

2025

Bilancio Sociale

Anffas Massa-Carrara



www.anffasms.it

Approvato nel Consiglio Direttivo del 08/06/2026

INDICE

Introduzione

1) Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

- ❖ Standard di rendicontazione utilizzati
- ❖ Ambiti di interesse generale
- ❖ Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione
- ❖ Altre informazioni utili per comprendere il processo e la metodologia rendicontazione.

2) Informazioni generali sull'ente

- ❖ Nome dell'ente
- ❖ Codice fiscale
- ❖ Partita Iva
- ❖ Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del terzo settore
- ❖ Indirizzo sede legale
- ❖ Altre sedi operative
- ❖ Area territoriale di operatività
- ❖ Missione: valori e finalità perseguite
- ❖ Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del decreto legislativo n. 117/2017 e/o all'art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017 (oggetto sociale)
- ❖ Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale
- ❖ Collegamento con altri enti del terzo settore
- ❖ Contesto di riferimento
- ❖ Le sedi

3) Struttura, governo e amministrazione

- ❖ Consistenza e composizione della base sociale/ associativa
- ❖ Sistema di governo e controllo (articolazione, responsabilità e composizione degli organi)
- Diagramma Associativo
- Nominativo degli amministratori
- Nominativo degli altri componenti cariche sociali
- Data di prima nomina
- Periodo in cui rimangono in carica
- Organigramma
- Repertorio della struttura organizzativa con declaratoria delle funzioni coerenti
- ❖ Eventuali cariche o incaricati espressione di specifiche categorie di soci o associati
- ❖ Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento

4) Persone che operano per l'ente

- ❖ Tipologia, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente con una retribuzione, a carico dell'ente o di altri soggetti;
- ❖ Tirocini
- ❖ Attività di formazione e valorizzazione realizzate
- ❖ Contratto di lavoro applicato ai dipendenti
- ❖ Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e importi rimborsi ai volontari
- ❖ Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati
- ❖ Rapporto tra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente
- ❖ L'equilibrio di genere

5) Obiettivi e attività

- ❖ Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività
- ❖ beneficiari diretti e indiretti
- ❖ output risultanti dalle attività poste in essere
- ❖ effetti prodotti sui principali portatori di interessi
- ❖ Informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità
- ❖ Elementi e fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure per prevenire tali situazioni
- ❖ Verifica piano attività e risultati attesi RSD Castellaro e Monteverde

6) Situazione economico-finanziaria

- ❖ Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati
- ❖ Informazioni sulla raccolta fondi
- ❖ finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento
- ❖ strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse
- ❖ Criticità segnalate dagli amministratori emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per mitigare gli effetti negativi

7) Altre informazioni

- ❖ Indicazione sui contenziosi/sulle controversie in corso rilevanti ai fini della rendicontazione sociale
- ❖ Informazioni di tipo ambientale con riferimento all'attività dell'ente
- ❖ tipologie di impatto ambientale connesse all'attività svolta
- ❖ politiche e modalità di gestione di tali impatti
- ❖ indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti, ecc.) e variazione dei valori
- ❖ Altre informazioni di natura non finanziaria
- ❖ Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e approvazione del bilancio
- ❖ numero partecipanti
- ❖ principali questioni trattate
- ❖ decisioni adottate

8) Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)

- ❖ Esercizio in via stabile e principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 117/2017 per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale
- ❖ Rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza
- ❖ Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro
- ❖ Osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve
- ❖ Redazione del bilancio in conformità delle linee guida

1) Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

❖ Standard di rendicontazione utilizzati

Il Bilancio Sociale fa riferimento alle linee guida del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali pubblicate con il decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Il Bilancio sociale di ANFFASMS viene pubblicato, nei termini di legge, sul sito WWW.ANFFASMS.IT.

Il bilancio sociale per ANFFAS Massa-Carrara, oltre ad essere un obbligo di legge, è la naturale evoluzione e completamento della relazione di missione adottata da anni. La redazione della relazione di missione è stato uno strumento non solo di comunicazione ma, soprattutto, di analisi. La redazione dell'ancor più completo bilancio sociale è ancor più un'occasione per fermarsi a riflettere su ciò che si è fatto, valutando come migliorare in futuro.

La redazione del bilancio sociale prevede un ampio coinvolgimento del personale che fa perno su tre concetti centrali:

- INPUT, le risorse a disposizione dell'organizzazione (unità operative ed umane che “entrano” in ciascun processo).
- OUTPUT, quantità di interventi e attività che concorrono al raggiungimento degli obiettivi specifici.
- OUTCOME, indicatori che valutano il miglioramento di benessere generato sui beneficiari diretti degli interventi.

Il bilancio sociale di ANFFAS Massa-Carrara è stato redatto nel rispetto delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore, di cui al decreto 4 Luglio 2019 e dei seguenti principi di redazione in esse previsti:

- rilevanza;
- completezza;
- trasparenza;
- neutralità;
- competenza di periodo;
- comparabilità;
- chiarezza;
- veridicità e verificabilità;
- attendibilità;
- autonomia delle terze parti;

❖ Ambiti di interesse generale

L'Associazione persegue le proprie finalità attraverso lo svolgimento delle attività di interesse generale di seguito indicate:

- a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;

- b) interventi e prestazioni sanitarie;
- c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- e) formazione universitaria e post-universitaria;
- f) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- g) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- h) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
- i) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
- j) servizi strumentali ad enti del Terzo settore secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, lett. m) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117;
- k) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 112/2017;
- l) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
- m) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;
- n) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;
- o) beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166, e successive modificazioni, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale a norma del presente articolo;
- p) promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;
- q) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- r) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

❖ **Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione**

Si tratta del terzo bilancio sociale in forma completa e non ci sono differenze rispetto a quello dell'anno precedente.

In merito agli indicatori che vengono utilizzati, laddove già presenti nel bilancio precedente e confrontabili, sono riportati in modo da consentire una lettura diacronica.

❖ **Altre informazioni utili per comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.**

Per l'anno 2025 non ci sono informazioni significative da segnalare

2) Informazioni generali sull'ente

❖ **Nome dell'ente**

ANFFAS Onlus di Massa-Carrara

❖ **Codice fiscale e Partita IVA**

01045900451

❖ **Indirizzo PEC**

anffasms@pec.it

❖ **Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del terzo settore**

Associazione Onlus

❖ **Indirizzo sede legale**

Via Castellaro n. 1, Carrara (MS)

❖ **Altre sedi operative**

RSD Castellaro, via Castellaro 1, Carrara (MS)

Centro diurno di riabilitazione, via Castellaro 1, Carrara (MS)

Ambulatori di riabilitazione funzionale, via Castellaro 1, Carrara (MS)

Odisseo, Via Simon Musico n. 8, Massa (MS)

Appartamento, Piave, via Piave 5 Carrara (MS)

Appartamento, Toniolo, via Toniolo 8 Carrara (MS)

Appartamento, viale Resistenza 52AR, Aulla (MS)

Appartamento, Pontremoli, via IV Novembre n. 56, Pontremoli (MS)

Casolare, via Monteverde 49 Carrara (MS)

Calicanto, via Monteverde 49B Carrara (MS)

RSD Monteverde, via Monteverde 49Q Carrara (MS)

Raffaello, via della Cisa 62 Terrarossa di Liciana Nardi (MS)

❖ **Area territoriale di operatività**

L'area di operatività prevalente è la provincia di Massa Carrara con persone che accedono dalla zona di Sarzana della provincia de La Spezia e dalla zona di costa, Forte dei Marmi e Viareggio, della provincia di Lucca

❖ **Missione: valori e finalità perseguite**

La Mission e la Vision di Anffas in linguaggio "Easy to Read"



Versione facile da leggere

Il mondo che vuole Anffas

Anffas lavora
per far rispettare i diritti delle persone con disabilità
e delle loro famiglie.

Anffas vuole vivere in un mondo
dove questi diritti sono sempre rispettati.

Anffas vuole costruire un mondo
dove le persone con disabilità
possono decidere da sole
cosa fare nella loro vita.

Anffas vuole un mondo
dove le persone con disabilità
possono partecipare alla vita della società.

Anffas vuole un mondo
che rispetta tutte le persone con disabilità
senza pensare che sono diverse dagli altri.

Anffas vuole un mondo che capisce
che spesso nell'ambiente dove vivono le persone con disabilità
ci sono molte barriere e molti ostacoli
che creano difficoltà a chi ha una disabilità.

Anffas vuole un mondo
che protegge i diritti delle persone con disabilità
e delle loro famiglie.

Anffas vuole un mondo
che non esclude le persone con disabilità.

Anffas vuole un mondo
che riconosce e attiva
tutti i servizi e gli aiuti
per le persone con disabilità.

Anffas vuole un mondo
dove i diritti e i desideri delle persone con disabilità
sono rispettati
e dove anche l'autodeterminazione
e l'autorappresentanza sono rispettate.

A giugno 2016 l'Assemblea Nazionale di Anffas Onlus
ha approvato il Manifesto di Milano.
Il Manifesto di Milano è un documento di Anffas
sui diritti delle persone con disabilità intellettive
che spiega quello che vuole fare Anffas in futuro
per fare rispettare i diritti delle persone con disabilità
e delle loro famiglie.

Il riferimento valoriale su cui si fonda la vita associativa a tutti i livelli è rappresentato dalla difesa della dignità umana delle persone con disabilità e dal riconoscimento dei loro diritti civili ed umani, agendo per il miglioramento della loro qualità di vita, nonché dei loro familiari.

Anffas infatti prendendo fortemente a riferimento i paradigmi contenuti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, è impegnata nell'assicurare che tutti gli interventi, ivi compreso l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie, siano rivolti a tale finalità, nel pieno rispetto dei più elevati valori etici.

- I diritti delle persone con disabilità vanno sempre (tempo), dovunque (luogo) e comunque (contesto) rispettati e garantiti;
 - Le Famiglie delle persone con disabilità devono essere sostenute e tutelate per il miglioramento della loro qualità di vita;
 - Inclusione Sociale = curare le comunità per curare le persone = Anffas non può agire da sola;
 - I servizi "a marchio Anffas" sono servizi per il potenziamento delle abilità delle persone con disabilità ai fini della loro inclusione sociale;
 - Si opera sempre nel pieno rispetto delle regole e in regime di trasparenza.
- Anffas opera per costruire un mondo in cui le persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo, e le loro famiglie possano vedere i propri diritti rispettati e resi pienamente esigibili.

- Un mondo che non veda le diversità come un limite o un ostacolo, ma come fonte di arricchimento e crescita.
- Un mondo in cui le persone con disabilità non siano più viste come oggetti passivi di interventi, ma come soggetti attivi ed agenti causali della propria vita.
- Un mondo che rispetti tutte le differenze con l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa.
- Un mondo che riconosca che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed efficace partecipazione nella società su base di parità con gli altri.
- Un mondo che riconosca la necessità di promuovere e proteggere i diritti umani di tutte le persone con disabilità, incluse quelle che richiedono sostegni più intensi, e che non ne scarichi l'intero peso sulla loro famiglia.
- Un mondo in cui non ci sia alcuna discriminazione, distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità.
- Un mondo in cui i servizi, anche quelli promossi e autogestiti dagli associati Anffas, siano basati sul progetto di vita e finalizzati al potenziamento delle abilità delle persone con disabilità ai fini della loro inclusione sociale, che abbiano un reale impatto sulla vita materiale sia delle persone con disabilità che dei loro familiari e che siano misurabili in termini di effettivo miglioramento della loro qualità di vita.
- Un mondo in cui siano sempre garantiti i desideri, le aspettative e le preferenze delle persone con disabilità, fornendo loro i necessari sostegni nella presa di decisioni e rispettandone il diritto all'autodeterminazione ed autorappresentanza, nella massima misura possibile.

Il Codice di Qualità e di Autocontrollo ANFFAS (CQA)

Il 2 Luglio 2023 a Bologna l'Assemblea nazionale di ANFFAS ha approvato la versione definitiva del Codice di Qualità e del Manuale di Autocontrollo ANFFAS che va a sostituire e potenziare il precedente codice etico di ANFFAS.

Perché un CQA ANFFAS?

Estratto dall'introduzione del Presidente Roberto Speciale: *“Anffas, infatti, a prescindere dalla cogenza normativa, ha scelto convintamente di utilizzare questa opportunità per ridefinire e meglio puntualizzare i valori di riferimento e gli elementi organizzativi ed operativi in cui tutti gli Enti aderenti alla Rete Anffas e tutti coloro che, a vario titolo, in Anffas e per Anffas operano o con essa interagiscono, possano pienamente riconoscersi, ispirandosi ad essi e rispettando i contenuti del CQA.*

Tutti gli Enti Anffas, grazie al Codice di Qualità ed al Manuale di Autocontrollo dispongono, oggi, di un ulteriore strumento per dare concreta attuazione alle linee associative in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale e nel rispetto di uno “stile condiviso” le cui parole chiave sono: trasparenza, democrazia, partecipazione, impegno sociale, solidarietà, fratellanza, pace...

Quindi, per Anffas il percorso attivato, volto a dotarsi del proprio Codice di Qualità e Manuale di Autocontrollo (CQA), rappresenta l'occasione per tornare, ancora una volta, a ribadire i propri valori fondanti ed aggiornare la propria "Vision" e la propria "Mission". Il CQA, in tale ottica, ridefinisce le regole dello stare insieme, stabilisce i livelli minimi di qualità, fissa gli standard per "essere Anffas", rilancia e rinsalda il patto associativo, ai vari livelli. Fissa, inoltre, le necessarie regole per far sì che tra il "codice delle famiglie" ed il "codice delle professioni" vi sia sempre una forte e leale alleanza e sinergia...

In buona sostanza, possiamo considerare il CQA un investimento di straordinaria importanza che consente ad Anffas di riconoscere il proprio agire basato su valori comuni, ribaditi, sanciti e scritti all'interno di un elaborato che fornisce anche gli indicatori, gli elementi e le modalità per poter effettuare, anche in termini di autocontrollo, tutti quegli opportuni riscontri per verificare la coerenza di quanto posto in essere con i comuni principi e fini associativi. Il tutto in combinato disposto con quanto previsto dalla Riforma del Terzo Settore.

Anffas è prima di tutto e soprattutto una "Rete di valori", una Rete che opera tutta insieme per un comune ed incrollabile fine: noi viviamo, esistiamo perché siamo persone con disabilità, genitori, familiari, amici, operatori, che dedicano le proprie vite affinché tutte le persone con disabilità e i loro familiari abbiano garantiti dignità, diritti e qualità di vita!"

Com'è strutturato il documento?

Dall'introduzione di Michele Imperiali, Coordinatore Comitato tecnico ANFFAS

"Il documento si compone di due parti: il Codice e il Manuale.

Il Codice rappresenta lo strumento a disposizione di Anffas che definisce cosa vuol dire "Essere Anffas" nel Terzo Settore e quali condizioni e opportunità ciò comporti. In esso vengono richiamati gli "ancoraggi culturali di riferimento" ovvero gli orientamenti e i principi etici, valoriali e giuridici. Il Codice va inteso anche quale regolatore dei corretti comportamenti amministrativi con il preciso scopo di prevenire quelli non appropriati e non coerenti ad essi.

Il Manuale rappresenta la trasposizione operativa degli orientamenti culturali sviluppati nel Codice. Esso orienta tutti gli enti aderenti alla rete associativa Anffas verso un processo di costante miglioramento attraverso la forma dell'autocontrollo.

Lo scopo del Manuale è appunto quello di restituire la coerenza autopercipita dell'"Essere Anffas" nel Terzo Settore, potendo identificare le azioni di miglioramento da porre in essere, in primis per superare lo standard minimo richiesto (pari a 6) laddove l'autovalutazione facesse risultare tale condizione (inferiore a 6) e, comunque, tendente al 10, appunto per raggiungere i massimi standard di performance richiesti.

Lo scopo del Manuale è, pertanto, quello di agevolare, anche in modalità di autocontrollo, la verifica del livello di aderenza dell'Ente ai principi etico-valoriali propri del pensiero associativo Anffas nonché la coerenza del proprio agire, con particolare riguardo alla qualità dei servizi gestiti, rispetto al valore e alla funzione sociale che è propria di Anffas e che il nuovo ordinamento giuridico di riferimento riconosce agli Enti del Terzo Settore.

Con l'adozione del CQA Anffas, l'aspetto politico e l'aspetto tecnico continuano ad essere strettamente correlati dando continuità, in chiave ETS, all'integrazione del codice delle

famiglie (combinazione di valori, aspettative e forme di comunicazione e relazioni che servono ad identificare i bisogni) con quello delle professionalità (insieme dei doveri e delle norme deontologiche che regolano l'esercizio delle professioni), da sempre tratto distintivo ed identitario di Anffas. L'Ente configurerà la propria organizzazione in chiave ETS «su misura» a seconda delle sue caratteristiche, dell'entità e complessità gestionali ma comunque sempre confrontabile con quella degli altri Enti aderenti alla rete.

Il CQA costituisce, pertanto, la «carta d'identità» dell'Ente aderente contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di tutti gli stakeholder a cominciare dalle persone con disabilità e dai loro familiari, secondo logiche inclusive.

Il CQA non va, pertanto, inteso quale mero adempimento burocratico e amministrativo per poter aderire alla rete associativa ed ottenere il marchio Anffas, ma come una vera e propria occasione per ripensare, riallineare e, ove necessario, far compiere un cambio di passo a tutte le realtà territoriali che decideranno di continuare (o di entrare) a far parte convintamente nella famiglia Anffas.”

I paradigmi di riferimento dell'essere ANFFAS

Il CQA Anffas trae la sua ispirazione tanto dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità tanto dalla linea associativa di Anffas, definita all'interno del manifesto di Milano.

Pertanto, prima ancora di entrare nel merito di quali possano e debbano essere le concrete azioni da attuare per “Essere Anffas”, appare quanto mai opportuno ribadire i contenuti, perlomeno quelli più rilevanti e salienti, di tali importanti documenti.

La Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009 n. 18, deve essere considerata per Anffas il principale strumento a cui tutti dover fare riferimento rispetto al tema dei diritti umani.

I nuovi paradigmi culturali introdotti dalla CRPD hanno richiesto e continuano a richiedere una rimodulazione dell'“Essere Anffas”. Ciò sia sul fronte delle attività di advocacy che nella progettazione e gestione di servizi.

- Attività di advocacy che in concreto si deve tradurre nell'assumere, in ogni sede, la rappresentanza e la tutela dei diritti umani, sociali e civili dei cittadini con disabilità intellettiva e/o con disturbo del neurosviluppo e dei loro familiari, contrastando ogni forma di discriminazione.
- Progettazione e gestione di servizi che in Anffas va declinata quale strumento atto a garantire l'esigibilità dei diritti attraverso l'erogazione di adeguati sostegni.

Il CQA Anffas trae la sua ispirazione tanto dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità tanto dalla linea associativa di Anffas, definita all'interno del Manifesto di Milano.

Elementi, questi, che rappresentano da sempre i due pilastri su cui si basa l'agire di Anffas ai vari livelli, ovvero l'attività di advocacy, consistente nella difesa dei diritti e della dignità delle persone con disabilità e dei loro familiari e la promozione ed autogestione di servizi, attraverso i quali tali diritti vengono resi concretamente esigibili mediante l'erogazione di sostegni di elevata qualità.

La linea associativa sancita dal Manifesto di Milano indica quali debbono essere gli ulteriori capisaldi ai quali ancorare l'essere Anffas:

1. i diritti delle persone con disabilità vanno sempre (tempo), dovunque (luogo) e comunque (contesto) rispettati e garantiti;
2. le famiglie delle persone con disabilità devono essere sostenute e tutelate per il miglioramento della loro qualità di vita;
3. promuovere l'inclusione sociale è la condizione a cui devono corrispondere i sostegni in favore delle persone con disabilità. In tal senso, occorre assumere che: Inclusione Sociale = migliorare le comunità per includere le persone;
4. i servizi "a marchio Anffas" rappresentano la concreta declinazione dei diritti e devono essere orientati al potenziamento delle abilità delle persone con disabilità ai fini della loro inclusione sociale e del costante miglioramento della loro qualità di vita;
5. si opera sempre nel pieno rispetto delle regole e in regime di trasparenza.

INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE

- Perché un CQA Anffas
- Presentazione del Codice di Qualità e Manuale di Autocontrollo Anffas

CODICE DI QUALITÀ

SEZIONE I – I paradigmi di riferimento dell’«Essere Anffas»

SEZIONE II – I principi etici e valoriali

- 1 Rispetto della dignità della persona, inclusione sociale e riduzione delle disuguaglianze
- 2 Attenzione alla comunità e primarie attività associative e di interesse generale nel rispetto dello “stile Anffas”
- 3 Eticità, onestà e lealtà
- 4 Partecipazione attiva alla vita associativa
- 5 Democrazia all’interno e tra le realtà Anffas
- 6 Sicurezza e qualità nei servizi
- 7 Rispetto delle leggi e dei regolamenti
- 8 Assenza dello scopo di lucro
- 9 Sussidiarietà
- 10 Solidarietà
- 11 Trasparenza
- 12 Apporto del volontariato
- 13 Responsabilità sociale
- 14 Spirito di collaborazione e orientamento alla partnership
- 15 Formazione delle competenze e sviluppo delle professionalità
- 16 Sostenibilità economico finanziaria

SEZIONE III – IL MANUALE DI AUTOCONTROLLO

- Scopo
- Struttura
- Propensione al cambiamento (Teoria del Cambiamento – Modello Anffas)
- Schede

APPENDICE

GLOSSARIO

LE PAROLE GIUSTE

FONTI, BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

❖ **Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del decreto legislativo n. 117/2017 e/o all'art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017 (oggetto sociale)**

Le attività statutarie di ANFFAS Massa Carrara sono le seguenti:

- a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;
- b) interventi e prestazioni sanitarie;
- c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- e) formazione universitaria e post-universitaria;
- f) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- g) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- h) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
- i) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
- j) servizi strumentali ad enti del Terzo settore secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, lett. m) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117;
- k) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 112/2017;
- l) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
- m) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;
- n) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;
- o) beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166, e successive modificazioni, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale a norma del presente articolo;
- p) promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;
- q) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;

r) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità' organizzata.

❖ **Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale**

Nell'anno 2025 non sono state svolte attività in maniera secondaria/strumentale

❖ **Collegamento con altri enti del terzo settore**

ANFFAS Massa Carrara è socia dell'unitaria struttura associativa di ANFFAS Nazionale. Inoltre è socia dell'associazione ANFFAS Toscana.

❖ **Contesto di riferimento**

● **La nostra storia**

Nazionale



Versione facile da leggere

Anffas Onlus nasce a Roma
il 28 Marzo 1958 grazie a Maria Luisa Menegotto.
Maria Luisa Menegotto era la mamma
di un bambino con disabilità.
In quel tempo le persone con disabilità
erano trattate male,
ed erano separate dagli altri
e chiuse in Case Speciali e Collegi.

Da allora Anffas Onlus lavora per cambiare la situazione e aiutare le famiglie delle persone con disabilità. Anffas Onlus lavora anche con i politici per cambiare le leggi e far rispettare i diritti di tutte le persone con disabilità, in particolare delle persone con disabilità intellettive.

Anffas Onlus è stata fondata a Roma il 28 marzo 1958 da un gruppo di genitori di ragazzi con [disabilità intellettive](#) radunatisi attorno ad una mamma: Maria Luisa Ubershag Menogotto. All'epoca le persone con disabilità, soprattutto se intellettive, e le loro famiglie vivevano in una situazione drammatica, circondate da un clima di ghetizzazione e compatimento, fruendo quasi esclusivamente di frammentarie iniziative di carità e lasciate sostanzialmente sole e prive di supporti e opportunità. Il destino di moltissime di loro, emarginate dalla scuola, dal lavoro e dalla società, era quello di condurre una triste e poco dignitosa esistenza e spesso segregate in grandi istituti psichiatrici.

Maria Luisa Menogotto ha scelto quindi di lottare, insieme ad altri genitori, contro quella società allora fortemente connotata da pregiudizi verso le persone con disabilità e loro familiari. Persone spesso viste come un qualcosa di cui le famiglie stesse dovessero “vergognarsi” o “frutto di colpa e castigo divino” e quindi da tenere nascoste in casa o segregate in luoghi terribili. Una società restia ai cambiamenti come quelli che queste coraggiose e lungimiranti famiglie, che avevano scelto di mettersi insieme costituendo la prima associazione italiana di famiglie di persone con disabilità, tentavano di veicolare. Difficoltà queste, ancor oggi in parte attuali che, però, non hanno mai portato Anffas a perdere la volontà di andare avanti senza mai scoraggiarsi.

Negli anni successivi l'Associazione crescerà ad un ritmo costante e si diffonderà capillarmente sull'intero territorio nazionale con proprie sezioni territoriali.

Unitamente alla crescita e diffusione dell'associazione cresce la sua influenza sul Paese relativamente alle tematiche legate alla disabilità, un'influenza che via via si farà sempre più forte anche sulle istituzioni con cui, negli anni, l'associazione instaura solide relazioni a tutti i livelli, ma contro cui deve spesso anche combattere ostinatamente per far riconoscere i diritti e renderli concretamente esigibili.

Il lavoro fatto da Anffas in questi 60 anni è stato costante e insistente, denso di proposte di legge, raccolte di firme, manifestazioni pubbliche, autoorganizzazione e gestione di servizi, etc... fatiche che hanno portato a grandi conquiste per il riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità e dei loro familiari. Conquiste che, senza le famiglie Anffas, difficilmente avrebbero potuto essere ottenute. Molto rimane ancora da fare ed oggi, sempre più spesso, tali conquiste vengono messe seriamente in discussione.

Nella storia recente dell'Associazione, importante è la riflessione su autodeterminazione ed autorappresentanza che rappresentano un diritto fondamentale delle persone con disabilità. Per rendere esigibile tale diritto occorre fornire a tutte le persone con disabilità intellettive i giusti ed adeguati sostegni.

Anffas, oltre ad intervenire sulla società (a vari livelli), lavora oggi anche con le persone con disabilità intellettive stesse, formandole al fine di renderle consapevoli dei propri diritti e dei propri doveri e consapevoli degli strumenti a disposizione affinché gli stessi diritti vengano rispettati e difesi in tutti i contesti della vita... Anffas in questo è al loro fianco senza imporsi, senza sostituirsi a loro, ma semplicemente fornendo loro gli strumenti e la formazione di cui necessitano.

Sin dalla sua nascita, Anffas, è motore di cambiamento per la realizzazione di un futuro migliore sia per le generazioni attuali che per quelle future. Il lavoro dei genitori, dei collaboratori e dei volontari che stanchi di un mondo irrispettoso hanno combattuto al fianco dell'Associazione, ha permesso il raggiungimento della situazione attuale e le persone che oggi combattono insieme a noi stanno già costruendo il domani delle persone con disabilità.

In quest'ottica l'Assemblea Nazionale Anffas, nel maggio 2016, ha approvato il Manifesto di Milano contenente la Nuova Linea Associativa Anffas il cui "cuore" è riassumibile nel *"Mettere definitivamente al centro il protagonismo delle persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo e far diventare tutti gli altri concetti, valori e azioni funzionali ed orientati a raggiungere questo scenario"* e ancora *"Assumere indiscutibilmente la Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità come cornice di riferimento"*.

Oggi Anffas è la più grande associazione italiana di famiglie di persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo con una diffusione capillare su tutto il territorio nazionale grazie a 165 associazioni locali e 63 enti aderenti impegnati a garantire la cura, l'assistenza, la tutela di oltre 30.000 persone con disabilità intellettive. Anffas Onlus Nazionale si mantiene in costante aggiornamento sulle tematiche della disabilità intellettive e della relativa ricerca, collaborando con importanti reti nazionali, europee ed internazionali (tra cui la Fondazione Telethon), elaborando percorsi di formazione, informazione e crescita professionale rivolti a tutti gli operatori che lavorano all'interno delle strutture associative e non solo.

Cercando di riassumerla in poche, significative, parole, la storia di Anffas è la storia di migliaia di persone che hanno lottato per cambiamento radicale nella società, contribuendo così al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità e dei loro genitori e familiari, riuscendo anche ad incidere e spesso influenzare e determinare l'evoluzione politica e socio-culturale nel nostro Paese.

Un nome che cambia: Le denominazioni di Anffas nel tempo.

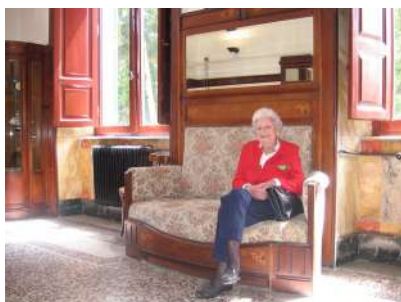
L'originaria denominazione dell'Associazione ha subito nel tempo una serie di modifiche. Il primo acronimo compare nel verbale di assemblea del 1962 "A.N.F.F.S." che sta per Associazione Nazionale Fanciulli Subnormali. Nel 1963 si registra una ulteriore modifica nell'acronimo che assume la dizione di "A.N.F.Fa.S" mantenendo la stessa denominazione. Nel

1967 sia l'acronimo che la definizione subiscono la prima sostanziale modifica: si aggiunge il termine "Adulti" segno che le famiglie che, via via, si sono associate vedono crescere i loro figli con disabilità. La nuova denominazione diviene "Associazione Nazionale Famiglie Fanciulli Adulti Subnormali" e l'acronimo diviene "A.N.F.F.A.S.". Si è poi passati ad "Associazione Nazionale Famiglie di persone con disabilità Intellettive e/o Relazionali".

Da Maggio 2019 la nuova denominazione tiene conto della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e rafforza il diritto delle persone con disabilità ad autorappresentarsi diventando "Associazione di famiglie e persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo".

L'acronimo A.N.F.F.A.S. ha perso il suo significato divenendo ANFFAS senza più alcun riferimento alla originaria definizione ma mantenendone lo storico valore identificativo.

● Anffas Massa-Carrara



La storia di ANFFAS di Massa-Carrara fonda le sue origini attorno agli anni "60".

Quasi contemporaneamente due famiglie, una su Massa e l'altra su Carrara, all'insaputa l'una dell'altra si mossero per cercare di creare qualcosa che assicurasse un futuro ai propri figli con disabilità e ad altri come loro.

A Massa la Sig.ra Valeria Tomeo Job ed il marito Riccardo si prodigarono per orientarsi sul futuro della propria figlia che concludeva il ciclo di studi nella scuola speciale.

Venuti a conoscenza dell'esistenza di Anffas si recarono a Roma per prendere contatti con l'associazione e, rimasti favorevolmente impressionati, da subito decisero di impegnarsi a trovare i 20 soci necessari alla realizzazione della Sezione Locale.

Alla festa della Repubblica, che si teneva tutti gli anni il 2 Giugno presso la Prefettura, la famiglia Job conobbe il Dott. Enzo Catassi, allora medico provinciale, che fu così entusiasta dell'idea che da lì a pochi giorni organizzò la ricerca sul territorio di altre famiglie di persone con disabilità che volessero impegnarsi per migliorare le condizioni della loro vita e potenziare i servizi.

Grazie anche alla fattiva collaborazione del Sen. Aldo Del Nero e dell'allora Sindaco di Massa Dott. Silvio Balderi, venne assegnato alla Sig.ra Job un vigile urbano (Sig. Gaido) con il quale visitare le famiglie delle persone con disabilità. Furono momenti molto difficili poiché la "vergogna" per il figlio disabile era un sentimento ancora molto diffuso che spingeva le famiglie a chiudersi in se stesse e ad isolarsi oppure a ricoverare il proprio figlio in istituti spesso non

adeguati. Nonostante questo la determinazione del drappello di fondatori portò alla condivisione dello scopo tra parecchie famiglie e il giorno 29/10/1967, accolta nel salone degli Svizzeri da numerose autorità e cittadini, nacque la locale Sezione ANFFAS.

Ugualmente, agli inizi degli anni 60, a Carrara, il Comandante dei Vigili Urbani Elis Baratta, si era adoperato per cercare di aiutare persone e famiglie di disabili. Anche in questo caso in maniera pionieristica e con grande spirito di solidarietà un gruppo di persone si era attrezzato per ospitare, con orario scolastico, ragazzi disabili del comune di Carrara che non erano stati accolti neppure dalle scuole differenziali. Tra mille peripezie e guizzi d'ingegno, e grazie all'impegno dell'indimenticabile Don Rosini, dopo essere stati ospitati in varie sedi messe a disposizione da generosi concittadini, il Comandante Baratta riuscì ad avere in uso dalla Curia una bella villa in località Melara.

Fu a questo punto che la Sig.ra Job ed il Comandante Baratta si incontrarono e poterono verificare come gli scopi che si ponevano fossero esattamente gli stessi.

Il 19 Febbraio 1968 nacque un'unica Associazione che si riunì sotto la Sezione ANFFAS di Massa-Carrara.

Lettera letta il 28 Marzo 2018, in occasione della giornata nazionale ANFFAS che ha coinciso con i 50 anni di ANFFAS Massa Carrara, i 60 anni di ANFFAS Nazionale e l'inaugurazione del

nuovo centro integrato di servizi di ANFFAS Massa Carrara di Pian del Castellaro. La lettera è stata scritta e letta da una socia fondatrice ultraottantenne, madre di due figli con disabilità, che ha vissuto in prima persona la nascita e la crescita della nostra sede

Oggi è per me un giorno speciale, è un giorno che, nonostante l'età, mi rende ancor più fiduciosa nel futuro, perché ho potuto toccare con mano, vedere con gli occhi i progressi che si sono fatti per i nostri ragazzi, per le nostre famiglie.

Vedere la bellezza del nostro Centro mi fa vivere un sogno, un sogno che si è realizzato, un sogno per cui si è lottato per tutta una vita.

Una vita però di cui sono orgogliosa perché spero di aver contribuito a creare un mondo migliore per i nostri ragazzi.

Oggi si celebrano i 60 anni dell'ANFFAS nazionale e i 50 anni della nostra ANFFAS e questo mi riempie il cuore e la mente di ricordi, belli e meno belli, ma che, come in un film mi fanno rivivere la vita.

Posso ricordare alcune scene: primi anni 60 quando a Carrara mio marito Elis si adoperava per aiutare le famiglie e i ragazzi con disabilità.

Come è ben scritto anche nel sito della nostra ANFFAS, è vero, ELIS fu un "pioniere e con grande spirito di solidarietà con un gruppo di persone si era attrezzato per ospitare, con orario scolastico, ragazzi disabili del comune di Carrara che non erano stati accolti neppure dalle scuole differenziali."

I primi passi furono duri: io stessa, al mattino presto, ~~era~~ mi recavo con la mia auto, a prendere i ragazzi a casa per portarli a scuola.

Nel frattempo con l'aiuto del compianto Don Rosini riuscimmo ad essere ospitati nella bella sede di Villa Papasogli.

Erano tempi difficili dove la scuola ti rifiutava, dove la società non era pronta per accogliere i ragazzi, dove perfino entrare in un bar diventava un problema; ma proprio da questo ti veniva una gran voglia di lottare per fare in modo che i nostri ragazzi potessero vivere una vita normale soprattutto grazie alle loro immense capacità; occorreva far capire agli "altri" che non esistono diversità.

Occorreva unirsi ad altre persone, creare una associazione e ricordo che grazie anche all'incontro di Elis con la Signora Valeria Job, altra grande persona, nacque nel febbraio del 1968 l'Anffas di Massa Carrara che da allora ha svolto la sua missione nel migliore dei modi.

Mi sento di ringraziare di cuore il Direttore Giuseppe Mussi che ha saputo con passione e dedizione ottenere, per il Centro, risultati importanti.

Ricordo la felicità dei miei ragazzi Antonella e Alberto quando di buon'ora erano pronti per recarsi a scuola o in Cooperativa LA ROCCA poi, la gioia di chi si sente inserito nella vita.

E' la felicità di tutti i nostri ragazzi!

Molto si dovrà ancora fare, ma credo che grazie anche al nostro lavoro, alle nostre lotte, all'ANFFAS che fa di questo credo la sua stessa ragione di esistere, in una maggior presa di coscienza della comunità e della società si possa veramente sperare, per i nostri ragazzi, in un futuro migliore.

I Presidenti

Valeria Tomeo Job



Andrei Mario



Raoul Rossi



Fiorella Nari



La linea del tempo



La linea del tempo II



La linea del tempo III



Le sedi

Appartamenti Costa e Lunigiana

Indirizzo: Via Piave 5, 54033 Carrara

Indirizzo: Via IV Novembre 56, 54027 Pontremoli

Indirizzo: Viale della Resistenza 52 AR Aulla

Indirizzo: Via Toniolo 8, 54033 Carrara

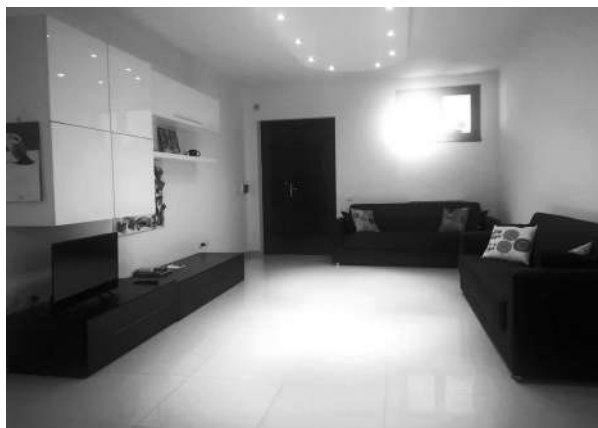
Mq complessivi: ca. 500

Servizi erogati: Percorsi di vita indipendente, diurno e residenziale

Via Toniolo



Via IV Novembre



Via Piave



Viale della Resistenza



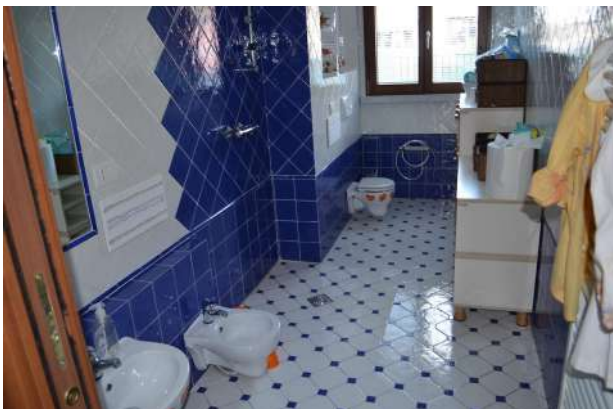
Calicanto

Indirizzo: Via Monteverde 49B, 54033 Carrara

Mq complessivi: ca. 700

Servizi erogati: Cura e riabilitazione bambini e bambine con disturbi dello spettro autistico, servizio diurno





Casolare

Indirizzo: Via Monteverde 49, 54033 Carrara

Mq complessivi: ca. 300

Servizi erogati: Cura e riabilitazione bambini e bambine con disturbi dello spettro autistico, servizio diurno



RSD Monteverde

Indirizzo: Via Monteverde 49 Q, 54033 Carrara

Mq complessivi: ca. 1.000

Servizi erogati: Residenza sanitaria assistenziale (RSD) per persone con disabilità

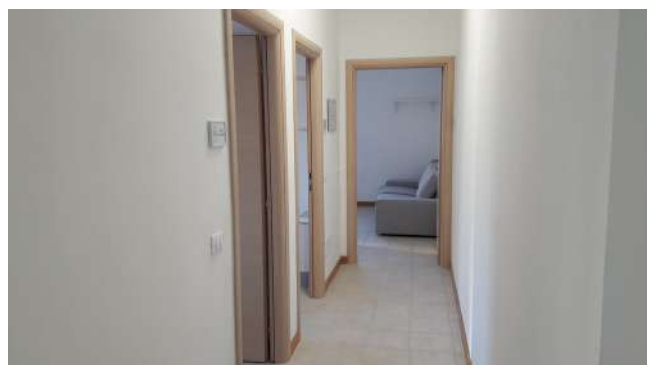


Odisseo

Indirizzo: Via Simon Musico 8, 54100 Massa

Mq complessivi: ca. 200

Servizi erogati: Trattamento disturbi psicopatologici in adolescenza, centro diurno di salute mentale



Pian del Castellaro

Indirizzo: Via Castellaro 1, 54033 Carrara

Mq complessivi edificio: ca. 5.000

Servizi erogati: Ambulatoriali, domiciliari, diurni, residenziali per disabilità intellettive, motorie e disturbi del neurosviluppo

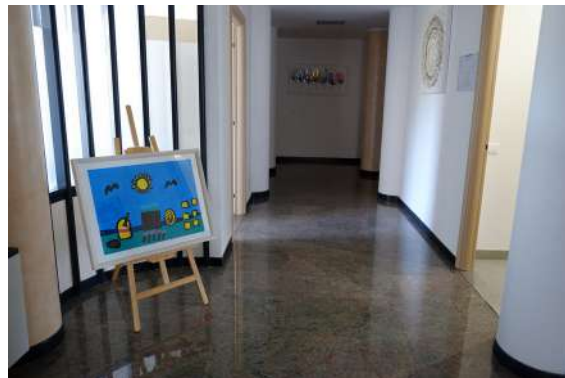


Raffaello

Indirizzo: Via Cisa 62, 54016 Terrarossa di Licciana Nardi

Mq complessivi edificio: ca. 400

Servizi erogati: Centro diurno di salute mentale per adolescenti/giovani adulti



3) Struttura, governo e amministrazione

❖ Consistenza e composizione della base sociale/ associativa

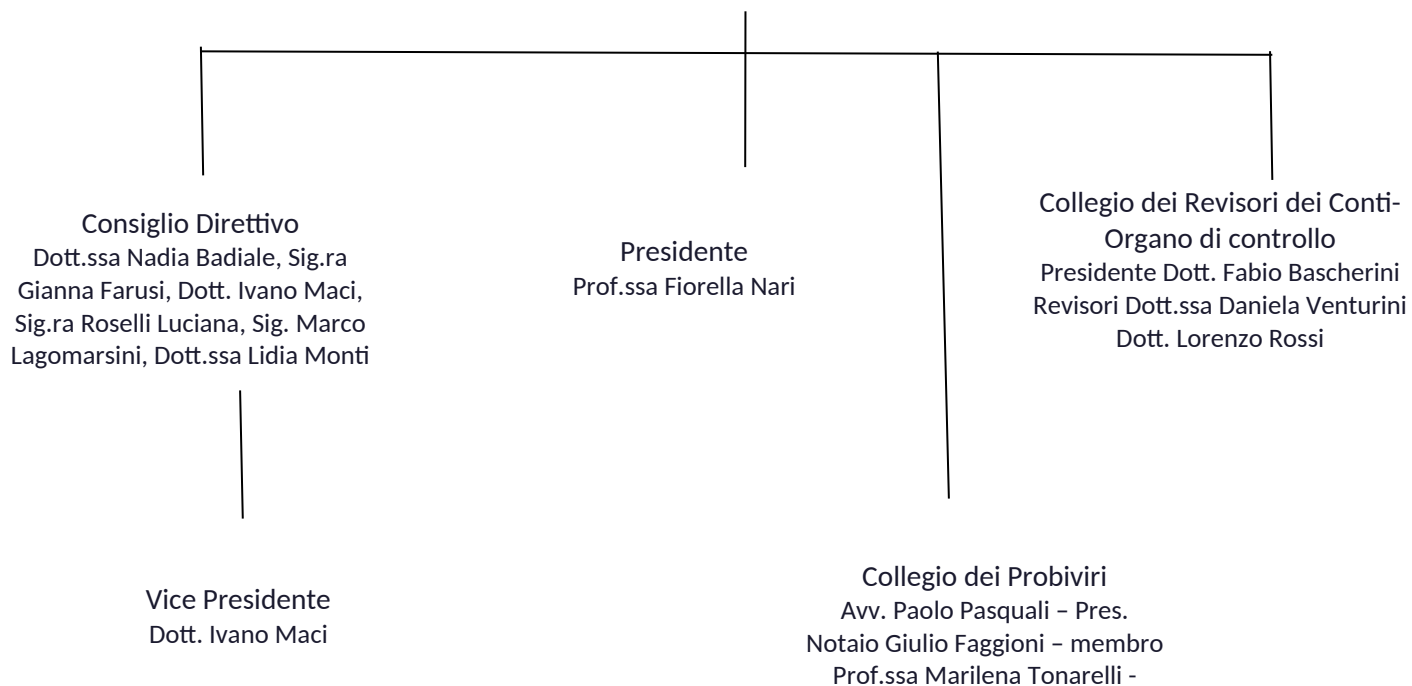
Il numero di soci registrati a libro soci alla data del 31/12/2025 era di n. 95

❖ Sistema di governo e controllo (articolazione, responsabilità e composizione degli organi)

- Diagramma Associativo
- Nominativo degli amministratori
- Nominativo degli altri componenti cariche sociali
- Data di prima nomina
- Periodo in cui rimangono in carica
- Organigramma
- Repertorio della struttura organizzativa con declaratoria delle funzioni coerenti

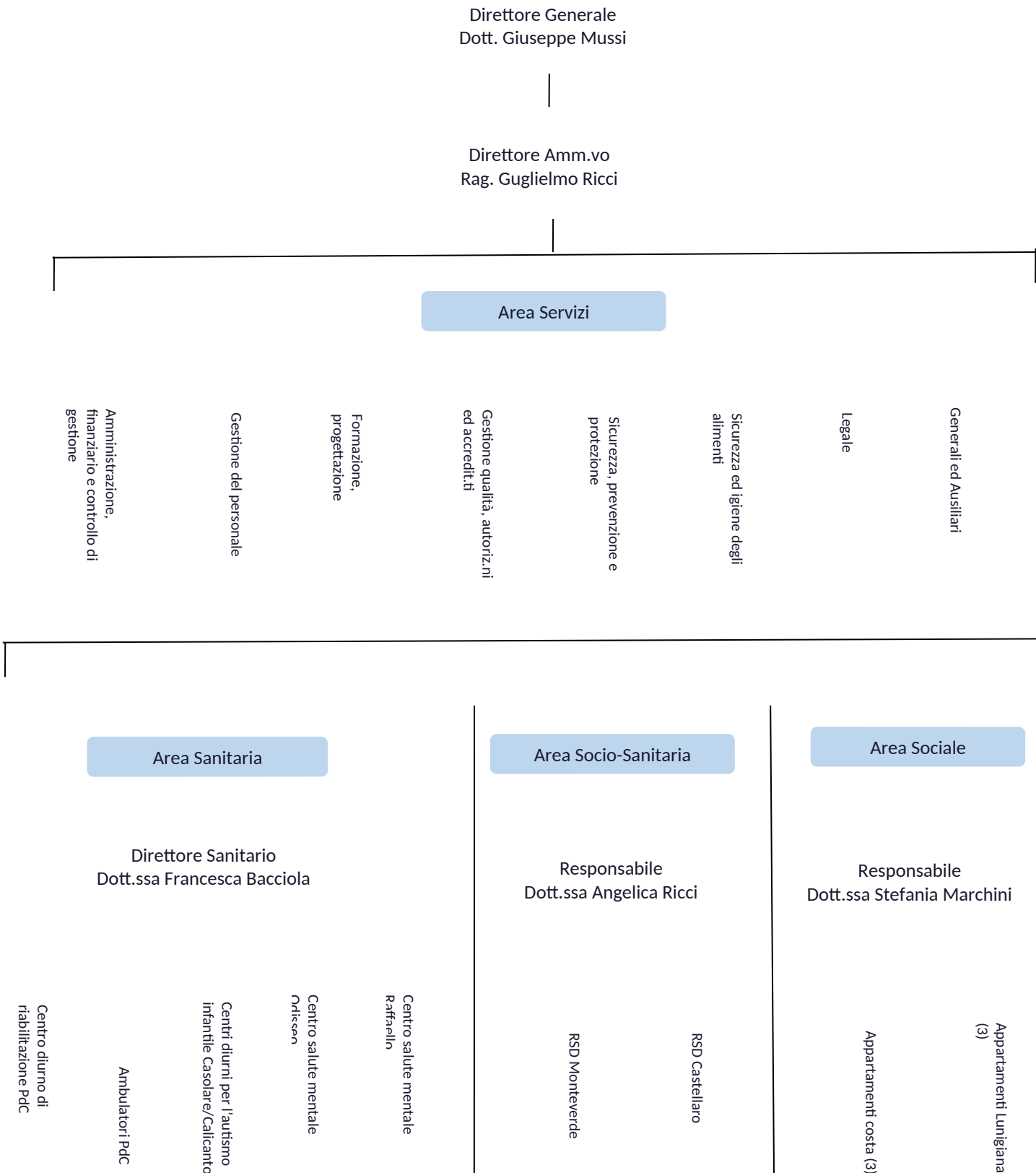
Diagramma associativo

Assemblea dei Soci



- Le cariche hanno durata di 4 anni.
- L'elezione è avvenuta in data 26 Novembre 2022
- La scadenza è in data 26 Novembre 2026

Organigramma funzionale



○ Repertorio della struttura organizzativa con declaratoria delle funzioni

Assemblea dei soci

E' l'organo sovrano che tra le sue principali funzioni ha:

- Approvazione dello statuto e delle modifiche statutarie
- Nomina degli organi direttivi
- Approvazione del bilancio
- Deliberazione su questioni strategiche
- Esame delle relazioni annuali

Consiglio Direttivo

Gestisce e dirige le attività dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi statutari e le indicazioni assembleari.

Presidente

Ha rappresentanza dell'ente, supervisione sulle attività, la comunicazione, la pianificazione strategica, l'advocacy e la supervisione dell'amministrazione

Direttore Generale

Ha responsabilità di direzione di tutte le attività dell'Associazione con potere di adottare tutte le decisioni operative necessarie quali, ad esempio, firma dei contratti, gestione del personale, gestione finanziaria, pianificazione strategica, gestione delle relazioni istituzionali

Direttore Amministrativo

Ha responsabilità della Direzione Amministrativa dell'ente con responsabilità diretta, a titolo esemplificativo, su gestione finanziaria, pianificazione e controllo, rapporti con le autorità fiscali, contrattualistica, rendicontazione e comunicazione, compliance normativa.

AREA SERVIZI

Amministrativo, Finanziario e di controllo di gestione

- Amministrazione
- Finanze
- Controllo di Gestione
- Conformità e Reporting
- Gestione delle Risorse

Gestione del personale

- Gestione risorse umane
- Formazione e Sviluppo
- Gestione delle Prestazioni
- Retribuzioni e compensi

- Risoluzione delle dispute
- Conformità Normativa
- Clima Organizzativo e Benessere

Formazione e progettazione

- Gestione qualità, autorizzazioni ed accreditamenti
- Sicurezza prevenzione e protezione
- Sicurezza ed igiene degli alimenti
- Generali ed Ausiliari

AREA SANITARIA

Servizi sanitari ambulatoriali, domiciliari e diurni

Direzione Sanitaria

Il Direttore Sanitario deve presentare le caratteristiche tecnico-professionali previste dall'ART.11 della legge regionale n. 51/2009 e ss.mm. ed in base al Regolamento attuativo n° 79/R del 17/11/2016 e ss.mm.

I compiti da svolgere sono quelli previsti dalle norme vigenti che prevedono, in linea generale, la direzione tecnica complessiva delle attività erogate dalla struttura al fine di assicurare la continuità ed il collegamento tra le diverse componenti professionali ed, in particolare, tra le esigenze clinico assistenziali e quelle amministrativo gestionali, attraverso specifiche funzioni che devono essere calate nelle specifiche realtà. Collabora, altresì, all'attuazione degli interventi previsti dal piano aziendale per la sicurezza del paziente e l'implementazione del sistema della qualità.

AREA SOCIO SANITARIA

Residenze sanitarie assistenziali per persone con disabilità (RSD)

Responsabile

1. Gestisce il personale assegnato all' U.O. all'interno delle indicazioni avute e nel rispetto delle norme
2. Garantisce il corretto funzionamento del servizio in aderenza alle procedure, ai protocolli ed alle linee guida in essere
3. Gestisce i rapporti con i fornitori attingendo dall'elenco fornitori accreditati ed in base alle relative procedure di acquisto beni e servizi
4. Cura la corretta tenuta documentale della U.O. in relazione a: autorizzazione, accreditamento, sistema qualità, HACCP, DLGS 81, verifiche impianti etc.
5. Partecipa e propone al gruppo per la formazione le idonee attività formative
6. Assicura che i processi necessari per il sistema di gestione per la qualità siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati;

AREA SOCIALE

Appartamenti per il Dopo di Noi Apuane e Lunigiana

Responsabile

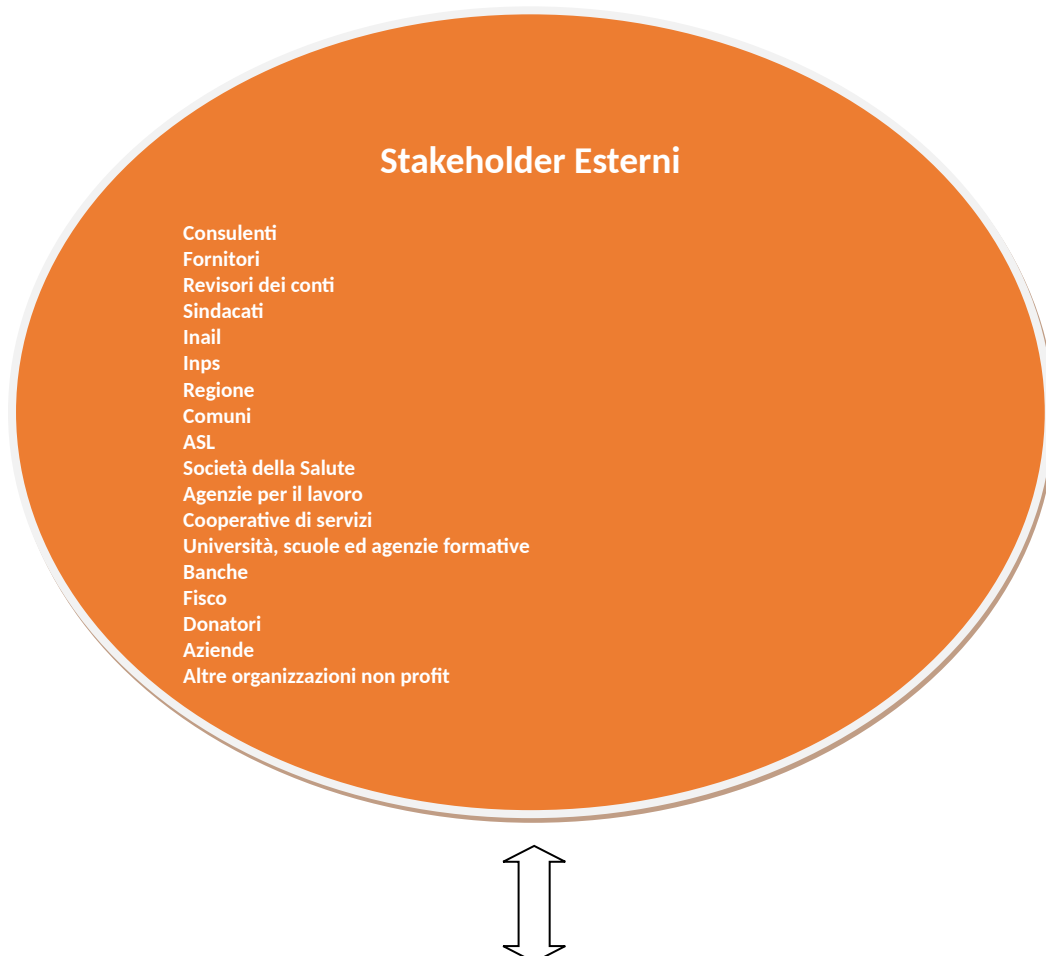
1. Coordina il personale dedicato
2. Cura il rispetto delle norme applicabili
3. Contribuisce alla stesura dei progetti di vita delle singole persone per le quali sono previsti percorsi per la vita indipendente
4. Contribuisce alla realizzazione di quanto in essi previsto, alla supervisione degli incontri con il personale e le famiglie
5. Partecipa agli incontri di programmazione, progettazione, monitoraggio e verifica dei risultati con istituzioni ed enti partner nei progetti

❖ Eventuali cariche o incaricati espressione di specifiche categorie di soci o associati

Non ci sono cariche o incaricati espressione di specifiche categorie di soci o associati

❖ Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento

Nei grafici è riportata la rete degli stakeholder rientranti nei confini istituzionali dell'associazione (interni) e gli stakeholder facenti parte il network ambientale e territoriale dell'associazione (esterni).





LE FAMIGLIE

La Vision di ANFFAS, che è alla base dell'agire di ANFFAS Massa Carrara, è totalmente orientata verso la tutela delle persone con disabilità e delle loro famiglie sulla base dei seguenti non contrattabili obiettivi:

- I diritti delle persone con disabilità vanno sempre (tempo), dovunque (luogo) e comunque (contesto) rispettati e garantiti;
- Le Famiglie delle persone con disabilità devono essere sostenute e tutelate per il miglioramento della loro qualità di vita;
- Inclusione Sociale = curare le comunità per curare le persone = Anffas non può agire da sola;
- I servizi "a marchio Anffas" sono servizi per il potenziamento delle abilità delle persone con disabilità ai fini della loro inclusione sociale;
- Si opera sempre nel pieno rispetto delle regole e in regime di trasparenza.

L'impegno di ANFFAS Massa Carrara nel raggiungere gli obiettivi sopraesposti si sostanzia anche in azioni volte a:

- accompagnare la famiglia verso una condivisione della vision di Anffas
- sostenere le famiglie con interventi di professionisti, gruppi di autoaiuto,
- informare sui diritti sanciti e sulle modalità per poterli esigere tramite lo sportello di accoglienza ed informazione SAI

LE PERSONE CON DISABILITA'

L'associazione rivolge il suo impegno a dare sostegno a persone con disabilità intellettiva o disturbi del neurosviluppo ed alle loro famiglie. Nella piena condivisione dell'art. 21 della UNCRPD non si svolgono solo azioni di tipo riabilitativo/abilitativo, ma anche azioni volte a:

- favorire il protagonismo delle pcd favorendo e sostenendo la crescita di un gruppo di autorappresentanti
- diffondere la conoscenza del linguaggio facile da leggere
- dare visibilità alle pcd favorendone la partecipazione attiva a incontri, convegni, momenti di formazione, assemblee dell'associazione, ecc.
- favorire la partecipazione degli autorappresentanti alle assemblee, per portare il loro contributo
-

4) Persone che operano per l'ente

- ❖ **Tipologia, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente, con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd "distaccati out"**
- ❖ **con una retribuzione, a carico dell'ente o di altri soggetti;**

Il tema dei collaboratori e delle collaboratrici nel mondo ANFFAS è sicuramente centrale. Avere collaboratori che sposano la mission di ANFFAS e sviluppano un senso di appartenenza basato sui valori di ANFFAS sono una garanzia di qualità e continuità della stessa. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di ANFFAS è lo strumento piu' importante in campo ma non l'unico. Per una serie di necessità organizzative ANFFAS ricorre anche a collaborazioni di altro tipo, sotto elencate, vigilando comunque sul rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e coinvolgendoli sui temi legati alla mission ed ai valori di ANFFAS



Versione facile da leggere

Anffas Onlus ha un contratto collettivo di lavoro.

In questo contratto ci sono scritti

tutti i diritti e i doveri

delle persone che lavorano in Anffas

e ci sono scritti anche i diritti e i doveri

che ha Anffas verso i suoi collaboratori.

*** Totale lavoratori diretti anno 2025: 76 (2024:80)**

- Numero contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato: 39 (2024:42)

- Numero contratti di lavoro dipendente a tempo determinato: 0 (2024:0)
- Numero contratti libero professionali: 27 (2024:30)
- Numero lavoratori impegnati provenienti da agenzia interinale: 10 (2024:8)

* Appalti

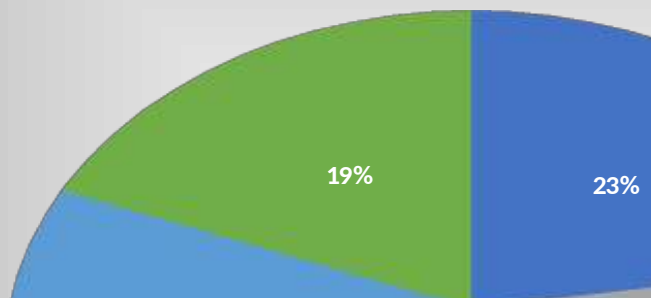
Lavoratori equivalenti appalti anno 2025:97 (2024:95)

- Pulizie, lavoratori equivalenti: 6 (2024:6)
- Fornitura pasti, lavoratori equivalenti: 6 (2024:6)
- Servizi assistenziali, lavoratori equivalenti: 64 (2024:73)
- Lavanderia, lavoratori equivalenti: 3 (2024:3)
- Manutenzioni ordinarie, lavoratori equivalenti: 4 (2024: 2)
- Tenuta paghe e contabilità, lavoratori equivalenti: 2 (2024:2)
- Gestione informatica, Lavoratori equivalenti: 2 (2024:1)
- Sicurezza nei luoghi di lavoro e sicurezza alimentare: 2 (2024:2)
- Trasporti, lavoratori equivalenti: 8 (2024:8)

| Totale forza lavoro 2025 = 173 (2024:175)

* Mese indice Febbraio

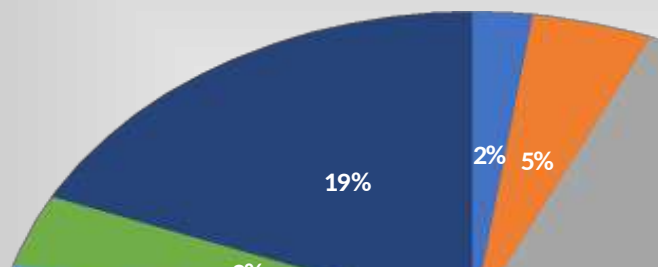
Tipologia rapporti di la



Qualifiche

- Medici: 4 (2024:4)
- Psicologi: 8 (2024:8)
- Riabilitatori: 46 (2024:40)
- Infermieri: 12 (2024:12)
- Oss/Adb: 64 (2024:73)
- Amministrativi: 6 (2024:6)
- Addetti ai servizi generali: 33 (2024:29)

Professionisti per qua



PARITA' DI GENERE

Dipendenti M 13 (2024:12)

Dipendenti F 26 (2024:30)

L.P. M 4 (2024:4)

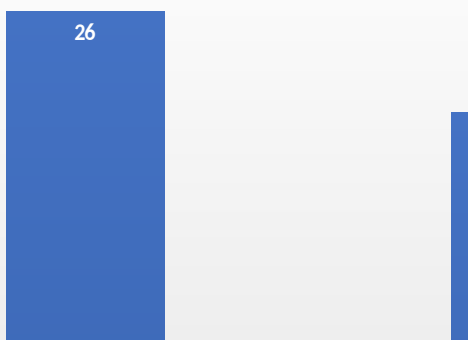
L.P. F 23 (2024: 26)

Interinali M 1 (2024:2)

Interinali F 9 (2024:6)

Donne= 76%

Uomini= 24%



TIROCINANTI

Dare la possibilità ai giovani di effettuare tirocini presso i nostri servizi è senz'altro un'ottima opportunità per loro ma anche per l'associazione di confrontarsi con persone nuove che hanno sguardi nuovi e diversi. Un arricchimento reciproco che ANFFAS MS cura con attenzione.

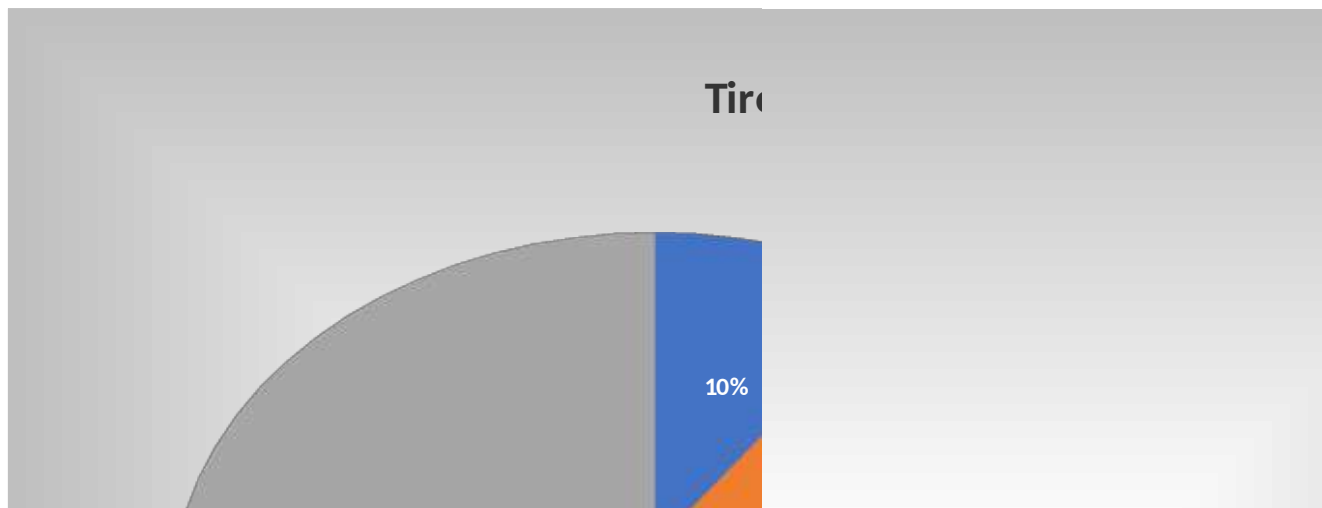
TOTALE ANNO 2025= 10 (2024:17)

Universitari = 1 (2024:4)

Erasmus: 4 (2024: 3)

Scuole superiori di II grado (Ex alt.za scuola lavoro)= 5 (2024:7)

OSA/TASE: 0 (2024:30)



❖ **Attività di formazione e valorizzazione realizzate**

ANFFAS Massa Carrara ha un le linee guida per la formazione triennale, attualmente 2023/2025, che viene declinato in progetti formativi annuali. Il Consiglio Direttivo ha dato degli obiettivi da raggiungere annualmente ed ha insediato un gruppo per la formazione, dotato di budget, che presiede all'organizzazione e realizzazione dei progetti formativi nel rispetto delle linee guida e delle risorse date. Il dettaglio attività dell'anno in esame si trova nella sezione obiettivi e attività.

❖ **Contratto di lavoro applicato ai dipendenti**

Ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti viene applicato il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro ANFFAS

❖ **Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e importi rimborsi ai volontari**

La struttura dei compensi e delle retribuzioni rispetta il CCNL di ANFFAS per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici dipendenti e le regole del mercato per quanto riguarda i contratti libero professionali.

Non sono previste indennità di carica.

Agli eventuali volontari possono essere riconosciuti rimborsi spese analitici a presentazione dei giustificativi di spesa e per attività preventivamente concordate.

❖ **Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati**

Agli organi di amministrazione ed agli associati non sono riconosciuti compensi. All'organo di controllo è riconosciuto un compenso in base a contratti di libero mercato. Ai dirigenti viene applicato il CCNL ANFFAS o contratti di libera professione in linea con il mercato del lavoro.

Tipologia	Retribuzioni lorde Min/Max	Rimborsi spese documentati
Collegio revisori min/max anno	1.800,00/2.700,00	//
Dirigenti max lordo/anno	75.800,00	//
Soci/Consiglieri	//	260,84
Retribuzione lorda minima	23.897,00	//

❖ Rapporto tra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Il rapporto tra la retribuzione lorda minima e quella massima dei lavoratori dipendenti dell'ente è di 1 a 3,17.

❖ Parità di genere

La valutazione della parità di genere tra uomini e donne, che rappresenta anche uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 (agenda 2030) con indicatori relativi alla quantità di donne impiegate e ad eventuali differenze salariali.

Nel personale operante la componente femminile rappresenta ca. il 76%. Tale preponderanza è particolarmente presente nei lavori di cura e di assistenza alle persone (oss, educatori) così come nelle professioni infermieristiche. Il Consiglio Direttivo è composto di 5 donne e 2 uomini. La Direzione Generale è maschile mentre la Direzione Sanitaria Femminile. Nelle posizioni di responsabili/referenti abbiamo 2 donne e 3 uomini. In termini retributivi non sussistono differenze per le posizioni/mansioni ricoperte da uomini o donne, i parametri retributivi del personale dipendente sono quelli previsti dal CCNL ANFFAS senza distinzione per sesso o età.

Obiettivi e attività

- ❖ Informazioni qualitative e quantitative
- ❖ Azioni realizzate nelle diverse aree di attività
- ❖ Beneficiari diretti ed indiretti
- ❖ Output risultanti dalle attività poste in essere
- ❖ Effetti prodotti sui principali portatori di interesse
- ❖ Informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità
- ❖ Elementi e fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure per prevenire tali situazioni
- ❖ Verifica piano attività e risultati attesi RSD Castellaro e Monteverde

Nota introduttiva

Nel corso dell'anno 2025 l'Associazione, in attuazione delle linee associative e dei dettami statutari, coerentemente con il documento sulle politiche per la qualità ed il relativo piano di lavoro 2025, ha quanto sinteticamente rappresentato per aree tematiche di intervento:

1. Area intra-associativa
2. Area informativa e formativa
3. Area politiche sociali
4. Area comunicazione
5. Area servizi

1) AREA INTRA-ASSOCIATIVA:

Nel rispetto delle previsioni statutarie sono stati convocati n. 9 Consigli Direttivi e n. 2 Assemblee dei soci.

1 Consiglio Direttivo ha registrato la mancanza del numero legale.

La partecipazione è stata costante.

In corso d'anno il collegio dei revisori ha fatto verifiche trimestrali a campione sulla corretta tenuta della contabilità senza riscontrare anomalie.

Nelle assemblee dei soci, oltre agli adempimenti statutari e quelli previsti dalle normative vigenti, si sono trattati e discussi vari temi di prioritario interesse come le linee progettuali in atto ed i rapporti istituzionali soprattutto con Comuni, Asl1 e Regione.

L'Associazione ha altresì garantito la propria partecipazione agli incontri convocati dall'Organismo Regionale pari a 5 Consigli Direttivi e 2 assemblee dei soci.

Indicatori di budget:

- 1) N. Consigli Direttivi \geq 3; P Risultato = 8
- 2) N. Assemblee Soci \geq 2; P Risultato = 2
- 3) N. riunioni regionali (Consigli + Assemblee) \geq 4; P Risultato = 5

2) AREA INFORMATIVA E FORMATIVA

Al fine di dare il proprio fattivo contributo alla crescita culturale sui temi afferenti la disabilità intellettiva e/o relazionale, attraverso il ruolo attivo di persone con disabilità e loro genitori e familiari, con particolare riferimento al rafforzamento di politiche inclusive e sperimentazione di percorsi di presa in carico globale e continuativa; nonché al rafforzamento dell' empowerment – condizione essenziale per conoscere ed esigere i propri diritti, l'Associazione ha realizzato e/o partecipato a numerosi corsi dettagliatamente riportati nella relazione annuale sulla formazione. In sintesi:

La formazione per l'anno 2025 si è articolata sulla base delle linee guida per la formazione 2023/2025 che:

- definiscono gli obiettivi
- stabiliscono le priorità
- impegnano ed allocano le risorse
- garantiscono che i fondi di formazione siano spesi in modo appropriato
- valutano l'efficacia dei programmi di formazione

La formazione è rappresentativa della qualità del Servizio erogato, soprattutto se viene intesa come bagaglio di abilità e competenze tecnico professionali (sapere e saper fare), ma anche, o soprattutto, come cultura, come modo di saper leggere e interpretare la realtà, che riguarda gli aspetti relazionali e interattivi della persona (sapere essere).

Nell'ambito di una Onlus rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l'implementazione di tutto il sistema organizzativo dell'Associazione stessa (saper gestire).

Le Linee guida per la formazione, ed il relativo regolamento, sono pertanto un documento di programmazione delle attività di formazione/aggiornamento dell'associazione pensato in termini di processo, a partire da una precisa analisi dei bisogni, per progettare e realizzare gli eventi, alla quale deve seguire una puntuale valutazione dei risultati.

Pertanto, partendo da queste premesse, la formazione deve garantire la coniugazione dei bisogni formativi del singolo operatore, portatore di una professionalità specifica che va sviluppata e migliorata nel tempo, con i bisogni dell'organizzazione e del contesto di lavoro nel quale la professionalità viene esercitata.

In sintesi le linee guida per la formazione definiscono come ANFFASMS intende impostare il proprio programma delle attività di formazione nel prossimo triennio e come abbia deciso di gestire le risorse a sua disposizione per questa attività partendo dalla mission e dalla vision aziendali e tenendo sempre presente l'evoluzione dei bisogni dell'utenza.

Le linee guida per la formazione prevedono le tre seguenti tipologie formative:

Formazione residenziale (FR):

vi rientrano le iniziative che si svolgono in aula e, quindi, le attività più tradizionali: corsi di formazione, corsi di aggiornamento, convegni, seminari.

Formazione sul campo (FSC):

tale tipologia di formazione si basa su attività di confronto, riflessione, supervisione e ricerca, a partire dalla propria pratica professionale e dai problemi posti nello specifico contesto di lavoro.

Formazione a distanza (FAD):

La FAD è basata sulla preparazione di eventi formativi mediante l'utilizzo di materiali durevoli (cartacei, audio, video, elettronici, multimediali) che consentono la ripetitività illimitata della fruizione in tempi e luoghi diversi.

Obiettivi formativi generali e prioritari.

L'impostazione data al processo formativo è quella di essere strumento per produrre cambiamenti, non solo nell'operatore che si forma, ma anche nell'organizzazione che lo vede protagonista e depositario di abilità tecniche e di competenze organizzative e relazionali.

Esiste una forte connessione tra formazione e organizzazione al fine di sostenere:

- le scelte strategiche e i programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi e il miglioramento della cultura relazionale;
- la trasversalità dei momenti formativi aziendali di aree e lo sviluppo dell'interazione tra le varie professionalità;

- i bisogni specifici tecnico-scientifici di settore;
- l'interscambio culturale tra i vari servizi/U.O.
- la diffusione delle conoscenze acquisite per il miglioramento delle attività aziendali.

L'individuazione degli obiettivi formativi è il risultato della valutazione di una serie di istanze:

1. esigenze rilevate a livello direzionale (riferimenti documentali ed indirizzi strategici della direzione);
2. bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento con interventi formativi competenze professionali da acquisire e/o sviluppare);
- 3 riferimento a vincoli di natura normativa e/o contrattuale
- 4 coerenza con gli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale.
- 5 Istanze esplicitate nel manifesto di Milano di ANFFAS e di seguito riassunte nei seguenti punti principali:

- 1 I diritti delle persone con disabilità vanno sempre, dovunque e comunque rispettati e garantiti*
- 2 Le Famiglie delle persone con disabilità devono essere sostenute e tutelate per il miglioramento della loro qualità di vita*
- 3 L'Inclusione Sociale deve essere declinata nell'ottica del "curare le comunità per curare le persone"*
- 4 I servizi per le persone con disabilità devono essere riorientati per mirare al potenziamento delle loro abilità ed avere come fine la piena inclusione sociale e partecipazione attiva nella comunità*
- 5 Anffas è giuridicamente e culturalmente appartenente al variegato mondo del Terzo settore e in quanto tale si impegna operare nel pieno rispetto delle regole e in regime di trasparenza (essere un esempio per le Comunità)*

Obiettivi formativi specifici delle linee guida per la formazione

Gli obiettivi formativi specifici sono definiti in funzione delle competenze ritenute indispensabili per l'esercizio adeguato dei diversi ruoli professionali e per il miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, ponendo al centro i diritti delle persone con disabilità e, in particolare, il diritto all'autodeterminazione. Sulla base di questi presupposti, sono stati individuati i seguenti obiettivi prioritari:

Sviluppare la capacità di comunicare in modo chiaro, semplice e accessibile a tutti.

Coltivare la capacità di comprendere desideri e aspettative delle persone con disabilità, al fine di attivare i sostegni più appropriati per favorire il massimo grado possibile di autodeterminazione individuale.

Rafforzare le competenze comunicative e relazionali del personale, intese come componente essenziale della professionalità: in particolare, promuovere comportamenti centrati sulla persona, improntati al rispetto, alla condivisione, alla compartecipazione alle scelte e alla valorizzazione del contributo di ciascuno — sia nelle relazioni con gli utenti sia in quelle tra colleghi.

Sviluppare le competenze necessarie a garantire la sicurezza degli ospiti e a prevenire e gestire il rischio clinico, stimolando nei professionisti una maggiore consapevolezza delle proprie responsabilità e l'adozione di comportamenti appropriati nelle diverse attività clinico-assistenziali.

Consolidare le competenze per la garanzia della qualità assistenziale, attraverso strumenti conoscitivi e metodologici per la costruzione integrata di percorsi di cura, in linea con le evidenze scientifiche e le linee guida regionali, nazionali e internazionali.

Aggiornare le competenze tecnico-professionali per rispondere efficacemente alle esigenze di diagnosi, terapia e assistenza, in coerenza con le più recenti acquisizioni scientifiche e i riferimenti normativi e metodologici di settore.

Presidiare e migliorare continuamente tutti i processi in atto, a garanzia del benessere degli ospiti.

Rafforzare la capacità dell'Associazione di essere non solo luogo di cura e assistenza, ma anche soggetto attivo nella tutela dei diritti delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

Sviluppare le competenze del personale in coerenza con le strategie e le esigenze organizzative definite dal Consiglio Direttivo.

Formare il personale a operare nell'ambito del Piano Sanitario Regionale (P.S.R.) e del Piano Integrato Sociale Regionale (P.I.S.R.), condividendone le scelte strategiche in quanto ANFFAS eroga servizi di interesse pubblico in raccordo con gli organismi di programmazione regionale, di area vasta e di zona.

Potenziare i supporti alla persona con disabilità, con particolare attenzione al coinvolgimento e al recupero delle risorse familiari, attraverso consulenze, colloqui di sostegno e altri strumenti di accompagnamento.

Assicurare il rispetto degli aggiornamenti obbligatori previsti dalla normativa vigente in materia di privacy, sicurezza nei luoghi di lavoro e sicurezza alimentare, nonché di qualsiasi ulteriore disposizione normativa emanata nel periodo di validità del piano formativo.

Curare la formazione sul linguaggio comune e sugli strumenti di osservazione, estendendola a tutti gli operatori — anche quelli con contatto indiretto con l'utenza.

Sviluppare competenze specialistiche per la gestione dei casi con doppia diagnosi e/o plurihandicap, attraverso percorsi dedicati a operatori selezionati.

Diffondere tecniche, conoscenze e protocolli operativi elaborati internamente o derivanti da aggiornamenti normativi e scientifici, inclusi quelli relativi alla gestione del rischio clinico.

Formare e informare il personale coinvolto sui processi di autorizzazione e accreditamento istituzionale delle strutture, sia sanitarie che sociosanitarie.

Potenziare le competenze dei ruoli di responsabilità, con attenzione alla leadership, alle capacità gestionali, alla pianificazione strategica, alla gestione dei conflitti e alla valorizzazione delle risorse umane.

Il piano formativo triennale conferma inoltre la necessità di riservare uno o più momenti formativi specifici al personale impiegato nei servizi generali — trasporto, mensa e simili — che, al di là degli obblighi normativi, intrattiene contatti significativi sia con gli ospiti sia con i loro familiari.

Per eventuali progetti formativi che esulino dalle priorità sopra elencate, il Consiglio Direttivo valuterà caso per caso la proposta e la sua coerenza con gli interessi dell'Associazione.

Di particolare rilievo è la convenzione stipulata con ASL Toscana Nord Ovest, con cui l'Azienda si impegna a estendere al personale di ANFFAS i propri corsi di formazione e aggiornamento: uno strumento prezioso per lo sviluppo di conoscenze condivise e di un linguaggio professionale comune.

La valutazione dell'attività formativa si articola su due livelli: uno quantitativo e uno qualitativo, quest'ultimo ritenuto il più idoneo a misurare l'effettiva efficacia degli interventi.

Il budget destinato alla formazione per l'anno 2025 è stato pari a € 55.000,00.

Per l'area quantitativa:

I corsi programmati sono stati 17 (2024:25) mentre quelli realizzati 40 (2024:45).

Il numero di ore complessive di formazione realizzata è stato di 2.170,55 (2024:2.089,00) ore a fronte di una spesa media per ora di formazione di Euro 24,75 (2024:29,38) ed una spesa complessiva pari ad Euro 53.727,08 (2024: 54.068,22).

Valutazioni dell'area quantitativa

I risultati 2025 sono stati positivi. L'obiettivo di almeno 1.600 ore di formazione è stato ampiamente superato con 2.170,55 ore totali.

Anche nel 2025, è stata fatta molta attenzione alla formazione ed all'aggiornamento degli operatori non nostri dipendenti che collaborano all'erogazione dei nostri servizi. A tal fine i contratti con le realtà che collaborano con noi attraverso professionisti prevedono specifiche clausole circa il loro dovere di rispettare le indicazioni di ANFFAS circa la formazione necessaria agli operatori impegnati per ANFFAS

Per la parte qualitativa

Sul piano qualitativo, anche nel 2025 l'indice di dispersione, ovvero la quota di abbandono dei percorsi formativi avviati, si è confermato pari a zero, un risultato particolarmente significativo che si consolida ormai da diversi anni.

I percorsi che prevedevano verifiche finali o il rilascio di attestati sono stati portati a compimento nella loro totalità: le certificazioni di partecipazione dei singoli operatori sono state regolarmente acquisite e archiviate nelle rispettive cartelle personali.

L'efficacia della formazione obbligatoria ha trovato riscontro concreto nell'operatività quotidiana: non si sono registrate anomalie nella gestione degli alimenti (HACCP) né criticità riconducibili a carenze in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni).

Per le attività formative orientate allo sviluppo delle competenze osservative, relazionali e all'uniformità del linguaggio professionale, che per loro natura non si prestano a una valutazione attraverso prove standardizzate, l'efficacia è stata misurata attraverso i riscontri emersi nella pratica. In particolare:

Capacità osservative e linguaggio condiviso. Negli incontri di monitoraggio dei piani di trattamento e nella compilazione delle schede individuali si registra un progressivo affinamento delle competenze osservative del personale di riabilitazione, con una crescente uniformità del linguaggio e una profondità di lettura dei casi in costante miglioramento.

Presa in carico globale e relazione con le famiglie. Le competenze sviluppate nell'ambito dell'accoglienza e della progettazione individualizzata, inclusa la dimensione familiare, hanno trovato un riscontro positivo direttamente nelle famiglie degli utenti, con le quali sono stati avviati approfondimenti sui bisogni, espressi e non, e successivamente strutturate risposte concrete. Non si è registrata alcuna segnalazione critica riguardo alle modalità relazionali del personale.

Somministrazione degli strumenti di valutazione. Il sistema di valutazione di appropriatezza, efficacia ed efficienza prevede il coinvolgimento diretto degli operatori nell'applicazione degli strumenti valutativi, per cui la qualità osservativa è determinante. Non si sono riscontrate lacune di competenza tali da compromettere la corretta somministrazione o l'affidabilità dei risultati ottenuti.

Contaminazione formativa e valorizzazione delle risorse interne. Una parte rilevante delle attività formative ha fatto leva sulle competenze già presenti all'interno dell'Associazione. Le conoscenze acquisite da singoli operatori sono state condivise collegialmente in spazi dedicati, ricavati all'interno delle attività ordinarie, con distribuzione del materiale di supporto. In tre progetti, i formatori erano professionisti interni ad ANFFAS, a conferma del valore del patrimonio di competenze già disponibile.

Il percorso formativo si è inoltre rivelato determinante per accompagnare la progressiva informatizzazione dei processi organizzativi, dalla cartella clinica alla fatturazione, dalla gestione del personale alla rendicontazione contabile, e rimane uno strumento essenziale per presidiare l'evoluzione tecnologica e continuare a sviluppare e affinare i processi in essere.

Conclusioni

L'anno 2025 ha confermato la centralità della formazione nell'attività dell'Associazione, segnando un significativo recupero rispetto al rallentamento registrato nel periodo Covid. Le risorse sono state allocate in coerenza con i singoli progetti e, nonostante il rilevante monte ore complessivo, il budget assegnato è stato rispettato, anche grazie all'utilizzo esteso della formazione a distanza, che ha consentito una sensibile riduzione dei costi generali.

Il contesto in cui operiamo continua a richiedere un impegno formativo costante e strutturato. Sono molteplici i fattori che alimentano questa esigenza: l'aggiornamento continuo delle conoscenze scientifiche, la frequente evoluzione delle normative di settore in materia di autorizzazione e accreditamento, il mutamento dei quadri regolatori generali, dalla sicurezza alla privacy, dall'HACCP alla gestione delle emergenze, nonché la necessità di sviluppare risposte innovative, di presidiare il crescente ricorso alle tecnologie digitali.

Si tratta di fattori sistemici, indipendenti dalla volontà della singola organizzazione, che impongono di mantenere la formazione come investimento prioritario. L'obiettivo resta quello di garantirne la qualità e la continuità anche in presenza delle difficoltà economiche che, in misura diversa, accomunano tutte le realtà del nostro settore.

Indicatori di budget:

4) Numero progetti formativi realizzati su numero programmati => 100% ; D.ssa Lara Bandini (17 programmati, 40 realizzati)

5) Numero ore complessive di formazione => 2.170,55; D.ssa Lara Bandini > 1600

6) Dispersione durante il percorso formativo = < 10%; DS Lara Bandini Risultato 0

3) AREA POLITICHE SOCIALI:

E' stata garantita la partecipazione alle attività ed azioni sui tavoli regionali. A livello regionale è rimasta attiva la collaborazione con le sigle di ARIS, AIOP, UNEBA e ANASTE. A livello locale costante è stata l'interlocuzione con la ASL TNO zona Apuane e la Società della Salute della Lunigiana e sono continuate le collaborazioni, anche su progetti, con AIAS di Massa-Carrara, associazione ALDI Lunigiana, associazione Autismo Apuania e Cooperative quali COMPASS, La Rocca, Monteverde etc..

L'impegno nella realizzazione di progetti si è declinato nelle seguenti principali attività:

1. Progetto Dopo di Noi Casapiu' Lunigiana
2. Progetto Dopo di Noi Anch'io posso Lunigiana
3. Progetto Dopo di Noi Luoghi Comuni Costa
4. PNRR "percorsi di autonomia per persone con disabilità "Missione 5 - Componente 2 - Sottocomponente 1 - Investimento 1.2 PNRR e avviso N. 1/2022" zona Lunigiana
5. PNRR "percorsi di autonomia per persone con disabilità "Missione 5 - Componente 2 - Sottocomponente 1 - Investimento 1.2 PNRR e avviso N. 1/2022" zona Costa
6. PNRR "percorsi di autonomia per persone con disabilità "Missione 5 - Componente 2 - Sottocomponente 1 - Investimento 1.2 PNRR e avviso N. 1/2022" Pontremoli
7. POR FSE 2021/2027 "Interventi di accompagnamento al lavoro per persone in condizione di fragilità ASL Costa e SdS Lunigiana

Indicatori di budget:

7) Partecipazione a tavoli locali, regionali o nazionali => 3; DG Risultato > 3

8) Presentazione progetti =>3; DG Risultato 46

9) Collaborazione con altri soggetti (Associazioni, coop.ve, enti) =>3; DG Risultato > 3

4) AREA COMUNICAZIONE e VALUTAZIONE SISTEMA INFORMATIVO

Area comunicazione

Al fine di diffondere il pensiero e le attività associative in modo da socializzare con l'intera collettività, la grande quantità di notizie e temi quotidianamente intercettati, affrontati e dibattuti all'interno della rete associativa sono stati divulgati attraverso

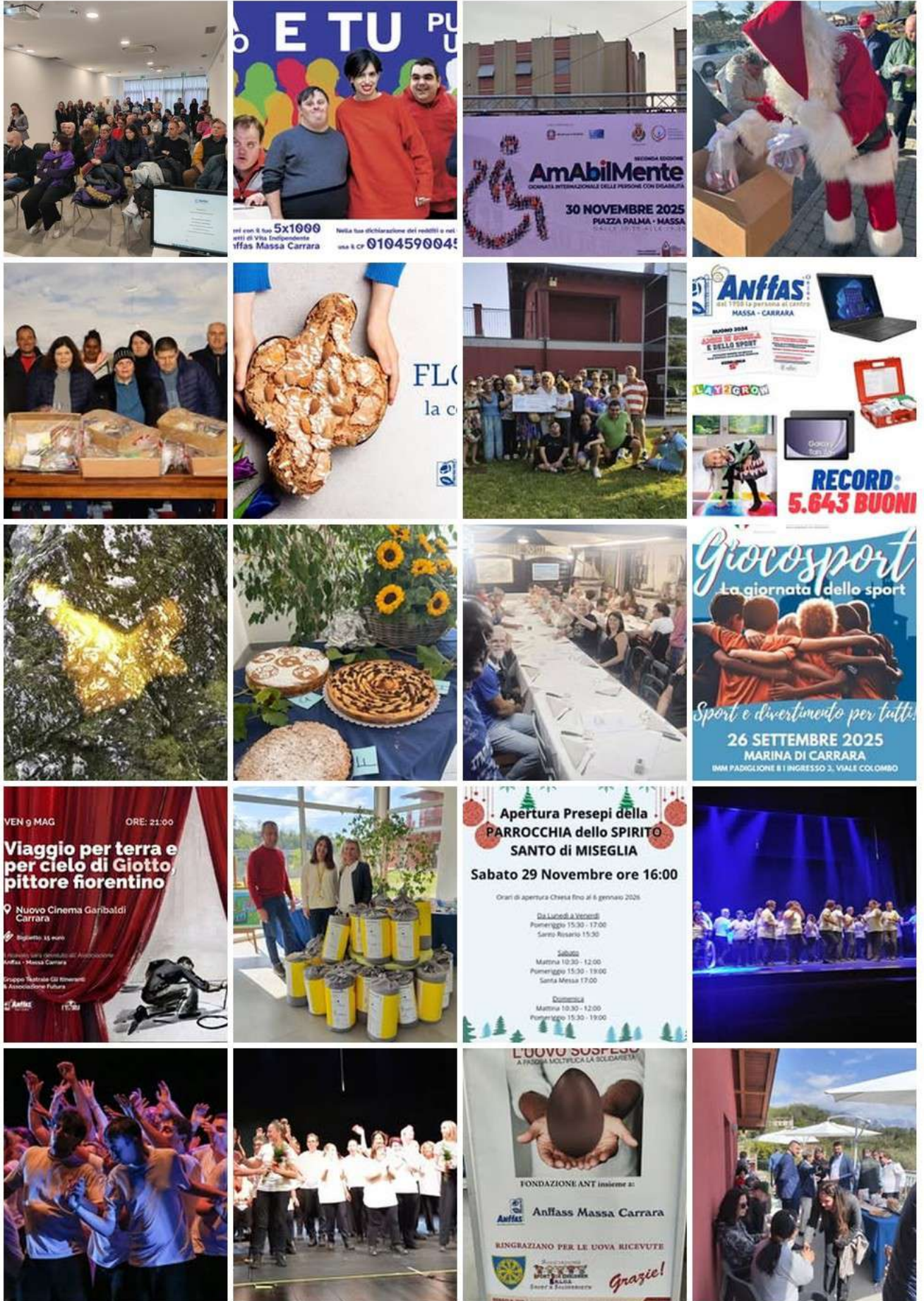
- sito www.anffasms.it
- Pagina Facebook
- Pagina Instagram
- Mailing list mirate
- Brochure
- Segnalibri
- Matite logo 5 per mille
- Cartoline logo 5 per mille
- Materiale vario 5 per mille

In corso d'anno sono state molto attive ed aggiornate le pagine Facebook ed Instagram dell'associazione. Ugualmente è stato regolarmente aggiornato il sito internet.

Iniziative

In corso d'anno sono state organizzate o coorganizzate numerose iniziative, di seguito le più rilevanti:

1. Raccolta punti 2025 "Amici di scuola e dello sport" Esselunga
2. Raccolta fondi "Colomba Flora 2025"
3. Compleanni in RSD. Programma di feste di compleanno
4. Escursione alla "Farfalla dorata"
5. Iniziativa del teatro dialettale massese
6. "La nave di carta", le RSD Monteverde e Castellaro vanno in mare
7. 28 marzo, Giornata Nazionale della Disabilità Intellettiva e/o Relazionale
8. Campagna raccolta 5*1000 2025
9. 9 Maggio esibizione "Tra le righe" Teatro Garibaldi Carrara
10. Programma di attività e feste estive nelle RSD Monteverde e Castellaro
11. Due puntate sul cammino di Aronte con NOITV
12. Visita ai centri della ministra Locatelli
13. Evento donazione Ikea
14. Volare senza limiti 2025, le RSD in volo
15. Rinascita dagli scarti, laboratori ed esposizione
16. Esibizione compagnia teatrale "tra le righe..." 3 Dicembre teatro Guglielmi
17. Natale con ANFFAS, programma di iniziative aperte a tutti presso le sedi ANFFAS
18. Iniziativa presso la parrocchia di Miseglia
19. Ottobre Festa delle torte
20. Raccolta fondi cesto Natalizio ANFFAS 2025
21. I mercatini di Natale solidali di ANFFAS 2025
22. La visita di Babbo Natale organizzata da "MS Motori storici"



Valutazione sistema informativo

Particolarmente delicato è il sistema informativo in quanto siamo sottoposti ad una serie di obblighi che possiamo riassumere in tre direttrici principali:

1. Informazioni verso Regione Toscana, Azienda U.S.L. 1, Comuni
2. Informazioni verso ANFFAS nazionale e regionale
3. Informazioni verso istituti previdenziali assicurativi etc. legate ai rapporti di lavoro

Nel primo caso le informazioni riguardano essenzialmente l'obbligo dei flussi S.P.R. previsto dal contratto con l'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest, e tutti i dati relativi alle prestazioni erogate ed alla conseguente contabilità nei confronti della asl inviante. A fine 2025 non è stato ancora chiarito in maniera certa il nostro obbligo o meno di alimentare il Fascicolo Sanitario Elettronico. A nostro parere non siano sottoposti ad obbligo perché l'unico elemento che potrebbe riguardarci è la lettera di dimissione ma, parlando la norma di LDO (lettera di dimissione ospedaliera), non abbiamo contenuti pertinenti con l'offerta data dai nostri servizi.

Rispetto ad ANFFAS nazionale, verso la quale gli obblighi informativi derivano dallo Statuto, possiamo distinguere due tipologie di obblighi:

1. Obblighi informativi a cadenza programmata
2. Obblighi informativi su richiesta

Nel primo caso si tratta essenzialmente di adempimenti statutari quali dichiarazioni annuali per i soci, invio bilanci, nota integrativa, relazione revisori, relazione di missione, etc. ai quali abbiamo regolarmente adempiuto.

Nel secondo caso ci riferiamo ad obblighi informativi non programmati, cioè ad informazioni che dobbiamo fornire su richiesta del nazionale. Anche in questo caso non abbiamo registrato disguidi nell'assolvimento di quanto man mano richiesto.

Rispetto alle informazioni verso istituti previdenziali assicurativi etc. legate ai rapporti di lavoro non si registrano anomalie o contestazioni elevateci per mancanza di informazioni dovute o anomalie procedurali.

Rispetto al sistema informativo sia interno che esterno tutto è stato regolarmente registrato dal protocollo. Tutti gli operatori interessati si sono attenuti alle modalità di conservazione ed archiviazione nonché alle norme del rispetto della privacy. Non registriamo "fughe" o dispersioni di informazioni, nonché smarrimento di documenti.

La modulistica predisposta è stata integrata ed affinata al fine di una sempre maggiore riproducibilità completezza accuratezza e leggibilità delle informazioni. Rispetto alla modulistica utilizzata, rilevabile dal protocollo, non registriamo scostamenti nell'utilizzo.

Sono stati fatti gli adempimenti previsti dal regolamento UE 679/2016 rimodulando il sistema di sicurezza dei dati personali sulla base dell'approccio di responsabilità basato sul concetto di accountability.

Informatizzazione

Nell'anno 2025 si è mantenuto il sistema di gestione informatizzata dei principali processi dei servizi di ANFFAS MS.

Nello specifico l'assetto raggiunto è stato il seguente:

- Processi interni: Realizzazione di una rete aziendale, nel rispetto del regolamento 679/2016, con caselle di posta dedicate per funzioni rilevanti, sistema NAS centralizzato

con accessi regolamentati e sistema automatico di salvataggio con disaster recovery plan. Amministratore di sistema: Reality S.R.L.

- Gestione del personale: Rilevamento presenze tramite badge in tutte le sedi con trasferimento dati su apposito programma elaborazione e successivo trasferimento al consulente del lavoro "CSP" paghe. Software "InTempo", amministratore "InAzienda" s.a.s. di Baiocchi Guido & C.
- Cartelle sanitarie: RegISTRAZIONI complete dati ospiti e trasmissione prestazioni a fatturazione. Software "ePersonam" cloud di Advenias
- Fatturazione: RegISTRAZIONE prestazioni emissione fatture e rendiconti invio in contabilità. Realizzazione ed invio flussi informativi regionali. Software modulo fatturazione "Senior Web", Advenias
- Contabilità: RegISTRAZIONE ed elaborazione fatture, trasmissione dati a studio "Santangeletta" commercialista. Software Team System
- Debito informativo: invio a Regione Toscana dei flussi informativi. Nel 2024 Regione Toscana ha modificato i tracciati e per il 2025 i nostri programmi sono stati aggiornati per rispondere correttamente al debito informativo

Indicatori di budget:

10) Presenza di materiale informativo cartaceo ed elettronico SI; DG

11) News sugli organi di informazione (Stampa, TV, Social, Sito) => 10; DG

12) Corretta e completa trasmissione dei flussi informativi al sistema informativo regionale = Si

5) AREA SERVIZI

L'Associazione nel 2025 ha gestito i seguenti servizi principali:

1) Centro di Riabilitazione di Pian del Castellaro, assicura prestazioni di riabilitazione di tipo intensivo ed estensivo in regime di seminternato ad utenti in situazione di disabilità intellettiva e relazionale eventualmente associate a disabilità Motorie e Sensoriali e prestazioni ambulatoriali e domiciliari di medicina fisica e riabilitativa e riabilitazione funzionale in forma individuale o a piccoli gruppi, a domicilio ed in extramurale. Il CdR è autorizzato, ai sensi della L.R. 51/09, dal Sindaco del Comune di Carrara con atto n. 384/17 prot. 54764 ed accreditato dalla regione Toscana con decreto n. 10155 del 07/07/2017.

2) R.S.D. Monteverde e Pian del Castellaro, assicurano interventi di riabilitazione estensiva con la caratteristica di attività ad alta integrazione socio-sanitaria, rivolti ad utenti adulti e adolescenti con disabilità stabilizzata, prevalentemente neuropsichica, non autosufficienti o parzialmente autosufficienti, non assistibili a domicilio o in strutture intermedie. La RSD Monteverde è autorizzata dal Comune di Carrara con provvedimento dirigenziale n° 951 del 09/04/2011 e La RSD "Castellaro" è autorizzata dal Comune di Carrara con provvedimento dirigenziale n. 373 del 11 Dicembre 2017

3) Centro integrato per il trattamento dell'autismo infantile: Attività di cura e riabilitazione di bambini affetti da disturbi dello spettro autistico svolta presso le sedi di via Monteverde 49°, Casolare e 49b Calicanto, autorizzate dal sindaco del Comune di Carrara con atto n. 384/17 prot. 54764

4) Centro diurno di salute mentale "Odisseo", sito a Massa in via Simon Musico 8, destinato ad adolescenti/preadolescenti con complessi disturbi di personalità, disturbi dell'umore, della condotta, del pensiero, da abuso di sostanze e disturbi conseguenti a gravi carenze affettive con poche capacità di sostenere delle buone relazioni e di creare legami significativi per i quali non è sufficiente una presa in carico terapeutica individuale o familiare o di gruppo. Il centro è autorizzato dal Comune di Massa con atto n. 22743/2017.

5) Centro diurno di salute mentale "Raffaello", sito ad Aulla ed in trasferimento, a fine anno, in località Terrarossa di Licciana Nardi (MS) via Cisa 63. Il centro, in accordo con i servizi del territorio, si pone quale risposta terapeutico-riabilitativa, di norma, relativamente a:

- Comorbilità Psichiatrica associata alla disabilità intellettiva
- Fenomenologia Psicopatologica propria della disabilità intellettiva
- Disabilità intellettiva come diagnosi complessa
- Polihandicap, disabilità multiple
- Psicopatologie, con particolare attenzione all'autismo ed alle età infantili-adolescenziali

6) "Gruppi Appartamento" (6) per la vita indipendente siti a Carrara, Pontremoli, Aulla e Villafranca, finalizzati a creare opportunità di vita indipendente a persone disabili che hanno completato un percorso riabilitativo.

7) Centro integrato per la cura dell'autismo in adolescenza ed età giovane adulta, attività di cura e riabilitazione rivolta ad adolescenti e giovani adulti con disturbi dello spettro autistico, sedi di Carrara via Castellaro 1.

8) Servizi ambulatoriali che erogano prestazioni ambulatoriali, sia di medicina Fisica e Riabilitazione che di Recupero e Riabilitazione Funzionale, in forma individuale o a piccoli gruppi, a domicilio ed in extramurale. Le attività del centro ambulatoriale sono organizzate su 6 ore giornaliere per almeno 5 giorni alla settimana. L'attività è autorizzata all'interno dell'autorizzazione del Centro di via Castellaro 1 ed accreditata dalla regione Toscana con decreto n. 14783 del 12/10/2017.

9) Sportello S.A.I?., servizio di accoglienza, di informazione di tutela e di verifica. Sede di Via Castellaro n. 1.

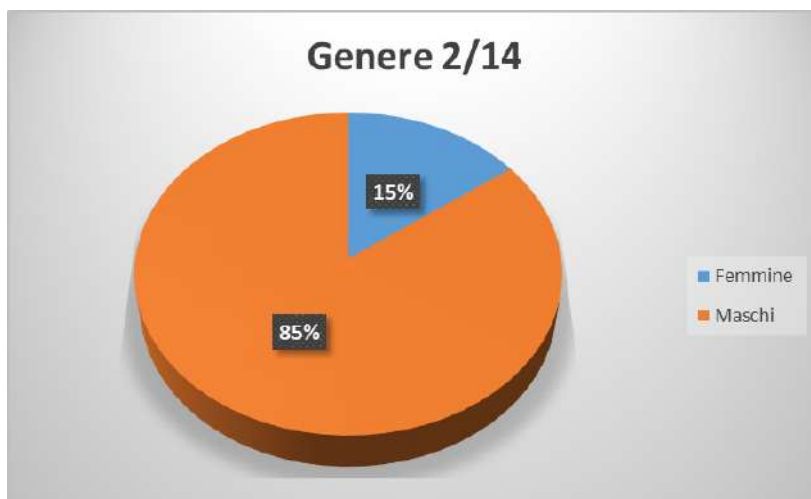
10) Servizio trasporto da e per i Centri di Riabilitazione

Beneficiari diretti

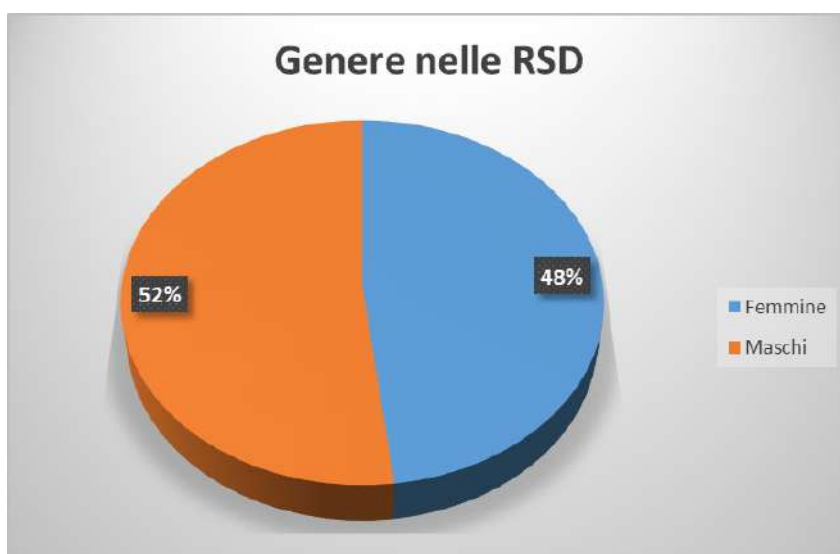
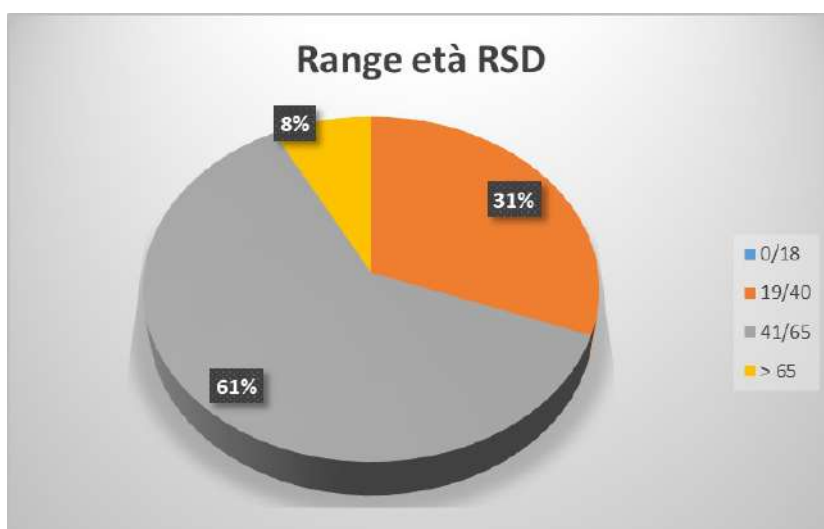
Persone con disabilità seguite nel 2025 = 341 (2024: 342)

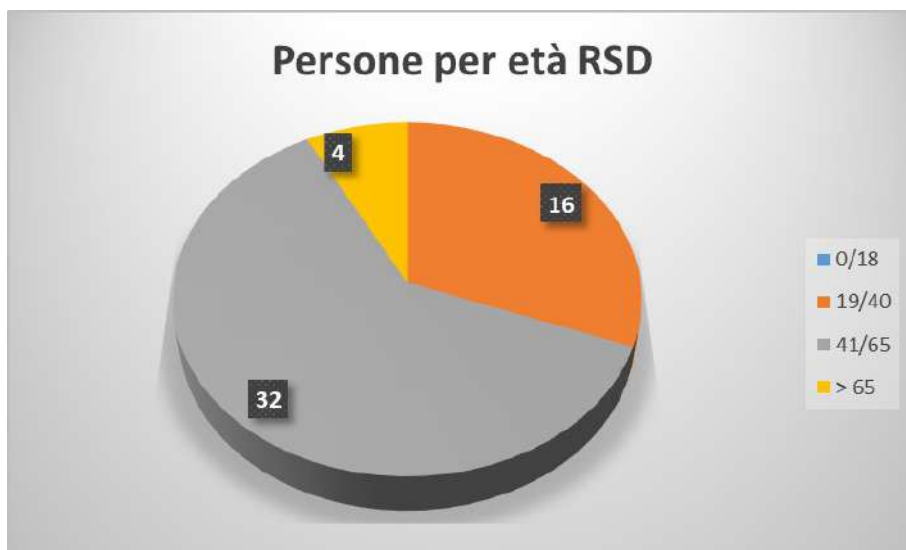
Dati servizi diurni



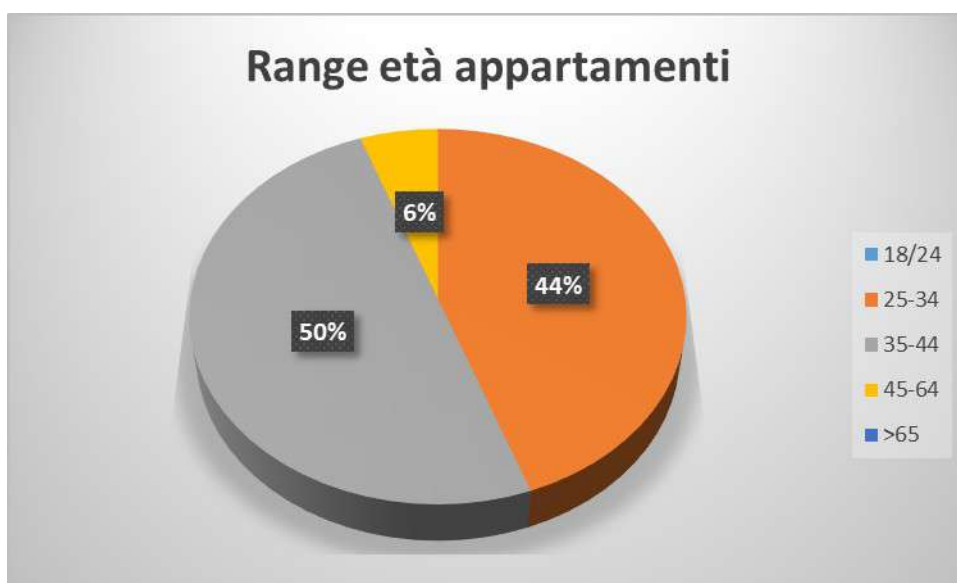


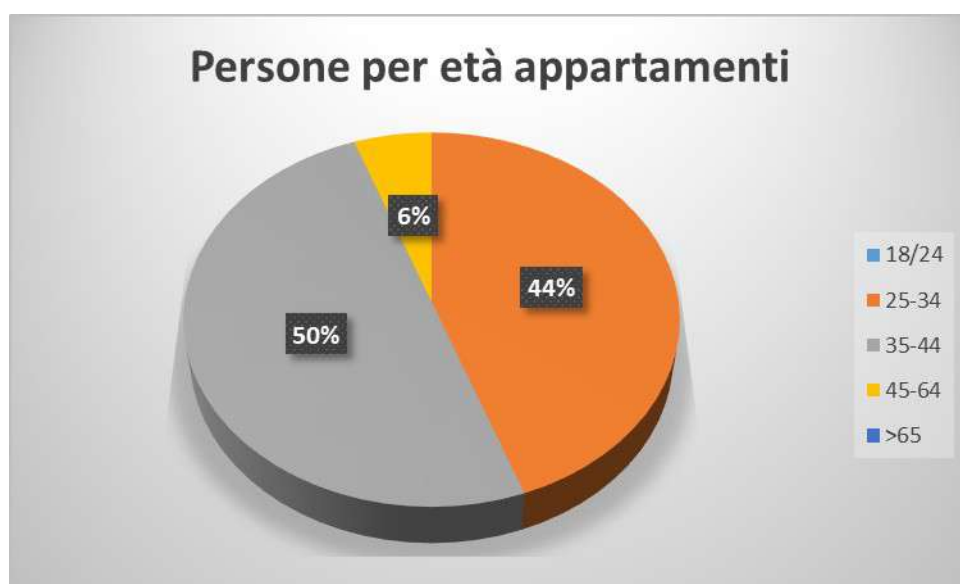
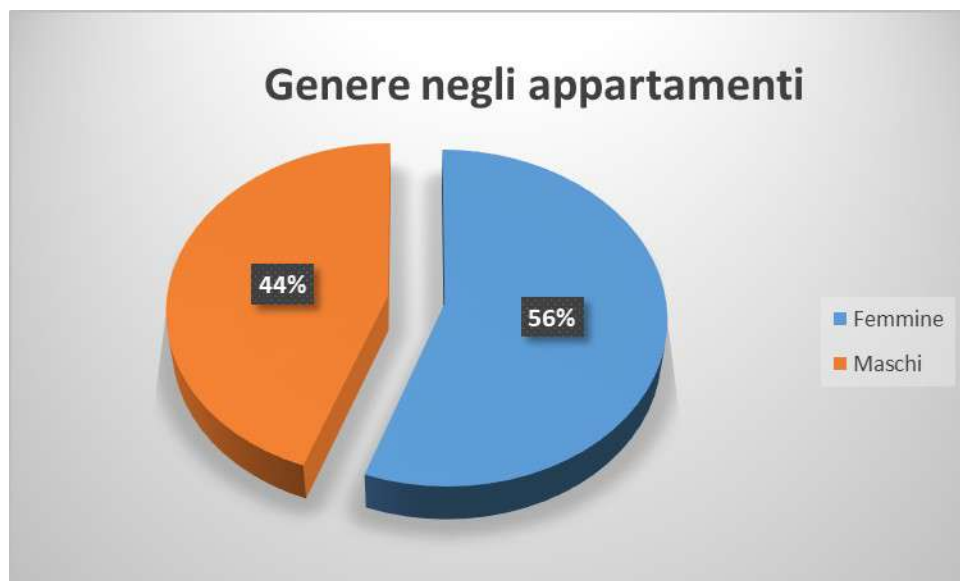
Dati servizi Residenziali (RSD)



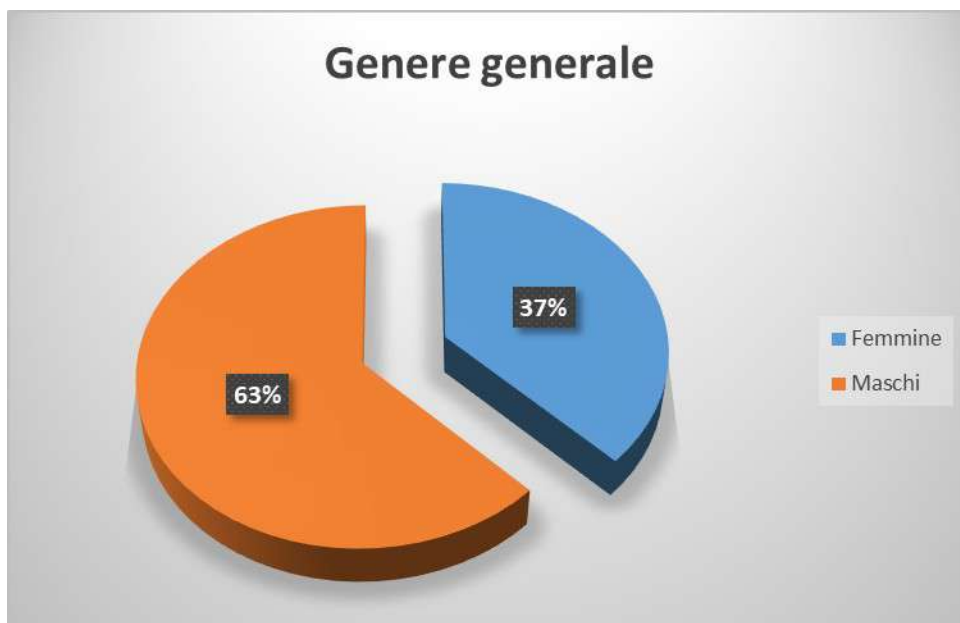
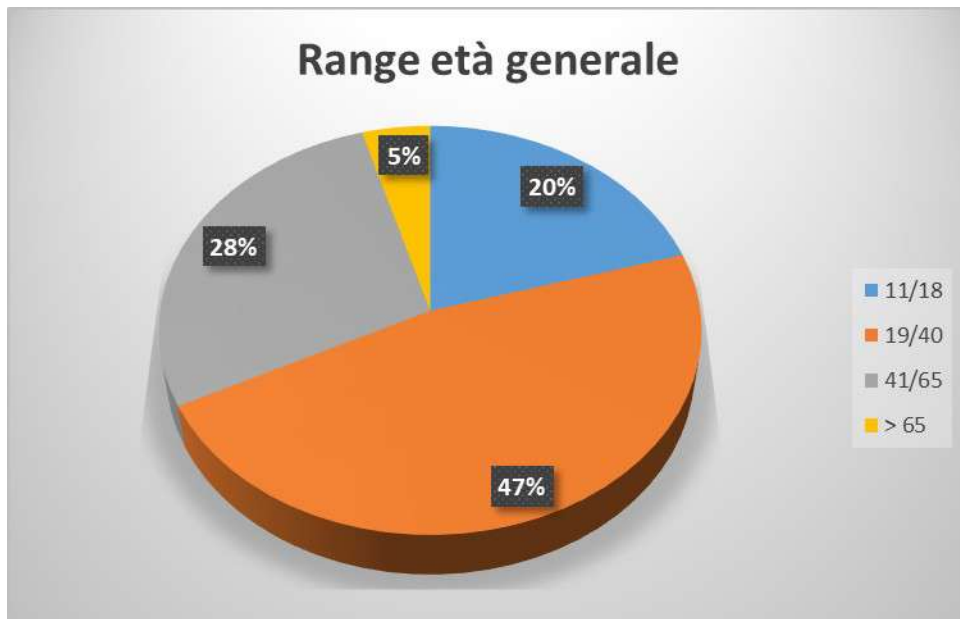


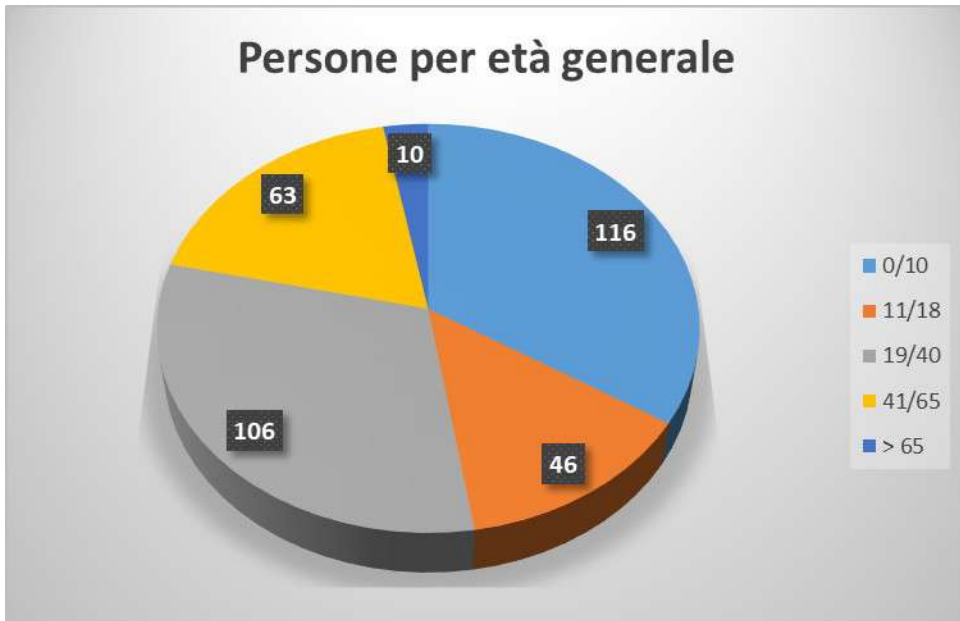
Dati appartamenti per la vita indipendente





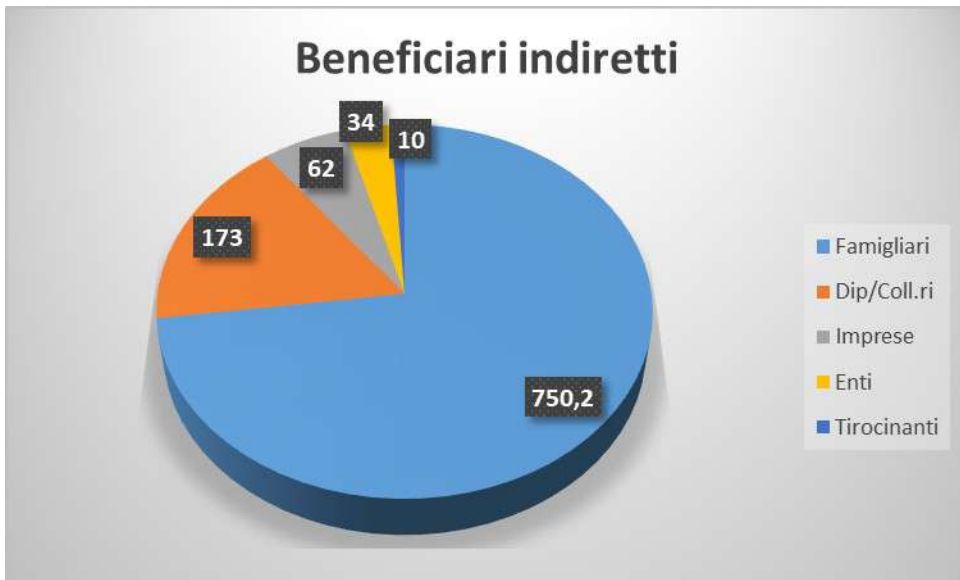
Dati aggregati





Beneficiari indiretti

Totale = 1029 (2024: 1.034)



Beneficiari Diretti: 341

Beneficiari Indiretti: 1.029

Totale Beneficiari 1.370 (2024: 1.376)

Effetti prodotti sui principali portatori di interesse (N.B. la rilevazione è biennale, i dati esposti sono quelli della rilevazione 2024/2025)

CLIMA INTERNO

Il set di domande somministrate al personale è stato il seguente:

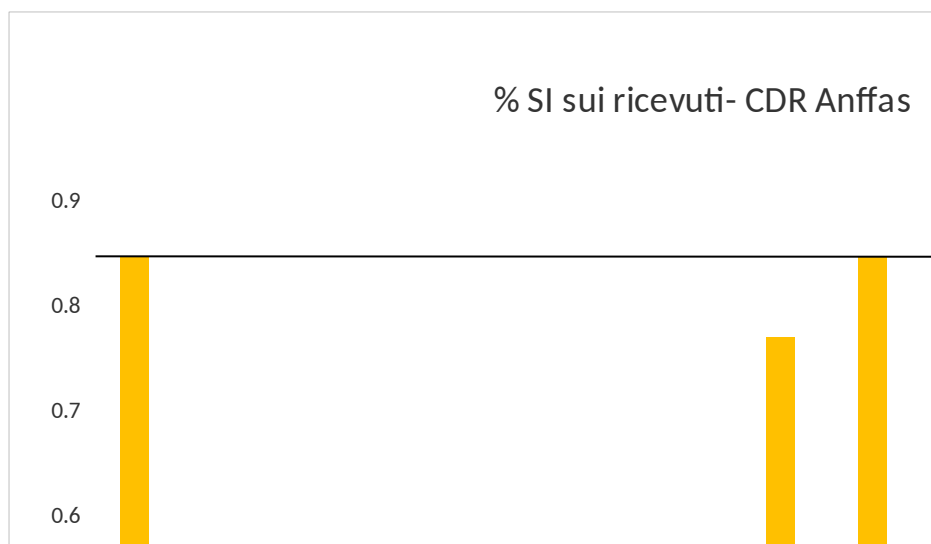
- Domanda 1. Conosce i protocolli e le procedure adottati dalla struttura?*
- Domanda 2. E' complessivamente soddisfatto/a del suo ambiente di lavoro?*
- Domanda 3. Pensa che la nostra Associazione promuova un ambiente inclusivo e rispettoso?*
- Domanda 4. Ha tutte le informazioni necessarie per svolgere il suo lavoro in modo efficace?*
- Domanda 5. Ha modo di esporre le sue opinioni e le sue idee?*
- Domanda 6. I suoi superiori comunicano chiaramente gli obiettivi dell'organizzazione?*
- Domanda 7. Può confrontarsi con i suoi diretti superiori su problematiche inerenti all'attività professionale?*
- Domanda 8. E' motivata/o a lavorare per la nostra Associazione?*
- Domanda 9. E' soddisfatto/a di come svolge la sua professione?*
- Domanda 10. Ritiene che i corsi di formazione svolti le siano stati utili?*
- Domanda 11. Ha possibilità di proporre percorsi formativi?*
- Domanda 12. Si sente allineato/a con i valori e la missione della nostra Associazione?*
- Domanda 13. Pensa che l'Associazione agisca in conformità con i suoi valori dichiarati?*
- Domanda 14. Ha possibilità di suggerire miglioramenti all'ambiente di lavoro?*
- Domanda 15. Pensa che l'organizzazione sia aperta a nuove idee e innovazioni?*
- Domanda 16. Valuta che l'Associazione fornisca idonei dispositivi per la sicurezza ed igiene sul lavoro?*
- Domanda 17. Valuta che gli ambienti dove lavora siano sufficientemente mantenuti?*

CDR Pian del Castellaro

PREMESSA

Nell'unità operativa CDR-Pian del Castellaro lavora sia personale di Anffas Onlus Massa Carrara, dipendente, interinale e libero professionista, sia personale della Cooperativa Porte Aperte che ha in appalto il servizio di attività assistenziali (OSS). L'analisi dei risultati ottenuti dall'indagine è stata quindi condotta per datore di lavoro, con lo scopo di identificare in maniera più precisa eventuali criticità, responsabilità e conseguenti azioni di miglioramento mirate.

ANALISI RISULTATI LAVORATRICI E LAVORATORI ANFFAS

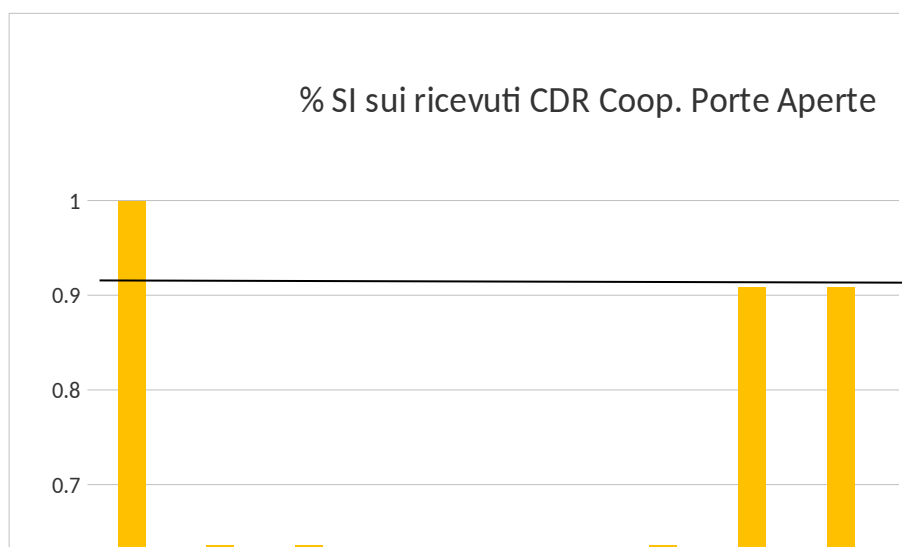


In sintesi dai risultati ottenuti si evince che:

- 1) la percentuale di risposta al questionario inviato è 37%;
- 2) la percentuale di positività delle risposte è superiore alla soglia del 50% nel 77% dei casi (13 risposte su 17);
- 3) la percentuale di positività delle risposte è inferiore alla soglia 50% nel 23% dei casi.

Per le risposte che non hanno raggiunto il risultato di oltre il 50% di positività sono state predisposte idonee azioni di miglioramento.

ANALISI RISULTATI LAVORATRICI E LAVORATORI COOP.PORTE APERTE



In sintesi dai risultati ottenuti si evince che:

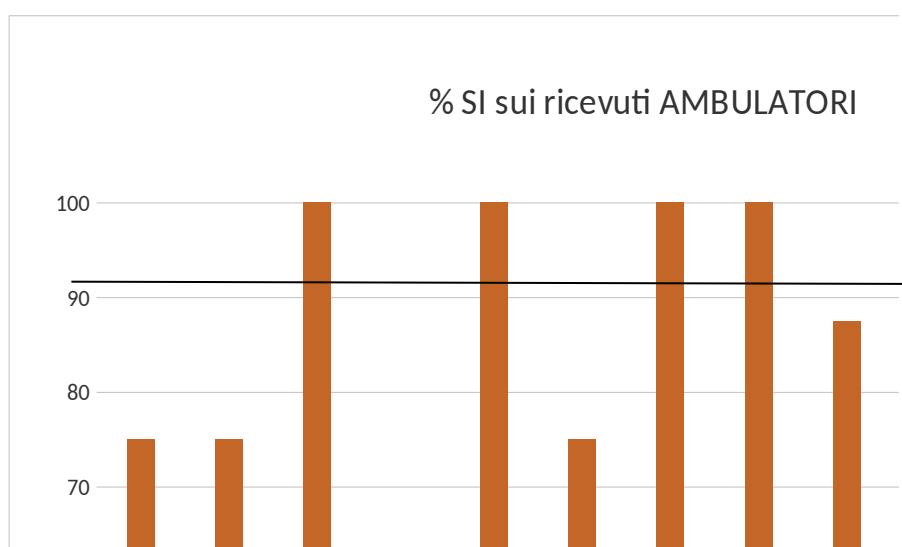
- 1) la percentuale di risposta al questionario inviato è 59%;

2) la percentuale di positività delle risposte è superiore alla soglia del 50% nell'94% dei casi (16 risposte su 17);

3) la percentuale di positività delle risposte è inferiore alla soglia 50% nel 6% dei casi (1 risposte su 17)

Per le risposte che non hanno raggiunto il risultato di oltre il 50% di positività sono state predisposte idonee azioni di miglioramento.

AMBULATORI



In sintesi dai risultati ottenuti si evince che:

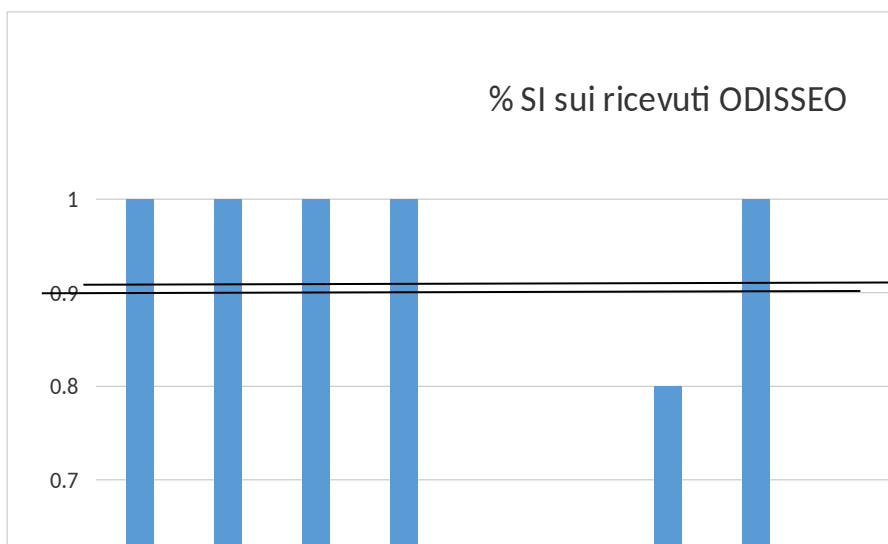
1) la percentuale di risposta al questionario inviato è 72,7%;

2) la percentuale di positività delle risposte è superiore alla soglia del 50% nell'94% dei casi (16 risposte su 17);

3) la percentuale di positività delle risposte è inferiore alla soglia 50% nel 6% dei casi (1 risposte su 17)

Per le risposte che non hanno raggiunto il risultato di oltre il 50% di positività sono state predisposte idonee azioni di miglioramento.

ODISSEO

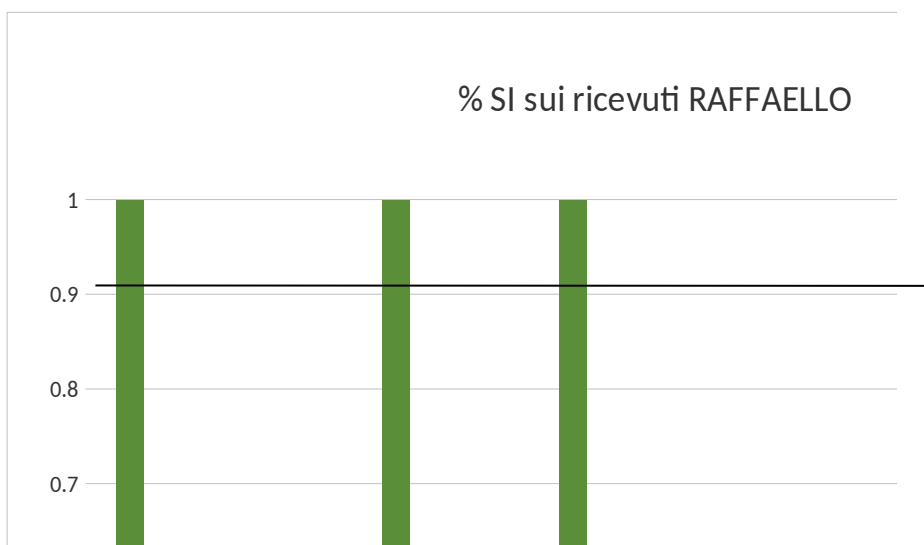


In sintesi dai risultati ottenuti si evince che:

- 1) la percentuale di risposta al questionario inviato è 83,33%;
- 2) la percentuale di positività delle risposte è superiore alla soglia del 50% nell'88% dei casi (15 risposte su 17);
- 3) la percentuale di positività delle risposte è uguale o inferiore alla soglia 50% nel 12% dei casi (2 risposte su 17)

Per le risposte che non hanno raggiunto il risultato di oltre il 50% di positività sono state predisposte idonee azioni di miglioramento.

RAFFAELLO



In sintesi dai risultati ottenuti si evince che:

- 1) la percentuale di risposta al questionario inviato è 50%;
- 2) la percentuale di positività delle risposte è superiore alla soglia del 50% nel 29% dei casi (5 risposte su 17);
- 3) la percentuale di positività delle risposte è uguale o inferiore alla soglia 50% nel 71% dei casi (2 risposte su 17).

Per le risposte che non hanno raggiunto il risultato di oltre il 50% di positività sono state predisposte idonee azioni di miglioramento.

RSD CASTELLARO E MONTEVERDE

Il set di domande somministrato a lavoratrici e lavoratori è stato il seguente:

Domanda 1. *E' a conoscenza del Piano complessivo delle attività e dei risultati attesi delle RSD di Anffas Massa Carrara?*

Domanda 2. *Il piano di formazione e sviluppo delle competenze è stato diffuso al personale?*

Domanda 3. *E' complessivamente soddisfatto/a del suo ambiente di lavoro?*

Domanda 4. *Pensa che la nostra Associazione promuova un ambiente inclusivo e rispettoso?*

Domanda 5. *Ha tutte le informazioni necessarie per svolgere il suo lavoro in modo efficace?*

Domanda 6. *Ha modo di esporre le sue opinioni e le sue idee?*

Domanda 7. *I suoi superiori comunicano chiaramente gli obiettivi dell'organizzazione?*

Domanda 8. *Può confrontarsi con i suoi diretti superiori su problematiche inerenti all'attività professionale?*

Domanda 9. *E' motivata/o a lavorare per la nostra Associazione?*

Domanda 10. *E' soddisfatta/o di come svolge la sua professione?*

Domanda 11. *Ritiene che i corsi di formazione svolti le siano stati utili?*

Domanda 12. *Ha possibilità di proporre percorsi formativi?*

Domanda 13. *Si sente allineato/a con i valori e la missione della nostra Associazione?*

Domanda 14. *Pensa che l'Associazione agisca in conformità con i suoi valori dichiarati?*

Domanda 15. *Ha possibilità di suggerire miglioramenti all'ambiente di lavoro?*

Domanda 16. *Pensa che l'organizzazione sia aperta a nuove idee e innovazioni?*

Domanda 17. *Valuta che l'Associazione fornisca idonei dispositivi per la sicurezza ed igiene sul lavoro?*

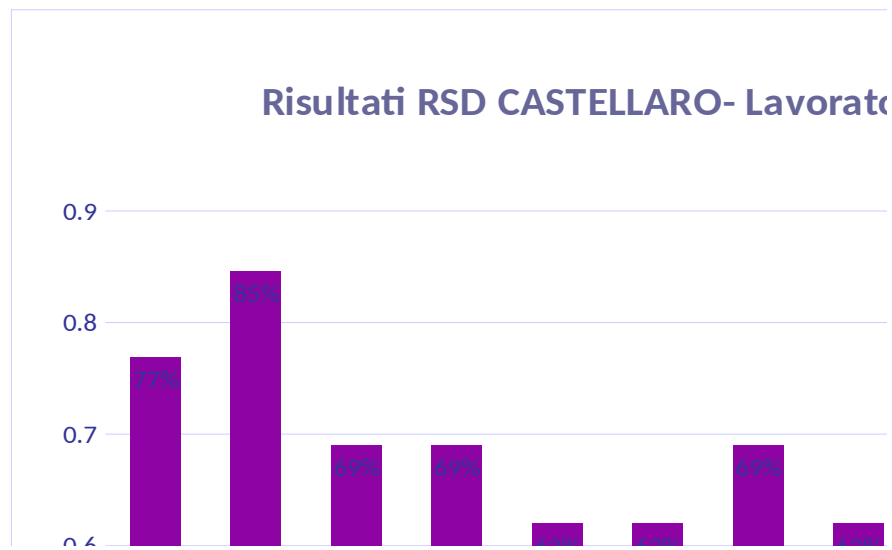
Domanda 18. *Valuta che gli ambienti dove lavora siano sufficientemente mantenuti?*

RSD Castellaro

ANALISI RISULTATI LAVORATORI ANFFAS

L'indagine è stata condotta nel mese di Dicembre 2024 inviando via mail un link attraverso il quale ciascun lavoratore ha avuto la possibilità di rispondere al questionario in forma anonima

ed il response rate è stato del 72,22%. Le percentuali di risposte positive dei lavoratori Anffas di RSD Castellaro si collocano per la maggioranza nella fascia medio-alta di soddisfazione.



Coop Porte Aperte Castellaro

ANALISI RISULTATI LAVORATORI COOPERATIVA PORTE APERTE

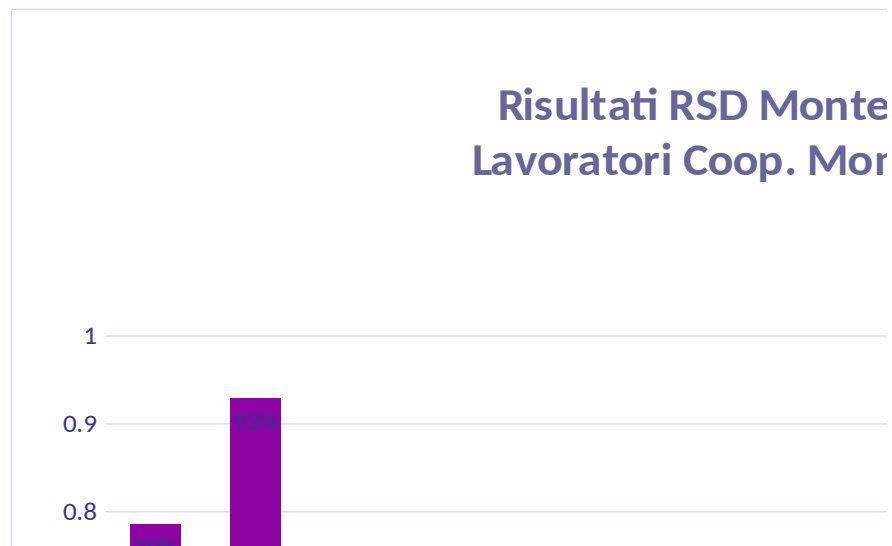
L'indagine è stata condotta, dalla Coop Porte Aperte, nel mese di Dicembre 2024 tramite questionari in forma cartacea consegnati ai dipendenti compilati in forma anonima, il response rate è stato del 100%. Anche nel caso dei lavoratori della cooperativa Porte Aperte di RSD Castellaro la maggioranza delle percentuali di risposte positive si colloca nella fascia medio-alta di soddisfazione.



RSD Monteverde

ANALISI RISULTATI LAVORATORI COOPERATIVA MONTEVERDE

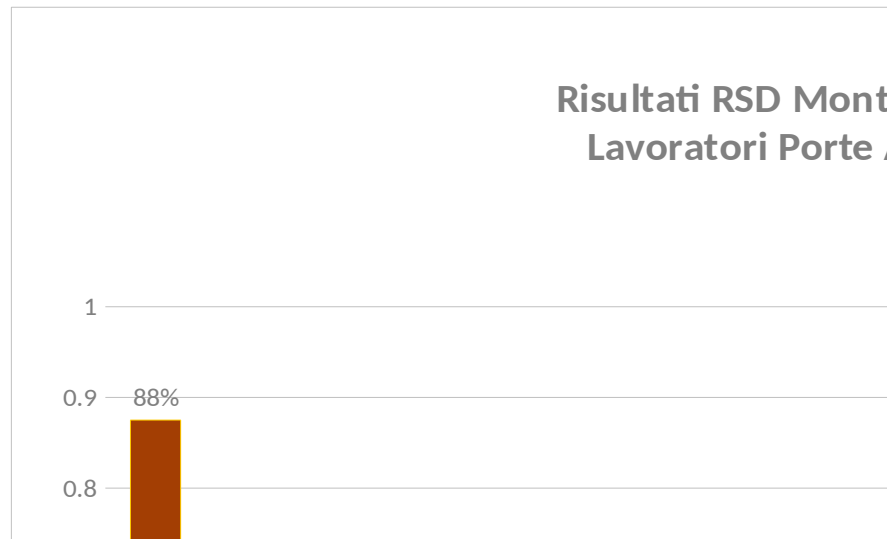
L'indagine è stata condotta nel mese di Dicembre 2024 inviando via mail un link attraverso il quale ciascun dipendente ha avuto la possibilità di rispondere al questionario in forma anonima. Il link è stato inviato ai 18 Lavoratori della Cooperativa Monteverde, il response rate è del 77,8%. Le percentuali di risposte positive dei lavoratori della Cooperativa Monteverde si collocano per la maggioranza nella fascia medio-alta di soddisfazione



Coop Porte Aperte Monteverde

ANALISI RISULTATI LAVORATORI COOPERATIVA PORTE APERTE

L'indagine è stata condotta nel mese di Dicembre 2024 tramite questionari, inviati dalla Coop Porte Aperte, in forma cartacea consegnati ai dipendenti compilati in forma anonima, il response rate è stato del 100%. Anche Nel caso dei lavoratori della cooperativa Porte Aperte di RSD Monteverde la maggioranza delle percentuali di risposte positive si colloca nella fascia media di soddisfazione.



Soddisfazione ospiti e familiari/legali rappresentanti ambito attività sanitarie

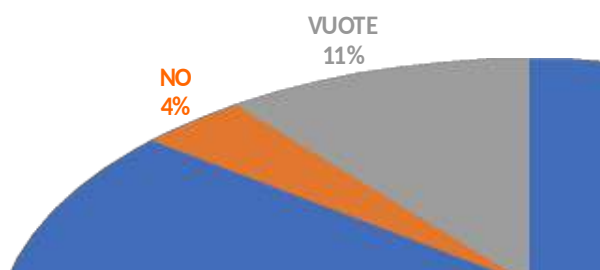
Nel mese di dicembre 2024 è stato somministrato il Questionario di soddisfazione 2024 agli utenti dei centri sanitari Diurni ed Ambulatoriali.

Il set di domande somministrate è stato il seguente:

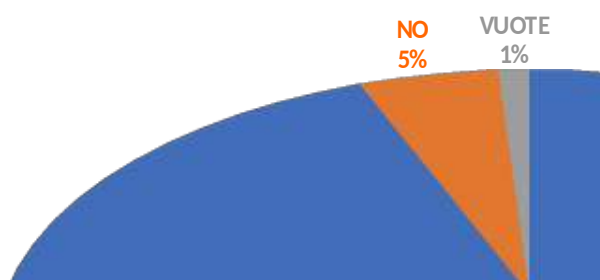
1. Si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio ricevuto dall'Anffas-Onlus di Massa Carrara?
2. Consiglierebbe i servizi di Anffas a suoi conoscenti?
3. E' soddisfatto delle attività riabilitative?
4. Le è stato assegnato uno Specialista di riferimento?
5. Le è stato assegnato un Infermiere di riferimento?
6. Le informazioni avute dal personale sanitario sono chiare e concordanti?
7. E' a conoscenza del percorso riabilitativo e ha preso visione del piano di trattamento?
8. Quando è stato inserito, ha ricevuto l'informativa sui processi di cura e sui trattamenti riabilitativi effettuati?
9. I colloqui con il personale sanitario si svolgono nel rispetto della riservatezza?

L'esito, ampiamente positivo, è riassunto nei grafici di cui sotto:

% Risposte CdR PdC



% Risposte Calicanto-Casolare



% RiSPORTE AMBULATORI



% RISPOSTE TELEMACO-ODISSEO



% RISPOSTE RAFFAELLO



RSD Monteverde e Castellaro

Nel mese di dicembre 2024 è stato somministrato il Questionario di soddisfazione 2024 agli utenti delle RSD Monteverde e RSD Castellaro, ove possibile direttamente alle persone assistite, in forma anonima cartacea e con l'aiuto dei loro case manager se necessario, altrimenti inviando ai legali rappresentanti un link che ha garantito la compilazione del questionario in forma anonima.

Il Set di domande è stato il seguente:

1. E' a conoscenza della "giornata tipo" delle attività assistenziali svolte in struttura?
2. Sono garantiti la dignità e il rispetto delle persone accolte?

3. Conosce il piano delle attività riabilitative, educative e di animazione socio educativa interne ed esterne alla struttura?
4. La comunicazione con l'esterno, se richiesta, è garantita e facilitata dal personale della struttura?
5. E' possibile affidare alla struttura valori e beni personali che vengono posti al sicuro e gestiti lasciando registrazione delle operazioni effettuate?
6. Valuta positivamente i servizi offerti dalla struttura?
7. L'igiene personale della persona accolta è gestita ed eseguita adeguatamente?
8. L'abbigliamento della persona accolta è curato adeguatamente?
9. E' garantita la possibilità di usufruire, su richiesta, di un barbiere o di un parrucchiere o di un estetista?
10. Sono previste delle misure per riconoscere i capi di abbigliamento delle persone accolte?
11. E' possibile mantenere i rapporti con familiari ed amici di riferimento, compatibilmente con il progetto personalizzato?

Alla persona assistita o al suo case manager

12. E' possibile partecipare alle consuete pratiche religiose se lo desidera/se il suo assistito lo desidera?
13. Se lo desidera/se lo desidera il suo assistito è possibile personalizzare il suo ambiente di vita, in ottemperanza al regolamento?
14. Il livello di confort dei locali le sembra adeguato/sembra adeguato al suo assistito?
15. Sono evitati rumori molesti che possono disturbarla/ disturbare il suo assistito?
16. E'/il suo assistito è soddisfatto del cibo della mensa?

REPORT SINTETICO DEI RISULTATI

RSD MONTEVERDE

Domanda n°	SI	NO	RISULTATO	STANDARD
1	10	0	100%	>=70%
2	10	0	100%	>=70%
3	10	0	100%	>=70%
4	10	0	100%	>=70%
5	10	0	100%	>=70%
6	10	0	100%	>=70%
7	10	0	100%	>=70%
8	8	2	80%	>=70%
9	10	0	100%	>=70%
10	10	0	100%	>=70%
11	10	0	100%	>=70%
12	10	0	100%	>=70%
13	10	0	100%	>=70%
14	10	0	100%	>=70%
15	10	0	100%	>=70%

16	9	1	90%	>=70%
----	---	---	-----	-------

Dai risultati ottenuti risulta che tutte le risposte alle domande del questionario somministrato alle persone assistite in RSD Monteverde o ai loro legali rappresentanti hanno superato la percentuale di positività richiesta dagli standard dell'accREDITAMENTO socio sanitario.

RSD CASTELLARO

Domanda n°	SI	NO	RISULTATO	STANDARD
1	9	1	90%	>=70%
2	9	1	90%	>=70%
3	8	2	80%	>=70%
4	10	0	100%	>=70%
5	9	1	90%	>=70%
6	10	0	100%	>=70%
7	10	0	100%	>=70%
8	10	0	100%	>=70%
9	10	0	100%	>=70%
10	10	0	100%	>=70%
11	10	0	100%	>=70%
12	7	3	70%	>=70%
13	10	0	100%	>=70%
14	9	1	90%	>=70%
15	4	6	40%	>=70%
16	9	1	90%	>=70%

Dai risultati ottenuti risulta che tutte le risposte alle domande del questionario somministrato alle persone assistite in RSD Castellaro o ai loro legali rappresentanti hanno raggiunto o superato la percentuale di positività richiesta dagli standard dell'accREDITAMENTO socio sanitario, tranne le risposte alla domanda 15 per la quale è stata fatta specifica analisi.

Controllo di gestione

Nell'anno 2025 ha correttamente funzionato il sistema di controllo di gestione che ha permesso un costante monitoraggio di tutte le aree di attività dell'ente. Anche la suddivisione del bilancio per centri di costo ha funzionato regolarmente permettendo di monitorare l'andamento economico delle articolazioni aziendali.

In corso d'anno sono stati effettuati:

- 12 monitoraggi mensili del personale per CdC
- 12 monitoraggi relativi all'utilizzo del budget asl Apuane
- 4 situazioni di bilancio con ripartizione per CdC
- 4 situazioni fabbricati
- 2 previsioni incassi e pagamenti
- 10 monitoraggi banche

Indicatori di Budget:

- 13) Corretto funzionamento sistema informatizzato => 90%. ESITO 100%
- 14) Pareggio o avanzo di bilancio = DG. ESITO Positivo
- 15) Applicazione Protocollo di valutazione AEE (Adulti CDR) = 90%; ESITO 100%
- 16) Monitoraggio fornitori esterni critici e rilevanti => 90%; Direzione Amministrativa. ESITO 100%
- 17) Monitoraggi di gestione => 3 per anno; Direzione Amministrativa. ESITO = 16
- 18) Applicazione programma orientamento e valutazione nuovi assunti/inseriti => 100%; Ufficio del personale. ESITO 100%
- 19) Regolare emissione alla P.A. delle fatture ed invio tramite sistema di fatturazione elettronica P.A. = 100%; RF. ESITO 100%
- 20) Compilazione ed aggiornamento piani di trattamento (Tutti i servizi) = 100%; DS. ESITO 100%
- 21) Utilizzo budget assegnati da P.A. => 90%; Responsabili e referenti. ESITO > 90%
- 22) Numero minimo Audit GRC per anno = >5; responsabile DS. ESITO 29
- 23) Numero M&M per anno => 10. Responsabile DS. ESITO 21
- 24) Percentuale azioni di miglioramento realizzate in un anno = 100% di quelle previste negli audit. Responsabile DS. ESITO 100%
- 25) Compilazione programmi terapeutici CDR= > 90%. Responsabile DS ESITO 100%
- 26) Applicazione buone pratiche e raccomandazioni ministeriali pertinenti = => 90%. Responsabile DS. ESITO 100% (12 - 8)
- 27) Mantenimento Accreditazioni = 100%. DG. ESITO 100%
- 28) Rispetto adeguamento a norme riforma terzo settore = 100%. Responsabile DG. ESITO 100%
- 29) Corretta applicazione della procedura PQ 01/A Procedura per la corretta identificazione del paziente = 100% Responsabile DS. ESITO 100%
- 30) Corretto utilizzo delle schede somministrazione farmaci => 90%. Responsabile DS ESITO 100%

Livelli di responsabilità:

P = Presidente

DG = Direttore Generale

DS = Direttore Sanitario

DA= Direttore amministrativo

RS = Responsabili di struttura socio-sanitaria

RF = Responsabile Ufficio fatturazione

RP = Responsabile Ufficio personale

Piano Attività e risultati attesi RSD Castellaro e Monteverde

	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Risultati attesi	C (conforme) NC (Non Conforme)
1	Sicurezza nella gestione delle terapie farmacologiche	Applicazione PC39A Protocollo sicurezza nella gestione delle terapie farmacologiche	Corretta compilazione delle schede terapia in cartella personale	100%	C
2	Gestione farmaci: Controllo scadenze	Applicazione PQ22A procedura gestione farmaci	Verifiche sul controllo scadenze	= > a 12 nell'anno	C
3	Dignità e rispetto persona assistita	Applicazione PC21A Protocollo igiene, cura aspetto e abbigliamento	Risposte positive a domanda questionario soddisfazione	> = 70%	C
4	Corretta gestione valori e beni personali	Applicazione PQ16A Procedura gestione e custodia valori personali	Risposte positive a domanda questionario soddisfazione	> = 70%	C
5	Rintracciabilità degli indumenti personali	Applicazione PQ18A Procedura gestione servizi lavanderia	Numero di risposte positive al questionario di soddisfazione	> = 70%	C
6	Prevenzione delle cadute	Applicazione PC32A Protocollo prevenzione e gestione cadute	Somministrazione semestrale Test	> = 90%	C
7	Prevenzione delle cadute	Applicazione PC32A Protocollo prevenzione e gestione cadute	Check list valutazione e sicurezza ambienti	Esistenza valutazione	C
8	Prevenzione ulcere da pressione	Applicazione PC23A Protocollo prevenzione e trattamento ulcere da pressione	Valutazione semestrale attraverso test validato	> = 90%	C
9	Prevenzione/ trattamento ulcere da pressione	Applicazione PC23A Protocollo prevenzione e trattamento ulcere da	Attivazione programmi personalizzati ove previsto	100%	C

		pressione			
10	Trattamento ulcere da pressione	Applicazione PC23A Protocollo prevenzione e trattamento ulcere da pressione	Regressioni di almeno uno stadio in caso di ulcere da pressione	> = 50%	C
11	Controllo del rischio nutrizionale	Applicazione PC41A, Protocollo prevenzione e controllo del rischio nutrizionale	Valutazione semestrale	100%	C
12	Controllo del rischio nutrizionale	Applicazione PC41A, Protocollo prevenzione e controllo del rischio nutrizionale	Dieta personalizzata per persone a rischio	100%	C
13	Prevenzione delle infezioni	Applicazione PC20A, Protocollo gestione delle infezioni	Formazione operatori	> = 90%	C
14	Prevenzione e controllo del rischio infettivo	Applicazione PC20A, Protocollo gestione delle infezioni	Formazione operatori	> = 90%	C
15	Prevenzione delle infezioni	Applicazione PC20A, Protocollo gestione delle infezioni	Audit	> = 2	C
16	Controllo del dolore	Applicazione PC29A Protocollo controllo del dolore	Persone con presenza di dolore alle quali è stata effettuata valutazione del dolore tramite test	> = 70%	C
17	Controllo del dolore	Applicazione PC29A Protocollo controllo del dolore	Numero di rilevazioni oltre soglia che hanno prodotto attivazione di intervento	> = 90%	C
18	Gestione emergenze cliniche,	Applicazione Procedura PQ25A	Formazione operatori	> = 50%	C

	tecnologiche e gestionali	Procedura emergenze di tipo clinico, organizzativo e tecnologico			
19	Cura della relazione	Realizzazione Formazione specifica	Formazione operatori	> = 50%	C
20	Prevenzione e gestione eventi avversi nelle contenzioni	Applicazione PQ46A, procedura gestione contenzioni	Audit	> = 2	C
21	Prevenzione e gestione eventi avversi nelle contenzioni	Applicazione PQ46A, procedura gestione contenzioni	Formazione del personale	> = 90% negli ultimi due anni	C
22	Prevenzione allontanamenti	Applicazione PC26, Protocollo disturbi comportamentali	Formazione del personale	> = 90%	C
23	Prevenzione atti autolesionistici	Applicazione PC26, Protocollo disturbi comportamentali	Formazione del personale	> = 90%	C
24	Prevenzione atti autolesionistici	Applicazione PC26, Protocollo disturbi comportamentali	Analisi del rischio	Presenza documento	C
25	Comunicazione dimissioni	Applicazione protocollo PC25A, Protocollo inserimento/dimissioni	Persone dimesse senza accordo con preventiva comunicazione di almeno 15 gg.	100%	C
26	Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori	Applicazione PC28ARSD, Prevenzione atti di violenza	Analisi rischio strutturale ed organizzativo	Presenza documento	C
27	Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori	Applicazione PC28ARSD, Prevenzione atti di violenza	Formazione del personale	> = 90%	C
28	Gestione Cartella personale	Applicazione PQ44A, Procedura gestione	Cartelle aggiornate	100%	C

	informatizzata	cartella personale utenti			
29	Gestione Cartella personale informatizzata	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Compilazione schede di osservazione all'ingresso	100%	C
30	Gestione Cartella personale informatizzata	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Progetti personalizzati redatti entro 30 gg. dall'inserimento	100%	C
31	Gestione Cartella personale informatizzata	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Condivisione progetti personalizzati	> = 80%	C
32	Gestione Cartella personale informatizzata	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Verifica semestrale progetti personalizzati	100%	C
33	Gestione Cartella personale informatizzata	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Condivisione verifica semestrale progetti personalizzati	100%	C
34	Aggiornamenti scheda terapia e diario clinico	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Cartelle con scheda terapia e diario clinico aggiornati	100%	C
35	Aggiornamento sintesi clinica e sociale	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Cartelle con sintesi cliniche e sociali aggiornate	100%	C
36	Continuità percorso assistenziale: Visite specialistiche	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Cartelle con visite specialistiche effettuate	100%	C
37	Continuità percorso assistenziale: Ricoveri programmati	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Cartelle con lettere dimissioni da ricoveri	100%	C

38	Completezza cartelle personali	Applicazione PQ44A, Procedura gestione cartella personale utenti	Cartelle correttamente completate	100%	C
39	Rapporti con la rete territoriale di riferimento	Incontri con scuole e/o istituzioni	Verbali incontri	> = 13	C
40	Rapporti con la rete territoriale di riferimento	Incontri con enti del terzo settore	Verbali incontri	> = 6	C
41	Valutazione e orientamento nuovi collaboratori	Applicazione procedura orientamento e valutazione nuovi assunti	Presenza valutazione in cartella personale	100%	C
42	Valutazione fornitori strategici	Applicazione procedura valutazione fornitori strategici	Presenza schede di valutazione aggiornate	100% dei fornitori strategici	C

6) Situazione economico-finanziaria

❖ Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Il bilancio è stato redatto secondo gli atti di indirizzo, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del D.P.C.M. 21 marzo 2001 n. 329, emanati dell'Agenda del Terzo Settore - linee guida e schemi per la redazione dei bilanci di esercizio degli enti non profit e secondo il principio contabile per gli enti non profit, principio n. 1, quadro sistemico per la preparazione e la presentazione del bilancio degli enti non Profit a cura del tavolo tecnico per l'elaborazione dei principi contabili per gli enti non profit.

Inoltre, il bilancio è stato redatto in modo conforme alle disposizioni del codice civile e si compone dei seguenti documenti:

- 1 - Stato patrimoniale;
- 2 - Conto economico;
- 3 - Nota integrativa.

Il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 corrisponde alle risultanze delle scritture contabili regolarmente tenute ed è redatto in conformità agli artt. 2423 e seguenti del codice civile.

Durante l'esercizio l'attività si è svolta regolarmente; non si sono verificati fatti che abbiano modificato in modo significativo l'andamento gestionale ed a causa dei quali si sia dovuto ricorrere alle deroghe di cui all'art. 2423, comma 4, Codice civile. Non si segnalano, inoltre, fatti

di rilievo la cui conoscenza sia necessaria per una migliore comprensione dei contenuti del bilancio.

Le principali voci di provenienza delle risorse economiche è stata la seguente:

Ricavi per prestazioni di servizi	€ 6.924.657,00 (2024: € 6.029.659,00)
Altri ricavi e proventi	€ 523.532,00 (2024: € 771.980,00)
Totale ricavi	€ 7.448.189,00 (2024: € 6.801.640,00)

Indici

A livello finanziario e patrimoniale dallo stato patrimoniale al 31.12.2025 risultano i seguenti principali indici di equilibrio (o disequilibrio):

Indicatore	2025
Autonomia patrimoniale (al netto risconti passivi)	66,9%
Copertura immobilizzazioni con patrimonio proprio	56,6%
Copertura debiti con attivo corrente	2,10

- ❖ Informazioni sulla raccolta fondi
- ❖ finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento
- ❖ strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

Nell'anno 2025 Anffas Onlus Massa Carrara ha effettuato due iniziative di raccolta fondi. La raccolta fondi occasionale dell'Ente è stata effettuata con la seguente modalità:

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA INIZIATIVA DI RACCOLTA FONDI OCCASIONALE NR. 1

- Descrizione dell'iniziativa

L'ETS Anffas Onlus Massa Carrara, dal 24/03/2025 al 30/04/2025 ha posto in essere l'iniziativa della raccolta fondi "Colomba Flora 2025", queste ultime confezionate dai ragazzi di Anffas per portare nelle nostre case la speranza, la voglia di rinascita ed il sapore di una nuova primavera. Sono stati raccolti fondi per un totale di € 7.140,00

Le elargizioni in danaro sono state ricevute in contanti per un totale di € 3.520,00, con bonifico bancario per un totale di € 3.160,00, con assegni bancari per € 200,00 e tramite strumenti elettronici per € 260,00.

Le spese sostenute per la realizzazione dell'evento sono così dettagliate: € 3.483,00 per acquisto delle colombe ed € 518,00 per l'acquisto del materiale di confezionamento.

I fondi raccolti al netto del totale delle spese sostenute sono pari ad € 3.139,00 e sono stati destinati all'implementazione di attività estive di tempo libero, per persone ospiti delle RSD, quali uscite in piscina, gite, feste presso le RSD etc.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA INIZIATIVA DI RACCOLTA FONDI OCCASIONALE NR. 2

- Descrizione dell'iniziativa

L'Anffas Onlus Massa Carrara, dal 20/11/2025 al 31/12/2025 ha posto in essere un'iniziativa denominata "Vendita Cesti Natale 2025"

Sono stati raccolti fondi per un totale di € 15.096,00

Le elargizioni in danaro sono state ricevute in contanti per un totale di € 3.430,00, con bonifico bancario per un totale di € 11.156,00 ed a mezzo strumenti elettronici per € 510,00.

Le spese sostenute per la realizzazione dell'evento sono così dettagliate: € 9.493,00 per acquisti di generi alimentari ed € 1.040,00 per il confezionamento dei cesti.

I fondi raccolti, al netto del totale delle spese sostenute, sono pari ad € 4.563,00 e sono stati destinati a potenziare le uscite sul territorio degli ospiti del CDR attraverso il noleggio di mezzi con autista.

Criticità segnalate dagli amministratori emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo pe mitigare gli effetti negativi

Nell'anno 2025 non sono state segnalate criticità da parte degli amministratori

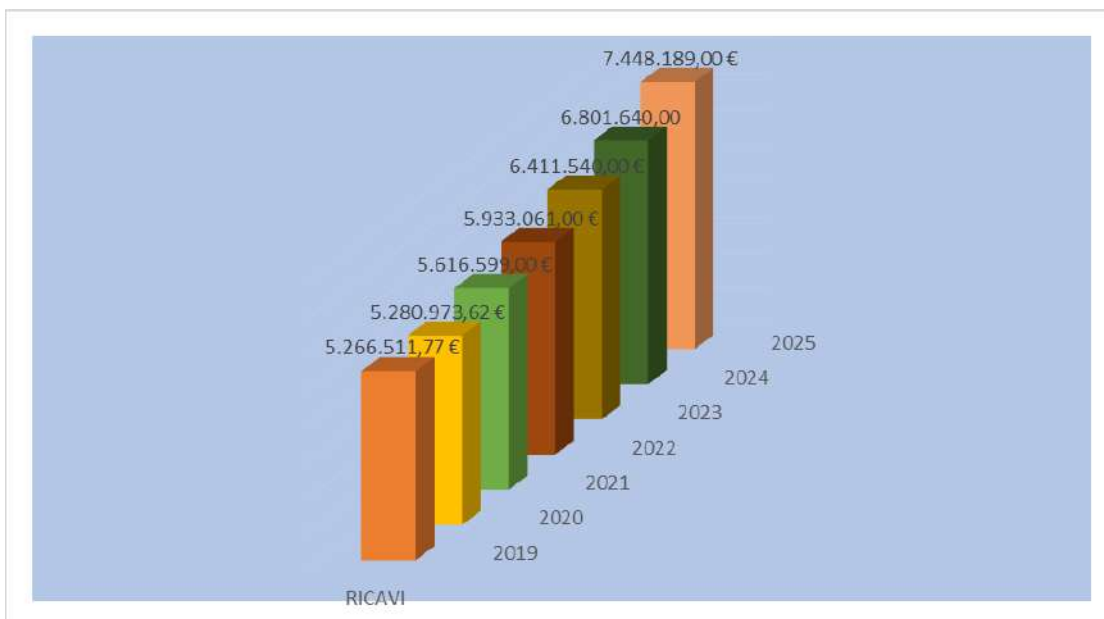
Tabelle

Fondo TFR

Il Fondo TFR stanziato rappresenta l'effettivo debito maturato verso i dipendenti in conformità di legge e dei contratti di lavoro vigenti.



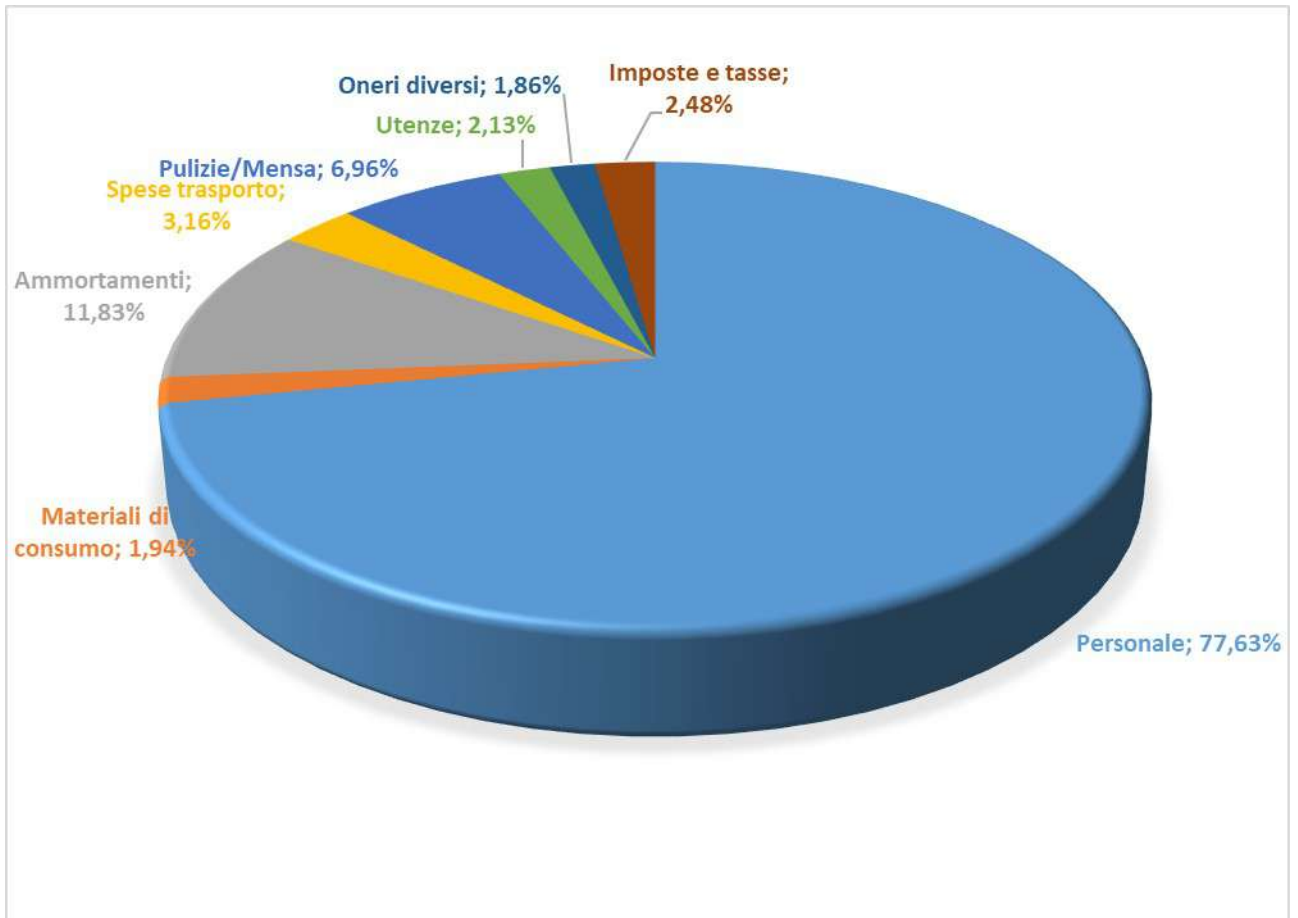
Ricavi



Distribuzione delle principali entrate



Incidenza principali costi su spese totali



Il controllo di gestione

Il controllo di gestione ha funzionato secondo lo schema seguente che, in corso d'opera, è stato integrato da una serie di monitoraggi legati a bisogni specifici ed al perdurare di alcuni aspetti dell'emergenza pandemica:

Tempi ed azioni	Responsabilità	Diffusione
Entro il 15 Gennaio		
Previsione quadrimestrale incassi e pagamenti	Dir. Amm.va	Direzione Generale
Entro il 31 Marzo		
Bilancio consuntivo	Dir. Amm.va	Consiglio Direttivo, Direzione Generale, assemblea dei soci
Relazione di missione	Dir. Amm.va	Consiglio Direttivo, Direzione Generale, assemblea dei soci
Relazione collegio sindacale	Collegio sindacale	Consiglio Direttivo, Direzione Generale, assemblea dei soci
Previsione quadrimestrale incassi e pagamenti	Dir. Amm.va	Direzione Generale
Relazione Direzione Sanitaria	Direzione Sanitaria	Direzione Generale
Verifica e Relazione formazione A.P.	Coordinatore Form.ne	Direzione Generale, Direzione Sanitaria, gruppo formazione
Entro il 15 Maggio		
Verifica bilancio al 31/03	Dir. Amm.va	Direzione Generale
Previsione quadrimestrale incassi e pagamenti	Dir. Amm.va	Direzione Generale, Consiglio Direttivo
Entro il 15 Giugno		
Bilancio sociale	Direzione Generale	Consiglio Direttivo, pubblicazione sul sito
Entro il 15 Agosto		

Verifica bilancio al 30/06	Dir. Amm.va	Direzione Generale
Entro il 15 Settembre		
Previsione quadrimestrale incassi e pagamenti	Dir. Amm.va	Direzione Generale
Entro il 15 Novembre		
Bilancio di previsione	Dir. Amm.va	Direzione Generale, Consiglio Direttivo, assemblea dei soci
Politiche Qualità e programma attività	Direzione Generale	Consiglio Direttivo, assemblea dei soci
Verifica bilancio al 30/09	Dir. Amm.va	Direzione generale
Entro il 15 di ogni mese		
Situazione malattie, infortuni, ferie, permessi etc. mese precedente	Ufficio del personale	Direzione Generale. Direzione Sanitaria, responsabili U.O.
Progressivo ore liberi professionisti, personale interinale e assimilato	Ufficio del personale	Direzione generale, Direzione Sanitaria, Responsabili U.O.
Ore di personale impiegato in RSD per tipologia	Ufficio del personale	Direzione Generale, Responsabile U.O., Commissione vigilanza ASL
Per U.O. Casolare/Calicanto		
Ad ogni variazione organizzativa approvazione preventiva di quadro riepilogativo con indicatori di efficacia	Responsabile U.O.	Direzione Sanitaria, Direzione Generale

- 12 monitoraggi relativi all'utilizzo del budget della ex asl 1
- 4 situazioni di bilancio con ripartizione per CdC
- 3 previsioni incassi e pagamenti
- 12 situazioni mensili personale per singolo centro (Ore lavorate, ferie, malattie etc)
- 9 Monitoraggi titoli
- 2 verifiche organizzative U.O. Casolare Calicanto

Altre informazioni

❖ **Indicazione sui contenziosi/sulle controversie in corso rilevanti ai fini della rendicontazione sociale**

Nel corso del 2025 non si sono registrati contenziosi e controversie rilevanti ai fini della rendicontazione sociale, quali in particolare in tema di lavoro, salute e sicurezza, trattamento dei dati personali, gestione dei servizi, aspetti ambientali, corruzione, rispetto dei diritti umani. Non risultano class action, giudizi pendenti o sentenze pronunciate. Non si registrano richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

❖ **Informazioni di tipo ambientale se rilevanti con riferimento all'attività dell'ente**

❖ **tipologie di impatto ambientale connesse all'attività svolta**

❖ **politiche e modalità di gestione di tali impatti**

❖ **indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti, ecc) e variazione dei valori**

Nell'ottica della nascita di una reportistica ESG l'associazione mira a potenziare la trasparenza sulle pratiche sostenibili e socialmente responsabili. Per reportistica ESG si intende la comunicazione di dati riguardanti le operazioni dell'associazione in tre ambiti: ambientale, sociale e di governance. L'analisi e la reportistica delle prestazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) possono fornire insight preziosi e contribuire a creare valore a lungo termine per gli stakeholder.

Le tre aree ESG sono le seguenti:

1. "Environmental" (ambientale): il criterio ambientale analizza come l'azienda utilizza l'energia e gestisce il suo impatto ambientale in qualità di custode del pianeta. La componente "E" serve quindi a valutare come un'azienda utilizza le risorse nel complesso. I fattori considerati sono l'efficienza energetica, il cambiamento climatico, le emissioni di carbonio, la biodiversità, la qualità dell'aria e dell'acqua, la deforestazione e la gestione dei rifiuti.
2. "Social" (sociale): il criterio sociale analizza come un'azienda promuove i suoi collaboratori e la sua cultura, tenendo conto anche degli effetti a catena sulla comunità in generale. I fattori considerati sono l'inclusività, la parità di genere e la diversità, il coinvolgimento dei dipendenti, la soddisfazione dei clienti, la protezione dei dati, la privacy, le relazioni con la comunità, i diritti umani, gli standard sul lavoro.
3. "Governance": il criterio di governance analizza il sistema interno di controlli attuati dall'azienda, le pratiche e le procedure, e le modalità con cui l'organizzazione contrasta le violazioni. Garantisce la trasparenza e il rispetto delle migliori pratiche del settore e include il dialogo con le autorità regolatrici. I fattori considerati sono la leadership dell'azienda, la composizione del Consiglio di Amministrazione, i compensi dei dirigenti, la struttura dei comitati di audit, i controlli interni, i programmi contro la corruzione, le donazioni a formazioni politiche.

Mentre i punti 2 e 3 sono già parte del bilancio sociale, ANFFAS, nel 2022, ha elaborato un piano di riqualificazione energetica, oltre che di miglioramento sismico, degli edifici

finalizzato all'abbattimento dei consumi attraverso l'efficientamento di alcuni immobili e l'utilizzo di energie rinnovabili che ha visto la sua realizzazione nell'anno 2025.

Di seguito i principali interventi effettuati:

<p>RSD Monteverde, Residenza per persone con disabilità</p>	<p>Intervento di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali o inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25%; Realizzazione di impianto centralizzato di riscaldamento; Installazione impianto fotovoltaico; Installazione apparato di accumulo; Installazione sistema di Building Automation; Sostituzione infissi; Installazione di apparecchi per la ricarica degli autoveicoli; Intervento di miglioramento sismico o riparazione puntuale;</p>
<p>Calicanto, Centro per la cura di bambini con disturbi dello spettro autistico</p>	<p>Intervento di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali o inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25%; Realizzazione di impianto centralizzato di riscaldamento; Installazione impianto fotovoltaico; Installazione apparato di accumulo; Sostituzione infissi; Installazione di apparecchi per la ricarica degli autoveicoli; Intervento di miglioramento sismico o riparazione puntuale;</p>
<p>Casolare, Centro per la cura di bambini con disturbi dello spettro autistico</p>	<p>Intervento di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali o inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25%; Sostituzione infissi Installazione impianto fotovoltaico; Installazione apparato di accumulo; Installazione di apparecchi per la ricarica degli autoveicoli;</p>
<p>Pian del Castellaro, Centro di riabilitazione diurno, ambulatoriale e domiciliare. Residenza per persone con disabilità</p>	<p>Intervento di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali o inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25% Realizzazione di impianto centralizzato di riscaldamento Installazione impianto fotovoltaico Installazione apparato di accumulo Installazione sistema di Building Automation Installazione di apparecchi per la ricarica degli autoveicoli</p>
<p>Falco delle Apuane Arzelato, Struttura ricettiva a vocazione sociale finalizzata all'inclusione lavorativa di persone con disabilità con offerta di servizi di ospitalità e turismo accessibile</p>	<p>Intervento di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali o inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25% Realizzazione di impianto centralizzato di riscaldamento Installazione impianto fotovoltaico Installazione apparato di accumulo Installazione sistema di Building Automation Sostituzione infissi Installazione di apparecchi per la ricarica degli autoveicoli Intervento di miglioramento sismico o riparazione puntuale</p>

Di seguito una reportistica specifica sulle energie rinnovabili:



Interventi di Efficientamento Energetico

Committente: **ANFFAS - Massa Carrara** | General Contractor: **BM srl - Pietrasanta**

Cinque edifici riqualificati con significative riduzioni dei consumi energetici e miglioramento della classe energetica.






Arzelato

DA C → A2 | +3 CLASSI





Classe	Consumo (kWh/mq anno)
Classe Pre	288,14
Classe Post	144,10


Classe Pre

C — 288,14 kWh/mq anno

Risparmio

-144,04 kWh/mq anno pari al -50%

Made with **GAMMA**

Pian del Castellaro

DA A2 → A4 | +2 CLASSI



Classe Pre

A2 — 133,86 kWh/mq anno

Classe Post

A4 — 54,16 kWh/mq anno

Risparmio

−79,70 kWh/mq anno pari al
−60%






Casolare

DA A2 → A4 | +2 CLASSI



Classe Pre


A2 — 131,46 kWh/mq anno



Classe Post

A4 — 0,95 kWh/mq anno

Risparmio


−130,51 kWh/mq anno pari al
−99% 🏆



Calicanto

DA C → A2 | +3 CLASSI



Bar chart showing energy consumption reduction from Class C to Class A2. The x-axis represents kWh/mq anno, ranging from 0 to 160. The y-axis shows the transition from Class C to Class A2.

Classe Pre



C — 136,58 kWh/mq anno

Classe Post

A2 — 100,47 kWh/mq anno

Risparmio

–36,11 kWh/mq anno pari al
–26%

"Per un mondo che rispetti ognuno e tutti."

La Presidente
Nati Fiorella



Direttore Generale
Musci Giuseppe

INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SISMICO
CALICANTO - VIA MONTEVERDE 498
COMUNE DI CARRARA (MS)

Intervento Calicanto - Via Monteverde 498	
Comune di Carrara (MS)	
Località di riferimento energetica e sismica	
Utile	1000 m ² (1000 m ²)
Completato	10/10/2024
Direttore dell'Opera	ANFFAS ONLUS di Massa Carrara
Progettazione e Direzione Lavori Strutturale	Ing. Stefano Chiarini
Progettazione e Direzione Lavori Energetica	Progettazione: Nati Fiorella, Musci Giuseppe Dir. Lavori: Nati Fiorella, Musci Giuseppe
Coordinatore della Sicurezza	Ing. Stefano Chiarini
Struttura esistente	Struttura esistente (10/10/2024)
Traguardo energetico	Per la Classe A2 (100,47 kWh/mq anno)
Nota Edilizia Pre-Intervento	10/10/2024
Nota Edilizia Post-Intervento	10/10/2024

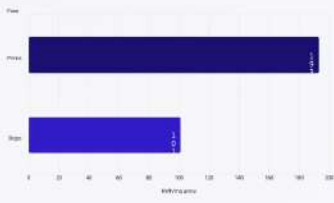
Accesso agli incentivi statali previsti dalla legge 17 luglio 2020 n.76, superbonus 110 per cento per interventi di efficientamento energetico e interventi antisismici.

Made with GARANA

RSD Monteverde

DA C → A2 | +3 CLASSI



Bar chart showing energy consumption reduction from Class C to Class A2. The x-axis represents kWh/mq anno, ranging from 0 to 180. The y-axis shows the transition from Class C to Class A2.

Classe Pre



C — 193,10 kWh/mq anno

Classe Post

A2 — 100,85 kWh/mq anno

Risparmio

–92,25 kWh/mq anno pari al
–48%

"Per un mondo che rispetti ognuno e tutti."

La Presidente
Nati Fiorella

Direttore Generale
Musci Giuseppe

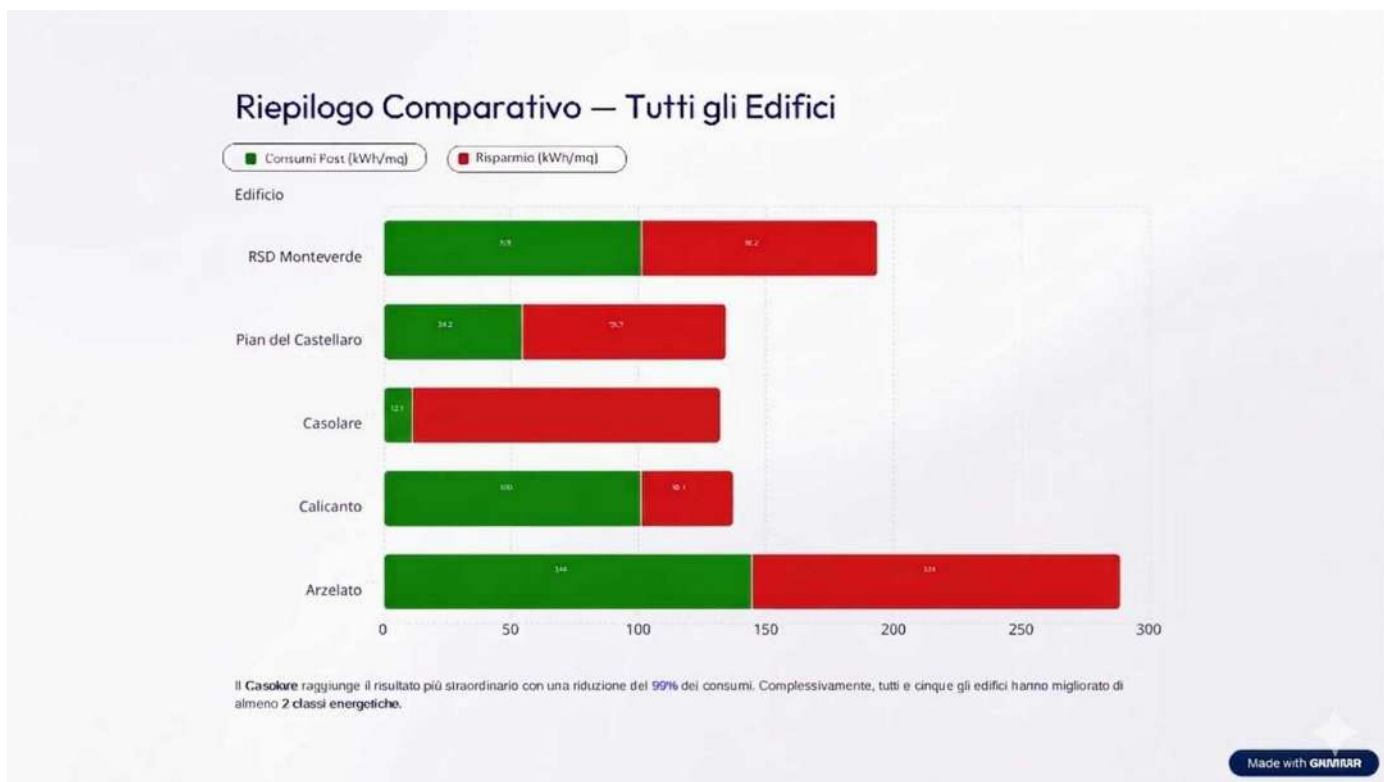
INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SISMICO
RSD MONTEVERDE - VIA MONTEVERDE 490
COMUNE DI CARRARA (MS)

Intervento RSD Monteverde - Via Monteverde 490	
Comune di Carrara (MS)	
Località di riferimento energetica e sismica	
Utile	1000 m ² (1000 m ²)
Completato	10/10/2024
Direttore dell'Opera	ANFFAS ONLUS di Massa Carrara
Progettazione e Direzione Lavori Strutturale	Ing. Stefano Chiarini
Progettazione e Direzione Lavori Energetica	Progettazione: Nati Fiorella, Musci Giuseppe Dir. Lavori: Nati Fiorella, Musci Giuseppe
Coordinatore della Sicurezza	Ing. Stefano Chiarini
Struttura esistente	Struttura esistente (10/10/2024)
Traguardo energetico	Per la Classe A2 (100,85 kWh/mq anno)
Nota Edilizia Pre-Intervento	10/10/2024
Nota Edilizia Post-Intervento	10/10/2024

Accesso agli incentivi statali previsti dalla legge 17 luglio 2020 n.76, superbonus 110 per cento per interventi di efficientamento energetico e interventi antisismici.

IMPIANTI FOTOVOLTAICI ISTALLATI		
Immobile	Potenza installata moduli fotovoltaici kW	Energia stimata prodotta annualmente kW
RSD Monteverde	19,4	23.300
PIAN DEL CASTELLARO	84,15	101.000
CASOLARE	10,16	12.200
CALICANTO	17,4	21.000
ARZELATO	19,4	23.300
CAPACITA' PRODUTTIVA POTENZIALE ANNUA		180.800 Kw

Immobile	EFFICIENZA ENERGETICA PRIMA INTERVENTO		EFFICIENZA ENERGETICA DOPO INTERVENTO		DIFFERENZE		
	Classe energetica immobile	Consumi mq / anno	Classe energetica immobile	Consumi mq / anno	n. classi incrementate	Riduzione consumi kWh/mq anno	Riduzione % consumi
RSD Monteverde	C	193,10 kWh/mq anno	A2	100,85 kWh/mq anno	+3	-92,25 kWh/mq anno	-48%
PIAN DEL CASTELLARO	A2	133,86 kWh/mq anno	A4	54,16 kWh/mq anno	+2	-79,70 kWh/mq anno	-60%
CASOLARE	A2	131,46 kWh/mq anno	A4	0,95 kWh/mq anno	+2	-130,51 kWh/mq anno	-99%
CALICANTO	C	136,58 kWh/mq anno	A2	100,47 kWh/mq anno	+3	-36,11 kWh/mq anno	-26%
ARZELATO	C	288,14 kWh/mq anno	A2	144,10 kWh/mq anno	+3	-144,04 kWh/mq anno	-50%



Altre informazioni di natura non finanziaria

In attesa dell'iscrizione al RUNTS, da farsi entro il 31 Marzo 2026, anche nel 2025 ANFFAS MS ha mantenuto la qualifica di Onlus.

- ❖ **Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e approvazione del bilancio**
- ❖ **numero partecipanti**
- ❖ **principali questioni trattate**
- ❖ **decisioni adottate**

Consiglio direttivo ed assemblea dei soci si sono regolarmente riuniti come esposto nella sezione "Obiettivi ed Attività" punto 1 "area intra associativa".

Il numero dei partecipanti è sempre stato congruo con basso tasso di assenze. Non si registrano riunioni invalidate a causa del mancato raggiungimento del numero legale

Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)

- ❖ **Esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 117/2017 per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale**
- ❖ **Rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza**
- ❖ **Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro**
- ❖ **Osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve**
- ❖ **Redazione del bilancio in conformità delle linee guida**

L'organo di controllo e di vigilanza si è regolarmente riunito procedendo a darne evidenza in regolari verbali. Non ci sono stati rilievi in generale ed in particolare relativamente all'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 117/2017 per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, al rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza, al perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, all'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve ed alla redazione del bilancio in conformità delle linee guida

La Presidente
Prof.ssa Fiorella Nari
