

**IL CAPITALE UMANO
AL CENTRO**

LE ASP:



DOTT.SSA MANNI NADIA – DIRETTORE ASP REGGIO EMILIA CITTÀ DELLE PERSONE

Storia e Ruolo delle ASP



Le ASP sono aziende di servizi alla persona

che nascono in esito alla legge 328/2000 sul sistema integrato dei servizi sociali.

Contestualmente si è colta l'opportunità di trasformare le IPAB, per metterle

al centro del sistema di offerta dei servizi ai cittadini.

Le ASP in Emilia Romagna sono pubbliche,

e applicano quindi le normative degli Enti Locali e, nello specifico, quella relativa al lavoro pubblico.





Lo scenario



Diversi **fenomeni sociali** impattano sui servizi:

quali l'invecchiamento della popolazione, le famiglie sempre più «corte», la complessità dei nostri ragazzi e bambini, l'aumento della disabilità nella popolazione minorile e l'aumento dell'aspettativa di vita



Qualche nostro **numero di attività:**

900 utenti al giorno

365 giorni all'anno



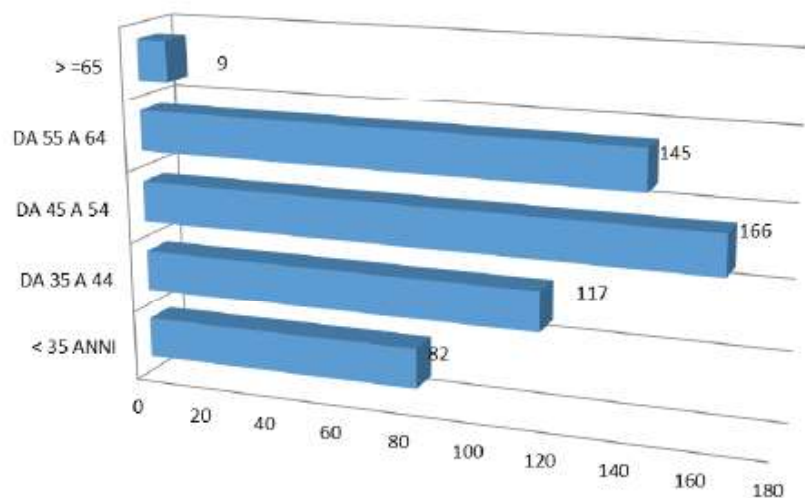
680 **dipendenti**

•83% donne

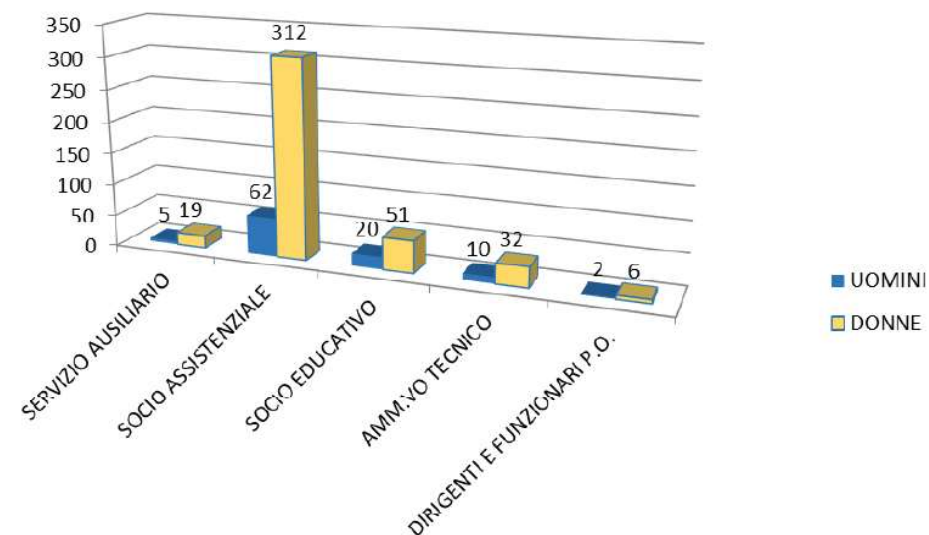
•17% uomini



Lo scenario



Personale a tempo indeterminato diviso per classi di età
anno 2025



Categoria di personale a tempo indeterminato diviso per genere
anno 2025



La sostenibilità

La sostenibilità del nostro sistema di welfare è al centro dei nostri confronti, con un aumento sia in termini quantitativi che di **complessità**, della domanda oltre che da crescenti criticità sul piano della **sostenibilità finanziaria**.

Le ASP vivono di:

- **contributi pubblici** per esempio con FNA/FRNA
- **rette e tariffe** in compartecipazione
- **rendite da patrimonio** proventi da beni immobili e investimenti

Le Asp hanno inserito elementi economici nel pensiero con il quale erogano i servizi.

**LO FACCIAMO QUINDI PER SOLDI! :
PER GARANTIRE I SERVIZI STESSI**

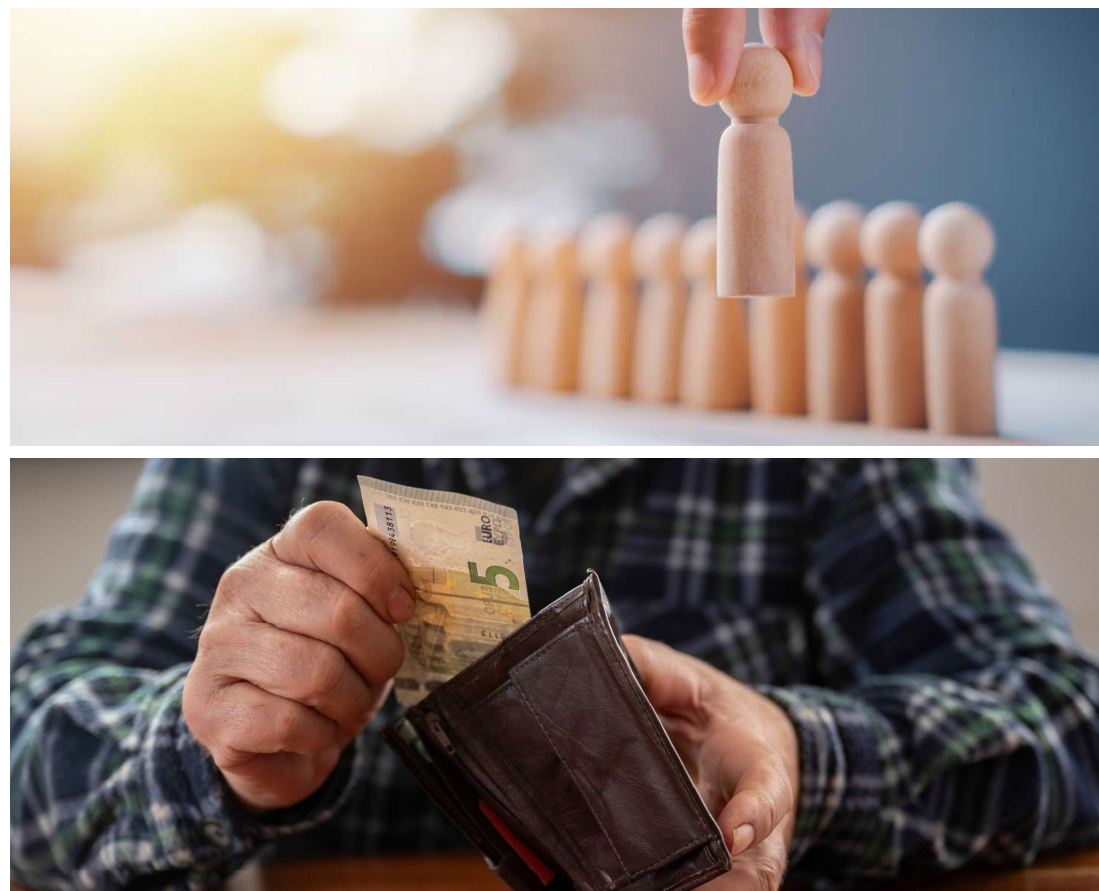


SEGUIAMO LA PROVOCAZIONE...

Capitale umano e risorse pubbliche

Come spendere bene e meglio le risorse pubbliche?

ASP ha un Servizio Pianificazione e Controllo che definisce processi di **pianificazione, programmazione budget e controllo dell'andamento economico-gestionale**, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, nonché di qualità dei servizi resi. Inoltre si occupa di **programmazione e controllo strategico**, predisponendo e monitorando Il Piano della Performance assicurando che vengano predisposti standard di qualità dei servizi resi dall'Azienda, curandone il monitoraggio.





Ciclo della performance

La performance ci consente di
attivare diversi «driver» che
implementano la capacità
dell'Azienda
di raggiungere i propri **obiettivi**, nel
nostro caso **di cura delle persone**.

Il nostro obiettivo è quello di
**prenderci cura al meglio dei
cittadini** spendendo bene le risorse
pubbliche

Quali sono i **fattori «produttivi»**
che interessano il processo che ci
porta a questo macro obiettivo?

Il principale fattore produttivo è il

Capitale umano

I cardini:

LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Garantire competenze aggiornate e adeguate ai ruoli

LA VALORIZZAZIONE E LA PERFORMANCE

Riconoscere il contributo di ciascuno e misurare risultati ed efficacia

LA FORMAZIONE CONTINUA E LA SPECIALIZZAZIONE

Sviluppare nuove competenze e approfondire le aree di expertise.

LA MOTIVAZIONE

Favorire impegno, partecipazione e soddisfazione nel lavoro

L'UMANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA CURA

Mettere le persone al centro, curando relazioni e benessere di chi eroga e riceve servizi.

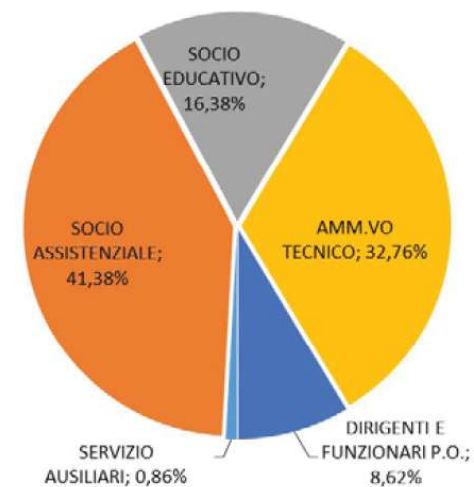


Le azioni



- **La performance come strumento operativo**
coinvolgimento del gruppo dirigente allargato e colloqui individuali
- **Allineare e mantenere la formazione obbligatoria**
per garantire la sicurezza sul lavoro
- **La digitalizzazione del lavoro**
attrarre i giovani, promuovere la cultura del dato, assicurare sicurezza informatica e accessibilità ai cittadini
- **Attenzione alla turnazione**
(turni oss, infermieri, educatori, operai, amministrativi..) conciliazione dei tempi di vita, riposo e integrazione professionale per tutte le figure
- **Lavoro agile**
flessibilità per staff e operatori di line
- **La flessibilità degli orari**
conciliare i tempi di vita lavoro

**Il personale oltre i 45 anni
rappresenta il 61,65%
di tutto il personale**
(era il 62.12% nel 2024
ed il 70.17% nel 2023).



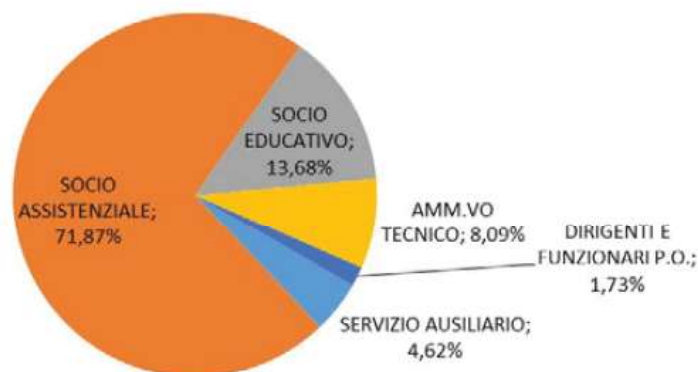
Dipendenti con orario flessibile - 2025

Le azioni

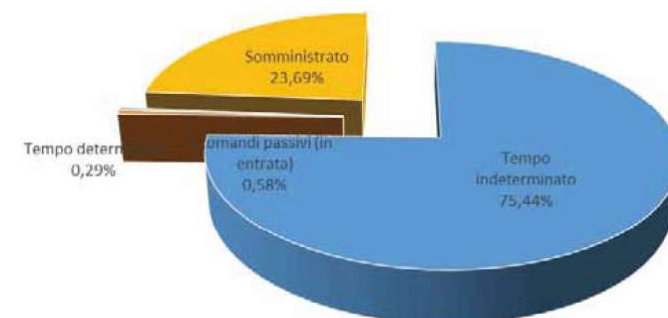
- **La stabilizzazione del personale**

garantire continuità e sicurezza lavorativa

PRESENTI AL 31/12/2024	CESSATI	ASSUNTI	PRESENTI AL 31/12/2025
499	77	97	519



Categoria del personale a tempo indeterminato
Anno 2025



Tipologia contrattuale
Anno 2025

- **Le mobilità interne a richiesta**

favorire sviluppo e opportunità interne

- **Il part time come supporto**

alla conciliazione vita-lavoro



Le azioni



- **La supervisione tecnico professionale**
accompagnare e guidare le competenze operative del personale
- **La formazione**
valorizzare la formazione e l'aggiornamento continuo
- **L'accoglienza dei nuovi assunti**
facilitare l'inserimento e l'integrazione in azienda
- **Il diritto allo studio**
valorizzare formazione e aggiornamento continuo
- **Il ruolo della delegazione trattante**
rappresentare e negoziare diritti e interessi del personale
- **Il ruolo del CUG comitato unico di garanzia**
promuovere pari opportunità, benessere e inclusione



La misurazione degli interventi

- **Dati quantitativi e qualitativi**
- **Atti amministrativi** (PIAO, piano della performance, piano della formazione, contratti decentrati, bandi di concorso, bandi per i supervisor, percorso di nomina del CUG, digitalizzazione con aggiornamenti principali programmi e progetti di AI)
- **Percorso di formazione del gruppo dirigente allargato** con OIV - Organismo Interno di Valutazione
- **Formazioni professionali e obbligatorie**

Ma quali item valutiamo per l'impatto?

CUSTOMER SATISFACTION

- **Digitalizzato**
raccolta e gestione dei dati in formato digitale
- **Analizzato**
valutazione attraverso indicatori di qualità (es. ex DGR 514/09).
- **Pubblicato on line**
disponibile sul sito www.asp.re.it
- **Condiviso**
discusso con ospiti e familiari durante le riunioni



Ma quali item valutiamo per l'impatto?

% DI ASSENZA

% DI ASSENZA SULLE ORE PAGATE			
ANNO 2025	ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022
13%	13%	17%	18%

- Siamo andati a monitorare le percentuali di assenza del personale
- 1 punto percentuale di assenza per ASP circa 250.000€



Ma quali item valutiamo per l'impatto?

INDAGINE SUL BENESSERE LAVORATIVO

realizzata in collaborazione con l'Istituto Europeo di Neurosistemica

gennaio-giugno 2025

Obiettivo: raccogliere opinioni e vissuti dei dipendenti sul lavoro e sul benessere percepito

Scopo: individuare aree di miglioramento per ambienti di lavoro più motivanti

Finalità: promuovere un contesto sano, stimolante e attrattivo, favorendo soddisfazione e coinvolgimento dei lavoratori

DA RIPETERE PER PARAGONARE I DATI



Trasparenza

La trasparenza guida la comunicazione e la condivisione delle nostre attività, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.



INTRANET

•Le nostre azioni sono «rese» all'**interno** attraverso la sezione web riservata ai lavoratori

SITO WEB E NEWSLETTER

•Le nostre azioni sono «rese» all'**esterno** sul nostro sito e con la nostra newsletter

STRUMENTO DI LAVORO

•La trasparenza quindi ai sensi delle **normative di riferimento** ma anche come strumento di **lavoro quotidiano**

Conclusioni

- La **visione pubblica** quindi per valorizzare i servizi è doverosa ed opportuna; dobbiamo imparare a costruire cassette degli attrezzi e misurare l'impatto delle nostre azioni e dei nostri pensieri perché non basta mettere le **persone al centro**, lavoratori o ospiti, ma è necessario **consolidare gli strumenti** perché lo rimangano nel tempo.
- **Solo se abbiamo cura di chi lavora**, avremo **cura di coloro che fruiscono dei nostri servizi**.





grazie



www.asp.re.it

Via Marani 9/1 - Reggio Emilia

Linkedin ASP REGGIO EMILIA