



SENECA

Azienda Servizi alla Persona

Allegato D

**BILANCIO ANNUALE ECONOMICO
PREVENTIVO 2020**

Relazione illustrativa

allegato alla delibera di Assemblea dei soci
n. 6 del 18.12.2019

*“mettersi insieme è un inizio,
rimanere insieme è un progresso,
lavorare insieme è un successo.”*
H.F.

INTRODUZIONE

In questa sede illustriamo il bilancio come strumento di pianificazione e programmazione con particolare riferimento agli obiettivi strategici, ai suoi contenuti economici, alle opportunità che l'azienda è impegnata a cogliere e alle concrete minacce alle quali è esposta.

1. II CONTESTO DI RIFERIMENTO

Asp seneca opera all'interno del territorio dei 6 Comuni dell'Unione Terred'acqua con una popolazione di riferimento al 31.12.2018 pari a 83.432 abitanti.

Il territorio dei 6 Comuni coincide con il Distretto Pianura Ovest, caratterizzato come il Distretto più giovane del territorio bolognese.

La percentuale di residenti stranieri si attesta su valori medi, con diversità importanti nei singoli Comuni.

La popolazione fragile anziana, così come i nuclei di famiglie formati da un solo componente, si presentano con valori inferiori alla media.

In ambito socio-sanitario si osserva un aumento costante e progressivo del disagio minorile così come di forme di disabilità negli adulti e un'augmentata complessità delle situazioni che determina prese in carico sempre più multi-attoriali e difficili.

Nell'assistenza agli anziani si registra ancora un notevole squilibrio tra offerta di posti residenziali pubblici e posti residenziali privati pressoché assenti. Nell'arco di un decennio questo fenomeno, associato al naturale invecchiamento della popolazione, ha indotto il pieno utilizzo dei posti residenziali pubblici a favore di anziani gravemente non autosufficienti, con conseguente minor risposta ai bisogni di residenzialità per anziani a basso-medio grado di non autosufficienza e non gestibili a domicilio e dai servizi sociali.

Negli ultimi anni si registra inoltre un'importante numero di anziani in posti residenziali che rispetto alle classificazioni regionali, non rientrano nei parametri dei livelli più alti di non autosufficienza, ma che nella realtà dei fatti necessitano di assistenza molto elevata per problemi di natura comportamentale (malattie dementigene avanzate e situazioni border).

Nel territorio regionale assistiamo a uno scenario nel quale il pubblico è committente nelle aree del sociale e sociosanitario e produttore di servizi per lo più solo in via residuale.

Il contesto di Terred'acqua affida ad ASP Seneca la sub committenza e una più ampia gestione di servizi. La scelta è vincente sotto diversi punti di vista:

- la gestione diretta è fondamentale per l'esercizio della funzione di sub committenza

- consente un esercizio più competente e sicuro del ruolo di supporto all'ente locale per le scelte di indirizzo che è chiamato a compiere,
- un'azienda più grande e completa nel portafoglio di servizi che offre può meglio sfruttare economie di scala e specializzazione.

2. II CONTESTO INTERNO

Il 2019 è stato un anno delicato per Asp Seneca ,dal punto di vista dell'organizzazione e della storia aziendale. Dopo 10 anni, il Direttore generale Paola Perini è andata in pensione, aprendo di fatto nell'anno 2019 dapprima ad una direzione interna pro-tempore, poi da Settembre alla nomina dopo selezione di un nuovo Direttore generale, nella persona di Norma Bellini.

In tutti i contesti organizzativi i momenti di passaggio sono destabilizzanti ma sono stati accolti dai lavoratori dell'Asp con grande senso del dovere e spirito aziendale, consapevoli della mission affidata dai nostri Comuni e credendo anche nelle opportunità che i cambiamenti portano sempre con sé.

La storia di Asp Seneca e i suoi valori di riferimento, sono ancora una volta tutti dentro questo Bilancio preventivo 2020, rafforzati dall'idea che una squadra si allena costantemente e non da mai nulla per scontato, forte della sua capacità di accogliere e rimodularsi a seconda delle sfide che deve affrontare.

Asp Seneca, in linea anche con la mappatura dei propri processi interni, intende anche nel 2020 proseguire nella formazione del proprio capitale umano, vero valore aggiunto e distintivo nelle attività di servizio alle persone.

3. OPPORTUNITA' E MINACCE

Nel 2020 Asp Seneca si troverà di fronte all'opportunità di rendere più stabile la struttura del personale nelle Case residenza, inserendo almeno 30 tempi indeterminati a seguito del Concorso pubblico indetto a fine 2019 che si svolgerà nei primi due mesi del 2020.

A seguito dell'emorragia di operatori socio sanitari del 2019, dovuta alla riapertura dei concorsi nella sanità, l'azienda è dovuta ricorrere con difficoltà alle sostituzioni temporanee, con importanti ricadute di gestione organizzativa, che solo grazie al lavoro di tutti non hanno comportato disagi agli ospiti.

Il 2020 è quindi per Seneca un anno in cui accoglieremo nuovi operatori, inserendoli nell'organico strutturato dell'azienda, garantendo una maggiore stabilità organizzativa nelle Cra.

L'affidamento non più sperimentale ma strutturato del Servizio socio territoriale per i Comuni di Sala Bolognese e Crevalcore, rappresenta un'opportunità di miglioramento della presa in carico lungo tutta la filiera dei servizi gestiti da Asp, e una possibilità di rappresentare anche agli altri

Comuni il vantaggio possibile nel conferimento di tale servizio ad un soggetto gestore unico come Asp Seneca, che possa garantire rispetto delle politiche territoriali, attenzione ai bisogni e specificità dei singoli Comuni, ma in una cornice di gestione omogenea e efficientata.

A partire da marzo 2020 sarà inaugurato il centro per le famiglie del nostro Distretto, a San Giovanni in Persiceto nei locali di proprietà di Asp Seneca in via Matteotti n.2.

Il progetto che è stato approvato dalla Giunta regionale nel 2019 su candidatura dell'Ufficio di Piano dell'Unione Terred'acqua e permetterà di trasferire in una sede di più immediata e facile fruizione i servizi legati ad adozione ed affido, sostegno alla genitorialità, mediazione familiare, reti per le famiglie, adolescenza e assistenza post nascita.

Il centro per le famiglie sarà implementato con progettualità che di volta in volta potranno valutarsi con l'ufficio di Piano e i Comuni, con la finalità di collegare intorno all'ampio concetto di famiglia una serie di interventi che già esistono ora ma spesso agiscono in maniera non sempre integrata.

La regione finanzierà la fase di avvio 2020 con risorse già deliberate e manterrà un contributo annuale per la gestione ordinaria pari a circa 20.000€. I costi a regime del nuovo servizio sono stimati tra i 70 e gli 80.000€, che saranno sostenuti dal contributo regionale e per la restante parte dai Comuni nell'ambito delle risorse del Fondo sociale locale.

Nel 2020 si completeranno le implementazioni dei sw gestionali avviate nel 2018-19, rendendo di fatto più efficiente soprattutto avanzata la gestione complessiva dei servizi, permettendo un'efficientamento e interconnessione dialogica tra i vari settori dell'azienda. Le potenzialità di analisi e lettura dei dati andranno di pari passo con la formazione e specializzazione delle risorse umane e della loro capacità di implementarli, fornendo strumenti alla direzione e al management dell'azienda strategici per capirne i trend di sviluppo e le problematiche.

Il 2020 è anche l'anno che potrebbe scontare l'incremento contrattuale per il rinnovo del CCNL degli enti locali per un ammontare di maggiori oneri di circa 40.000€, nonché l'aumento del 3% medio del costo del lavoro di quei servizi che applicano il CCNL delle Cooperative sociali e che riguarda prevalentemente servizi in area minori e disabili.

Delicata è inoltre la situazione sul versante dei servizi per minori e disabili. Negli ultimi anni la complessità delle situazioni di minori in carico e la gravità degli adulti disabili, sta facendo registrare un incremento importante dei costi per servizi rivolti a questa utenza. Anche il carico di lavoro degli operatori coinvolti è aumentato proprio per la complessità delle situazioni che si devono gestire.

In una prima analisi, che intendiamo a breve approfondire e presentare ai Comuni soci, si evidenzia un trend in crescita della spesa per servizi minori e disabili, che merita attente riflessioni per la sua incidenza sul bilancio.

Si rileva infine uno scarto temporale importante tra il momento in cui un posto si libera nelle case residenza per anziani e la sua rioccupazione per scorrimento della graduatoria distrettuale. I tempi previsti di massimo 7 giorni per poter effettuare da parte dell'utenza la scelta di ingresso o meno, la concomitanza di inserimenti nel fine settimana quando il medico di struttura non è presente per l'ingresso degli ospiti più compromessi sanitariamente, stanno sensibilmente facendo calare il livello dell'occupancy nelle strutture con riflessi sui ricavi che necessitano di una valutazione attenta tra tutti i soggetti coinvolti.

Restano da definire a livello regionale molte questioni importanti, come l'adeguamento delle tariffe e i relativi oneri sanitari a rimborso, nonché la revisione dei criteri per l'accreditamento nelle Cra (Case residenza per anziani).

4 . CARATTERISTICHE E REQUISITI DELLE PRESTAZIONI DA EROGARE

Le scelte strategiche assunte dai Comuni soci nell'ambito delle previsioni della normativa regionale sui servizi sociali individuano ASP Seneca quale unica forma pubblica di gestione dei servizi del Distretto Pianura Ovest.

Questo ruolo, anticipato all'atto del progetto di costituzione dell'azienda, è stato nel tempo rafforzato con nuovi trasferimenti da parte dei soci e con l'offerta di nuovi servizi a supporto della domiciliarità, coerenti ai bisogni delle famiglie. In termini temporali l'ultimo servizio conferito è del 2018 con il trasferimento in via sperimentale e poi confermato, del servizio sociale territoriale dei comuni di Sala Bolognese e Crevalcore. Con riferimento alla programmazione territoriale è allo studio di un prossimo tavolo tecnico nel 2020 la possibilità per altri comuni di trasferire gli stessi servizi ad Asp Seneca.

I servizi gestiti dall'azienda sono oggetto di un contratto di servizio tra ASP – Comuni e Azienda sanitaria che regolano i rapporti committente – gestore, nonché il ruolo di ASP quale sub committente dei comuni per l'assistenza domiciliare e servizi rivolti ai disabili.

4.1 area anziani

Gli interventi a sostegno della persona anziana e delle sua famiglia si sono evoluti nell'ottica di offrire risposte sempre più personalizzate e coerenti con i mutati bisogni delle famiglie. Negli ultimi anni assistiamo ad un'evoluzione del bisogno assistenziale e della cura dell'anziano, dovuta ad un innalzamento delle patologie dementigene e di conseguente compromissione

comportamentale, che pongono importanti e cogenti considerazioni in ordine anche all'organizzazione dell'assistenza nelle Case Residenza per anziani.

4.1.1 servizi residenziali

Ospitano persone con bisogni assistenziali di diversa intensità. Forniscono ospitalità e assistenza, occasioni di vita comunitaria e assistenza medica, infermieristica e trattamenti riabilitativi finalizzati al mantenimento e miglioramento dello stato di salute e del benessere della persona anziana.

Il servizio è offerto nelle sedi di:

- Crevalcore con 66 posti letto
- San Giovanni in Persiceto con 60 posti letto
- Sant'Agata Bolognese con 78 posti letto

Nell'ambito dei posti vengono realizzati anche ricoveri di sollievo pensati per il sostegno dei familiari caregiver che hanno carattere di temporaneità.

4.1.2 servizi a supporto della domiciliarità

Sostengono con progettualità individualizzata la domiciliarità della persona in situazione di bisogno assistenziale.

I servizi del sistema di sostegno domiciliare sono così articolati:

- servizio di assistenza domiciliare
- servizio pasti a domicilio
- centro socio ricreativo
- centro diurno per anziani non autosufficienti
- centro diurno per anziani non autosufficienti con frequenza flessibile su 7 gg orario 8-20
- attività relative al progetto Home care premium di INPS.

Il centro socio ricreativo e i centri diurni sono gestiti direttamente da ASP Seneca.

Il servizio di assistenza domiciliare è affidato a un gestore accreditato nel ruolo di ASP – sub committente per conto dei comuni.

I posti di centro diurno sono così distribuiti nel distretto:

- ✓ Anzola dell'Emilia con 17 posti accreditati
- ✓ Calderara di Reno con 15 posti accreditati
- ✓ Crevalcore con 15 posti accreditati
- ✓ Sala Bolognese con 8 posti accreditati
- ✓ San Giovanni in Persiceto con 4 posti accreditati
- ✓ Sant'Agata Bolognese con 4 posti accreditati

4.2 area minori

I servizi sono erogati a minori e famiglia e mirano a garantire:

- la tutela del benessere di bambini e adolescenti, la cura dei legami familiari;
- la promozione di una comunità che sappia interpretare i bisogni, creando condizioni che favoriscano positive modalità di relazione e comunicazione;
- il rafforzamento della collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, in modo particolare la scuola, per fronteggiare situazioni complesse, favorire il successo formativo, agire sulla mediazione dei conflitti tra adolescenti e contesto sociale;
- il monitoraggio delle situazioni di disagio e la lettura dei bisogni per saper anticipare esigenze e aspettative.

4.3 area disabili e utenti svantaggiati

I servizi mirano a garantire la presa in carico e la valutazione dell'utente, fornire un'adeguata risposta alle esigenze della persona, ridurre l'emarginazione e il disagio sociale, assicurare l'integrazione e la continuità assistenziale con i servizi distrettuali, attivare la rete di servizi e interventi presenti sul territorio, promuovere azioni di sensibilizzazione della comunità locale.

Gli interventi prestati comprendono i seguenti progetti:

- inserimento in centri socio-riabilitativi semiresidenziali e residenziali con finalità assistenziali, educative, socializzazione, riabilitazione;
- inserimento in laboratori finalizzati all'attività socio-formativa;
- inserimento di tipo residenziale nel Gruppo Appartamento situato a San Giovanni in Persiceto, finalizzato a favorire la crescita e l'acquisizione di nuove autonomie;
- assistenza domiciliare per cura alla persona;
- assistenza educativa domiciliare per l'acquisizione di autonomie nella vita quotidiana;
- assegno di cura e contributo aggiuntivo per l'assistente familiare;
- erogazione contributo per l'adattamento domestico e la mobilità (artt. 9 e 10 della L.R. 29/97);
- tirocini formativi e progetti di transizione al lavoro;
- promozione della socialità attraverso Servizio Aiuto alla Persona, attività ricreative, tempo libero e vacanze.

4.4 area SST -servizi sociale territoriale e politiche abitative: Sala Bolognese e Crevalcore

A partire dal 2018 è stata trasferita ad Asp la gestione del SST- Servizio Sociale Territoriale e delle politiche abitative dei Comuni di Sala Bolognese e Crevalcore, che comprende le seguenti attività:

- accesso al sistema dei servizi sociali e socio-sanitari;
- servizio sociale professionale

- presa in carico di persone adulte in stato di disagio socioeconomico, fragilità, minori, anziani, disabili
- progettazione e gestione di interventi di natura socio assistenziale (es. erogazione contributi economici, bonus utenze, assegni maternità e nucleo, etc..)
- trasporti sociali
- progettazione di interventi per il contrasto alla povertà (L.R.14/15)
- gestione delle politiche abitative

5. RISORSE FINANZIARIE ED ECONOMICHE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Riportiamo di seguito Il Bilancio pluriennale di previsione 2020-2022 che comprende nella colonna preventivo 2020 il Bilancio annuale economico – conto economico preventivo 2020

Bilancio Previsionale 2020	ASP SENECA
	BUDGET
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	12.534.419,58
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	12.110.428,91
Rette convenz. Case Protette	3.563.604,89
Rette convenz. Case Protette Ric. Soll.	107.988,03
Rette assistenza domiciliare utenti	0,00
Rette assistenza domiciliare Comuni	254.492,44
Rette Utenti Centri Diurni	332.084,42
Rette Comuni Centri Diurni	172.492,53
Rette Comuni integr. oneri CD	43.040,89
Rette disabili	83.000,00
Rette servizio pasti	122.029,87
Rette trasporto	46.408,40
Rette Alloggio	7.663,32
Rimb. oneri a ril. san. Case Protette	3.317.206,65
Rimb. oneri a ril. san. CP Ric. Soll.	95.905,44
Rimb. oneri a ril. san. Centri Diurni	382.494,98
Rimb. oneri a ril. san. Ass.Domic.	0,00
Rimborsi spese	0,00
Rimborso spese bolli	9.000,00
Rimborsi attività socio sanitarie	940.798,50
Altri ricavi	2.632.218,54
COSTI CAPITALIZZATI	132.294,51
Incrementi di immobil. per lavori inter.	0,00
Quota per util.cont.in c/cap. e don. vin	132.294,51
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE	0,00

Rimanenze attività iniziali	0,00
Rimanenze attività finali	0,00
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	102.154,70
Fitti attivi	38.125,00
Cessione di beni non pluriennali	0,00
Rimborsi spese condominiali ed altre	0,00
Rimborsi INAIL	20.000,00
Rimborsi assicurativi	0,00
Vitalizi e legati	0,00
Altri rimborsi da personale dipendente	0,00
Altri rimborsi diversi	44.029,70
Plusvalenze ordinarie	0,00
Ricavi da sponsorizzazioni	0,00
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	189.541,46
Contributi in c/esercizio dalla Regione	115.800,00
Contributi c/esercizio dalla Provincia	0,00
Contributi dai Comuni dell'ambito distr.	60.741,46
Contributi da Azienda Sanitaria	13.000,00
Contributi dallo Stato e da altri Enti	0,00
Altri contributi da privati	0,00
B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-12.091.590,04
ACQUISTI BENI	-276.523,51
Medicinali e mater. per medicazioni	-33.500,00
Presidi per incontinenza	-76.500,00
Altri presidi sanitari	-19.150,00
Materiale igiene ospiti	-27.500,00
Beni socio - sanitari	-18.450,00
Generi alimentari	-600,00
Mater. per pulizie	-2.250,00
Materiale cartaceo	-18.645,00
Materiale per lavanderia	0,00
Canc.stamp. e mater. di consumo	-15.158,51
Massa vestiario	-4.150,00
Materiale guardaroba	-600,00
Materiale per picc.manutenz.	-630,00
Vettovaglie	-800,00
Carburanti e lubrificanti	-19.140,00
Materiale per animazione	-4.450,00
Altri beni tecnico economali	-35.000,00
ACQUISTI DI SERVIZI	-4.684.430,14
Acq. serv. per gest. attività inferm.	0,00
Acq. serv. per gest. attività riabilit.	0,00
Acq.serv. att. socio-sanitarie	-784.664,62
Servizio di ristorazione	-987.918,99
Servizio disinfestazione ed igienizz.	-325.640,00

Servizio lavanderia e lavanolo	-242.346,22
Servizio smaltimento rifiuti	-3.300,00
Serv. barb.parrucch.podologia	-12.000,00
Servizio animaz./shiatsu	-3.740,00
Servizio di vigilanza	0,00
Spese di trasporto utenti	-158.500,00
Consulenze sanit.inferm.	0,00
Consulenze mediche	-7.000,00
Consulenze amministrative	-17.000,00
Consulenze tecniche	-151.784,00
Consulenze legali	-15.000,00
Serv. ag. di lavoro interinale	-27.034,44
Prest. per collab. inferm.	0,00
Prest. per collab. medica	0,00
Prest. per collab. sanitaria	0,00
Prest. per collab. amm.va	0,00
Prest. per collab. tecnica	0,00
Borse Lavoro	-62.000,00
Contr. affidi, interv.educ. e diversi	-459.450,82
Serv. gest. minori	-583.194,60
Vacanze disabili e SAP	-34.000,00
Spese telefoniche ed internet	-18.908,00
Energia elettrica	-169.390,11
Gas e riscaldamento	-93.417,21
Acqua	-38.965,40
Manutenzioni terreni	-21.300,00
Manutenzioni e riparazioni fabbricati	-9.202,00
Manut. e riparaz. imp., macchinari e att	-173.500,00
Manutenzione e riparaz. automezzi	-21.200,00
Altre manutenzioni e riparazioni	-21.800,00
Canoni manut. hardware e software	-65.523,72
Comp. Cons. amm.ne	-24.000,00
Comp. dell'Organo di revisione	-8.000,00
Costi assicurativi	-62.250,00
Costi di pubblicità	-2.300,00
Oneri, vitalizi e legati	0,00
Altri sussidi e assegni	0,00
Aggiornamento e formaz. personale dip.	-42.000,00
Spese sanitarie per il pers. dip.	0,00
Altri servizi	-38.100,00
CONTRIB. EROGATI AD AZIENDE NO PROFIT	0,00
Contr. erogati ad Aziende no profit.	0,00
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	-223.517,49
Affitti passivi	-188.892,50
Canoni di locazione finanziaria	0,00

Noleggi	-34.624,99
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	-6.558.882,36
Competenze fisse	-3.924.182,66
Competenze variabili	-363.985,08
Competenze per lavoro straordinario	-52.175,87
Variaz. f.do ferie e festiv.	0,00
Oneri su compet. fisse e variabili	-1.130.440,62
Oneri Fondo Perseo	0,00
Oneri su variazione fondo ferie maturate	0,00
Inail	-57.718,76
Trattamento di fine rapporto	0,00
Lav.inter. e altre forme di coll. sanit.	-146.697,70
Lav inter. e altre forme di collab.infer	-649.093,67
Lav.inter. e altre forme di coll. medich	0,00
Lav.inter. e altre forme di collab.amm.v	-32.400,00
Lav. inter. e altre forme di coll. tecn.	0,00
Costi pers.Asl distacc. in Asp	-155.550,00
Rimborso spese per formazione e agg.	0,00
Rimborsi spese trasferte	-7.500,00
Altri costi personale dipendente	-39.138,00
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-252.300,54
Amm.to costi di impianto ed ampliamento	0,00
Amm.to costi ricerca, sviluppo e pubbl.	0,00
Amm.to software e altri diritti di util.	-44.893,75
Amm.to concessioni, licenze, marchi	0,00
Amm.to migliorie su beni di terzi	0,00
Amm.to altre immobiliz. immateriali	-2.459,98
Amm.to fabbricati del patrimonio indisponibile	-111.978,13
Amm.to fabbricati del patrimonio disponibile	-18.942,57
Amm.to fabbr. di pregio artistico p.ind.	0,00
Amm.to fabbr. di pregio artistico p.dis.	0,00
Amm.to impianti, macchinari	-16.368,96
Amm.to attrezz. socio-ass., sanitarie	-43.722,16
Amm.to mobili e arredi	-12.193,26
Amm.to macchine d'ufficio, computers	-897,04
Amm.to automezzi	0,00
Amm.to altri beni	-844,69
Svalutazione delle immobiliz. immater.	0,00
Svalutazione delle immobiliz. materiali	0,00
Svalutazione crediti	0,00
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE	0,00
Rimanenze iniziali di beni socio-sanit.	0,00
Rimanenze finali di beni socio-sanit.	0,00
Rimanenze iniziali di beni tecnico-econ.	0,00
Rimanenze finali di beni tecnico-econ.	0,00

ACCANTONAMENTI AI FONDI RISCHI	0,00
Accantonamenti imposte	0,00
Accantonamenti per controversie legali	0,00
Accantonamenti rischi su crediti	0,00
ALTRI ACCANTONAMENTI	0,00
Accantonamenti oneri a utilità ripartita	0,00
Accantonam. per manutenzioni cicliche	0,00
Accantonamenti interessi pass. fornitori	0,00
Accantonamenti per il personale dipend.	0,00
Altri accantonamenti	0,00
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-95.936,00
Spese postali e valori bollati	-11.250,00
Spese di rappresentanza	-2.000,00
Spese condominiali	-16.850,00
Quote associative (iscrizioni)	0,00
Oneri banc. postali e sp. tesoreria	-5.000,00
Abbonamenti, riviste e libri	-6.115,00
Altri costi amministrativi	-2.750,00
ICI	-12.000,00
Tributi a consorzi di bonifica	-2.360,00
Imposta di registro	-1.000,00
Imposta di bollo	-9.200,00
Altre imposte non sul reddito	0,00
Tassa smaltimento rifiuti	-26.970,00
Tassa di proprietà automezzi	-341,00
Altre tasse	0,00
Altri oneri diversi di gestione	0,00
Abbuoni passivi	-100,00
Perdite su crediti	0,00
Minusvalenze ordinarie	0,00
Sopravvenienze pass. ed insuss.	0,00
C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	-15.500,00
PROVENTI DA PARTECIPAZIONI	0,00
Proventi da partecipaz.	0,00
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	0,00
Interessi attivi su titoli dell'attivo	0,00
Interessi attivi bancari e post.	0,00
Proventi finanziari diversi	0,00
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	-15.500,00
Interessi passivi su mutui	-15.500,00
Interessi passivi bancari	0,00
Oneri finanziari diversi	0,00
D) RETTIFICHE VALORE DI ATT. FINANZIARIA	0,00
RIVALUTAZIONI	0,00
Rivalutazioni	0,00

SVALUTAZIONI	0,00
Svalutazioni	0,00
E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0,00
PROVENTI STRAORDINARI	0,00
Donazioni, lasciti ed erogazioni lib.	0,00
Plusvalenze straordinarie	0,00
Abbuoni attivi	0,00
Sopravvenienze attive straordinarie	0,00
ONERI STRAORDINARI	0,00
Minusvalenze straordinarie	0,00
Sopravvenienze passive straordinarie	0,00
I) IMPOSTE E TASSE	-424.893,16
IMPOSTE SUL REDDITO	-424.893,16
Irap	-360.219,45
Irap altri soggetti	-56.673,71
Ires	-8.000,00
U) UTILE O PERDITA DI ESERCIZIO	2.436,38
UTILE O PERDITA DI ESERCIZIO	2.436,38

Sembra utile evidenziare sul fronte dei **ricavi**:

- gli esiti del nuovo regolamento per l'accesso alle case residenza (partito a fine 2018) che prevede un minor peso dello stato di salute dell'anziano sta determinando l'ingresso di anziani valutati C. Un incremento importante dei C a fronte delle prevalenti valutazioni A e B degli anni passati comporta da un lato una riduzione significativa degli oneri a rilievo sanitario, dall'altro una riduzione del personale necessario. Un solo esempio per chiarire la portata di quello che diciamo. L'ultimo case mix di Novembre 2019, sulle tre Case residenza, con eccezione di quella di san Giovanni in Persiceto, evidenzia una riduzione di oneri a rilievo sanitario e una conseguente revisione a ribasso di quasi tre ore giorno di personale dedicato all'assistenza. Inoltre riteniamo dalle prime valutazione 2019 che i tempi (fino a 7 gg) a disposizione dell'utenza per dare risposta alla chiamata per l'ingresso da graduatoria, spesso utilizzati completamente, determinano posti letto vuoti per più tempo, abbassando l'indice di occupazione e conseguentemente i ricavi.

La questione è da attenzionare rispetto a più fronti:

- 1) nel triennio è possibile una riduzione ulteriore e significativa degli oneri a rilievo sanitario
- 2) a questa potrebbe corrispondere una riduzione di più di qualche unità di OSS e occorre tenerne presente nel piano occupazionale

- 3) il regolamento nella sua prima applicazione ha comportato l'esclusione da un possibile ingresso in casa residenza di anziani con un bisogno sanitario molto alto, che dovranno trovare altre risposte nel territorio.
- 4) si rileva un aumento di ospiti con patologie dementigene e di deterioramento cognitivo che necessitano di un'assistenza costante e complessa particolarmente per la gestione del comportamento dell'ospite.

I Centri diurni sono stati stimati con un valore di ricavi sostanzialmente in linea con il trend storico migliore di asp. Resta in valutazione l'ipotesi di apertura domenicale del CD di Sala Bolognese.

Resta ancora sospesa l'applicazione della circolare 10 del 13 novembre 2018 con cui la Regione ha rivisto le modalità di rimborso ai gestori dei **costi sostenuti per infermieri e fisioterapisti**, di fatto sospendendo le attività avviate di reclutamento tramite concorso uinterdistrettuale di infermieri e portando Asp Seneca ad acquisire le risorse sanitarie tramite agenzia di lavoro somministrato. Il rinnovo del Contratto di servizio con la Ausl del DPO sarà occasione per discutere anche sulle tariffe previste ad oggi come transitorie per il rimborso del costo degli infermieri e fisioterapisti. In via prudenziale si è mantenuto il ricavo in linea con lo storico del contratto di servizio in essere.

La proroga fino al I trimestre 2020 del Contratto di servizio in scadenza a dicembre 2019, ci pone nella condizione di corretta prudenza nello stimare i ricavi da oneri sanitari e case mix secondo quanto stabilito dal contratto vigente e sull'andamento del preconsuntivo 2019.

Sul fronte dei **costi** segnaliamo le variazioni che determinano aumenti sensibili rispetto a quelli sostenuti negli anni passati:

- il costo per il personale aumenta sia per la previsione di aumento contrattuale del CCNL scaduto e già annunciata dal Governo, sia per l'inserimento di personale a seguito di concorso di 30 OSS. Gli aumenti si riflettono anche sull'indennità di turno che percepiscono gli OSS e alcuni infermieri e hanno un impatto da tenere attenzionato sul fondo per la produttività che potrebbe rivelarsi insufficiente e, ferma la normativa vigente, non potrà essere aumentato.
- il costo del personale aumenta anche in relazione alla previsione di rafforzare il servizio disabili con un'unità aggiuntiva che dal 2020 sarà inserita a tempo pieno e non più parziale come nel 2019. Inoltre dal 2020 un lieve aumento stimato nel lavoro somministrato per professioni sanitarie (fisioterapista).

- Si segnala l'aumento dei costi per la gestione unità minori, contributi affidi e altri contributi, e della gestione disabili per la complessità dei casi in carico che spesso richiedono l'integrazione di più interventi sullo stesso soggetto.
- i costi per manutenzione impianti e fabbricati, vengono riallineati con l'andamento dello speso 2019 che in fase di preventivo risultava lievemente sottostimato.
- aumentano i costi di canone sw per l'obbligatorietà di dotarsi del Pago Pa, strumento obbligatorio dal 2020 per consentire ai cittadini di pagare le rette on line.
- aumenta il costo per ammortamenti in relazione all'investimento in immobilizzazione immateriali, per la competenza annuale piena di alcuni rinnovi software a supporto dell'attività amministrativa, intervento coerente con l'obiettivo di efficientamento dei servizi amministrativi programmato dal 2017, anche in relazione alle esigenze di innovazione e allo sviluppo delle attività aziendali.
- gli ammortamenti beni materiali aumentano per la quota parte relativa agli interventi e acquisti del gruppo frigo a Sant'Agata bolognese e dell'impianto di suppressione, nonché per il sistema di chiamata letti a San Giovanni in Persiceto.
- Aumenta l'ammortamento per attrezzature socio sanitarie e socio assistenziali, per l'entrata a regime pieno nel 2020 dei beni acquisiti in corso 2019 (letti, sollevatori, poltrone, etc..)

6 - PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNO DELLE RISORSE UMANE E MODALITA' DI REPERIMENTO DELLE STESSE

L'Azienda si avvale di una struttura operativa che all'1/1/2020 sarà costituita –tenuto conto della situazione attuale e del trend registrato nel corrente anno - di n. 179 unità dipendente, così definite per aree di attività

AREA	TIPOLOGIA DI PERSONALE	N. UNITA'
AREA DIREZIONE GENERALE E AMMINISTRATIVA	Direttore Generale	1
	Responsabili servizi	5
	Personale dipendente	16
Totale Area		22
AREA ANZIANI	Responsabili servizi	4
	Personale dipendente	138
Totale Area		142
AREA MINORI	Responsabile di servizio (Responsabile anche SST)	1
	Personale dipendente	6
Totale Area		7
AREA DISABILI	Responsabile servizio (in comando da AUSL BO)	1

	Personale dipendente	1
Totale Area		2
SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI	Responsabile di servizio (Responsabile anche Area Minori)	1
	Personale dipendente	3
	Personale in comando	3
Totale Area		6
TOTALE	Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato	179

La struttura organizzativa e gli aspetti più rilevanti relativi alle risorse umane che costituiscono l'azienda sono rappresentati dai seguenti dati

Personale per tipologia contrattuale	Numero
tempo indeterminato	134
tempo determinato	38

Personale per genere	Numero
Femmine	144
Maschi	28

Età media del personale (anni)	Numero
	43,6

Personale per tipologia contrattuale	Numero
Tempo indeterminato	106
Tempo determinato	73

Personale per genere	Numero
Femmine	154
Maschi	25

Età media del personale	Numero
44	

6.1 POLITICHE DEL PERSONALE

Le politiche del personale di ASP Seneca si concretizzano ed evolvono nell'attenzione crescente al benessere organizzativo e alla **valorizzazione del capitale umano** nella crescente consapevolezza che essa non può essere disgiunta dalla valutazione del potenziale di ciascuno e, nel contempo, dall'importanza di cogliere la diversità di cui è portatrice ogni persona. "Un progetto per ogni persona" si realizza nella ricerca all'interno dell'organizzazione di ruoli nei quali coniugare esigenze aziendali, aspettative del personale, risposte efficaci e tempestive alle prescrizioni del medico competente, risposte che consentono a ciascuno di ricoprire un ruolo utile all'interno dell'azienda e di sentirsene parte.

I temi dello sviluppo del **senso di appartenenza** e della partecipazione etica pervadono tutte le politiche del personale di Seneca e trovano un luogo nel quale coltivarli nella relazione con laboratorio Seneca. Questo, che idealmente rappresenta tutte le persone che fanno l'azienda e tutti i servizi che questa gestisce, è il luogo della proposta e, nel contempo, il luogo nel quale l'azienda comunica ogni scelta strategica e ogni motivazione che ha indotto la direzione a seguire un percorso piuttosto che un altro.

Negli ultimi anni il personale ha compreso e condiviso l'importanza di lavorare privilegiando e perseguendo obiettivi trasversali e integrazione tra servizi ed aree. Il pensiero strategico 2020 tradotto nel Piano della Performance che verrà approvato entro la fine di Gennaio rafforza anche per quest'anno l'obiettivo trasversale a tutti i servizi e assegna al personale un importante comportamento organizzativo: lavorare in gruppo.

E' necessario infatti continuare nella realizzazione dell'obiettivo strategico 2019 "fare squadra" non ancora completamente conseguito, anche a seguito della transizione della direzione generale che ha interessato proprio l'anno 2019. Con l'arrivo di un nuovo direttore generale, diventa quindi ancora più pregnante l'obiettivo da raggiungere, proprio perché intorno alla nuova direzione aziendale è necessario creare la "squadra" e agire con comportamenti di team working e responsabilizzazione diffusa.

Uno specifico obiettivo sarà dedicato al top management dell'azienda, i responsabili di servizio, proprio perché Seneca è da sempre convinta che l'esempio sia il miglior modo per produrre cambiamento nei comportamenti, ed è essenziale quindi che ci sia squadra proprio fra le figure apicali, al fine di garantire quella condivisione di stili, strumenti e azioni che diventa direzione chiara e unisona verso cui dirigere l'intera organizzazione.

Nel 2020 si darà piena attuazione alla riorganizzazione avviata a fine 2019 di alcuni servizi. In particolare la scelta di inserire all'interno del servizio Controllo di gestione la parte dei sistemi informativi, attribuendo proprio sulla scorta del riconoscimento di competenze personali e tecniche ad una risorsa interna, un impegno orario specifico per implementare i sistemi informativi proprio nel cuore delle attività di natura gestionale e di pianificazione e

programmazione strategica dell'azienda. Al fine di garantire la tenuta dell'ufficio andrà considerato l'innesto di una figura part time da affiancare al controllo di gestione, da reperire all'interno dell'organico aziendale.

L'azienda continua a perseguire con i pochi mezzi a disposizione, la **meritocrazia**.

Il contratto nazionale di lavoro del comparto funzioni locali sottoscritto in corso d'anno avrebbe potuto ridisegnare accordi decentrati integrativi che consentissero di valorizzare le risorse umane e premiare il merito. Il vincolo sulla costituzione del fondo delle risorse per la produttività nei limiti del fondo 2016 e l'integrazione con € 83,20 a decorrenza dal 2019 sembrano minare pesantemente qualsiasi possibilità di premiare gli apporti migliori.

Nel contempo rischiano di "ingessare" l'organizzazione non consentendo nei fatti l'istituzione di posizioni organizzative che, al contrario, potrebbe migliorare la performance di alcuni servizi.

L'ipotesi di destinazione del fondo 2019, dedotti i costi relativi a istituti giuridici ed economici che hanno carattere fisso e stabile, consente di destinare al finanziamento della produttività collettiva circa € 22.617 per 160/170 persone. Ne deriva un valore medio di €135/145 pro capite che è evidentemente pesantemente insufficiente a diversificare gli apporti e vincola la previsione di progressioni orizzontali che scatenerrebbe una guerra tra poveri...il riconoscimento di qualche progressione, sicuramente in misura inferiore a quelle meritate, comporterebbe nei fatti il totale azzeramento della produttività collettiva. E' la condizione in cui si trovano molte aziende pubbliche, in particolar modo quelle che operano con molte risorse turniste. Su questo occorre interrogarsi e cambiare rotta. Auspichiamo lo faccia il Ministro della Funzione Pubblica anche cogliendo l'opportunità di un rinnovo contrattuale che non andrebbe rinviato.

Se così non fosse molto del lavoro nel campo delle politiche del personale che l'azienda ha fortemente voluto rischierebbe di essere vanificato.

E' utile delineare una sintesi delle azioni per la valorizzazione delle risorse ormai consolidate da Asp Seneca:

- l'assegnazione del fondo per la produttività collettiva per obiettivi di performance che ogni risorsa conosce e condivide
- un sistema di valutazione che assegna comportamenti personalizzati per ruolo e per caratteristiche individuali
- colloqui trimestrali tra Responsabili di servizio e personale dell'unità di servizio e colloqui trimestrali tra Direzione generale e propri responsabili.
- la valutazione di tutto il personale a partire dal direttore generale e dagli incaricati di posizione organizzativa sulla base dei risultati raggiunti dall'intera azienda, anche come elemento di responsabilizzazione collettiva al lavoro di squadra, alla qualità dei servizi e alla sostenibilità economica dell'azienda.

Un sistema virtuoso quale quello descritto, in carenza di risorse da destinare alla diversità, si regge in questo momento sulla responsabilità solidale e partecipazione etica che l'azienda ha

saputo sviluppare e ottenere. La possibilità di destinarvi risorse adeguate ne è un ingrediente indispensabile e urgente.

L'azienda ha fatto proprie anticipandole molte delle finalità espresse dalle "Linee guida in materia di promozione della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**" emanate il 1° giugno 2017 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione. Il personale turnista (ma dal 2019 anche il personale sanitario) conosce lo sviluppo annuale del proprio turno di lavoro, che solo in casi eccezionali può subire modifiche. L'attuale organico amministrativo, al contrario, rende difficile la sperimentazione di forme di lavoro agile.

Il **turn over** continua a essere un problema. Le azioni per contrastarlo non sempre risultano efficaci. Se da un lato il senso di appartenenza e la consapevolezza di essere parte di un'azienda pubblica "diversa" hanno consentito di trattenere alcuni, dall'altro i salari più alti del comparto sanità e l'avvicinamento alle proprie residenze e alle famiglie di molto personale proveniente da regioni lontane costituiscono una motivazione che induce molti a cercare ogni possibile via per il ricongiungimento familiare. Va da sé che in tempi di crisi economica i salari più alti del comparto sanità costituiscono una altrettanto forte motivazione alla mobilità.

Asp Seneca continua a contrastare il turn over su due fronti: quello dello sviluppo del senso di appartenenza, della grande attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al clima aziendale e dall'altro lato quello di azioni forti che non si vorrebbero adottare ma sono inevitabili: l'obbligo di permanenza per almeno cinque anni e il parere negativo alle richieste di nulla osta per la mobilità verso altri enti.

Qualche numero come sempre dà la misura del fenomeno: dei nuovi assunti attraverso l'ultimo concorso effettuato per OSS (2018) nel 2019 già in 29 hanno dato le dimissioni in quanto vincitori di concorso in altre sedi. E' evidente che se a questo fenomeno si aggiungesse il nulla osta alla mobilità il livello di turn over risulterebbe elevatissimo con un impatto inevitabile sulla qualità dei servizi.

6.2 Il piano occupazionale e la programmazione dei fabbisogni delle risorse umane

La programmazione triennale dei fabbisogni delle risorse umane approvata con deliberazione dell'Amministratore unico n.3 del 17 febbraio 2019 integrata con Del. n.8 del 08 aprile 2019, è coerente con i programmi di attività che derivano dagli indirizzi dei soci e dell'Amministratore unico. Mantenimento della qualità dei servizi, modelli organizzativi sempre attenti all'efficienza, riduzione dei costi che possono derivare dall'innovazione e dal digitale sono le opportunità che l'azienda deve cogliere per continuare a rappresentare una risorsa per i soci e, nel contempo, per rimanere in un mercato nel quale il pubblico è fortemente penalizzato.

Entro i primi mesi dell'anno 2020 sarà completata la procedura concorsuale per l'assunzione di 30 OSS da assegnare alle case residenza anziani, a seguito delle dimissioni massicce avute dagli operatori socio sanitari nel 2019.

L'impiego di lavoratori in somministrazione resta una scelta obbligata in relazione alle modalità di rimborso definite dell'Azienda USL. Le stesse ASP che avevano fatto la scelta di assumere il personale sanitario e si erano consorziate per bandire un unico concorso, oggi, consapevoli del rischio di trasferire sul sociale costi sanitari hanno sospeso la procedura.

6.3 Lo sviluppo delle risorse umane attraverso la formazione

L'azienda da sempre dedica molte risorse alla formazione e continuerà a farlo nel triennio.

Uno spazio importante nel 2020 sarà rappresentato dalla formazione sulla **sicurezza** che non è mai abbastanza e che necessita di continui aggiornamenti in particolare visto l'inserimento di 30 nuovi operatori socio sanitari da concorso. Occorre che il personale acquisisca tutte le conoscenze necessarie, ma è importante che la sicurezza diventi una cultura e ogni operatore, quadro, dirigente sia attento a far rispettare gli adempimenti che essa richiede.

Il piano della formazione parte dalla valutazione di conoscenze e competenze del personale e incrociando queste con gli obiettivi del piano della performance delinea un percorso triennale di crescita delle risorse umane, nessuna esclusa.

L'estensione del **sistema qualità** all'area amministrativa e, con essa, il completamento e la semplificazione delle procedure richiede un accompagnamento formativo di tutto il gruppo dirigente amministrativo e di buona parte del personale che vi afferisce che si completerà nell'arco di tutto il 2020.

Sono inoltre destinati per il 2020 a tutto il personale di Asp Seneca, interventi nell'ambito della gestione **Privacy**, ai sensi del GPR 679/16 al fine di implementare la prassi quotidiana dei servizi in un ottica di attenzione e cura ai dati sensibili utilizzati.

Si prevedono inoltre interventi formativi:

- al gruppo dirigente, al personale del servizio Politiche del Personale e ai RAA (responsabile attività assistenziali) programmi formativi sui temi della **comunicazione** nella gestione delle risorse umane e del lavoro in team
- al gruppo dirigente e al personale dei servizi amministrativi un piano di formazione teso a sviluppare la loro capacità di **lavorare in gruppo**.
- Attività formative congiunte con l'Ausl per la prevenzione del **burn-out** degli operatori nelle strutture per anziani.

Un programma tanto qualificato e oneroso, anche dal punto di vista della sostenibilità organizzativa, richiede l'implementazione di un sistema di monitoraggio delle attività formative per valutarne da un lato l'efficacia dall'altro il grado di apprendimento. Occorre cioè pensare alla formazione come a un diritto-dovere del personale, diritto di essere coinvolto in attività formative a partire da una valutazione del fabbisogno di ciascuno in relazione agli obiettivi di crescita del servizio a cui appartiene, dovere di ciascuno di impegnarsi perché la formazione produca un'opportunità di sviluppo oltre che personale per l'azienda.

Si conferma la scelta di valorizzare le competenze di alcuni dipendenti in ambiti formativi specifici. Scelta già percorsa negli anni scorsi che ha dato ottimi risultati sia in termini immediati sia in termini di formazione continua.

7 - PRIORITA' DI INTERVENTO

La priorità principale per Asp Seneca resta il tema del **mantenimento della qualità dei servizi** in un contesto di convinto ascolto degli utenti, dei loro famigliari, del CUFV (comitato che rappresenta utenti, famigliari, volontari e sindacati pensionati) e di tutti gli stakeholder.

Nel corso del 2020 sarà avviato il servizio del **Centro per le famiglie** nella nuova sede in centro storico di San Giovanni in Persiceto, nei locali di Casa Isora di proprietà di Asp Seneca di Via Matteotti in un contesto che può meglio favorire la fruizione dei servizi per minori e famiglie e attivare sistemi di rete con le associazioni e il volontariato. A tal fine per il 2020 si prevede un aumento delle ore di prestazione delle psicologhe di Asp Seneca rimborsate da Ausl.

Nel 2020 sarà realizzata di fatto la gara della Città metropolitana di Bologna, soggetto attuatore Asp Bologna, tramite Accordo Quadro, alla quale ha aderito anche il Distretto Pianura Ovest e Asp Seneca, per definire e regolamentare i costi per l'inserimento nelle comunità minori autorizzate dalla Regione Emilia Romagna.

Si realizzeranno i lavori di ampliamento degli spazi ex Gap (gruppo appartamento disabili) di Villa Emilia, per far fronte alle esigenze di spazio e operatività dei servizi e dell' area minori e tutela: è in fase di stesura la convenzione con il proprietario (l'Azienda USL) per la locazione dei locali e lo scomputo delle spese di investimento strutturali.

Priorità per il 2020 è anche il rinnovo dei **Contratti di Servizio con la Ausl** in cui declinare e rivedere le modalità di rimborso e di attuazione di alcuni servizi quali il trasporto sanitario nelle case residenza, i medicinali e la fornitura a rimborso del personale sanitario. In fase di

valutazione per il 2020 la proposta da condividere con Ausl di sperimentazione dell'infermiere di notte nelle Case residenza anziani.

Nell'ambito del **miglioramento continuo** il 2020 vedrà impegnati gli ultimi servizi sulla mappatura dei processi e la stesura delle procedure in coerenza con l'obiettivo 19-21 di sviluppo di un sistema qualità aziendale e di semplificazione delle procedure.

Obiettivo di **efficienza** per le Case residenza anziani, al fine di aumentare i livelli di occupancy delle strutture, anche attraverso la riorganizzazione interna di flussi e procedure per l'inserimento e con l'avvio di un tavolo di confronto con il Distretto sui tempi di inserimento previsti da Regolamento di accesso vigente.

Avvio di **uno studio interno** sull'evoluzione dei servizi e della spesa dedicata ai minori e disabili, al fine di comprendere la sostenibilità futura di Asp Seneca su questi servizi e valutare nuove linee di intervento e modalità di finanziamento.

8 - INDICATORI E PARAMETRI PER LA VERIFICA

Gli indicatori e i parametri di verifica sotto elencati sono alcuni tra quelli che l'azienda tiene monitorati attraverso l'integrazione tra il sistema di gestione dell'accreditamento, il controllo di gestione, la contabilità analitica.

Essi sono rappresentati da quozienti tra valori e quantità, consentono *benchmark* tra centri di attività di ASP, tra centri di attività di altre aziende con organizzazioni simili, tra diversi periodi di gestione.

Gli indicatori più rilevanti del grado di raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si è data per l'anno 2020 e per il triennio 2020-2022 saranno riportati nel Piano della Performance in approvazione entro il mese di gennaio 2020. In ogni bilancio sociale, in approvazione entro il mese di giugno di ciascun anno, in conformità alle linee guida emanate dalla Regione Emilia Romagna sono riportati indicatori relativi ai dati di attività, alle risorse economico-finanziarie e alle risorse umane. Il riesame della direzione degli indicatori non positivi costituisce elemento di ingresso della programmazione successiva.

9 -PROGRAMMA INVESTIMENTI DA REALIZZARE

Dalla sua nascita, Asp è cresciuta in maniera considerevole in termini di servizi ed attività e conseguentemente in termini organizzativi.

L'accresciuta complessità ha imposto un potenziamento degli strumenti a disposizione ed in particolare la parte informatica, che iniziata nel 2017 con la gara per l'acquisizione di nuovi sistemi applicativi, sta proseguendo e nel 2020 si arricchirà anche dell'adozione del sistema di pagamenti digitali Pago Pa.

Per il triennio 2020-2022 sono inoltre previsti importanti investimenti di natura ordinaria e straordinaria sugli immobili di Villa Emilia, sede amministrativa, sulle case residenza di San Giovanni in Persiceto e Sant'Agata bolognese (impiantistica per emergenza, sistema chiamata letti, gruppo raffrescamento, impianto di supressione per sistema antincendio, cordolo tetto, etc..) In particolare nel 2020 si darà avvio alle gare per interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria inrinviabili quali:

- Riadeguamento locali Villa Emilia per ampliamento uffici;
- Progettazione e installazione impianto frigo in casa residenza Sant'Agata bolognese;
- Progettazione e installazione impianto suppressione antincendio Sant'Agata bolognese;
- Messa in sicurezza cordolo tetto San Giovanni in Persiceto
- Revisione e messa norma cabina elettrica

Nella Casa residenza di Crevalcore saranno avviati lavori straordinari sull'impianto antincendio, impianto di allarme e ascensore di cui si farà carico il Comune proprietario dell'immobile, rimborsando Asp Seneca.

10. PIANO DI VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO

Asp ha la proprietà di patrimonio

- immobiliare indisponibile, dove svolge le proprie attività istituzionali,
- immobiliare disponibile consistente in un unico immobile sito in S.Giovanni in Persiceto che si compone di una parte abitativa di 13 mini-alloggi, uno spazio polifunzionale ed un negozio.

Ad oggi con contratto in scadenza, risultano locati tutti i 13 mini alloggi al Comune di San Giovanni in Persiceto. Le condizioni dell'immobile sono molto deteriorate, anche per la tipologia di utenza che li abita poco attenta alla cura degli spazi, e i costi di intervento ormai obbligatori sia per la parte impiantistica che edile non trovano copertura nei ricavi.

Per il 2020 è necessario procedere con la messa a norma di alcuni impianti elettrici e idraulici e con interventi edili di minima. L'immobile di sicuro interesse per la posizione centrale nel comune di san Giovanni in Persiceto, necessita di una profonda ristrutturazione ad elevati costi, che se non destinato a progettualità di più elevato ricavo, risultano unità tutte locate a prezzi di mercato, tenuto conto dello stato di fatto in cui si trovano, con contratti recentemente rinnovati.