RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ENTE SPES

OBIETTIVI AREE/SETTORI ANNO 2022

Padova 13/04/2022

La relazione sulla *performance* (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, in modo chiaro, sintetico e comprensibile per tutti gli stakeholder, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale documento deve essere adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente.

PREMESSA

L'anno 2022 è stato sostanzialmente il primo anno del nuovo Consiglio di Amministrazione con Presidente il prof. Andrea Bergamo.

Gli obiettivi annuali individuati sono stati caratterizzati dal forte desiderio di un ritorno alla "normalità" dopo il pesante condizionamento dell'epidemia da COVID.

L'offerta dei servizi socio-assistenziali ha richiesto il rafforzamento qualitativo di procedure ed interventi specifici con particolare riferimento ai progetti educativi individualizzati e agli strumenti di osservazione, di monitoraggio e di valutazione della soddisfazione sia di utenti che dei soggetti inviati.

Anche gli obiettivi dell'area dei servizi educativo-scolastici sono stati caratterizzati dalla volontà di ripristinare modalità operative antecedenti le restrizioni sanitarie lavorando altresì sul senso di appartenenza e di adesione alla Mission di SPES da parte del personale.

Sempre nell'area "Educare" il 2022 ha rappresentato la ripresa di azioni congiunte e sinergiche con altre istituzioni.

Il progetto "Benvenuto" (contrasto alle povertà educative), promosso dalla Fondazione CA.RI.PA.RO. in collaborazione con l'Università di Padova, ne è stato un buon esempio.

L'obiettivo, poi, di includere altre strutture educative nella gestione di SPES è stato raggiunto e superato: da settembre 2022 infatti oltre alla scuola d'infanzia del comune di Masi di sono aggiunti i due asili nido di Abano Terme.

Per quanto riguarda la governance e gestione dell'Ente, tutti gli obiettivi individuati erano orientati a perseguire maggiori livelli di efficienza nei processi organizzativi e amministrativi.

La valorizzazione del patrimonio strumentale e non strumentale rimane tra gli obiettivi strategici da perseguire con la più ampia attenzione anche se il raggiungimento di taluni risultati è fortemente vincolato da intese con altre istituzioni quali il Comune di Padova.

Il 2022 rappresenta infine per SPES, sul piano della comunicazione verso l'esterno, l'avvio di un canale social (facebook) caratterizzato dalla pubblicazione sistematica di evidenze tramite testo, foto e video dell'offerta formativa che l'Ente propone tramite i propri servizi.

**SERVIZI DI ACCOGLIENZA,
DI EDUCAZIONE,
CON IL SUPPORTO ALLA GENITORIALITA'**

AREE/SETTORI:

ACCOGLIERE

ED

EDUCARE

OB. GENERALE 2022	CONSOLIDARE ED AMPLIARE L'OFFERTA DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI "AERA ACCOGLIERE"
OB. SPECIFICI 2022	Rinnovo questionari di soddisfazione ospiti e utenti <i>6 questionari riformulati</i> 100%
	Realizzazione del progetto "accompagnamento alla soluzione abitative" 3 neo-maggioresni e 3 nuclei in autonomia 100%
	Collaborazione progetto educativo tra comunità e scuole Linee di indirizzo rapporti scuole interne ed esterne 100%
	Riavvio delle visite assistite a sostegno mantenimento dei legami familiari in struttura e nei contesti di vita degli utenti 10 progetti in spazio neutro 100%
	Attività di accompagnamento all' inserimento formativo <i>6 progetti formativi</i> 100%
	Riavvio dei progetti di inserimento lavorativo neo-maggioresni/ospiti adulte accolte 4 progetti avviati 100%
	Accreditamento strutture: raccolta dati analizzabili sulla qualità del funzionamento delle strutture Realizzazione di un documento sulla qualità annuale del servizio con indicatori di processo e risultato 100%

% Raggiungimento Obiettivi	100%
---------------------------------------	-------------

APPROFONDIMENTI

Rinnovo questionari di soddisfazione ospiti e utenti

Nel corso dell' anno 2022 sono stati rinnovati i Questionari di soddisfazione utenti in particolare è stato predisposto un Questionario descrittivo che le utenti formulano al momento dell'ingresso, a metà percorso e alla conclusione. Questo permette di fare un confronto sull' andamento del percorso.

Realizzazione del progetto "accompagnamento alla soluzione abitativa"

A partire dalla fine del 2022 si sono conclusi 3 progetti i neo-maggioresni e 3 nuclei mamma-bambino. Si è reso necessario stabilire una collaborazione con l'ufficio competente del Comune di Padova per il passaggio in una soluzione abitativa di maggiore autonomia o di cohousing.

Collaborazione progetto educativo tra comunità e scuole SPES

Sono stati inseriti nelle scuole dell'Ente e del territorio gli utenti delle strutture residenziali, è stato possibile è stato possibile stabilire delle linee guida per favorire la collaborazione tra le insegnanti e le educatrici delle strutture: si sono svolti regolari colloqui per la definizione di obiettivi e momenti di verifica. (Documentati in appositi documenti)

Riavvio delle visite assistite a sostegno e mantenimento dei legami familiari

In accordo con i Servizi Sociali di riferimento degli ospiti delle strutture residenziali, è stato possibile per 10 nuclei/minoresni accolti mantenere le relazioni con i propri familiari.

Le visite a cadenza settimanale per nucleo o minorenne si sono svolte nello spazio neutro messo a disposizione dell'Ente e alla presenza degli educatori.

Gli accessi alla struttura sono avvenuti nel rispetto della normativa stabilita dalla Regione

Veneto, tuttora in essere.

Attività di accompagnamento all'inserimento formativo

2 due ospiti di casa mamme hanno partecipato ai corsi CPIA per il conseguimento del livello di apprendimento del livello della lingua italiana, 2 ospite hanno ottenuto la licenza media.

1 neo-maggiorenne ha conseguito il diploma di Maturità e 2 ragazze hanno conseguito la qualifica professionale e 2 minorenni dopo la qualifica hanno proseguito gli studi per il conseguimento del diploma di scuola media superiore. 1 mamma degli appartamenti ha raggiunto la qualifica di OOSS.

Riavvio dei progetti di inserimento lavorativo neo-maggiorenni/ospiti adulte accolte

Sono stati realizzati 4 progetti di avvio al lavoro. 1 ragazza dopo la qualifica ha ottenuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Due mamme della comunità e 1 mamma degli appartamenti sono state sostenute nell'individuare percorsi professionalizzanti che permettessero loro di trovare un'occupazione stabile, necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo dell'autonomia.

Attualmente le signore hanno contratti di lavoro a tempo indeterminato e sono alla ricerca di una sistemazione abitativa indipendente dai servizi di riferimento.

Accreditamento strutture: raccolta dati analizzabili sulla qualità del funzionamento delle strutture.

Sono stati rinnovati gli accreditamenti delle strutture con il risultato raggiunto del 100%

Sono state aggiornati i documenti delle strutture e riformulato il PEI di Casa delle Ragazze con l'utilizzo di un programma elaborato dall'Università degli Studi di Ferrara che permette di visualizzare i risultati raggiunti.

OB. GENERALE 2022	CONSOLIDARE ED AMPLIARE L'OFFERTA DEI SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI SCOLASTICI "AERA EDUCARE"
OB. SPECIFICI 2022	Povertà educative: partecipazione al Progetto BenveNido (Fondazione CA.RI.PA.RO) di n. 5 strutture 100%
	Gestione n. 2 nuove strutture educative 100%
	Percorsi formativi del personale educativo: sul senso di appartenenza e lo sviluppo delle soft skills con particolare attenzione alla figura di coordinatrice di struttura educativa 100%
	Valutazione dei Progetti Educativi: coerenza con PTOF e Carta dei servizi 100%

% Raggiungimento Obiettivi	100%
---------------------------------------	-------------

APPROFONDIMENTI

<p>Povertà educative: partecipazione al Progetto BenveNido (Fondazione CA.RI.PA.RO) di n. 5 strutture</p> <p>Benvenuto è un progetto proposto, per il 2022-2023 e 2023-2024, da CARIPARO ed Impresa Sociale, allo scopo di favorire l'accesso ai bambini e alle loro famiglie ai servizi per la prima infanzia, per contrastare le povertà educative. L'obiettivo è quello di creare circolarità tra comunità-famiglie-nido, mettendo al centro i bisogni del bambino e occupandosi anche delle famiglie, in particolar modo di quelle più vulnerabili.</p> <p>Le finalità del progetto sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non lasciare indietro alcun bambino ha ricadute positive sulla comunità con benefici a lungo termine (adulti più istruiti). 2. Mettere al centro i bisogni educativi del bambino significa occuparsi anche delle famiglie e dare loro supporto: informazioni, risorse, servizi. 3. Ingresso al nido come primo luogo di socialità del bambino al di fuori della famiglia rappresenta un'occasione per ridurre le disuguaglianze e un'opportunità formativa unica. <p>Il progetto si è rivolto a n.20 contesti in cui sono già presenti scuole dell'infanzia con nido integrato nelle Province di Padova e Rovigo. Il progetto si rivolge alla fascia di età del nido.</p> <p>Tra le azioni previste dal progetto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzare le famiglie, attraverso incontri di presentazione della struttura, 2. Potenziare l'offerta fornita dalle scuole con nido integrato, 3. Inserimento di un attivatore sociale in ciascun nido coinvolto, 4. Formazione realizzata da UNIPD per gli educatori coinvolti, 5. Coinvolgimento della comunità. <p>L'Ente S.P.E.S. ha risposto coinvolgendo n.5 strutture, offrendo anche, come scelta per le famiglie, una proposta educativa ampia tra cui metodo Montessori e progetto di approccio al bilinguismo precoce.</p>
--

Da settembre 2022 sono rientrati nel progetto e hanno iniziato la frequenza n.29 bambini, rispettivamente così suddivisi:

- Centro infanzia "G. e C. Moschini" n.4
- Nido "Maria Montessori" n.5
- Centro infanzia "L. M. Carraro" n.7
- Centro infanzia "F. Aporti" n.7
- Centro infanzia "Arcobaleno" n.6

Entro il mese di dicembre 2022 sono state svolte totali 12 ore formative sia da parte delle coordinatrici che del personale delle strutture coinvolte e dell'ufficio coordinamento scolastico. Sono stati coinvolti nel progetto, per la parte relativa al costo di frequenza, l'ufficio rette e per la parte di rendicontazione formazione del personale, l'ufficio ragioneria e l'ufficio risorse umane.

Gestione n. 2 nuove strutture educative

L'Ente Spes ha sottoscritto l'accordo di collaborazione per la gestione delle seguenti strutture con:

1. Il Comune di Masi gestione della scuola dell'infanzia "San Giuseppe" (n.2 sezioni)
2. Il Comune di Abano Terme gestione di n.2 nidi: "Prati colorati" (n.60 posti) e nido integrato "Monterosso" (n.25 posti)

Entrambe le collaborazioni hanno preso avvio nel mese di settembre 2022.

Ai fini dell'apertura dei servizi si è proceduto con le seguenti modalità:

- Incontro con le Amministrazioni Comunali per stabilire le rispettive competenze, i bisogni e le risorse ai fini della nuova gestione dei servizi.
- Gestione delle risorse tramite concorso e stabilizzazione per le insegnanti della scuola dell'infanzia di Masi e selezione, a seguito di colloquio, per le educatrici dei due nidi del Comune di Abano Terme, avvenuti entrambi nel periodo giugno-agosto 2022. Per le strutture del Comune di Abano Terme si evidenzia che all'interno dei servizi, oltre al personale educativo di SPES vi è la presenza di personale dipendente comunale e di una cooperativa per la gestione del personale ausiliario e di cucina. SPES inoltre ha incentivato la continuità, ove è stato possibile, delle figure già presenti all'interno delle strutture.
- Incontro con il personale delle nuove strutture a fine agosto 2022 per delineare le modalità di lavoro da condividere.
- Incontro con le famiglie dei bambini iscritti, svolto nei primi giorni del mese di settembre 2022, per presentare insieme alle rispettive Amministrazioni Comunali la nuova gestione e il progetto educativo.

SPES nell'ottica di sviluppare una forma condivisa di gestione partecipata con il Comune di Abano Terme ha messo in campo le proprie risorse e le competenze per promuovere lo sviluppo della qualità del servizio di Asilo Nido secondo un approccio di sistema orientato al miglioramento continuo della Qualità.

Percorsi formativi del personale educativo: sul senso di appartenenza e lo sviluppo delle soft skills con particolare attenzione alla figura di coordinatrice di struttura educativa

Percorso proposto dall'Ente Spes e Gestito da Cà Foscari Challenge Scholl.

Formazione di n. 35 ore.

Percorso formativo rivolto alle Coordinatrici basato sui bisogni percepiti dalla Direzione rispetto a queste figure prima del Covid e risultato ancor più necessario a fronte dei mutamenti e delle problematiche conseguenti alla pandemia.

Il presente progetto era stato pensato al seguito dell'implementazione dei servizi e del turn over delle figure di coordinamento.

E' stato fondamentale lavorare sia sul contesto lavorativo che personale, per lo sviluppo delle

competenze trasversali (soft skills) legate al “Saper essere “ ovvero, quelle competenze che non sono specifiche di una professione, ma applicabili nei diversi contesti, ruoli organizzativi, che contribuiscono al miglioramento dello sviluppo dell’organizzazione, delle performance e al raggiungimento di un maggior livello di benessere organizzativo .

Tra gli obiettivi: sviluppare il senso di appartenenza, diffondere clima, benessere e cultura aziendale, agendo sul potenziamento delle competenze trasversali.

La presente formazione teorico/esperienziale, destinata oltre ai 33 coordinatori di struttura anche alla Direzione ed all’ uff. Coordinamento, è stata ripresa nel secondo semestre del 2022.

Il progetto prevede la conclusione nei primi mesi del 2023 attraverso un’esperienza di team coking, volta per rafforzare il valore del “lavorare in team” .

Valutazione dei Progetti Educativi: coerenza con PTOF e Carta dei servizi

E’ stata predisposto un documento per la valutazione dei progetti educativi e delle programmazioni didattiche con l’obiettivo di valutare, attraverso degli indicatori oggettivi, la coerenza con quanto esplicitato nel PTOF e nella Carta dei Servizi.

Ad ogni servizio è stato attribuito un punteggio.

Dall’analisi dei dati emerge un risultato medio più che soddisfacente per tutte le strutture SPES e per quelle in gestione da qualche anno.

Il dato evidenzia la fisiologica necessità di accompagnamento per le strutture inserite negli ultimi due anni, per le quali è già stata trovata la strategia d’azione che prevede l’affiancamento alle stesse di strutture vicine per specificità e territorio (sottoreti di coordinamento).

GOVERNANCE E GESTIONE DELL'ENTE

AREA/SETTORE:

**AMMINISTRAZIONE
E
BILANCIO**

OB. GENERALE 2022	PERSEGUIRE MAGGIORI LIVELLI DI EFFICIENZA NEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E AMMINISTRATIVI
OB. SPECIFICI 2022	Rinnovo ACCORDI di COLLABORAZIONE e CONVENZIONI per la gestione Asili Nido comunali in scadenza anno 2022 N. 7 convenzioni sottoscritte 100%
	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO dell' ENTE - Area ex Zantomio in via Raggio di Sole - Accordo con il Comune di Padova Iter avviato 100%
	ALIENAZIONE LOTTO AREA EDIFICABILE IN COMUNE DI RUBANO Cessione area realizzata 100%
	Redazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2002 – 2024 N. 4 Documenti di programmazione 90%
	Passaggio alla procedura CARTELLA UTENTE 4.0 per gestione anagrafiche utenti - elaborazione rette Installato software - funzionalità da 09/2022 100%
	Affidamento servizio di TESORERIA - CASSA dell'Ente 2023 - 2028 Proroga convenzione vigente 100%
	Miglioramento della gestione finanziaria della liquidità dell'Ente. Realizzato interesse attivo su giacenze 100%
	Report Bilancio d'esercizio Infrannuale verifica andamento della gestione N. 2 report approvati dal CdA 100%

% Raggiungimento Obiettivo	99%
----------------------------	-----

APPROFONDIMENTI

<p>Rinnovo ACCORDI di COLLABORAZIONE e CONVENZIONI per la gestione Asili Nido comunali in scadenza anno 2022 Convenzioni rinnovate e sottoscritte con il Comune di Sant'Angelo, Comune di Ponte San Nicolò, Comune di Piazzola sul Brenta. Completato nuova Convenzione con Casalserugo e Curtarolo. Redatte convenzioni per nuove gestioni di Abano Terme e Masi.</p> <p>VALORIZZAZIONE PATRIMONIO dell'ENTE - Area ex Zantomio in via Raggio di Sole - Accordo con il Comune di Padova Avviata procedura di Accordo con il Comune di Padova. Delibera CdA n. 4 del 23/02/2022 e n. 12 del 30/03/2022. Attualmente mancato riscontro del Comune su attribuzione valore dell'area.</p> <p>ALIENAZIONE LOTTO area edificabile in Comune DI RUBANO Sottoscritto Atto di alienazione dell'area edificabile e riscossione dell'importo offerto in gara, consegna dell'area all'aggiudicatario. Delibera del CdA n. 32 del 20/07/2022 "Approvazione esito gara" - Atto notarile del 5/8/2022.</p>
--

Redazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2002 - 2024

Approvati distinti Documenti di programmazione: - Piano della Formazione - Piano delle Performance - Piano Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Piano del Fabbisogno risorse umane e dotazione organica.

Passaggio alla procedura CARTELLA UTENTE 4.0 per gestione anagrafiche utenti - elaborazione rette

Funzionalità del software "Cartella Utente 4.0" Formazione del personale interno. Trasferimento informatico banca dati anagrafiche.

Affidamento servizio di TESORERIA - CASSA dell'Ente 2023 – 2027

Realizzata gara aperta in collaborazione con la Centrale Unica di Committenza della Provincia di Padova. Esito gara deserta. Proroga tecnica all'attuale Cassiere fino al 30/06/2023.

Miglioramento della gestione finanziaria della liquidità dell'Ente.

Apertura nuovo e dedicato conto corrente bancario. Approvata operazione di investimento finanziario derivante da trasformazione patrimoniale.

Report Bilancio d'esercizio Infrannuale verifica andamento della gestione

Presentazione al Consiglio di Amministrazione di Report gestionale al 30/06 e al 30/09 con analisi, verifica e approvazione risultati infrannuali

AREA/SETTORE:

UFFICIO TECNICO

OB. GENERALE 2022	SVILUPPARE IL PATRIMONIO ISTITUZIONALE, MIGLIORARE LA REDDITIVITÀ DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE ASSICURANDONE LA CONSERVAZIONE
OB. SPECIFICI 2022	Collaborazione con il Comune di Bovolenta per la progettazione Nido Integrato – Scuola dell’Infanzia “Santa Maria degli Angeli” 100%
	Complesso Ognissanti – locali piano primo, ex Università, lato via Orus. 100%
	Riordino archivio documentale storico dell’IPAI (già Istituto degli Esposti) 100%
	Complesso Ognissanti – Ampliamento uffici direzionali piano primo 100%
	Edificio Cavalletto – Adeguamento integrale centrale termica 50%
	Edificio Malaspina – Adeguamento e ottimizzazione impianti centrale termica 100%
	Scuola Infanzia a Pozzonovo – Ristrutturazione centrale termica 100%
	Verifica vulnerabilità sismica edifici scolastici di proprietà SPES 50%
	Aggiornamento rete informatica uffici amministrativi dell’Ente 100%
	Restauro opere d’arte 100%
	Asta per alienazione lotto edificabile in Comune di Rubano 100%
	Valorizzazione area ex Zantomio in via Raggio di Sole – Padova 100%
	Patrimonio disponibile – Edificio in locazione Uniciels – Lavori dorsali riscaldamento 100%

% Raggiungimento Obiettivo	90%
----------------------------	-----

APPROFONDIMENTI

Consulenza tecnica per ristrutturazione/realizzazione strutture comunali per l'infanzia in convenzione

Scuola Infanzia Bovolenta.

Nel 2021 con deliberazione C.d.A. n. 25/21 si è subentrati nella titolarità della scuola dell’infanzia “Santa Maria degli Angeli” dall’attuale gestore Parrocchia Sant’Agostino di Bovolenta con la stipula di una convenzione per la gestione con il Comune di Bovolenta.

Nella convenzione viene stabilito che Il Comune di Bovolenta assume l’impegno di ristrutturare alcuni ambienti della struttura scolastica per renderli idonei all’accoglienza di bambini nella fascia fino a tre anni di età e SPES assicura la propria collaborazione per la

Definizione della fase progettuale e assistenza tecnico amministrativa durante l’esecuzione dei lavori programmati.

Nell’ambito di tali indicazioni, l’Ufficio Tecnico nel gennaio del 2022 ha elaborato con la collaborazione dello Studio Tecnico ONSTUDIO di Noventa Padovana una ipotesi progettuale per la realizzazione di un nido integrato della capacità ricettiva di 15 posti su un’ala dell’esistente edificio scolastico, definendo un quadro economico di 140.000,00 euro.

Su tale progetto che coinvolge la Parrocchia come proprietario ed il Comune come committente si sono svolti nella primavera 2022 numerosi incontri per definire tempi e modalità di realizzazione dell'intervento.

Tuttavia Il Comune di Bovolenta, a seguito dell'acquisizione della relazione sulla vulnerabilità sismica dell'edificio, con Ordinanza n. 10 del 08.06.2022 ha disposto l'immediata evacuazione e la conseguente chiusura della Scuola, in quanto il suddetto edificio non risponde ai requisiti minimi strutturali in fatto di resistenza antisismica.

SPES si è pertanto resa immediatamente disponibile con il Comune per lo spostamento provvisorio della Scuola presso i locali dell'adiacente palazzetto sportivo fino alla fine di Giugno 2022.

SPES ha altresì collaborato attivamente con il Comune nella consulenza per l'allestimento della nuova sede provvisoria, individuata presso i locali al piano terra della prospiciente Scuola Primaria Statale, oggetto di specifici lavori di adeguamento durante l'estate per ospitare 42 bambini iscritti a partire da Settembre 2022.

Complesso Ognissanti – locali piano primo, ex Università, lato via Orus

Lavori completati come da progettazione interna e accordi con l'Università di Padova in qualità di conduttore.

Riordino archivio documentale storico dell'IPAI (già Istituto degli Esposti)

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1/2022 è stato approvato il progetto di riordino e inventariazione dell'archivio dell'Istituto degli Esposti di Padova (1807 – 1939), poi Istituto Provinciale di Assistenza all'Infanzia (I.P.A.I. - periodo storico 1940-1989).

Con determinazione n. 73/2022 è stato affidato il progetto di riordino alla ditta DISMA S.A.S. Di Angelo Rigo & C., Via Albona, 11 Treviso (TV).

In data 31 ottobre 2022 si è concluso il lavoro con la trasmissione alla Soprintendenza dell'inventario dell'archivio e la relativa richiesta di contributo come da progetto autorizzato.

Complesso Ognissanti – Ampliamento uffici direzionali piano primo

Lavori di sistemazione spazi ex uso scolastico per ampliamento uffici amministrativi piano primo. Lavori completati come da progettazione interna.

Edificio Cavalletto – Adeguamento integrale centrale termica

Effettuato 1° stralcio (bonifica amianto) installazione termovalvole e contabilizzatori utilizzo calore.

Edificio Malaspina – Adeguamento e ottimizzazione impianti centrale termica

Lavori di installazione nuova centrale termica e adeguamento tecnico impianti.

Scuola Infanzia a Pozzonovo – Ristrutturazione centrale termica

Lavori di installazione nuova centrale termica e adeguamento tecnico impianti.

Verifica vulnerabilità Sismica edifici scolastici di proprietà SPES - Redazione di uno specifico documento ai sensi delle Norme Tecniche di costruzione di cui al DM 17/11/2018

Con determinazione n. 272/2022 è stato dato incarico per l'espletamento di un accertamento preliminare delle condizioni di sicurezza statica e vulnerabilità sismica degli edifici scolastici SPES costruiti anteriormente al 1984, propedeutico ad un'analisi dedicata ad approfondimenti, sondaggi, verifiche ed eventuali provvedimenti atti al miglioramento delle caratteristiche statiche delle seguenti scuole:

- Centro d'Infanzia G. e C. Moschini;
- Centro d'Infanzia Regina Elena;
- Scuola d'infanzia e nido L.M. Carraro;
- Scuola Materna F. Aperti di Padova all'Ing. Fabio Tretti di Padova.

Tale accertamento che si è regolarmente concluso con la produzione di una relazione tecnica per ogni stabile esaminato.

Le relazioni sono propedeutiche alla esatta individuazione degli indici minimi di vulnerabilità sismica che dovranno essere raggiunti in caso di "miglioramento" (riservato agli immobili storici)

o di “adeguamento” degli edifici scolastici esistenti, come previsto dal Decreto del Ministero delle infrastrutture del 17 gennaio 2018 riguardante le nuove “Norme Tecniche per le costruzioni” (NTC 2018), da effettuarsi in una successiva fase nel 2023;

Aggiornamento rete informatica uffici amministrativi dell’Ente

Gestione antivirus centralizzata.

Attivazione firewall per centralizzazione e controllo traffico internet.

Restauro opere d’arte

Lavoro completato con emissione Certificato di Regolare Esecuzione entro il 31/12.

Asta per alienazione lotto edificabile in Comune di Rubano

Indizione procedura di gara aperta mediante asta pubblica per alienazione area edificabile in Comune di Rubano a seguito di autorizzazione da parte della Giunta Regionale del Veneto.

Procedimento amministrativo concluso entro i termini stabiliti.

Valorizzazione area ex Zantomio in via Raggio di Sole – Padova

Avviati rapporti con il Comune di Padova per la valorizzazione del bene patrimoniale.

Patrimonio disponibile – Edificio in locazione Uniciels – Lavori dorsali riscaldamento

Realizzazione lavori di sostituzione integrale tubature dorsali esterne dell’impianto di riscaldamento e di bonifica da rivestimenti di amianto.

AREA/SETTORE:

PERSONALE

OB. GENERALE 2022	GESTIONE DEL PERSONALE
OB. SPECIFICI 2022	<p align="center">Collocamento di personale Procedure di stabilizzazione di personale precario educativo e ausiliario Stabilizzate n. 25 dipendenti: n. 18 Educatori nido - n. 7 Ausiliari</p> <p align="center">Collocamento di personale iscritto alle liste di cui alla l. 68/1999 N.10 assunzioni di personale L. 68/99 - convenzione con CPI rispettata 100%</p>
	<p align="center">Adeguamento formazione obbligatoria Personale formato nelle materie d'obbligo per la sicurezza: mediamente, tra le varie materie, risulta in possesso di formazione in corso di validità oltre l'80% del personale destinatario 100%</p>
	<p align="center">Mantenimento delle pratiche previdenziali all'interno dell'Ente senza ricorso a collaborazioni esterne - definizione di n. 3 pensionamenti; - PA su richieste dall'esterno, n. 12, tutte sistemate (nessuna in attesa al 31/12) 100%</p>
	<p align="center">Identificazione e codifica delle procedure interne - definizione dei processi e delle loro fasi - completamento e omogeneità di esposizione Processi definiti per le principali attività dell'ufficio: - atti amministrativi e contratti, gestione giuridica e amministrativa del personale, procedure in apertura e chiusura dell'anno scolastico; - paghe e procedure connesse da completare dettaglio elementi, gestione assenze / presenze da completare (gestione in HR da fine 2022) 100%</p>

% Raggiungimento Obiettivo	100%
----------------------------	------

APPROFONDIMENTI

- L'anno 2022 ha visto la chiusura di un anno scolastico, 2021/22, gestito secondo le regole di prevenzione sanitaria legate alla contingente situazione pandemica da Covid-19, le quali hanno comportato il potenziamento degli organici scolastici, e l'avvio del nuovo anno scolastico, 2022/2023, con il ripristino della gestione ordinaria ante epidemia, senza più necessità di potenziamento di detti organici.
- Nel 2022 l'aumento di personale, determinato dall'acquisizione di nuove strutture educative, nei numeri complessivi risulta modesto, in quanto concretizzato nella sostanza con la permanenza del numero di dipendenti presenti fino a luglio 2022 (sebbene decaduti i vincoli sanitari che hanno determinato il potenziamento organico in precedenza).

data di rilevazione	n. dipendenti	di cui		differenza progressiva annuale	media su quinquennio	differenza progressiva su quinquennio
		a tempo indeterminato	a tempo determinato			
31/12/2010	207	100	107			
31/12/2011	220	98	122	13	218,6	11,6
31/12/2012	205	108	97	-15		
31/12/2013	208	122	86	3		
31/12/2014	227	125	102	19		
31/12/2015	233	119	114	6		
31/12/2016	261	117	144	28	266	47,4
31/12/2017	257	111	146	-4		
31/12/2018	249	146	103	-8		
31/12/2019	268	151	117	19		
31/12/2020	295	133	162	27		
31/12/2021	354	166	188	59	358	92
31/12/2022	362	199	163	8		

- La riduzione dell'emergenza e del rischio di chiusura dei servizi in presenza ha consentito di ricorrere alla proroga dell'incarico per buona parte del personale a tempo determinato con incarico annuale, n. 123 proroghe al 31 luglio, riducendo le cessazioni dal servizio al termine dell'anno scolastico, e garantendo la fruizione nel mese di agosto delle ferie maturate.
- Al termine dell'a.s. 2021/22 sono cessati dal servizio per fine incarico n. 94 dipendenti, n. 213 cessazioni complessive nell'anno 2022, mentre per l'avvio del nuovo anno scolastico 2022/23 sono stati stipulati n. 62 contratti individuali di lavoro, n. 223 assunzioni complessive nell'anno.
- La sostituzione di personale assente avviene sempre con le consolidate modalità di riorganizzazione e richiesta di lavoro supplementare e/o spostamento del personale in servizio, e con ricorso a nuovi incarichi solo in mancanza di diverse soluzioni, considerata la persistente difficoltà nel reperire candidati disponibili.

• ANNO SCOLASTICO 2021/2022

TOT GIORNI MALATTIA ANNO SCOLASTICO 2021/22	4.994
GIORNI DI MALATTIA A.S. 2021/22 SOSTITUITI CON INCARICO	1.106
GIORNI DI MALATTIA A.S. 2021/22 SOSTITUITI CON RIORGANIZZAZIONE E STRAORDINARIO	3.888

• ANNO 2022

TOT GIORNI MALATTIA NELL'ANNO 2022	5.586
GIORNI DI MALATTIA NEL 2022 SOSTITUITI CON INCARICO	1.315
GIORNI DI MALATTIA NEL 2022 SOSTITUITI CON RIORGANIZZAZIONE E STRAORDINARIO	4.271

- Nel mese di dicembre 2021 è stata sottoscritta una convenzione di programma con il Centro per l'Impiego di Padova per l'adeguamento progressivo dell'occupazione nell'Ente di iscritti alle liste di cui alla L. 68/1999, cosiddetto "collocamento obbligatorio". Nel corso del 2022, al fine di ottemperare agli obblighi di legge e agli obiettivi concordati, nel rispetto della progressività prevista, si è provveduto all'inserimento di personale iscritto alle liste, complessivamente per n. 10 assunzioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Detto personale è stato individuato tanto avvalendosi della collaborazione instaurata con il SIL (Servizio Integrazione Lavorativa facente capo all'ASL) ed esaminando i curricula inviati direttamente dagli interessati (n. 7), quanto recependo alcuni nominativi trasmessi direttamente dal Centro per l'Impiego per l'avviamento obbligatorio (n. 3).

- In seguito ad apposita ricognizione e ridefinizione di una dimensione minima costante del servizio educativo, considerando anche parte dell'attività in convenzione, a novembre è stata approvata la nuova dotazione organica, le cui posizioni sono da intendersi a tempo pieno ma ricopribili con equivalente personale a part-time.
- Nel perseguimento della maggior continuità educativa e della valorizzazione dell'esperienza e delle competenze acquisite dal personale dipendente, rilevata l'anzianità di servizio del personale a tempo determinato, considerata l'opportunità di coprire i posti vacanti con un maggior numero di persone a tempo parziale, complessivamente corrispondente, sono state attivate procedure di stabilizzazione, previste e prorogate nei termini dalle norme di legge, a part-time per le figure professionali di educatore di asilo nido e ausiliario per complessivi 26 posti (18 educatori e 8 ausiliari). In esito a tali procedure, a fine dicembre sono state assunte a tempo indeterminato n. 25 persone (di cui 18 educatori nido e 7 ausiliari), oltre a due educatori assunti in corso d'anno con riferimento alla procedura di stabilizzazione effettuata nel 2021.
- L'elevato numero di dipendenti a tempo determinato, insieme alle dinamiche di turn over del personale, rendono necessario un monitoraggio frequente della copertura organica stabile.
- Per la copertura dei posti disponibili di docente di scuola d'infanzia, qualifica per la quale non risulta possibile alcuna stabilizzazione, mancando il personale abilitato e con gli appositi requisiti, è stato indetto un concorso pubblico per n. 16 posti. In esito al concorso, sono stati assunti n. 9 docenti (10 partecipanti, tutti in graduatoria, di cui 1 rinunciatario), permanendo, quindi, la scopertura di alcuni posti. Al fine di garantire il servizio, i posti necessari rimanenti sono coperti con personale incaricato di mansioni superiori o personale assunto a tempo determinato.
- Anche per la figura di docente di scuola primaria, persiste la mancanza di candidature e i posti necessari sono coperti mediante l'affidamento di mansioni superiori a personale già in servizio nell'ente con altra qualifica e in possesso di adeguati requisiti, con modifica annuale dell'inquadramento, e, in piccola parte, il conferimento di incarichi a tempo determinato.
- Le graduatorie in vigore, in esito alle selezioni effettuate in precedenza, per tutte le figure professionali impiegate, sono state interamente percorse ed esaurite, con conseguente necessità di procedere costantemente all'estrazione e valutazione di tutti i CV pervenuti e alla convocazione dei candidati che presentano i requisiti necessari.
- Nel corso del 2022 sono stati rinnovati, ciascuno con le proprie decorrenze, i CCNL FISM, ANINSEI e Funzioni Locali, ai quali è stata data applicazione, con relativi adeguamenti e conguagli.
- In particolare, il rinnovo del CCNL FISM per il triennio 2021-2023 ha introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di finanziare precise quote destinate a welfare aziendale e da assegnare pro capite al personale con particolari scadenze. In applicazione a tale dettato, sono state individuate alcune possibili modalità di erogazione degli importi dovuti. Sono stati predisposti, resi disponibili e successivamente raccolti appositi moduli di opzione della modalità prescelta per beneficiare del contributo e di autocertificazione delle utenze domestiche con istanza di rimborso, nei limiti delle quote previste, nel caso di opzione per tale modalità.
- Considerato che il welfare aziendale, anche qualora non imposto, è una forma di sostegno prevista anche dagli altri CCNL, la formulazione individuata per il personale FISM è stata estesa, in accordo con le organizzazioni sindacali, a tutto il personale dell'Ente.
- Sempre nel corso del 2022, la legislazione nazionale ha disposto l'erogazione di specifiche somme a titolo di una tantum per i lavoratori dipendenti: anche in tal caso,

sono stati predisposti, resi disponibili e successivamente raccolti appositi moduli di autodichiarazione necessaria per l'erogazione del bonus a carico dello Stato.

- In seguito all'accordo del 16/09/2021 tra ARAN e organizzazioni sindacali con il quale è stata regolamentata l'adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per silenzio-assenso, con articolati termini di comunicazioni e decorrenze, sono state adeguate le informative e le raccolte dati connesse ai contratti individuali di lavoro, nonché consolidati il monitoraggio del personale coinvolto e delle scadenze, la registrazione dell'assoggettamento a tali regole e delle richieste di non adesione, l'estrazione ed invio degli elenchi di personale alle prescritte scadenze, l'acquisizione dal Fondo delle nuove iscrizioni confermate.
- Nel corso dell'anno sono proseguite la progressiva codifica e sistematizzazione dei processi, dettagliando i passaggi e gli strumenti delle principali attività dell'Ufficio, e la predisposizione di piattaforme dati e modelli documentali volti alla massimizzazione dei tempi di svolgimento delle varie attività.
- L'attività di verifica, sistemazione e certificazione delle Posizioni Assicurative, nonché della definizione dei pensionamenti del personale, sono consolidate all'interno dell'ufficio, senza interventi esterni. Con il regolare funzionamento dei servizi, tale attività si limita per lo più all'intervento sulle PA per le quali perviene richiesta da enti esterni, per personale in pensionamento e personale cessato per il quale l'ufficio rileva priorità di verifica e sistemazione. Insieme alla gestione di n. 3 pensionamenti, la quantificazione delle posizioni assicurative sistemate in sede nel 2022, con le tariffe applicate dalla Provincia di Padova nel 2013, corrisponde a € 2.250,00.
- Per quanto riguarda la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008, la cui carenza condiziona gli esiti delle ispezioni da parte degli organi preposti, permane la criticità dell'avvicendamento, con uscita di personale formato e ingresso di personale quasi sempre privo della preparazione attestata nei temi interessati. Come immediata conseguenza, pur effettuando la formazione necessaria e arrivando ad avere almeno l'80% del personale destinatario formato, nel giro di breve tempo la situazione può regredire a percentuali di personale formato inferiori, con necessità di provvedere a nuova formazione, non sempre pianificabile in tempi brevissimi.
- Considerato che, trattandosi di formazione soggetta ad aggiornamenti periodici, è necessario un monitoraggio e una pianificazione costante anche per il personale formato, l'elevato numero di dipendenti e le dinamiche di turn over rendono l'attività di monitoraggio, pianificazione, realizzazione e registrazione della formazione obbligatoria, in relazione all'insieme delle attività, particolarmente gravosa.
- E' opportuno ricordare che la formazione può essere effettuata solo di sabato, con maggior orario per i frequentanti, e non può essere svolta all'interno dell'orario ordinario per non compromettere il funzionamento dei servizi. Si tratta, inoltre, di formazione che per la maggior parte prevede la presenza. La possibilità di attivare corsi on line, per la parte per cui è possibile, considerato che le ore svolte sono comunque da riconoscere, rimane accantonata in quanto il costo risulterebbe notevolmente superiore a quello dell'intero corso in presenza.
- Nel corso dell'anno, sono stati organizzati e svolti n. 16 corsi di formazione obbligatoria nei temi della sicurezza. Con complessive n. 415 presenze e n. 129 ore di formazione, sono stati effettuati:
 - n. 4 corsi di aggiornamento primo soccorso;
 - n. 3 corsi completi primo soccorso;
 - n. 1 corso di aggiornamento antincendio;
 - n. 4 corsi completi antincendio;
 - n. 1 corso di formazione sicurezza generale;

- n. 2 corsi di formazione sicurezza specifica;
- n. 1 aggiornamento per i RLS.
- A dicembre sono stati programmati successivi corsi in svolgimento da gennaio 2023.
- In seguito alla formulazione del calendario delle assenze del personale a tempo indeterminato per l'anno scolastico, condizionato dalla cadenza delle festività e delle date rilevanti per i servizi, si rende necessaria la programmazione delle ferie del personale scolastico nel mese di luglio. La necessità di garantire la copertura organica dei servizi attivi a luglio (tutti i nidi e quasi tutti i centri d'infanzia) richiede una puntuale pianificazione e distribuzione delle ferie scaglionate nei periodi previsti del mese. Per le ferie programmate, devono essere pianificate le sostituzioni mediante spostamenti di sede, ricorso a variazioni di orario o a ore aggiuntive di personale in servizio, nonché conferimento di incarichi a personale esterno, considerato che il personale a tempo indeterminato, per il quale va garantito il rispetto del calendario, è considerevolmente aumentato.
- In fase di programmazione, si provvede a pianificare, per quanto possibile, giorni di ferie e recuperi ore del personale a tempo determinato, al fine tanto di dare sollievo al personale stesso, quanto di ridurre i residui a credito del personale al termine dell'anno scolastico.
- Complessivamente, nelle sue varie fasi a partire dalla primavera, l'attività di gestione assenze e sostituzioni del mese di luglio costituisce un importante carico di lavoro, in aumento con l'aumento delle strutture e del personale.
- Per quanto riguarda i dati monitorati di consueto, nell'anno 2022:
- Sono state gestite ed elaborate complessivamente 4602 buste paga, per 510 matricole, 131 pratiche di liquidazione TFR e 3 di liquidazione TFS.
- Nel periodo luglio/agosto sono state gestite 123 proroghe per l'anno scolastico.
- Complessivamente sono state gestite 223 assunzioni, di cui 44 a tempo indeterminato e 179 a tempo determinato, di cui 97 per esigenze di copertura del servizio in organico e 82 per sostituzione di personale assente.
- Sono state gestite 213 cessazioni di rapporto di lavoro: 12 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 7 per dimissioni volontarie, 3 per pensionamento e 2 per altri motivi; 201 dipendenti a tempo determinato, in maggioranza (n. 182) per scadenza del contratto di lavoro a termine o per passaggio a tempo indeterminato, oltre a 18 per dimissioni volontarie. Le dimissioni, in particolare, risultano diminuite rispetto all'anno precedente, presumibilmente per effetto della minore richiesta di personale da parte di scuole comunali e statali, anch'esse svincolate dalle necessità di potenziamento organico legate alla prevenzione sanitaria.
- Il contingente di personale in organico, rispetto all'anno precedente, risulta aumentato in maniera lieve (n. 8 unità, da 354 a 362 dipendenti al 31/12). L'aumento di personale dovuto all'avvio da settembre 2022 di 3 nuove strutture (2 nidi di Abano Terme e scuola d'infanzia di Masi), è assorbito in gran parte dalla permanenza dei numeri in precedenza destinati al potenziamento per motivi sanitari.
- Al fine di ottimizzare la copertura del servizio nelle strutture, vengono, inoltre, effettuate variazioni di orario di servizio del personale, in aumento o in diminuzione: nel corso del 2022 ne sono state effettuate 174 di cui 110 ad inizio anno scolastico.
- Con le assunzioni in seguito a concorso pubblico, la stabilizzazione di personale a termine e il minor numero di dimissioni, il personale a tempo indeterminato, che a dicembre 2021 costituiva circa il 47%, a dicembre 2022 costituisce il 55% dell'intero organico effettivo.
- La media del personale assente per aspettativa o in mansioni diverse è di oltre 12 persone per mese, in aumento rispetto alla media del periodo 2016-2021, tenendo

conto, in particolare, che dalle 10 persone in maternità nei primi mesi dell'anno, si è passati alle 14 di fine anno, pur in presenza di un numero pressoché equivalente di dipendenti.

- L'inquadramento contrattuale del personale dipendente nel CCNL per le Funzioni Locali diminuisce ulteriormente, scendendo a 14 persone a dicembre 2022 (20 persone nel 2019, 17 nel 2020, 15 nel 2021), corrispondente al 3,6% di tutto il personale.
- Le caratteristiche individuali monitorate (titolo di studio, età anagrafica, genere), non recano particolari variazioni. Si nota che i numeri in aumento del personale si riversano nella fascia di età più giovane.
- Il riscontro alle richieste da parte di altri enti di accertamento del servizio prestato da dipendenti o ex dipendenti, viene fornito nel giro di pochi giorni. Per le richieste di specifiche indicazioni rispetto alla parità delle scuole e di servizi svolti presso scuole di recente gestione SPES, ma per periodi precedenti, vengono fornite indicazioni circa la precedente gestione che possiede le informazioni di archivio desiderate.
- Rispetto agli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria, nel corso del 2022 sono state effettuate n. 152 visite mediche del lavoro, per la maggior parte concentrate negli ultimi giorni di agosto, al rientro del personale per l'inizio del nuovo anno scolastico ma prima del rientro dei bambini, in modo da non creare scoperture nel servizio. Le ulteriori visite da effettuare, per periodicità o prima visita, in particolare per personale inserito successivamente all'avvio del nuovo anno scolastico, sono in programmazione.

SITUAZIONE CONTROLLI MEDICI PERIODICI AL 31/12/2022	
totale dipendenti soggetti a visita al 31/12/2022	268
visite effettuate 2022	152
visite non scadute al 31/12/2022	75
visite periodiche scadute al 31/12/2022	10
prime visite da effettuare	31