

LE ESPERIENZE

Un nuovo modello organizzativo per i servizi di base

*(Nodo 8 – valorizzazione e integrazione
delle risorse sanitarie e sociali di
prossimità già presenti)*

Relatore
Gianni Rossoni



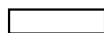
*Progetto Collaborativo
ANCI Lombardia – Istituto di
Ricerche Farmacologiche Mario
Negri IRCCS, Milano*



IL CONTESTO E IL PROBLEMA



Punti di presenza del servizio sociale professionale



Comuni capofila di **Sub Ambito** (luoghi di aggregazione tra Comuni e spazi di mediazione politico-amministrativa evidenziati nel grafico con differenti colori)

Il territorio cremasco si compone di 48 Comuni (80% circa sotto la soglia dei 3.000 abitanti)

Comunità Sociale Cremasca è l'Azienda Speciale Consortile, ente strumentale costituito ai sensi dell'art. 114 del TUEL, per la gestione dei servizi alla persona.

Il Comune di Crema è Ente Capofila titolare della programmazione dei servizi socio-assistenziali per l'ambito cremasco.

IL CONTESTO E IL PROBLEMA – FATTORI CRITICI DEL MODELLO ATTUALE

Isolamento degli operatori che genera turn-over e «fughe» di personale

Mancanza di specializzazione. L'operatore isolato deve occuparsi di tutte le attività connesse al servizio

Difficoltà a raccordarsi con i servizi e le progettualità degli ambiti, per mancanza di tempo lavoro da dedicare alle attività sovracomunali

Difficile raccordo con la dimensione sociosanitaria

In un territorio costituito per la gran parte da piccoli Comuni, l'attuale modello ha retto per anni, ma, alla luce dei cambiamenti sistemici in atto (es. finanziari, amministrativi, sociali etc.) oggi mostra tutti i suoi limiti.

LA STRATEGIA TERRITORIALE

L'Assemblea dei Sindaci ha stabilito di ridefinire il modello organizzativo territoriale, istituendo apposita Commissione tecnico-politica, lavorando su una duplice dimensione: la modifica del CCNL di riferimento per i dipendenti dell'Azienda Speciale Consortile Comunità Sociale Cremasca e la strutturazione di un lavoro d'Equipe all'interno dei Sub Ambiti, individuandone due per l'avvio di una possibile sperimentazione.

RIORGANIZZAZIONE

Passaggio al CCNL
EE.LL. per dipendenti
CSC

Effettuato a partire dal
01 Luglio 2026

Sperimentazione
Equipe di Sub Ambito

In corso

OBIETTIVI

Passaggio dall'operatore isolato a un lavoro di Equipe di Sub Ambito

Passare da un modello prestazionale a uno di servizio. Favorire continuità del lavoro senza doverlo interrompere per l'assenza di un operatore

Favorire maggiore specializzazione degli operatori

Sviluppare adeguate capacità di gestione dei casi complessi in raccordo con la dimensione sociosanitaria

Favorire una maggiore attrattività del territorio in un contesto caratterizzato dall'insufficiente disponibilità di professionisti del settore

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL NUOVO MODELLO

Il **PERIMETRO
GESTIONALE** è il Sub
Ambito

Ogni Comune mantiene
la **TITOLARITA' DELLA
FUNZIONE SOCIALE**
con i relativi poteri
decisionali

L'equipe di lavoro gestirà
la **FASE ISTRUTTORIA**,
quella decisionale
rimane in capo al
Comune

EQUIPE DI LAVORO
stabile; strutturata
attraverso un modello
con sedi HUB e SPOKE
a discrezione dei Sub
Ambiti

I COMUNI COINVOLTI NELLA SPERIMENTAZIONE

Il Sub Ambito di Castelleone è stato individuato come perimetro di sperimentazione del nuovo modello. In base alle scelte dei Sub Ambiti il sistema potrebbe configurarsi secondo un modello HUB & SPOKE.

L'Hub è la sede centrale dell'équipe: è lì che si coordina, ci si forma, si monitora il lavoro e ci si incontra tra colleghi. Gli Spoke sono le sedi diffuse sul territorio, i punti in cui i cittadini continuano a trovare un riferimento vicino a casa.

Per un'eventuale ulteriore sperimentazione si sono proposti cinque Comuni del Sub Ambito di Sergnano che, in accordo con lo stesso Comune di Sergnano Capofila, potrebbero avviare una sperimentazione in Equipe multidisciplinare sulla falsariga del modello ipotizzato dal Sub Ambito di Castelleone.

I COMUNI COINVOLTI NELLA SPERIMENTAZIONE

COMUNE	POPOLAZIONE RESIDENTE AL 01/01/2026
Castelleone (Capofila)	9.340
Credera Rubbiano	1.476
Fiesco	1.217
Gombito	611
Madignano	2.764
Montodine	2.394
Moscazzano	697
Ripalta Arpina	1.088
TOTALE POPOLAZIONE	19.587

COMUNE	POPOLAZIONE RESIDENTE AL 01/01/2026
Sergnano (Capofila)	3.460
Camisano	1.253
Campagnola Cremasca	649
Castel Gabbiano	542
Cremosano	1.730
Pianengo	2.570
TOTALE POPOLAZIONE	10.204

OPERATORI COINVOLTI

ASSISTENTI SOCIALI

EDUCATORI

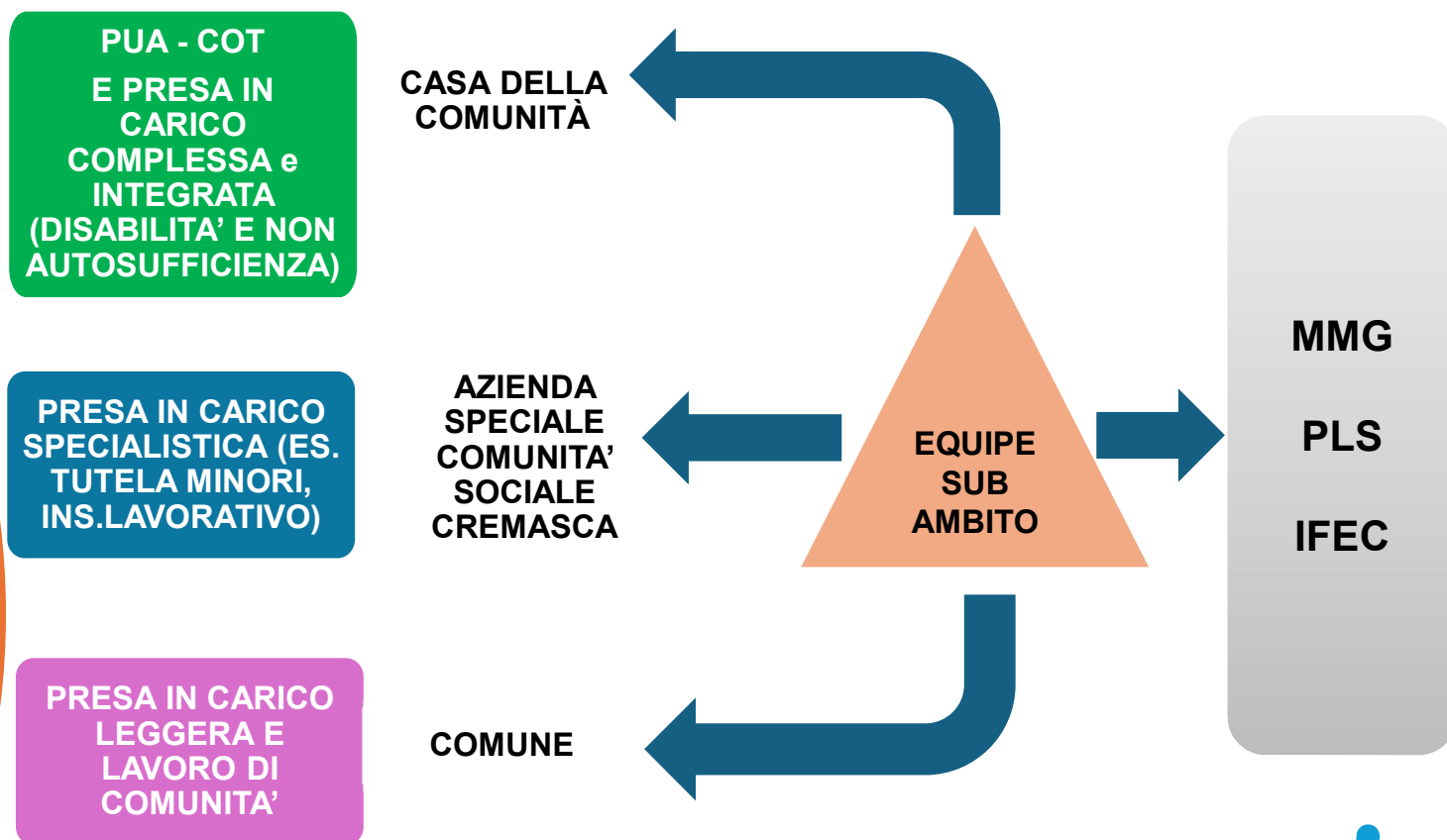
AMMINISTRATIVI

Risulta strategico l'investimento relativo al lavoro amministrativo di supporto, di cui molti Comuni sono privi e che nel corso degli anni ha assunto una dimensione sempre più importante nel lavoro sociale (es. debiti informativi, rendicontazioni etc.)

IL RUOLO «MANAGERIALE» DEL COORDINATORE

1. Pianifica e gestisce il personale e le risorse strumentali e finanziarie assegnate;
2. Promuove, nel lavoro d'Equipe, la collaborazione tra i diversi professionisti;
3. Accompagna riflessioni sull'operatività attivando processi di apprendimento continuo;
4. Gestisce e monitora la sostenibilità dei carichi di lavoro;
5. Presidia la gestione di tutta la fase istruttoria dei procedimenti;
6. Valuta e documenta il lavoro svolto;
7. Facilita il dialogo e la cooperazione tra i diversi livelli dell'organizzazione e con i responsabili di servizio dei singoli Comuni afferenti al Sub Ambito.

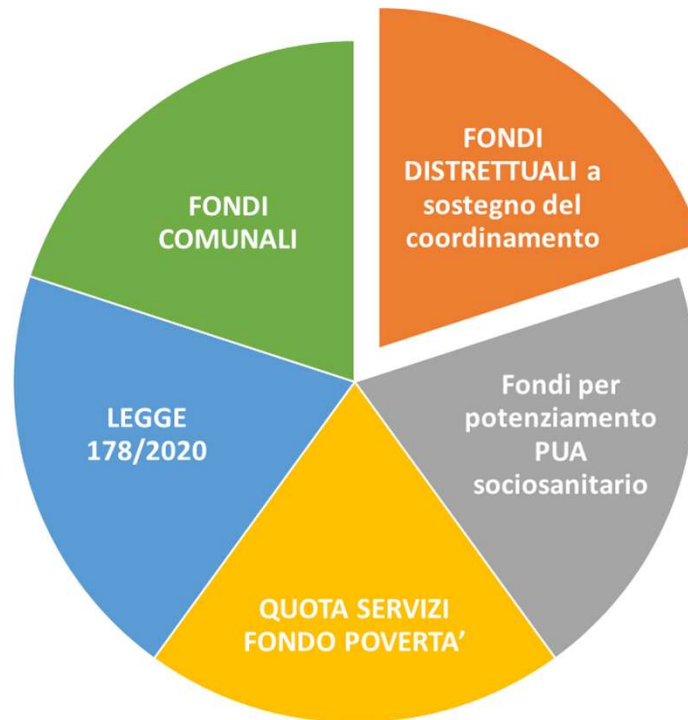
DIFFERENTI LIVELLI DI PRESA IN CARICO



Il modello favorisce:

1. l'organizzazione della presa in carico e conseguenti servizi, in base al principio di adeguatezza, erogati su differenti livelli di specializzazione;
2. Il raccordo tra Comuni (equipe) e la dimensione sociosanitaria;

SOSTENIBILITA' ECONOMICA



Le risorse arrivano da più fonti che si integrano tra loro attraverso il ruolo di Comunità Sociale Cremasca che gestisce il «bilancio di ambito» in modo integrato, ottimizzando la gestione dei fondi, nel pieno rispetto dei loro vincoli di destinazione.

Tale modello consente infatti l'integrazione gestionale tra i fondi propri dell'azienda e quelli regionali/ministeriali che in questo modo possono sostenere l'implementazione degli organici e la gestione del sistema.

IL PERCORSO

1) Accordo con adesione Comuni e passaggio in Assemblea dei Sindaci

2) Mappatura dei bisogni e organizzazione dell'Equipe

3) Sottoscrizione convenzione tra Comuni e avvio operativo

4) Verifica dei risultati ed efficacia del nuovo modello

COMMENTO CONCLUSIVO

Un operatore sociale meno solo lavora meglio, resta di più, ed è più efficace.

E un cittadino che trova sempre qualcuno pronto ad ascoltarlo è un cittadino meglio tutelato.

In conclusione quello che preme evidenziare è che non stiamo semplicemente riorganizzando un servizio, stiamo investendo nelle persone che lo erogano e in quelle che ne hanno bisogno.