

*A Gilberto, Simone,  
Carlos, Vincenzo  
e tutti quelli che  
ci hanno lasciato.*



Fondazione Giovanni Pizzuto  
www.casamurialdo.it



## BILANCIO SOCIALE 2021

*“Non siamo mitici eroi, ma semplici cittadini.*

*Questa ovvia constatazione ci richiama, però, ad una realtà non controvertibile: di sperimentazione di nuove idee, formule, metodi, tecniche, prestazioni per accogliere tempestivamente le più diverse attese del mondo della marginalità e, nel contempo, dei servizi sociali.”*

*Luciano Tavazza*

*Il 2021, per la Fondazione, è stato un anno per molti versi difficile. L'emergenza sanitaria da un lato ci ha costretto a gestire situazioni logistiche, negli appartamenti, così come nel Centro Diurno, complesse. Situazioni complesse sia per quanto riguarda i nostri ospiti che i dipendenti. Nonostante queste difficoltà le attività della Fondazione non sono mai state interrotte e l'impegno nel fornire presidi sanitari e regole igieniche di comportamento è andato via via aumentando.*

*Affianco a tale emergenza la Fondazione ha dovuto gestire la difficile situazione nata dal mancato rinnovo della convenzione con il Centro di Salute Mentale dell'ULSS. Nonostante l'accreditamento ricevuto e il buon esito delle verifiche l'ULSS ad oggi non ha ancora predisposto la nuova convenzione riapplicando i parametri precedenti all'accreditamento. Questo ha comportato un innalzamento delle spese del CD, dettate principalmente dall'assunzione di nuove e qualificate professionalità, spese non ancora riconosciute dalla nuova Convenzione.*

*Nonostante questa situazione la Fondazione è riuscita a procedere non solo mantenendo la sua attività ma avviando alcune nuove ed importanti azioni. Nel corso del 2021 è stato approvato il primo Regolamento interno dei dipendenti e, sempre nell'ottica di rendere più trasparente il funzionamento della struttura, abbiamo iniziato un importante lavoro sul mansionario e sull'organigramma.*

*Affianco a tutto ciò la Fondazione ha realizzato la prima analisi sui Centri di Costo. Tale strumento, passibile di miglioramento, è stato pensato per poter fornire al CdA gli strumenti necessari ad una corretta valutazione delle attività intraprese.*

*La sfida che siamo chiamati ad affrontare è quella di affrontare le sfide di una società in continuo e perenne mutamento per continuare a fornire risposte ai bisogni e alle vulnerabilità della comunità. Siamo fiduciosi che i primi, piccoli, miglioramenti che abbiamo preso ci aiutino in questo cammino.*

Guido Turus

---

# INTRODUZIONE

---

---

## 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 e il contenuto che il rendiconto 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 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 l'apprendimento circa il 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.

---

## RAGIONI E MOTIVAZIONI

---

La Fondazione padre Giovanni Pizzuto ha sede amministrativa e legale a Padova, in Via Ca' Magno n.11 ed opera in tutto il territorio regionale, particolarmente nel contesto della provincia 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 statutarî;*
- *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 viene fondata 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 e 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 vuole essere teso, in particolare, a 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.

---

## 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.



---

IDENTITA'

---

## DALL'ASSOCIAZIONE MURIALDO ALLA FONDAZIONE PIZZUTO

11

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-orfanotrofio 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 della successiva 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 la Fondazione padre Giovanni Pizzuto che 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 obiettivi di accompagnamento, supporto e sviluppo della neonata struttura.

### Fondazione padre Giovanni Pizzuto

Sede amministrativa e legale: Via Ca' Magno n. 11 – 35133 – Padova  
 Codice Fiscale 92255970284 | Partita IVA 04823740289

Sedi operative dislocate, a macchia di leopardo, su tutto il territorio padovano: Via Ca' Magno n.10 | Via Ca' Magno n.11 | Via Callegari n.19 | Via Callegari n.25/3-10-16-21 | Via Concariola n.13/1-2-7 | Via De Besi n.3 | P.zza Mons.Rosso (già Via Franzela) n.3 | Via Liberi n.41/2-6-7-8 | Via Pinali n.2 | Marghera n.37 | Via Marghera n.46 | Via Minio n.30 | Via Montelungo n.4/1-2 | Via Mozart n.41 | Via Nicotera n.8 | Via Schiavone n.21 | Via Ticino n.2 [Rubano-PD] | Via Valmarana n.3 | Via Corte Bezzecca n.13 | Via Falloppio n.71 | Via Giovanni XXIII n.19 [Noventa Padovana-PD] |  
 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.

## MISSION

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.

La Fondazione 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.

## 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.

## IL CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO

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.

Le cooperative non vogliono più essere solo attuatrici 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 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.

## OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICO

L'avvento della pandemia ha portato con sé una serie di cambiamenti sociali, economici, culturali.

Siamo, ormai, consapevoli che fattori come l'isolamento sociale, la reclusione in casa e il peso dell'incertezza generale hanno colpito

duramente le persone e le conseguenze, già ora evidenti, si vedranno per lungo tempo. Accanto all'inevitabile crisi economica dovuta prevalentemente ai diversi lockdown che ha reso molte persone più vulnerabili e ha generato un forte aumento della povertà, assistiamo anche ad una crisi sociale e al nascere di nuovi ed impellenti bisogni a cui, per missione, siamo chiamati a dare risposte adeguate e puntuali.

Alla luce di questo repentino cambiamento di contesto, nel corso del 2021 abbiamo ripensato e aggiornato costantemente il nostro piano strategico, con l'obiettivo di renderlo adeguato ai cambiamenti in corso. Innanzitutto i mutamenti del contesto esterno impongono una revisione e un efficientamento della struttura e dei processi gestionali della Fondazione.

La pandemia ci ha insegnato come sia importante saper lavorare con grande flessibilità e agilità.

Per questo gli obiettivi che ci poniamo per il prossimo futuro sono:

- efficientare i processi gestionali;
- promuovere ed incentivare lo sviluppo tecnologico;

- 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.

## LE 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, solidarietà e 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 QUALITÀ

Il concetto di qualità parte essenzialmente dalla ricerca di coerenza tra il fine giuridico e 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.

---

# LA NOSTRA STRUTTURA

---



## 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 di organizzazione per poter meglio fronteggiare 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.

Riepilogo struttura organizzativa:

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

LUOGHI DECISIONALI	MODELLO DECISIONALE	PERIODICITA'
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Assemblea dei soci (Associazione)</li> <li>•Consiglio di Amministrazione</li> <li>•Coordinamento tecnico gestionale/Gruppo di lavoro</li> <li>•Aree di responsabilità</li> <li>•Equipe di lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•L'Assemblea dei soci elegge il Consiglio Direttivo che nomina il CdA</li> <li>•All'interno del Consiglio Direttivo e del CdA viene eletto il presidente</li> <li>•Ogni area di responsabilità ha il compito di coordinare le strutture e le attività in modo da garantire l'efficienza e l'efficacia organizzativa</li> <li>•L'equipe di lavoro coadiuva l'organizzazione delle specifiche attività proponendo cambiamenti ed eventuali sviluppi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•L'Assemblea dei soci viene indetta almeno una volta all'anno</li> <li>•Il Consiglio Direttivo ed il Consiglio di Amministrazione si incontrano, in media, una volta al mese</li> <li>•Le aree di responsabilità si interfacciano con le rispettive <i>governance</i> da una a quattro volte al mese</li> <li>•L'equipe di lavoro, così come il Coordinamento tecnico gestionale / Gruppo di lavoro, ha spazi dedicati con periodicità settimanale</li> </ul>

### SISTEMA 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 della carica:

*“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 CdA è l'organo esecutivo cui l'Assemblea dei soci affida la conduzione della vita della Fondazione, nel rispetto delle finalità e dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 è stato fortemente impegnato nella gestione legata anche alla pandemia e, in questa ottica ha:

- garantito a tutti la massima tutela della salute, predisponendo protocolli di sicurezza specifici assicurando la costante disponibilità di approvvigionamento di dispositivi di protezione e sicurezza;
- ha costantemente monitorato l'andamento economico della cooperativa, fortemente compromesso dalla pandemia;

- ha continuato a lavorare per ottimizzare i processi di lavoro interni all'organizzazione, promuovendo in questo anno così particolare, l'aggiornamento e l'implementazione della strumentazione informatica per favorire il lavoro da remoto. Parallelamente il Consiglio di Amministrazione ha mantenuto un dialogo costante con i propri soci e collaboratori, ha incoraggiato a reinventare il lavoro educativo con modalità nuove, inusuali, affinché il distanziamento fisico non si trasformasse anche in distanziamento sociale.

#### PRESIDENZA

Lo Statuto della Fondazione descrive anche le mansioni e le competenze lasciati 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 se 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 2021 non sono previsti emolumenti, né compensi o corrispettivi attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, né alla Presidenza. Unico compenso è previsto per il Revisore dei Conti facente funzione di Organo di Controllo.

## Composizione del Consiglio di Amministrazione in carica:

CHINELLO Nicola   consigliere   dal 12.05.2021   I mandato
COMPARIN Pietro   consigliere   dal 12.05.2021   I mandato
NOARO Emilio   consigliere   dal 12.05.2021   I mandato
TURUS Guido   presidente   dal 12.05.2021   I mandato
ZULPO Giuseppina   consigliere   dal 12.05.2021   III mandato (prima nomina aprile 2013)

## Composizione del Consiglio di Amministrazione decaduto a maggio 2021:

PIZZATI Alessandro • presidente   da aprile 2017   I mandato
COPPO Claudio • consigliere   da aprile 2017   II mandato (prima nomina aprile 2013)
ZULPO Giuseppina • consigliere   da aprile 2017   II mandato (prima nomina aprile 2013)

## riunioni CdA

<b>11 marzo 2021</b> - OdG: nuovo Statuto
<b>28 aprile 2021</b> - OdG: Bilancio Economico   Bilancio Sociale   (presente Organo Controllo)
<b>19 maggio 2021</b> - OdG: Insediamento nuovo CdA   nuovo funzionigramma
<b>16 giugno 2021</b> - OdG: questioni legate alla tenuta TFR e bancaria
<b>30 giugno 2021</b> - OdG: anticipazioni primo semestre   Centro dei costi   (presente Organo Controllo)
<b>27 luglio 2021</b> - OdG: Primo semestre   Regolamento personale   (presente Organo Controllo)
<b>20 ottobre 2021</b> - OdG: Piano dei conti   Fondo povertà   Contratti in scadenza   (presente Organo Controllo)
<b>07 dicembre 2021</b> - OdG: rendiconto preventivo   Centri di Costo   Mansionario   (presente Organo Controllo)

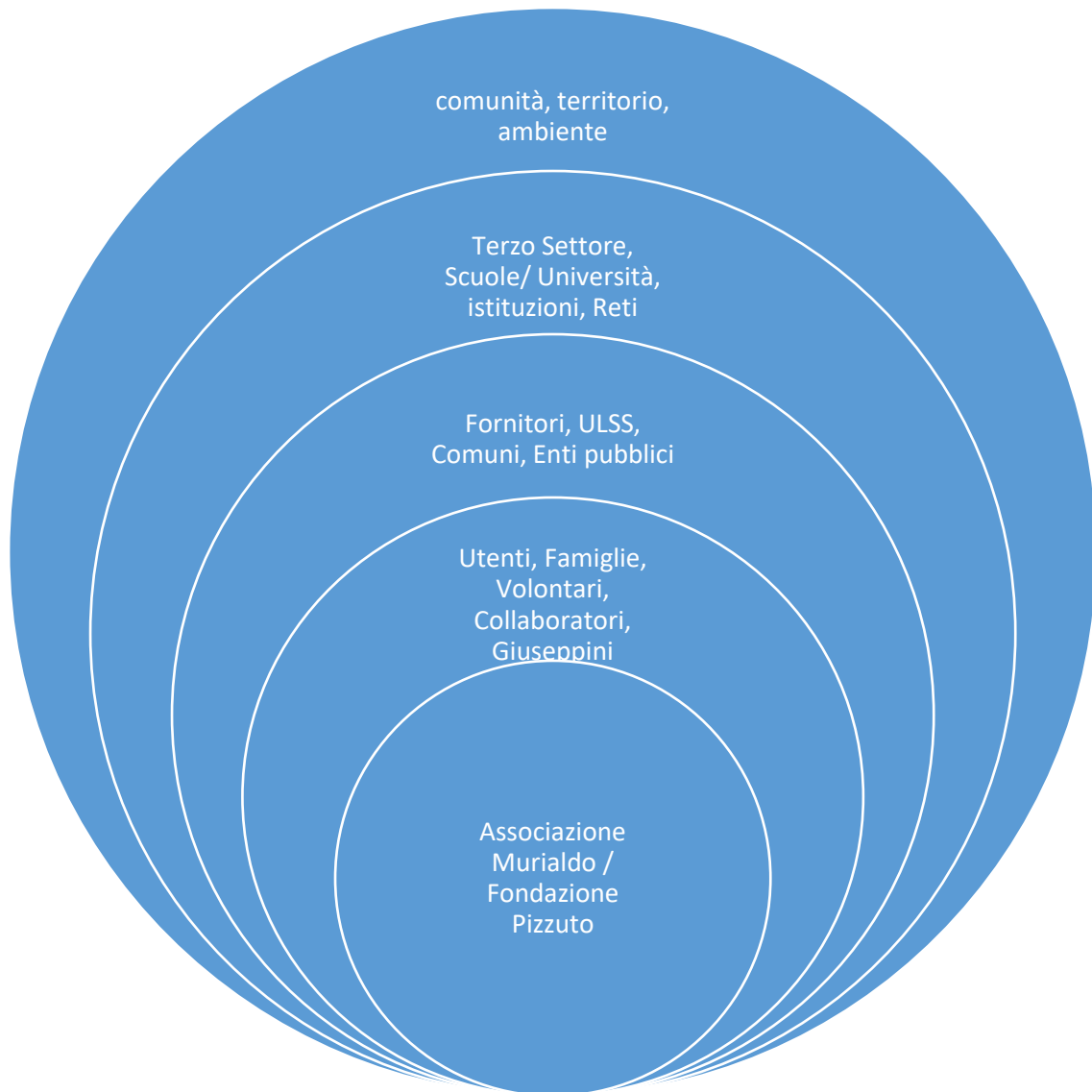
## I PORTATORI DI INTERESSE - STAKEHOLDER

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.

Mappa degli stakeholder:




---

## OCCUPAZIONE

---

In questa sezione del Bilancio Sociale metteremo in evidenza la ricaduta occupazionale della Fondazione ovvero il suo

contributo al mercato del lavoro in termini di persone occupate. 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 31.12.2021 la Fondazione ha in organico 21 lavoratori con contratto subordinato.

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

24

### **Situazione dei lavoratori subordinati al 31.12.2021**

<u>Occupati al 31.12</u>	21
<u>Assunzioni nell'anno</u>	2
<u>Uscite nell'anno</u>	1

La fotografia al 31.12 vede aumentata di una unità gli assunti nel corso del 2021 in virtù della fine della collaborazione lavorativa con Gilberto Capuzzo, prematuramente scomparso nel corso del mese di maggio. Per

fare fronte ai carichi di lavoro del sono stati assunti due nuovi operatori ed una operatrice è passata da un contratto di collaborazione part-time ad un contratto di collaborazione full-time.

### **Tempi di lavoro dei lavoratori subordinati**

<u>Tempi pieni</u>	9
<u>Part-Time</u>	12

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. La Fondazione ha attivato, ormai da alcuni anni delle forme di conciliazione dei tempi familiari e di lavoro per i propri lavoratori.

### **Fasce di età dei lavoratori subordinati al 31.12**

<u>Fino a 35 anni</u>	---
<u>Da 36 a 55 anni</u>	12
<u>Oltre 56 anni</u>	9

La maggior parte dei lavoratori si colloca nella fascia intermedia tra 36 e 55 anni. Da sottolineare il dato che non vede lavoratori

impiegati che abbiamo meno di 35 anni. L'età media dei lavoratori subordinati, al 31.12.2021, è di poco meno di 52 anni.

### **Livello lavoratori subordinati al 31.12**

<u>Livello 1</u>	2
<u>Livello 2</u>	1
<u>Livello 3S</u>	3
<u>Livello 3</u>	---
<u>Livello 4S</u>	4
<u>Livello 4</u>	3
<u>Livello 5</u>	---
<u>Livello 6S</u>	7
<u>Livello 6</u>	1

### **Qualifiche lavoratori subordinati al 31.12**

<u>Direttore</u>	1
<u>Coordinatori Area</u>	1
<u>Infermieri</u>	1
<u>Educatori</u>	4
<u>OSS Operatore Socio Sanitario</u>	4
<u>Impiegati amministrativi</u>	2
<u>Lavori domestici e sorveglianza</u>	7
<u>Operaio generico</u>	1

In merito alla relazione tra rapporto tra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti al 31.12.2021 al netto delle differenze di ruolo, di mansioni e, di

conseguenze, di responsabilità, se il dipendente con stipendio maggiore ha una retribuzione del 100%, il dipendente con stipendio più basso guadagna il 52,25%.

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

Tra 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 del contagio da

Covid-19 che, nel corso del 2021, non abbiamo avuto.

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 ad un percorso formativo sulla contabilità per l'ufficio amministrativo; al gruppo di educatori abbiamo proposto la partecipazione ad un percorso formativo in

rete con altre realtà del territorio sulla costruzione di "città ideali" e delle politiche sociali ed abitative del futuro; abbiamo agevolato la partecipazione ad un corso in merito alla costruzione di metodi di valutazione di impatto sociale dell'azione della nostra organizzazione; abbiamo proposto per l'area educativa un corso di formazione per la valutazione delle opportunità di sviluppo associativo tramite bandi regionali, nazionali ed europei.

## OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL CORSO DEL 2021

Nel corso del 2021 gli obiettivi sono stati tutti rivisitati e costantemente aggiornati in relazione all'evolvere della situazione pandemica. I cambiamenti del contesto esterno, i ripetuti lockdown, le riaperture parziali, le fatiche, le perdite e i timori delle persone hanno orientato il nostro lavoro.

In particolare nel 2021:

- \* abbiamo promosso la realizzazione di iniziative di solidarietà in rete del territorio per sostenere le difficoltà sociali ed economiche che famiglie e persone si sono trovate a vivere a causa della pandemia;
- \* abbiamo riorganizzato il lavoro, promuovendo lo smart working, il lavoro da remoto e quello flessibile per tutti i ruoli che potevano proseguire il proprio lavoro da remoto, anche se con tempi ridotti;
- \* aggiornato gli strumenti digitali, in modo da garantire a tutti la possibilità di lavorare con strumentazione adeguata. Parallelamente abbiamo continuato il percorso di riorganizzazione interna, concentrandosi prevalentemente sul miglioramento dei processi di lavoro degli uffici;

- \* garantito a tutti i soci e collaboratori un costante aggiornamento sulla situazione e sulle scelte legate all'emergenza sanitaria;
- \* continuato a garantire un reddito mensile, seppur parziale, anche nei momenti più difficili e di chiusura totale, utilizzando ammortizzatori sociali e cassa integrazione sempre anticipata da parte della Fondazione;
- \* a causa dell'incertezza e delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria, abbiamo attivato un controllo di gestione ancora più puntuale e stringente in modo da avere un monitoraggio costante dell'andamento economico;
- \* le varie riaperture sono state pianificate con estrema attenzione, garantendo tutte le condizioni di massima sicurezza per la tutela della salute di tutti;
- \* nonostante le difficoltà abbiamo continuato a promuovere la partecipazione di tutti a corsi e convegni anche in modalità a distanza con l'obiettivo di garantire formazione permanente su tematiche sanitarie, sociali ed educative;



\* abbiamo preservato in una politica di contenimento dei costi nella sede e nei servizi abbiamo costantemente comunicato le nuove scelte, i cambiamenti nell'erogazione dei servizi, le norme a cui attenersi per tutelare la salute, le chiusure e le riaperture, le iniziative proposte alimentando e tenendo vivo il legame con le persone e le comunità dove operiamo.

\* abbiamo vinto, in collaborazione con l'Associazione Murialdo, il Movimento di Volontariato Italiano e l'Associazione Welcome il bando di Servizio Civile Universale e, pertanto nel corso della prossima annualità, avremo la possibilità di tornare ad avere volontari in servizio civile nella nostra struttura.

---

# RENDICONTO SOCIALE

---

## AREA HOUSING SOCIALE

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.

### Riferimenti:

sede centrale in Via Ca' Magno n.11 [Padova]  
 t > 049.773857 @ > accoglienza@casamurialdo.it

Le accoglienze sono poi gestite in appartamenti distribuiti su tutto il territorio padovano, nel corso del 2021 abbiamo dedicato 8 unità abitative a questa modalità di accoglienza.

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 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 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'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 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:**

24 persone accolte per complessivi 7.221 giorni di presenza nel corso del 2021.

**Guardando più da vicino le 24 persone accolte in questa area:**

\* 4 nuclei familiari composti da complessive 13 persone [per 4.379 giorni di presenza] –

I 4 nuclei sono composti da una coppia di anziani a forte rischio marginalità, 1 coppia con due figli in stato di difficoltà abitativa e 2 nuclei sono gruppi mono-genitoriali mamma-bambini.

\* 11 persone accolte singolarmente [per 2.842 giorni di presenza]

7 persone delle 11 accolte singolarmente sono state accolte all'interno di uno specifico progetto di accoglienza "Housing Led".

**Classe di età:**

< 12 anni	13 - 18 anni	19 - 34 anni	35 - 55 anni	56 - 70 anni	> 70 anni
2 persone	2 persone	4 persone	7 persone	8 persone	1 persona

**Ente inviante:**

Comune di Padova	14
Privato	9
ULSS	1

**Andamento delle accoglienze nel corso del 2021:**

Nuove accoglienze	5
Dimissioni	7
Accolti prima del 01.01.2021 e dopo il 31.12.2021	15

## AREA ACCOGLIENZA FAMILIARE

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".

### Riferimenti:

sede centrale in Via Ca' Magno n.11 [Padova]  
 t > 049.773857 @ > accoglienza@casamurialdo.it

Le accoglienze sono poi sono gestite in appartamenti distribuiti su tutto il territorio padovano, nel corso del 2021 abbiamo dedicato 23 unità abitative a questa modalità di accoglienza.

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 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 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 di tipo familiare:**

63 persone accolte per complessivi 16.735 giorni di presenza nel corso del 2021.

**Guardando più da vicino le 63 persone accolte in questa area:**

- \* 4 persone > area disabilità [1.460 presenze]
- \* 26 persone > area grave marginalità [6.768 presenze]
- \* 5 persone > area gravi sanitari [1.101 presenze]
- \* 21 persone > area salute mentale [6.518 presenze]
- \* 7 persone > area dipendenze [888 presenze]

**Classe di età:**

< 12 anni	13 - 18 anni	19 - 34 anni	35 - 55 anni	56 - 70 anni	> 70 anni
-	-	3 persone	26 persone	31 persone	3 persona

**Ente inviante:**

Comuni*	46*
Privato	5
ULSS	12

\*le 46 persone accolte per conto di amministrazioni comunali sono così suddivise:

Comune di Padova 35 | Comune di Venezia 2 | Comune di Legnaro 2 | Comune Campo San Martino 1 |  
 Comune di Abano Terme 1 | Comune di Brugine 1 | Comune di Mira 1 | Comune Piazzola sul Brenta 1 |  
 Comune di Selvazzano Dentro 1 | Comune di Vigonza 1 |

**Andamento delle accoglienze nel corso del 2021:**

Nuove accoglienze	14
Dimissioni	16
Accolti prima del 01.01.2021 e dopo il 31.12.2021	35



## AREA MINORI

37

Il servizio è rivolto a minori italiani e stranieri in situazioni di emergenza familiare; minori in stato di abbandono non colmabile con risorse familiari; minori segnalati alla Magistratura per un tempestivo allontanamento dalla famiglia.

L'accoglienza di tipo familiare autorizzata ed accreditata in base agli standard della L.22/2002, garantisce agli ospiti un armonioso sviluppo della personalità mediante progetti individuali garantendo azioni di risposta ai bisogni primari, attività di supporto scolastico, attività socio educative volte allo sviluppo dell'autonomia individuale.

La Fondazione opera a mezzo dei propri educatori ed operatori e grazie all'apporto

decisivo dei volontari dell'Associazione Murialdo che scelgono la volontaria condivisione di vita con i giovani accolti, come mezzo per aiutare la maturazione dei giovani stessi e per assicurare loro il nucleo stabile di riferimento.

Negli anni è diventata maggioritaria la presenza in accoglienza di Minori Stranieri non Accompagnati rispetto ai minori italiani. Sono sempre di più i minori che arrivano in Italia senza nessun parente adulto che li accompagni e, in pieno rispetto della Convenzione del Fanciullo, risultano essere non espellibili e pertanto accolti tenendo conto del "superiore interesse del minore".

### Riferimenti:

sede operativa in Via Ca' Magno n.10 [Padova]  
 t > 049.773857 @ > accoglienza@casamurialdo.it

### Apertura:

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

### Accreditamento:

La casa al civico 10 di Via Ca' Magno è accreditata come comunità di tipo familiare per minori in base alla Legge regionale n.22 del 2002.

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 inviante;
- Incontro del minore da accogliere con la nostra equipe psico-socio-medica che ne sonda bisogni espressi ed esigenze manifeste;

-Incontro con il tutore, là dove è stato nominato, per condividere i vari step dell'accoglienza.

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 nell'ascoltare le esigenze del minore.

Si arriva così alla stesura del PEI (Progetto Educativo Individuale), momento necessario

che definisce obiettivi e programmi da realizzare per ciascuna persona accolta. Il PEI comporta la messa in atto di una serie di attività per il perseguimento di obiettivi specifici legati ad ogni singolo minore, cui segue una fase di valutazione e verifica periodica.

Il superamento di determinati obiettivi presuppone la rimessa in atto di altri obiettivi da raggiungere.

Il lavoro viene organizzato su obiettivi generali e specifici.

L'obiettivo generale della comunità è quello di ospitare minori creando un contesto accogliente che favorisca la creazione di condizioni utili all'integrazione nel territorio. Gli obiettivi specifici sui quali si lavora vanno

dall'attuare tutte le procedure per regolarizzare dello status giuridico (nel caso di Minori Stranieri Non Accompagnati); all'attivare processi gradualmente verso l'autonomia e l'inclusione nel tessuto sociale. I ragazzi frequentano le scuole dell'obbligo e le scuole di alfabetizzazione territoriali con gli obiettivi di acquisizione della lingua come primo passo per il processo di integrazione territoriale.

Le attività del servizio sono:

- attività scolastiche;
- attività socio lavorative;
- attività socio educative;
- attività volte all'inclusione sociale;
- attività ricreative in generale.

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

4 persone accolte per complessivi 353 giorni di presenza nel corso del 2021.

Da maggio, 2021, con la dimissione dell'ultimo minore straniero non accompagnato, passato ad altra struttura, non abbiamo avuti altri minori in accoglienza, il servizio è sospeso in quanto il principale ente inviante ha deciso di usufruire di una modalità di accoglienza altra. Volontà della Fondazione resta quella di continuare a perseguire tale progettualità ridefinendone le modalità.

#### **Guardando più da vicino le 5 persone accolte in questa area:**

\* 3 minori sono di nazionalità albanese [per 330 giorni di presenza]

\* 1 minore di nazionalità tunisina [per 23 giorni di presenza]

Tutti e 4 gli accolti sono stati accolti per conto del Comune di Padova.

#### **Andamento delle accoglienze nel corso del 2021:**

Nuove accoglienze	1
Dimissioni	4
Accolti prima del 01.01.2021 e dopo il 31.12.2021	0

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. Il ruolo dei volontari dell'Associazione Murialdo, che condividono la vita con i giovani accolti, è un ruolo centrale e fondamentale nell'aiutare la maturazione del giovane assicurandogli uno stabile nucleo di riferimento.

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.



## I NUMERI DELL'ACCOGLIENZA RESIDENZIALE

### Totale persone accolte in Residenziale:

91 persone per complessivi 24.309 giorni di presenza nel corso del 2021

### Classe di età:

< 12 anni	13 - 18 anni	19 - 34 anni	35 - 55 anni	56 - 70 anni	> 70 anni
2 persone	6 persone	7 persone	33 persone	39 persone	4 persona

### Enti inviati:

Comuni*	60
Privato	14
ULSS	13

*I Comuni in questione sono: Comune di Padova | Comune di Venezia | Comune di Legnaro | Comune Campo San Martino | Comune di Abano Terme | Comune di Brugine | Comune di Mira | Comune Piazzola sul Brenta | Comune di Selvazzano Dentro | Comune di Vigonza*

### Andamento delle accoglienze nel corso del 2021:

Nuove accoglienze	20
Dimissioni	27
Accolti prima del 01.01.2021 e dopo il 31.12.2021	50

### Riepilogo appartamenti dedicati all'accoglienza\*:

Appartamenti pluri-abitativi [sia acc.familiare sia co-housing]	19
Appartamenti mono-abitativi [sia acc.familiare sia co-housing]	10
Comunità accoglienza di tipo familiare per minori l.r.22/2002	1
TOTALE	30

\*Nel corso del 2021 abbiamo dismesso 3 appartamenti: due nella categoria mono-abitativo ed uno nella categoria pluri-abitativo.

## CENTRO DIURNO – LA SPECOLA

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.

### Riferimenti:

sede operativa in Via Puchetti n.2 [Padova]  
 t > 049.773857 @ > accoglienza@casamurialdo.it

### Apertura:

Da lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 13.30 alle ore 17.30  
 Il Centro Diurno è stato aperto per complessivi 232 giorni nel corso del 2021.

### 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.

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 "premiati" 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



### **Totale presenze in Area Accoglienza Semi Residenziale – Centro Diurno:**

Nel corso del 2021 abbiamo avuto 3.709 presenze a tempo parziale | 279 presenze a tempo pieno. Sono state 530 le assenze a vario titolo. Abbiamo accolto in totale 25 persone nel corso dell'anno.

Il Centro Diurno è stato aperto per 232 giorni nel corso del 2021. Non abbiamo avuto, anche grazie allo costante screening cui operatori e accolti sono stati sottoposti a nessuna chiusura straordinaria a causa di restrizioni date da focolai da Covid-19.

### **Guardando più da vicino le 25 persone accolte in questa area:**

3 donne | 22 uomini con una età media di poco superiore ai 42 anni.

Tutti i 25 accolti sono stati accolti per conto dell'ULSS 6 Euganea.

### **Andamento delle accoglienze nel corso del 2021:**

Nuove accoglienze	3
Dimissioni	5
Accolti prima del 01.01.2021 e dopo il 31.12.2021	17