

# OSPEDALE DI SASSUOLO S.P.A.

Società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento da parte dell'Azienda USL di Modena – Partita Iva  
002241850367

*Sede Legale VIA FRANCESCO RUINI N.2 - 41049 SASSUOLO MO*  
*Iscritta al Registro Imprese di MODENA - C.F. e n. iscrizione 02815350364*  
*Iscritta al R.E.A. di MODENA al n. 333566*  
*Capitale Sociale € 7.500.000,00 i. v. - P.IVA n. 02815350364*  
*Posta elettronica PEC: [ospedale@pec.ospedalesassuolo.it](mailto:ospedale@pec.ospedalesassuolo.it)*

## **RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO**

EX ART. 6, COMMA 4, D.LGS. N. 175/2016  
Bilancio di esercizio chiuso al 31 Dicembre 2023

La Società Ospedale di Sassuolo S.p.A., in quanto società a controllo pubblico di cui all'art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 175/2016, è tenuta – ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.Lgs. citato – a predisporre annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale, e a pubblicare contestualmente al bilancio di esercizio, la relazione sul governo societario, la quale deve contenere:

- uno specifico programma di valutazione del rischio aziendale (art. 6, comma 2, D.Lgs. citato);
- l'indicazione degli strumenti integrativi di governo societario adottati ai sensi dell'art. 6, comma 3; ovvero delle ragioni della loro mancata adozione (art. 6, comma 5).

## **PROGRAMMA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE** **EX ART. 6, COMMA 2, D.LGS. N. 175/2016**

### **1. DEFINIZIONI**

#### **1.1 Continuità Aziendale**

Il principio di continuità aziendale è richiamato dall'art. 2423-bis, Codice Civile che, in tema di principi di redazione del bilancio, al comma 1, n. 1, recita: "la valutazione delle voci deve essere fatta secondo prudenza e nella prospettiva della continuazione dell'attività".

La nozione di continuità aziendale indica la capacità dell'azienda di conseguire risultati positivi e generare correlati flussi finanziari nel tempo. Si tratta del presupposto affinché l'azienda operi e possa continuare a operare nel prevedibile futuro come azienda in funzionamento e creare valore, il che implica il mantenimento di un equilibrio economico-finanziario.

L'azienda, nella prospettiva della continuazione dell'attività, costituisce – come indicato nell'OIC 11 (§22), - un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro, relativo a un periodo di almeno dodici mesi dalla data di riferimento del bilancio. Nei casi in cui, a seguito di tale valutazione prospettica, siano identificate significative incertezze in merito a tale capacità, dovranno essere chiaramente fornite nella nota integrativa le informazioni relative a fattori di rischio, alle assunzioni effettuate e alle incertezze identificate, nonché ai piani aziendali futuri per far fronte a tali rischi e incertezze. Dovranno inoltre essere esplicitate le ragioni che qualificano come significative le incertezze esposte e le ricadute che esse possono avere sulla continuità aziendale.

#### **1.2 Crisi**

L'art. 2, lett. c) della Legge 19 ottobre 2017, n. 155 (Delega al Governo per la riforma delle discipline della crisi d'impresa e dell'insolvenza) definisce lo stato di crisi (dell'impresa) come "probabilità di futura insolvenza, anche tenendo conto delle elaborazioni della scienza aziendalistica"; insolvenza a sua volta intesa – ex art. 5, R.D. 16 marzo 1942, n. 267 – come la situazione che "si manifesta con inadempimenti od altri fatti esteriori, i quali dimostrino che il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni" (definizione confermata nel decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14 recante "Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza in attuazione della Legge 19 ottobre 2017, n. 155", il quale all'art. 2, comma 1, lett. a) definisce la "crisi" come "lo stato di difficoltà economico-finanziaria che rende probabile l'insolvenza del debitore e che per le imprese si manifesta come inadeguatezza dei flussi di cassa prospettici a far fronte regolarmente alle obbligazioni pianificate".

In tal senso, la crisi può manifestarsi con caratteristiche diverse, assumendo i connotati di una:

- crisi finanziaria, allorché l'azienda – pur economicamente sana – risenta di uno squilibrio finanziario e quindi abbia difficoltà a far fronte con regolarità alle proprie posizioni debitorie. Secondo il documento OIC 19, Debiti, (Appendice A), "la situazione di difficoltà finanziaria è dovuta al fatto che il debitore non ha, né riesce a procurarsi, i mezzi finanziari adeguati, per quantità e qualità, a soddisfare le esigenze della gestione e le connesse obbligazioni di pagamento";
- crisi economica, allorché l'azienda non sia in grado, attraverso la gestione operativa, di remunerare congruamente i fattori produttivi impiegati.

## 2. STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI

Tenuto conto che la norma di legge fa riferimento a "indicatori" e non a "indici" e, dunque a un concetto di più ampia portata e di natura predittiva, la Società ha individuato i seguenti strumenti di valutazione dei rischi oggetto di monitoraggio:

- analisi di indici/quotienti di bilancio;
- analisi prospettica attraverso indicatori.

### 2.1 Analisi di indici/quotienti di Bilancio

L'analisi di bilancio si focalizza sulla:

- **solidità** ovvero l'analisi è indirizzata ad apprezzare la relazione fra le diverse fonti di finanziamento e la corrispondenza tra la durata degli impieghi e delle fonti;
- **liquidità** che consiste nella capacità dell'azienda di far fronte ai pagamenti a breve con la liquidità creata dalle attività di gestione a breve termine;
- **redditività** che ha ad oggetto la verifica della capacità dell'azienda di generare un reddito a copertura dell'insieme dei costi aziendali.

Tali analisi vengono condotte considerando un arco di tempo storico biennale (e quindi l'esercizio corrente e quello precedente) sulla base degli indici/quotienti di bilancio di seguito indicati.

Indice	Calcolo	Commento
Indice di liquidità	Attivo Corrente/Passivo Corrente	L'indice misura la situazione finanziaria a breve termine dell'impresa; verifica dunque se nel presente sono disponibili risorse finanziarie sufficienti per far fronte ai debiti a breve.
Indice di disponibilità	Attivo Corrente + Attivo Differito / Passivo Corrente	L'indice misura la situazione finanziaria dell'impresa.
Indice di capitalizzazione	Capitale Proprio / Capitale Investito Netto	L'indice rappresenta il tasso di copertura del capitale investito netto
Indice copertura immobilizzi	Capitale Proprio / Immobilizzazioni	L'indice misura se l'impresa intende mantenere un equilibrio finanziario nel medio/lungo periodo.
PFN/PN	Debito fin.netto/Patrimonio netto	L'indice è utilizzato per valutare la solvibilità di un'azienda
Indicatori di Solvibilità	Debito fin.netto/fatturato	L'indice è utilizzato per valutare la performance e la solvibilità di un'azienda
	Debito fin.a breve/fatturato	L'indice è utilizzato per valutare la performance e la solvibilità di un'azienda
	Debito fin.a lungo/Debito fin.totale	L'indice è utilizzato per valutare la performance e la solvibilità di un'azienda
	PFN/Ebitda	L'indicatore misura la capacità di un'azienda di estinguere le proprie passività.
Ebitda/fatturato	Ebitda/fatturato	L'indicatore esprime la vera capacità dell'impresa di stare sul mercato in quanto misura quanto reddito operativo è in grado di generare per unità di fatturato.
ROS	Risultato Operativo EBIT / Ricavi delle vendite	L'indice misura la capacità reddituale dell'impresa di generare profitti dalle vendite ovvero il reddito operativo realizzato per ogni unità di ricavo
MOL	Utile lordo/fatturato	Il KPI indica i profitti che restano a un'azienda dopo aver sottratto i costi diretti associati alla vendita dei suoi beni e servizi.
Margine Netto	Utile netto/fatturato	L'indicatore rappresenta i profitti che restano all'azienda dopo aver sottratto tutti i costi diretti ed indiretti.
Oneri finanziari/fatturato	Oneri finanziari/fatturato	L'indice misura se, nonostante un basso indebitamento bancario, l'azienda resta solvibile
Ebitda/oneri finanziari	Ebitda/oneri finanziari	L'indice esprime il grado di copertura degli oneri finanziari attraverso il cash flow generato dalla gestione reddituale operativa

## **2.2 Indicatori prospettici**

La Società non ha individuato indicatori specifici per l'analisi prospettica ma monitora l'andamento previsto della gestione e dei flussi finanziari mediante la predisposizione di proiezioni economico finanziarie pluriennali, il *budget* annuale e l'aggiornamento del *forecast* durante l'anno.

## **3. MONITORAGGIO PERIODICO**

L'organo amministrativo monitora l'andamento della gestione in relazione al *budget* annuale approvato e la sua prevedibile evoluzione in termini economici e finanziari con periodicità almeno semestrale ed altresì monitora i rischi in applicazione a quanto stabilito nel presente Programma. Agli incontri dell'organo amministrativo partecipa il Collegio Sindacale che, quale organo di controllo, esercita in merito la vigilanza di sua competenza.

Le attività sopra menzionate saranno portate a conoscenza dell'assemblea nell'ambito della Relazione sul governo societario riferita al relativo esercizio. In presenza di elementi sintomatici dell'esistenza di un rischio di crisi, l'organo amministrativo è tenuto a convocare senza indugio l'assemblea dei soci per verificare se risulti integrata la fattispecie di cui all'art. 14, comma 2, D.Lgs. n. 175/2016 e per esprimere una valutazione sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale della Società.

L'organo amministrativo che rilevi uno o più profili di rischio di crisi aziendale in relazione agli indicatori considerati formulerà gli indirizzi per la redazione di idoneo piano di risanamento recante i provvedimenti necessari a prevenire l'aggravamento della crisi, correggerne gli effetti ed eliminarne le cause ai sensi dell'art. 14, comma 2, D.Lgs. n. 175/2016.

L'organo amministrativo sarà tenuto a provvedere alla predisposizione del predetto piano di risanamento, in un arco temporale necessario a svilupparlo e comunque in un periodo di tempo congruo, tenendo conto della situazione economico-patrimoniale-finanziaria della Società, da sottoporre all'approvazione dell'assemblea dei soci.

## **RELAZIONE SUL MONITORAGGIO E VERIFICA DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE AL 31.12.2023**

### **1. LA SOCIETA'**

L'Ospedale di Sassuolo offre un'ampia dotazione di servizi di degenza e una vasta gamma di attività ambulatoriali e diagnostiche. Si sviluppa su circa 40 mila metri quadrati di terreno nella prima cinta urbana a ridosso delle colline; dispone di 250 posti letto, impiega circa 750 persone. È struttura ospedaliera di riferimento per l'intera area Sud della provincia di Modena e serve gli oltre 110 mila residenti nei Comuni del distretto ceramico e, per alcune discipline specifiche, anche i residenti dei distretti sanitari di Pavullo e Vignola. L'Ospedale di Sassuolo S.p.A. nasce nel 2005 dalla fusione tra l'ospedale civile e la casa di cura privata Villa Fiorita.

All'interno della società per azioni, l'Azienda USL ha il ruolo di indirizzo e controllo sulla gestione, è proprietaria dell'immobile e determina il contratto di fornitura in coerenza con la programmazione sanitaria provinciale.

Alle attrezzature d'avanguardia presenti in ospedale, si aggiunge una grande cura dei dettagli e del comfort degli utenti: le camere hanno per la gran parte due posti letto, ciascuna è dotata di servizi igienici, di condizionatori e di impianti di ricambio dell'aria.

### **2. LA COMPAGINE SOCIALE**

Dal punto di vista normativo il progetto del Nuovo Ospedale di Sassuolo in una prima fase si originava come una sperimentazione gestionale ai sensi dell'art. 9 bis del D. Lgs.502/92 e s.m.i., basata sulla collaborazione sperimentale ed innovativa tra soggetto pubblico (Azienda USL) e soggetto privato (Casa di Cura accreditata operante nel Distretto); con delibera nr. 109/2009 del 2 febbraio 2009 la Regione Emilia-Romagna ha sancito la definitiva conversione in regime ordinario della precedente sperimentazione gestionale.

Dal 26.05.2022 è giunto a conclusione il percorso di pubblicizzazione dell'Ospedale di Sassuolo S.p.A. mediante acquisizione delle partecipazioni societarie del socio privato da parte dell'Azienda USL di Modena, che detiene ora azioni rappresentanti il 100% del Capitale Sociale della Società.

### **3. ORGANO AMMINISTRATIVO**

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea in data 20 giugno 2023 e resta in carica per un triennio. Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a delegare parte dei propri poteri ad un Direttore Generale, così come previsto dalla Delibera Regionale di conversione in regime ordinario.

Titolare	Incarico	Compenso	Scadenza incarico
Dott. Mario Mairano	Presidente	Non Previsto	Approvazione Bilancio 31/12/2025
Dott.ssa Francesca Novaco	Consigliere	Non Previsto	Approvazione Bilancio 31/12/2025
Dott. Augusto Cavina	Consigliere	Non Previsto	Approvazione Bilancio 31/12/2025

### **4. ORGANO DI CONTROLLO – REVISORE**

L'organo di controllo è costituito dal Collegio Sindacale, composto da tre sindaci nominati dall'assemblea dei soci; il controllo contabile è affidato ad una società di revisione esterna che provvede a certificare il bilancio.

Titolare	Incarico	Compenso	Scadenza incarico
Dott. Nannini Giovanni	Presidente	€ 21.098,12	Approvazione Bilancio 31/12/2023
Dott.ssa Masi Antonella	Sindaco effettivo	€ 14.065,40	Approvazione Bilancio 31/12/2023
Dott. Ferrari Pier Paolo	Sindaco effettivo	€ 14.065,40	Approvazione Bilancio 31/12/2023
Dott.ssa Bisconti Francesca	Sindaco supplente	€ 0,00	Approvazione Bilancio 31/12/2023
Dott. Tattini Alberto	Sindaco supplente	€ 0,00	Approvazione Bilancio 31/12/2023

## 5. GESTIONE RISORSE UMANE

L’Ospedale di Sassuolo considera le persone il patrimonio più prezioso, l’essenza dell’organizzazione, perché la Struttura è prima di tutto l’insieme dei professionisti, uomini e donne che lavorano tutti i giorni con impegno e dedizione garantendo ai cittadini e al territorio prestazioni mediche e sanitarie di valore aggiunto. L’attenzione alle persone costituisce il filo conduttore delle azioni in ambito HR e si declina in tutti i processi di gestione delle risorse umane: dalla selezione, all’inserimento, all’organizzazione, alla formazione, allo sviluppo delle competenze.

Il 2023 è stato caratterizzato dal consolidamento delle azioni impostate e pianificate nel corso degli anni precedenti, tese ad attrarre le migliori professionalità e curare il loro sviluppo professionale in ottica di *retention*.

L’esercizio è stato difatti caratterizzato dal necessario ripristino degli organici, in particolare medico e infermieristico, che hanno avuto, dopo alcuni anni di carenza di professionisti sanitari, carattere di stabilità, consentendo alla Struttura di operare con la dotazione organica prefissata in sede di *budget*, capitalizzando dunque al meglio le sue potenzialità.

### 5.1 Organici

Al mese di dicembre 2023 il personale è costituito da 769 dipendenti, corrispondenti a 736 *Full Time Equivalent*, e da 78 liberi professionisti, per lo più Dirigenti Medici, corrispondenti a 35 FTE.

Rispetto all’anno precedente, il 2023 si caratterizza per un minor *tasso di turnover* che si attesta all’ 8%, contro il 13% del 2022; in generale il tasso di *turnover* più basso degli ultimi 5 anni.

Tale importante aspetto, che ha consentito alla Struttura di operare con la piena dotazione organica, riflette il percorso intrapreso negli ultimi anni, teso ad implementare progettualità e azioni volte a perseguire *l’attraction e la retention* del personale, anche attraverso sperimentazioni e programmi innovativi.



In termini di costo del lavoro l’anno 2023 è stato chiuso con un decremento del -0,87% rispetto al preventivato, pertanto con dati in linea alle indicazioni di budget.

### 5.2 Relazioni sindacali

Per quanto riguarda le relazioni sindacali, al fine di valorizzare il personale presente, si è lavorato con le rappresentanze sindacali del Comparto per giungere alla sigla di un accordo che disciplina il percorso di crescita professionale per il personale sanitario e amministrativo, “il sistema degli incarichi professionali” (che sarà illustrato in seguito, nella sezione “sviluppo organizzativo”).

Nello specifico nel corso del 2023 si è arrivati alla stipula:

- del Regolamento per il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale del personale interno del comparto sanità;
- del Regolamento per l’assegnazione di progetti speciali per il personale dell’area comparto;
- dell’Accordo integrativo aziendale per la ripartizione delle risorse economiche utili al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali per l’anno 2023.

### 5.3 Sviluppo organizzativo

Nel corso del 2023, in continuità con quanto implementato nel 2022 e in coerenza con gli obiettivi strategici futuri, si è proceduto alla revisione degli organigrammi di 1°-2°-3° livello aggiornando le *job description* e favorendo il processo di validazione e condivisione delle stesse.

In ottica di continuità con quanto già effettuato, è ora in corso di revisione il modello organizzativo della Società che include gli organigrammi definiti, le responsabilità delineate per ciascun ruolo e i meccanismi di coordinamento tra le varie funzioni (sistema di riunioni). Rispetto alle versioni precedenti, tale modello, che sarà portato alla validazione del Consiglio di Amministrazione, definisce con maggiore accuratezza le motivazioni e i criteri che dalla strategia organizzativa, hanno condotto alla definizione del modello organizzativo attuale.

Tale organizzazione, una volta approvata dagli organi sociali sarà resa disponibile sulla intranet aziendale e nelle procedure dell'Ospedale.

In ottica di selezione del personale, nel corso dell'anno si è dato pienamente seguito ai processi delineati che, in fase di ingresso, mirano a conoscere la *Persona*, dunque le sue competenze e le sue motivazioni, e che si sono declinati nella nuova procedura di selezione applicata dall'Ospedale dallo scorso anno.

Nel 2023 dunque, in linea con le modalità definite e condivise, sono stati pubblicati 32 avvisi di selezione e sono stati svolti 353 colloqui di selezione, evidenziando un *trend* in controtendenza rispetto all'anno precedente, dove il numero di avvisi era maggiore (41) ma il numero dei colloqui minore (256), e indicando di conseguenza come il numero di professionisti che si candidano agli avvisi di selezione sia in netta crescita. Tale dato, almeno sulla popolazione dei medici, è certamente dovuto ad una maggiore disponibilità di professionisti rispetto al passato (frutto delle recenti politiche nazionali post covid tese ad irrobustire il numero di medici presenti nelle scuole di specialità) ma è anche il segnale di una maggiore capacità della struttura di attrarre professionisti.

A dimostrazione di ciò è il fatto che molti dei medici che si iscrivono agli avvisi di selezione conoscono l'ospedale perché hanno effettuato un'esperienza positiva presso le unità operative come specializzandi, e molti degli infermieri che partecipano alle selezioni, sono motivati a venire presso Sassuolo perché hanno avuto modo di apprezzare l'Ospedale durante le esperienze di *stage*/borse di studio attivati o attraverso gli *Open day* organizzati dalla Struttura in concomitanza con le sessioni di laurea di scienze infermieristiche.

In tal ottica è importante evidenziare come il numero dei medici specializzandi che sono transitati in Ospedale nel 2023 sia stato pari 145, il numero più alto mai registrato: nel 2022 sono stati pari a 137, nel 2021 sono stati pari a 60, contro i 28 del periodo Pre Covid, dunque un *trend* in aumento.

Tale importantissimo dato è strettamente collegato all'operazione di accreditamento nell'ultimo triennio delle unità operative dell'Ospedale quali strutture collegate della rete formativa dell'Università Unimore.

Con l'Università Unimore i rapporti sono stati rafforzati anche per quanto concerne il corso di laurea in scienze infermieristiche.

Nell'arco del 2023, l'Area Sviluppo Organizzativo, di concerto con la Direzione delle professioni sanitarie, ha difatti ulteriormente consolidato la collaborazione con UNIMORE, pubblicando 4 borse di studio ed incrementando il rispettivo valore economico. Sono state organizzate due giornate di Open Day dedicate ai laureandi in infermieristica di Modena e Reggio Emilia per un totale di 37 partecipanti, alle quali è seguito un avviso di selezione per infermieri a tempo determinato e indeterminato. Sempre nell'ottica di curare lo sviluppo professionale delle persone, nel corso del 2023 si è dato seguito al consolidamento del percorso di *Onboarding*, progetto partito sperimentalmente nel 2021 sulla famiglia professionale degli infermieri e O.S.S., con l'obiettivo di disciplinare in modo strutturato i primi mesi in azienda migliorando l'efficacia dell'inserimento e la *retention*. Attraverso questo percorso, i nuovi assunti ricevono la formazione e il supporto necessario per comprendere al meglio il loro ruolo, le aspettative connesse, le dinamiche aziendali, rendendo pertanto più agevole e produttivo il loro inserimento e adattamento in Ospedale

Nel corso del 2023 l'*Onboarding* è stato esteso sperimentalmente ad alcuni medici neo assunti e nel 2024, previa condivisione con Direttori e Responsabili, farà parte integrante dei processi dell'Ospedale con la definizione di una procedura organizzativa che estende tale processo a tutti i professionisti dipendenti dell'Ospedale. Il 2023 è stato inoltre l'anno in cui, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, si è arrivati alla Stipula del Regolamento sugli incarichi. Tale percorso, così come indicato in precedenza, attraverso l'affidamento di incarichi di funzione definiti e fissati dall'Organizzazione, vuole essere un modo per valorizzare formalmente il contributo tecnico e/o organizzativo del personale sanitario e amministrativo.

Il punto cardine del sistema di crescita è la costruzione di due percorsi di carriera, su strade parallele: una di tipo più 'classico' che prevede responsabilità organizzative e una, nuova, che valorizza le competenze tecnico professionali del singolo, entrambe di pari dignità retributiva.

Nel corso del 2024 si darà seguito infatti alle progettualità triennale definita che, complice l'utilizzo delle cifre definite dalla contrattazione integrativa, vedrà un aumento della percentuale di premialità sul personale del Comparto che passerà dal 4% degli anni precedenti all'11% a fine 2026. Nel 2024, saranno pubblicati i primi

avvisi interni di selezione e saranno attribuiti, a valle di selezioni interne, i primi incarichi professionali e organizzativi a valenza strategica definiti dalla Struttura.

Resta comunque inteso che, accanto a questi strumenti, il benessere lavorativo, l'organizzazione interna, le modalità di lavoro, più in generale, il clima interno, è certamente uno dei fattori più importanti per attrarre e trattenere le persone.

## 6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE AL 31.12.2023

La Società ha condotto la misurazione del rischio di crisi aziendale utilizzando gli strumenti di valutazione indicati nel paragrafo 2 del Programma elaborato ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 175/2016 e verificando l'eventuale sussistenza di profili di rischio di crisi aziendale in base al Programma medesimo, secondo quanto di seguito indicato.

### 6.1 Analisi di bilancio

L'analisi di bilancio si è articolata nelle seguenti fasi:

- raccolta delle informazioni ricavabili dai bilanci, dalle analisi di settore e da ogni altra fonte significativa;
- riclassificazione dei prospetti contabili di stato patrimoniale e di conto economico;
- elaborazione di strumenti per la valutazione degli indici, quozienti;
- comparazione dei dati relativi all'esercizio 2023 e a quello precedente;
- formulazione di un giudizio sui risultati ottenuti.

#### 6.1.1 Esame degli indici/quozienti significativi e valutazione dei risultati

Le tabelle che seguono evidenziano l'andamento degli indici/quozienti di bilancio considerati nel periodo oggetto di esame (esercizio 2023 ed esercizi precedenti).

Indici patrimoniali	2019	2020	2021	2022	2023
Indice di liquidità	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8
Indice di disponibilità	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Indice di capitalizzazione	0,7	1,0	1,6	2,4	-0,4
Indice copertura immobilizzi	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3
PFN/PN	0,4	0,0	-0,4	-0,6	-3,4
Debito fin.netto/fatturato	-4%	0%	4%	5%	31%
Debito fin.a breve/fatturato	4%	2%	1%	1%	0%
Debito fin.a lungo/Debito fin.totale	15%	71%	73%	63%	0%
PFN/Ebitda	1,5	0,2	-0,9	-1,3	-8,7

Indici reddituali	2019	2020	2021	2022	2023
Ebitda/fatturato	2,9%	2,4%	4,3%	4,1%	3,5%
ROS	-0,6%	2,4%	4,3%	4,1%	3,5%
Utile lordo/fatturato	0,2%	0,0%	0,7%	0,5%	0,5%
Utile netto/fatturato	0,8%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Oneri finanziari/fatturato	-0,1%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,2%
Ebitda/oneri finanziari	-47,0	-27,2	-184,2	-60,7	14,8

Gli indici rappresentati evidenziano una struttura patrimoniale in equilibrio e una buona capacità di copertura delle immobilizzazioni con il capitale proprio. Ridotto ricorso al credito e basso livello di indebitamento.

L'analisi degli indici/quozienti non evidenzia elementi di criticità o di rischio significativi.

Al fine di monitorare l'andamento temporale di tali indici/quozienti, la Società si attiverà nei prossimi esercizi per individuare le soglie di allerta più idonee, avendo a riferimento il settore in cui opera la Società.

#### 6.1.2 Indicatori prospettici

La Società non ha individuato specifici e ulteriori indicatori prospettici ma monitora periodicamente la situazione finanziaria ed economica e la continuità aziendale controllando la programmazione (budget annuale e proiezioni economico finanziarie pluriennali) e analizzandone gli eventuali scostamenti.

### **6.1.3 Conclusioni**

I risultati dell'attività di monitoraggio condotta in funzione degli adempimenti prescritti ex art. 6, comma 2 e art. 14, commi 2,3,4,5 del D.Lgs. n. 175/2016 inducono l'organo amministrativo a ritenere che il rischio di crisi aziendale relativo alla Società sia da escludere.

La Società ha strettamente monitorato:

- 1- l'andamento del mercato energetico, che ha subito forti variazioni dei prezzi sia per l'energia sia per il gas;
- 2- il fenomeno inflattivo che ha caratterizzato anche il 2023, ed ha portato molti dei gestori di servizi appaltati a chiedere un adeguamento dei prezzi applicati.

Si evidenzia che la Società gode di un patrimonio netto complessivamente pari a euro 6.933.049.

Il ruolo dell'Ospedale è da intendersi come essenziale all'interno della rete ospedaliera della provincia di Modena. Ospedale di Sassuolo S.p.A. opera in stretta collaborazione e condivisione con l'Azienda USL di Modena, socio di maggioranza e committente dell'Ospedale oltre che con L'Azienda Ospedaliera Universitaria di Modena, principale centro ospedaliero del territorio provinciale.

I meccanismi di remunerazione contenuti nel contratto di committenza di volta in volta stipulato con l'azienda AUSL di Modena sono incentrati su questa caratterizzazione dell'Ospedale: il contratto riporta infatti che "Il presente Accordo contrattuale è strumento atto alla partecipazione dell'Ospedale di Sassuolo S.p.A. ai programmi e progetti finalizzati al miglioramento complessivo delle performance assistenziali e impegna la gestione della Società a concorrere al conseguimento degli obiettivi primari assegnati dalla Regione alle Aziende Sanitarie che agiscono in nome e per conto del SSR, secondo principi di equità di accesso e di trattamento, di uguaglianza dei cittadini assistiti nell'ambito territoriale della Azienda committente, socio di maggioranza della stessa Società."

**STRUMENTI INTEGRATIVI DI GOVERNO SOCIETARIO**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 175/2016: "Fatte salve le funzioni degli organi di controllo previsti a norma di legge e di statuto, le società a controllo pubblico valutano l'opportunità di integrare, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative nonché dell'attività svolta, gli strumenti di governo societario con i seguenti:

- a) regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;
- b) un ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;
- c) codici di condotta propri, o adesione ai codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;
- d) programmi di responsabilità sociale dell'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione Europea.

In base al comma 4: "Gli strumenti eventualmente adottati ai sensi del comma 3 sono indicati nella relazione sul governo societario che le società controllate predispongono annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale e pubblicano contestualmente al bilancio di esercizio".

In base al comma 5: "Qualora le società a controllo pubblico non integrino gli strumenti di governo societario con quelli di cui al comma 3, danno conto delle ragioni all'interno della relazione di cui al comma 4".

Nella tabella che segue sono indicati gli strumenti integrativi di governo societario adottati dalla Società.

Riferimenti normativi	Oggetto	Strumenti adottati	Motivi della Mancata integrazione
Art. 6, comma 3, lett. a)	Regolamenti interni	La Società ha adottato l'Atto Aziendale, la Carta de Servizi e numerosi regolamenti, protocolli, istruzioni operative, ecc. che riguardano l'ambito sanitario e amministrativo e che vengono pubblicati su sistema della qualità aziendale.	
Art. 6 comma 3, lett. b)	Ufficio di controllo	Il controllo interno è esercitato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito del M.O.G.C. di cui al D.Lgs. n. 231/2001; dal Collegio Sindacale nell'ambito dell'attività di vigilanza; dalla Società di Revisione nell'ambito della revisione legale dei conti.	
Art. 6 comma 3, lett. c)	Codici di condotta	La Società ha adottato: -Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (M.O.G.C.) di cui al D.Lgs. n. 231/2001; -Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) di cui alla L. n. 190/2012; -Codice Etico e Comportamentale	
Art. 6 comma 3, lett. d)	Programmi di responsabilità sociale	La Società ha adottato il Codice Etico e Comportamentale	La Società non ritiene necessario adottare ulteriori strumenti integrativi

Sassuolo, 15 maggio 2024

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Dott. Mario Mairano