



Azienda Speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia

Allegato A) alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.10 del 13.04.2016

Piano programma 2016-2018

Premessa

Il 2016 sarà sicuramente l'anno in cui potranno ritenersi ormai definitivamente consolidate e raggiunte le finalità che hanno portato alla costituzione di ASC Insieme nel 2010 così come ribadite anche nei Piani Programma degli anni precedenti e come di seguito elencate:

- Omogeneizzare gradualmente le tariffe per ambiti omogenei di servizi offerti
- Curare l'economia di scala
- Potenziare la capacità di investimento ed innovazione attraverso l'individuazione di un ambito sovracomunale omogeneo capace di attrarre risorse private e/o pubbliche aggiuntive.

E' a partire dal 1 gennaio 2016, infatti, che, in seguito alla trasformazione siglata il 30.12.2015, l'Azienda ha cominciato ad operare come azienda speciale dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e non più come azienda consortile dei 5 stessi Comuni.

Sebbene sul piano organizzativo e di erogazione dei servizi questo passaggio sia avvenuto senza soluzione di continuità, sul piano della mission aziendale, invece, si è trattato di un cambiamento significativo che rappresenta un ulteriore passo avanti verso il raggiungimento di quegli obiettivi che sono stati all'origine della nascita di ASC nel 2010 e che, oltre a quelli su citati più di carattere economico-finanziario, sono in generale:

- integrazione e omogeneizzazione dei servizi
- equità di accesso
- annullamento delle discriminazioni
- pari opportunità per tutti/e i/le cittadini/e del distretto

Obiettivi tanto imprescindibili da essere diventati la “direzione” verso cui l’azienda ispira ed orienta la propria attività.

La trasformazione di ASC è stata preceduta da un intenso ed attento lavoro di revisione dello Statuto e di elaborazione del nuovo contratto unico di servizi con l’Unione - realizzato soprattutto negli ultimi mesi del 2015 – a cui sarà necessario allinearsi quanto prima. Per tale motivo tra le priorità di intervento del Piano Programma 2016 saranno inserite anche tutte le attività correlate alla nuova natura dell’ente e declinate negli atti ufficiali della nuova azienda quali statuto e contratto di servizi.

Nota bene: il presente piano programma è la descrizione della maggior parte delle azioni inserite nel **Piano degli Indicatori 2016-2018** (che ne costituisce parte integrante) relativamente all’annualità 2016 e saranno pertanto oggetto di monitoraggio costante da parte della Direzione grazie all’individuazione di specifici indicatori di outcome.

Le azioni delle annualità 2017 e 2018, considerata la loro possibile variazione/rettifica in seguito al grado di raggiungimento degli obiettivi 2016, saranno approfondite in sede di piano programma 2017-2019 (quelle del 2017) e 2018-2020 (quelle del 2018).

PRIORITA’ DI INTERVENTO

ATTIVITÀ 2016 CORRELATA ALLA NUOVA NATURA DELL’ENTE

Per adempiere a quanto previsto dal nuovo statuto e dal nuovo contratto di servizi occorrerà:

- 1) rivedere adempimenti e scadenze relativamente alla documentazione su cui il Consiglio dell’Unione ha competenza; in particolare i criteri per la determinazione delle tariffe e i regolamenti di rilevanza esterna;
- 2) elaborare e formalizzare l’adozione/aggiornamento dei regolamenti interni; in particolare regolamento di organizzazione, regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione, regolamento di contabilità, regolamento affidamento incarichi;
- 3) redigere l’elenco del patrimonio immobiliare concesso in uso;
- 4) supportare l’Unione e i Comuni nel lavoro di ricognizione puntuale sullo stato del patrimonio immobiliare e mobiliare conferito in uso per lo svolgimento dei servizi (entro 31 dicembre 2016) – definizione puntuale degli oneri in carico al gestore e all’ente proprietario, programmazione esigenze di manutenzione straordinaria e di investimento con particolare riferimento a sicurezza, messa a norma ed accreditamento, valorizzazione del patrimonio in uso;
- 5) aggiornare la/le carta/e dei servizi;
- 6) migliorare la comunicazione con l’esterno;
- 7) individuare con l’Unione il livello dei servizi minimi essenziali da garantire sul territorio la cui erogazione non può essere sospesa.

ATTIVITÀ GENERALE

Con *attività generale* si intende tutta quella attività di supporto svolta dal personale non direttamente coinvolto nel rapporto con l'utenza, ossia:

Gestione e politiche del personale

Dotazione organica e politiche assunzionali

Al 01/01/2016 ASC aveva in pianta organica 100 dipendenti (di cui 4 a tempo determinato). Di queste/i, 2 assistenti sociali sono andate in mobilità per motivi personali.

In previsione di ciò, nel mese di gennaio l'azienda ha bandito un avviso di mobilità per 3 assistenti sociali attualmente ancora in corso a causa del processo, non ancora concluso, del ricollocamento del personale delle Province e della Croce Rossa che impedisce alle due idonee di avere nulla osta definitivo.

L'assetto strutturale, che nel corso del 2016 – come in seguito specificato - sarà modificato, al momento è quello del 2015:

- Area della Non Autosufficienza (Anziani e Disabilità);
- Area Famiglia e Minori;
- Area Adulti;
- Area Contabilità, Bilancio e Personale;
- Area Amministrativa e Sportelli Sociali;

La spesa di personale prevista per il 2016, raffrontata a quella consuntiva del 2015, è la seguente:

	Consuntivo 2015	Previsionale 2016
spesa di personale	€ 3.096.576	€ 3.248.350
lavoro interinale	€ 452.680	€ 489.220
totale	€ 3.549.256	€ 3.737.570

Il lavoro interinale pari a € 489.220 sarà prevalentemente utilizzato per i servizi accreditati (Centri Diurni e CRA).

In programma per il 2016 l'aggiornamento della convenzione con la Città Metropolitana per la copertura dei posti di lavoro per disabili ex L. 68/1999 prevedendo di inserirvi l'assunzione a tempo indeterminato di una categoria protetta prof. B secondo la specifica normativa prevista.

Resta critica, invece, la situazione all'interno della CRA dove i dipendenti dedicati sono 9, di cui 5/6 operatori socio-sanitari a fronte di un fabbisogno di 13.

L'azienda fornirà all'Unione, nel corso del 2016, tutto il necessario supporto tecnico-conoscitivo per avviare una riflessione sulla gestione della struttura in vista anche della scadenza dell'accREDITAMENTO prevista per il 31/12/2017.

Riorganizzazione di aree e personale

E' obiettivo della Direzione procedere entro il 2016 ad una prima riorganizzazione delle aree di attività e del personale (al fine di migliorarne l'impiego secondo criteri di produttività, rispettandone però le attitudini, le capacità personali e professionali).

Per le aree amministrativa e contabile, attraverso incontri individuali con ogni singolo dipendente operante presso la sede di via Cimarosa, la Direttrice, supportata dall'Ufficio di Direzione, valuterà il grado di soddisfazione nello svolgimento della propria attività lavorativa ed eventuali margini di ottimizzazione attraverso una diversa distribuzione dei carichi di lavoro, con l'obiettivo di ricostruire il processo di ogni singola attività rendendone il flusso continuo - dalla fase di input a quella di output - possibilmente gestito da una singola unità.

Per quanto riguarda, invece, l'attività svolta da assistenti sociali ed educatrici/ori (di cui una minima parte in sede e la maggioranza sui territori) l'indagine sulla soddisfazione della propria attività lavorativa sarà condotta mediante uno specifico questionario in cui sarà approfondito soprattutto il contesto lavorativo fisico e relazionale in cui l'attività viene svolta oltre che l'area di appartenenza.

Dal confronto avviato all'interno dell'ufficio di direzione è già posto come obiettivo da realizzare nel 2016 il passaggio dei minori con disabilità dall'Area Minori e Famiglie all'Area della Non autosufficienza e una redistribuzione delle assistenti sociali del territorio - sia rispetto ai Comuni in cui operano sia rispetto alle aree di appartenenza - in misura e con modalità dipendenti dagli esiti dell'indagine che sarà effettuata. Tempi di raggiungimento degli obiettivi: 1 luglio 2016.

Il contenzioso con INPS

Il 2015 si è concluso con una situazione molto critica sul piano dei rapporti con il personale in seguito alla mancata erogazione del TFS da parte di INPS a più dipendenti andate in pensione (solo per la parte relativa al periodo di assunzione in ASC) e la contemporanea mancata erogazione di un piccolo credito ad un'altra dipendente.

La motivazione addotta da INPS è stata il mancato riconoscimento della titolarità di ASC all'iscrizione nella cassa ex Inadel per la gestione pubblicistica del TFR, nonostante l'Azienda, dal 2010 abbia sempre versato i contributi regolarmente nella cassa ex Inadel, né INPS abbia mai segnalato tale errato versamento con note di credito o similari.

La conseguenza grave di tutto ciò, da cui deriverebbero i mancati pagamenti di cui sopra, sarebbe un *blocco di sistema* delle posizioni INPS di tutti i lavoratori fino a rettifica della profilatura dell'Ente, cosa che sarà possibile solo previa correzione dei flussi (DMA) che segneranno il passaggio dell'Azienda alla gestione privatistica del TFR.

La diatriba - della quale in questi primi mesi del 2016 si sono attivamente interessati sia i vertici politici che tecnici dell'Azienda e dell'Unione dei Comuni - ha visto coinvolti, talvolta anche con toni aspri, le sigle sindacali, non solo per tutelare i diritti dei lavoratori direttamente coinvolti nell'immediato ma anche tutti i dipendenti che hanno interpretato il passaggio alla gestione privatistica del TFR come una possibile messa in discussione del loro status di dipendenti pubblici.

Grazie all'impegno politico e tecnico di Unione e Azienda, nel mese di marzo 2016 si è giunti a deliberare - con presa d'atto dei sindacati e pur non condividendo il presupposto di INPS - il

passaggio alla gestione privatistica del TFR nell'interesse esclusivo dei dipendenti, per cui le azioni da intraprendere nel 2016 sono:

- 1) correzione di tutte le DMA da parte dell'UPA dell'Unione a partire dagli stipendi di aprile;
- 2) individuazione della modalità di accantonamento del TFR in accordo con lavoratori e organizzazioni sindacali;
- 3) risoluzione della problematica legata alla procedura più idonea per la liquidazione dei TFS/TFR accantonati da ogni singolo lavoratore precedentemente al passaggio in ASC;
- 4) procedimento legale nei confronti di INPS (accertamento ed eventuale quantificazione danno);
- 5) richiesta parere pro-veritate sulla natura pubblica dell'azienda.

Formazione

Sempre sul piano del personale, molta attenzione ASC ha sempre mostrato verso i temi della formazione al fine di garantire il raggiungimento e mantenimento di competenze professionali adeguate sul piano del *sapere, saper fare, saper essere*. Questo obiettivo, infatti, da un lato, favorisce la crescita professionale e previene da rischi di stress lavoro-correlato (sempre molto alto quando si opera nell'ambito della relazione d'aiuto), dall'altro costituisce anche uno dei presupposti fondamentali per raggiungere gli alti standard di qualità dei servizi cui l'Azienda mira.

Il Piano di formazione 2016, quindi, molto ricco e articolato, copre tutte le Aree in cui l'offerta dei servizi è organizzata e prevede eventi formativi di carattere più prevalentemente *informativo* (aggiornamenti su: ISEE, barriere architettoniche, anticorruzione e trasparenza, privacy, aspetti deontologici della professione, elementi di contrattualistica pubblica e contabilità, ecc.); ed altri più mirati, invece, a fornire al personale (soprattutto le/gli assistenti sociali) gli strumenti necessari per gestire tematiche e carichi di lavoro particolarmente complessi (eventi su: la relazione con le famiglie, la presa in carico dei minori stranieri, la gestione delle emergenze, la violenza intrafamiliare, la sessualità nella persona anziana, ecc.).

Compresi nel programma di formazione anche i momenti dedicati alla rendicontazione sociale, attraverso l'illustrazione dei dati elaborati dal sistema GGG, e gli incontri di supervisione con professionisti esterni per l'analisi di casi e vissuti delle operatrici coinvolte in prese in carico di situazioni complesse, in particolare riguardanti l'area Minori e Famiglie e l'area Anziani (inseriti in struttura). A questi incontri, sempre a supporto dei carichi di lavoro e della complessità del lavoro sociale, si aggiunge l'obiettivo a medio-lungo termine della realizzazione di un evento formativo su stress lavoro-correlato (2018).

Infine, particolare attenzione nel 2016 sarà data anche al tema della formazione sulla sicurezza ai sensi del d.lgs. 81/2006 con un investimento aggiuntivo di risorse economiche di circa 10.000 euro.

Implementazione azioni emerse dal lavoro Team Autonomia Responsabilità

Team Autonomia Responsabilità è uno strumento di indagine e di sviluppo delle risorse umane di ASC che si prefigge di valutare e migliorare il cosiddetto Benessere Interno Lordo (BIL) dell'azienda.

Avviata nel 2014, questa ricerca-azione ha consentito di fare emergere diversi bisogni/esigenze dei lavoratori, nonché criticità, per le quali l'Azienda ha già progettato delle risposte e altre si prefigge di offrire nel corso del prossimo triennio.

In particolare:

- 1) per accrescere il coinvolgimento del personale nella progettazione dei servizi si prevede la realizzazione di incontri interni di partecipazione/confronto su tematiche specifiche oggetto dei tavoli di lavoro ristretti istituiti dall' Ufficio di Piano su temi trasversali e generali quali: emergenza abitativa, accessi, immigrazione, educativa scolastica;
- 2) per rispondere all'esigenza emersa di una maggiore tutela e autotutela delle assistenti sociali nello svolgimento della loro attività si avvierà nel 2016 un approfondimento sulle condizioni di sicurezza/insicurezza, reale e percepita, con l'obiettivo a medio termine (2017) di organizzare un evento di informazione/sensibilizzazione sul tema in collaborazione con ASP Bologna e Ordine Assistenti Sociali;
- 3) per migliorare la comunicazione interna si istituirà un gruppo di lavoro per la stesura di un regolamento della comunicazione interna.

A garanzia di tutto ciò l'obiettivo di un coinvolgimento sempre più attivo del CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* - particolarmente sulla importante azione di revisione dei criteri di valutazione del personale.

Bilancio e Contabilità

Razionalizzazione e monitoraggio della spesa

Per un più efficace controllo e monitoraggio della spesa, la Direzione ha pianificato, oltre al mantenimento e miglioramento di azioni messe a punto negli anni passati (utilizzo del MEPA come strumento principale di acquisizione delle forniture, contenimento del tetto massimo di giorni per il pagamento delle fatture, contenimento della spesa per incarichi, ecc.), una approfondita azione di spending review attraverso una attenta valutazione dei contratti in essere, soprattutto in un'ottica di costi/benefici, al fine di individuare eventuali margini di riduzione della spesa o dei costi unitari.

Inoltre, in vista della gara programmata per il 2017 relativa ai servizi educativi e di accesso, è stato concordato con i responsabili di area direttamente coinvolti una riprogettazione dei suddetti al fine di individuare possibilità di economicità ed ottimizzazioni, fermo restando l'obiettivo principale di garantire all'utenza l'alta qualità delle prestazioni.

Specifiche azioni di monitoraggio della spesa e aumento dei ricavi saranno rispettivamente la programmazione di una gestione più efficace ed efficiente del parco automezzi e l'aumento delle entrate e delle giornate di presenza nelle strutture a carattere diurno.

Progettazione e Fund raising

Nel corso del 2015 sono state presentati i seguenti progetti con relative richieste di finanziamento, con gli esiti a fianco indicati e lo stato di avanzamento:

Progetti presentati	Soggetto finanziatore	Importo	Esito	Stato di avanzamento
Progetto per interventi a favore dell'inclusione lavorativa degli utenti dei servizi (area adulti) - (con CSAPSA come sogg. capofila)	Fondo Sociale Europeo	50 posti di percorsi formativi con tirocinio	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Summer Camp	Fondazione Carisbo	€ 5.000,00	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Albergo diffuso	Fondazione del Monte	€ 30.000,00	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Centro Risorse territoriale (con CSAPSA come sogg. capofila)	Fondazione del Monte	3 operatori part time per la ricerca di aziende per inserimenti di tirocini	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Percorsi partecipati	Regione Emilia-Romagna (L.R. 3/2010)	€ 10.000,00	Finanziato	In corso
Progetto mezzo attrezzato H per Casalecchio di Reno	Centri sociali e associazioni Casalecchio di Reno	€ 11.700,00	Finanziato	Concluso 2015
Dotazione tecnologica per CD anziani	Centri sociali e associazioni	€ 700,00	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Albergo diffuso 2^ (con COOP DOLCE richiedente)	Fondazione del Monte	€15.000,00	Finanziato	Concluso 2015
Progetto Responsabilità di impresa	Regione Emilia-Romagna	€ 11.000,00	Finanziato	In corso
Progetto Nuove tecnologie (con Facoltà di ingegneria come sogg. capofila)	Fondo Europeo di Sviluppo regionale	€ 63.000,00	finanziato	In corso
Progetto Vita indipendente disabili	Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	€ 80.000,00	non finanziato	-----
Progetto Women and Men against Forced Marriage (con ASP Città di Bologna come sogg. capofila)	Commissione europea - Daphne call	€ 40.000,00	non finanziato	-----
Progetto Youth on the wire (con Futura come sogg. capofila)	Commissione europea - Erasmus	€ 23.000,00	in attesa	-----

Ritenendo fondamentale l'attività di progettazione per la partecipazione a bandi, la Direzione ha provveduto nel 2016 ad attivare un abbonamento online per un aggiornamento costante sulla pubblicazione di bandi allo scopo non solo di selezionare quelli cui la pubblica amministrazione può partecipare direttamente, ma anche quelli destinati solo al terzo settore individuando, tra questi, i bandi con finalità e oggetto congrui alla nostra mission e in cui l'azienda può mettere a disposizione degli enti/associazioni del territorio le proprie risorse nel campo della progettazione in un ottica di cooperazione e sussidiarietà orizzontale.

Al momento una risorsa è parzialmente dedicata a questa specifica attività di reperimento e analisi di bandi.

E' auspicabile in un futuro a medio-lungo termine potenziare l'attività di fundraising integrato che possa contribuire ad incrementare le risorse economiche anche indipendentemente dalla partecipazione a bandi attraverso un lavoro di fidelizzazione dei potenziali donatori.

Dal punto di vista della governance, è fondamentale prevedere per il 2016 l'identificazione di un percorso dettagliato di tutto il processo della progettazione in concertazione con il Servizio sociale Associato dell'Unione e in particolare con l'Ufficio di Piano per la Salute e il Benessere Sociale.

Comunicazione, Trasparenza e Rendicontazione Sociale

La comunicazione di un'azienda verso l'esterno è uno strumento indispensabile per migliorare la propria identità ed immagine ed ottenere la credibilità e la fiducia di tutti i gli stakeholders. Una corretta informazione e comunicazione, infatti, favorisce il dialogo e l'accesso ai servizi da parte della cittadinanza, consente di acquisire una maggiore visibilità, agevola la trasparenza e previene il rischio di corruzione.

Sul piano della trasparenza e anticorruzione, ASC continuerà a mantenere aggiornati gli specifici piani triennale come da normativa vigente e, in particolare, nel corso del triennio 2016-2018, ne implementerà le azioni prevedendo momenti di formazione del personale su questi temi fondamentali e la realizzazione di azioni aggiuntive per un controllo sempre più efficace.

Lo strumento di massima trasparenza verso l'esterno è però la corretta rendicontazione della spesa sociale.

Questa, infatti, non solo consente di ottenere credibilità e fiducia da parte della cittadinanza ma offre a quest'ultima anche la possibilità di "partecipare" alla realizzazione del welfare locale attraverso specifiche azioni che partono proprio da una conoscenza condivisa delle informazioni.

A tal fine, dal 2012 ASC si è dotata del cosiddetto GGG, un sistema online di rendicontazione sociale per Genesi, Genere e Generazioni, che rappresentano le tre dimensioni dello sguardo di pari opportunità sul bilancio di ASC InSieme.

Per Generi si intende la differenza/relazione tra maschi e femmine, per Genesi la differenza/relazione tra nativi e migranti, per Generazioni la differenza/relazione tra classi di età.

Obiettivo dello sguardo di pari opportunità - che consente di vedere, e di tenere presenti equamente, tanto gli uomini quanto le donne, tanto gli italiani quanto i non italiani, tanto i minori, quanto gli adulti, quanto gli anziani, - è quello di contrastare le discriminazioni e di valorizzare le reciprocità. Quello che si riesce a fare attraverso il GGG, quindi, è restituire non solo i dati relativi ai costi della spesa sociale per ogni singolo intervento attuato, ma anche la loro distribuzione per Generi, Genesi e Generazioni. Una rendicontazione trasparente per una pari opportunità di accesso al patrimonio sociale dei Servizi.

Uno dei progetti indicati nella tabella precedentemente illustrata - co-finanziato dalla Regione Emilia Romagna, avviato ad inizio 2016 e tutt'ora in corso - ha proprio l'obiettivo, da un lato, di diffondere e far conoscere alla cittadinanza di tutto il territorio distrettuale il sistema di rendicontazione e di programmazione GGG, dall'altro di condividere un "patto di cittadinanza" in grado di agire contemporaneamente la difesa del principio del Servizio Sociale nella costruzione di una comunità coesa, responsabile e solidale e l'elaborazione di un

sistema dei Servizi Sociali sostenibile e rispondente alle esigenze del tempo presente e di riduzione della spesa sociale.

Il progetto prevedeva la realizzazione di alcuni incontri pubblici di confronto e di condivisione rivolti a tutta la cittadinanza dai quali è emersa, tra le altre istanze, quella di rendere il sistema di più agevole accessibilità e fruibilità.

Obiettivo del triennio 2016-2018, quindi, sarà quello della revisione dell'attuale sistema di rendicontazione sociale (GGG) che possa condurre nel 2018 alla stesura e diffusione di un rendiconto sociale frutto della sintesi, analisi e valutazione dei dati GGG, attualmente non ancora esaustiva.

Per quanto riguarda, invece, la comunicazione aziendale in generale, l'obiettivo del triennio è quello di cominciare ad individuare nuovi strumenti in linea con le diverse forme di comunicazione sociale sempre più orientate verso la rete (es. apertura di una pagina facebook dell'azienda, attivazione di una newsletter) e di migliorare quelli già esistenti (es. modifiche del sito aziendale, incremento del numero di pubblicazioni sugli organi di stampa locale). L'obiettivo a medio-lungo termine è quello di riuscire a programmare l'impiego di risorse per questa attività.

PROGETTI/SERVIZI SPECIFICI DI AREA

Al di là dell' *attività ordinaria* organizzata e gestita nell'ambito delle singole aree, in condivisione con il sistema di Governance (Unione, TRIC e FORUM) - che prevede la valutazione tecnica e politica e la gestione condivisa di quelle tematiche con impatto altamente significativo sia di tipo sociale che economico-finanziario – obiettivo 2016-2018 prioritario dell'azienda nella gestione di servizi e progetti sarà la progettazione/ri-progettazione di alcuni servizi ed interventi per una risposta più efficace ed efficiente ai bisogni della cittadinanza attraverso le seguenti azioni:

Area Non Autosufficienza

- a) superamento dei doppi servizi per i disabili inseriti in strutture residenziali;
- b) sperimentazione di esperienze di cohousing nelle strutture “Casa tra le nuvole” e “Villa Magri”;
- c) qualificazione delle azioni di sostegno alla domiciliarità tramite l'organizzazione di nuovi interventi a supporto dei care;
- d) omogeneizzazione delle tariffe dei servizi ausiliari (in base alle indicazioni e decisioni assunte dall'Unione);
- e) adeguamento dell'attuale sistema di tariffazione all'evoluzione normativa in materia di ISEE.

Area Minori e Famiglie

- f) valutazione/riprogettazione del servizio “Centro per le Famiglie”;
- g) valutazione delle attuali modalità di erogazione del servizio di “Educativa Scolastica” (in sinergia con il tavolo tematico di lavoro coordinato dall'Ufficio di

Piano e in vista della gara 2017) – *passerà nell'area non autosufficienza nel corso del 2016;*

- h) progettazione di azioni innovative nell'ambito degli interventi di prevenzione del disagio.

Area Adulti

- i) azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende del territorio per la realizzazione di interventi di integrazione lavorativa;
- j) riorganizzazione del sistema di presa in carico per rispondere al meglio ai bisogni emergenti di adulti con problematiche socio-sanitarie.

Progetti/Servizi trasversali

- k) primo monitoraggio progetto “Albergo diffuso” con quantificazione dell'impatto economico in termini di diminuzione dei costi dell'emergenza abitativa (in sinergia con il tavolo tematico di lavoro coordinato dall'Ufficio di Piano);
- l) analisi e monitoraggio del servizio “Sportello Sociale” (in sinergia con il tavolo tematico di lavoro coordinato dall'Ufficio di Piano e in vista della gara 2017);

Oltre a quanto sopra elencato, l'azienda continuerà a mantenere alta l'attenzione su specifici temi quali:

- individuazione di nuove tecnologie da mettere al servizio delle famiglie per la gestione della non autosufficienza, con l'obiettivo di aumentare la qualità degli interventi sociali ma anche di ridurre i costi dell'assistenza;
- recupero crediti e morosità vantati dall'Azienda nei confronti degli utenti;
- aggiornamento costante sul processo di evoluzione normativa in materia di “dopo di noi” e “nuove povertà”

Casalecchio di Reno, 13 Aprile 2016

La Direttrice

