

**COOPERATIVA LOTTA
CONTRO L'EMARGINAZIONE**

Bilancio sociale 2015

Sede legale: Via Felice Lacerra, 124

20099 Sesto San Giovanni (MI)

c.f. 94502230157 – P.IVA 00989320965

Tel. 02.2400836 – fax 02.26226707

cooplotta@legalmail.it – info@cooplotta.org – www.cooplotta.it

Mission e Codice etico della Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione

approvato da Assemblea Socie e Soci in data 18/05/2010

**è in fase di valutazione definitiva la nuova versione del codice etico
ai sensi della 231/2001**

La mission

Lotta Contro l'Emarginazione è una Cooperativa sociale onlus di tipo A, composta di lavoratrici e lavoratori, volontari e volontarie.

Finalità:

- promuovere il benessere sociale, collaborando a realizzare buone politiche di comunità
- promuovere la partecipazione e il protagonismo di persone e gruppi e in particolare dei soggetti socialmente deboli prevenendone l'emarginazione
- contrastare l'esclusione di soggetti che già ne siano vittime, mirando con i nostri servizi al loro benessere fisico, psicologico e sociale
- ascoltare i bisogni delle persone e delle comunità e rispondervi con competenza e consapevolezza in una logica territoriale
- contribuire ad una cultura più accogliente, in comunità più vivibili e capaci di inclusione sociale, attraverso il dare voce a chi non ne ha, progetti innovativi, ricerca sociale, azioni di sensibilizzazione, con la continua circolazione di teorie e pratiche
- realizzare, secondo il principio mutualistico, le migliori condizioni di lavoro per i soci e le socie.

Per realizzare questi fini Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione contribuisce a sviluppare politiche sociali territoriali, progetta e gestisce, per soggetti con diverse tipologie di bisogni o di disagio, in collaborazione con gli Enti Pubblici (Enti Locali, ASL, Aziende Ospedaliere), servizi sociali e socio-sanitari di carattere preventivo ed educativo, di reinserimento sociale e di promozione del protagonismo delle persone, servizi di accoglienza e cura e servizi di riduzione del danno.

I principi e i valori cui ci ispiriamo sono l'eguaglianza dei diritti e l'equità, la democrazia partecipata, la solidarietà, l'attenzione alle persone in situazioni di fragilità, la differenza delle persone e delle culture come risorsa, la valorizzazione della differenza di genere, il dialogo interculturale. Teniamo a realizzare servizi di qualità, alla competenza e alla collaborazione professionale, alla valorizzazione e promozione del volontariato.

Operiamo per una società in cui i diritti di tutti e tutte siano realizzati e il benessere sia distribuito equamente; per comunità locali coese, ospitali e accoglienti; per individui, lavoratrici e lavoratori, cittadine e cittadini attivi nella partecipazione democratica; per la coerenza tra le parole e le azioni.

Codice etico

Perché un codice etico

Il codice etico della Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione enuncia sia i valori che ne ispirano l'azione sia i comportamenti che essa si impegna ad assumere e a garantire nei confronti dei suoi interlocutori: enti pubblici, utenti diretti dei servizi, loro famigliari, comunità locale, lavoratori e lavoratrici.

I lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa, nei diversi ruoli e secondo le differenti responsabilità, la rappresentano concretamente presso i suoi interlocutori.

Il codice etico permette a questi ultimi di confrontare i comportamenti di ciascuno e della Cooperativa nel suo insieme con gli impegni assunti.

Può accadere che svolgendo il loro lavoro, soprattutto in progetti “di frontiera”, gli operatori e le operatrici della Cooperativa si trovino a dover compiere scelte tra interessi e valori divergenti, per esempio l'interesse della comunità alla sicurezza e il diritto delle persone in difficoltà e con comportamenti devianti ad essere accettate ed aiutate; il codice etico è anche una bussola per orientarsi in tali casi. In generale la Cooperativa si impegna ad offrire ai suoi operatori ed operatrici gli spazi di confronto e il sostegno specialistico che possano aiutarli a chiarire le alternative in gioco, ad assumere responsabilmente le decisioni e ad adottare i comportamenti che meglio tutelino gli interessi preminenti, in primo luogo quelli degli utenti e quelli della Cooperativa stessa nel suo insieme.

Impegni nei confronti degli Enti Pubblici

La Cooperativa si impegna a collaborare lealmente e al meglio delle proprie competenze con gli Enti Pubblici attraverso la partecipazione ai vari “tavoli” di programmazione e valutazione delle politiche sociali, per leggere le necessità del territorio e per co-progettare interventi che promuovano il benessere sociale e risposte adeguate ai bisogni educativi, di prevenzione del disagio e di integrazione di soggetti a rischio di emarginazione.

La Cooperativa si impegna a collaborare con gli Amministratori Locali, compresi quelli di una Amministrazione subentrante su un territorio in cui la Cooperativa sia già attiva, e si impegna a rappresentare loro in modo completo e trasparente le proprie conoscenze su bisogni e risorse del territorio.

In ogni suo progetto e servizio la Cooperativa dedica specifiche risorse al coordinamento con tutti i soggetti della rete sociale coinvolta o attivabile. Ogni volta che sia possibile si impegna a coinvolgere l'Amministrazione locale nella verifica dell'andamento dei servizi.

Progettare e realizzare servizi non comporta solo oneri per le Amministrazioni Locali, ma consente di ottenere, su specifiche linee di finanziamento, risorse a vantaggio del territorio. La Cooperativa si

impegna a rendicontare non solo l'impiego efficiente delle risorse economiche affidate per la gestione di servizi e progetti, ma nel limite del possibile a rilevarne e a rendicontarne l'efficacia sociale.

Impegni nei confronti delle persone cui si rivolgono i servizi e i progetti della Cooperativa

La Cooperativa ritiene che per i destinatari dei suoi progetti e servizi non siano in gioco solo bisogni, ma prima ancora diritti che occorre rispettare e/o realizzare.

Non viene operata alcuna discriminazione legata alle condizioni personali e sociali degli utenti dei servizi della Cooperativa. Gli operatori e le operatrici si impegnano a rispettare ciascuno per ciò che è nella situazione in cui vive e si impegnano a non farsi influenzare dai propri pregiudizi.

L'ammissione e dimissione dai servizi e progetti della Cooperativa è sempre regolata da procedure chiare, che vengono rese note agli utenti. In ogni caso, salvo che sia previsto un termine di tempo, il rapporto di una persona destinataria dei servizi della cooperativa dura finché si sia ragionevolmente sicuri di poterle essere d'aiuto.

L'ammissione ai servizi della Cooperativa prevede la condivisione esplicita di un "contratto" che comprende diritti e doveri.

I servizi e progetti della Cooperativa tendono a realizzare i diritti dei soggetti destinatari nel rapporto diretto con ciascuno, mediante la relazione trasparente, la prospettiva educativa, il prendersi cura, la presa in carico.

Relazione trasparente significa per esempio che qualsiasi decisione che riguardi un utente, qualsiasi coinvolgimento di altri soggetti (famiglia, altri servizi ecc.) o qualsiasi cambiamento nel rapporto con il servizio, vengono il più possibile concordati; in ogni caso la persona interessata ne viene informata, nel modo per lei più comprensibile.

Prospettiva educativa significa che si mira a valorizzare le risorse delle persone, a far emergere le loro qualità, a favorire l'essere protagonisti della propria storia, puntando alla massima autonomia possibile. Ogni progetto educativo viene perciò condiviso con il soggetto cui si rivolge.

Prendersi cura significa cercare di mettersi nei panni delle persone con cui si opera, sostenere eventuali debolezze, tutelare chi si trova in situazioni di fragilità, assistere chi sta male, ridurre i danni potenziali di comportamenti rischiosi per sé o per gli altri.

Presa in carico significa lavorare per gli obiettivi globali di benessere e salute delle persone, accompagnarle verso gli obiettivi concordati e possibili, assumendosi le necessarie responsabilità, nel rispetto delle risorse delle persone e del servizio.

Qualsiasi forma di prevaricazione fisica e morale è bandita da ogni servizio e progetto della Cooperativa, non solo nel senso che gli operatori e le operatrici non esercitano alcuna violenza sugli utenti, ma anche nel senso che essi si impegnano a tutelare questi ultimi da qualsiasi altra forma di prevaricazione.

La Cooperativa si impegna a rilevare annualmente – o comunque al termine di progetti più brevi – con strumenti adatti alle singole situazioni e sulla base delle risorse disponibili, la soddisfazione degli utenti restituendo loro - o comunque alla committenza - i risultati della rilevazione. La Cooperativa si impegna quindi a migliorare la qualità dei servizi nelle aree critiche eventualmente rilevate.

Impegni nei confronti dei famigliari delle persone utenti dei servizi

Le persone utenti di servizi e progetti della Cooperativa vengono sempre considerate anche come parti del loro sistema famigliare. Le famiglie, in modi che variano a seconda dei diversi servizi e progetti e della volontà dell'utente, sono informate in modo trasparente sui contenuti e i motivi di ciò che si fa.

I rapporti della Cooperativa con i famigliari degli utenti dei vari servizi e progetti tengono conto del fatto che si tratti di minori o di altri soggetti sotto tutela, oppure invece di persone maggiorenni. Nel primo caso si cerca di stabilire con le famiglie un'alleanza educativa e un "contratto" che precisi i rispettivi ruoli. Tra gli strumenti specifici del rapporto con le famiglie vi possono essere colloqui di ascolto reciproco e riunioni informative.

Nei servizi semiresidenziali che la prevedono, la gestione sociale delle famiglie è incoraggiata. I famigliari possono accedere senza formalità ai servizi semiresidenziali frequentati dai propri figli o congiunti.

Se le operatrici e gli operatori della Cooperativa vengono interpellati da famigliari degli utenti con richieste d'aiuto che non è possibile soddisfare direttamente, di norma li orientano verso i servizi che possano eventualmente essere d'aiuto.

In alcuni servizi e progetti è prevista e promossa la collaborazione con associazioni di genitori.

Impegni nei confronti dei soci e delle socie e dei lavoratori e delle lavoratrici

La Cooperativa applica integralmente a tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali. Viene dedicato il massimo impegno per garantire la puntualità della retribuzione.

Se possibile vengono praticate condizioni di miglior favore a vantaggio dei soci (benefit e ristorno).

Ai soci lavoratori e alle socie lavoratrici si cerca di garantire la continuità del lavoro anche nei casi di progetti a termine, verificando la possibilità di reimpiegarli in altri servizi e progetti.

L'associazione alla Cooperativa è volontaria e non costituisce un vincolo per potervi lavorare. Divenire soci e socie è possibile, senza alcuna discriminazione, per tutte le persone in grado di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale e che accettino le responsabilità derivanti dall'appartenenza alla Cooperativa. Si diviene soci e socie attraverso un percorso interno di formazione che consta di alcuni incontri. Di norma, salvo diversa deliberazione del Consiglio di amministrazione, le nuove socie e i nuovi soci sono iscritti per un anno nella categoria dei soci speciali.

La Cooperativa tende a consolidare i rapporti di lavoro con i propri collaboratori e le proprie collaboratrici.

A tutti i lavoratori e le lavoratrici viene sottoposto periodicamente uno strumento per rilevarne la soddisfazione. I risultati della rilevazione sono resi noti a tutto il personale.

L'assemblea di presentazione del bilancio sociale annuale della Cooperativa è aperta anche ai lavoratori non soci e alle lavoratrici non socie. I bilanci sociali della Cooperativa sono sempre consultabili sul sito. Per quanto possibile gli operatori e le operatrici sono messi nelle condizioni di non lavorare da soli.

Lo stile di governo della Cooperativa e delle sue singole articolazioni operative è democratico e improntato all'ascolto e al confronto, nel rispetto dei diversi ruoli organizzativi. La partecipazione e la creatività degli operatori e delle operatrici sono considerate risorse essenziali in tutti i progetti e servizi.

La Cooperativa si impegna in tutti i suoi servizi e progetti a favorire la crescita professionale e a prevenire la stanchezza e il burn-out degli operatori mediante equipe di norma settimanali, formazione (anche trasversale a più servizi e progetti), supervisione (compatibilmente con le risorse e la tipologia di servizio), e se necessario anche mediante la mobilità interna.

La Cooperativa è disponibile ad accontentare le richieste di modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La Cooperativa si impegna a garantire ogni volta che sia possibile la sostituzione del personale assente per garantire la qualità dei servizi e per non appesantire il carico di lavoro dei suoi operatori e delle sue operatrici.

La comunicazione all'interno della Cooperativa segue nei due sensi la "scala" dell'organizzazione: direzione, responsabili d'area, coordinatori e coordinatrici dei singoli servizi e progetti, operatori e operatrici.

I lavoratori e le lavoratrici che abbiano comunque esigenza di rivolgersi agli uffici amministrativi e/o ai responsabili della Cooperativa possono farlo senza particolari formalità.

Alcune informazioni di interesse generale vengono trasmesse alle mailing-list di soci/socie e lavoratori/lavoratrici

I verbali delle assemblee soci sono inviati anche ai soci e alle socie non partecipanti.

Gli avvisi di ricerca di personale sono pubblicati sul sito della Cooperativa.

La Cooperativa si impegna a promuovere il benessere relazionale e a prevenire conflitti personali e fenomeni di mobbing; eventuali conflitti possono sempre essere riportati al responsabile delle risorse umane presso la sede centrale della Cooperativa. Il responsabile delle risorse umane incontra i lavoratori e le lavoratrici delle aree territoriali periferiche almeno due volte l'anno.

Gli operatori e le operatrici della Cooperativa si impegnano alla correttezza dei rapporti reciproci, alla lealtà nei confronti dell'organizzazione, alla tempestività nel segnalare ai responsabili eventuali problemi o informazioni rilevanti, alla puntualità delle rendicontazioni amministrative previste, al rispetto e alla cura degli spazi, degli strumenti e delle cose comuni.

La correttezza dei rapporti reciproci comporta anche la partecipazione alle occasioni di lavoro di gruppo e di equipe, in cui ciascuno è impegnato a condividere ciò che sa e ciò che apprende, e a favorire la condivisione e la corresponsabilità delle scelte.

Impegni nei confronti di operatori e di operatrici di altri servizi

Nel caso di una presa in carico comune a più servizi, gli operatori e le operatrici della Cooperativa si impegnano a collaborare con questi ultimi apertamente, mediante confronti e valutazioni comuni. Nel caso ve ne siano le condizioni si facilitano le riunioni di equipe integrate.

Impegni nei confronti di partner e concorrenti

La Cooperativa promuove reti e cerca di coinvolgere i diversi soggetti interessati a progettare e realizzare i progetti e servizi cui lavora.

Le collaborazioni con eventuali partner per la realizzazione di determinati progetti e servizi non sono solo regolate da patti scritti, ma condotte con lealtà e trasparenza.

La Cooperativa riconosce il valore prioritario della qualità dei servizi offerti e la possibile concorrenzialità come spinta al miglioramento. Non partecipa quindi a gare al massimo ribasso. Non sottoscrive patti che contraddicano la propria mission.

Impegni per l'ambiente

I progetti e i servizi alla persona di cui si occupa la Cooperativa sono per loro natura a basso impatto ambientale. Tuttavia i lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa si impegnano a sviluppare e diffondere il rispetto nei confronti dell'ambiente, attraverso le buone pratiche di raccolta differenziata dei rifiuti, riduzione degli sprechi e risparmio energetico. Compatibilmente con le risorse economiche disponibili, la Cooperativa si impegna a privilegiare le opzioni tecniche che riducano le emissioni inquinanti, si impegna a rinnovare gradualmente i propri mezzi e a ricorrere a fonti di energia pulita.

Come è nato questo codice etico e che uso se ne fa

Questo documento è stato elaborato da un gruppo di lavoratrici e lavoratori¹ della cooperativa, che si sono riuniti tra febbraio e marzo 2010. Una prima bozza è stata trasmessa a tutte le équipes dei servizi e progetti della Cooperativa, perché avanzassero emendamenti e proposte di integrazione. La bozza rivista dal gruppo di lavoro sulla base delle proposte così raccolte è stata consegnata al Cda, che l'ha infine sottoposta all'assemblea dei soci, che ha formalmente adottato il documento nella sua seduta del 18 maggio 2010.

Il codice etico è consegnato a tutti i soci, le socie, i lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa e a chi intraprende un rapporto professionale con la cooperativa. Viene consegnato ai rappresentanti dei committenti. È reso noto agli utenti e ai loro famigliari, è consegnato agli interessati insieme alle singole carte dei diversi servizi. È inviato ai consorzi, alle associazioni, ai coordinamenti cui la Cooperativa aderisce. È consegnato ai partner. È pubblicato sul sito della Cooperativa.

¹ Hanno partecipato al gruppo Andrea Barteselli, Tiziana Bianchini, Martina Bettinelli, Roberta Bettoni, Cristiano Bregamo, Emanuela Desanti, Anna Di Biase, Luca Ducceschi, Federica Gallinari, Rosangela Lavezzari, Enrico Locatelli, Nicola Mazzitelli, Gisella Rossini, Cristina Savino, Melissa Turri. Il lavoro è stato accompagnato da Andrea Bortolotti (Pares s.c.a.r.l.).

ATTIVITA'

La Cooperativa Lotta contro L'Emarginazione nasce da un'istanza di impegno civile di cittadini e cittadine del quartiere Parpagliona di Sesto San Giovanni. Dal 1980 progetta e gestisce interventi sociali innovativi e servizi di accoglienza e cura rivolte a persone con disabilità e con disagio mentale, adolescenti e giovani, adulti in difficoltà, tossicodipendenti, alcodipendenti, stranieri e vittime della Tratta. Interviene con progetti di comunità e di rete, spazi di ascolto, interventi nelle scuole, équipes di operatori ed operatrici di strada su obiettivi di prevenzione del disagio giovanile, sulla riduzione del danno e sulla prevenzione alle malattie sessualmente trasmissibili.

Dislocazione territoriale delle attività

La Cooperativa ha sviluppato, in 35 anni di attività, partnership significative con numerosi Enti Locali, Aziende sanitarie ed ospedaliere e ha realizzato diverse e svariate iniziative con cofinanziamento europeo. Attualmente è presente in 7 Asl e 5 Province, sviluppando modelli di intervento capaci di coniugare competenze pregresse con i bisogni specifici dei vari territori, i diversi mandati istituzionali e le risorse di quei territori.

Una sola delle province in cui opera è collocata fuori dalla Regione Lombardia (Piacenza), che resta però residuale in termini di valore della produzione. La maggior parte del lavoro, come si evince dalla tabella sottostante, viene sviluppata nella Provincia di Milano, a seguire, una parte significativa in provincia di Varese e poi parti più dimensionate nelle Province di Sondrio e Como.

RICAVI	DA ENTI PUBBLICI	%
Provincia Milano	3.636.997,00	51,4%
Provincia Varese	1.359.570,00	19,2%
Provincia Sondrio	414.824,00	5,9%
Provincia Como	213.737,00	3,0%
Sovraterritoriale (su più province)	763.167,00	10,8%
altri ricavi	97.556,00	1,4%
TOTALE enti pubbl.	6.485.851,00	91,7%

Attività ed aree tematiche di intervento

Dal 13 gennaio 2014, in sede di assemblea straordinaria alla presenza del notaio, è stata inserita nello Statuto la possibilità per la cooperativa di svolgere anche attività di tipo B ed è stata poi fatta conseguentemente anche l'iscrizione alla sezione B dell'Albo Regionale.

Nel mese di Luglio 2014 è stata avviata la prima attività di tipo B, con l'inaugurazione de Il Filo di Aurora, un bistrot sociale (bar – ristorante) collocato a Bresso, e con il mese di giugno 2015 si è

avviato il primo servizio di pulizie, con il supporto del know how di Coopwork, presso la casa di Riposo di Cinisello del Coinsorzio Le Residenze del Sole di cui Cooperativa Lotta contro l'emarginazione è socia fondatrice. Con queste due attività di tipo "B" e sommando ad esse anche i corrispettivi del Maneggio (tenendo nei ricavi da enti pubblici la quota relativa alle prestazioni di ippoterapia convenzionate), i ricavi da privati oltrepassano di poco l'8%.

Nel capitolo "una Fotografia delle risorse umane" vengono riportati i numeri relativi ai lavoratori svantaggiati e non, che operano nella parte di tipo B.

Provincia Milano	DA PRIVATI	%
pulizie	124.676,00	1,8%
corrispettivi bistrot sociale	401.046,00	5,7%
corrispettivi maneggio	56.047,00	0,8%
5 per mille	3.454,00	0,0%
TOTALE privati	585.223,00	8,3%

I principali servizi e progetti di tipo A

Area Disabilità

- 1 Centro Diurno Disabili a Cologno Monzese con 23 utenti
- 1 Comunità Socio Sanitaria a Sesto San Giovanni con 8 ospiti
- 1 servizio educativo territoriale a Cologno Monzese

Area Salute Mentale

- Comunità Protetta a media protezione a Sesto San Giovanni con 8 ospiti
- 10 appartamenti di Residenzialità Leggera, distribuiti sul territorio di Milano, Sesto San Giovanni e Gallarate, per complessivi 36 ospiti
- Vari progetti territoriali

Area Dipendenze

- 1 Centro Clinico residenziale sperimentale a Lacchiarella, per 12 /15 utenti
- 1 Centro Diurno a Cologno Monzese accreditato per 20 utenti
- 12 Progetti sperimentali nell'ambito della riduzione dei rischi e del danno, distribuiti nelle diverse province:
 - 2 Drop –in per tossicodipendenti, sono quelli a titolarità di Lotta
 - 3 unità mobili per tossicodipendenti
 - 7 unità mobili per giovani abusatori
- 6 Progetti sperimentali nell'ambito della Prevenzione (Centri diurni per adolescenti)
- 9 Progetti sul gioco d'azzardo

Area Politiche giovanili

- 3 Centri di Aggregazione giovanile (2 a Como e 1 a Cologno Monzese)
- 6 progetti di educativa di strada e territoriale distribuiti nelle diverse Province
- 6 progetti Peer e nelle scuole distribuiti nelle diverse Province
- 1 servizio tutela minori a Luino che ha in carico oltre 100 nuclei familiari
- Vari progetti, sulla differenza di genere, Cultura ed Immigrazione e sulle Politiche Giovanili

Area Immigrazione e tratta

- Accoglienza Rifugiati e richiedenti asilo
 - 1 Sprar per 21 posti a Sondrio
 - 1 appartamento di accoglienza temporanea a Sondrio per 5 posti
 - 11 appartamenti di accoglienza a Varese per 72 ospiti
 - 1 centro di accoglienza a Sesto San Giovanni per 25 ospiti
- Vittime della tratta
 - 6 appartamenti di accoglienza distribuiti sulle diverse province
 - 5 unità mobili distribuite sulle diverse province
 - Un progetto gestito per conto del Comune di Milano
- Vari progetti territoriali

Le ore lavorate per aree di intervento

Area Intervento	Ore Lavorate	%
Disabilità e disagio mentale	76.027,00	33,5%
Dipendenze e fenomeni di abuso	48.484,50	21,4%
adolescenti e giovani	14.772,50	6,5%
Immigrazione e tratta	36.736,00	16,2%
gravi marginalità	10.415,00	4,6%
bistrot sociale – tipo B	16.998,50	7,5%
Pulizie - tipo B	5.598,50	2,5%
altro	1.952,00	0,9%
servizi generali	15.809,50	7,0%
Totali	226.783,50	100%

Le ore lavorate nelle attività di tipo B rappresentano il 10% del totale

ELENCO DEI CONSIGLIERI/E DEL CDA

NOME E COGNOME (consiglieri CDA)	IN CARICA DAL:	SOCIO/A DAL:
RICCARDO DE FACCI (Presidente)	20 apr. 1993	30 gen. 1992
ANDREA MARIO BARTESELLI (Vicepresidente)	4 mag. 1990	29 gen. 1990
STEFANO ALIPRANDINI (DIMESSOSI IL 22/6/15 per assunzione di ruolo politico)	2 mag. 2005	23 mar. 1998
PAOLO SCIURBA (ELETTO IN SOSTITUZIONE DEL CONSIGLIERE DIMISSIONARIO ALIPRANDINI)	14 lug. 2015	4 mag. 2004
LUIGI ROBERTO RAIMONDO	2 dic. 2009	7 mar. 1996
SONIA DESIREE BELLA	6 mag. 2008	16 giu. 1995
EMANUELA DESANTI	17 mag. 2011	20 feb. 1995
MONICA MANZINI	6 mag. 2008	16 giu. 1995
CINZIA FILIPETTO	21 mag. 2014	11 apr. 2001
CARLOTTA SERRA	21 mag. 2014	28 mar. 2002

RICAMBIO DEI CONSIGLIERI/E DEL CDA

	dal mandato in corso	Dal mandato precedente	al terzo mandato	oltre 4 mandati
CONSIGLIERI e CONSIGLIERE	3	1	3	2

Il **Presidente** ricopre tale carica a decorrere dal 20 maggio 2002.

Il **Presidente** ed il **Vicepresidente** sono anche **Amministratori Delegati**, sulla base della delibera di conferimento poteri della seduta del consiglio d'amministrazione del 29 maggio 2014.

Assemblea soci/e

date assemblee	di persona		per delega		totale presenti		totale soci/e
	n°	%	n°	%	n°	%	
26/04/2015	34	31%	21	19%	55	50%	110
14/07/2015	30	27%	22	19%	52	46%	113
30/07/2015	23	21%	10	9%	33	30%	112
14/12/2015	41	36%	23	20%	64	56%	114
media	32	28%	19	17%	51	46%	112
media 2014*	41	40%	21	21%	62	60%	103,0
media 2013*	34	34%	15,50	16%	49,50	50%	100,0

* nel 2013 le assemblee sono state 3, nel 2014 sono state 4.

I PORTATORI di INTERESSE INTERNI

La base sociale: evoluzioni

Soci/e: nuovi ingressi e dimissioni

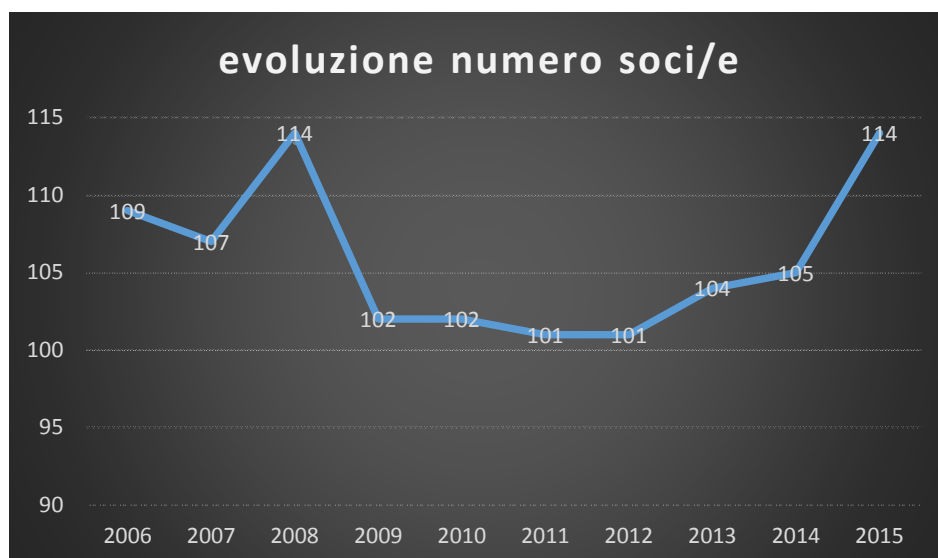
	lavoratori *	volontari	totale
Soci/e al 31/12/13	84	20	104
Soci/e al 31/12/14	83	22	105
Soci/e al 31/12/15	88	26	114
Di cui in categoria spec.	6	2	8
dimissioni nell'anno	-1		-1
Ingressi nell'anno	9	2	11
Passaggi tra categorie	-3	+3	-

Note

Soci/e lavoratori* = in base alla legge 142/2001, qui vengono considerati sia i soci dipendenti che i soci in collaborazione a progetto (a fine 2015=1).

I numeri degli ultimi 10 anni

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
109	107	114	102	102	101	101	104	105	114



Capitale sociale: 193.000

2013	2014	2015
€. 188.156	€. 188.500	€. 193.000

Con l'assemblea straordinaria di gennaio 2014 sono state riviste e arrotondate le quote sociali che sono passate da 516,46 a 500,00 €.

Raffronto soci/e - non

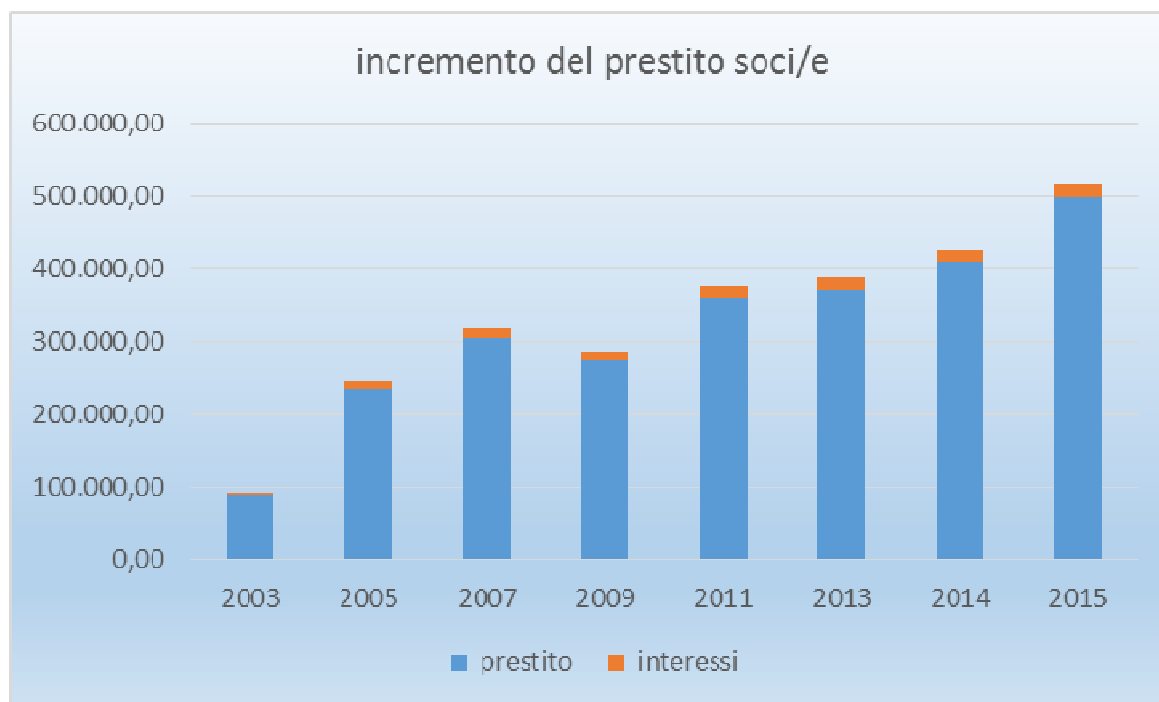
	2013	%	2014	%	2015	%
soci lavoratori e volontari	104	59%	105	52%	114	47%
dipendenti e collaboratori	72	41%	96	48%	129	53%
Totale	176		201		243	

E' evidente l'incremento del numero dei lavoratori non soci, con il "sorpasso" sui soci nel corso del 2015. Va però detto che sui 129 lavoratori non soci, 49 sono a tempo determinato e 6 "erano" co.co.pro.

Prestito soci

	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015
prestito	91.431,00	235.710,00	305.069,00	273.979,00	360.690,00	372.358,00	410.785,00	499.765,00
interessi	2.664,00	10.270,00	14.146,00	13.245,00	15.599,00	16.116,00	17.347,00	17.347,00

Nella tabella si mettono in relazione la raccolta del prestito dai soci/e e gli interessi loro riconosciuti. Sono rappresentati i dati degli ultimi tre anni e poi quelli dall'inizio della raccolta, con cadenza biennale.



Dal maggio 2003 la cooperativa ha avviato il prestito soci, in base al regolamento approvato nell'assemblea del 5 marzo 2003. Al 31 dicembre 2015 VENTINOVE sono i soci che hanno finanziato la cooperativa, lo stesso numero della fine del 2014.

I lavoratori e le lavoratrici: una fotografia delle risorse umane

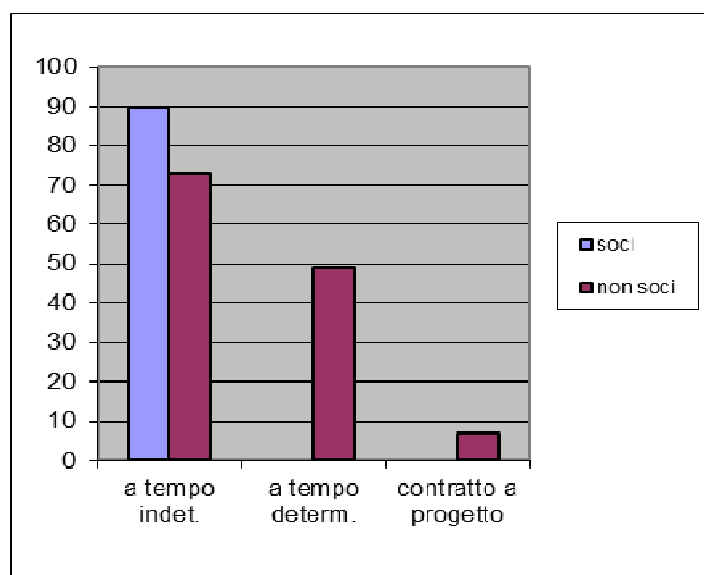
I dati si riferiscono a: soci-lavoratori e socie lavoratrici, dipendenti e collaboratori (sono esclusi i liberi professionisti a P.I. e gli occasionali).

a tempo indet.	tempo pieno	part time	totali
soci	38	49	87
dipendenti	18	58	76
totali	56	107	163

a tempo indet.	uomini	donne	totali
soci	35	55	90
dipendenti	21	52	73
totali	56	107	163

Curioso il fatto che i totali dei tempi pieni e dei part time coincidano rispettivamente con i totali degli uomini e delle donne

tutti	a tempo indet.	a tempo determ.	contratto a progetto
soci	90	0	
non soci	73	49	7
tot	163	49	7



Contando “le teste” il rapporto il numero dei tempi determinati, rapportato ai tempi indeterminati, raggiunge il 30 % massimo consentito dal CCNL, ma se riparametrati, come la legge prevede, sul tempo pieno la percentuale è decisamente inferiore.

Avendo, per la prima volta con il 2014, avviato le attività di tipo B, si riportano anche le tabelle che evidenziano il personale dipendente suddiviso per tipologia di attività.

Con le attività da cooperativa di tipo B (che per il 2015 sono state rappresentate dal Filo di Aurora e dalle pulizie presso la Rsa di Cinisello) si rendicontano anche i soggetti svantaggiati.

Rapporto di lavoro subordinato Coop A

Organico	31.12.2014	Assunti	Pass.da coop A Coop B	Dimessi	31.12.2015
Soci lavoratori	80	0	8	4	84
Dipendenti	78	46	-8	35	81
Totale	158	46	0	39	165

Rapporto di lavoro subordinato Coop B

Organico	31.12.2014	Assunti	Pass.da Soci Coop A a soci Coop B	Dimessi	31.12.2015
Soci lavoratori	0	0	0	0	0
Soci lavoratori svantaggiati	2	0	1	0	3
Dipendenti	7	8	0	1	14
Dipendenti svantaggiati	1	3	-1	0	3
Totale	0	11	0	1	20

Contratto di lavoro

Viene applicato il C.C.N.L. delle cooperative sociali in vigore. Esiste inoltre un accordo sindacale interno, in alcune sue parti anche migliorativo rispetto al contratto.

La tipologia delle ore lavorate e delle non lavorate e il rapporto quantitativo tra queste

ore lavorate		% sulle ore lavorate
giorno	208.486,00	92,486%
Notte	9.403,00	4,171%
Turno Notturmo Comunità	5.612,00	2,490%
uscita reperibilità notturna	13,00	0,006%
Trasferta Vacanza Utenti	1.824,00	0,809%
ore in telelavoro	86,00	0,038%
totale	225.424,00	100,000%
Ore collaboratore	1.359,50	0,603%
ore non lavorate		
Ferie	17.689,00	7,847%
Permesso Retribuito	3.146,00	1,396%
totale ferie e permessi	20.835,00	9,243%

Riposo Compensativo	503,50	0,223%
Malattia	9.137,33	4,053%
Infortunio	1.409,87	0,625%
Congedo Matrimoniale	76,00	0,034%
Allattamento	344,00	0,153%
Congedo Parentale	138,20	0,061%
Maternità anticipata	225,35	0,100%
Maternità facoltativa	3.342,68	1,483%
Maternità	1.348,17	0,598%
totale maternità	5.398,40	2,395%
Legge 104	1.628,00	0,722%
Lutto	76,50	0,034%
Permesso Sindacale	51,00	0,023%
Permesso Avis	68,80	0,031%
Permesso Elettorale	6,80	0,003%
Permesso Esame scolastico	10,00	0,004%
Permesso Non Retribuito	700,00	0,311%
Aspettativa Non Retribuita	5.541,93	2,458%
Sospensione Operatore	5,42	0,002%
Totale	45.448,55	20,161%

Dalla tabella sono evidenti:

- Il numero bassissimo delle ore lavorate dai collaboratori, già nel 2015
- L'utilizzo molto basso del telelavoro o, in alternativa, il fatto che anche se lavorate da casa, le ore vengono rendicontate normalmente
- Le praticamente inesistenti uscite per la reperibilità notturna, indicatore di servizi ben gestiti
- L'incidenza un po' sotto a quello che dovrebbe essere delle ore per permessi e ferie, coerente con il continuo accumularsi delle stesse
- Il dato medio relativamente basso della malattia, anche considerando che quest'anno, oltre il 50% delle ore di malattia sono a carico di 8/10 lavoratori.

Livelli di formazione scolastica delle persone occupate in cooperativa

PERCORSI FORMATIVI	n°
licenza media	20
diploma scuola media superiore	32
a.s.a./o.s.s.	12
animatore sociale	2
assistente sociale	3
infermiere professionale	2
Ed. prof., scienze dell'educazione ,Terp	52
laurea specifica*	12
in corso di formazione specifica	5
laurea umanistica non specifica	14
altre lauree	9
TOTALE	163

Note. Laurea specifica* = qui sono comprese le discipline di Pedagogia, Psicologia e Sociologia. Nel numero indicato si conteggiano sia le figure (quali ad es. psicologo) che operano in Cooperativa nel ruolo specifico, sia le figure che sono inquadrare come educatori professionali, per equipollenza del titolo di studio.

Il turn-over.

I dati si riferiscono a soci-lavoratori e dipendenti a tempo indeterminato.

		dimissioni	assunzioni	lavoratori per mese
lavoratori al 1 gennaio 2015	135			
Gennaio		1	4	138
Febbraio		1	7	144
Marzo		2	3	145
Aprile		2		143
Maggio			3	146
Giugno			9	155
Luglio			4	159
Agosto			3	162
Settembre			1	163
Ottobre		1	1	163
Novembre		2	1	162
Dicembre		1	2	163
<i>TOTALE</i>		10	19	
lavoratori al 31 dicembre 2015	163			
media annuale	153,5			
Turn-over 2015	6,5%	Nel 2014 era stato del 3%		

Note. Il tasso di **turn-over** è calcolato suddividendo il numero complessivo dei lavoratori dimessi per la media annuale dei lavoratori occupati.

20 assunzioni sono trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

Infortuni

Complessivamente ci sono stati **7 infortuni**.

A parte 1 operatore che è stato aggredito da 1 utente, negli altri casi si tratta per lo più di infortuni in itinere (o comunque di cadute avvenute all'esterno), compreso uno grave, sempre in itinere per incidente stradale, che si è concluso nel maggio del 2015, essendosi verificato nel 2102.

Le ore non lavorate per infortunio sono state 1.410 (poco più di 6 ore ogni 1.000 lavorate).

BILANCIO SOCIALE E “QUALITÀ”

Nel corso dei prossimi mesi la cooperativa si certificherà secondo la normativa Iso 9001-2008. In particolare, per questa prima fase, certificherà i servizi di Residenza leggera e il Centro Clinico Addiction Center.

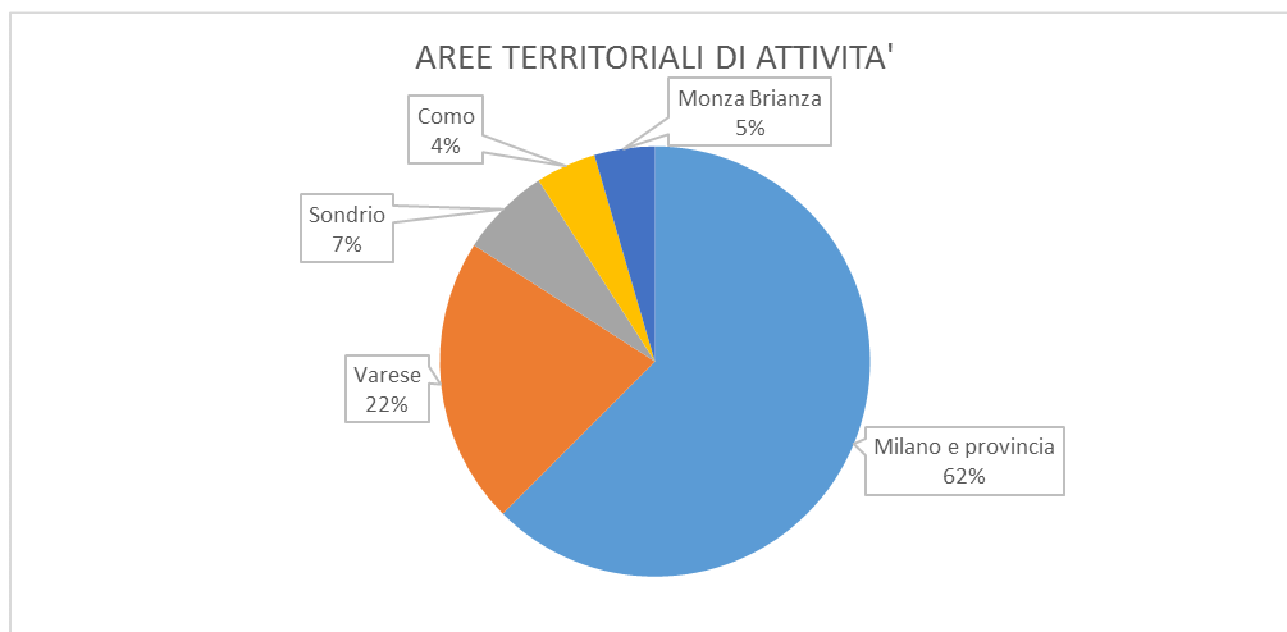
La “Qualità” si presta decisamente bene ad essere integrata con lo strumento del Bilancio sociale.

Cominciamo qui col riportare i dati relativi al questionario di soddisfazione dei lavoratori (che la qualità prevede di misurare annualmente) e il Piano della Qualità (gli obiettivi) 2015 per quanto riguarda gli aspetti generali di Cooperativa, tralasciando in questo caso quelli specifici dei servizi in certificazione.

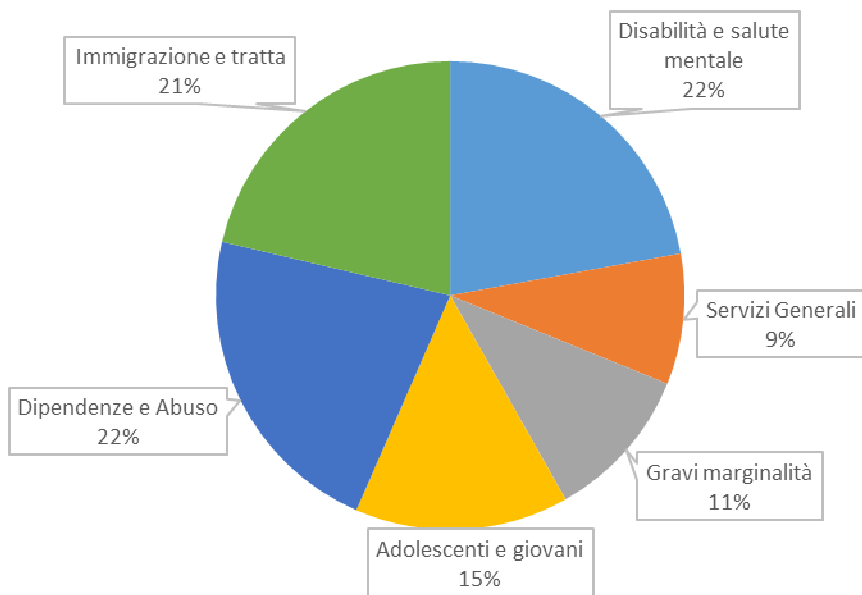
REPORT QUESTIONARI DI SODDISFAZIONE

Ha risposto circa il 50% dei contattati pari a 87 persone

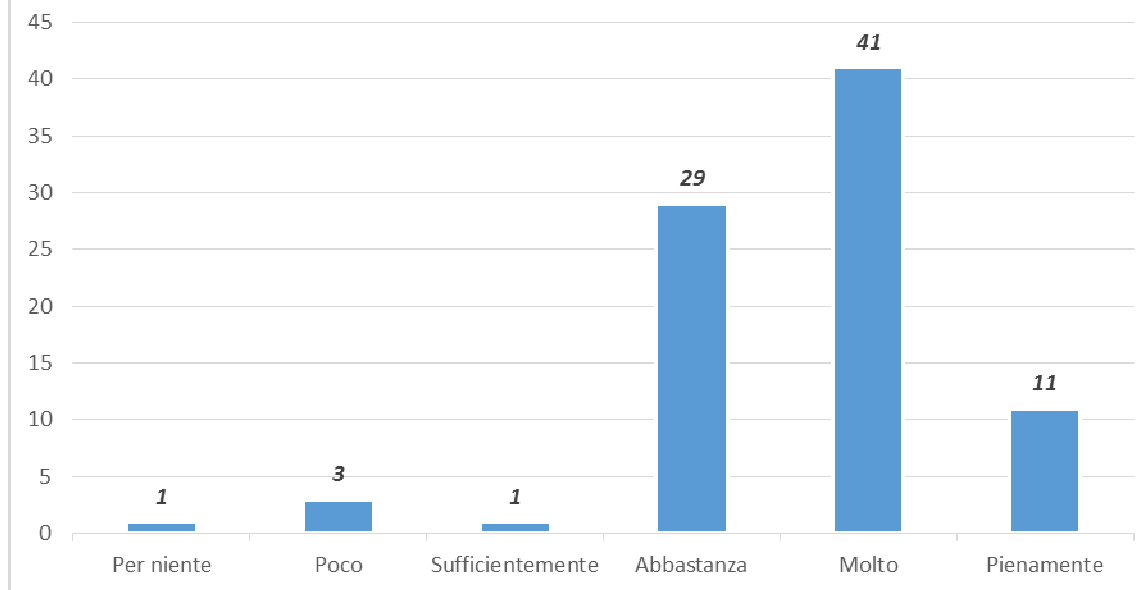
Una breve premessa anagrafica: 57 sono soci, gli assunti a tempo indeterminato sono 75 e 10 a tempo determinato, le donne sono 55 e i maschi 30. Non tutti quelli che hanno poi risposto al questionario hanno compilato questa prima parte.

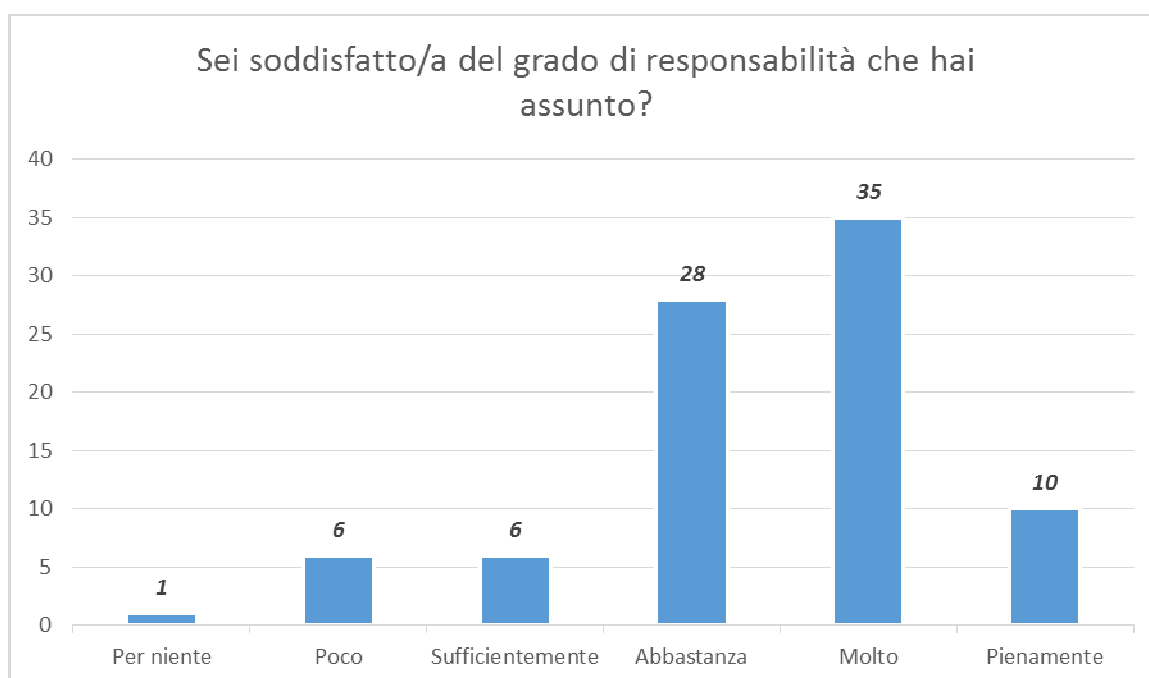
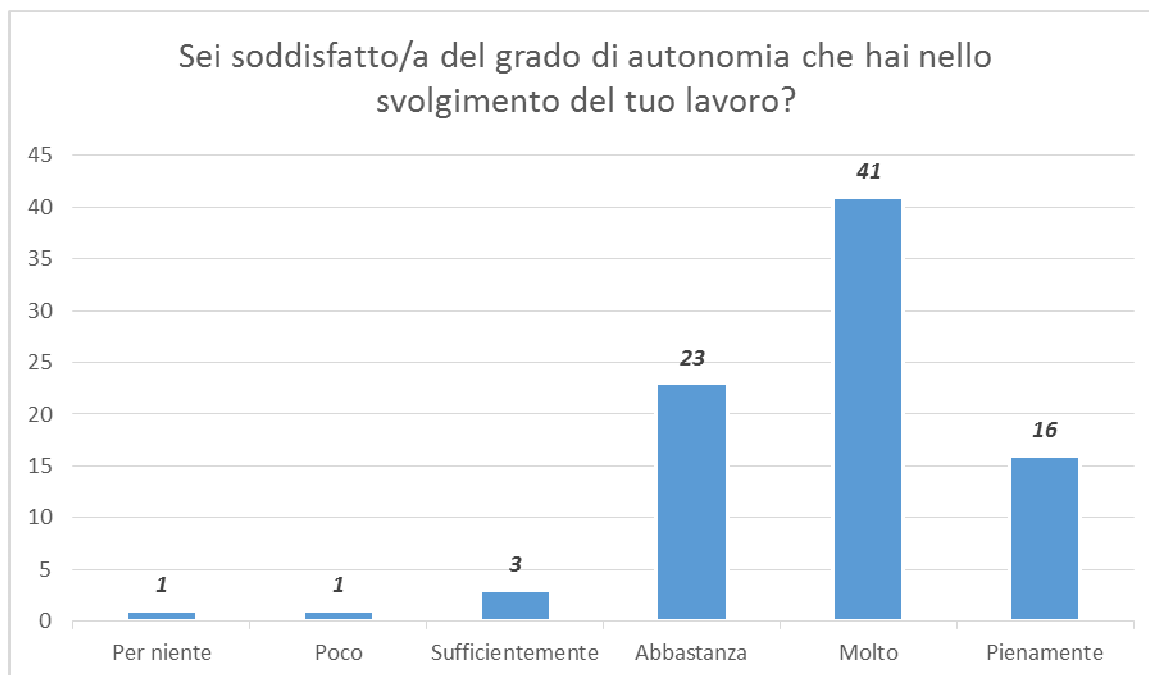


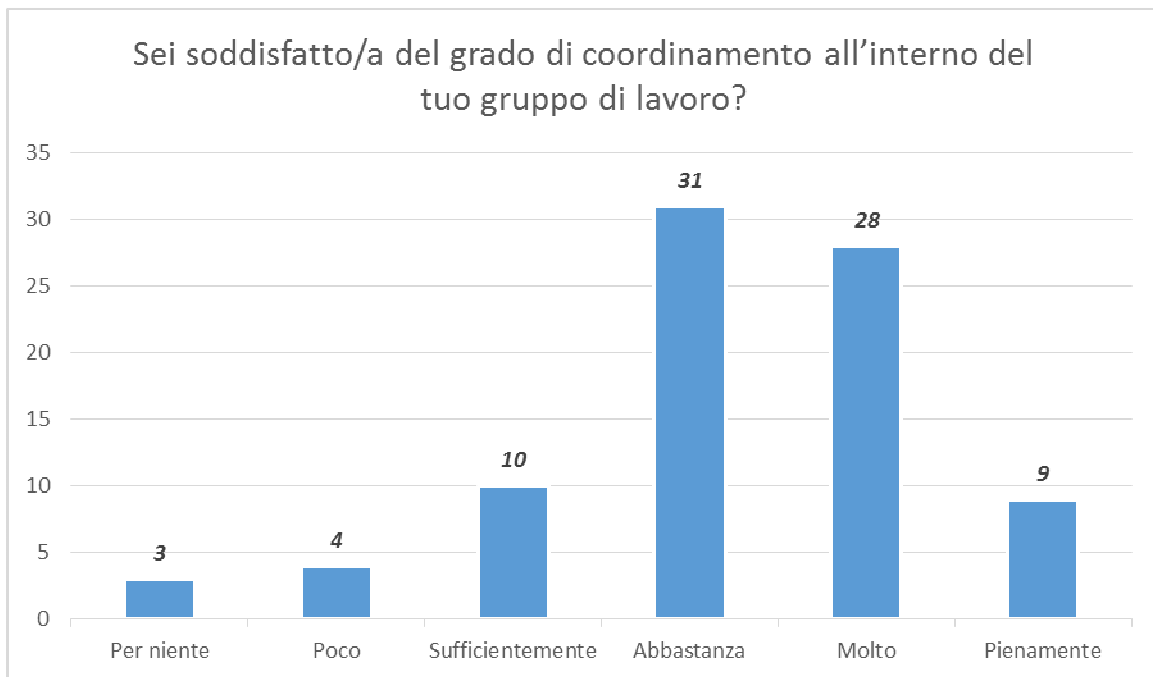
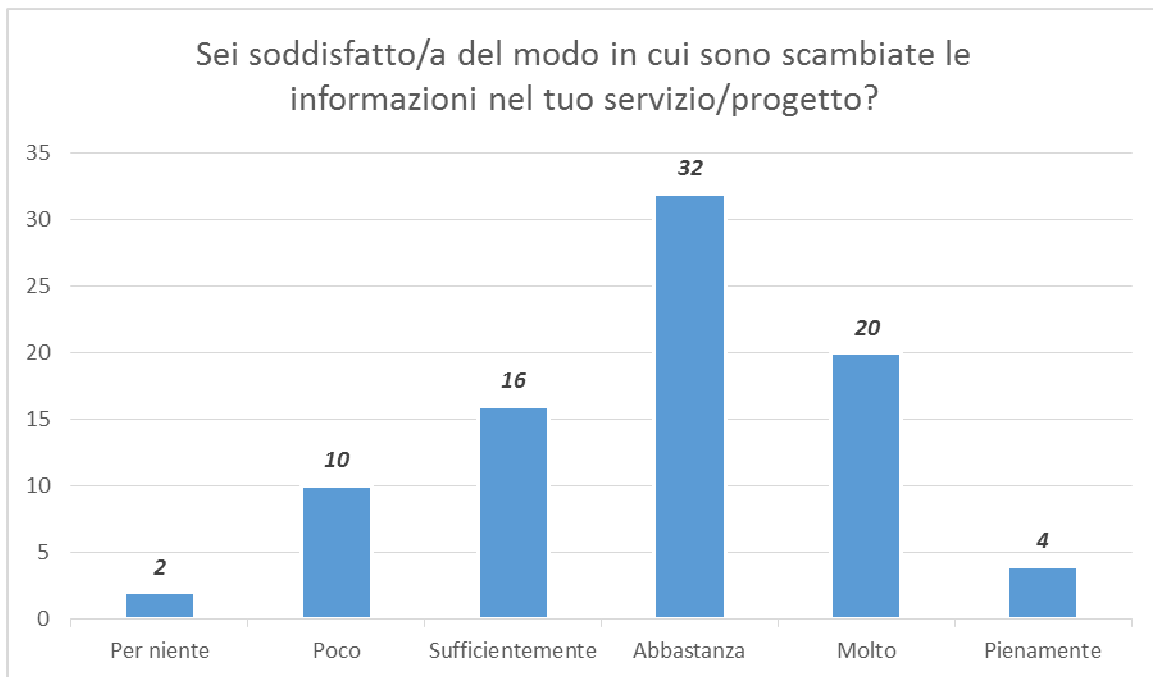
AREA TEMATICA



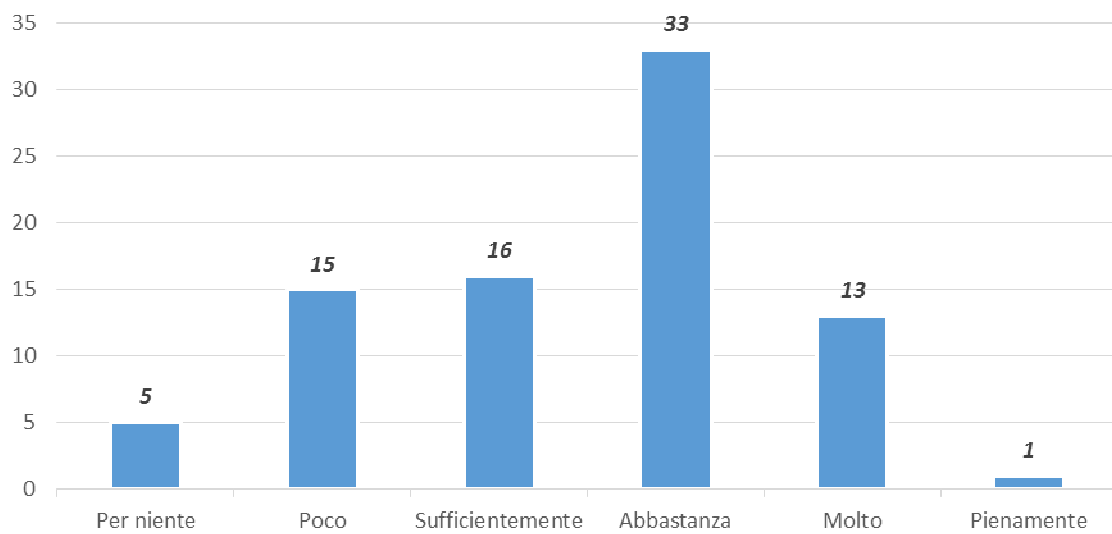
Sei soddisfatto/a della tua mansione lavorativa?



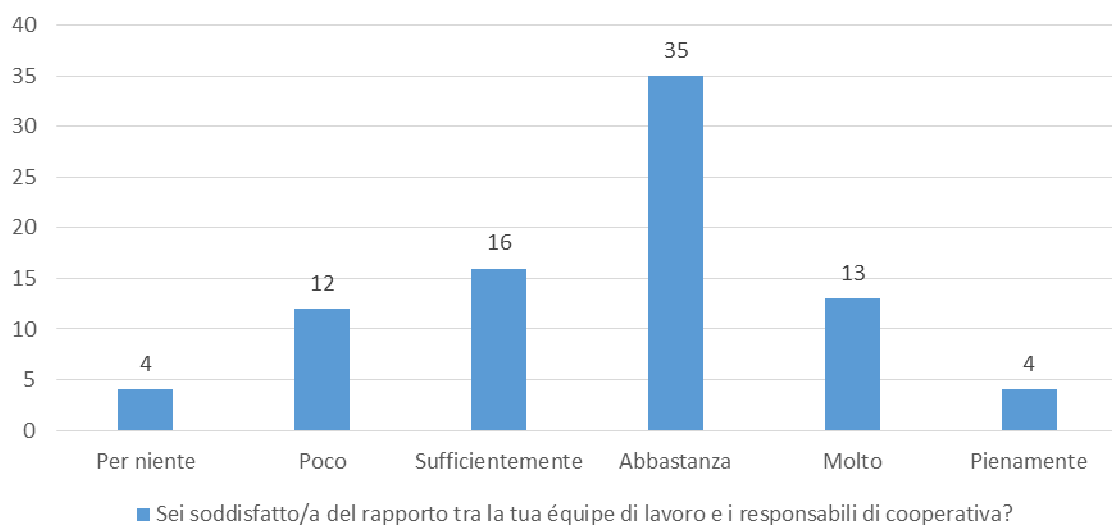


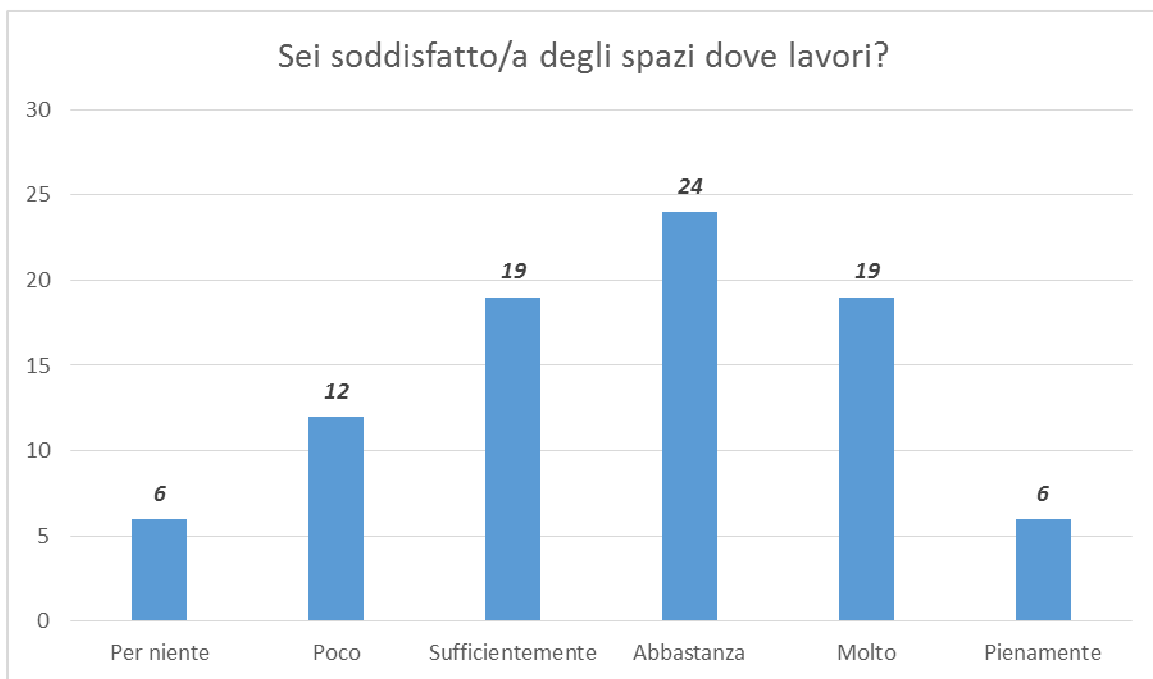
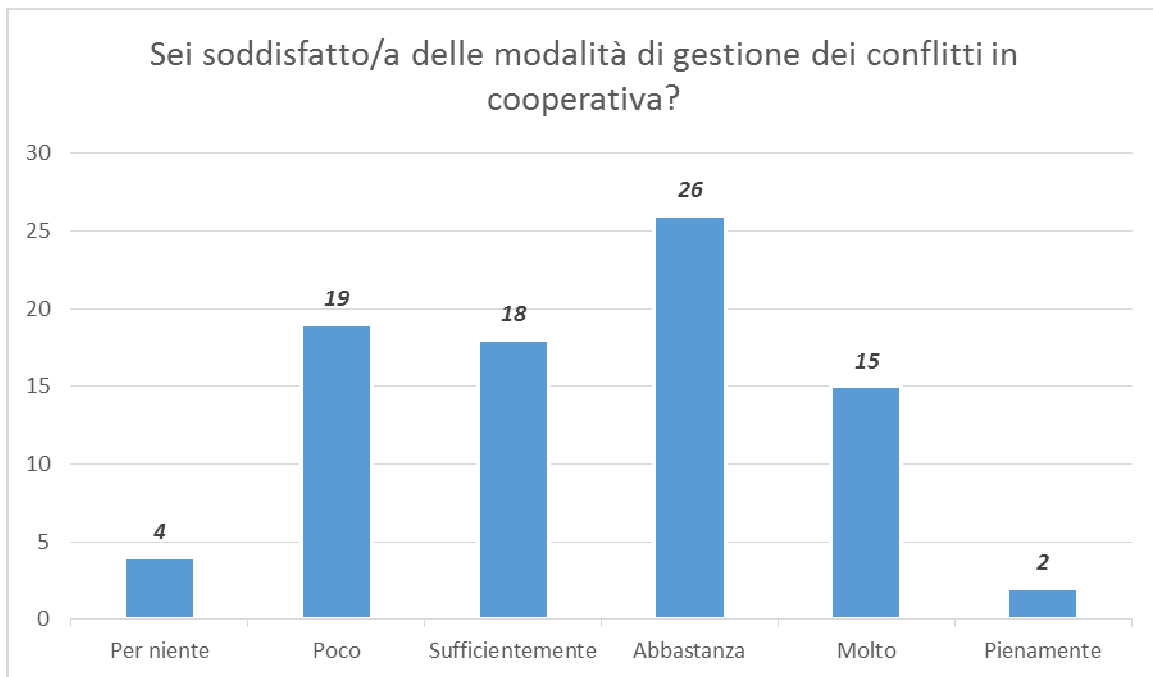


Sei soddisfatto/a del grado di scambio e collaborazione con altri progetti/servizi di cooperativa simili e/o vicini al tuo?



Sei soddisfatto/a del rapporto tra la tua équipe di lavoro e i responsabili di cooperativa?





PIANO DELLA QUALITÀ' 2016: aspetti generali

Processo Ambito	Obiettivi	Indicatori	Modalità di attuazione	Tempistica prevista per i risultati attesi
Qualità	1) Arrivare alla certificazione	1) Sistema Qualità		1) Entro marzo 2016
	2) Mantenimento della diffusione strutturale del Sistema Qualità	2) Persone coinvolte	2) Diffusione documentale Incontri	2) 100% personale
	3) condivisione del Sistema Qualità	3) NC Raccomandazione	3) Audit interni	3) < 10 non conformità < 10 raccomandazioni
Legalità	1) adozione modelli 231	1) esistenza modelli	1) incontri con consulente	1) entro febbraio delibera del cda, ratifica in assemblea: la prima utile
	2) diffusione modelli 231	2) realizzazione versione semplificata e adeguata all'uopo	2) promossa sul sito, consegnata a tutti i soci, i lavoratori, i partner, i committenti	2) entro giugno 2016
	3) adozione protocollo legalità ed iscrizione ad apposito albo	3) iscrizione albo	3) delibera cda e predisposizione documentazione necessaria	3) entro marzo 2016

Valutazione per eventuale incorporazione Coop. Icaro con decorrenza 2017	1) valutazione presupposti economico patrimoniali	1) esistenza di idonea documentazione	1) analisi bilanci e predisposizione budget con ipotesi sinergie	1) entro marzo 2016
	2) coinvolgimento dei soci/e	2) soci informati e consapevoli (e favorevoli)	2) assemblea e momenti di informazione, discussione e confronto secondo piano da definire	2) entro aprile 2016
	3) conoscenza progressiva dei soci di Icaro	3) persone coinvolte	3) momenti di incontro	3) entro fine anno
	4) valutazione economico patrimoniale finale	4) esistenza di idonea documentazione	4) due diligence	4) entro settembre 2016
	5) adempimenti formali	5) atti e documenti	5) delibere di cda e di assemblea	5) entro fine anno
Fornitori	1) individuare figura idonea x la sostituzione della precedente persona (Aliprandini)	1) selezione effettuata	1) 1 persona a part time	1) Entro marzo 2016

	2) estensione delle ottimizzazioni su ulteriori tipologie di prodotti/servizi rispetto a quelli affrontati sinora	2) nuove economie, in particolare sulle forniture energetiche	2) passaggio ad altri fornitori e accorpamenti di acquisti	2) entro giugno 2016
Organizzazione	1) conclusione del percorso di analisi di un nuovo modello organizzativo più consono alle crescenti dimensioni di cooperativa e sperimentazione concreta dello stesso	1) Esistenza documentazione e nuovo organigramma	1) Incontri con consulente per realizzare il progetto,	1) entro il 2016
	2) rinforzare ufficio amministrativo (in particolare rispetto alla gestione del rapporto coi fornitori) e supportare segreteria	2) risorse umane in più	2) incremento ore all'attuale personale e/o individuazione risorse nuove	2) entro maggio 2016
Comunicazione	1) Migliorare comunicazione esterna coop	1) sito completo e aggiornato ed eventuali news letter esterne (bi/trimestrale)	1) recupero documentazione scritta o scrittura di quella mancante e caricamento sul sito	entro l'assemblea soci

	2) comunicazione interna - favorire lo scambio tra servizi ed uffici amministrativi	2) miglioramento livelli di soddisfazione interna	2) svolgimento di incontri	4 nel corso del 2016
	3) Comunicazione interna – creazione di un sistema	2) utilizzo anche dell'area riservata del sito da impostare ed eventuali news letter interne (anche mensile/bimensile)	2) ricerca del personale, anche interno	Entro aprile 2016 Individuazione responsabile