

# Piano Programmatico

## Triennio 2021–23

### Premessa

Il presente Piano Programmatico è predisposto secondo quanto previsto dalla delibera della giunta regionale n. 279/2007 "Approvazione di uno schema tipo di regolamento di contabilità per le aziende pubbliche di servizi alla persona di cui all'art. 25 della L.R. n. 2 del 12 Marzo 2003."

Il documento, fissando le strategie e gli obiettivi aziendali con riferimento ai tre esercizi successivi, sviluppa i seguenti contenuti:

- a. Scenario attuale e contesto di riferimento
- b. Caratteristiche e requisiti delle prestazioni da erogare;
- c. Risorse finanziarie ed economiche necessarie alla realizzazione degli obiettivi del Piano;
- d. Linee strategiche e obiettivi operativi. Priorità di intervento, anche attraverso l'individuazione di appositi progetti;
- e. Modalità di attuazione dei servizi erogati e modalità di coordinamento con gli altri Enti del territorio;
- f. Programmazione dei fabbisogni delle risorse umane e modalità di reperimento delle stesse;
- g. Indicatori e parametri per la verifica;
- h. Programma degli investimenti da realizzare; Piano di valorizzazione e gestione del patrimonio.

#### ***a) LO SCENARIO ATTUALE E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO***

La situazione attuale di ASP Città di Piacenza, e le prospettive future, sono ancora pesantemente condizionate dall'emergenza sanitaria del COVID-19.

L'evoluzione della gestione, anche quest'anno, si presenta incerta e di difficile prevedibilità, condizionata come è dall'emergenza sanitaria e dalle sue ricadute sui servizi gestiti da ASP.

In un anno e mezzo i servizi di ASP sono stati in continua evoluzione e trasformazione per adeguarsi a quanto prescritto dai vari DPCM al fine di tutelare la sicurezza degli Ospiti.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si ricordano: la sospensione e poi la graduale ripresa dei servizi diurni per disabili, il divieto iniziale e totale di ingresso di familiari e visitatori esterni nelle CRA, la ripresa delle visite dei parenti programmate agli ospiti, la sospensione di nuove ammissioni di ospiti nelle CRA.

Scongiorando un ritorno di contagi nelle strutture anche alla luce del fatto che dal 6 gennaio 2021 tutti i servizi di ASP hanno aderito alla campagna vaccinale contro il COVID-19, coinvolgendo sia il personale che gli utenti dei servizi, possiamo chiederci:

"Il COVID, per il momento e alla data attuale, che cosa ci lascia - o meglio che cosa ci conferma?"

La risposta è semplice se si analizzano meramente i dati economici, ma diventa molto complessa se si analizzano l'assetto e l'organizzazione dei servizi o addirittura le finalità degli stessi.

Da un punto di vista meramente economico, ASP dovrà fare i conti con queste certezze:

- un rilevante aumento dei costi: si pensi ad esempio all'approvvigionamento di DPI, agli interventi di sanificazione degli ambienti, agli acquisti di materiale di sanificazione, alle sostituzioni del personale, al maggior impiego di personale per garantire la dislocazione degli ospiti.
- un significativo calo delle entrate: la necessità di mantenere un certo numero di posti vuoti per garantire gli isolamenti precauzionali ha determinato un elevato grado di scopertura dei posti letto nelle CRA accreditate e nella CRA privata. Si aggiunga un Centro socio-occupazionale che non funziona a pieno regime ma con numero ridotto di utenti.

Queste certezze si aggiungono alle già purtroppo consolidate criticità preesistenti e non risolte che contribuiscono in maniera negativa al raggiungimento del pareggio di bilancio, ovvero le criticità legate a:

- 1) condizioni generali del sistema e rigidità del sistema di accreditamento;
- 2) caratteristiche interne di ASP.

- 1) Le tariffe di riferimento regionali previste, quota a carico del FRNA e retta di riferimento, risultano spesso non sufficienti a remunerare i costi. I costi di gestione hanno infatti registrato negli anni incrementi anche superiori alle dinamiche inflattive, soprattutto a causa degli aumenti delle tariffe delle forniture energetiche e dell'imposizione fiscale.

A supporto delle ASP, la Regione con propria DGR 1422/20 ha rivisto il rimborso dell'onere socio-sanitario per i servizi per anziani, aumentandolo per adeguarlo agli aumenti del CCNL 2016-18 degli Enti locali ormai già scaduto. Nella medesima delibera ha anticipato la revisione complessiva del sistema di remunerazione e dell'accreditamento dei servizi per anziani, che tenga conto dell'evoluzione che in questi anni è stata fatta dalle CRA e dai servizi per anziani e di quanto ormai è richiesto alle strutture per rispondere ai bisogni della popolazione, tanto in termini di assistenza quanto di strutture. Questi aggiornamenti dell'accreditamento potrebbero portare ad un aumento delle tariffe di rimborso e come tale impattare positivamente sul bilancio.

Inoltre sia nell'area anziani sia nell'area disabilità si registra un crescente fabbisogno assistenziale e sanitario, che determina un maggior impegno di risorse umane e materiali, i cui costi non trovano copertura nella remunerazione definita dal sistema tariffario regionale e nel rimborso delle prestazioni sanitarie.

Anche i costi amministrativi e generali sostenuti dall'azienda non vengono adeguatamente riconosciuti dal sistema tariffario regionale, in quanto nel corso degli anni gli adempimenti di tipo amministrativo-informativo si sono moltiplicati e stratificati, al punto che le disposizioni introdotte dalle nuove normative generano ridondanza di richieste di dati con largo impiego di personale amministrativo. La natura giuridica pubblica dell'azienda impone inoltre alla stessa di uniformarsi a precise disposizioni di legge, la cui ottemperanza non ammette margini di

discrezionalità, per la maggior parte dei procedimenti, dall'acquisizione dei beni e servizi alla gestione del personale ed alla stessa attività istituzionale. La caratteristica pubblica richiede un apparato amministrativo più articolato rispetto a un gestore privato, i cui oneri non vengono riconosciuti dal costo standard determinato dalla normativa regionale.

Pesa inoltre il maggior costo del lavoro a carico delle aziende pubbliche, ascrivibile sia a una maggiore retribuzione del personale, sia a una diversa imposizione fiscale, che sconta un'aliquota IRAP pari all'8,5%, (contro l'aliquota del 3,5% per le cooperative) calcolata su una base imponibile di tipo retributivo e non commerciale, nonché il fatto che le assenze del personale sono a totale carico dell'Azienda a differenza delle imprese private, per le quali interviene l'INPS.

La Regione ha impegnato l'Assemblea legislativa a formulare entro il 2021 una proposta per abbattere il costo dell'IRAP delle ASP pubbliche. La recente l.r. 29 luglio 2021, n. 11, Disposizioni per la valorizzazione delle forme pubbliche di gestione dei servizi sociali e socio-sanitari, potrebbe essere utilizzata in tale logica, almeno per il triennio di piano.

- 2) La remunerazione stabilita a livello regionale determina uniformemente e a forfait i costi di manutenzione ordinaria e straordinaria di beni mobili e immobili, nonché i costi per le utenze, senza tenere in giusta considerazione le diverse caratteristiche dei beni messi a disposizione dai gestori.

Tuttavia tali costi sono decisamente influenzati dagli standard architettonici e distributivi, che per ASP Città di Piacenza risultano particolarmente svantaggiosi per la condizione strutturale degli edifici, caratterizzati da ampie superfici e volumi e, nel caso della parte storica di Via Scalabrini e parte di via Campagna, da notevole vetustà, con conseguente onerosità dei costi di gestione e manutenzione.

Si aggiunge l'elevata qualità di beni mobili e attrezzature specifiche, la disponibilità di spazi comuni e ricreativi e di vaste aree verdi attrezzate che costituiscono elementi migliorativi ma per i quali non è prevista alcuna flessibilità in aumento a fronte di maggiori oneri relativi sia all'ammortamento dei beni sia alle manutenzioni.

Se si analizzano invece le conseguenze del Covid sull'assetto e l'organizzazione dei servizi emerge che nei servizi tutto è cambiato, tutto si è modificato e che per il futuro occorrerà riprogettare la maggior parte dei servizi già a partire da ora.

Riprogettazione che in sintesi riguarderà la modernizzazione e l'evoluzione di parecchi requisiti strutturali delle CRA (ad es. camere singole, spazi più ampi, nuclei più piccoli), il consolidamento delle CRA come presidi territoriali indispensabili e ben integrati nel sistema sanitario, che dovranno interfacciarsi in modo sistematico e strutturale sia con gli Ospedali sia con la medicina e assistenza socio-sanitaria del territorio, la formazione del personale operante nelle CRA, un maggior riconoscimento professionale ed economico, l'adozione di nuove modalità operative per tutte le prestazioni.

Nelle pagine seguenti vengono analizzati alcuni progetti che partono appunto da questi presupposti. Alcuni di essi pongono le basi per un nuovo modo di lavorare in futuro.

In sintesi nei prossimi anni ASP baserà la sua programmazione su questa strategia:



Per tutte queste ragioni, la prevedibile diminuzione dei ricavi ed il parallelo aumento dei costi non consentono di prevedere che possa migliorare il precario equilibrio economico, deficitario già nel 2020.

Si segnala infine che nei primi mesi dell'anno vi è stato ancora il problema della contrazione delle disponibilità liquide dell'Azienda con necessità di ricorso costante all'anticipazione di cassa e con ritardi nei pagamenti, e quindi possibile incremento di interessi passivi; nel corso dell'anno la situazione è però progressivamente migliorata.

Nonostante queste difficoltà gestionali ed economiche la mission di ASP, come sempre, è stata chiara e forte a tutti i soggetti che quotidianamente prestano la loro attività in ASP ovvero: l'agire quotidiano è finalizzato alla valorizzazione della persona oggetto, o meglio soggetto, del nostro operare all'interno del contesto relazionale, per promuoverne le capacità di autodeterminazione e renderlo protagonista attivo della sua giornata.

La mission dell'azienda rimane la cura, l'accoglienza, la tutela, l'ascolto delle persone fragili e la pronta risposta all'Amministrazione Comunale nel far fronte in modo professionale e qualificato alle emergenze che coinvolgono le persone più fragili della comunità piacentina. Il legame, infatti, con la comunità territoriale piacentina è molto forte sia in relazione alla committenza e ai soggetti istituzionali della rete di cui ASP è un nodo essenziale, sia rispetto ai soggetti della società civile e del terzo settore che sono ospitati presso le strutture dell'azienda e/o attori con i quali essa collabora, sia nel legame con i cittadini, familiari e non degli ospiti dell'ente.

## **b) CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI DA EROGARE**

Le scelte strategiche assunte dal Comune di Piacenza individuano ASP quale unica forma pubblica di gestione dei servizi del distretto urbano. Questo ruolo è stato nel tempo rafforzato con nuovi trasferimenti di servizi e via via incrementato. La maggior parte dei servizi sono oggetto di contratto di servizio tra ASP e Comune di Piacenza e Azienda Sanitaria che regolano i rapporti committente – gestore.

Le prestazioni attualmente fornite da ASP coprono una vasta gamma dei servizi del welfare della nostra città relativi alla popolazione anziana, ai disabili, ai minori non accompagnati, ai soggetti in condizioni di fragilità ad altre tipologie di servizi di seguito evidenziati.

Presupposto dello svolgimento delle attività di ASP. Città di Piacenza è la verifica che gli interventi e i servizi siano orientati:

- 1) alla qualità in termini di adeguatezza rispetto ai bisogni;
- 2) all'efficacia dei metodi e degli interventi;
- 3) all'uso ottimale delle risorse impiegate;
- 4) alle sinergie con i servizi e le risorse del territorio.

La mission di ASP è identificata nella realizzazione di un servizio che si qualifichi per organizzazione, metodologia di lavoro e stile professionale come luogo di accoglienza, tutela ed ascolto dell'ospite in condizione di fragilità. Il servizio è finalizzato alla valorizzazione della persona all'interno del suo contesto relazionale, promuovendo le capacità di autodeterminazione e rendendola protagonista attiva della propria giornata.

Di seguito vengono sinteticamente descritti i servizi e le attività erogate da ASP.

## **AREA ANZIANI**

### **Case Residenza Anziani (CRA)**

ASP gestisce direttamente:

- Casa Residenza Anziani 1 Vittorio Emanuele: CRA da 108 posti
- Casa Residenza Anziani 2 Vittorio Emanuele: CRA da 108 posti  
entrambe in regime di accreditamento definitivo
  
- Casa Residenza Anziani Agave: CRA da 22 posti privata

Il servizio ha una capacità ricettiva complessiva di 216 posti letto accreditati e 22 posti letto privati. I 216 posti accreditati sono suddivisi in 7 nuclei; il Nucleo è una forma di organizzazione adottata per favorire un rapporto il più possibile continuo e personalizzato nei confronti dell'anziano, soprattutto in alcune attività assistenziali svolte in precisi momenti della giornata. In ogni nucleo lavora un gruppo stabile di personale (équipe) composto da: Coordinatore di Servizio, Medico, Responsabile di Nucleo, Animatore, Fisioterapista, Infermieri Professionali, Dietista, Psicologo.

Per ogni anziano viene elaborato e realizzato un Progetto di Assistenza Individualizzato (P.A.I.) che differenzia e personalizza gli interventi in base ai bisogni, riconoscendo così la diversità e l'unicità di ogni persona. Il P.A.I. è lo strumento nel quale si sostanzia la mission del servizio, declinata nello specifico degli interventi rivolti a ciascun anziano, e rappresenta la modalità attraverso la quale avviene la pianificazione e la realizzazione di tutte le azioni di cura. La stesura e la realizzazione del P.A.I. vedono impegnate tutte le figure professionali dell'équipe ed implicano la capacità delle stesse di conoscere, comprendere e accettare l'anziano nella sua interezza ma anche di programmare, attuare e verificare gli interventi posti in essere.

In ogni nucleo vengono fornite prestazioni di tipo:

- Assistenziale: assistenza tutelare e di base,
- Sanitario: assistenza medica (5 gg. su 7) e infermieristica (h 24),
- Riabilitativo: attività di riabilitazione psicomotoria individuale e di gruppo
- Stimolazione cognitiva e relazionale, animazione e terapia occupazionale

- Alberghiero: ristorazione, igiene ambientale, lavanderia, guardaroba.

Chi è l'anziano fragile di oggi che entra in struttura? Gli anziani costituiscono una popolazione sempre più numerosa di soggetti di età avanzata o molto avanzata, con stato di salute instabile, frequentemente a rischio di disabilità e rapido deterioramento dello stato cognitivo. Per affrontare la complessa problematica riferita al paziente geriatrico fragile, l'approccio alla stessa non può essere che multidisciplinare, prevedendo un tipo di intervento globale, "bio-psico-sociale", mediante il coinvolgimento, delle diverse figure professionali, e ove possibile dei familiari, che concorrano in maniera sinergica al miglioramento della qualità della vita dell'ospite. L'anziano che giunge in struttura oggi non è "solo" non autosufficiente, ma presenta profili di co-morbilità che rendono più complesso il trattamento assistenziale e sanitario. Giunge in struttura in età più avanzata (un terzo degli ospiti della Struttura ha più di 90 anni), spesso successivamente al verificarsi di un elemento destabilizzante o quando la gestione al domicilio (con familiari e/o badanti) risulta non più sostenibile. A questo si associa una maggiore incidenza di pazienti con forme diverse di demenza, spesso associata a disturbi comportamentali.

Al bisogno multiforme dell'anziano di "oggi" l'agire dell'équipe delle nostre Casa Residenza Anziani risponde con una modalità di lavoro dove la relazione è il cuore dell'attività di cura. Nei servizi alla persona il centro dell'intervento è il legame con gli ospiti e il loro contorno relazionale.

I principi guida di tutta l'attività delle Case Residenza Anziani possono essere così sintetizzati:

*Alleanza terapeutica tra la persona, la sua famiglia (o chi ne ricopre il ruolo) e i caregivers formali.*

Il lavoro di rete centrato sulle risorse relazionali della persona è cruciale per l'efficacia degli interventi via via posti in essere: ciò vuol dire promuovere fiducia e capitale sociale e una personalizzazione degli interventi, attraverso percorsi che si adeguano alle esigenze dei singoli e non piegano il bisogno delle persone alle necessità organizzative dell'ente.

*Integrazione multidisciplinare tra le varie figure professionali che operano intorno agli ospiti.*

Ciò significa rispondere in modo unitario alle diverse esigenze: assistenziali, sanitarie, riabilitative, e di animazione.

*Lavoro di rete.*

La centralità della persona, e quindi della sua trama di relazioni formali ed informali, spinge l'équipe a lavorare in modo fattivo e collaborativo con gli altri attori e servizi del welfare locale che rispondono ai bisogni degli ospiti: istituzioni, servizi, realtà associative e di volontariato.

*Formazione e promozione del capitale umano.*

Esso è essenziale in un servizio alla persona che si basa fundamentalmente sulle relazioni tra utente e operatore del servizio. La cura di chi si prende cura è centrale per supportare le evoluzioni delle professionalità implicate, per far fronte ai molti cambiamenti che caratterizzano l'azienda, per aiutare gli operatori a fronteggiare le situazioni umanamente

sempre più complesse e difficili, qualche volta minimali, che devono gestire quotidianamente.

Per far fronte alla complessità del lavoro quotidiano la figura dello psicologo diventa centrale nella gestione delle dinamiche relazionali nell'intervento di cura.

Il servizio si concretizza con l'apertura di uno sportello di supporto psicologico individuale e con la programmazione di incontri tematici di gruppo con l'obiettivo di fornire uno spazio di ascolto per fronteggiare situazioni critiche come il burn-out.

I punti forti di questo servizio possono essere così sintetizzati:

#### *Progetti individuali per ciascun utente.*

Progetti finalizzati al miglioramento della qualità di vita dell'Ospite attraverso interventi personalizzati. Al centro è posta la persona nella sua unicità e diversità, riconoscendone le competenze, le risorse, la capacità di autodeterminazione, i suoi desideri e i suoi bisogni. Lo strumento principe è il Progetto di Assistenza Individuale che redatto all'ingresso e rivisto semestralmente o al bisogno, ha il compito di individuare obiettivi di miglioramento o mantenimento del benessere dell'Ospite. Lo strumento è considerato di tale importanza che viene redatto anche nel momento di accompagnamento alla morte dell'Ospite come supporto anche per l'elaborazione del lutto da parte dei familiari coinvolti. Nella nostra Residenza il Progetto individualizzato non è semplicemente un obbligo previsto dalla normativa, non è uno strumento che rimane solo sulla carta ma è concretamente un modo di lavorare che vede impiegate tutte le figure dell'équipe e le loro capacità di conoscere, comprendere e accettare l'anziano nella sua interezza, ma anche di programmare attuare e verificare gli interventi posti in essere.

L'intervento su e con gli ospiti si concretizza nell'azione comune delle diverse figure professionali (assistenziali, sanitarie, riabilitative di animazione) che operano modulando lo specifico intervento, in integrazione con gli altri ruoli, condividendo gli obiettivi e individuando strategie e modalità congiunte nella relazione con l'utente e con i suoi familiari.

#### *Attenzione e valorizzazione della rete relazionale dell'ospite.*

La definizione e attuazione del Progetto Individuale coinvolge non solo l'Utente ma anche il familiare in una fase di raccolta iniziale ed in itinere di informazioni indispensabili per una conoscenza approfondita dell'Ospite e della sua sfera relazionale e successivamente in una partecipazione fattiva al piano assistenziale individualizzato attraverso la lettura dello stesso da parte dei familiari e la presa visione e condivisione degli obiettivi. Tutto ciò in funzione anche di quegli aspetti di comunicazione, trasparenza e partecipazione richiesti dalla normativa.

Questo si traduce in un coinvolgimento e condivisione del progetto di cura con la famiglia, ma anche nell'attenzione al mantenimento dei legami affettivi che sono parte della storia di vita degli ospiti. La presenza dello psicologo garantisce all'interno delle CRA, supporto emotivo, psicologico e relazionale a utenti e familiari attraverso l'attuazione di un servizio che si articola in diverse proposte formative (incontri tematici rivolti ai familiari e di supporto ai caregiver).

#### *Apertura al territorio e valorizzazione del volontariato.*

La Casa Residenza Anziani cerca di evitare il rischio dell'istituzionalizzazione attraverso la promozione di iniziative che, da una parte garantiscono il protagonismo dell'ospite nella vita sociale all'interno e al di fuori della struttura e, dall'altra, aprono la CRA all'azione dei volontari e delle diverse associazioni. L'inserimento di volontari e di realtà associative ha il duplice scopo di reperire risorse dall'esterno utili ad arricchire e a rendere più dinamica la vita all'interno della nostra realtà e di far conoscere al territorio i servizi offerti da ASP, al fine di mantenere saldo il legame fra la nostra Struttura e il territorio. L'apertura al territorio si realizza anche con l'apertura a Centri di formazione, Facoltà universitarie e scuole per tirocini formativi, stage ed incontri per far conoscere la nostra realtà.

### *Stabilità del personale.*

Le risorse umane sono il cuore dei servizi alla persona e della Casa Residenza, nello specifico, poiché gli ospiti devono poter sviluppare legami di fiducia con gli operatori, legami che richiedono, quindi, tempo e stabilità della relazione. Per questo la stabilità del personale è un elemento molto importante, sono già state avviate, secondo un percorso condiviso con le organizzazioni sindacali, le procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato per una parte del personale per arrivare alla stabilizzazione di tutto il personale necessario al funzionamento dei servizi attraverso l'espletamento di ulteriori concorsi a tempo indeterminato entro il 2021.

Tutto ciò avverrà avendo attenzione a perseguire le possibilità consentite dalle normative per valorizzare le professionalità e l'esperienza degli operatori attualmente presenti in ASP.

## **AREA DISABILITÀ**

### **Centro Socio Occupazionale Diurno (CSO) -Formazione Lavoro –**

È un articolato sistema di servizi per l'inserimento lavorativo e occupazionale delle persone con disabilità che ha come scopo il miglioramento della qualità della vita della persona e la ricostruzione della propria identità tramite un'attività concreta legata al mondo del lavoro. Si realizza in stage presso enti e aziende (ad es. SETA, l'Arsenale, l'Asilo Nido Comunale Arcobaleno, la Cooperativa sociale La Magnana, Vivaio) e in atelier presso la nostra sede operativa di via Campagna. Le esperienze sono condotte in gruppo. Ogni gruppo è guidato da un educatore coadiuvato quando necessario da un operatore socio sanitario. L'intervento operativo "lavorativo" si svolge durante la mattinata, proseguendo poi per la pausa pranzo, generalmente presso una vera e propria mensa convenzionata e rientrando poi in sede fino a metà pomeriggio per attività dedicate allo sviluppo di abilità sociali, produzione artistica, ascolto della musica, attività motoria. L'iniziativa permette di garantire un servizio di qualità per i soggetti con disabilità lieve e media che hanno terminato il percorso scolastico/formativo, che rimarrebbero a casa senza stimoli e che necessitano di interventi finalizzati al miglioramento delle proprie autonomie. Questi interventi rispondono alle esigenze di una cinquantina di famiglie e permettono di rafforzare le abilità e la capacità degli utenti. I risultati nel tempo medio sono chiaramente visibili e misurabili. Gli interventi fanno parte di un progetto complessivo più ampio e prevedono la collaborazione sia con la realtà inviante che con altre agenzie presenti sul

territorio (per es. associazioni che si occupano di attività pomeridiane di tipo sportivo e ricreativo); inoltre permettono l'osservazione e la conoscenza della persona con disabilità in contesti differenti: il soggetto può infatti cambiare stage e trascorre il tempo in situazioni varie (il luogo di lavoro, la mensa, il gruppo del pomeriggio, ma anche l'uscita didattica); permettono infine di lavorare davvero per obiettivi e di utilizzare forme di misurazione dell'efficacia e dell'efficienza.

## **Residenza Aperta: Gruppi Appartamento e Mini Alloggi**

La Residenza Aperta Santo Stefano prevede 2 Gruppi appartamento: Pegaso e Stella Polare e 15 Mini Alloggi singoli e doppi. È un servizio più che una struttura: infatti i mini-appartamenti devono essere considerati come una forma di accompagnamento all'autonomia riservata a persone in situazione di fragilità. Il servizio prevede la presa in carico dell'utente, una progettazione personalizzata ed interventi a carattere residenziale presso gli appartamenti.

L'obiettivo generale è quello di superare il concetto dell'istituto che contiene e protegge (e/o controlla) per consentire la massima autonomia possibile della persona. In concreto si tratta di una soluzione abitativa residenziale consistente in piccole comunità di vita (gruppi appartamento) e minialloggi singoli o doppi dove vengono sperimentate forme di vita indipendente. Si opera per evitare il rischio collegato al rinchiudersi in casa senza stimoli e interessi e si realizzano progetti individuali finalizzati al rendere il soggetto in carico sempre più autonomo e non dipendente dagli operatori.

La residenza aperta è una risposta moderna al bisogno abitativo ed è fondata sulla convinzione che le persone con disabilità possano, se debitamente sostenute, essere protagoniste attive della loro vita. Rappresenta la proposta attiva rispetto a una necessità spesso impellente a cui in passato si è data risposta con l'istituzionalizzazione e con l'azzeramento dei desideri. Ha come punto di partenza il concetto che l'autonomia è un processo che va accompagnato: non si risolve il problema abitativo di un soggetto assegnandogli un alloggio, ma egli va educato a gestire una situazione di vita.

## **Bar a valenza sociale : I Piccoli Mondi**

L'idea alla base del progetto è stata quella di inserire nel mondo del lavoro, con prospettiva di assunzione, alcuni ragazzi giovani-adulti, appartenenti al territorio piacentino con disabilità intellettiva, ospiti di ASP, o con diagnosi di autismo ad alto funzionamento/Sindrome di Asperger, segnalati e seguiti dall'Unità Operativa Psichiatria di Collegamento del Dipartimento di Salute Mentale Azienda USL di Piacenza.

Nel Progetto di vita di questi ragazzi, l'inserimento lavorativo si pone come uno degli obiettivi principali da raggiungere per approdare all'età adulta, favorendo il consolidamento della propria identità, il rafforzamento dell'autostima, lo sviluppo dell'autonomia personale, l'indipendenza e l'inclusione sociale.

Attualmente sono in azione tre utenti con la forma del tirocinio. Il gruppo di lavoro è completato da una responsabile e da un barista. La presenza discreta e costante dell'educatore professionale è garanzia della strutturazione dei compiti e dei tempi, della gestione di imprevisti e dei rapporti all'interno del gruppo.

Di grande valore è l'immenso entusiasmo, presente fin dalla nascita del bar, che ha accomunato tutti i soggetti che quotidianamente lavorano al Baretto ma anche di tutti

coloro che frequentano il Bar, e soprattutto anche la fattiva collaborazione di alcune realtà produttive del territorio che hanno incontrato i ragazzi e fornito a loro non pietismo ma formazione professionale vera e propria per poter proseguire tale esperienza e che non si è mai perso nel tempo.

## **Condominio solidale – Appartamenti protetti (Residenza Lillà)**

La Residenza Lillà di ASP Città di Piacenza si propone per dare risposte innovative al "problema casa" attraverso la promozione di appartamenti adeguatamente strutturati. La residenza si rivolge ad anziani singoli o in coppia, a persone con disabilità lieve che intendono vivere in autonomia o con la presenza di un familiare o badante, a studenti, a lavoratori temporanei.

La "casa" e l'"abitare" sono dimensioni fondamentali per la qualità della vita di ognuno di noi e lo sono ancora di più per le persone che affrontano una particolare fragilità ma che vogliono sperimentare la possibilità di vita indipendente.

La realizzazione e la gestione della Residenza Lillà ormai attiva sul territorio da circa tre anni si è orientata a costruire un nuovo sistema di protezione sociale rispondendo ai bisogni abitativi di particolari fasce deboli di popolazione e a soddisfare i bisogni di abitazione temporanea.

La residenza ubicata in centro città è composta da 21 appartamenti distribuiti su due piani e adeguatamente arredati in modo funzionale e accogliente, dotati dei più moderni servizi. La presenza di un portierato garantisce tutela e protezione soprattutto per le persone fragili facilitando e costruendo nuove relazioni tra gli inquilini.

La proposta è stata vincente in quanto tutti i 21 appartamenti sono occupati ed è presente una corposa lista di attesa.

Allo stato attuale la Residenza è abitata da 14 nuclei familiari che rientrano nelle fasce deboli (utenti del dipartimento di salute mentale, disabili e anziani), 6 nuclei familiari tra studenti e lavoratori temporaneamente residenti in città e 1 nucleo familiare con funzione di portierato.

Il modello di gestione proposto ha avuto come principali obiettivi:

- Realizzare un'offerta di housing sociale che si qualifichi come residenza temporanea o definitiva per le persone fragili;
- Garantire un mix sociale inteso come interazione tra gruppi sociali differenti favorendo legami di solidarietà e di valorizzazione;
- Garantire una rendita attraverso gli affitti degli appartamenti.

## **Attività di sensibilizzazione e promozione**

L'ASP Città di Piacenza pone particolare attenzione al tema della sensibilizzazione, intervenendo con due finalità:

- far circolare un'informazione corretta, abbattendo pregiudizi e luoghi comuni: per far questo si dà spesso la parola ai diretti interessati, vale a dire persone con disabilità o toccate direttamente dal problema;
- approfondire alcuni aspetti significativi con l'aiuto di esperti in materia.

La modalità scelta è sempre quella di non circoscrivere le iniziative agli addetti ai lavori, ma di collaborare con le realtà istituzionali, con quelle del volontariato e dell'associazionismo non solo in ambito sociale ma anche culturale.

Si proseguirà anche sul versante della pratica sportiva coinvolgendo gli ospiti con disabilità sia singolarmente che in piccolo gruppo in attività quali il nuoto, il judo, il gioco delle bocce e il calcio a cinque. Tutto ciò insieme al Comitato Paralimpico e agli enti di promozione sportiva della città.

## **AREA MINORI NON ACCOMPAGNATI**

Il servizio di accoglienza a favore di minori non accompagnati, fornisce ospitalità, sostegno, orientamento scolastico e professionale a ragazzi extra-comunitari o italiani, fermati dalle forze dell'ordine nel territorio provinciale. L'intervento è diventato nel tempo sempre più complesso e strutturato, fornendo risposte a un fenomeno oggettivamente sempre più in crescita nella realtà italiana.

L'attività si svolge in due centri di accoglienza in spazi diversificati, e precisamente:

Comunità di Prima accoglienza di 8 posti, denominata Albatros 1, situata in via Campagna, che accoglie minori stranieri, privi di riferimenti parentali sul territorio nazionale, e italiani temporaneamente allontanatisi dal nucleo familiare d'origine, di età compresa fra i dodici ed i diciassette anni, di entrambi i sessi. Nella prima fase di accoglienza si illustrano le caratteristiche, le condizioni e gli scopi della comunità, cercando di mettere a proprio agio il ragazzo, di rassicurarlo verbalmente, in italiano oppure nella lingua da lui conosciuta, a tal fine vengono impegnati sia gli operatori, sia gli altri minori ospiti della stessa etnia (quando necessario si ricorre all'interprete esterno).

Comunità socio-educativa di 8 posti, denominata Albatros 2, situata in via Taverna, in un appartamento appositamente ristrutturato e adeguato alla finalità specifica che accoglie minori stranieri privi di riferimenti parentali sul territorio nazionale, e italiani temporaneamente allontanatisi dal nucleo familiare d'origine, di età compresa fra dodici ed i diciassette anni, di entrambi i sessi. I ragazzi vi accedono dopo un primo periodo trascorso presso la Comunità di pronta accoglienza Albatros 1. In Albatros 2 i giovani ospiti sono inseriti in attività scolastiche e/o in corsi di formazione esterni, mentre all'interno prosegue il lavoro del personale socio-educativo, finalizzato a rafforzare le competenze quotidiane che saranno particolarmente importanti dopo la dimissione, ovvero al raggiungimento della maggiore età. Nella fase conclusiva di realizzazione di ogni progetto educativo individuale si cerca di rafforzare la responsabilità del minore protagonista dell'intervento.

Il servizio è in gestione diretta.

I punti forti di tale servizio sono:

*Progetti generali di comunità* calibrati sulle reali esigenze dell'utenza ospitata e in base a criteri di economicità e di risposta puntuale alle esigenze del territorio; progetti individuali rispondenti alla presa in carico "differenziata" per tipologia di utenza.

*Ottimizzazione delle risorse economiche* gestendo direttamente il servizio.

*Valorizzazione del volontariato* inteso come risorsa non sostitutiva, ma integrativa e di supporto, rispetto alla rete sociale presente.

## **AREA POLITICHE GIOVANILI**

Da dicembre 2020 il Comune di Piacenza ha conferito ad ASP Città di Piacenza il servizio di aggregazione e promozione del lavoro giovanile e contestuale ha concesso l'uso dell'area di proprietà comunale sita in via XXIV Maggio 51-53, identificata come "Spazio 2".

Spazio 2 è un luogo dedicato in particolare ai cittadini individuati nella fascia di età compresa dai 15 ai 35, ove si organizzano attività rivolte principalmente ai temi del lavoro, al supporto all'associazionismo giovanile e agli interventi formativi e informativi finalizzati a favorire il processo di crescita e a promuovere il benessere dei giovani.

Il servizio è svolto da ASP nel rispetto delle seguenti funzioni essenziali:

- sollecitare la socializzazione, ovvero creare un punto d'incontro per adolescenti e giovani nel quale le attività e le iniziative diventino opportunità di emancipazione, crescita, educazione alla cooperazione e solidarietà;
- promuovere l'informazione e l'orientamento nei contesti extra istituzionali (ad es. scuola), ovvero fornire all'utenza di riferimento le informazioni e gli strumenti necessari allo sviluppo delle capacità di maturazione individuale e di gruppo, con particolare attenzione alla questione dell'orientamento al lavoro in generale;
- sostenere e accompagnare l'utenza di riferimento, mediante l'aiuto di operatori, in modo da accrescere il loro benessere, svilupparne l'autostima ed offrire una adeguata e ben contestualizzata percezione del sé;
- promuovere iniziative e progetti rivolti ai soggetti compresi nel target di riferimento, finalizzati a prevenire situazioni di disagio ed emarginazione e volti a ridurre il grado di vulnerabilità degli stessi;
- promuovere lo sviluppo di collaborazioni con le associazioni e le agenzie educative operando nella logica di rete.

Il Servizio vuole collocarsi quindi come un nuovo punto di incontro e di riferimento, sollecitando, nel rispetto del principio della sussidiarietà, una sana socializzazione tra i giovani, dando spazio e organizzando iniziative e attività che possano diventare fonte di opportunità, di emancipazione, di crescita e di educazione alla cooperazione e solidarietà.

Particolare attenzione è inoltre rivolta all'individuazione e al relativo supporto nei confronti dei cosiddetti NEET (Not engaged in Education, Employment or Training), ovvero quei giovani che al momento non risultano impegnati né nello studio, né nel lavoro né nella formazione.

## **AREA DONNE AUTOSUFFICIENTI IN DIFFICOLTA'**

**Casa Residenza Santa Chiara**: all'interno dei locali della Casa Rifugio 2 sono ubicati 4 appartamenti dove trovano alloggio nuclei di donne con minori che, su richiesta del servizio Minori e Famiglie del Comune di Piacenza, sono in attesa che venga loro

assegnato un alloggio ERP e 1 signora anziana autosufficiente facente parte dell'ex Pio Ritiro Santa Chiara.

## **AREA CITTADINI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE**

Il servizio prevede la presa in carico di soggetti richiedenti protezione internazionale sulla base del modello di accoglienza denominato "integrata e diffusa"; è prevista infatti l'erogazione di interventi materiali di base (vitto e alloggio), innestati su di un sistema dinamico e fluido volto al supporto e alla promozione di percorsi che favoriscano l'emancipazione del migrante, patrocinandone la riconquista dell'autonomia individuale e favorendo lo sviluppo di una *agency* consolidata.

L'ospitalità prevista da ASP, a seguito di un breve periodo di osservazione in strutture appositamente selezionate, si realizza attraverso l'inserimento di piccoli nuclei in appartamenti condominiali, incoraggiando così il fenomeno dell'integrazione e dell'inclusione sociale.

Gli operatori impegnati si occupano di portare avanti, assieme ai migranti, le principali procedure di carattere burocratico e sanitario: dall'avvio delle pratiche per l'erogazione del permesso di soggiorno provvisorio all'importante ed accurato screening psico-socio-sanitario, realizzato in collaborazione con l'ambulatorio immigrati dell'ASL di Piacenza. Dalla mediazione linguistico-culturale operata da professionisti del settore all'orientamento e accesso ai servizi del territorio, passando anche attraverso l'apprendimento di *skills o capabilities* utili ad un possibile ed auspicabile inserimento nel mercato del lavoro.

L'integrazione è promossa attraverso l'impegno in attività socialmente utili, i cittadini stranieri, formati adeguatamente, si applicano in numerose attività di volontariato.

Le sinergie attive con i servizi erogati dal Comune di Piacenza comprendono la condivisione dei casi, ove necessario, con Il "Servizio famiglie e tutela Minori" e la partecipazione al "Tavolo sulla Tratta" organizzato dai referenti del Comune che si occupano del fenomeno.

Il progetto, nel suo complesso, non perde d'occhio il tema essenziale della sicurezza: i referenti di ASP, attraverso gli strumenti opportuni, collaborano infatti con le forze dell'ordine, con la Prefettura, con il Comune e con tutte le istituzioni per poter garantire un'opera accurata di monitoraggio e controllo dell'accoglienza, condividendo quotidianamente ed in maniera fluida tutte le informazioni potenzialmente rilevanti ai fini della tutela dell'ordine pubblico, ricavate nello svolgimento delle attività quotidiane.

## **AREA PSICHIATRIA**

### **Condominio solidale Arnica**

Riservato a pazienti psichiatrici, l'esperienza del condominio solidale Arnica è un servizio di cui è titolare e gestore il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda U.S.L. di Piacenza. Nasce dalla volontà di trovare una risposta abitativa che avvicini gli aspetti dell'indipendenza e dell'autonomia personale ad una forma discreta di protezione.

Gli appartamenti possono ospitare fino a 9 utenti. Negli anni alcune uscite sono avvenute per passaggio ad un alloggio di edilizia popolare.

ASP mette a disposizione, un referente d'area e un educatore professionale.

Le finalità principali sono: il collegamento con i servizi del Dipartimento di Salute Mentale, alcune forme di animazione e stimolo e la soluzione di problemi urgenti (come le piccole riparazioni, l'organizzazione per il pasto, ecc.). Queste due figure non sono sostitutive del lavoro degli operatori dell'Azienda USL e lavorano in maniera integrata con quest'ultimi.

I punti forti di tale servizio sono:

*Entrare nel Progetto Arnica significa per il soggetto aver raggiunto un risultato positivo in genere dopo aver superato fasi di crisi e situazioni abitative molto protette (quasi sempre gli ospiti hanno trascorso molti anni in residenze psichiatriche).*

*Alcuni soggetti lavorano o svolgono mansioni significative ed hanno una vita sociale.*

*Forma di solidarietà tra gli ospiti che si aiutano pur rimanendo ognuno nella propria abitazione: si comportano come veri e propri buoni vicini di casa.*

## **ATTIVITÀ AREA CARCERE**

ASP gestisce attività a favore del reinserimento sociale di persone detenute ed ex detenute. In collaborazione con il Comune di Piacenza e in rete con varie realtà pubbliche e private (ad es. cooperative sociali, associazioni di volontariato, scuole e centri di formazione professionale) si impegna per:

- collaborare al positivo svolgimento delle attività previste all'interno dei Piani di Zona: si tratta soprattutto di inserimento lavorativo, di orientamento post detentivo, di mediazione linguistica e culturale all'interno dell'istituto di pena, di organizzazione di eventi di sensibilizzazione sulla realtà carcere, cercando di abbattere pregiudizi e generalizzazioni;
- collaborare con il Comune per rappresentare le esigenze della popolazione carceraria in sedi istituzionali (per es. Provincia, Regione, ecc.);
- promuovere gli incontri del "Comitato Locale Esecuzione Penale", convocato in momenti di particolare importanza;
- svolgere una funzione di riferimento e collegamento fra i servizi territoriali e la Casa Circondariale di Piacenza.

## **ALTRE REALTÀ OSPITATE**

I servizi offerti dall'ASP Città di Piacenza si integrano armoniosamente nella rete delle attività a favore delle persone con disabilità coordinate dal Comune di Piacenza. Alcune di queste trovano spazio all'interno dei locali degli ex Ospizi Civili. Si tratta delle due "**Casa**

**Famiglia” dell’AIAS** (Associazione Italiana Assistenza Spastici), soluzioni abitative che riproducono per quanto possibile le condizioni di carattere familiare con l’accoglienza di piccoli gruppi di persone in età matura; e del **Centro socio occupazionale diurno per soggetti affetti da autismo**. Con queste due realtà l’ASP è in continuo contatto. Sempre presso le sedi dell’ASP trovano accoglienza alcune realtà particolarmente importanti nel territorio piacentino. Si tratta di:

- **2 Centri Socio Riabilitativi Residenziali per disabili accreditati**, ospitati nella sede storica di Via Scalabrini (ASP è sottoscrittore del Contratto di Servizio tra Comune, ASL e Unicoop, in quanto proprietaria dell’immobile locato al soggetto gestore Unicoop);
- **Associazione Manicomics** che organizza e gestisce corsi e spettacoli teatrali e che ha i propri uffici nella sede di via Scalabrini (ex Ospizi Civili);
- **Centro Anahata** che utilizza il locale denominato “atelier di danza” per sviluppare la pratica dello yoga (sempre in via Scalabrini);
- **A.I.S.M. Associazione Italiana Sclerosi Multipla**, che ha la sua sede presso alcuni locali di via Campagna (ex Vittorio Emanuele).
- **Casa Rifugio 1 e 2 per donne vittime di violenza**, ASP mette a disposizione 2 immobili destinati al servizio, uno di proprietà di ASP e uno della Fondazione di Piacenza e Vigevano sul quale grava un vincolo di gestione di ASP (ex Pio Ritiro Santa Chiara).

## ***Partecipazione e qualità***

L’Azienda si impegna per il miglioramento della qualità dei servizi che offre e chiede agli ospiti e ai loro familiari un coinvolgimento attivo in questo processo.

E’ quindi impegnata ad assicurare ascolto e partecipazione e verificare il grado di soddisfazione mediante indagini e colloqui o sul versante più formale accesso agli atti e facilitazione nella possibilità di presentare reclami.

Sul tema qualità ASP persegue il miglioramento continuo delle proprie attività. I fattori di qualità individuano gli standard da cui dipende la qualità del servizio che A.S.P. si impegna a rispettare e a diffondere.

In primo luogo, gli standard di qualità che A.S.P. garantisce e monitora fanno riferimento ai requisiti richiesti per i servizi socio-sanitari e socio-assistenziali ai fini dell’autorizzazione al funzionamento, previsti con delibera della Giunta regionale 564/2000 e s.m.i. e ai requisiti per l’accreditamento, previsti con la delibera di Giunta Regionale 514/2009 e s.m.i.

A questi si aggiungono una serie di standard specifici, individuati da A.S.P. per ogni area di attività al fine di migliorare la qualità, intesa come efficacia del processo di erogazione e capacità di soddisfare l’utente, sviluppo professionale degli operatori, condivisione dello strumento di analisi (manuale della qualità basato su indicatori). Gli utenti e i cittadini possono quindi verificare e valutare in maniera concreta e immediata il servizio erogato, confrontando quanto ‘impegnato’ sulla carta del servizio e quanto realmente ‘erogato’.

### **c) - RISORSE FINANZIARIE ED ECONOMICHE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO**

## ELEMENTI DI CONTESTO

La L.R. 12/2013 ribadisce la necessità di garantire la sostenibilità economico-finanziaria delle ASP: il pareggio di bilancio deve essere raggiunto attraverso il pieno equilibrio tra i costi ed i ricavi derivanti dai corrispettivi dei servizi, dalle rette degli utenti e dalla valorizzazione degli strumenti patrimoniali; come pure lo Statuto dell'ASP prevede che l'azienda svolga la propria attività secondo criteri di efficienza, di efficacia e di economicità, nel rispetto del pareggio di bilancio da perseguire attraverso l'equilibrio dei costi e dei ricavi.

Si riporta di seguito la quantificazione delle risorse economiche impiegate per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda, desunti dal Bilancio pluriennale di previsione.

	2021	2022	2023
<b>A) VALORE DELLA PRODUZIONE</b>			
<b>1) Ricavi da attività per servizi alla persona</b>			
a) rette	7.454.832	8.074.465	8.311.690
b) oneri a rilievo sanitario	3.583.640	3.615.000	3.630.000
c) concorsi rimborsi e recuperi da attività per servizi alla persona	1.269.000	1.279.000	1.279.000
d) altri ricavi	20.000	20.000	20.000
Totale ricavi da attività per servizi alla persona	12.327.472	12.988.465	13.240.690
<b>2) Costi Capitalizzati</b>			
a) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0
b) quota per utilizzo contributi in conto capitale e donazione vincolate ad investimenti	106.500	106.500	106.500
Totale costi capitalizzati	106.500	106.500	106.500
<b>3) Variazione delle rimanenze di attività in corso</b>			
<b>4) Proventi e ricavi diversi</b>			
a) da utilizzo del patrimonio immobiliare	530.000	565.000	565.000
b) concorsi rimborsi e recuperi per attività diverse	240.000	160.000	160.000
c) plusvalenze ordinarie	0	0	0
d) sopravvenienze attive ed insussistenze del passivo ordinarie	0	0	0
e) altri ricavi istituzionali	1.530.000	1.530.000	1.530.000
f) ricavi da attività commerciale	215.000	282.000	302.000
Totale proventi e ricavi diversi	2.515.000	2.537.000	2.557.000
<b>6) Contributo in conto esercizio</b>			
a) contributi dalla Regione	100.000	100.000	100.000
b) contributi dalla Provincia	0	0	0
c) contributi dai Comuni dell'ambito distrettuale	82.250	82.250	82.250

	2021	2022	2023
d) contributi dall'Azienda Sanitaria	0	0	0
e) contributi dallo Stato e altri Enti pubblici	0	0	0
f) altri contributi da privati	0	0	0
Totale contributi in conto esercizio	182.250	182.250	182.250
<b>TOTALE A)</b>	<b>15.131.222</b>	<b>15.814.215</b>	<b>16.086.440</b>
<b>B) COSTI DELLA PRODUZIONE</b>			
<b>6) Acquisti beni</b>			
a) beni socio sanitari	240.000	154.000	173.000
b) beni tecnico-economici	200.000	224.500	227.000
Totale acquisto beni	440.000	378.500	400.000
<b>7) Acquisti di servizi</b>			
a) per la gestione dell'attività socio sanitaria e socio assistenziale	1.489.840	1.669.050	1.669.050
b) servizi esternalizzati	1.709.200	1.691.000	1.703.000
c) trasporti	850	1.150	1.150
d) consulenze socio sanitario e socio assistenziali	755.000	705.700	715.700
e) altre consulenze	93.000	70.300	70.300
t) lavoro interinale e altre forme di collaborazione	1.500.000	1.020.000	1.020.000
g) utenze	590.000	600.000	604.000
h) manutenzioni e riparazioni ordinarie e cicliche	358.000	350.000	350.000
i) costi per organi Istituzionali	34.660	36.000	36.000
j) assicurazioni	90.000	90.000	90.000
k) altri	47.700	55.700	55.700
Totale Acquisti di servizi	6.668.250	6.288.900	6.314.900
<b>8) Godimento di beni di terzi</b>			
a) affitti	0	0	0
b) canoni di locazione finanziaria	0	0	0
c) service	15.500	15.500	15.500
Totale costi per godimento di beni terzi	15.500	15.500	15.500
<b>9) Per il Personale</b>			
a) salari e stipendi	5.700.350	6.107.094	6.114.891
b) oneri sociali	1.533.450	1.643.382	1.645.438
c) trattamento di fine rapporto	0	0	0
d) altri costi per il personale	103.900	111.224	111.370
Totale Costi per il personale	7.337.700	7.861.700	7.871.700
<b>10) Ammortamenti o svalutazioni</b>			
a) ammortamenti delle immobilizzazioni Immateriali	63.700	63.063	68.968
b) ammortamenti delle immobilizzazioni materiali	222.160	219.937	240.532
c) svalutazioni delle immobilizzazioni	0	0	0
d) svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	0	0	0
Totale Ammortamenti e Svalutazioni	285.860	283.000	309.500
<b>11) Variazioni delle rimanenze di materie prime e di beni di consumo</b>			

	2021	2022	2023
a) variazione delle rimanenze di materie prime e dei beni di consumo socio-sanitari			
b) variazione delle rimanenze di materie prime e di beni di consumo tecnico-economici			
Totale Variazioni delle rimanenze di materie prime e di beni di consumo			
<b>12) Accantonamenti ai fondi rischi</b>	50.000	50.000	50.000
<b>13) Altri accantonamenti</b>	12.000	12.000	12.000
<b>14) Oneri diversi di gestione</b>			
a) costi amministrativi	44.500	43.500	43.500
b) imposte non sul reddito	120.000	120.000	120.000
c) tasse	97.150	96.150	96.150
d) altri	31.000	31.000	31.000
e) minusvalenze ordinarie	0	0	0
f) sopravvenienze passive ed insussistenze dell'attivo ordinarie	0	0	0
g) contributi erogati ad aziende non-profit	8.100	7.200	7.200
Totale oneri diversi di gestione	300.750	297.850	297.850
<b>TOTALE B)</b>	<b>15.110.060</b>	<b>15.187.450</b>	<b>15.271.450</b>
<b>DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A - B)</b>	<b>21.162</b>	<b>626.765</b>	<b>814.990</b>
<b>C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>			
<b>15) Proventi da partecipazioni</b>			
a) in società partecipate	0	0	0
b) da altri soggetti	0	0	0
Totale proventi da partecipazioni	0	0	0
<b>16) Altri proventi finanziari</b>			
a) interessi attivi su titoli dell'attivo circolante	0	0	0
b) interessi attivi bancari e postali	0	0	0
c) proventi finanziari diversi	0	0	0
Totale altri proventi finanziari	0	0	0
<b>17) Interessi passivi ed altri oneri finanziari</b>			
a) su mutui	21.000	20.000	19.000
b) bancari	2.500	2.500	2.500
c) oneri finanziari diversi	4.000	1.500	1.500
Totale interessi passivi ed altri oneri finanziari	27.500	24.000	23.000
<b>TOTALE C)</b>	<b>-27.500</b>	<b>-24.000</b>	<b>-23.000</b>
<b>D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE</b>			
<b>18) Rivalutazioni</b>			
a) di partecipazioni	0	0	0
b) di altri valori mobiliari	0	0	0
Totale rivalutazioni	0	0	0
<b>19) Svalutazioni</b>			
a) di partecipazioni	0	0	0
b) di altri valori mobiliari	0	0	0
Totale svalutazioni	0	0	0
<b>TOTALE D)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B + C + D)</b>	-6.338	602.765	791.990
<b>22) Imposte sul reddito</b>			
a) irap	751.260	754.960	755.810
b) ires	32.000	32.000	32.000
Totale imposte sul reddito	783.260	786.960	787.810
<b>23) Utile (o perdita) di esercizio</b>	<b>-789.598</b>	<b>-184.195</b>	<b>4.180</b>

Al fine di formulare le previsioni economiche per il 2021 e quelle pluriennali si sono assunte le seguenti principali ipotesi (meglio dettagliate nella Relazione illustrativa):

A. Per l'esercizio 2021:

- rette determinate come da contratti di servizio ad eccezione delle rette relative alle CRA e al CSO che sono state determinate sulle effettive presenze considerando i posti vuoti per normativa (Covid-19);
- oneri a rilievo socio-sanitario calcolati su presenze effettive (Covid-19) e rimborsi vuoti per pieno (FRNA) da parte dell'Azienda USL;
- rimborso personale sanitario come da contratto di servizio;
- è prevista un'entrata di euro 100.000 come contributo da Regione in base alla Legge Regionale n. 11/2021;
- proroga del contratto per la gestione dei fattori produttivi CSRR "A" e "B";
- piena occupazione della Residenza Lilla;
- alienazione di fabbricati (così come da Piano delle Alienazioni);
- costi dei beni stimati sulla base dei consumi previsti per fronteggiare l'emergenza Covid-19;
- costi dei servizi acquisiti adeguati ai contratti in essere;
- il costo del personale esercizio 2021 tiene conto dei seguenti principali fatti di gestione:
  - aumento del personale del Servizio Sociale Territoriale di Base
  - aumento contrattuale
- accantonamento per perdite su crediti di euro 50.000,00;
- accantonamento per rischi contrattuali di euro 12.000,00;
- progettazione/realizzazione di nuove costruzioni, manutenzione straordinaria, ristrutturazioni, ammodernamenti del patrimonio edilizio (così come da Piano Pluriennale degli Investimenti 2021-2023).

B. Per gli esercizi 2022 e 2023

Le previsioni del 2022 e del 2023, in conformità alla normativa vigente che fissa al 31 dicembre 2021 il termine del periodo di emergenza sanitaria, sono state formulate senza effetti da COVID-19 sia nei ricavi che nei costi.

- assunzioni a tempo indeterminato del personale dipendente, così come da Piano Occupazionale ultimo approvato;
- rette calcolate in base al dato storico, senza limitazioni per Covid 19;
- è prevista un'entrata di euro 100.000 come contributo da Regione in base alla Legge Regionale n. 11/2021;
- costi dei beni definiti in base al dato storico;
- rimborso oneri sanitari calcolati in base al dato storico;
- avvio del servizio 'Comunità mamma-bambino';
- gestione del servizio "Spazio 2";
- il costo della somministrazione lavoro è definito sulla base del contratto di appalto;

- il costo del personale tiene conto dell'incremento di forza lavoro per ampliamento della CRA Agave (esercizio 2023) oltre all'aumento contrattuale.

## **d) - LINEE STRATEGICHE E OBIETTIVI. PRIORITÀ DI INTERVENTO, ANCHE ATTRAVERSO L'INDIVIDUAZIONE DI APPOSITI PROGETTI**

### **Il processo di pianificazione gestionale**

I macro-obiettivi, inseriti nel DUP del Comune di Piacenza vengono declinati in linee strategiche dall'Amministratore Unico di ASP; sulla base di questi il Direttore Generale, insieme ai Responsabili d'area, individua gli obiettivi specifici, la cui realizzazione è assegnata ad un Responsabile di progetto. La realizzazione delle azioni per produrre i risultati attesi degli obiettivi/progetti specifici costituisce obiettivo di performance individuale per le posizioni organizzative e obiettivo di performance organizzativa per il personale delle aree/strutture coinvolte.

I progetti operativi sono definiti in seguito ad un percorso diretto dal Direttore Generale con i Responsabili di servizio e poi a cascata, al fine di operare con il coinvolgimento dei dipendenti nella costruzione della performance aziendale e gettare le premesse per una più agevole realizzazione della stessa. Tale percorso permette di definire l'elenco progetti operativi che siano:

- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- tali da determinare un miglioramento della qualità del servizio erogato;
- riferibili ad un preciso arco temporale e oggettivamente misurabili.

Il Direttore Generale, con proprio atto, assegna gli obiettivi/progetti specifici di performance individuale e organizzativa a ciascun titolare di posizione organizzativa, e implementa il sistema di monitoraggio necessario alla verifica dei risultati e della valutazione della performance.

In questo specifico piano programmatico saranno analizzati i progetti dell'anno 2021 divisi non per linee strategiche ma per aree di servizi in quanto è ancora in atto l'emergenza sanitaria per Covid-19 che non permette di progettare con obiettivi certi e misurabili nel tempo.

## **AREA ANZIANI**

**Progetto: GESTIONE E RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO ANZIANI AI TEMPI DI COVID**

**Responsabili progetto: Maria Gabriella Cella (CRA 1) Annalisa Messeni (CRA2)**

**Sub progetti:**

### ***a) Prevenzione e controllo della diffusione da Covid 19***

Alla luce del processo di normalizzazione dello scenario pandemico, per garantire una stabilità nella gestione e nella ri-organizzazione del servizio anziani, si confermano i precedenti obiettivi relativi all'anno 2020 finalizzati alla prevenzione e al controllo della diffusione da COVID-19 tra i residenti e gli operatori socio-sanitari, mantenendo in vigore le stesse misure di prevenzione e controllo.

Le attuali misure adottate verranno rinforzate attraverso l'applicazione delle linee guida come da normativa per consolidare le azioni di sanificazione, il controllo della temperatura ai dipendenti, un maggior coinvolgimento del referente per la prevenzione e controllo delle infezioni correlate all'assistenza (ICA) al fine di monitorare e contrastare l'eventuale sviluppo pandemico.

Un'attenzione particolare verrà data alla formazione del personale per l'addestramento all'utilizzo dei DPI, la conoscenza dei protocolli dedicati e la prevenzione delle infezioni con la programmazione di incontri formativi tenuti dai medici di Struttura.

### ***b) Adeguamento strutturale delle CRA***

A fronte della campagna vaccinale, che ha interessato gli Ospiti e gli operatori delle CRA, e data l'attuale assenza di casi positivi, la nuova organizzazione prevede il completamento dei nuclei della CRA1 e CRA2 con l'individuazione di due stanze per l'isolamento, come richiesto dalla DGR 1662/2020 per un totale complessivo di 208 Ospiti a fronte dei 216 a regime.

La residenza Agave, precedentemente occupata da posti convenzionati nel periodo dell'emergenza Covid per ridurre le camere a tre letti nelle CRA accreditate, riprenderà gli ingressi per gli Ospiti in regime privato, dopo il trasferimento degli stessi in regime convenzionato.

## **PROGETTO: MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI**

**Responsabili progetto: Maria Gabriella Cella (CRA 1) Annalisa Messeni (CRA2)**

Anche per il 2021 il risultato atteso consiste nel miglioramento della qualità del servizio offerto, secondo un'accezione dicotomica: qualità percepita dall'utente e qualità effettiva del servizio in una realtà contraddistinta dall'emergenza COVID che ha portato a riconsiderare il valore dei legami affettivi e del vivere quotidiano.

### **Sub progetti:**

#### **a) COINVOLGIMENTO DEI FAMILIARI NELLE CRA TRA REALTA' e FUTURO**

In prospettiva di una progressiva normalizzazione delle attività socio-sanitarie-assistenziali all'interno delle CRA gli obiettivi che si intende perseguire sono finalizzati principalmente

ad un recupero dei legami affettivi coinvolgendo i familiari nell' intervento di cura e nella politica del servizio.

Le relazioni per le visite con i familiari verranno tenute dagli animatori, che concorderanno gli appuntamenti programmando un calendario di incontri, anche con frequenza giornaliera grazie alla normativa meno restrittiva. Si manterranno le videochiamate in particolare per Ospiti in isolamento funzionale.

La psicologa supporterà i familiari che al momento dell'ingresso verranno contattati telefonicamente per un momento conoscitivo e per garantire un supporto nel percorso di isolamento funzionale.

In caso di instabilità clinica dell'Ospite il familiare verrà contattato dal medico di struttura con il quale verranno programmati gli accessi in sicurezza per garantire la cura relazionale al proprio caro e l'accompagnamento fine vita.

Per favorire una maggior attenzione nell'attività di cura, verrà formulato un PAI d'ingresso, riservato al nuovo Ospite per il periodo d'isolamento funzionale, finalizzato ad assicurare una continuità relazionale ai bisogni affettivi.

Data l'impossibilità dei familiari di accedere ai Nuclei e la conseguente difficoltà nel valutare la qualità dei Servizi erogata, verrà somministrato loro un questionario di gradimento per la valutazione sia da un punto di vista organizzativo delle visite, sia per quel che concerne la comunicazione e l'informazione.

## **b) LA RIPRESA DELLA QUOTIDIANITA' IN CRA: animazione e fisioterapia**

### Attività di animazione

La valorizzazione della quotidianità come centralità dell'attività di cura riscopre un nuovo modo di fare animazione dove la tutela del benessere dell'Ospite, che deriva dalla relazione e socializzazione, non può prescindere dalle direttive attualmente in vigore a tutela della salute della persona. La capacità di mediare tra questi due bisogni sarà l'obiettivo imprescindibile da perseguire attraverso un miglioramento degli ambienti di vita e una ripresa delle attività: laboratoriali, attività di piccolo gruppo ed attività individuali all'interno ed all'esterno dei reparti.

Per valorizzare l'ambiente verde e per garantire agli Ospiti esperienze sensoriali ed emozionali a contatto con la natura ed attraverso la cura di piccoli animali verrà realizzato il progetto Bird-Garden nel giardino principale dell'Ente, invece i laboratori manuali verranno finalizzati alla creazione di oggetti per personalizzare le camere e gli ambienti comuni nel rispetto dei bisogni e desideri degli Ospiti.

In un clima di normalizzazione si prevederà di riprendere le attività ludico ricreative in giardino per piccoli gruppi: feste di compleanno, merenda in giardino, ascolto musicale e l'attivazione di un progetto di 6 mesi di Arte-terapia con un gruppo di Ospiti individuati per capacità manuali e artistiche.

In un'ottica di miglioramento delle relazioni anche l'inserimento dei volontari diventa risorsa e garanzia nell'arricchimento della vita sociale degli Ospiti.

### Attività di fisioterapia

Compatibilmente con l'andamento della pandemia, i progetti futuri riguarderanno il ripristino di ambienti riabilitativi quali la palestra che verrà riconsiderata come luogo privilegiato per i trattamenti riabilitativi seguendo le indicazioni dettate dal referente Covid di Struttura.

Ci associamo allo slogan "Fisioterapia... e la vita si mette in movimento" dell'Associazione italiana Fisioterapisti, per sintetizzare il lavoro futuro delle attività riabilitative nel periodo di resilienza.

L'obiettivo principale è quello di assicurare una quotidianità nuovamente a misura di persona con interventi personalizzati attraverso l'aggiornamento del piano di attività riabilitative in ogni nucleo, l'incremento di attività riabilitative per il recupero delle autonomie motorie, le attività di piccolo gruppo in palestra, la formazione/addestramento al personale sulla movimentazione manuale dei carichi e sull'utilizzo corretto degli ausili.

Il progetto "Due passi fuori dalle mura" negli spazi esterni alla struttura verrà promosso in collaborazione con il servizio di animazione così come l'attività di ginnastica dolce in giardino.

### **Progetto: reperimento del personale infermieristico**

***Responsabili progetto: Maria Gabriella Cella (CRA 1) Annalisa Messeni (CRA2)***

Con grande probabilità per tutto questo triennio ci sarà il fenomeno della crisi delle professioni sanitarie (infermieri). I fabbisogni nazionali non sono soddisfatti dall'offerta di professionisti: in più la competizione tra Servizio sanitario nazionale e servizi socio-assistenziali è impari. Il personale infermieristico viene tutto reclutato nella sanità, più appetibile per tipologia lavorativa e soprattutto per il miglior Contratto nazionale di lavoro (quello sanitario è più remunerativo). Ogni tentativo di ASP di fare concorsi sfocia nel reclutamento di personale che poi transita negli ospedali. Solo una diversa motivazione del professionista può far preferire di lavorare presso una nostra CRA piuttosto che in un ospedale. E spesso i giovani professionisti preferiscono approcciarsi ad esperienze e per loro sembrano più sfidanti e stimolanti.

Azioni previste:

- concorso a tempo indeterminato categoria D in forma congiunta con altre ASP dell'Emilia-Romagna;
- selezione interna di progressione verticale per passaggio da C a D;
- aumento del compenso orario ai liberi professionisti;
- remunerazione delle ore di lavoro straordinario;
- ricerca di soluzioni con l'Azienda USL al fine di tamponare la mancanza dei professionisti: personale infermieristico messo a disposizione dall'AUSL per svolgere attività occasionale presso le CRA;
- attuazione di nuovo assetto organizzativo con la modifica e l'adattamento dei turni di lavoro e dei piani giornalieri delle attività.

## **PROGETTO: "RESIDENZA AGAVE": quale futuro**

***Responsabile per l'ampliamento: Alfonso Gagliano***

La residenza Agave ha avuto una capienza completa fino al 10 marzo 2021 di 22 posti letto occupati da 8 Ospiti in regime privato e 14 Ospiti in regime convenzionato per CRA1 e CRA2.

L'obiettivo è quello di riportare la residenza Agave al completamento di Ospiti in regime privato. Di conseguenza a partire dalla metà del mese di marzo sono stati programmati i trasferimenti degli Ospiti Cra1 e Cra2 nei nuclei convenzionati con la riapertura degli ingressi al privato.

Il progetto di ampliamento della Residenza Agave, da 22 a 30 posti letto, è in corso. Nel 2020 si è completato l'iter burocratico con la richiesta dei nulla osta degli Enti preposti (AUSL, Comune di Piacenza, Vigili del fuoco, Sovrintendenza). I lavori di realizzazione verranno attivati nel primo semestre del 2022.

## **Progetto: LA CARTA DEI SERVIZI**

***Responsabili progetto: M.G. Cella, A. Messeni, S.Guagnini, G.Galato, B.Bonocore***

La Carta dei Servizi, come strumento di trasparenza dei servizi erogati, come definizione degli standard di qualità che ASP Città di Piacenza s'impegna a garantire, come mezzo per rafforzare il rapporto con utenti e familiari, necessita di una revisione sostanziale a seguito dei cambiamenti che si sono verificati negli ultimi anni in particolare con l'acquisizione di nuovi servizi.

Per il 2021 l'idea progettuale è quella di redigere un'unica Carta dei Servizi come documento specifico per ogni area sulla base dei principi guida individuati nel decalogo "10 parole per illustrare chi è ASP, cosa fa e come lo fa" con una premessa iniziale in cui viene evidenziata la mission di ogni servizio e la vision dell'Azienda.

Un'attenzione particolare verrà rivolta anche all'impostazione grafica per favorire una maggior leggibilità e per garantire aggiornamenti più rapidi dei vari servizi erogati.

## **Progetto: INTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO LAVANOLO**

***Responsabile progetto: A. Messeni***

Il progetto di internalizzazione del servizio di lavanolo viene rivisto alla luce di una nuova riorganizzazione interna che prevede di continuare con l'affidamento ad una ditta esterna del lavaggio della biancheria piana, mentre verrà internalizzato solo il lavaggio degli indumenti degli Ospiti.

## **Progetto: ADOZIONE CARTELLA SOCIO-ASSISTENZIALE INFORMATIZZATA**

Solo nel 2022 verranno ripresi gli incontri di formazione a tutto il personale per l'applicazione della Cartella socio-assistenziale compatibilmente con le norme anti Covid-19.

## **Progetto: FIDELIZZAZIONE PERSONALE NEOASSUNTO**

***Responsabili progetto: M.G.Cella, A. Messeni***

A seguito del concorso pubblico per la stabilizzazione del personale OSS e in considerazione delle indicazioni di miglioramento suggerite dall'OTAP durante l'ultima verifica per l'accreditamento della CRA1 effettuata nel novembre 2019, si ritiene indispensabile anche nel 2021 investire nel percorso di accoglienza, affiancamento, ed inserimento dei neoassunti dato che nel 2020, con l'emergenza covid-19, l'attuazione dello stesso non è stata sempre effettuata secondo le modalità previste. Tale progetto è inserito nel Piano di Miglioramento delle CRA del 2021.

L'accoglienza, l'affiancamento e l'inserimento dei neoassunti ha come obiettivo primario la condivisione della politica del servizio e la fidelizzazione del Personale e come obiettivi secondari il far acquisire le conoscenze e le competenze necessarie a svolgere le attività di pertinenza dell'Operatore utilizzando le tecnologie, le procedure, gli strumenti organizzativi di cui è dotata l'Azienda; la valorizzazione dello sviluppo delle capacità e potenzialità dei neoassunti, la verifica del livello di integrazione e di performance degli stessi per conferire trasparenza al percorso di inserimento.

Tale percorso si articola attraverso alcune fasi:

- incontri individuali o di gruppo prima dell'inserimento del Personale nei Nuclei in cui i Coordinatori spiegano la Politica del Servizio, la Mission, la Vision, le modalità dell'inserimento e affiancamento in Struttura. La Coordinatrice responsabile della Qualità espone i progetti del Piano di Miglioramento che distribuisce come materiale informativo/formativo insieme alla "Politica del Servizio", la "Griglia sulle caratteristiche personali e professionali" e alla dispensa sulle demenze per approfondire gli aspetti inerenti i deficit cognitivi, gli approcci comunicativi, i disturbi comportamentali, la terapia occupazionale e la doll therapy. I neoassunti vengono informati che dopo tre mesi verranno valutati sulle conoscenze acquisite riguardo al Piano di Miglioramento attraverso un "Questionario apprendimento Qualità" e che qualora risultassero carenti su alcuni aspetti verrebbero sollecitati ad approfondire gli argomenti di pertinenza.
- compilazione della griglia di raccolta delle informazioni riguardanti le caratteristiche personali e professionali è a cura dell'Operatore che ha un confronto su quanto esposto con il Coordinatore nel momento della valutazione Tale griglia nominale viene allegata al curriculum dell'Operatore per avere informazioni più specifiche, utili al fine dell'inserimento del Personale all'interno delle diverse Aree dell'A.S.P. Città di Piacenza. Nella griglia vengono raccolte informazioni sulle aspettative in relazione al proprio ruolo professionale, dubbi o timori rispetto a quella che potrà essere la propria attività nell'Azienda, approfondimenti o carenze formative, punti di forza e di debolezza, abilità, capacità e passioni extra lavorative.
- l'utilizzo del protocollo per l'inserimento del personale per la verifica di apprendimento dei compiti nella fase di affiancamento attraverso la check list e per la valutazione intermedia e finale.

- formazione: a partire da marzo 2021 e nel triennio della durata del piano formativo ossia fino a dicembre 2023 il personale in questione verrà attrezzato su argomenti specifici la cui conoscenza è ritenuta indispensabile per operare all'interno delle CRA.

## **Progetto: PIANO FORMATIVO 2021-23**

**Responsabili progetto: M.G. Cella, A. Messeni, S. Guagnini, G. Galato, B. Bonocore**

Il piano formazione/aggiornamento secondo la normativa sull'accreditamento D.G.R. 514/09 e D.G.R. 715/2015 (R.G. 6: formazione e sviluppo delle risorse umane) deve essere comprensivo della formazione all'uso delle nuove tecnologie, favorire un approccio all'integrazione socio-sanitaria e interprofessionale, sviluppare progetti mirati a risolvere criticità e a migliorare il livello qualitativo del servizio erogato.

I contenuti di tale piano prevedono: percorsi di approfondimento tecnico professionale, percorsi di approfondimento sulla metodologia del lavoro sociale, sull'integrazione multi-professionale e sul lavoro in équipe, progetti di riqualificazione del personale, opportunità di aggiornamento e formazione dei volontari.

Si sottolinea anche che è il personale che partecipa alla definizione del bisogno formativo e che le conoscenze acquisite vadano condivise. La formazione deve essere documentata, devono esser garantite forme di supervisione per gli operatori e introdotti degli strumenti che permettano di monitorare e migliorare il livello di motivazione, il clima organizzativo (soddisfazione degli operatori, adesione ai cambiamenti organizzativi, flessibilità) e di prevenire il burn-out.

Il personale sanitario (medici, infermieri, fisioterapisti, dietista) deve acquisire i crediti formativi secondo l'Educazione Continua in Medicina (50 crediti annui); gli operatori coinvolti nel processo assistenziale devono avere una formazione ulteriore di almeno 12 ore annuali non comprensive della formazione obbligatoria.

L'azienda assicura azioni formalizzate e documentate con scuole, università e tirocini all'interno dell'organizzazione; garantisce azioni di attrazione e fidelizzazione del personale attraverso politiche incentivanti per il personale e azioni per lo sviluppo dell'identità sociale e la condivisione della mission.

Detto questo è chiaro che al di là di quanto richiesto dal personale di A.S.P. Città di Piacenza come fabbisogno formativo, per quel che concerne l'Area Anziani, per gli operatori socio-sanitari assistenziali è indispensabile includere nel pacchetto alcuni argomenti come richiesto da normativa ed esattamente:

- la prevenzione del burnout (gestione delle emozioni e dello stress)
- la gestione dei deficit cognitivi e dei disturbi comportamentali nelle persone affette da demenza
- le ICA (infezioni correlate all'assistenza)

in modo specifico per i nuovi assunti.

Inoltre, dato il periodo estremamente difficoltoso trascorso ed ancora in atto, risulta indispensabile a tutti i livelli occuparsi di comunicazione. La necessità di imparare a comunicare meglio per gestire efficacemente le relazioni con i familiari, con i colleghi e con

gli interlocutori esterni è inderogabile. A tale proposito la dispensa sulla comunicazione efficace creata nel 2020 dal Coordinatore referente e dalla psicologa, sarà oggetto di una formazione specifica e trasversale ai Servizi (sicuramente dovrà includere il personale della portineria) e successivamente verrà inserita in ogni Nucleo come supporto alla formazione dedicata.

Per quel che concerne il nuovo personale assunto verrà fornito supporto specifico attraverso colloqui individuali per verificare l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie a svolgere le attività di propria pertinenza utilizzando le procedure e gli strumenti organizzativi di cui è dotata l'Azienda al fine di valorizzare lo sviluppo delle capacità e potenzialità personali, per condividere il livello di integrazione e per un confronto sugli strumenti formativi acquisiti.

## **COSTRUZIONE DEL PIANO FORMATIVO**

### **1) DISTRIBUZIONE QUESTIONARIO**

A differenza del piano triennale precedente (2018-20) costruito attraverso i focus group, data la situazione legata al COVID-19, per limitare il più possibile le occasioni di incontro a cui si può sopperire in modo diverso, per l'Area Anziani si è pensato di adottare una differente modalità: un "QUESTIONARIO SUL BISOGNO FORMATIVO" verrà presentato alla Riunione di Comitato e successivamente alle riunioni di Nucleo. Tale questionario nominale verrà distribuito a ciascun operatore che dovrà riconsegnarlo entro la settimana successiva per dare tempo a ciascuno di riflettere e confrontarsi con i colleghi. Verrà quindi garantita la presenza del Coordinatore referente a tutte le Riunioni di Nucleo del mese per supportare il personale. Il piano formativo va condiviso; è quindi necessario non solo spiegare il questionario ma sottolineare che il fabbisogno formativo non è legato solo alle esigenze dei lavoratori ma anche a quelle dell'azienda e ai suoi cambiamenti (ad es. riorganizzazione post COVID-19). È anche indispensabile indirizzare gli Operatori a scelte consapevoli e motivate dando degli spunti che permettano loro di riflettere e di condividere con i colleghi le scelte formative da mettere in campo.

Per quel che concerne l'Area Disabilità e Minori la medesima cosa verrà fatta durante le riunioni di équipe; ai Coordinatori ed al personale amministrativo il questionario verrà erogato durante una riunione di Comitato direttivo.

### **2) INDIVIDUAZIONE DEL BISOGNO FORMATIVO**

I report dei questionari raccolti faranno emergere le richieste sul bisogno formativo che andranno valutate dando un ordine di priorità e stabilendo la possibilità di fare incontri intersettoriali. Alcuni bisogni potranno essere in parte soddisfatti attraverso incontri di formazione tenuti da professionisti interni dell'azienda.

### **3) DEFINIZIONE DI UN PIANO DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE**

Dopo l'analisi dell'offerta sul mercato, sulla base di quanto emerso come fabbisogno, verrà definito un piano triennale delle attività di formazione con la calendarizzazione degli incontri. Tale piano verrà presentato alla riunione di Comitato gennaio 2021 e spiegato nelle riunioni di Nucleo e di équipe delle diverse aree di ASP Città di Piacenza; gli verrà data visibilità nell'angolo della formazione.

A partire da ottobre 2020 alla riunione di Comitato sono stati presentati il QUESTIONARIO INDAGINE GESTIONE COVID e il GHQ-12 QUESTIONARIO SUL BENESSERE GENERALE, strumenti per comprendere da un lato come l'Azienda ha gestito l'emergenza COVID-19 e dall'altro lo stato di benessere dei propri operatori; pertanto il piano formativo includerà anche alcuni argomenti e/o pratiche da approfondire legate alle criticità emerse dai report

dei due questionari. Il questionario sul BENESSERE GENERALE verrà distribuito a tutti gli Operatori di tutte le Aree di ASP Città di Piacenza.

Non si ritiene opportuno, in questo periodo particolare, almeno per il 2021, erogare il "QUESTIONARIO INDICATORE ISPEL-HSE" (Health & Safety Executive) sul clima organizzativo o benessere aziendale adottato in precedenza in quanto le Aree indagate sicuramente darebbero esiti scontati.

È infatti palese, per quel che concerne la domanda, che il carico di lavoro in epoca COVID-19 sia aumentato e per quel che riguarda il controllo in questo ultimo anno non c'è stato margine di autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Il supporto e le risorse fornite dall'Ente erano veicolati in modo prioritario verso l'uso dei DPI. e nei confronti di tutto ciò che era a tutela della salute degli Ospiti, Operatori e Familiari. Le relazioni hanno subito dei notevoli mutamenti e la gestione del cambiamento si è inserita in una situazione a cui nessuno era preparato.

Il supporto della psicologa a tale proposito risulta essere un elemento di qualità per l'Azienda, una risorsa davvero importante, specie in questo momento, per il personale di A.S.P. Città di Piacenza.

## **EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA**

L'ECM è un sistema di aggiornamento grazie al quale il professionista sanitario si aggiorna per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze organizzative e operative del Servizio sanitario e del proprio sviluppo professionale. La formazione continua in medicina comprende l'acquisizione di nuove conoscenze, abilità e attitudini utili a una pratica competente ed esperta per offrire un'assistenza qualitativamente utile, per prendersi cura dei propri pazienti con competenze aggiornate.

La formazione in sanità è un investimento che coinvolge diversi obiettivi:

- Consolidare conoscenze-competenze in un processo continuo e permanente
- Conoscere consolidare e migliorare gli aspetti individuali e di equipe di conoscenza/appartenenza
- Favorire il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale
- Promuovere la qualità dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria in termini di sicurezza, efficacia, appropriatezza, equità, coinvolgimento degli utenti, efficienza

Anche per il triennio 2021-23 verranno accreditati i corsi ECM in Struttura per il personale sanitario.

## **EVENTI FAD**

La normativa attuale permette al personale sanitario di poter assolvere il proprio debito formativo attraverso corsi online. Questa opportunità facilita l'acquisizione dei crediti con il vantaggio per il personale di non essere costretto a spostarsi dalla propria sede di lavoro, e con un grosso vantaggio economico per l'azienda dato che buona parte dei corsi online sono gratuiti. Questa prassi è stata adottata, a seguito del COVID-19 anche per la formazione rivolta alle diverse categorie di professionisti che ne fruiscono a distanza. ASP Città di Piacenza individua come responsabile della programmazione formativa del

personale sanitario su argomenti prettamente sanitari la Responsabile dell'Attività Sanitarie (R.A.S.).

La R.A.S. dovrà ricercare gli eventi formativi e diffondere le informazioni a tutto il personale sanitario; tenere una cartella con i crediti acquisiti dal personale e gli eventi formativi a cui il personale partecipa; collaborare con il Medico di Struttura per l'individuazione di eventi formativi necessari al personale per aggiornarsi sull'evoluzione in campo medico e sanitario; provvederà alla diffusione a tutto il personale delle nuove conoscenze acquisite grazie agli eventi formativi svolti. Gli eventi online sono disponibili sul sito FadInMed. Anche per il triennio 2021-23 l'angolo formazione darà evidenza a corsi e convegni inerenti le professioni sanitarie.

## **AREA MINORI, FAMIGLIE E SERVIZI RIVOLTI ALLA FRAGILITÀ SOCIALE**

### **Progetto: gestione Comunità per Minori in epoca Covid 19**

***Responsabile progetto: Simona Guagnini***

Nel corso dell'ultimo anno i Minori stranieri non accompagnati che arrivano nel nostro Paese sono caratterizzati, in gran parte, da un'età prossima al compimento dei 18 anni: questo comporta un tempo spesso insufficiente al raggiungimento dell'autonomia e la presenza di bisogni sempre più complessi e articolati (anche di tipo sanitario e psicologico, e di dipendenza da sostanze), che aumentano la fragilità e la vulnerabilità del percorso post comunitario.

I bisogni di questi giovani migranti richiedono risposte integrate da parte del Territorio che comprendano, oltre al supporto linguistico, orientamento ai servizi, al lavoro e alla formazione, ponendo di fatto il tema di un cambio di metodologia di intervento, tanto importante quanto non semplice da improvvisare.

Occorrerà quindi implementare da un lato i percorsi di formazione specifici per il personale educativo potenziando, nel contempo, i percorsi di partecipazione attraverso il rafforzamento della rete (terzo settore, privato sociale e volontariato).

A tal fine si intende avviare e rafforzare una fattiva collaborazione con alcune delle Associazioni presenti nel nuovo servizio di ASP, "Spazio 2", con alcune delle quali già in passato erano stati stipulate convenzioni a favore di progetti rivolti ai MSNA.

La formazione destinata al personale educativo proposta per il triennio 2021-23 è finalizzata a rispondere, almeno parzialmente a queste problematiche emergenti.

Sul fronte dell'emergenza sanitaria in atto, si provvederà a mantenere in vigore i protocolli già in uso, già condivisi con la Task force territoriale, soprattutto relativamente alle procedure di ingresso.

### **Sub progetti:**

- a) Completare la stabilizzazione del personale educativo;
- b) Predisposizione ed eventuale ridefinizione, entro la fine del 2021, del nuovo Contratto di Servizio tra ASP e il Comune di Piacenza, in materia di accoglienza di minori (stranieri e non) nelle Comunità Albatros 1 e 2.
- c) Avviare un percorso di formazione/informazione per un totale di circa 10 ore, rivolto sia ai minori ospiti che a tutto il personale educativo, sulle tematiche legate ai rischi derivanti dal consumo di sostanze e alle malattie sessualmente trasmissibili. Tale progetto, denominato I.C.A.R.E. (Integration and Community Care for Asylum and Refugees in Emergency) è stato promosso dalla Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con le Regioni Lazio, Sicilia e Toscana e totalmente finanziato dal FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI).
- d) Mantenimento dell'efficienza economica, proseguendo con la logica di necessario contenimento dei costi di gestione del Servizio.
- e) Mantenere attiva la collaborazione con la rete territoriale (terzo settore) e con la rete di volontariato locale in supporto alle attività educative e ludiche a favore dei minori ospiti.
- f) Mantenere in atto la possibilità di ospitare studenti universitari in tirocinio formativo provenienti dalle Facoltà di Scienze dell'Educazione (laurea triennale e/o magistrale) e Facoltà di Mediazione Linguistica e Culturale

**Progetto: Servizio di accoglienza nuclei in emergenza abitativa**  
**Responsabile progetto: Simona Guagnini**

Il Servizio si propone come punto di riferimento per Servizi Sociali del territorio chiamati ad occuparsi di madri con bambini, anche di cittadinanza non italiana che, pur in presenza di alcune difficoltà, soprattutto economiche e/o abitative, siano capaci di autonoma gestione della vita quotidiana. L'offerta è rivolta anche a gestanti in attesa del parto.

ASP ha ulteriormente ampliato l'accoglienza complessiva passando da sei ad otto alloggi destinati a questi nuclei, in prevalenza monoparentali, suddivisi tra le strutture di via Gioia e di Via Scalabrini. Tutti i casi sono stati inviati dal Comune di Piacenza (Servizio Minori) che si è impegnato a garantire le eventuali morosità per i mancati pagamenti.

Il Servizio di accoglienza guidata per gestanti e per madri con bambino sarà un nuovo servizio, ampliato e maggiormente strutturato, di quanto già in essere, rivolto a donne gestanti e a nuclei mamma bambino, in carico ai Servizi, che si trovino in situazione di fragilità, socio economica, sociale o psico-relazionale.

La comunità, caratterizzata da un'accoglienza in semi-autonomia (no 1904), prevede una retta/die per nucleo e vuole rappresentare un'esperienza-ponte tra una situazione di disagio ed emarginazione ed una di maggiore autonomia personale e integrazione sociale. Il servizio interviene su donne e madri in difficoltà, fornendo loro una situazione abitativa protetta e un sostegno educativo alla progressiva acquisizione di autonomia personale e cura dei figli. Si prevede l'impiego di almeno una figura educativa dedicata (e di eventuale altro personale da stabilire) sulla base di quanto richiesto, in termini di servizi da garantire, dalla Committenza.

Il servizio sarebbe dovuto partire nella primavera 2020 e l'avvio è stato interrotto in seguito all'emergenza COVID 19 che ha investito il nostro territorio. Attualmente gli spazi, a suo tempo individuati presso la struttura di Via Landi, sono occupati per permettere il riavvio, nel rispetto della normativa regionale sul distanziamento, dopo la chiusura dovuta all'emergenza sanitaria, del Centro Socio-Occupazionale. Si è infatti ritenuto prioritario dare una risposta tempestiva alle famiglie che in questo periodo hanno dovuto fronteggiare la gestione dei loro congiunti disabili, senza poter contare sulle attività diurne garantite dal CSO.

Una sistemazione alternativa potrebbe essere rappresentata dall'immobile di Via Gioia, che attualmente ospita la Casa Rifugio gestita dal Centro Antiviolenza di Piacenza, nel caso si riuscisse a reperire una struttura alternativa da destinare all'accoglienza di donne vittime di violenza.

## **AREA DISABILITÀ**

### **CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE DIURNO PER DISABILI (CSO)**

**Progetto: riorganizzazione del servizio del Centro Socio occupazionale diurno per disabili.**

***Responsabile del progetto: Gabriele Galato***

Da ottobre 2020, con il riacutizzarsi della situazione pandemica, a tutela degli utenti, il CSO è stato trasferito nella vecchia sede di via Gaspare Landi 8 ed è stato adottato il modello delle cosiddette bolle.

Da febbraio 2021 sono ripartiti ufficialmente due dei quattro laboratori esterni.

In virtù della normativa vigente e per ragioni di distanziamento e di sicurezza, il CSO *offre una capienza massima di 35 posti in contemporanea* ed è provvisoriamente configurato con 2 gruppi interni e 2 gruppi in stage.

In sede vengono proposti *setting*, condotti dai diversi educatori, che replicano le attività proposte nei laboratori temporaneamente chiusi, in particolare, le attività educative per i gruppi provenienti dai laboratori esterni avranno una impronta decisamente dinamica.

Si prevede pertanto l'organizzazione di specifici laboratori di interazione digitale che coniughino l'espressione di sé ed il processo educativo attraverso l'uso delle ICT (pc, smart tv, internet ecc.)

Per i restanti gruppi, invece, si condurrà una attività a bassa intensità, incentrata sullo sviluppo o il mantenimento delle abilità domestiche e sulla corretta percezione del proprio essere all'interno di un gruppo. L'educatore proporrà attività laboratoriali di piccola cucina ed organizzerà alcune mansioni legate all'attività di lavanderia (proposta "storica" del servizio).

Le Attività laboratoriali esterne autorizzate che da sempre caratterizzano il CSO, esprimendone le finalità ergo-terapeutiche, sono state riconfigurate in modalità *contactless*.

Di norma, il contatto con il personale delle Aziende ospitanti ha sempre rappresentato un momento fondamentale del percorso di crescita personale e professionale degli utenti, tuttavia, per la durata del periodo decretato come "emergenziale", tutte le attività lavorative proposte saranno riviste per essere gestite direttamente dal personale educativo

di riferimento, limitando così possibili catene di contagio derivanti da contatti con il personale delle aziende ospitanti.

Sarà cura del Coordinatore del Servizio, interfacciarsi con i responsabili delle Aziende, fornendo indicazioni scritte da apporre nei luoghi di lavoro, mediante le quali verranno impartite le istruzioni sulle modalità di approccio agli utenti.

L'educatore referente dell'attività, inoltre, effettuerà attività di *contact-tracing* quotidiano, annotando in un apposito registro eventuali interazioni occasionali avvenute con persone esterne al servizio. Tale documento verrà quotidianamente consegnato al Coordinatore del Servizio che lo digitalizzerà e ne conserverà copia in apposito archivio informatizzato.

Al fine di evitare assembramenti per le attività pomeridiane gli utenti sono stati suddivisi in 5 bolle. Il rigido processo di accesso e le modalità di frequenza dell'utenza saranno dettagliate nei protocolli condivisi con le istituzioni (Comune di Piacenza e AUSL).

Per quanto riguarda progetti specifici per l'anno 2021, tenuto conto del fatto che l'emergenza pandemica risulta essere ancora in atto, appare piuttosto complesso ed improduttivo elaborare piani ed obiettivi a lungo termine.

Si ritiene dunque preferibile, in via prudenziale, adottare una strategia di progettazione flessibile che si adatti al periodo medio-breve e che punti, almeno per la fine del 2021 e l'inizio del 2022, alla stabilizzazione di quanto fino ad ora ricostruito e alla creazione ed implementazione di un assetto organizzativo agile e altamente versatile strutturato su di uno spazio polivalente che sia in grado di assorbire in maniera attiva eventuali nuove prescrizioni dell'autorità sanitaria fornendo risposte alternative alla chiusura totale del servizio.

Pertanto i progetti sui quali si focalizzerà l'attenzione saranno:

#### Definizione del contratto di servizio 2022-24

In particolare si lavorerà sulla possibilità di ampliare il numerico dell'utenza in carico al servizio di almeno 5 unità.

#### Revisione delle Convenzioni in atto e dei protocolli di collaborazione con realtà ospitanti per i nostri soggetti frequentanti il CSO.

In particolare si lavorerà sulla possibilità di riapertura in sicurezza dei laboratori già esistenti e sulla possibilità di ampliare la rete di accoglienza sul territorio

#### Monitoraggio e controllo dei protocolli condivisi con Comune di Piacenza e AUSL per il contenimento della diffusione del COVID19

Sino a che l'emergenza pandemica non sarà definitivamente cessata occorre rinforzare le sinergie con i preposti uffici comunali.

#### Creazione Network con i familiari dei frequentanti il CSO

In particolare si lavorerà alla creazione di un sistema di comunicazione servizio-famiglia più efficiente, sfruttando i social network a nostra disposizione.

## **AREA: RESIDENZA APERTA (GRUPPI APPARTAMENTO E MINIALLOGGI) PER DISABILI**

**Progetto: riorganizzazione della Residenza Aperta S. Stefano e Mini Alloggi per disabili.**

***Responsabile del progetto: Brunello Buonocore***

Il lungo periodo legato alla pandemia ha costretto il gruppo degli operatori in forza alla Residenza a riformulare l'intervento quotidiano. Si è passati da una situazione in cui la stragrande maggioranza degli ospiti era assente per buona parte della giornata (in genere il mattino) all'esatto contrario: escono solo le persone che hanno un lavoro. Tutte le esperienze lavorative, formative, occupazionali, socializzanti sono state fermate. E' stato ed è quindi necessario impegnarsi per riempire di senso il tempo che si è notevolmente ampliato dato che quello che prima era eccezione è diventata la regola. Gradualmente la situazione è migliorata ma è ancora lunga la strada per un completo ripristino della condizione precedente (che è quanto previsto in contratto).

Si lavora per razionalizzare gli interventi e per rendere molto elastico lo sviluppo della giornata organizzando nuovi momenti di aggregazione sia all'interno (in massima parte) come giochi e feste, sia all'esterno (in minima parte) come uscite "controllate".

Tutto ciò ha prodotto e continuerà a produrre un rafforzamento della fase di programmazione che a volte funziona come conseguenza dei progetti- persona, a volte come improvvisazione finalizzata a sciogliere momenti di tensione e stanchezza.

A tal fine si lavorerà per attuare un confronto più frequente tra gli educatori svolto in modo formale. Si passerà dalle riunioni di programmazione mensile (con tutto il personale della Residenza) e dai confronti settimanali tra le figure educative ad appuntamenti quotidiani per superare il confine del passaggio delle consegne. Di fatto il maggior impegno organizzativo ha comportato più occasioni di confronti non solo di informazione su quanto accaduto ma anche sulle metodologie di intervento rispetto a uno o più soggetti, prestando molta attenzione a evitare contraddizioni e sovrapposizioni che gli utenti sono bravissimi a cogliere.

### **Progetto: I Piccoli Mondi 2**

Si ripropone in toto il progetto previsto nel Piano Programmatico 2019 sospeso a causa Covid 19 che verrà attuato appena possibile (compatibilmente con l'emergenza sanitaria).

Attraverso l'esperienza del bar "*I Piccoli Mondi*", aperto presso l'ex Pensionato Vittorio Emanuele e che ha ormai superato il periodo di rodaggio, ponendosi come una realtà concreta e riconosciuta a livello cittadino e non solo, ASP ha scelto di creare ulteriori percorsi educativi e di socializzazione, ideando situazioni che mettano le persone con disabilità in condizione di partecipare autonomamente alla vita sociale e di sensibilizzare con l'esempio concreto la cittadinanza ai temi dell'integrazione e della disabilità.

Nel complesso degli "Ospizi Civili" di via Scalabrini, in locali limitrofi all'Open space 360°, in passato adibiti ad uffici e al momento non utilizzati, nascerà lo spazio "*I Piccoli Mondi 2*" ovvero uno spazio destinato alla ristorazione per aperitivi, cocktail party e piccoli eventi.

Lo spazio sarà allestito con gusto e ricercatezza, sarà dotato anche di un piccolo soppalco ad uso biblioteca e, durante la bella stagione, potrà sfruttare la pregevole location esterna: il cinquecentesco chiostro degli ex Ospizi Civili.

L'attività che sarà portata avanti da persone con disabilità, affiancherà la stagione teatrale dei *Manicomics*, e tutte le altre manifestazioni che si terranno in Open Space 360° fornendo un servizio di alta qualità.

Le fasi del progetto sono: risistemazione locali, ricerca altri sponsor per arredo locali, scelta dei ragazzi da impiegare nell'attività, formazione del personale, richiesta autorizzazioni necessarie, inaugurazione, pubblicizzazione dell'attività.

## **AREA POLITICHE GIOVANILI**

### **Progetto: organizzazione e attivazione del Centro di aggregazione giovanile Spazio 2**

***Responsabile progetto: Gabriele Galato***

Il servizio, al momento, è assegnato ad ASP sino al 23 dicembre 2021.

Tenuto conto del fatto che l'emergenza pandemica risulta essere ancora in atto, appare piuttosto complesso ed improduttivo elaborare piani ed obiettivi specifici a lungo termine. Si ritiene dunque preferibile, in via prudenziale, adottare una strategia di progettazione flessibile che si adatti al periodo medio-breve e che punti alla creazione ed implementazione di un assetto organizzativo agile e altamente versatile strutturato su di uno spazio polivalente che sia in grado di organizzare l'avviamento e lo sviluppo del servizio, assorbendo al tempo stesso in maniera attiva le attuali e le eventuali nuove prescrizioni dell'autorità sanitaria.

Si lavorerà per:

#### 1) La promozione del lavoro giovanile

Spazio 2 sarà un vero e proprio luogo di informazione ed orientamento al lavoro; ovvero verrà allestito uno spazio destinato al co-working, co-office all'avanguardia da mettere a disposizione per fare crescere aziende, associazioni e start-up giovanili. Si creerà uno sportello quotidiano condotto da una figura educativa per supportare i giovani frequentanti nella ricerca attiva del lavoro, nella compilazione del bilancio di competenze, nell'inserimento del giovane all'interno del network territoriale, Si promuoveranno corsi professionalizzanti mediante co-progettazione e/o convenzioni con Enti preposti, si organizzeranno, in partnership con le principali realtà territoriali, corsi di lingue straniere e di informatica (più in generale ICT) con rilascio di certificazioni spendibili nel mondo del lavoro.

## 2) La promozione di attività in sostegno all'associazionismo piacentino

Forniremo uno spazio e promuoveremo le associazioni del territorio, anche non in target, in modo da poter favorire un proficuo scambio inter-generazionale mediante la sottoscrizione di specifiche Convenzioni di collaborazione.

## 3) La realizzazione di attività di aggregazione e promozione socio-culturale (dal 2022)

Spazio 2 diverrà, compatibilmente con l'evoluzione pandemica, un luogo ove organizzare e ospitare, in modo permanente o straordinario, attività e servizi a carattere socio-culturale, sportivo, ricreativo e formativo; realizzando quindi eventi musicali, culturali, teatrali, cinematografici, e promuovendo l'attività di volontariato.

Sarà allestito all'interno di spazio 2 un vero e proprio bar sociale e sarà creato il Brand «Spazio 2» comprensivo di merchandising da realizzare e commerciare durante gli eventi per generare micro auto finanziamenti.

Sarà sviluppato un percorso di book-crossing e sarà attivato uno sportello di ascolto condotto da uno psicologo per fornire supporto in merito alla eventuale emersione di fenomeni di devianza giovanile (ad es. bullismo, dipendenze etc.)

## **AREA SERVIZIO TERRITORIALE DI BASE**

### ***Responsabile Progetto: Claudio Callegari***

Nell'ambito dell'Accordo di Programma tra il Comune di Piacenza e l'Azienda USL di Piacenza, finalizzato al riordino delle forme di gestione dei Servizi Sociali e Socio-Sanitari è stato conferito ad ASP Città di Piacenza il Servizio Sociale di base, al fine di superare il ricorso da parte del Comune all'affidamento di alcune attività di prima valutazione della domanda ad un soggetto gestore esterno. Il conferimento di tale servizio, e delle connesse attività socio-educative ed amministrativo-contabili avverrà gradualmente e progressivamente nel corso del periodo di vigenza del sopraccitato programma, ovvero gennaio 2019 - dicembre 2021. ASP nel corso degli anni provvederà quindi ad una progressiva implementazione del personale attraverso l'espletamento di concorsi pubblici.

Nel 2021 si procederà con l'indizione dei concorsi pubblici a tempo indeterminato per le figure di Educatori, Assistenti Sociali, Amministrativi e Psicologi.

## **AREA PSICHIATRIA**

### **Progetto Arnica**

#### ***Responsabile progetto: Brunello Buonocore***

Prosecuzione e potenziamento dell'esperienza del condominio solidale Arnica. È importante sottolineare un'evoluzione nella storia di questo progetto. Arnica nasce come punto di passaggio, se vogliamo di rafforzamento per soggetti che da esperienze abitative

spesso non felici, soprattutto in comunità psichiatriche, intendono e desiderano arrivare alla casa popolare. Infatti nella prima formulazione è coinvolta anche ACER. Poi le storie delle persone disegnano percorsi diversi: accanto all'approdo all'edilizia popolare prendono spazio esperienze che transitano verso le CRA, ma anche soluzioni volte a comprendere quali sono i veri obiettivi e i veri desideri di chi decide di fare un tentativo e dentro a questa condizione quali sono realmente le forme di autonomia e indipendenza raggiunte o raggiungibili.

Questa materia confina con il co-housing e con il "Dopo di noi" e il "Durante noi" e merita di programmare un momento di riflessione tra DSM dell'ASL e ASP Città di Piacenza per le prospettive future.

## **AREA CARCERE**

### ***Responsabile progetti: Brunello Buonocore***

- Garantire una presenza significativa all'interno dell'istituto organizzando attività e partecipando a riunioni di approfondimento (cfr. équipe dimettendi);
- Raccordarsi con i nodi della rete costituita dalle realtà attive a favore dei detenuti/condannati/messi alla prova;
- Partecipare ai momenti di sensibilizzazione di superamento dei pregiudizi soprattutto intervenendo nelle scuole secondarie;
- Agire in stretta connessione con il garante comunale dei diritti delle persone detenute e con la responsabile Progetti Speciali del Comune di Piacenza;
- Assumere con maggiore decisione la funzione di logico interlocutore con l'Amministrazione Penitenziaria, attuando una modalità di delega completa in quanto da tempo ASP regge tutto o quasi il peso di questa materia per quanto riguarda i compiti e le funzioni assegnate al Comune di Piacenza dimostrando competenza e impegno da vari anni.

Molte sono le partite in mutamento in questo momento storico particolarmente travagliato. Tra queste ad esempio la crescita della domanda di soluzioni abitative per soggetti dichiarati incompatibili con la detenzione per motivi di salute ma non necessitanti di assistenza sanitaria continuativa (il tutto ovviamente in stretto collegamento con l'Amministrazione Penitenziaria).

## **AREA SENSIBILIZZAZIONE E RICERCA**

### ***Responsabile progetto: Brunello Buonocore***

- Attuare quanto affidato dal Comune e approvato da ASP che prevede la realizzazione degli interventi di sensibilizzazione in tre aree distinte: cinema, teatro e letteratura.

Per il 2021 sono in programmazione le tre tipologie di intervento: due sono di fatto prosecuzioni di filoni molto apprezzati come le proiezioni cinematografiche estive all'aperto e gli eventi sul tema scrittura e fragilità programmati a ridosso della giornata mondiale del disabilità (3 dicembre), il terzo cercherà di abbinare un approfondimento sull'art brut – con esposizione di opere realizzate da artisti "irregolari"- a una o più performances teatrali.

- Proseguire l'attività di raccolta informazioni e dati sulle esperienze di "locande sociali", luoghi dove i soggetti fragili lavorano soprattutto negli ambiti ristorazione e accoglienza turistica, anche in vista dell'apertura di "I Piccoli Mondi 2".
- Partecipare in modo attivo alla rete Includendo-Immaginabili Risorse che propone incontri periodici tra varie realtà del Nord Italia.

## **AREA ACCOGLIENZA CITTADINI STRANIERI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE**

Nel corso del 2020, complice la diffusione del Covid 19 e la susseguente progressiva chiusura delle frontiere, i flussi migratori verso il nostro Paese sono abbondantemente calati; il numero dei migranti presi in carico ricalca la medesima tendenza collocandosi su di una media di poche unità limitatamente ai primi mesi dell'anno (i cd. "arrivi autonomi" dalle rotte medio-orientali).

L'attività di accoglienza del Servizio si è perciò concentrata sulla prosecuzione degli interventi di gestione di famiglie con minori. Al momento dimorano nelle strutture del nostro progetto 22 nuclei familiari e 30 minori di cui 23 seguiti dal primo giorno di gestazione.

Tutto ciò ha comprensibilmente consolidato il network con i Servizi Sociali del Comune di Piacenza, in particolare con il Servizio Tutela Minori, rafforzandone le sinergie.

Si sta prestando inoltre particolare attenzione al rispetto delle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia di diffusione del COVID 19.

Dal 2020 ad oggi è stata operata una minuziosa operazione di informazione nelle singole strutture del progetto: sono stati infatti diffusi i principali materiali informativi ministeriali in forma cartacea e multimediale, con traduzione multilingue (copertura linguistica del 100%), aggiornati dei vari DPCM.

Il nostro progetto di accoglienza, inoltre, in caso si riscontrassero casi di positività e/o fosse necessaria la quarantena fiduciaria, è in grado di coordinarsi al meglio con l'Autorità Sanitaria in modo da poter dislocare i casi verso le strutture specificatamente individuate sul territorio.

### **PROGETTI SPECIFICI**

***Responsabile progetti: Gabriele Maria Galato***

- Rinnovo e relativo adeguamento del protocollo di intesa istituzionale e della convenzione prefettizia con conseguente rimodulazione del parametro economico.
- Realizzazione del nuovo bando di gara di co-progettazione/appalto
- Rapido recepimento delle eventuali nuove normative che entreranno in vigore, in materia di immigrazione e delle disposizioni emanate dal Ministero dell'Interno.

- Riformulazione del numero delle unità abitative di proprietà dell'Ente da destinare al Servizio.
- In materia di integrazione: predisposizione nuovo modulo di aggiornamento, denominato "Diritto per stranieri".
- In materia di sicurezza: ampliamento dei processi di monitoraggio e controllo delle strutture del progetto; dare efficacia ai decreti di revoca dell'accoglienza emanati dalla Prefettura di Piacenza ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 142/2015; monitoraggio del divieto del consumo di sostanze stupefacenti ed eventuale attivazione di percorsi di disintossicazione in collaborazione con SerT di Piacenza; monitoraggio del divieto di permanenza all'interno degli spazi abitativi riservati ai beneficiari di persone estranee al progetto di accoglienza.
- In materia di promozione: pubblicizzare tramite i principali canali informativi la qualità del nostro progetto.
- In materia di emancipazione: mantenere attive le procedure standard per gli ospiti che, avendo ottenuto una forma di protezione internazionale o protezione umanitaria, devono uscire dal nostro progetto di accoglienza (ad es. richiesta SPRAR); adesione ai progetti di informazione e consulenza che svolgeranno attività di supporto all'integrazione di persone in carico al servizio (ad es. Emergency, Casper, progetti finanziati dal FAMI, Tavoli del Post Accoglienza ecc.)

## **AREA AMMINISTRATIVA**

L'area amministrativa, anche nel 2021, ha subito un rallentamento per i progetti specifici programmati, in quanto ha, oltre alla normale amministrazione, supportato la gestione dell'emergenza per quanto di sua competenza e nel corso dell'anno ha dovuto recuperare lavori arretrati del 2020 senza l'inserimento di nuove figure, già previste, che non si sono potute assumere a causa del blocco dei concorsi.

Si ripropongono tutti i progetti specifici previsti in tale area a partire dal 2022

### **Progetto controllo di gestione**

***Responsabile progetto: Lisa Rabbini***

### **Progetto standardizzazione delle procedure amministrative**

***Responsabile progetto: Alfredo Rizzato***

### **Revisione struttura organizzativa amministrativa**

***Responsabile progetto: Cristiana Bocchi***

### **Progetto ampliamento delle procedure informatizzate**

***Responsabile progetto: Claudio Callegari***

### **Progetto: analisi flussi di cassa (2021)**

***Responsabile progetto: Claudio Callegari***

## **PROGETTI PER IL PERSONALE COMUNI AI VARI SERVIZI**

Le risorse umane sono indubbiamente il principale patrimonio delle Aziende di Servizi alla Persona, e come tali vanno sostenute, valorizzate e fidelizzate impedendo, per quanto possibile, che si verifichino fenomeni di assenteismo e di turn over incontrollato.

Ad oggi tutto il personale di ASP, compreso il personale parzialmente o temporaneamente inidoneo, è incaricato di un ruolo "utile" all'interno dell'azienda, ovvero non esistono ruoli inventati per "parcheggiare" persone" ma l'età che avanza (sono presenti parecchi Operatori socio sanitari che si stanno avvicinando alla pensione), le sempre maggiori competenze che vengono richieste alle varie figure professionali, il rischio di burn-out che può nascere nei dipendenti che lavorano ogni giorno a contatto di persone "difficili" impongono una seria riflessione sulle azioni da intraprendere per salvaguardare il cuore pulsante di tutta l'azienda.

Si confermano i progetti operativi già previsti del triennio 2020-22 relativi a tale area:

### **Progetto: Benessere organizzativo**

***Responsabile progetto: Cristiana Bocchi***

Le azioni formative-organizzative di miglioramento del clima che riguardano in modo particolare la dimensione del cambiamento e della flessibilità, proseguiranno anche nel 2021-22.

Ci si focalizzerà ancora sulla dimensione del cambiamento: in che misura i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale, le informazioni che l'azienda deve fornire ai lavoratori per comprendere le motivazioni dei cambiamenti proposti, l'impatto che possono avere sull'attività lavorativa e i supporti che vengono dati. La formazione sarà calibrata a seconda delle esigenze dei fruitori: da un lato una formazione specifica per i dirigenti sia dell'area amministrativa che di quella assistenziale, dall'altro, trasversale alle aree Anziani e Disabilità, sulla gestione dello stress e delle emozioni alla luce di un contesto in continuo cambiamento, soprattutto in questo periodo di emergenza sanitaria.

### **Progetto: supporto psicologico**

***Responsabile progetto: Cristiana Bocchi***

Si mantiene la figura della psicologa come supporto non solo per attrezzare al meglio le persone per affrontare determinate difficoltà, ma anche per prevenire la cronicizzazione dello stress. I servizi offerti riguardano la supervisione e il supporto individuale agli Operatori, agli Ospiti ed ai familiari.

Si conferma la modalità di incrementare sempre di più la sua presenza in alcuni momenti formativi e di condivisione dedicati come aiuto ai familiari e come formazione permanente del personale, riguardo alcuni temi quali la gestione dell'emergenza sanitaria, delle emozioni e dello stress.

**Progetto: stabilizzazione del personale**  
**Responsabile progetto: Claudio Callegari**

Nel 2021, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in corso si completeranno i percorsi per la stabilizzazione del personale, già iniziati negli scorsi anni, in particolare si procederà, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, ad espletare i concorsi a tempo indeterminato per le figure di Educatore, Assistente Sociale, Psicologi ed Amministrativi.

**Progetto: riduzione assenteismo e turn over del personale**  
**Responsabile progetto: Cristiana Bocchi**

Possiamo definire come assenteismo la ripetuta assenza dal lavoro prolungata, per lo più attestata da certificazione medica, ma in realtà dovuta a motivi personali o a scarso senso del dovere, per cause non giustificate. Per quanto concerne il turn-over è necessario distinguere il turn-over fisiologico da quello patologico. Il primo è un elemento che, se ben governato dall'azienda, può risultare uno strumento utile sia al contrasto del burn-out che all'efficientamento delle risorse umane (ad es. mobilità interna all'azienda secondo criteri definiti e programmati). Il secondo è, al contrario, quello che non viene governato dall'organizzazione ed è motivato dall'insoddisfazione personale del lavoratore (migrazione verso altre realtà lavorative o eccesso di turn over richiesto dall'azienda senza una coerente motivazione). Partendo dall'assunto che le cause del turn-over e dell'assenteismo sono riconducibili a molteplici fattori (cattivo clima organizzativo, sovraccarico di lavoro, precarietà, assenza di feedback positivi, retribuzione inadeguata), il progetto si dividerà in queste fasi: analisi delle principali cause, evidenziare i fattori predominanti, misurazione dei fenomeni, promozione di azioni di contrasto per ridurre l'assenteismo e il turn-over del personale dipendente.

Le azioni proposte si concretizzeranno in:

- 1) Produttività e meritocrazia mediante l'introduzione di nuovi criteri per la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei dipendenti sulla base del sistema di valutazione (l'attuale sistema di valutazione delle prestazioni risulta essere troppo datato e non rispondente al CCNL in vigore);
- 2) Stabilizzazione del personale mediante concorsi pubblici a tempo indeterminato rivolti a differenti figure professionali.
- 3) Attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in base alle richieste dei dipendenti, cercando ove possibile di trovare idonee soluzioni che soddisfino entrambe le parti, anche grazie all'introduzione dello smart working.
- 4) Investire sempre di più in attrezzature che riducano i rischi legati alle movimentazioni degli assistiti con conseguente aumento della redditività del personale.

## **ALTRI SERVIZI**

### **Progetto: nuovo Centro per Anziani nell'edificio ex Pensionato Albergo**

ASP, in collaborazione con il Comune di Piacenza, ha aderito alla manifestazione di interesse promossa da INAIL per rientrare nel piano triennale di investimento di INAIL, ai sensi della L.23/12/2014 n. 190. La domanda è stata presentata il 15/9/2015 ed è stata accolta.

Il progetto presentato prevede la realizzazione di un Centro Servizi per Anziani, comprendente sia nuovi servizi, individuati in base alle richieste e al bisogno del territorio (creazione di 30 nuovi posti letto di CRA accreditata per rientro posti da fuori distretto e nuovo servizio di 30 posti letto di cure intermedie), sia l'adeguamento agli standard normativi previsti (abolizione delle camere a 3 letti delle CRA).

Il bando prevede la vendita dell'immobile a INAIL che procederà alla ristrutturazione, con successiva concessione ad ASP per un periodo, presumibilmente trentennale, ad un canone annuo pari al 3% del valore dell'investimento effettuato da INAIL (valore della ristrutturazione + valore dell'immobile).

Nel 2016 è stata avviata la convenzione con ACER Piacenza al fine di redigere il progetto esecutivo da presentarsi all'INAIL; sono stati presi più contatti con l'INAIL per la definizione della pratica; nel 2017 si è proceduto con la consegna dell'ulteriore documentazione richiesta da INAIL al fine di valutare il progetto.

Nei primi mesi del 2019 è stato consegnato da Acer il progetto esecutivo ad ASP che dovrà essere verificato (con procedura ad evidenza pubblica a cura di Acer) per poi essere inviato ad INAIL.

Il 31/10/2020 il progetto esecutivo verificato è stato inviato ad INAIL, che ha risposto il 14 ottobre 2021 chiedendo una serie di chiarimenti. Esaurita tale fase si dovranno verificare con INAIL le condizioni economiche del progetto; in seguito a ciò ASP e Comune di Piacenza saranno in grado di valutare la congruità dell'offerta e decidere se continuare con questo percorso o se procedere autonomamente.

Nel frattempo devono essere portate avanti le riflessioni con l'Azienda Usl al fine di verificare se c'è ancora l'interesse ad attivare, all'interno della nuova struttura, il servizio di cure intermedie, servizio indispensabile per i bisogni della comunità ma anche molto importante per la sopravvivenza economica della nuova residenza.

## **AREA PATRIMONIO IMMOBILIARE**

### **Progetto: Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare**

***Responsabile progetto: Alfonso Gagliano***

Il patrimonio immobiliare di ASP è diversificato secondo tre destinazioni funzionali:

- 1) gli immobili che ospitano le attività di tipo istituzionale e le sedi amministrative;
- 2) gli immobili che non hanno un'attività strettamente istituzionale ma sono comunque dedicati ad ospitare attività/servizi con una stretta attinenza alle attività istituzionali;

3) gli immobili che non hanno alcuna attinenza con le attività istituzionali e che in considerazione della loro natura commerciale vengono destinati a reddito, così da garantire sostegno economico alla gestione dei servizi.

Gli immobili di cui al punto 1) sono pressoché esclusivamente compresi all'interno delle sedi di via Campagna, via Scalabrini, via Landi e Via Taverna. La gestione e valorizzazione di tali immobili, alcuni di particolare pregio storico-architettonico, si concretizzano in una corretta manutenzione edile e impiantistica e in una attenzione particolare all'aspetto del contenimento energetico.

In particolare, riguardo alla manutenzione, si intende proseguire nella manutenzione straordinaria delle coperture tramite la bonifica di tutti i manti di copertura costituiti da lastre di cemento-amianto, nonché la bonifica dei rivestimenti in amianto friabile delle tubazioni.

Per quanto concerne l'adeguamento impiantistico si prevedono, oltre agli interventi di adeguamento normativo degli impianti ascensore esistenti, la realizzazione di una nuova piattaforma elevatrice presso via Scalabrini 19 e l'adeguamento dell'impianto rilevazione fumi della palazzina S. Stefano. Inoltre si stanno approntando gli studi di fattibilità relativa alla riorganizzazione e valorizzazione del piazzale interno degli Ospizi civili, la razionalizzazione della viabilità interna e degli accessi della struttura di via Campagna, nonché il recupero delle due palestre e locali di servizio ubicate nei seminterrati delle palazzine S. Stefano e Residenza Lillà in via G. Landi.

Gli immobili di cui al punto 2) sono unità immobiliari a destinazione residenziale che ospitano persone soggette a protezione internazionale o soggetti in condizioni di fragilità e sono individuate, a Piacenza, in n. 1 unità in via Nino di Giovanni, n. 1 unità in via Taverna 76, e n. 2 unità in via Taverna 74 per le quali, ormai conclusi i lavori di manutenzione e adeguamento necessari, si è concordata l'assegnazione alla Associazione "La Ricerca".

Gli immobili di cui al punto 3) sono costituiti da:

- nel comune di Piacenza: n. 26 unità immobiliari tra cui n. 21 presso la Residenza Lillà, tutte locate, n. 3 unità immobiliari ad uso abitativo di cui n. 2 locate in via Taverna ed una sfitta in via F. Frasi, n. 2 uffici locati (uno in via Taverna, uno sul Corso V. Emanuele). Infine risultano di proprietà dell'ente n. 3 box auto di cui 1 locato;

- *(in comproprietà al 50% con l'Azienda Sanitaria Locale)* Comune di Alseno-Chiaravalle della Colomba: n. 8 unità a uso abitativo tutte locate, n. 2 unità ad uso negozio ambedue locate, n. 1 unità ad uso albergo/ristorante, n. 1 unità ad uso Auditorium.

- n. 11 fondi agricoli (tutti affittati) di cui n. 1 nel Comune di Piacenza, n. 1 nel Comune di Borgonovo, n. 1 nel Comune di Gossolengo, n. 4 nel Comune di San Giorgio Piacentino, n. 4 nel Comune di Pontenure. La superficie totale dei fondi agricoli è pari a circa 4700 pertiche piacentine.

Sono previsti interventi manutentivi conservativi degli immobili, in particolare interventi di messa in sicurezza e manutenzione coperture dei fondi agricoli, nonché azioni orientate alla prevenzione delle morosità, quali ad esempio puntuali solleciti a seguito del mancato pagamento di due mensilità, attenzione alle esigenze degli inquilini, tempestività negli interventi di manutenzione.

**Progetto: gestione delle attività di manutenzione ordinaria dell'azienda e gestione calore (ex global service e servizio energia).**

**Responsabile progetto: Alfonso Gagliano**

Nel corso del 2021 si concluderanno le procedure di affidamento dei servizi di conduzione e manutenzione impiantistica ed edile del patrimonio gestito ad altrettanti operatori specializzati, ciò a chiusura degli affidamenti già attivati nel 2020, successivi alla conclusione del servizio "global service" fornito da SIRAM fino a febbraio 2019 e da ACER Piacenza fino al 31/12/2019 tramite apposita convenzione.

In particolare nel 2021 verranno affidati il servizio di gestione e conduzione degli impianti antincendio, delle cabine elettriche e degli impianti elevatori della manutenzione del verde. Entro il 2021 dovrà inoltre essere individuato il nuovo affidatario del servizio di conduzione e gestione degli impianti termici e di condizionamento. A tal fine si stanno analizzando alternativamente l'opportunità di aderire a Convenzioni Multiservizi Consip/centrali di committenza regionali e/o l'attivazione di specifici project nella forma del P.P.P.

**Progetto: Verifiche di vulnerabilità sismica patrimonio ASP**

**Responsabile progetto: Alfonso Gagliano**

Si tratta dell'analisi di sicurezza funzionale e antisismica, comprese prove sui materiali delle strutture ASP, così come disciplinato dalla DGR 1185/2009 che, in applicazione dell'art. 20 c.5 del DL 248/2007, approva l'elenco di "Categorie di edifici e opere infrastrutturali che possono assumere rilevanza in relazione alle conseguenze di un eventuale collasso" fra le quali al punto B2.1.7 inserisce le "Residenze socio-assistenziali, case di riposo e ogni altra struttura sanitaria con presenza di degenze".

A tal fine si è sottoscritta Convenzione col Politecnico di Milano (sede di Piacenza) che sta provvedendo all'attività di verifica di vulnerabilità sismica con contestuale sviluppo e realizzazione del modello strutturale e la restituzione B.I.M. (Building Information Modelling) come da Decreto BIM (DM 560 del 1 dicembre 2017)

Nel corso del 2021 verranno consegnate le prime analisi relative ai complessi di via Campagna e Scalabrini.

## ***AREA COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E RELAZIONI CON IL TERRITORIO***

**Progetto: tirocini/alternanza scuola lavoro**

**Responsabile progetto: Coordinatori dei Servizi**

Per quanto riguarda i tirocini legati non solo all'area sanitaria e assistenziale educativa (tirocinanti O.S.S., infermieri, fisioterapisti, animatori) ma anche ad altre realtà presenti sul territorio dato il periodo COVID-19 non è prevedibile al momento ipotizzare un'organizzazione per la ripartenza. Si auspica almeno la ripartenza di tirocini per OSS in collaborazione con i Centri di formazione del territorio. Stesso discorso per quel che riguarda l'alternanza scuola-lavoro e gli stage con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza, facoltà Scienze della formazione e dell'educazione.

I rapporti ripresi da giugno 2020 con la "Scuola di Specializzazione in Infermieristica" verranno possibilmente garantiti.

**Progetto: volontariato**

***Responsabile progetto: M.G. Cella, A. Messeni***

La campagna "DAMMI UNA SPINTA: VOLONTARI AL VITTORIO EMANUELE CERCASI", campagna di sensibilizzazione per coinvolgere nuovi volontari, che si intendeva estendere a tutte le Aree dei Servizi alla Persona di A.S.P. attraverso la creazione di un nuovo foglio informativo e la distribuzione dello stesso presso nuovi point, verrà riproposta quando l'emergenza COVID-19 si sarà risolta.

I nuovi point che verranno presi in considerazione, quando sarà possibile, sono: sindacati, patronati, centro per le famiglie, AUSER, Informagiovani, Università Cattolica e Politecnico, Museo di Storia Naturale, Galleria Ricci Oddi, biblioteche, librerie di Piacenza, Spazio2 e Spazio4, teatri, scuole superiori (Gioia, Colombini, Respighi, Cassinari), parrocchie, mercati rionali, locali pubblici, CDS.

L'esperienza di inserimento di studenti di volontari tramite la convenzione del liceo "M. Gioia" e dell'Istituto "Colombini" con lo SVEP (Centro per il volontariato di Piacenza) è sospesa finché non ci sarà una normalizzazione della situazione.

Data comunque l'importanza dell'inserimento di volontari nelle CRA, al di là della creazione di un nuovo foglio informativo, si è pensato di provare a stipulare una convenzione con l'AVO e con la Croce Rossa Italiana e di ripristinare la convenzione con lo SVEP.

**Progetto: sistema informativo**

***Responsabile progetto: Alfredo Rizzato***

Nuovo sito internet: diventa veramente non più rinviabile per il 2021 il progetto della revisione del sito internet di ASP; il risultato di tale progetto sarà l'immagine di ASP verso l'esterno. Un sito internet aggiornato, di facile lettura e navigazione ed esteticamente gradevole è un ottimo biglietto da visita per l'Ente. Si riuscirà così a garantire all'utente, o a qualunque stakeholder, la facilità di reperire le informazioni necessarie relative ai servizi, all'organizzazione o agli eventi, oltreché una comunicazione immediata ed interattiva. Il vantaggio per ASP si traduce in una maggiore visibilità, aumentando così il proprio "raggio d'azione", e comunicando professionalità ed affidabilità attraverso messaggi chiari ed immediati.

**e) - MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEI SERVIZI EROGATI E MODALITÀ DI COORDINAMENTO CON GLI ALTRI ENTI DEL TERRITORIO**

L'ASP "Città di Piacenza" è inserita nel sistema distrettuale di interventi e servizi sociali e coopera al raggiungimento della finalità di garantire ai cittadini i diritti fissati dalla legge regionale 2/2003 nel quadro di quanto previsto dalla legge 328/2000. L'ASP partecipa, insieme ad altri soggetti pubblici e privati alla programmazione, progettazione e realizzazione del sistema integrato dei servizi del quale il Comune ha la funzione di governo complessivo.

La produzione dei servizi di competenza di ASP è regolata, attraverso contratti di servizio con il Comune di Piacenza, l'Azienda Sanitaria di Piacenza e con i soggetti privati per i servizi accreditati e attraverso specifici contratti e convenzioni con il Comune di Piacenza e altri Soggetti per le restanti attività.

Si lavorerà quindi per rafforzare il confronto con Enti ed Istituzioni territoriali al fine di perfezionare le forme di collaborazione, individuare e praticare le sinergie operative che consentano di rendere più efficace ed efficiente l'azione dell'Azienda e migliorare il sistema di comunicazione e partecipazione di utenti e portatori di interessi alla vita di ASP.

## **F) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI RISORSE UMANE E DEGLI INTERVENTI FORMATIVI**

- PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

### **Il quadro normativo concernente i vincoli di spesa di personale delle ASP**

I vincoli di spesa di personale operanti per la tipologia di enti in cui ASP Città di Piacenza rientra sono contenuti nell'art. 18 c. 2 del D.L. n. 112/2008 (convertito in Legge n. 133/2008) che stabilisce il principio della coerenza tra il livello dei costi del personale e la quantità dei servizi erogati.

Si rimanda all'analisi della normativa sopra citata e alla conseguente linea interpretativa contenute nel Piano Programmatico 2014-16 - punto F) paragrafo 2. - parte integrante del Bilancio di Previsione 2014 approvato con Delibera dei Soci n. 8 del 27/8/2014.

Nella tabella che segue si illustra il fabbisogno di risorse professionali complessivo ad oggi di ASP "Città di Piacenza" con riferimento alle seguenti aree e servizi:

- Area anziani:
  - Servizio anziani (CRA 1, CRA 2 e Casa Residenza Agave);
- Area disabili:
  - Servizio di accoglienza residenziale di persone adulte con disabilità;
  - Centri socio-occupazionali e diurni;
- Area minori, famiglie e servizi rivolti alla fragilità sociale:
  - Servizi residenziali per minori;
  - Accoglienza Cittadini stranieri richiedenti protezione;
- Area amministrativa e dei servizi di supporto:
  - Servizi amministrativi e di supporto.

Si sottolinea che il fabbisogno di seguito evidenziato è calcolato in relazione a parametri definiti dai contratti di servizio (stipulati con il Comune e l'AUSL di Piacenza) a loro volta costruiti in relazione della normativa sull'accreditamento.

**Tabella n. 1 - Forza lavoro impiegata**

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. INDET. (n. teste)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. INDET. (rapportato a quota part time)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. DET./SOMMINISTR. (n. teste)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. DET./SOMMINISTR. (rapportato a quota part time)	COSTO ANNUO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A T. INDET. (escluso accessorio, contribuzione e irap)
Dirigente	Dirigente Amministrativo	0	0,00	1	1,00	
		0	0	1	1	0
D	Funzionario in attività sociali (ex cat. giur. D3)	1	2,00	0	0,00	55.145,70
	Specialista in attività amministrative e contabili	1	1,00	0	0,00	23.980,09
	Specialista in attività amministrative	7	7,00	0	0,00	167.860,65
	Specialista in attività contabili	0	0,00	0	0,00	0,00
	Specialista in attività informatiche	0	0,00	1	0,42	0,00
	Specialista in attività tecniche	0	0,00	1	1,00	0,00
	Specialista in attività sociali	29	29,00	0	0,00	695.422,68
	Specialista in dietetica	1	0,50	0	0,00	11.990,05
	Specialista in attività infermieristica	4	4,00	0	0,00	95.920,37
		43	43,50	2	1,42	1.050.319,54
C	Istruttore in attività di animazione	0	0,00	2	1,67	0,00
	Istruttore in attività educativa	20	19,00	12	10,33	418.748,77
	Istruttore in attività infermieristica	11	10,00	1	0,00	220.394,09
	Istruttore in attività amministrative	2	2,00	0	0,00	44.078,82
	Istruttore in	2	2,00	0	0,00	44.078,82

**Tabella n. 1 - Forza lavoro impiegata**

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. INDET. (n. teste)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. INDET. (rapportato a quota part time)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. DET./SOMMINISTR. (n. teste)	N. POSTI RICOPERTI CON CONTRATTO DI LAVORO A T. DET./SOMMINISTR. (rapportato a quota part time)	COSTO ANNUO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A T. INDET. (escluso accessorio, contribuzione e irap)
	attività contabili					
	Istruttore in attività di servizi generali	1	1,00	0	0,00	22.039,41
	Istruttore in attività assistenziali	5	5,00	1	1,00	110.197,05
	Istruttore in attività di terapia della riabilitazione	2	1,50	0	0,00	33.059,11
		43	40,5	16	13,00	892.596,07
B3	Operatore in attività di servizi generali	6	5,67	5	4,00	117.030,55
	Operatore in attività socio sanitaria	84	79,33	46	44,66	1.638.427,70
	Operatore in attività di animazione	2	2,00	0	0,00	41.304,90
	Operatore in attività di assistenza di base	1	1,00	0	0,00	20.652,45
	Operatore in attività di cucina	1	1,00	0	0,00	20.652,45
		94	89,00	51	48,66	1.838.068,05
B	Addetto in attività di cucina	1	1,00	0	0,00	20.955,27
	Addetto in attività socio sanitaria	0	0,00	0	0,00	0,00
	Addetto in attività di servizi generali	0	1,00	0	1,00	20.955,27
		1	2,00	0	1,00	41.910,55
A	Ausiliario in attività di servizi generali	2	2,00	0	0,00	36.965,44
		2	2,00	0	0,00	36.965,44
	<b>Totale</b>	<b>183</b>	<b>177,00</b>	<b>69</b>	<b>64,08</b>	<b>3.859.859,64</b>

Si precisa che dalla data del 1/7/2021 alla data del 30/6/2024 risulta a disposizione in comando n. 1 dirigente tecnico.

**Tabella n. 2 - Fabbisogno risorse umane**

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO R.U. (n. teste)	FABBISOGNO R.U. (rapportato a quota part time)	COSTO DEL PERSONALE IN FABBISOGNO (escluso accessorio, contribuzione e irap)
Dirigente	Dirigente Amministrativo	1	1,00	
		1	1	0
D	Funzionario in attività sociali (ex cat. giur. D3)	1	1,00	27.572,85
	Specialista in attività amministrative e contabili	0	0,00	0,00
	Specialista in attività amministrative	1	1,00	23.980,09
	Specialista in attività contabili	1	1,00	23.980,09
	Specialista in attività informatiche	1	1,00	23.980,09
	Specialista in attività tecniche	2	2,00	47.960,19
	Specialista in attività sociali	12	9,83	235.804,24
	Specialista in dietetica	0	0,00	0,00
	Specialista in attività infermieristica	9	9	215.820,83
		27	24,83	599.098,39
C	Istruttore in attività di animazione	4	3,67	80.811,17
	Istruttore in attività educativa	22	22,00	484.867,00
	Istruttore in attività infermieristica	0	0,00	0,00
	Istruttore in attività amministrative	2	2,00	44.078,82
	Istruttore in attività contabili	1	1,00	22.039,41
	Istruttore in attività di servizi generali	1	1,00	22.039,41
	Istruttore in attività assistenziali	0	0,00	0,00
	Istruttore in attività di terapia della riabilitazione	2	2,00	44.078,82
		32	31,67	697.914,62
B3	Operatore in attività di servizi generali	8	7,00	144.567,15
	Operatore in attività socio sanitaria	31	29,03	599.471,78
	Operatore in attività di animazione	0	0,00	0,00
	Operatore in attività di assistenza di base	0	0,00	0,00
	Operatore in attività di cucina	0	0,00	0,00
		39	36,03	744.038,93
B	Addetto in attività di cucina	0	0,00	0,00
	Addetto in attività socio sanitaria	0	0,00	0,00
	Addetto in attività di servizi generali	0	0,00	0,00
		0	0,00	0,00

**Tabella n. 2 - Fabbisogno risorse umane**

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO R.U. (n. teste)	FABBISOGNO R.U. (rapportato a quota part time)	COSTO DEL PERSONALE IN FABBISOGNO (escluso accessorio, contribuzione e irap)
A	Ausiliario in attività di servizi generali	0	0,00	0,00
		0	0,00	0,00
	Totale	98	92,53	2.041.051,94

Di seguito si riporta la descrizione delle modifiche al Piano del Fabbisogno.

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MOTIVAZIONI DELLE MODIFICHE DEL FABBISOGNO
Dirigente	Dirigente Amministrativo	
D	Funzionario in attività sociali (ex cat. giur. D3)	Il fabbisogno è costituito da n. 1 unità a seguito di nomina a Direttore di un dipendente.
	Specialista in attività amministrative e contabili	
	Specialista in attività amministrative	Il fabbisogno si riduce di n. 3 unità di personale a tempo pieno in seguito ad assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità impiegate presso il S.S.T.B. e di n. 1 unità presso il Servizio Affari Generali, Gare e Contratti. Il fabbisogno è costituito complessivamente di una unità a seguito di nomina a Dirigente di un dipendente.
	Specialista in attività contabili	Il fabbisogno si riduce di n. 2 unità di personale a tempo pieno (da n. 3 a 1) in seguito ad assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità impiegate presso il Servizio Affari Generali, Gare e Contratti (queste n. 2 unità modificano il profilo professionale da "Specialista in attività contabili" a "Specialista in attività amministrative").
	Specialista in attività informatiche	
	Specialista in attività tecniche	

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MOTIVAZIONI DELLE MODIFICHE DEL FABBISOGNO
	Specialista in attività sociali	Il fabbisogno si riduce di n. 28 unità di personale a tempo pieno a seguito di assunzioni a tempo indeterminato di n. 26 Assistenti sociali, n. 1 progressione verticale e n. 1 per cancellazione dovuta a trasformazione di profilo professionale. Contestualmente il fabbisogno si incrementa di - n. 6 unità a tempo pieno da assegnare al S.S.T.B. per nuove esigenze organizzative; - n. 1 unità a tempo parziale a 18 h per esigenze del S.S.T.B. con riguardo alla figura di psicologo. Si modifica altresì la quota part time di n. 2 unità da 24 h a 18 h. Complessivamente il fabbisogno si riduce da n. 33 a n. 12 unità.
	Specialista in dietetica	
	Specialista in attività infermieristica	Il fabbisogno si riduce di n. 3 unità di personale a tempo pieno (da n. 12 a 9) in seguito ad assunzioni a tempo indet. e a progressione verticale.
C	Istruttore in attività di animazione	
	Istruttore in attività educativa	Il fabbisogno si riduce di n. 16 unità di personale a seguito di stabilizzazione. Contestualmente il fabbisogno si incrementa di: - n. 2 unità a tempo pieno, di cui n. 1 da assegnare al Servizio Disabili e n. 1 da assegnare al Servizio Minori per nuove esigenze organizzative Complessivamente il fabbisogno si riduce da n. 36 a n. 22 unità.
	Istruttore in attività infermieristica	
	Istruttore in attività amministrative	Il fabbisogno si riduce di n. 1 unità di personale a tempo pieno (da n. 3 a 2) a seguito di copertura tramite mobilità interna.
	Istruttore in attività contabili	
	Istruttore in attività di servizi generali	
	Istruttore in attività assistenziali	
	Istruttore in attività di terapia della riabilitazione	Il fabbisogno aumenta di n. 1 unità a tempo pieno in seguito a cessazione di n. 1 unità di personale a tempo pieno.

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MOTIVAZIONI DELLE MODIFICHE DEL FABBISOGNO
B3	Operatore in attività di servizi generali	
	Operatore in attività socio sanitaria	Il fabbisogno aumento a seguito di scoperture di posti per cessazioni (da n. 23 a n. 29).
	Operatore in attività di animazione	
	Operatore in attività di assistenza di base	
	Operatore in attività di cucina	
B	Addetto in attività di cucina	
	Addetto in attività socio sanitaria	
	Addetto in attività di servizi generali	Il fabbisogno si riduce di n. 3 unità a tempo pieno (da n. 3 a n.0). Trattasi di posti cancellati in quanto occupati da personale collocato a riposo e non sostituito.
A	Ausiliario in attività di servizi generali	

Ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Azienda.

○ **INTERVENTI FORMATIVI**

Per tale argomento si rimanda al Progetto Formazione.

**G - INDICATORI E PARAMETRI PER LA VERIFICA**

Per questa parte si rimanda agli indicatori dei singoli progetti che verranno dettagliati nelle schede individuali di progetto che, se approvati, saranno assegnati ai vari Responsabili di Servizio.

**H - PROGRAMMA DEGLI INVESTIMENTI**

Si rimanda a quanto contenuto nel Piano Pluriennale degli Investimenti 2021-23.

## I - PIANO DI VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO

Nella tabella seguente viene descritta la consistenza del patrimonio immobiliare disponibile dell'Azienda.

Si osserva come dalla tabella risultano non locate alcune unità immobiliari. Le motivazioni si possono ricondurre a:

1. per le unità inserite nel piano delle alienazioni si presume che la non locazione consenta una miglior commercializzazione;
2. alcune tipologie a grande metratura sono di difficile collocazione stante l'attuale congiuntura di mercato.

Si valuterà l'opportunità di richiedere variazioni di destinazione urbanistica di aree/comparti nelle realtà territoriali comunali dove si presentano le condizioni.

<i>CESPITE</i>	<i>COMUNE</i>	<i>CANONE DI AFFITTO/LOCAZIONE ANNUO</i>	<i>note</i>
<b>Fondi rustici</b>			
Fondo Rustico Formigara Giardino Gradale Barbera	Pontenure	€ 44.766,60	
Fondo rustico Rangagnina Fabbricati	Pontenure	-	
Fondo Rustico Gradale Franzone Cocchella	Pontenure	€ 15.519,00	
Fondo Rustico Scottina Tachella Ca' Bosco	Pontenure	€ 32.046,60	
Fondo Rustico Ca' del Lupo	Pontenure	€ 32.460,00	
Fondo Rustico Casturzano	San Giorgio P.no	€ 18.876,60	
Fondo Rustico Pozzo Pagano Signorini	San Giorgio P.no	€ 17.955,40	
Fondo rustico Casanova di Sotto	San Giorgio P.no	€ 23.455,00	
Fondo Rustico Ribera	San Giorgio P.no	€ 22.137,60	
Fondo Rustico Partitore	Gossolengo	€ 25.355,00	
Fondo Rustico Camolina	Borgonovo	€ 29.475,00	
Fondo rustico Torretta	Piacenza	€ 14.700,00	
<b>Fabbricati Urbani</b>			
<b>Palazzo Della Commenda (comproprietà al 50% con AUSL di Piacenza)-Chiaravalle della Colomba</b>			
Palazzo della Commenda (Albergo/Ristorante) Fg 4 mapp 133 sub 5-mapp 37 sub 17-mapp 132 sub 5-mapp 137 sub 8	Alseno		LIBERO
Palazzo della Commenda (Auditorium)fg 4 mapp			LIBERO

<b>CESPITE</b>	<b>COMUNE</b>	<b>CANONE DI AFFITTO/ LOCAZIONE ANNUO</b>	<b>note</b>
134 sub 2-mapp 131 sub 5			
Negoziò (ex chiesa) fg 4 mapp 137 sub 13		€ 2.500,00	
Palazzo Della Commenda -unità commerciale- fg 4 mapp 137 sub 8		€ 2.255,83	
Palazzo Della Commenda-unità residenziale fg 4 mapp 137 sub 10		€ 3.000,00	
Palazzo Della Commenda-unità residenziale fg 4 mapp 137 sub 9		€ 2.580,00	
Palazzo Della Commenda-unità residenziale fg 4 mapp 137 sub 11		€ 1800,00	
Palazzo Della Commenda unità residenziale fg 4 mapp 37 sub 18		€ 3.360,00	
Palazzo Della Commenda unità residenziale fg 4 mapp 37 sub 19		€ 4.200,00	
Palazzo Della Commenda unità residenziale fg 4 mapp 37 sub 20		€ 3.840,00	
Palazzo Della Commenda unità residenziale fg 4 mapp 37 sub 21		€ 3.600,00	
Palazzo della Commenda unità residenziale fg 4 mapp 37 sub 22		€ 5.400,00	
Palazzo della Commenda (ex osteria)			NON AGIBILE
Palazzo della Commenda (ex osteria)			
Palazzo della Commenda (ex osteria)			
Palazzo della Commenda (ex osteria)			
Palazzo della Commenda (ex osteria)			
Palazzo della Commenda (ex osteria)			
<b>Condominio Valverde:</b>	Piacenza		
U .I resid. Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 1		€ 3.915,29	
U I resid. Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 2			PROFUGHI (occupato)
U I resid. Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 29		€ 5.824,84	
U I ufficio Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 106			ALBATROS 2 (occupato)
U I ufficio . Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 105			Uffici amministrativi ASP
U I ufficio. Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 104		€ 12.700,00	
UI resid. Via Taverna fg 114 mapp 79 sub 16		€ 4.282,38	
Box via Taverna fg 114 mapp 79 sub 94			Abbinato al sub 104

<b>CESPITE</b>	<b>COMUNE</b>	<b>CANONE DI AFFITTO/ LOCAZIONE ANNUO</b>	<b>note</b>
Box via Taverna fg 114 mapp 79 sub 95			abbinato al sub 105 (occupato)
Box via Taverna fg 114 mapp 81 sub 1			Ad uso deposito ALBATROS
<b><u>Condominio Edilizia:</u></b>			
Unità immobiliare Cond. Edilizia- fg 120 mapp 174 sub 94, USO UFFICI	Piacenza	€ 7.023,00	
<b><u>Condominio Frasi:</u></b>			
Unità Immobiliare Condominio via Felice Frasi – fg 118 mapp 252 sub 21	Piacenza		LIBERO
<b><u>Condominio Edera:</u></b>			
Immobile residenziale via Nino di Giovanni 8	Piacenza		profughi (occupato)
Box via Nino di Giovanni 8	Piacenza		profughi (occupato)
<b><u>Residenza Lillà – via G. Landi 8</u></b>			
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 1 fg 118 mapp 494 sub 74		€ 4800	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 2 fg 118 mapp 494 sub 75		€ 4800	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 3 fg 118 mapp 494 sub 76		€ 4800	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 4 fg 118 mapp 494 sub 77		€ 4800	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 5 fg 118 mapp 494 sub 78		€ 4980	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 6 fg 118 mapp 494 sub 73	Piacenza	€ 5160	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 7 fg 118 mapp 494 sub 71		€ 5160	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 8 fg 118 mapp 494 sub 70		€ 4884	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 9 fg 118 mapp 494 sub 69		€ 4800	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 10 fg 118 mapp 494 sub 68		€ 3600	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 11 fg 118 mapp 494 sub 67		€ 5016	

<b>CESPITE</b>	<b>COMUNE</b>	<b>CANONE DI AFFITTO/LOCAZIONE ANNUO</b>	<b>note</b>
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 12 fg 118 mapp 494 sub 66		€ 5160	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 13 fg 118 mapp 494 sub 79		€ 5664	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 14 fg 118 mapp 494 sub 80		€ 6600	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 15 fg 118 mapp 494 sub 81		€ 6000	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 16 fg 118 mapp 494 sub 82		€ 6000	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 17 fg 118 mapp 494 sub 83		€ 6200	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 18 fg 118 mapp 494 sub 84		€ 5880	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 19 fg 118 mapp 494 sub 86		€ 5760	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 20 fg 118 mapp 494 sub 87		€ 5484	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 21 fg 118 mapp 494 sub 62		€ 2400	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 25 fg 118 mapp 494 sub 64 parte		€ 7200	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 25 fg 118 mapp 494 sub 64 parte		€ 7200	
<b>Gruppo sperimentale "AUTISMO"</b> Via G. Landi 8 - int 26 fg 118 mapp 494 sub 92	Piacenza	Coopselios convenzione	
<b>Residenza S. Stefano – via G. Landi 8</b>			
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 102 fg 118 mapp 494 sub 13		€ 624+€2400 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 103 fg 118 mapp 494 sub 14		€ 857.76+€2400 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 104 fg 118 mapp 494 sub 12		€ 624+€2400 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 105 fg 118 mapp 494 sub 10	Piacenza	€ 624+€2400 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 106 fg 118 mapp 494 sub 11		€ 719.47+2400 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 203 fg 118 mapp 494 sub 22		€ 624+2883.12 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 210 fg 118 mapp 494 sub 29		€ 624+2138.28 sc	

<b>CESPITE</b>	<b>COMUNE</b>	<b>CANONE DI AFFITTO/ LOCAZIONE ANNUO</b>	<b>note</b>
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 211 fg 118 mapp 494 sub 31		€ 1248+3480 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 307 fg 118 mapp 494 sub 44		€ 624+2334 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 308 fg 118 mapp 494 sub 43		€ 624+2639.88 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 309 fg 118 mapp 494 sub 46		€ 624+0 sc	
U.I. resid. Via G. Landi 8 - int 310 fg 118 mapp 494 sub 45		€ 624+2151.60 sc	
<b><u>CENTRO YOGA</u></b> Via S. Stefano 19	Piacenza		
<b><u>MANICOMCS</u></b> Via S. Stefano 19	Piacenza		
<b>Reliquati</b>			
fg 15 mapp 210 bosco ceduo mq 210	Castell'Arquato		arginella (libero)
fg 31 mapp 54 sub 2 cat C/4	Caorso		porzione sede Palazzo Comunale (occupato da Comando Polizia Locale)
fg 11 mapp 13 sub 1 categ A/6 2 vani strada Santina civ 367	S Pietro in Cerro		fabbricato fatiscente (libero)
fg 11 mapp 13 sub 3 categ A/6 2 vani strada Santina civ 368	S Pietro in Cerro		fabbricato fatiscente (libero)

Piacenza, lì 25 ottobre 2021

L'AMMINISTRATORE UNICO  
(prof. Eugenio Caperchione)