

Bilancio Sociale 2024  
Fondazione p. Giovanni Pizzuto



# **CAPITOLO 1**

## **INTRODUZIONE**

### **1.1 INTRODUZIONE**

La Fondazione anche quest'anno ha inteso redigere il proprio Bilancio Sociale. Nel farlo ha costruito ed impostato questo documento secondo le linee guida previste dal Decreto Ministeriale che regola la struttura ed il contenuto che il rendiconto in oggetto dovrà avere. Il bilancio sociale risulta essere, inoltre, uno strumento utile per consentire al meglio la lettura e la comprensione dei processi e delle azioni della nostra organizzazione. Siamo convinti che sia il metodo più utile per assolvere alle funzioni di comunicazione, sia essa interna che esterna, oltre che alle funzioni di trasparenza. L'ottica con cui viene steso è quella di dare una visione, più precisa possibile, della realtà e delle scelte della nostra organizzazione. La sua diffusione segue più canali: verso l'esterno con la pubblicazione sul nostro sito e con copie cartacee disponibili su richiesta; verso l'interno, ai soci, ai volontari, ai dipendenti e collaboratori per informarli e per creare e stimolare momenti di confronto.

Nel costruire il nostro bilancio sociale abbiamo cercato di tenere presenti alcuni principi:

- \* Il bilancio sociale è lo strumento che reputiamo principale per la promozione delle responsabilità sociali degli enti;

- \* Gli enti del Terzo Settore mirano a promuovere il benessere comunitario, questo scopo non è leggibile mediante i soli bilanci economici, lo diventa grazie ad una serie di strumenti tra cui anche al bilancio sociale;

- \* Il rinnovamento dei processi organizzativi passa attraverso l'adozione di pratiche e di percorsi che sostengono la comprensione dell'organizzazione: attraverso il bilancio sociale si favorisce la conoscenza circa il reale funzionamento stesso dell'organizzazione;

- \* Le imprese sociali impegnate nella costruzione dei sistemi locali di welfare hanno la necessità di esibire, nei luoghi decisionali (come ad esempio tavoli di concertazione), i risultati e i valori promossi per poter proporre al meglio strade nuove.

L'auspicio è che nei prossimi anni sempre più persone e collaboratori, siano essi volontari o dipendenti, possano contribuire, secondo le proprie competenze, alla stesura di questo documento.

### **1.2 RAGIONI E MOTIVAZIONI**

La Fondazione padre Giovanni Pizzuto ha sede amministrativa e legale nella città di Padova, quartiere Arcella, in Via Ca' Magno n.11 ed opera in tutto il territorio regionale con particolare riguardo al contesto legato al territorio provinciale di Padova.

Come riportato dallo Statuto, gli scopi della Fondazione sono:

*“- accogliere e sostenere i cittadini in stato di vulnerabilità sociale ospitandoli nelle proprie strutture, seguendo un modello di accoglienza basato sul modello familiare;*

*- promuovere e sollecitare la ricerca di soluzioni nei confronti del disagio sociale delle persone prive di riferimenti familiari e/o in stato di abbandono;*

*- fornire sostegno materiale degli accolti;*

- *promuovere l'integrazione scolastica e/o la formazione lavorativa degli accolti;*
- *avviare percorsi di sostegno psicologico volti ad acquisire coscienza di sé”.*

Per raggiungere gli scopi suddetti la Fondazione svolge le seguenti attività:

- “- *accoglienza di persone segnalate dai Servizi territoriali di appartenenza indipendentemente dalle loro origini, fedi religiose, genere o etnia;*
- *accoglienza basata sul modello familiare agli accolti;*
- *accompagnamento della persona nel suo percorso di crescita, di autonomia e di reinserimento sociale e lavorativo;*
- *offerta di sostegno morale e materiale, volto al raggiungimento dell'autonomia personale, rivolto a persone sole, prive di sostegno familiare, in stato di vulnerabilità sociale;*
- *disponibilità a partecipare ad ogni altra forma di supporto che sarà ritenuta opportuna per l'aiuto alle persone in difficoltà;*
- *organizzazione di momenti di incontro e di confronto con la cittadinanza per la sensibilizzazione rispetto ai temi legati alla vulnerabilità e alla giustizia sociale;*
- *messa a disposizione di strutture nel campo dell'assistenza socio-sanitaria, della formazione professionale, dell'animazione culturale e del tempo libero;*
- *richiesta agli enti e istituzioni pubbliche tutte le necessarie autorizzazioni al fine del perseguimento dello scopo sociale;*
- *stipula di convenzioni con enti pubblici o privati, aderire ad associazioni locali, nazionali ed internazionali nell'interesse dello svolgimento degli scopi sociali;*
- *richiesta di finanziamenti e contributi agli enti pubblici e/o privati interessati allo sviluppo ed alle strutturazioni di azioni aderenti ai fini statutari;*
- *svolgimento di ogni altra attività coerente con le finalità istituzionali e idonea a perseguirne il raggiungimento.”*

La nostra Fondazione nasce nel 2013 per rispondere in maniera più adeguata alle richieste dell'ente pubblico.

La Fondazione nasce e rimane indissolubilmente legata all'Associazione Murialdo condividendone pienamente lo spirito e lo stile educativo.

Il gruppo promotore, l'Associazione Murialdo, è stato molto attento e fortemente motivato a continuare a lavorare in sinergia con la Fondazione ponendosi i seguenti obiettivi:

- *partecipare collegialmente alle decisioni ed alla gestione dell'organizzazione*
- *sviluppare nuove attività e nuovi progetti che, grazie al supporto organizzativo e finanziario, potevano perseguire obiettivi di qualità e innovazione;*
- *coniugare capacità e competenze professionali con motivazione sociale per affermare la Fondazione sul mercato dei servizi alla persona;*
- *sviluppare le competenze professionali dei soci attraverso costanti percorsi formativi.*

Vogliamo, altresì, sottolineare il ruolo centrale del volontariato e dei volontari dell'Associazione Murialdo. Sono proprio loro a dare assoluto valore aggiunto all'azione

della Fondazione. Il loro impegno non prevede, in alcun modo, la sostituzione del personale della Fondazione ma piuttosto il suo affiancamento, supporto ed integrazione.

La Fondazione Pizzuto da tempo si interroga sull'utilizzazione di strumenti di trasparenza, con l'obiettivo principale di verificare la coerenza tra le attività e gli interventi che svolge e i valori della propria *mission*. Questo documento, infatti, nasce anche con lo scopo di verificare alcuni aspetti delle azioni che la Fondazione mette in campo:

- \* Verificare l'impatto sociale dei nostri interventi. Comprendere quanto essi siano in grado di produrre dei cambiamenti non solo sulle condizioni ma anche sulle capacità di rileggere e ripensare le proprie relazioni quotidiane per agire ed apportare cambiamenti nei propri contesti di vita.

- \* Sostenere il valore del radicamento sociale. Risulta centrale comprendere ciò che ci circonda per poter valorizzare al meglio le risorse sociali esistenti sul territorio e quindi progettare adeguatamente per non lasciare indebolire le capacità organizzative del contesto in cui sono calate.

- \* Favorire l'attenzione sui mondi e sugli interessi delle fasce deboli: aiutare i gruppi, associazioni e cooperative locali, ad allargare le prospettive uscendo dalle ristrette visuali concentrate sull'ente di appartenenza per dirigerle sulla crescita dei territori e della collettività, per farle diventare sistemiche.

- \* Investire sul capitale sociale: siamo consapevoli che per noi, così come per gli altri Enti del Terzo Settore, è sempre alto il rischio di autoconservazione: ciò rischia di mettere in pericolo il pensiero critico, la capacità di ragionare e di riflettere intorno alle questioni di democrazia sociale, di programmazione futura, di costruzione di un modello di sviluppo "altro". Risultano, pertanto, centrali due aspetti quali l'incremento del capitale sociale ed il recupero di esperienze passate. Solo con questa miscellanea sarà possibile immaginare una rigenerazione costante e continua che sia ben saldata e connessa ai valori fondativi della nostra organizzazione.

- \* Interpretare al meglio il connubio tra l'orientamento di fondo che tende a coniugare la "creatività" d'impresa del Terzo Settore in generale con la capacità di adeguamento ai cambiamenti del contesto economico e sociale, istanze di solidarietà, promozione di pratiche, promozione di pratiche di partecipazione e strategia di sviluppo locale sostenibile. Solo in questo modo si può andare dalla semplice erogazione del servizio alla consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale.

### **1.3 LE ASPETTATIVE**

Predisporre questo documento ci mette dinanzi alla possibilità di conoscere meglio e conservare adeguatamente i diversi fili della memoria che si intrecciano nella nostra organizzazione: favorire e rendere esplicita questa pluralità delle memorie significa accogliere anche la pluralità delle identità interne che si sono andate costruendo, rendendoci sempre più consapevoli del percorso da fare nell'essere "noi".

L'incamminarsi verso una direzione che privilegia la gestione di servizi, il lavoro sociale, le specializzazioni professionali, non può e non deve prescindere dalla nostra storia, dalla nostra costante ricerca di assunzione e di rafforzamento del ruolo di attore sociale e culturalmente significativo capace di responsabilità collettiva, capace di generare capitale sociale, capace di generare scenari nuovi, scenari possibili.

Redigere questo documento ci mette, inoltre, dinanzi a due diversi livelli di utilizzo. Un livello che definiremo "interno" ed un livello "esterno".

Internamente questo documento mira a verificare se le nostre attività si discostano o meno dall'orizzonte culturale e valoriale dalle politiche sociali che stanno a capo al nostro agire e della nostra *mission*; valutare i risultati conseguiti, rilevando i nodi critici e riflettendo sull'efficacia degli interventi realizzati; far acquisire maggiore consapevolezza in coloro che ricoprono ruoli di responsabilità nell'organizzazione; confrontarci con tutta la realtà associativa, con i destinatari, con gli operatori e con i volontari; riflettere e valutare l'efficacia del lavoro sociale svolto; orientarci nelle scelte future riguardo alle politiche e agli obiettivi sociali da assumere.

Per quanto riguarda il fronte esterno un'organizzazione come la nostra accumula relazioni umane ed attività/interventi che vanno al di là delle prestazioni convenzionate o richieste. Adoperarsi per quantificare tali "crediti sociali" è un modo per evidenziare la ricchezza sociale che le organizzazioni apportano in una data comunità.

Rendere trasparente il nostro bilancio porta con sé la speranza che la trasparenza delle operatività quotidiane del sociale possano avere ricadute concrete sul territorio.

## CAPITOLO 2 IDENTITA'

### 2.1 DALL'ASSOCIAZIONE MURIALDO ALLA FONDAZIONE PIZZUTO

Nel 1970 inizia, in modo informale e non programmato, la nostra embrionale "casa famiglia". Un giovane, che aveva conosciuto fratel Valeriano Maragno mentre era ospite del collegio-orfanatrofio di Mirano, nel veneziano, si presenta al Pensionato Universitario Murialdo di Padova, perché si trovava senza casa e senza validi riferimenti familiari cui fare affidamento. Il giovane viene accolto nel pensionato: la comunità diventa la sua casa e la sua famiglia.

Un anno dopo vengono accolti altri due giovani in stato di abbandono e, nel 1972, su proposta dell'assistente sociale Edda Bolzonella Vais, vengono accolti altri due giovani. Da questo momento inizierà la fondamentale collaborazione con i tecnici dell'equipe psico-medico-sociale e verrà stipulata la prima apposita convenzione con la Provincia di Padova. La comunità giuseppina diventa punto di riferimento e funge da catalizzatore per l'accoglienza, sono diverse le famiglie che si aggiungono per collaborare alle iniziative di accoglienza.

Nel 1974 l'accoglienza esce, simbolicamente, dal Pensionato: viene presa in affitto la prima casa esterna.

Nel 1978 inizia l'inserimento di giovani obiettori di coscienza. Gli obiettori vengono inseriti sia nelle strutture di accoglienza residenziale che nelle attività laboratoriali messe in piedi nel Centro Occupazionale Diurno che verrà inaugurato di lì a poco, nel 1979.

Nel 1980 viene individuata la sede al civico 11 di Via Ca' Magno dove era già presente il Centro Studi Sociali della Comunità Giuseppina. Sarà questa la nuova casa della nascente Associazione Murialdo e, successivamente, della Fondazione Pizzuto.

Nel 1990, in collaborazione con i servizi psichiatrici territoriali, viene inaugurata l'accoglienza di giovani senza casa, senza validi riferimenti familiari e che soffrono di disturbi psichici.

Nel 1993 l'associazione elegge la prima presidenza laica della sua storia.

Dal 1998, attraverso una convenzione diretta con il Comune di Padova, inizia l'accoglienza di giovani adulti a rischio marginalità sociale.

Nel 2001 ci lascia improvvisamente padre Giovanni Pizzuto.

Nel 2013, per rispondere in maniera più adeguata alle richieste dell'Ente pubblico, viene fondata, proprio dall'associazione Murialdo la Fondazione padre Giovanni Pizzuto. La Fondazione rimane indissolubilmente legata all'associazione condividendone pienamente lo spirito e lo stile educativo.

Il gruppo promotore, l'Associazione Murialdo, è stato molto attento e fortemente motivato a continuare a lavorare in sinergia con la Fondazione ponendosi obiettivi di accompagnamento, supporto e sviluppo della neonata struttura.

Fondazione padre Giovanni Pizzuto

Sede amministrativa e legale: Via Ca' Magno n.11 – 351333 – Padova

Codice fiscale 92255970284 – Partita IVA 04823740289

Sedi operative dislocate, a macchia di leopardo, su tutto il territorio padovano nel corso del 2023 sono state:

Via Ca' Magno n.10 | Via Ca' Magno n.11 | Via Callegari n.19 | Via Callegari n.25 int.3 | Via Callegari n.25 int.10 | Via Callegari n.25 int.16 | Via Callegari n.25 int.21 | Via De Besi n.3 | P.zza Monsignor Rosso (già Via Franzela) n.3 | Via Liberi n.41 int.2 | Via Liberi n.41 int.6 | Via Liberi n.41 int.7 | Via Liberi n.41 int.8 | Via Pinali n.2 | Via Marghera n.37 | Via Marghera n.46 | Via Minio n.30 | Via Montelungo n.4 | Via Mozart n.41 | Via Nicotera n.8 | Via Schiavone n.21 | Via Ticino n.2 [Rubano-PD] | Via Concariola n.13 | Via Perugino n.9 int.1 | Via Perugino n.9 int.3 | Via Perugino n.9 int.8

Sede "Centro Diurno – La Specola": Via Puchetti n.9

Sede "Casa Vacanze": Via Roma n.86-88 [Paluzza-UD]

La Fondazione svolge attività secondaria e strumentale, che rappresenta un'attività economica marginale all'attività statutaria. Si tratta di un'attività marginale che è un servizio di assemblaggio conto terzi che svolgiamo esclusivamente presso il Centro Diurno La Specola

L'Associazione Murialdo nasce con l'intento di fare accoglienza di giovani privi di validi riferimenti familiari e realizzare alternative vivibili alle forme di esclusione di persone e categorie deboli tipiche del periodo di istituzionalizzazione della risposta dell'accoglienza attraverso il lavoro e la cultura, attraverso l'abitare ed il partecipare alla vita sociale. Oggi è un ecosistema che costruisce e diffonde politiche inclusive e accoglienti. Radicata sul territorio padovano lavora e progetta con le comunità locali, socializza territori, contrasta ingiustizie.

La Fondazione padre Giovanni Pizzuto, in continuità con l'operato dell'Associazione Murialdo opera a favore di giovani e persone senza famiglia e/o in stato di abbandono e/o portatori di handicap sia esso fisico che psichico, comunque in condizioni di grave necessità.

La Fondazione ha lo scopo di creare un supporto educativo ed affettivo, duraturo e personale, che si realizza in un clima familiare mediante i modelli di Comunità familiare e civile, di co-Housing, di soluzioni mono-abitative, di soluzioni di Housing sociale e di laboratorio occupazionale.

La nostra struttura ha affrontato svariate problematiche sociali (disabilità, minori in difficoltà, dipendenze, disagio giovanile, Aids, donne in difficoltà, immigrazione, sofferenza mentale) dando vita a un insieme di attività e di gruppi promotori di giustizia sociale. Gestisce diversi servizi sociali, sanitari ed educativi rispondendo ai bisogni del territorio.

La vita associativa viene espressa in modalità plurali, come: l'abitare insieme, l'accoglienza temporanea di persone in difficoltà e di persone disponibili a fare esperienza di gruppo, e altre forme di prossimità come le esperienze legate all'Housing sociale.

La Fondazione collabora il più possibile con le istituzioni ed i soggetti economici interessati alla costruzione di strategie di emancipazione non è a scopo di lucro ed il suo orientamento di fondo tende a coniugare creatività d'impresa, capacità d'adeguamento ai

cambiamenti del contesto economico e sociale, istanze di solidarietà, promozione di pratiche di partecipazione e strategie di sviluppo locale sostenibile.

## **2.2 LE PAROLE CHIAVE**

La nostra organizzazione può individuare, valutare e monitorare i propri obiettivi attraverso 8 parole chiave. Sono questi 8 concetti a guidare le azioni della nostra organizzazione e rappresentano per noi utile strumento per la valutazione e la verifica del nostro agire sociale.

**COMUNITA'** > Proporre forme di vita condivise aperte all'accoglienza e alla condivisione. Orientare il proprio agire al miglioramento della qualità della vita delle persone. Il fare comunità è uno degli ideali fondanti la storia e la missione dell'Associazione e caratterizza anche il suo modo di rapportarsi sul territorio.

**POLITICA** > Svolgere una funzione politica, nel senso di stimolare le istituzioni e l'intera comunità locale a rimuovere le cause che alimentano ingiustizia garantendo a tutti l'accesso ai diritti di cittadinanza. Sostenere una politica che possa favorire la promozione e la diffusione di politiche sociali e sanitarie integrate, efficaci ed eque.

**GIUSTIZIA SOCIALE** > Promuovere i diritti di cittadinanza delle persone più vulnerabili. Superare le varie forme sotto cui si presenta la disuguaglianza. Accrescere la responsabilità sociale.

**INCLUSIONE** > Costruire risposte concrete di integrazione e inclusione sociale attraverso azioni, servizi e progetti sperimentali.

**ECONOMIA SOCIALE** > Contribuire al benessere e allo sviluppo del territorio, promuovendo occupazione e inserimenti lavorativi di persone svantaggiate. Scegliere e preferire la finanza etica e responsabile.

**RETE** > Creare reti di solidarietà anche attraverso l'attivazione di collaborazioni con organizzazioni non-profit, con enti pubblici e privati sia a livello locale, che nazionale o internazionale.

**CULTURA** > Promuovere la cultura della solidarietà e del volontariato valorizzando al massimo la dimensione culturale ed educativa delle proprie azioni.

**ADVOCACY** > Promuovere la rimozione delle cause che creano disuguaglianza e non permettono l'inveramento dei principi costituzionalmente dati di equità e tutela per fasce deboli della popolazione.

## **2.3 IL CONTESTO ECONOMICO E SOCIALE**

L'orientamento della Fondazione è stato negli anni quello di cercare sempre, di andare oltre la semplice erogazione del servizio, ha cercato di fare ciò seguendo due strategie:

- promuovere la qualità sociale come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità;
- ampliare la gamma di servizi offerti attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti locali.

Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione. Nello specifico ambito dei servizi alla persona questo momento storico ci mette di fronte a complessità quali:

- la costante contrazione di risorse a disposizione degli enti locali per finanziare le politiche sociali avvenuta negli ultimi anni;
- il riemergere del bisogno di socialità e di cittadinanza attiva: le persone manifestano nitidamente la necessità di uscire dall'isolamento, di riconnettersi ad una rete;
- la capacità degli Enti del Terzo Settore di ripensare il loro funzionamento per adeguarlo al nuovo contesto.

L'evento pandemico che ha investito l'intero pianeta ha cambiato il contesto che abitiamo e le relazioni sociali. La strategia politica di breve termine ha fatto emergere con grande drammaticità le carenze delle politiche sociali del paese. Gli attori sociali non vogliono più essere solo attuatori di servizi ma vogliono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'ente pubblico che della cittadinanza.

La capacità di progettazione in itinere e la capacità di co-progettazione, diventano elementi fondamentali che possono supportare l'ente pubblico in questo particolare momento di crisi.

Gli operatori dei servizi alla persona sono chiamati, oggi più che mai, a rivedere e a riformulare la loro professionalità, per renderla adeguata ai nuovi scenari e per essere in grado di fornire risposte ai nuovi bisogni emergenti. Sono chiamati a cambiare ed innovare per ricostruire e per andare incontro al futuro, anticipandolo e costruendolo con le proprie forze nuove forme e nuovi modelli culturali, comportamentali, organizzativi e gestionali più adatti ai nuovi scenari.

#### **2.4 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICO**

L'avvento della pandemia ha portato con sé una serie di cambiamenti sociali, economici e culturali che hanno lasciato traccia e che, con ogni probabilità, perdureranno ancora a lungo. Siamo ormai consapevoli, ad esempio, che fattori come l'isolamento sociale, il peso dell'incertezza generale hanno colpito duramente le persone e le conseguenze, già ora evidenti, si vedranno per lungo tempo.

Nel corso degli ultimi anni siamo stati chiamati a ripensare e aggiornare costantemente il nostro piano strategico, con l'obiettivo di renderlo adeguato ai cambiamenti che sono molto più feroci e veloci (pandemia, guerre alle porte dell'Europa, crisi energetiche, etc.). I mutamenti del contesto esterno insieme al dovere di garantire una gestione oculata ed efficace delle risorse ci impongono di preservare nella revisione e nell'efficientamento della struttura e dei processi gestionali della Fondazione.

Gli obiettivi che ci poniamo per il prossimo futuro sono:

- \* efficientare i processi gestionali;
  - \* promuovere ed incentivare lo sviluppo tecnologico e di salvaguardia e sostenibilità ambientale e sociale;
  - \* riorientare le risorse umane per raggiungere gli obiettivi di sviluppo e sostenibilità e valorizzare le competenze interne;
  - \* promuovere l'inserimento di giovani come portatori di nuove competenze.
- Parallelamente riteniamo importante:
- \* introdurre elementi innovativi che aggiungano valore all'esistente;
  - \* ripensare il modello di funzionamento dei servizi tradizionali per consolidarli e renderli adeguati ai cambiamenti sociali;
  - \* indagare nuovi ambiti di lavoro per generare risposte innovative ai bisogni emergenti;

- \* diversificare l'offerta dei servizi per offrire risposte differenziate;
- \* promuovere relazioni e partnership, valorizzando le reciproche competenze.

L'innovazione e gli obiettivi di miglioramento che ci poniamo richiedono risorse ed investimenti, anche economici. Il nostro impegno per disporre di risorse adeguate, anche attraverso bandi e finanziamenti dedicati, sarà costante.

In particolare nel corso dell'ultimo anno abbiamo:

- \* continuato con l'aggiornamento degli strumenti informatici e tecnologici per poter affrontare al meglio il tema della digitalizzazione concentrandoci su ottimizzazione dei processi di lavoro;

- \* garantito un controllo di gestione puntuale e stringente in modo da avere un monitoraggio costante dell'andamento economico;

- \* realizzato un percorso di supervisione pedagogica ed organizzativa con l'obiettivo di rafforzare il rapporto fiduciario, valorizzare le competenze interne e promuovere lo sviluppo e la sostenibilità economica della fondazione;

- \* abbiamo continuato ad agevolare e promuovere la partecipazione a corsi di formazione con l'obiettivo di garantire formazione permanente sulle svariate tematiche, siano esse educative, amministrative o gestionali;

- \* abbiamo inoltre perseverato in una politica di contenimento dei costi nella sede e nei servizi;

- \* abbiamo fatto importanti passi in avanti in merito al contenimento della nostra impronta ecologica.

## **2.5 POLITICHE DELL'ENTE**

**LE POLITICHE SOCIALI** > Le politiche sociali si occupano della dimensione sociale del vissuto delle persone e dei diritti di cittadinanza. Spesso le persone che incrociamo arrivano con dei vissuti appesantiti e bloccati che non fanno intravedere vie d'uscita. In questi casi, oltre alla risposta offerta e alla pretesa che le Amministrazioni pubbliche svolgano bene il loro ruolo attraverso i servizi che realizzano, c'è bisogno di un accompagnamento, di una relazione di aiuto che faccia sì che la persona o il gruppo che viene aiutato cresca nella propria autonomia, fino al punto da diventare capace di fare a meno di quell'aiuto. È il concetto di *empowerment* sul quale punta il nostro intervento sociale: dare una mano affinché si acquisisca la capacità, e quindi il potere, di divenire protagonisti primari della propria vita e dei cambiamenti ad essa necessari. La Fondazione agisce le sue politiche sociali promuovendo la cura dei diritti e della coesione sociale nonché l'inclusione sociale.

**LE POLITICHE DELLE RISORSE UMANE** > Le politiche delle risorse umane si riferiscono all'attenzione e al sostegno nei confronti di tutte le persone che lavorano e collaborano con la Fondazione. Un'organizzazione nata sotto la spinta di idealità forti ha bisogno di operatori che, qualsiasi ruolo ricoprano, diventino portatori di istanze di giustizia, di solidarietà e di partecipazione: operatori appassionati, qualificati e preparati. Per accompagnare questa crescita la Fondazione promuove percorsi di formazione sia di tipo etico-valoriale che di tipo professionale, scommettendo sulla possibilità di coniugare efficacemente professionalità e attenzione alla persona.

**LE POLITICHE DELLA QUALITA'** > Il concetto di qualità parte essenzialmente dalla ricerca di coerenza tra il fine giuridico ed istituzionale per il quale il servizio esiste e l'offerta realmente erogata. Dare concreta risposta ai bisogni sociali, percepire il bisogno del singolo anche in chiave collettiva, inseguire equità e giustizia attraverso regole chiare e trasparenti

in modo da permettere al cittadino/utente di orientare il proprio agire. È su questo terreno che testiamo e valutiamo la qualità del servizio. L'esperienza pluriennale ci dimostra come laddove esiste realmente un sistema di qualità riscontrabile e riconoscibile, gli utenti non solo ne percepiscono gli effetti, ma sono anche più disponibili a contribuire al suo miglioramento. La Fondazione persegue le sue politiche della qualità attraverso, innanzitutto, la redazione, la condivisione e l'adozione della Carta dei Servizi per le attività sia accreditate che autorizzate con gli enti pubblici; la messa a sistema degli adempimenti normativi dettate da varie leggi di settore; la sua collocazione e connotazione all'interno del sistema dei servizi socio-sanitari e la sinergia con le realtà familiari e associative, con cui collabora in un assiduo e convinto lavoro di rete.

LE POLITICHE DELLE RETI > Per politiche delle reti si intende: da una parte, la promozione e la costruzione di reti sociali locali, nazionali ed internazionali finalizzate alla collaborazione, alla sperimentazione di patti di collaborazione, con istituzioni, organizzazioni sociali ed economiche e agenzie educative; dall'altra, l'ideazione e la proposizione di iniziative e percorsi di democrazia sociale e partecipata. La Fondazione attua queste sue politiche a livello locale, attraverso la partecipazione ai tavoli tematici e di co-progettazione con le istituzioni e altri gruppi del sociale; a livello regionale con le attività di promozione e formazione comuni ai vari soggetti del terzo settore e del macro-cosmo dei giuseppini del Murialdo; a livello nazionale con l'appartenenza ad alcune grandi reti (vedi ad esempio il Movimento di Volontariato Italiano); a livello internazionale con le relazioni ed i rapporti con le comunità giuseppine dislocate in tutto il mondo e con tutte le iniziative legate all'inter-religiosità.

## CAPITOLO 3

### LA NOSTRA STRUTTURA

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DI GOVERNO

Nel corso degli anni la nostra organizzazione è divenuta più esperta nel rapportarsi all'ambiente e più capace di assumerne le sfide ed i rischi. La forza dell'innovazione ha portato ad adottare, nel tempo, una forma ed una organizzazione tale per poter fronteggiare al meglio l'aumentata domanda da parte dell'ambiente esterno ed interno. L'organizzazione ha continuato nella sua ricerca di traduzione della conoscenza acquisita in sapere organizzativo che è caratterizzato:

- \* dalla distinzione tra obiettivi, metodi e condivisione;
- \* da una struttura che si articola tra burocrazia, flessibilità, diversità, partecipazione e informazione;
- \* dall'introduzione e dall'esplicitazione di meccanismi di delega, controllo e responsabilizzazione;
- \* dal puntare su processi di apprendimento continui, tramite meccanismi di delega, controllo e responsabilizzazione;
- \* dal puntare su processi di apprendimento continui, tramite una formazione individuale e di organizzazione e su di un patto sociale continuamente da richiamare e ristabilire tra gli attori coinvolti;
- \* dal livello culturale del lavoro sociale che, se diventa più tecnico, ha bisogno di standard, criteri e modalità operative;
- \* dal rapporto con l'ambiente, nel senso della conoscenza del territorio;
- \* dall'uso di una *governance* capace di individuare ed attivare responsabili di area e dai responsabili di funzione.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA		
LUOGHI DECISIONALI	MODELLO DECISIONALE	PERIODICITA'
- Assemblea dei soci (Associazione Murialdo)	- L'Assemblea dei soci elegge il Consiglio Direttivo che nomina il Consiglio di Amministrazione	- L'Assemblea dei soci viene indetta almeno una volta all'anno
- Consiglio di Amministrazione	- All'interno del Consiglio Direttivo e del Consiglio di Amministrazione viene eletto il presidente	- Il Consiglio Direttivo si incontra, in media, ogni bimestre
- Aree di responsabilità	- Ogni area di responsabilità ha il compito di coordinare le strutture e le attività in modo da garantire l'efficienza e l'efficacia organizzativa	- Il Consiglio di Amministrazione si incontra, in media, una volta al mese
- Equipe dell'attività	- L'equipe di lavoro coadiuva l'organizzazione delle specifiche attività proponendo cambiamenti ed eventuali sviluppi	- L'equipe di lavoro ha spazi dedicati con periodicità settimanale

#### 3.2 SCHEMA DI GOVERNO – DEMOCRAZIA E MUTUALITA'

Lo Statuto della Fondazione prevede, per il suo corretto funzionamento, alcuni organi sociali.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE > Per quanto riguarda l'organo amministrativo della Fondazione lo Statuto della nostra organizzazione prevede, innanzitutto, la sua composizione, le modalità per esserne parte e il periodo di durata del suo incarico:

*“Il Consiglio di Amministrazione è l’organo amministrativo della Fondazione, è composto da un numero di membri che può variare da tre a sette (...) è composto da: il Presidente dell’Associazione Murialdo OdV di Padova, che ne è componente di diritto, e nominata dal Consiglio Direttivo dell’Associazione Murialdo tra i soci dell’Associazione stessa (...) I Consiglieri durano in carica tre anni e sono rieleggibili per tre mandati.”*

Il Consiglio di Amministrazione è l’organo esecutivo cui l’Assemblea dei soci affida la conduzione della vita della Fondazione, nel rispetto delle finalità e dello Statuto.

**PRESIDENZA** > Lo Statuto della Fondazione descrive anche le mansioni e le competenze che sono in mano al Presidente che è:

*“il legale rappresentante della Fondazione e la rappresenta di fronte a terzi e in giudizio (...), il Presidente della Fondazione è anche il Presidente dell’Associazione Murialdo OdV di Padova.”*

Lo Statuto assegna le seguenti responsabilità alla figura del legale rappresentante:

*“il Presidente ha la responsabilità generale della conduzione e del buon andamento della Fondazione, ed in particolare ha il compito di: firmare gli atti e i documenti che impegnano la Fondazione sia nei riguardi degli associati che dei terzi; curare l’attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione; adottare, in caso di necessità, provvedimenti d’urgenza; convocare e presiedere il Consiglio di Amministrazione”.*

**ORGANO DI CONTROLLO** > Per quanto riguarda l’organo di controllo lo Statuto della nostra Fondazione prevede che sia:

*“composto da uno a tre membri, nominati direttamente dal Consiglio di Amministrazione, (...) l’organo rimane in carica 3 anni ed i suoi componenti sono rieleggibili (...) i membri dell’organo di controllo devono essere indipendenti ed esercitare le loro funzioni in modo obiettivo ed imparziale (...)”.*

Lo Statuto della Fondazione descrive anche i compiti che stanno in capo all’organo di controllo:

*“vigilare sull’osservanza della legge e dello Statuto, e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione (...) vigilare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Fondazione, e sul suo concreto funzionamento (...) esercitare il controllo contabile (...) esercitare compiti di monitoraggio dell’osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (...) attestare che il Bilancio Sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida ministeriali di cui all’art.14 dello stesso Codice (...) L’eventuale bilancio sociale dà atto degli esiti di tale monitoraggio; partecipare, senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di Amministrazione a cui presentare la relazione annuale sul bilancio di esercizio (...) nei casi previsti dall’art.31, c.1, del Codice del Terzo settore, l’organo di controllo può esercitare anche la revisione legale dei conti.*

L’Organo di controllo della Fondazione attesta la rispondenza del contenuto del Bilancio Sociale al Decreto Ministeriale 4 luglio 2019 così come stabilito dal punto 8 di cui alle linee Guida contenute nel decreto ministeriale citato.

Per quanto riguarda il 2023 non sono previsti emolumenti, né compensi o corrispettivi attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, né alla Presidenza per la loro funzione di membri del Consiglio di Amministrazione. Unico compenso per il ruolo ricoperto è previsto per il Revisore dei Conti facente funzione di Organo di Controllo.

## COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

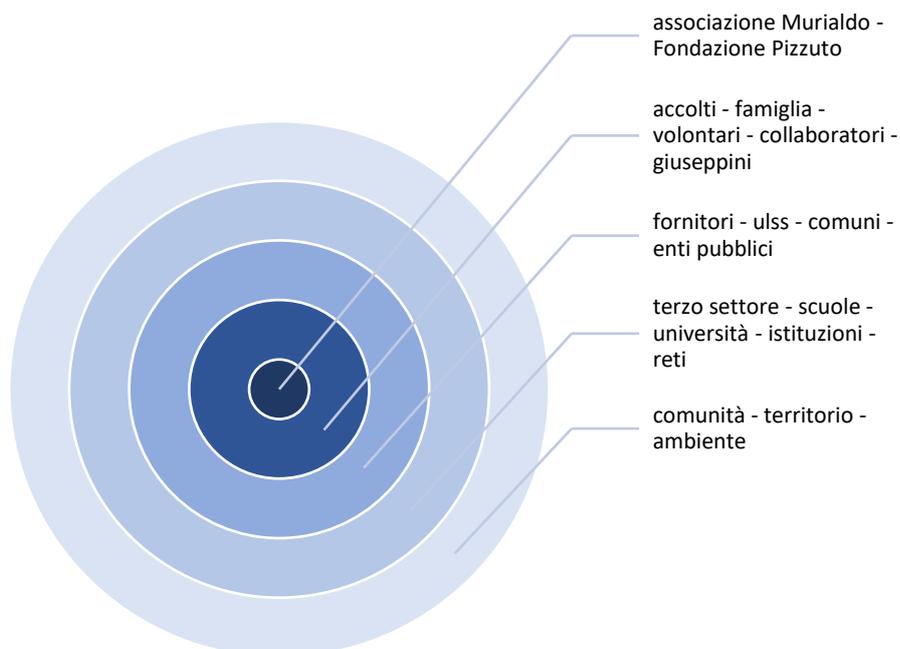
- **CHINELLO Nicola** | consigliere | dal 12.05.2021 | 1° mandato
- **COMPARIN Pietro** | consigliere | dal 12.05.2021 | 1° mandato
- **NOARO Emilio** | consigliere | dal 12.05.2021 | 1° mandato
- **TURUS Guido** | presidente | dal 12.05.2021 | 1° mandato
- **ZULPO Giuseppina** | consigliere | dal 12.05.2021 | 3° mandato [prima nomina aprile 2013]

## RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

<b>01 febbraio 2023</b>	Nomina DPO – Creazione Fondo tutela – Efficientamento energetico e restauro Centro Diurno – Finanziamento e polizza – Prestito Associazione Murialdo
<b>17 maggio 2023</b>	Bilancio 2022 – Bilancio Sociale 2022 – Compravendita beni mobili – Compravendita beni immobili – Contratti lavoro subordinato [presente organo di controllo]
<b>18 luglio 2023</b>	Compravendita beni immobili
<b>26 luglio 2023</b>	Bilancio semestrale – Ratifica prestito (e stipula nuovo prestito) Associazione Murialdo – Vendita beni immobili – Aggiornamento in materia di privacy – incarichi figura preposto – individuazione responsabile progettualità “Nuovi paesaggi urbani”
<b>24 ottobre 2023</b>	Costituzione ATS 35101 – Situazione creditoria/debitoria tra Fondazione ed Associazione
<b>05 dicembre 2023</b>	Bilancio previsionale – Gestione Fondi – Sviluppi progettuali – Conferma incarichi esterni [presente organo di controllo]

### 3.3 I PORTATORI DI INTERESSE - STAKEHOLDER

Per portatori di interessi o interlocutori (*stakeholder* in inglese) intendiamo tutti i soggetti che, a vario titolo, interagiscono con la nostra organizzazione e che possono influenzarla o esserne influenzati. Esplicitare la mappa dei nostri interlocutori serve ad indicare il sistema complesso di relazioni che abbiamo costruito.



### **3.4 OCCUPAZIONE**

In questa sezione del Bilancio Sociale metteremo in evidenza la ricaduta occupazionale della Fondazione. La Fondazione, come già specificato, non si avvale direttamente di volontari ma lavora in piena sinergia con realtà associative e con la loro base associativa, su tutte quella rappresentata dall'Associazione Murialdo di Padova OdV. I volontari comunque rappresentano valore aggiunto, non sistematica sostituzione della forza lavoro.

A tutti i lavoratori subordinati è applicato il contratto nazionale UNEBA (Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale). Al 31.12.2023 la Fondazione ha in organico 18 lavoratori con un contratto subordinato.

Nelle tabelle che seguiranno proveremo ad illustrare i diversi tipi di rapporto lavorativo in essere con la Fondazione.

#### **SITUAZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AL 31.12.2023**

18	Occupati al 01.01.2023
2	Assunti nel corso del 2023
2	Uscite nel corso del 2023

La fotografia al 31.12 vede lasciare invariato il numero di lavoratori subordinati nel corso del 2023. Due lavori hanno deciso la strada del pensionamento nel corso del 2023 (uno a metà anno e l'altro con la fine dell'anno).

Per fare fronte ai carichi di lavoro e, soprattutto alle nuove sfide dettate dagli accreditamenti istituzionali necessari per poter proseguire nella nostra mission e per una sempre maggiore professionalizzazione delle nostre attività e delle nostre risposte ai bisogni emergenti, sono stati assunti due nuovi operatori, entrambi under 30.

#### **TEMPI DI LAVORO DEI LAVORATORI SUBORDINATI AL 31.12.2023**

8	Tempo pieno
10	Tempo parziale

Il frequente ricorso al contratto part time si propone come un possibile strumento atto a facilitare la conciliazione tra la sfera lavorativa e la sfera familiare, consentendo alle lavoratrici ed ai lavoratori di vivere al meglio i loro diversi ruoli. Di contro, l'utilizzo del part time ed il livello retributivo, che, pur rispettando il contratto nazionale di lavoro, è contenuto, non sono in grado di rispondere ad un bisogno di reddito "pieno". L'attenzione al benessere, alla salute e alla qualità della vita dei nostri lavoratori è un elemento fondamentale per noi. Sappiamo che offrire un contesto di lavoro sereno, crea maggiore collaborazione e permette di esprimere al meglio le proprie potenzialità e genera benefici anche all'organizzazione. Le esigenze di conciliazione tra i tempi dedicati alla propria vita personale e familiare e quelli dedicati all'impegno professionale negli ultimi anni stanno sempre più assumendo un ruolo fondamentale.

#### **FASCE DI ETA' DEI LAVORATORI SUBORDINATI AL 31.12.2023**

3	Fino a 35 anni
10	Da 36 anni a 55 anni
5	Oltre i 56 anni

La maggior parte dei lavoratori si colloca nella fascia intermedia tra 36 e 55 anni. Da sottolineare il dato che nel corso dello scorso anno sono stati inseriti due lavoratori under 35.

L'età media dei lavoratori subordinati, nel corso del 2022 era di poco superiore ai 49 anni, al 31.12.2023 è di poco superiore ai 48 anni.

#### LIVELLO LAVORATORI SUBORDINATI AL 31.12.2023

3	Livello 1
---	Livello 2
2	Livello 3S
1	Livello 3
5	Livello 4S
2	Livello 4
---	Livello 5
5	Livello 6S
---	Livello 6

#### QUALIFICA LAVORATORI SUBORDINATI AL 31.12.2023

1	Direttori
1	Infermieri
6	Educatori
2	OSS – Operatori Socio Sanitari
2	Impiegati Amministrativi
5	Lavoratori domestici e sorveglianza
1	Operari

### **3.5 ATTIVITA' DI FORMAZIONE E DI VALORIZZAZIONE**

La formazione per la nostra organizzazione rappresenta uno sforzo sistemico alla formazione dei propri operatori e dei volontari, coniugando i tre aspetti della competenza: sapere, saper fare e saper essere. Il sapere che riguarda le conoscenze, il saper fare, che riguarda le capacità, le abilità e l'esperienza; il saper essere, che riguarda i comportamenti e gli atteggiamenti, e ha a che fare con l'identità.

La formazione rappresenta un'opportunità per valorizzare e rafforzare le competenze e sostenere lo sviluppo di nuove conoscenze in una costante dimensione di confronto con l'altro. I percorsi formativi coinvolgono tutti i ruoli, fornendo l'acquisizione di saperi che garantiscono una formazione variegata e insieme finalizzata, capace di misurarsi con le trasformazioni della nostra azione e della società attuale.

Attraverso la tematizzazione di alcuni nodi fondamentali vengono offerte opportunità di apprendimento educativi, metodologici, organizzativi e gestionali che aprono alla consapevolezza delle scelte quotidiane all'interno delle varie attività. È stato avviato un processo di condivisione di professionalità ed esperienze acquisite nel tempo nei diversi ambiti di intervento. La valorizzazione delle risorse ha permesso incontri di competenze e progettazioni che hanno generato progettualità più alte, articolate e complesse.

Le attività formative abbiamo diviso la formazione del personale in due tronconi: da un lato una *formazione generale*, utile per tutti al di là delle mansioni che andranno a ricoprire nella nostra organizzazione e una *formazione specifica* legata allo specifico mansionario di ogni lavoratore.

Formazione generale. Abbiamo organizzato momenti formativi relativi alla gestione di eventuali emergenze sanitarie che potrebbero occorrere durante l'attività lavorativa. Abbiamo organizzato

momenti formativi finalizzati al costante aggiornamento sulla situazione pandemica e sull'adeguato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale per provare a contenere eventuali focolai di contagio da Covid-19. Abbiamo organizzato momenti formativi sulle tematiche legate ad una corretta e sana alimentazione.

Abbiamo partecipato a corsi di aggiornamento relativi alla sicurezza, ai rischi specifici e alle modalità di intervento anti-incendio.

Formazione specifica. Abbiamo agevolato la partecipazione a percorsi formativi sulle capacità di delegare responsabilità e sulla leadership; abbiamo agevolato la partecipazione ad un corso di formazione sulla redazione del Bilancio Sociale che rispondesse sia ai crismi legislativi che ai crismi comunicativi; abbiamo formato i nostri operatori sulle tecniche recovery, sulle responsabilità in ambito sanitario e socio-sanitario; abbiamo ricevuto formazione sulle leggi regionali in merito di accreditamento, etc.

Supervisione educativa-gestionale. La nostra organizzazione ha elaborato e sperimenta un modello di supervisione educativa e organizzativa al fine di riconoscere e migliorare le professionalità delle operatrici e degli operatori, innovare la metodologia e mantenere nelle varie attività costantemente al centro la persona.

La supervisione è un tempo e uno spazio di incontro e di confronto, un'opportunità per guardare da prospettive diverse l'oggetto, interrogandosi con curiosità ed interesse.

La supervisione offre ai vari gruppi di lavoro uno spazio per decostruire, ricomporre e gestire gli imprevisti che accadono, andando ad esplorare le diverse possibilità per poi ricomporle. Uno spazio di apprendimento in grado di offrire spazi per pensieri generativi, non per forza risolutivi per imparare a stare nella domanda e nella riflessione senza ricercare soluzioni immediate e rassicuranti.

Nelle varie attività viene pertanto riservato uno spazio e un tempo specifici per la supervisione che consente di favorire la riflessività e la co-costruzione dei significati e degli impatti delle azioni che si mettono in campo, di sostenere nella lettura dinamica di contesti e situazioni per favorire il riconoscimento della evoluzione dei bisogni, di avere cura.

## CAPITOLO 4

### RENDICONTO SOCIALE

#### 4.1 AREA HOUSING SOCIALE

##### Riferimenti:

Sede centrale in Via Ca' Magno n.11 [Padova]

t > 049.609766 @ > accoglienza@casamurialdo.it

Le accoglienze sono gestite in appartamenti distribuiti su tutto il territorio padovano, nel corso del 2023, abbiamo dedicato 13 unità abitative a questa modalità di accoglienza.

##### Apertura:

7 giorni su 7 – 24 ore su 24 – 365 giorni complessivi di apertura

Fanno parte di questa area una serie di appartamenti inseriti in condomini e in contesti normalissimi sparpagliati a macchia di leopardo in giro per la città all'interno dei quali vengono accolte persone che desiderano vivere in modo autonomo ma che non hanno strumenti né pragmatici né economici. A queste persone viene garantito un rapporto di continuità con la figura educativa di riferimento. Si tratta di soluzioni mono-abitative o pluri-abitative in autogestione, per chi, pur avendo ancora bisogno di un continuo appoggio educativo, appare in grado di sperimentare l'autonomia.

All'interno di questa area di intervento alcuni appartamenti sono rivolti a persone segnalate dai Servizi Sociali Territoriali in situazione di grave emergenza abitativa, inseriti in accoglienza in modalità Housing First / Housing Led. Qui si offrono accompagnamenti professionali e di prossimità per riprogettare la propria vita con maggiore autonomie e capacità.

All'interno di questa area ci sono anche appartamenti dedicati a donne in situazione di fragilità. Si tratta di donne sole ma anche di mamme con bambini, sia migranti che con disabilità. Prima di avviare la pratica di inserimento all'interno degli appartamenti si effettuano i seguenti passaggi:

- Colloqui preliminari con l'educatore di riferimento ed il responsabile del Servizio inviate;
- Incontro della persona da accogliere con la nostra équipe psico-socio-medica che ne sonda bisogni espressi ed esigenze manifeste.

Lo scopo di questi primi passaggi consiste sia nell'illustrare i principi generali del servizio, le attività che si svolgono e lo stile di convivenza utilizzato sia nell'ascoltare le esigenze del potenziale accolto. A seguito dei colloqui si decide insieme se effettuare l'ingresso o meno della persona. Nel caso di inserimento si procede con la predisposizione di tutta la documentazione relativa all'accesso e con le successive fasi prima di ambientamento e poi di osservazione più dettagliata. Si passa così ad un'analisi dell'adeguatezza del servizio rispetto ai bisogni espressi. L'équipe di lavoro esamina di volta in volta gli elementi che ha a disposizione predisponendo una fase di ascolto e valutazione congiunta.

Si arriva così alla stesura del PAI (Progetto Assistenziale Individuale), passaggio necessario che definisce obiettivi e programmi da realizzare per ciascuna persona accolta. Il PAI comporta la messa in atto di una serie di attività per il perseguimento di obiettivi specifici legati ad ogni singola persona, cui segue una fase di valutazione e verifica periodica.

Il superamento di determinati obiettivi presuppone la rimessa in atto di altri obiettivi da raggiungere. All'interno degli appartamenti si richiede ad ogni operatore una particolare attitudine al lavoro d'equipe che si basa soprattutto sui principi di:

- umanizzazione: intesa come rapporto umano con la persona accolta, considerata non come mera fruitrice del servizio ma come attrice della relazione;

- condivisione: intesa come vicinanza, prossimità, incontro e programmazione condivisa e partecipata.

Gli operatori hanno il compito di, una volta definito il PAI, strutturare il lavoro quotidiano con le varie persone accolte.

L'assunto di base che ispira la metodologia operativa è il credere profondamente nella persona, nelle sue abilità e nelle sue capacità manifeste o latenti, nel suo essere protagonista della propria vita.

Il lavoro di gruppo è parte del metodo e strumento educante privilegiato. È un "laboratorio" di vita reale che risponde ad una chiara esigenza di essere protagonisti del proprio quotidiano.

Si tratta di un lavoro è teso ad offrire un ambiente munito delle regole indispensabili ad una convivenza civile, favorendo quindi una accettazione spontanea delle più elementari norme del vivere in convivenza. Fare in modo che la casa resti la casa, cioè l'ambiente delle relazioni primarie.

L'equipe per la verifica ed il monitoraggio dei PAI utilizza diversi strumenti: dagli incontri di equipe, ai colloqui personalizzati, dai colloqui di gruppo agli incontri di confronto con i vari soggetti in campo.

#### **Totale persone accolte in area Housing:**

38 persone sono state accolte complessivamente all'interno di questa area, per complessivi 10.395 giorni di presenza.

12 persone delle 38 complessive accolte sono state accolte all'interno di uno specifico progetto di accoglienza, Housing Led.

#### **Classe di età:**

meno 18 anni > 3 | 19 - 34 anni > 6 | 35 - 55 anni > 12 | 56 - 70 anni > 13 | più 70 anni > 4  
età media: poco più di 50 anni

#### **Ente inviante:**

Comune di Padova | ULSS 6 | Comune di Limena | Comune di Torreglia | Amministratore di Sostegno | Altra struttura di accoglienza

Persone accolte senza alcuna retta di rimborso spese: 9 persone

#### **Nota bene:**

Da sottolineare come nel corso del 2023 siano stati 3.103 i giorni di presenza in accoglienza residenziale effettuati da persone in particolare stato di disagio abitativo ed a forte rischio marginalità non coperte da alcuna retta di rimborso spese da parte di nessun ente pubblico o istituzione.

## **4.2 AREA ACCOGLIENZA FAMILIARE**

### **Riferimenti:**

Sede centrale in Via Ca' Magno n.11 [Padova]

t > 049.609766 @ > accoglienza@casamurialdo.it

le accoglienze sono gestite in appartamenti distribuiti su tutto il territorio padovano, nel corso del 2023, abbiamo dedicato 14 unità abitative a questa modalità di accoglienza.

### **Apertura:**

7 giorni su 7 – 24 ore su 24 – 365 giorni complessivi di apertura

Il complesso delle infrastrutture socio sanitarie, assistenziali ed educative messe in piedi per l'accoglienza delle persone in condizione di marginalità grave mira innanzitutto all'empowerment e allo sviluppo di ciascun progetto di vita, operando in maniera integrata e multidisciplinare. L'area offre servizi e interventi socio sanitari, assistenziali ed educativi alle persone con la richiesta di interventi differenziati e programmati specifici e individualizzati anche a seconda delle rispettive storie individuali.

All'interno di questa area vengono accolte persone su segnalazione dei servizi territoriali. Nell'accoglienza di tipo familiare ricadono persone con disabilità, persone affidate dalla salute mentale, persone che hanno una storia di dipendenze (sia essa da sostanze, da alcool o da azzardo patologico), persone con quadri sanitari particolari e particolarmente gravi, persone che si trovano in una particolare situazione di grave vulnerabilità e a forte rischio di marginalità sociale.

In questa area si dà una risposta in strutture residenziali dando quindi sin da subito una risposta di accesso all'abitare a persone che avrebbero seria difficoltà di accesso. In queste strutture si accolgono adulti soli incapaci di autogestirsi e spesso ai margini della società, alcuni di loro in attesa dell'assegnazione di una casa di edilizia popolare, persone senza alcun riferimento familiare valido. Vivono in camere indipendenti con uso cucina e bagno in comune. Sono seguiti costantemente da operatori per ogni emergenza e viene assicurata la presenza di operatori e operatrici impegnati nelle pulizie e nella salubrità degli ambienti e la predisposizione dei pasti.

Ogni accoglienza è monitorata attraverso un piano di accoglienza personale ed individualizzato che viene verificato costantemente.

Fondamentale in questo tipo di accoglienza il ruolo che ricoprono i volontari dell'Associazione Murialdo che, condividendo volontariamente la loro quotidianità con gli accolti, sono "portatori sani di normalità".

"Prima di avviare la pratica di inserimento all'interno degli appartamenti si effettuano i seguenti passaggi:

- Colloqui preliminari con l'educatore di riferimento, il responsabile del Servizio inviate e con il coinvolgimento dell'eventuale tutore/amministratore di sostegno;
- Incontro della persona da accogliere con la nostra equipe psico-socio-medica che ne sonda bisogni espressi ed esigenze manifeste.

Lo scopo di questi primi passaggi consiste sia nell'illustrare i principi generali del servizio, le attività che si svolgono e lo stile di convivenza utilizzato sia nell'ascoltare le esigenze del potenziale ospite. A seguito dei colloqui si decide insieme se effettuare l'ingresso o meno della persona, in che contesto e con che modalità. Nel caso di inserimento si procede con la predisposizione di tutta

la documentazione relativa all'accesso e con le successive fasi prima di ambientamento e poi di osservazione più dettagliata.

Si passa così ad un'analisi dell'adeguatezza del servizio rispetto ai bisogni espressi. L'equipe di lavoro esamina di volta in volta gli elementi che ha a disposizione predisponendo una fase di ascolto e valutazione congiunta.

Si arriva così alla stesura del PAI (Progetto Assistenziale Individuale), passaggio necessario che definisce obiettivi e programmi da realizzare per ciascuna persona accolta. Il PAI comporta la messa in atto di una serie di attività per il perseguimento di obiettivi specifici legati ad ogni singola persona, cui segue una fase di valutazione e verifica periodica. Il superamento di determinati obiettivi presuppone la rimessa in atto di altri obiettivi da raggiungere.

All'interno degli appartamenti si richiede ad ogni operatore una particolare attitudine al lavoro d'equipe che si basa soprattutto sui principi di:

- umanizzazione: intesa come rapporto umano con la persona accolta, considerata non come mera fruitrice del servizio ma come attrice della relazione;

- condivisione: intesa come vicinanza, prossimità, incontro e programmazione condivisa e compartecipata.

Gli operatori hanno il compito di, una volta definito il PAI, strutturare il lavoro quotidiano con le varie persone accolte.

L'assunto di base cui si ispira la metodologia operativa della casa famiglia è il credere profondamente nella persona, nelle sue abilità e nelle sue capacità manifeste o latenti, nel suo essere protagonista della propria vita.

Il lavoro di gruppo è parte del metodo e strumento educante privilegiato. È un "laboratorio" di vita reale che risponde ad una chiara esigenza di essere protagonisti del proprio quotidiano, i volontari in questo giocano un ruolo determinante, un ruolo di normalizzatori.

Il lavoro con le persone è anche teso al favorire un rapporto interpersonale tra educatore e affidato che permetta il sorgere di un intenso legame tale da facilitare nell'affidato un processo di identificazione con l'educatore stesso.

L'equipe per la verifica ed il monitoraggio dei PAI utilizza diversi strumenti: dagli incontri di equipe, ai colloqui personalizzati, dai colloqui di gruppo agli incontri di confronto con i vari soggetti in campo.

#### **Totale persone accolte in area Accoglienza Familiare:**

53 persone sono state accolte complessivamente all'interno di questa area, per complessivi 13.335 giorni di presenza.

#### **Classe di età:**

meno 18 anni > 0 | 19 - 34 anni > 3 | 35 - 55 anni > 19 | 56 - 70 anni > 26 | più 70 anni > 5  
età media: poco più di 56 anni

#### **Ente inviante:**

Comune di Padova | ULSS 6 | Comune di Venezia | Comune di Mira | Comune di Torreglia |  
Comune di Piazzola sul Brenta | Comune di Cervarese Santa Croce | Comune di Legnaro |  
Comune di Cadoneghe | ULSS 8 | Comune di Pianiga | Amministratore di Sostegno

### **4.3 AREA CENTRO DIURNO**

#### **Riferimenti:**

Sede operativa in Via Puchetti n.9 [Padova]  
t > 049.773857 @ > laspecola@casamurialdo.it

#### **Apertura:**

dal lunedì al venerdì – dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle 13.30 alle ore 17.30  
il Centro Diurno è stato aperto per complessivi 232 giorni nel corso del 2023

#### **Accreditamento:**

Il Centro Diurno “La Specola” è un Centro Diurno afferente all’UOD-Psichiatria 1 in fase di accreditamento alla Legge Regionale del 2002 e al DGR n. 16 del 2016.

L’attività del laboratorio è iniziata nel 1979 come “Ditta di produzione e Centro occupazionale Diurno” in via Raggio di Sole, a Padova.

L’idea era quella di tenere occupate persone che, per vari motivi, erano usciti dal mondo del lavoro o non vi erano ancora entrate a causa della giovane età. Nel 1981 ha assunto la nuova denominazione “La Specola” che per disposizioni regionali, dal 2002, viene cambiata nuovamente in “Centro Lavoro Guidato (C.L.G.) Murialdo”. All’interno del Centro Diurno si svolge un lavoro di assemblaggio e confezionamento di vari materiali per conto terzi, pronti per la vendita.

Il Centro Diurno, dopo apposita Convenzione, ha visto ben definita la sua utenza: disabili psichici e fisici, uomini e donne, con difficoltà di inserimento lavorativo e sociale. Alle persone che frequentano il laboratorio viene erogato un gettone di presenza con validità “terapeutica”: un incentivo alla frequenza, legato ai giorni di effettiva presenza. Il servizio è garantito mediante la presenza di educatori, operatori e volontari in un ambiente in cui confrontarsi con regole e tempi del mondo del lavoro al fine di potenziare eventuali risorse finalizzando l’intervento ad una integrazione lavorativa anche attraverso stage e tirocini esterni, in collaborazione con Enti del territorio.

Il servizio, nato per rispondere alla necessità di tenere occupati, in modo costruttivo, le persone accolte nelle aree residenziali e che per vari motivi non frequentavano la scuola o non avevano un’occupazione lavorativa costante, con il passare del tempo è diventato una realtà importante anche nel territorio per il valore educativo e l’importanza sociale che ha raggiunto.

Prima di avviare la pratica di inserimento all’interno del Centro Diurno si effettuano colloqui preliminari con l’educatore di riferimento, il responsabile del Servizio inviante, il tutore o Amministratore di Sostegno della persona.

Lo scopo di questi primi passaggi e colloqui consiste nell’illustrare i principi generali del servizio, le attività che si svolgono e lo stile che verrà utilizzato. A seguito dei colloqui si decide insieme se effettuare l’ingresso o meno.

Gli operatori ed educatori hanno il compito di, una volta definito il singolo progetto di accoglienza, strutturare il lavoro quotidiano con le varie persone accolte.

Le persone inserite nel Centro Diurno sono persone che hanno bisogno di essere organizzate nel lavoro, in un ambiente che sappia essere sia lavorativo che, allo stesso tempo, educativo, al fine di sviluppare le capacità e potenzialità individuali, mantenendo uno stato di equilibrio. Non si scarta chi rende poco anche se non tutti frequentano a tempo pieno perché ogni persona, per quanto problematica, aspira ad un legame stretto con il mondo reale dove può esprimere le proprie capacità e potenzialità.

Il lavoro svolto è impegnativo, serio e richiede precisione, in quanto risponde alle leggi di produzione del mercato, cioè l'assemblaggio e il confezionamento devono essere fatti a regola d'arte con le scadenze indicate dall'azienda che fornisce il materiale.

Le persone inserite in laboratorio non hanno alcun rapporto lavorativo con la struttura ospitante, pur essendo l'ambiente quello di una ditta profit che si occupa di mansioni come quelle sopra descritte. Alla presenza di tecnici addetti a sovrintendere alla lavorazione e di educatori professionali, i giovani e gli adulti impegnati pur con il carico dei propri disagi di varia natura, non solo occupano in maniera più fruttuosa il loro tempo, ma sperimentano, in un ambiente protetto e non privo di rapporti umani, una attività lavorativa concreta.

Nel nostro Centro Diurno risulta essere focale il ruolo degli accolti. Sono loro, infatti che sono chiamati ad esprimere la propria valutazione del servizio erogato attraverso colloqui periodici con il coordinatore educativo. Questi colloqui, proposti per condividere il progetto educativo/riabilitativo, sono l'occasione per confrontarsi in via diretta con il referente del Centro Diurno in materia di riabilitazione ed educazione.

Le finalità complessive del Centro Diurno sono:

- \* controllare/contenere il processo di deterioramento cognitivo ed i disturbi del comportamento.
- \* mantenere il più a lungo possibile le capacità funzionali e socio relazionali.

Il Centro Diurno dispone di prassi concordate con i Servizi Territoriali in merito al:

- \* servizio di accoglienza
- \* attività occupazionale
- \* attività di stimolazione/riattivazione cognitiva
- \* socializzazione, attività ricreative, ludiche, culturali, religiose.

Attività riabilitative di tipo cognitivo-comportamentale. Gli interventi comportamentali si prefiggono di rafforzare comportamenti positivi (ad esempio l'incremento delle abilità sociali e delle abilità di cura personale), contrastando o limitando le reazioni ed i comportamenti negativi e disadattativi (ad esempio l'aggressività, il vagabondaggio). L'approccio comportamentale poggia sui principi del condizionamento classico operante come il rinforzo e l'estinzione e prevede l'identificazione degli antecedenti di un comportamento disfunzionale cercando di modificarli, al fine di ottenere una reazione positiva o un comportamento corretto. Questa modalità di approccio può essere applicata anche nei pazienti che presentano deficit cognitivi gravi. Si punta all'apprendimento di comportamenti che riattivino capacità residue con particolare attenzione alla puntualità, alla frequenza, all'adesione al compito assegnato, alla relazione con operatori e altri utenti.

Per la puntualità abbiamo attivato un servizio marcatempo assegnando ad ogni utente un cartellino magnetico. All'arrivo gli utenti sono istruiti a marcare il cartellino e mensilmente viene loro restituito quanto fatto e/o migliorato nel tempo.

Anche sulla frequenza si opera attraverso incentivi "premianti" come il gettone economico. L'attività proposta è quanto di più simile ad un vero lavoro, pur nella semplicità dell'esecuzione prevalentemente "assemblativa". Attraverso un operatore tecnico se ne seguono le varie fasi per un immediato riscontro sulla qualità dell'esecuzione. Il prodotto finito rientra in un ciclo commerciale e si opera per tanto anche in questo caso un rinforzo immediato sull'attività stessa (operata sovente anche attraverso la soddisfazione della ditta commissionante).

L'ambiente è facilitante sia nell'esecuzione del compito che nello stimolare la relazione: si lavora in catena, uno affianco all'altro con alte possibilità di interazione compreso il periodo delle pause nelle quali si consuma insieme un caffè e una merenda.

Approccio di Rimotivazione. Tale approccio è una tecnica cognitivo-comportamentale il cui scopo consiste nella rivitalizzazione degli interessi per gli stimoli ambientali, nello stimolare gli utenti a relazionarsi con gli altri ed a affrontare e discutere problemi contingenti della realtà circostante (il ciclo produttivo, il compito assegnato ecc). È particolarmente indicata in pazienti demotivati o con sintomi depressivi non gravi e deficit cognitivo lieve in grado di eseguire dei compiti finalizzati. La rimotivazione trova spazio anche nella terapia dei disturbi dell'umore, indipendentemente dalla presenza di deficit cognitivi. Può essere applicata individualmente oppure in piccoli gruppi.

Gli obiettivi della rimotivazione sono quindi: migliorare il livello di interazione con gli altri e la socializzazione, nonché incrementare il livello di autostima.

L'educatore in questo tipo di approccio cognitivo-comportamentale svolge preventivamente un'analisi approfondita degli aspetti caratteriali della persona, dei suoi interessi, e abitudini, supportato dall'equipe psico - medico - sociale della Fondazione in periodici incontri di supervisione e conoscenza dell'utente.

Le finalità complessive del Centro Diurno sono:  
controllare/contenere il processo di deterioramento cognitivo ed i disturbi del comportamento;  
mantenere il più a lungo possibile le capacità funzionali e socio relazionali;

Il centro diurno dispone di prassi concordate in merito al:

- servizio di accoglienza
- attività occupazionale
- attività di stimolazione/riattivazione cognitiva
- socializzazione, attività ricreative, ludiche, culturali, religiose

#### **4.4 SERVIZIO DOMICILIARE**

##### **Riferimenti:**

Sede centrale in Via Ca' Magno n.11 [Padova]  
t > 049.609766 @ > accoglienza@casamurialdo.it

##### **Apertura:**

dal lunedì al venerdì – dalle ore 8.30 alle ore 12.30

La nostra Fondazione da molti anni, già con la sua denominazione precedente di Associazione Murialdo, è attiva nell'accoglienza residenziale e nei servizi domiciliari alla persona, con particolare attenzione a persone a rischio di forte e grave marginalità sociale e prive di validi riferimenti familiari, in tutto il territorio padovano sin dai primi anni '70. Negli anni è aumentata la partecipazione a progetti di accompagnamento all'abitare e di housing e co-housing sociale che hanno previsto l'erogazione di alcuni di questi servizi in modalità domiciliare ed esterna rispetto alle case direttamente gestite dalla nostra Fondazione.

La Fondazione ha, pertanto, avanzato, durante lo scorso autunno, la propria candidatura all'affidamento del Servizio di assistenza socio-sanitaria integrata domiciliare in favore di pazienti affetti da HIV segnalati dal Servizio Dipendenze dell'ULSS Padova e Piove di Sacco o dal reparto di Malattie Infettive dell'Ospedale di Padova.

Grazie soprattutto all'impiego di personale infermieristico formato e specializzato e con esperienza più che decennale ed operatori socio sanitari con esperienza pluriennale, è in grado di offrire un Servizio di Assistenza Socio-Sanitaria Integrata Domiciliare, inteso come complesso di prestazioni socioassistenziali e socio-sanitarie, finalizzate a sostenere l'autonomia dell'utente abbiamo nel corso del mese di ottobre avviato questa nuova attività all'interno della nostra organizzazione.

Il servizio è stato inteso come un servizio teso a prevedere interventi da fornire ai pazienti al fine di favorire la permanenza nel loro ambiente di vita, evitando l'istituzionalizzazione e consentendo loro una soddisfacente vita di relazione attraverso appunto prestazioni socioassistenziali e socio-sanitarie ed un minore impatto economico e sociale sulla collettività.

L'obiettivo generale è quello di favorire il mantenimento dello stato di benessere al netto delle difficoltà insite nella condizione di ridotta o compromessa autonomia. Per il perseguimento degli obiettivi specifici del Servizio e le prestazioni richieste la Fondazione si avvale innanzitutto di personale infermieristico con esperienza decennale e con un impiego diretto in un servizio di assistenza domiciliare a pazienti affetti da HIV presso la struttura "Casa Santa Chiara" di Padova; si avvale, inoltre, del supporto di personale con qualifica di OSS con esperienza pluriennale in progetti di accoglienza di persone con gravi marginalità. Il servizio è stato costantemente supportato da una equipe psico-socio-educativa che si è riunita con frequenza periodica settimanale e che ha visto la partecipazione di psicologi, educatori, psichiatri (oltre che del personale infermieristico e degli operatori OSS) tutti con esperienza pluriennale nel campo dell'accoglienza e della marginalità sociale.

L'attività svolta è tesa al supporto della persona cui il servizio viene erogato per poter consentire un adeguato e fruttuoso percorso di cura attraverso:

- \* L'assistenza domiciliare integrata, svolta da infermieri e da operatori socio-sanitari qualificati con accessi domiciliari variabili a seconda delle esigenze di ciascun utente
- \* La preparazione, la gestione ed il monitoraggio dell'assunzione della terapia

- \* Il lavoro di back-office volto alla prenotazione di esami, visite ed accertamenti diagnostici per conto della persona inserita all'interno della progettualità
- \* Il costante contatto con i servizi sanitari e sociali per rispondere in maniera adeguata ai bisogni espressi dalla persona e/o emersi dalla relazione con il personale impiegato
- \* Un lavoro di facilitazione alla puntuale aderenza terapeutica stimolando l'utente a presentarsi alle visite, agli esami e agli accertamenti diagnostici necessari
- \* Fornire all'utente indicazioni in merito alle corrette norme igienico sanitarie personali e dei luoghi di vita con eventuali tempestive comunicazioni e segnalazioni di eventuali stati di peggioramento e di abbandono che possano consentire un intervento tempestivo da parte dei servizi competenti
- \* L'attività di promozione, di supporto e di attivazione della rete sociale a favore dell'utente in modo da avere servizi che possano essere il più integrati possibile
- \* Il coordinamento del servizio, affidato a personale qualificato e con comprovata esperienza nel settore, che fungerà da sovrintendente e responsabile del corretto funzionamento del servizio stesso attraverso: relazioni tecniche trimestrali inviate in concomitanza con la fattura per il ristoro del servizio erogato, organizzazione e programmazione degli interventi, pianificazione del servizio, costruzione di periodici momenti di confronto con i soggetti coinvolti, valutazione dell'efficienza e dell'efficacia del servizio.

L'attività domiciliare è supportata da un Progetto Assistenziale Individualizzato formulato e fornito per rispondere al meglio ai bisogni della persona assistita come interesse prioritario, garantendo qualità, continuità e appropriatezza dei processi di accompagnamento nella realizzazione delle azioni previste.

## **CAPITOLO 5**

### **RENDICONTO ECONOMICO**

#### **5.1 RENDICONTO ECONOMICO**

Il Bilancio economico della Fondazione viene redatto secondo l'art. 13 del Decreto Legislativo 03/07/2017, n.117 e secondo il principio contabile per gli enti del terzo settore non profit, principio n. 35. In relazione alle modalità di redazione, si ricorda che alla data attuale la Fondazione riveste, come previsto dal dlgs 117.17, la qualifica di ONLUS ex dlgs 460.97. Nel corso dell'esercizio 2024, la Fondazione attuerà gli adempimenti necessari per l'iscrizione della stessa al RUNTS.

La Fondazione Pizzuto avendo ricavi, rendite, proventi o entrate comunque denominate superiori a € 220.000,00 predispone il bilancio di esercizio secondo le normative previste per gli enti di maggiori dimensioni, redigendo quindi un bilancio annuale formato da Stato Patrimoniale, Rendiconto Gestionale e Relazione di Missione; di conseguenza nella redazione dello stesso segue il Principio della Competenza. La nostra organizzazione ha seguito il modello ministeriale proposto per il Rendiconto Gestionale, lo Stato Patrimoniale e la Relazione di Missione.

La valutazione delle voci di bilancio è stata fatta ispirandosi a criteri generali di prudenza e competenza nella prospettiva della continuazione dell'attività.

L'applicazione del principio di prudenza ha comportato la valutazione individuale degli elementi componenti le singole poste o voci delle attività o passività, per evitare compensi tra perdite che dovevano essere riconosciute e profitti da non riconoscere in quanto non realizzati.

In ottemperanza al principio di competenza, l'effetto delle operazioni e degli altri eventi è stato rilevato contabilmente ed attribuito all'esercizio al quale tali operazioni ed eventi si riferiscono, e non a quello in cui si concretizzano i relativi movimenti di numerario (incassi e pagamenti).

La continuità di applicazione dei criteri di valutazione nel tempo rappresenta elemento necessario ai fini della comparabilità dei bilanci della società nei vari esercizi.

La valutazione effettuata tenendo conto della funzione economica dell'elemento dell'attivo o del passivo considerato che esprime il principio della prevalenza della sostanza sulla forma - obbligatoria laddove non espressamente in contrasto con altre norme specifiche sul bilancio - consente la rappresentazione delle operazioni secondo la realtà economica sottostante gli aspetti formali.

#### **I CRITERI DI VALUTAZIONE ADOTTATI NELLA FORMAZIONE DEL BILANCIO SONO STATI:**

<b>Immobilizzazioni</b>	Le immobilizzazioni materiali sono iscritte al costo di acquisizione comprensive di eventuali oneri accesso all'acquisto
<b>Operazioni di locazione finanziaria (leasing)</b>	Non vi sono operazioni in leasing.
<b>Crediti</b>	Sono esposti al presumibile valore di realizzo. L'adeguamento del valore nominale dei crediti al valore presunto di realizzo è ottenuto mediante apposito fondo svalutazione crediti, tenendo in considerazione le condizioni economiche generali, di settore e anche il rischio paese.
<b>Debiti</b>	Sono rilevati al loro valore nominale, modificato in occasione di resi o di rettifiche di fatturazione.
<b>Ratei e riscontri</b>	Sono stati determinati secondo il criterio dell'effettiva competenza temporale dell'esercizio. Per i ratei e risconti di durata pluriennale sono state verificate le condizioni che ne

	avevano determinato l'iscrizione originaria, adottando, ove necessario, le opportune variazioni.
<b>Rimanenze magazzino</b>	Non vi sono rimanenze di magazzino.
<b>Titoli a reddito fisso</b>	Non vi sono titoli a reddito fisso.
<b>Partecipazioni</b>	Non vi sono partecipazioni.
<b>Fondi per rischi e oneri</b>	Sono stanziati per coprire perdite o debiti di esistenza certa o probabile, dei quali tuttavia alla chiusura dell'esercizio non erano determinabili l'ammontare o la data di sopravvenienza.
<b>Fondo TFR</b>	Rappresenta l'effettivo debito maturato verso i dipendenti in conformità di legge e dei contratti di lavoro vigenti, considerando ogni forma di remunerazione avente carattere continuativo. Il fondo corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli accordi erogati, ed è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in tale data.
<b>Imposte sul reddito</b>	Le imposte IRAP sono accantonate secondo il principio di competenza; rappresentano pertanto gli accantonamenti per imposte liquidate o da liquidare per l'esercizio, determinate secondo le aliquote e le norme vigenti.
<b>Impegni, garanzie, rischi</b>	Non vi sono impegni né garanzie.

## **5.2 RENDICONTO GESTIONALE**

<b>RENDICONTO GESTIONALE – PROVENTI E RICAVI</b>	
Ricavi derivanti da convenzione con ente pubblico [Centro Diurno]	18,5%
Ricavi derivanti da attività lavorative conto terzi [prevalentemente Centro Diurno]	1,6%
Ricavi derivanti da convenzione con ente pubblico o privati [Residenzialità]	69,6%
Ricavi derivanti da convenzione con ente pubblico [Infermieristico Domiciliare]	3,3%
Ricavi da progettazione sociale [prevalentemente Residenzialità]	1,3%
Ricavi da attività terze – prevalentemente attività principale	5,7%
<b>RENDICONTO GESTIONALE – ONERI E COSTI</b>	
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	26,5%
Servizi	8,0%
Per godimento beni di terzi	13,1%
Per il personale	40,7%
Ammortamenti	0,4%
Accantonamenti per rischi e oneri	10,1%
Oneri diversi di gestione	0,1%
Oneri e rapporti bancari	1,1%

Fondazione p. Giovanni Pizzuto Onlus  
Via Ca' Magno, 11  
35133 / Padova