza a specifici comportamenti organizzativi, elencati nella scheda di valutazione, ritenuti più significativi. Ad ogni fattore di valutazione viene assegnato un propria pesatura. La somma dei punteggi assegnati "pesati" costituiscono il valore da assegnare a questa Area.

Risultati di valutazione dirigenza anno 2023

DIRIGENTI	fondo dirigenza
Numero dipendenti interessati	2
Valutazione MEDIA	92,50
Valutazione MASSIMA	100,00
Valutazione MINIMA	85,00
Importo medio erogato relativo all'anno	4.685
Importo massimo erogato relativo all'anno	5.583
Importo minimo erogato relativo all'anno	3.786
Totale importo stanziato a preventivo	10.355
Totale importo liquidato a consuntivo	9.370

Statistica – valutazioni dirigenti		
Punteggio espresso su base 100	ANNO 2024	ANNO 2023
Medio	92,50	92,50
max	100,00	100,00
minimo	85,00	85,00
Mediana*	92,50	92,50
Moda**		-
Scarto quadratico medio***	10,61	10,61
Numero di valutazioni	2	2

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

La valutazione dei dipendenti

La valutazione individuale viene formalizzata attraverso una scheda composta da una serie di items valutabili, di norma suddivisi tra competenza tecnica e trasversale. La valutazione viene espressa su ogni singolo item, con un punteggio che va da insufficiente ad ottimo (ad ognuno è attribuito un valore numerico crescente). Il valore ufficiale della valutazione, quando il massimo ottenibile è diverso da 100, viene rapportato su base 100.

Si definisce una scheda specifica per ogni professionalità, non escludendo la possibilità di schede differenziate a seconda della tipologia di servizio in cui si è inseriti (CRA, Centro Diurno, Comunità Alloggio. Ecc.).

Le schede di valutazione sono naturalmente oggetto di periodica revisione sulla base dell'evoluzione organizzativa o su proposta condivisa dei valutatori e valutati e sono approvate con atto del dirigente di area.

Dovranno comunque essere articolate in modo tale da consentire l'utilizzo del punteggio massimo disponibile in modo coerente alla formazione di una graduatoria unica, a prescindere dal profilo professionale di appartenenza. Saranno previsti momenti di confronto e di approfondimento congiunto fra i valutatori al fine di condividere sia i contenuti delle schede, sia le modalità per la valutazione.

Le valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa costituisce la base per l'erogazione dei premi di produttività e per i progetti innovativi, come definito nella contrattazione decentrata.

Nel 2024 il premio correlati alla performance, che risulta dalla distribuzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane è suddiviso in:

- quota performance individuale pari ad € 79.132
- quota performance organizzativa: € 00

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2024	ANNO 2023
Medio	82,73	82,51
max	100,00	100,00
minimo	50,00	58,33
Mediana*	82,50	82,50
Moda**	80,00	81,67
Scarto quadratico medio***	8,96	8,97
Numero di valutazioni	173	160

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Si riepilogano nelle seguenti tabelle i premi sulla performance distribuiti con riferimento all'anno 2024

Premi performance individuale (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 6 e 7)	ASP	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI
Numero dipendenti interessati	173	130	16	27
Importo medio erogato	457	455	538	423
IMPORTO STANZIATO	79.132	59.092	8.611	11.429
IMPORTO EROGATO	79.132	59.092	8.611	11.429

Incidenza percentuale

PREMIALITÀ	ASP	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI
Premi performance individuale (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 6 e 7)	100	74,68%	10,88%	14,44%
Premi performance organizzativa (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 5)	0			

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI ANNO 2024		
	STANZIATO PERSONALE COMPARTO	STANZIATO DIRIGENTI
Retribuzione di risultato direzione		10.355
Retribuzione di risultato titolari di elevate qualificazioni	14.782	
ALTRO PERSONALE – CCNL 16/11/2022 art. 80 comma 2: premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis; indennità di turno, compensi di cui all'art. 24 co 1 del 14/09/2000, indennità per specifiche responsabilità;	480.185	
TOTALE	494.967	10.355

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI ANNO 2024 (erogazione nel 2025)		
	EROGATO PERSONALE COMPARTO	EROGATO DIRIGENTI
Retribuzione di risultato direzione		9.370
Retribuzione di risultato titolari di elevate qualificazioni	14.782	
ALTRO PERSONALE – CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2: premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis; indennità di turno, compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000	480.185	
TOTALE	494.967	9.370

3. Risorse, efficienza ed economicità

I risultati per centro di responsabilità

La struttura del piano dei centri di costo dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna rimarca in larga parte l'articolazione organizzativa sulle Aree Gestionali:

- **Area Servizi alla persona**, che comprende le strutture assistenziali e tutti i servizi di supporto. In particolare, i servizi prodotti dai centri di costo intermedi quali lavanderia, portinerie, manutenzioni, ecc.
- **Settore Patrimonio** che comprende tutte le attività legate alla gestione del patrimonio da reddito.
- **Farmacia**, che comprende tutti gli uffici facenti capo alla Direzione Generale e i servizi generali amministrativi.

Conto economico centri di Attività dal 01/01/2024 al 31/12/2024 – Area Servizi alla persona	
CONTO ECONOMICO	TOTALE SERVIZI ALLA PERSONA
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	12.612.062
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	11.462.705
COSTI CAPITALIZZATI	905.932
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	101.705
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	141.720
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-12.184.608
ACQUISTI BENI	-946.465
ACQUISTI DI SERVIZI	-3.891.137
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	-42.143
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	-6.080.558
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-924.268
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONC	0
ALTRI ACCANTONAMENTI	-230.086
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-69.952
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	427.453
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	52.734
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	53.381
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	-647
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	287
PROVENTI STRAORDINARI	287
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	480.475
F) I) IMPOSTE E TASSE	-511.612
IMPOSTE SUL REDDITO	-511.612
RISULTATO DI ESERCIZIO	-31.138

Conto economico centri di Attività dal 01/01/2024 al 31/12/2024 – Area Patrimoniale

CONTO ECONOMICO	GESTIONE PATRIMONIO	GESTIONE IMMOBILI MOBILI EX ATTIVITA' ASSISTENZIALI	TOTALE
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	609.168	533.970	1.143.138
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	0	0	0
COSTI CAPITALIZZATI	539.441	264.325	803.767
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	69.727	269.644	339.371
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	0	0	0
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-643.317	-306.515	-949.833
ACQUISTI BENI	0	-129	-129
ACQUISTI DI SERVIZI	-14.114	-8.299	-22.413
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	0	-787	-787
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	0	-11.613	-11.613
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-548.455	-264.325	-812.780
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONTS	0	0	0
ALTRI ACCANTONAMENTI	0	-6.713	-6.713
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-80.748	-14.650	-95.399
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	-34.149	227.454	193.305
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	0	1.234	1.234
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	0	1.234	1.234
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	0	0	0
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	203	0	203
PROVENTI STRAORDINARI	203	0	203
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	-33.946	228.688	194.742
F) I) IMPOSTE E TASSE	0	-33.014	-33.014
IMPOSTE SUL REDDITO	0	-33.014	-33.014
RISULTATO DI ESERCIZIO	-33.946	195.674	161.728

Conto economico centri di Attività dal 01/01/2024 al 31/12/2024 – Farmacia

CONTO ECONOMICO	008-00-00-00 FARMACIA SANTO MONTE
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	1.776.189
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	0
COSTI CAPITALIZZATI	0
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	1.775.000
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	1.189
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-1.720.601
ACQUISTI BENI	-1.181.064
ACQUISTI DI SERVIZI	-457.925
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	-6.093
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	-69.272
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-1.178
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONTS	9.654
ALTRI ACCANTONAMENTI	-1.273
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-13.449
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	55.588
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	236
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	236
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	0
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0
PROVENTI STRAORDINARI	0
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	55.825
F) I) IMPOSTE E TASSE	-11.914
IMPOSTE SUL REDDITO	-11.914
UTILE DI ESERCIZIO	43.911

4. Valutazioni e considerazioni conclusive

L'anno 2024 ha confermato la ripresa a regime dei servizi socio sanitari, in linea con i dati pre-pandemia, grazie ad un controllo continuo sulla tempistica di copertura dei posti letto.

La percentuale di copertura dei posti letto nelle CRA accreditate, si è attestata stabilmente oltre il 99%. A ciò si aggiunge una significativa ripresa della frequenza dei centri diurni, i cui livelli di utilizzo hanno superato quelli registrati nel periodo pre-pandemico.

Nel corso dell'esercizio 2024, la Regione ha deliberato un importante aggiornamento delle tariffe, che ha inciso positivamente sull'equilibrio economico-finanziario dell'Azienda. In particolare:

- La retta giornaliera a carico dell'utenza nelle CRA accreditate è stata incrementata, a decorrere da febbraio 2024, di € 4,10.
- La tariffa per il rimborso degli oneri a rilievo sanitario, per ciascuna giornata di accoglienza, è stata aumentata di € 3,30, con decorrenza da gennaio 2024.

Tali aggiornamenti tariffari hanno avuto un impatto positivo rilevante sulla sostenibilità dei costi di gestione e hanno contribuito in modo significativo al conseguimento del risultato economico positivo dell'esercizio, che ha consentito di avviare la ricostituzione delle riserve patrimoniali precedentemente utilizzate per la copertura delle perdite degli esercizi passati.

Con riferimento alla valutazione della performance è entrato a regime il sistema di valutazione della performance e le schede per i diversi profili professionali, per i titolari di elevate qualificazione distinti sulla base delle professioni e per i dirigenti.

Le schede di valutazione, necessitano comunque di un periodico aggiornamento sulla base dell'evoluzione organizzativa o su proposta condivisa di valutatori e valutati, per questo è prevista per l'anno in corso l'elaborazione e la somministrazione di un questionario rivolto al personale al fine di raccogliere elementi utili per un miglioramento continuo del sistema.

I risultati e gli obiettivi sono stati valutati e misurati sulla base delle "nuove" schede di valutazioni, che sono state alla base per la distribuzione dei premi correlati alla performance.

La ripresa di una situazione di equilibrio economico pone l'Asp in condizioni di poter valutare progetti per investimenti innovativi sia in termini immobiliari che da un punto di vista tecnologico, al fine di rispondere al meglio all'evoluzione dei bisogni degli utenti anziani a cui si rivolge l'attività di questa azienda.