

Bilancio sociale - Cooperativa sociale L'Arcobaleno

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.
Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0).

Parte introduttiva

Introduzione

Il Bilancio sociale della cooperativa L'Arcobaleno

La cooperativa procede alla stesura del Bilancio Sociale dal 2003, negli anni il modello adottato si è modificato ed ampliato, dal 2014 la struttura è stata incentrata su interessi e aspettative di ciascuna delle diverse categorie di portatori d'interesse (stakeholder), andando ad indagare se e come la cooperativa risponde a tali aspettative. Nel 2020 è stata compiuta un'ulteriore evoluzione mediante l'adozione del modello proposto dalla piattaforma Iscoop, realizzata e messa a disposizione delle cooperative sociali socie dalla Lega delle Cooperative.

Ci siamo quindi trovati a confrontarci con una nuova strutturazione del documento, che ruota non più sull'analisi per soggetto (stakeholder) ma su un'indagine tematica suddivisa per ambiti e sezioni, all'interno delle quali si evidenziano i diversi aspetti connessi ai portatori di interesse.

Ci pare quindi di fare cosa utile presentando qui la struttura del documento proposto al fine di facilitare l'orientamento del lettore al suo interno.

AMBITI	SEZIONI
Parte introduttiva	Introduzione
	News 2024
	Lettera del Presidente
	Nota Metodologica
Identità	Presentazione e dati anagrafici dell'Ente
	Storia della cooperativa
	Mission, vision e valori
	Governance
	Partecipazione
	Mappa degli Stakeholder
Sociale: persone, obiettivi e attività	Sviluppo e valorizzazione dei soci
	Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori
	Formazione
	Qualità dei servizi
	Impatti dell'attività
Situazione economico-finanziaria	Attività e obiettivi economico-finanziari
RSI	Responsabilità Sociale e Ambientale
	Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs
	Coinvolgimento degli stakeholder
Innovazione	Ricerca e attività sperimentali o innovative
Obiettivi di miglioramento	Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale
	Obiettivi di miglioramento strategici

News 2024

Ogni anno riportiamo in questa sezione una breve panoramica delle principali novità/innovazioni che a nostro parere caratterizzano maggiormente la vita della cooperativa rispetto al periodo in esame, a seguire una breve sintesi degli elementi di novità significativi nel 2024.

- La Coop B prende vita: avvio servizio «pulizie e piccole manutenzioni interne»; avvio della produzione arredi in legno – progetto «L'ArcoLaB»
- Consolidamento settore Nuovi Progetti: aumento partecipazione dei soci lavoratori nei progetti in corso; aumento collaborazioni con i Servizi Educativi della Coop; collaborazione strutturata con Ufficio Contabilità
- Fondo TFR: la Coop ha promosso e incentivato l'adesione dei soci al fondo pensionistico Unipol Assicurazioni integrandolo con un proprio contributo
- Coordinamento dei Coordinatori: consolidamento e strutturazione di un percorso di allineamento obiettivi e metodologie di lavoro

La lettera del presidente

Il 2024 si può definire un anno in linea con il precedente sia in merito al fatturato, che ha visto un modesto aumento sia in merito al risultato finale.

La maggioranza dei servizi ha avuto un incremento tra il 7% ed il 13%, tranne il nostro Laboratorio "officina 413" che sta subendo le poco favorevoli clausole del nuovo appalto vinto in gara d'appalto a luglio dello scorso anno.

Un discorso a parte va fatto sul settore B che ha preso finalmente il via dopo la "sperimentazione" nata lo scorso anno. Nel '24 **L'ArcoLaB** (questo il nome scelto) ha iniziato a gestire internamente le pulizie dei CADD e dei SSER e la piccola manutenzione nelle varie sedi. Parallelamente ha preso il via anche la parte più commerciale soprattutto per quanto riguarda la falegnameria che ha visto la prima grossa commessa legata alla creazione di un centinaio tavoli per catering ideati e realizzati completamente all'interno del nostro laboratorio.

Il CdA nel 2024 è stato convocato una dozzina di volte, numero questo abbastanza elevato ma che ben rappresenta la volontà e la necessità di mantenere un alto livello di comunicazione e condivisione delle decisioni e delle strategie da intraprendere. Continua, all'interno del gruppo dirigente, la discussione tesa ad ottimizzare e migliorare il lavoro dei consiglieri anche attraverso il confronto con il gruppo dei coordinatori ed in generale con i soci tutti.

L'ufficio amministrativo si è ampliato già dal novembre del '23 con una nuova figura legata principalmente alla gestione del personale. Passo questo necessario visto sia il numero non più esiguo (130 circa) dei lavoratori sia, più in generale, per permettere all'ufficio centrale di far fronte alle sempre più complesse procedure ed alle problematiche giungono dall'esterno.

Il 2024 è stato un anno di consolidamento anche del neonato settore **Nuovi Progetti**. La raccolta fondi attraverso la richiesta di contributo da enti pubblici e privati ha ottenuto ottimi risultati, con previsioni di netta crescita per il 2025. Nuovi Progetti rappresenta, quindi, un'opportunità per quei Servizi Educativi che in Cooperativa hanno l'obiettivo a medio/lungo termine di fare innovazione sociale, creare partnership strategiche sul territorio e in buona sostanza aumentare l'impatto sociale sui propri stakeholder principali, ovvero utenza, famiglie e operatori.

La **formazione continua** ad avere un peso importante all'interno della nostra cooperativa sia in merito alla sicurezza, in parte in FAD, in parte in presenza, sempre appoggiandosi al consorzio Naos, sia in merito al lavoro educativo assistenziale. Di particolare rilevanza è stato il corso interno di disostruzione delle vie aeree, tenuto da una docente di Eriges. Il corso, organizzato in 3 edizioni, è stato seguito complessivamente da 28 operatori provenienti da 4 servizi della cooperativa. Il 2024 ha visto inoltre la partecipazione di 8 operatori ad altri corsi di formazione e aggiornamento su nuovi approcci e tecniche di intervento educativo e riabilitativo. La supervisione si è svolta in tutti i servizi della cooperativa, in parte sostenuta dai fondi Foncoop (primo semestre 2024).

Anche nel 2024 la Cooperativa ha mantenuto la certificazione di conformità alla norma **ISO 45001:2018** "Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro", rilasciata dall'Ente Certificatore esterno Bureau Veritas. ricordiamo che trattasi di una certificazione molto importante che fornisce strumenti e procedure fondamentali per gestire e migliorare costantemente il sistema di gestione della sicurezza in cooperativa. Continuiamo pertanto a disporre di un Sistema di Gestione Integrato Qualità (ISO 9001) e Sicurezza (ISO 45001) che ci aiuta e guida nei rispettivi ambiti di intervento, spesso intrecciati tra loro. Nel 2024 sono stati effettuati tutti i sopralluoghi di verifica delle condizioni di salute e sicurezza nei nostri servizi, con risultati molto confortanti per il livello di consapevolezza raggiunto da tutti gli operatori, in base al ruolo ricoperto.

Buone notizie arrivano anche dal **Medico Competente** che ci riporta una situazione

generalmente positiva dello stato di salute dei lavoratori e dei livelli sotto controllo di stress da lavoro correlato.

Il risultato di quest'anno va al di là delle più rosee previsioni vista la problematica non risolta dell'aumento delle rette a fronte del forte aumento del costo del lavoro dovuto al rinnovo del CCNL di categoria.

Molti dei committenti, infatti, ad oggi non hanno dato segni di voler intervenire su questo aspetto e la situazione generale della cooperazione piemontese si sta facendo sempre più critica.

Ovviamente il merito dei risultati ottenuti è da attribuire a tutti i soci della cooperativa che anche quest'anno hanno espresso un alto livello di professionalità e competenza.

Concludendo possiamo dire che il 2024, pur non scevro di molte difficoltà, ha ulteriormente rafforzato la posizione della nostra cooperativa. I risultati sono stati buoni sia dal punto di vista del bilancio che da quello del lavoro educativo /assistenziale.

Abbiamo continuato a fornire un lavoro di alta qualità mettendo al centro del nostro intervento i "nostri ragazzi" e parallelamente abbiamo timonato con cura ed attenzione la nostra nave all'interno di una non facile tempesta.

Siamo cresciuti ulteriormente ma ciò non ci ha snaturato ed abbiamo mantenuto ottimi rapporti interni non disdegnando dei sani e necessari confronti a volte anche duri ma finiti sempre con sintesi condivise.

Il 2025 non appare come più tranquillo anzi risulta ancora più evidente l'attacco generalizzato al sistema welfare ed alla cooperazione a favore di grosse realtà del privato sociale.

Ma ciò non ci scoraggia, sapremo affrontare ciò che ci riserva il futuro con coraggio e determinazione.

Nota metodologica

Breve storia della rendicontazione sociale della Cooperativa L'Arcobaleno

La cooperativa L'arcobaleno procede alla stesura del bilancio sociale dal 2003 con una interruzione relativa al bilancio sociale 2013, dal 2014 abbiamo ritenuto utile rivedere completamente la struttura del lavoro, ormai decisamente desueta.

Dal 2015 abbiamo cercato di integrare i dati raccolti laddove sembravano meno esaustivi nell'ottica di "misurare" il livello di soddisfazione degli interessi di alcune categorie di stakeholders attraverso la somministrazione di questionari aggiuntivi ai servizi.

Nel 2017 abbiamo ampliato la raccolta e l'elaborazione dei dati sui lavoratori, introducendo un'analisi più approfondita relativamente alle pari opportunità per genere e sviluppando il monitoraggio sul turnover.

A partire dalla edizione 2018 del Bilancio Sociale abbiamo ritenuto opportuno introdurre un nuovo soggetto tra i nostri stakeholders: l'ambiente, abbiamo quindi iniziato ad imbastire degli strumenti di monitoraggio, per quanto parziali ed incompleti, che possano portare il tema ambientale sempre più al centro dell'attenzione dei soci e del Consiglio di amministrazione al fine di sollecitare, a tutti i livelli, la ricerca di soluzioni e prassi sempre più sostenibili e virtuose.

Nel 2019 abbiamo introdotto il capitolo concernente il monitoraggio dei flussi comunicativi e informativi rivolti alla comunità il generale, attraverso l'analisi delle visite al sito web della cooperativa e i dati relativi alla pagina Facebook.

Nel 2020 l'adozione della piattaforma Iscoop, piattaforma per la compilazione del Bilancio Sociale realizzata e messa a disposizione dalla Lega delle Cooperative, attivata per la compilazione del bilancio sociale 2020 anche alla luce dell'entrata in vigore dell'obbligatorietà di stesura e deposito dello stesso per tutte le organizzazioni del Terzo Settore. Ovviamente l'adozione di un nuovo modello, pur costituendo uno strumento di facilitazione alla compilazione e di verifica di aderenza a quanto previsto in sede normativa relativamente agli elementi essenziali del bilancio sociale, ha richiesto al gruppo di lavoro la trasposizione dei dati raccolti sulla base del precedente modello, con una revisione sostanziale della struttura stessa del documento.

Gruppo di lavoro e procedura

Dal 2020 il gruppo di lavoro è composto dai soci Garetto e Remorini, tutti appartenenti al gruppo risorse della cooperativa con la referenza del Presidente Fabrizio Bragastini.

Il Presidente, su mandato del C.d.A., ha supervisionato ed approvato lo schema di lavoro e le procedure adottate; il B.S. è quindi stato analizzato ed approvato dal C.d.A. e viene sottoposto all'approvazione assembleare in concomitanza con la presentazione del bilancio d'esercizio corrispondente.

Principi normativi, modelli e fonti d'ispirazione

Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore ai sensi dell'art. 14 comma 1 D.LGS. 117/2017

Principi e elementi previsti dall'"Atto di indirizzo concernente principi, elementi informativi e criteri minimi per la redazione del bilancio sociale da parte delle cooperative sociali ai sensi della L.R. 20/2006" della Regione Friuli-Venezia Giulia, del resto molto simili a quanto previsto dal testo ministeriale sulle linee guida del bilancio sociale previsto per le Imprese Sociali.

Inoltre, al fine di approfondire e meglio comprendere ciò che il B.S. deve rappresentare, abbiamo studiato e tratto molte ispirazioni e strumenti dai documenti proposti dal G.B.S. (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale) facente capo all'associazione nazionale per la ricerca scientifica sul Bilancio Sociale. In particolare, è risultato prezioso il testo: "Documenti di ricerca n° 10 – la rendicontazione sociale per le aziende non profit".

Raccolta dati

Per quanto concerne la scelta e la ricerca dei dati, il consolidarsi delle procedure relative alla certificazione ISO 9001:2105 costituisce una fonte preziosa per il B.S., che però ha reso necessario un lavoro iniziale di studio ed armonizzazione con gli obiettivi del B.S. stesso.

Oltre al succitato materiale ISO i dati raccolti e qui presentati discendono da:

- Statuto sociale e Regolamento interno attualmente in vigore
- Libri societari (verbali assemblee, verbali C.d.A., verbali, revisione, soci)
- Visura camerale
- Banca dati personale extranet.consorziatoas.it
- Registro infortuni
- Bilancio d'esercizio 2024 e precedenti
- Questionari annuali e richieste dati ai coordinatori dei servizi
- Interviste agli amministratori
- Rapporto di audit ISO 9001
- Relazione del medico del lavoro anno 2024
- Google Analytics per le statistiche sul sito web

Il bilancio sociale 2024

Come negli anni precedenti il B.S. 2024 è stato creato mediante l'utilizzo della succitata piattaforma ISCOOP.

Abbiamo inoltre utilizzato gli strumenti di lavoro creati negli anni precedenti (piano di lavoro, schemi per la raccolta dati, ecc...) atti a rendere il lavoro di rendicontazione più organico e veloce.

Per la prima volta il presente Bilancio Sociale deve rappresentare anche le attività del ramo B della cooperativa, inserito in Statuto a fine 23 ed attualmente in fase di avvio progressivo.

Come da obiettivi posti in occasione della stesura del Bilancio Sociale 2023 a fine 2024 si è proceduto, in collaborazione con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali proposti ai diversi servizi: i questionari sono stati prodotti in excel (in precedenza venivano realizzati in word), ripuliti da richieste di dati poco pregnanti ed utili ed aggiornati con richieste di dati maggiormente significativi, in particolare rispetto ai processi di co-progettazione con gli Enti ed agli accordi contrattuali con altre realtà del privato sociale rispetto ai quali si richiede maggiore dettaglio. Sempre in collaborazione con l'ufficio qualità si è ragionato su come mantenere viva l'attenzione in merito al benessere, alle valutazioni ed alle istanze di soci e lavoratori, interpellati a fine 2023 attraverso un corposo questionario. Si è quindi deciso di procedere alla riedizione del suddetto questionario con cadenza triennale, al fine di evitare la "saturazione" dei rispondenti e poter apprezzare e valutare gli scostamenti tra le diverse edizioni che, in caso di cadenza ravvicinata, rischierebbero di restituire indicatori meno pregnanti e più connessi al singolo momento.

In conclusione ricordiamo che il processo di costruzione del Bilancio Sociale non potrà mai dirsi concluso, in quanto uno strumento di rilevazione e analisi della realtà deve per sua natura adattarsi ed evolvere parallelamente ai nuovi scenari che andranno via via delineandosi e sarà quindi oggetto di revisione e miglioramento continuo.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Cooperativa sociale L'Arcobaleno

Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Partita IVA

05381130011

Codice Fiscale

05381130011

Settore/i Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

1987

Associazione/i di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza (altro)

Consorzi

N.A.O.S. scs - Nuovi Ambiti di Organizzazione Sociale

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

- c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;

Descrizione attività svolta

Per rendere efficace ed efficiente il nostro agire nel sociale, le strategie di breve, media e lunga durata della Cooperativa L'Arcobaleno onlus si articolano in 5 linee di intervento, che consistono nel: Promuovere e gestire Servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali in risposta ai bisogni sociali emergenti, investendo risorse professionali ed economiche.

Mettere a punto Progetti Educativi personalizzati e che tengano conto delle potenzialità di ciascun individuo.

Prestare la massima attenzione alla scelta di personale qualificato (Educatori Professionali, Operatori Socio-Sanitari, Psicologi e figure amministrative) e motivato favorendo la riqualificazione professionale continua di tutto il personale impiegato.

Partecipare a organizzazioni di secondo livello (Consorti di cooperative sociali, Associazioni di categoria) e accedere alla raccolta fondi attraverso le fondazioni d'erogazione ed eventi aperti alla comunità, per co-finanziare i nostri Progetti.

Realizzare progetti sociali che possano intercettare e soddisfare i bisogni dei nostri ospiti ma anche del territorio di appartenenza.

Nello specifico, per rendere operativa la nostra strategia, la Cooperativa L'Arcobaleno onlus si propone di gestire al meglio:

1 comunità alloggio per disabili gravi adulti

1 micro diurno per disabili gravi adulti

2 centri attività diurne per disabili

1 servizio di educativa territoriale per adulti disabili

2 servizi di educativa territoriale per minori disabili

2 servizi di sostegno educativo scolastico per alunni disabili

1 servizio di doposcuola per minori a rischio sociale

1 laboratorio di falegnameria e ceramica per soggetti in carico al servizio di salute mentale

1 centro diurno per pazienti del servizio di salute mentale

1 Agrisilo con Centro Estivo nel periodo giugno-settembre

Soggiorni estivi per disabili adulti

Progetti speciali della durata annuale o pluriennale

La Cooperativa L'Arcobaleno favorisce annualmente la formazione del proprio personale rispetto a tematiche specifiche inerenti alla disabilità e alle patologie comportamentali, nonché la formazione sulla progettazione sociale e quella relativa alla sicurezza sul lavoro.

Ogni anno ci proponiamo di raccogliere fondi per finanziare o co-finanziare quei Progetti che l'Ente Pubblico non ci sostiene o ci sostiene solo in parte, attraverso la Campagna del 5x1000, eventi ludici/culturali aperti alla cittadinanza, bandi di fondazioni d'erogazione presenti sul territorio regionale o nazionale

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

- Asilo Nido (0-3 anni)
- Scuola materna (3-6 anni)

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

- Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)

Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

- Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)

Servizi residenziali

- Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie

Servizi semiresidenziali

- Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi
- Disabili - Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali
- Minori - Centri diurni, centri polivalenti, centri interculturali, ecc..
- Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura

Istruzione e servizi scolastici

- Sostegno e/o recupero scolastico

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)

Area industriale/artigianale a mercato

- Falegnameria
- Altro

Area servizi a commercio

- Pulizie, custodia e manutenzione edifici

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento

La Cooperativa Sociale L'Arcobaleno svolge le proprie attività socio-assistenziali e socio-educative all'interno dei seguenti contesti di riferimento:

Area di Torino città

Tipologia di utenza e caratteristiche sociali, culturali ed economiche dei destinatari principali: minori e adulti con disabilità intellettiva e disturbi della relazione; adulti con esperienze di sofferenza psichica. Tra coloro che hanno disturbi della relazione, sono tendenzialmente in aumento persone con diagnosi di autismo, motivo per cui la Cooperativa negli ultimi anni ha investito nella formazione specifica relativa alle tecniche di comunicazione con persone affette da autismo e ha partecipato a progettualità sociali specifiche, insieme ad altri enti del terzo settore e/o insieme all'ente pubblico.

Area della Val Sangone (TO)

Tipologia di utenza e caratteristiche sociali, culturali ed economiche dei destinatari principali: minori con disabilità intellettiva e disturbi della relazione; minori adolescenti con fragilità sociali provenienti da contesti familiari critici. A tal proposito il servizio "Val Sangone" nel 2024 ha partecipato ad alcune progettualità insieme a partner pubblici e privati, con l'obiettivo di offrire sostegno alla genitorialità ove presenti minori con disabilità o con altre fragilità sociali, contribuendo ad accrescere il ruolo della comunità educante nel territorio della valle.

Area di San Mauro T.se (TO)

Tipologia di utenza e caratteristiche sociali, culturali ed economiche dei destinatari principali: adulti con esperienza di disagio psichico.

Si tratta di persone che possono avere anche fragilità economiche aggiunte.

Area di Castiglione T.se (TO)

Tipologia di utenza e caratteristiche sociali, culturali ed economiche dei destinatari principali: persone adulte con grave disabilità intellettiva e con gravi disturbi della relazione domiciliati presso la Comunità Socio-Assistenziale di Castiglione T.se. Si tratta di persone che non possono essere inserite in contesti lavorativi di alcun genere o in ambiti socio-assistenziali a bassa soglia di intervento.

Area del Chivassese (TO)

Tipologia di utenza e caratteristiche sociali, culturali ed economiche dei destinatari principali: minori 0-6 inseriti privatamente nell'Agriasilo La Piemontesina in frazione Mandria di Chivasso. Si tratta di un presidio che accoglie bambini le cui famiglie prediligono un approccio educativo improntato sull'educazione in natura, metodo di intervento considerato ancora "alternativo" ai più tradizionali metodi offerti dal mercato. I bambini che accedono al servizio provengono principalmente dai paesi e dalle colline poste nel chivassese o comunque nel basso canavese. Durante il periodo estivo, l'Agriasilo "si trasforma" in Centro Estivo per accogliere bimbi piccoli e pre-adolescenti.

Regioni

Piemonte

Province

Torino

Sede legale

Indirizzo

C.so Luigi Kossuth 5

CAP

10132

Regione

Piemonte

Provincia

TO

Comune

Torino

Telefono

0118991558

FAX

Email

segreteria@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

<https://www.cooperativalarcobaleno.it/>

Sedi operative

Indirizzo

Via Mario Caudana
161

CAP

10132

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Castiglione Torinese

Telefono

011-
9699929

FAX

Email

chiara.zamuner@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo

Via Capriolo 16

CAP

10139

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Torino

Telefono

011-
3112183

FAX

Email

marzio.giglio@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo

Via Santhià 26/28

CAP

10154

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Torino

Telefono393-
9026370**FAX****Email**

marzio.giglio@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo

Via Gonin 39

CAP

10137

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Torino

Telefono392-
9237253**FAX****Email**

silvia.morassut@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo

Via Millefonti 39

CAP

10126

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Torino

Telefono011-
6631686**FAX****Email**

silvia.morassut@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo

Via Maria Ausiliatrice 55

CAP

10094

Regione

Piemonte

Provincia

Torino

Comune

Giaveno

Telefono393-
9794449**FAX****Email**

silvia.pia@cooperativalarcobaleno.it

Sito web

www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo
C.so Casale 413

CAP
10132

Regione
Piemonte

Provincia
Torino

Comune
Torino

Telefono
334-
3434017

FAX

Email
cristina.garetto@cooperativalarcobaleno.it

Sito web
www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo
Via Torino 161

CAP
10099

Regione
Piemonte

Provincia
Torino

Comune
San Mauro T.se

Telefono
393-
9712185

FAX

Email
cristina.garetto@cooperativalarcobaleno.it

Sito web
www.cooperativalarcobaleno.it

Indirizzo
Frazione Mandria 13

CAP
10034

Regione
Piemonte

Provincia
Torino

Comune
Chivasso

Telefono
393-
9097552

FAX

Email
daniela.ciaramita@cooperativalarcobaleno.it

Sito web
www.cooperativalarcobaleno.it

Storia dell'organizzazione

Breve storia dell'organizzazione

La storia della Cooperativa L'Arcobaleno è caratterizzata, nella sua fase iniziale, dalla gestione di interventi a favore di soggetti con grave disabilità psichica ed in particolare autistici.

Nel 1987 infatti, essa si inserisce nel privato sociale torinese interessandosi a questa fascia di utenza di difficile gestione per i Servizi, trattandosi di soggetti che poco si adattano a strutture comunitarie "classiche" quali C.S.T. e Centri Diurni.

Nel 1995 la Cooperativa L'Arcobaleno apre una nuova struttura di appoggio in zona S. Rita a Torino per la gestione, in educativa territoriale, di minori disabili affidatici dal Servizio di NPI dell'ex ASL 2.

Nel corso degli anni tale intervento si è ampliato e specializzato, portando alla nascita di due distinti Servizi Socio Educativi Riabilitativi (entrambi accreditati dal Comune di Torino) che, operando sempre sul territorio, si rivolgono a minori ed adulti disabili dell'ASL "Città di Torino".

Dal 1994, le stagioni estive sono state caratterizzate da una progressiva crescita del Settore Soggiorni che ogni anno si occupa di gestire, per conto del Comune di Torino e di alcuni Comuni limitrofi, soggiorni estivi per disabili.

Nel 1996 si apre un ulteriore ambito di lavoro per la nostra Cooperativa rivolto a giovani pazienti seguiti dai Dipartimenti di Salute Mentale in collaborazione con le attuali ASL "Città di Torino", TO 4 e Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello e La Loggia. Nasce così il Laboratorio Artigianale Supportato "Officina 413", dove i pazienti possono avvicinarsi ad alcune dinamiche produttive attraverso la lavorazione del legno e della ceramica. Dal 2009 il progetto si amplia con la gestione di un Centro Diurno rivolto a pazienti in carico al CSM di San Mauro T.se dell'ASL TO 4.

Nel 2000 viene raggiunto un nuovo importante obiettivo dalla cooperativa, l'apertura del "Centro Diurno con Nucleo di Residenzialità Notturna" a Castiglione T.se rivolto a disabili adulti. Tale servizio si trasforma nel febbraio 2014 in Comunità Alloggio per Disabili Adulti inserito nell'Albo Fornitori accreditati dal Comune di Torino, e attualmente accoglie pazienti dell'ASL "Città di Torino", TO4 e TO5.

Nel 2001 inizia la collaborazione con la Comunità Montana Val Sangone ed il Comune di Coazze su alcuni progetti educativi rivolti a minori a rischio sociale e minori disabili sia sul territorio che all'interno di alcuni istituti scolastici. Ad oggi la cooperativa gestisce per tutti i Comuni della Val Sangone il Servizio di Assistenza Scolastica ad alunni disabili ed il Servizio di Educativa territoriale per minori con disabilità o disagio sociale, in appalto con l'Unione dei Comuni Montani della Val Sangone.

Sempre nel 2001 parte il Progetto Scuole che prevede, nei diversi ordini scolastici, sia interventi educativi di sostegno individualizzati, sia laboratori rivolti a gruppi classe e/o a soggetti disabili, per favorirne così l'integrazione.

Alla fine del 2005, viene inaugurata a Torino la Bottega solidale "Artemente", destinata alla vendita di prodotti del commercio equosolidale e di prodotti artigianali realizzati all'interno dei laboratori della nostra e di altre cooperative sociali. Nel dicembre 2009 la sede viene trasferita San Mauro T.se.

Nell'anno 2016 si conclude il progetto "Artemente".

Nel marzo del 2014 nasce il CADD (Centro Attività Diurna per Disabili) presso la nuova sede di Via Capriolo 16 a Torino. Il Centro ospita persone ultra sedicenni con disabilità cognitiva e relazionale a cui offriamo attività didattiche e ludiche all'interno e all'esterno della struttura.

Nella primavera del 2020 è stato inaugurato il secondo e nuovo CADD presso una nuova sede, in via Santhià a Torino, appositamente acquistata e ristrutturata. Anche il nuovo CADD ospita persone ultra sedicenni con disabilità cognitiva e relazionale ed è stato aperto per soddisfare le richieste di inserimenti semiresidenziali del Comune di Torino.

A gennaio 2021 la Cooperativa ha rilevato il ramo d'azienda corrispondente all' Agriasilo La Piemontesina situato in frazione Mandria di Chivasso (TO), che si configura come un servizio a cui si accede privatamente e riservato a bambini 0-6. Durante i mesi estivi è sede del Centro Estivo ed è aperto anche a pre-adolescenti.

Nell'estate 2023 apre il secondo CADD di via Santhià a Torino, riservato a persone adulte con disabilità cognitiva che possono frequentare soltanto in modalità part-time.

A fine 2023, a seguito di una variazione statutaria, nasce il ramo B della cooperativa, volto all'inclusione lavorativa di persone in condizione di svantaggio ai sensi della legge 381.

A inizio 2024 prende forma, adottando procedure interne dettagliate, il settore Nuovi Progetti, con il compito di supportare i Servizi Educativi della Coop e di conseguenza i propri soci, nella

realizzazione di progettualità socialmente innovative connesse ad una attività costante di fundraising da Fondazioni ed Enti Pubblici

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La Cooperativa Sociale L'Arcobaleno di Torino è una ONLUS impegnata dal 1987 nella creazione di benessere a vantaggio di persone in grave situazione di disagio psichico e fisico, attraverso azioni volte a soddisfare il più possibile i loro bisogni. E' altresì nostro obiettivo creare un'impresa sociale che permetta ad ogni socio di poter svolgere il proprio lavoro in maniera gratificante, partecipare attivamente alla realizzazione del progetto globale della Cooperativa e poter crescere professionalmente all'interno della stessa. E' impegnata nella gestione di Servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali in collaborazione con le Istituzioni Pubbliche e nell'ideazione di nuovi Progetti insieme a cittadini e fondazioni.

dallo Statuto sociale, art. 5: Scopi

(...) La cooperativa ha come scopo il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di servizi sociosanitari ed educativi e, in particolare, di servizi alla persona da realizzarsi con modalità atte a tutelare, favorire, mantenere e recuperare la salute psicofisica della collettività, nonché tramite lo svolgimento di attività diverse (...) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (...) La cooperativa si propone inoltre di analizzare e rispondere ai bisogni della comunità, con particolare attenzione alle persone in situazione di svantaggio, al fine di realizzare interventi tesi a migliorare la qualità della vita e la valorizzazione degli individui e delle loro capacità. La cooperativa intende operare favorendo la creazione di reti cooperative e attraverso la coprogettazione dei Servizi. La cooperativa inoltre è tesa alla creazione di un'impresa sociale che permetta ad ogni socio di poter svolgere il proprio lavoro in maniera gratificante, partecipare attivamente alla realizzazione del progetto globale della Cooperativa e poter crescere professionalmente all'interno della stessa.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Le modalità di condivisione e diffusione della vision o della mission della Cooperativa con i propri soci sono generalmente riconducibili a momenti aggregativi strutturati e formalizzati, quali:

Assemblea Sociale, in cui vengono discusse le strategie d'intervento e le decisioni di carattere socio-economico, ma anche gli obiettivi e le modalità socio-culturali con cui la strategia verrà implementata. Riunione tra i soci, momento più informale dell'Assemblea Sociale, ma il cui valore socio-culturale è identico in quanto è indetta dalla base sociale o dal CdA per discutere prevalentemente di argomenti di carattere generale riguardanti la vita lavorativa dei soci stessi.

Riunione tra i Coordinatori dei singoli Servizi, con cadenza mensile e in cui vengono affrontate le criticità interne al Servizio d'appartenenza, senza perdere di vista il riferimento ai valori della Cooperativa.

Riunione d'equipe di ogni singolo Servizio, generalmente con cadenza settimanale, che è anche occasione per riflettere sui valori e gli obiettivi a lungo termine, alla base del nostro "agire" educativo.

Al momento della richiesta di diventare nuovo socio, viene illustrata la mission della Cooperativa dall'Amministratore referente del Servizio. In ogni caso tutti i soci e lavoratori sono invitati a consultare all'interno dell'applicazione SharePoint tutti i documenti fondamentali della Cooperativa (Statuto, Bilancio Sociale, Codice Etico, Regolamento Interno, ecc). Le modalità di condivisione e diffusione della vision o della mission della Cooperativa con gli stakeholder sono rintracciabili negli incontri di rete a cui ogni singolo Servizio partecipa con l'obiettivo di condividere buone prassi, idee e obiettivi, oppure nelle organizzazioni di rete (Consorzi di Cooperative) di cui L'Arcobaleno fa parte.

Governance

Sistema di governo

Il sistema di governo della cooperativa risulta così composto:

Assemblea sociale

Presidenza (coincidente con il Legale Rappresentante)

Consiglio d'Amministrazione, composto da cinque membri che oltre ad essere Consiglieri, sono anche Responsabili di Settore

Collegio Sindacale

Settori, che coincidono con uno o più Servizi alla persona

Servizi alla persona, gestiti dal Coordinatore del Servizio e dal Responsabile del Settore

Coordinamento dei Coordinatori

Responsabile risorse umane e formazione

Referente Ufficio Progetti e fundraising

RLS

RSPP

ASPP

Referente interno per il MOCG

RSGI

Referente interno per la Privacy

Referente automezzi

Consulenti esterni

L'insieme delle regole che disciplinano la gestione e la direzione della Cooperativa sono contenute nello Statuto, Regolamento Interno e nel Modello di organizzazione e gestione (MOCG).

Organigramma

image not found or type unknown



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

- Sistema di Qualità ISO 9001:2015
- Sistema organizzativo D.Lgs 231/01

Altre certificazioni

ISO 45001:2028 Sicurezza aziendale

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Come da Statuto, i due organi di governo della Cooperativa sono l'Assemblea Sociale e il Consiglio d'Amministrazione, le cui competenze sono esplicitate negli articoli 29 e 40.

Articolo 32 - Competenze dell'Assemblea

L'assemblea è convocata per:

- A. Approvare il bilancio e la distribuzione degli utili;
- B. Nominare gli amministratori, ed eventualmente il Presidente ed il vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
- C. Nominare, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del Collegio Sindacale, ed eleggerne fra loro il Presidente;
- D. Nominare se ritenuto opportuno un revisore contabile iscritto all'apposito albo con compiti di controllo contabile ai sensi dell'art. 2409 ter.;
- E. Determinare la misura degli eventuali compensi da corrispondersi ai membri del Consiglio di Amministrazione e l'eventuale retribuzione annuale dei sindaci; qualora l'assemblea non deliberi espressamente sui compensi, le cariche di amministratori si intendono gratuite;
- F. Approvare gli eventuali regolamenti interni;
- G. Deliberare sulle responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- H. Deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dalla legge o dal presente statuto o sottoposti al suo esame dagli amministratori o da tanti soci che rappresentino almeno un terzo del numero complessivo dei voti degli aventi diritto di voto;
- I. Ratificare l'eventuale adesione a consorzi, federazioni o società consortili fra cooperative, gruppi cooperativi paritetici;
- J. Deliberare sulle domande di ammissione dell'aspirante socio non accolte dal Consiglio di Amministrazione, in adunanza appositamente convocata e, in ogni caso, in occasione della prima convocazione successiva alla richiesta da parte dell'interessato di pronuncia assembleare;
- K. Deliberare, all'occorrenza, i piani di crisi aziendale con le previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e delle leggi vigenti in materia;
- L. Deliberare l'emissione di strumenti finanziari previsti dal presente statuto;
- M. Deliberare la costituzione dei fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale;
- N. Deliberare sulle modificazioni dell'atto costitutivo e dello statuto o rilevanti modifiche dei diritti dei soci;
- O. Nominare e stabilire i poteri dei liquidatori.

Articolo 40: Poteri

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, in conformità delle leggi e dello statuto. Spetta tra l'altro al Consiglio di Amministrazione:

- a) curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea;
- b) redigere i bilanci e le relative note integrative e relazioni di accompagnamento nel rispetto di quanto indicato dalle normative vigenti;
- c) predisporre i regolamenti previsti dallo statuto, che dovranno essere approvati dall'assemblea;
- d) determinare gli indirizzi dell'azienda, nell'ambito delle varie fasi lavorative e per il conseguimento degli scopi sociali, stabilendo all'uopo l'inquadramento e le mansioni dei singoli soci;
- e) stipulare gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale;
- f) conferire procure speciali per singoli atti o gruppi di atti, ferme restando le facoltà attribuite al presidente del consiglio dall'art. 42;
- g) assumere e licenziare personale della società fissandone le retribuzioni e le mansioni;
- h) deliberare circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci;
- i) compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione che comunque rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli che per disposizioni di legge e dello statuto siano riservati all'assemblea;
- l) concedere fidejussioni, richiedere affidamenti bancari, contrarre mutui assumendone gli oneri relativi, assumere obblighi in ordine a finanziamenti agevolati e stipulare convenzioni con enti pubblici. Il consiglio di amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, disgiuntamente o congiuntamente tra loro, oppure ad un comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di

esercizio della delega.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
Bragastini Fabrizio	Presidente	30/05/1997	31/05/2027
Pia Silvia	Vicepresidente	30/05/1997	31/05/2027
Giglio Marzio	Consigliere d'amministrazione	21/12/2008	31/05/2027
Morassut Silvia	Consigliera d'amministrazione	16/06/2012	31/05/2027
Zamuner Chiara	Consigliera d'amministrazione	15/05/2018	31/05/2027

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del presidente: Fabrizio Bragastini

Durata Mandato (Anni): 3

Numero mandati: 10

Consiglio di amministrazione

Mandati

N. Persone

N.° componenti persone fisiche: 5

Genere

Maschi: 2 | 40%

Femmine: 3 | 60%

Età

Da 41 a 60 anni: 4 | 80%

Oltre 60 anni: 1 | 20%

Nazionalità

Nazionalità italiana: 5 | 100%

Partecipazione

Vita associativa

Generalmente la vita associativa all'interno della Cooperativa si articola in:

Assemblea dei Soci: mediamente vi partecipa circa un terzo della base sociale e chi è assente affida la propria delega (in caso di voto) a un altro socio. Nel 2024 sono state svolte N. 2 assemblee sociali con un buon riscontro di partecipazione.

Nel dettaglio la prima è stata un'assemblea ordinaria avente il seguente odg:

- Approvazione del bilancio di esercizio 2023
- presentazione ed approvazione Bilancio sociale 2023
- Approvazione relazione del Collegio Sindacale
- Rinnovo cariche amministrative del CdA
- Revisione Regolamento Interno

L'assemblea ha visto un buon livello di partecipazione ed è stata preceduta da una riunione soci online al fine di presentare anticipatamente i vari bilanci di settore ed il Bilancio complessivo della cooperativa, tale procedura consente di dare più tempo, in sede assembleare, da dedicare al confronto ed alla discussione.

Il Bilancio d'esercizio è stato approvato con 70 voti favorevoli e 3 astensioni. Il bilancio sociale viene approvato all'unanimità, al rinnovo cariche si ripresentano i consiglieri in scadenza e non sono pervenute ulteriori candidature, l'assemblea delibera per un voto unico e non nominativo, palese e per alzata di mano, la ricandidatura dei consiglieri uscenti viene approvata con 69 voti favorevoli, 2 contrari e 4 astensioni, la variazione al Regolamento interno viene approvata all'unanimità.

La seconda assemblea sociale, anch'essa ordinaria, ha visto la discussione del seguente OdG:

- Accordo aziendale TFR
- Revisione Regolamento Interno
- Aggiornamenti e progetti in corso

La partecipazione è stata numerosa e tutta in presenza, l'argomento della possibile adesione ad un Fondo per l'accantonamento del TFR dei lavoratori era stata preceduta da una serie di riunioni presso i diversi servizi della cooperativa per illustrare le motivazioni ad aderire e il funzionamento di tali Fondi, la variazione del regolamento interno verteva sull'inserimento della possibilità di adesione al Fondo stesso ed è stato approvato all'unanimità.

Numero assemblee

2

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
11/05/2024	110	47	26	66.363636363636
29/11/2024	108	49	0	45.37037037037

Mappa degli Stakeholder

Mappe degli Stakeholder

Nella mappa qui presentata sono descritti tutti gli stakeholder suddivisi in interni ed esterni. Li abbiamo analizzati evidenziando la tipologia di interesse che hanno nei confronti della Cooperativa, abbinando per ciascun gruppo di stakeholder il grado di coinvolgimento con la nostra Organizzazione.

Immagine mappa degli Stakeholder

Image not found or type unknown



Sociale

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Premessa

La cooperativa sociale L'Arcobaleno è una cooperativa di produzione e lavoro, in tal senso si fonda sul relativo principio mutualistico: mutualità senza fini di speculazione privata e sullo scopo correlato: perseguire in forma mutualistica l'autogestione dell'impresa che ne è l'oggetto dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La politica verso i soci: non volendo perdere la sua identità cooperativa, pur essendo anche un'azienda, L'Arcobaleno, invita i propri dipendenti a diventare soci speciali entro al massimo un anno di lavoro in cooperativa, e poi a diventare socio ordinario al massimo entro un altro anno. Da regolamento interno, per prestare attività continuativa in cooperativa, è necessario diventare soci, quindi tutti i nostri operatori assunti a tempo indeterminato sono soci. Il versamento della quota sociale può essere effettuato a rate, con trattenute dallo stipendio, ma senza che sia dovuto da parte del socio alcun interesse.

I vantaggi di essere socio: autogestione

Come visto sopra, seppur in controtendenza con gli attuali modelli di governo delle realtà produttive, il principio di autogestione dei lavoratori in merito alla conduzione dell'impresa è il cardine delle cooperative di produzione e lavoro. Tale potere trova riscontro nei vincoli normativi e si incarna nelle competenze dei soci e del relativo organo rappresentativo assembleare come normato dallo Statuto Sociale. Riportiamo qui i principali argomenti sui quali l'assemblea è chiamata ad esprimersi, dall'art. 29 dello Statuto Sociale:

- Approvare il bilancio e la distribuzione degli utili;
- Nominare gli amministratori, ed eventualmente il Presidente ed il vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
- Determinare la misura degli eventuali compensi da corrispondersi ai membri del Consiglio di Amministrazione e l'eventuale retribuzione annuale dei sindaci;
- Approvare gli eventuali regolamenti interni;
- Deliberare sulle responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- Deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dalla legge o dal presente statuto o sottoposti al suo esame dagli amministratori o da tanti soci che rappresentino almeno un terzo del numero complessivo dei voti degli aventi diritto di voto;
- Ratificare l'eventuale adesione a consorzi, federazioni o società consortili fra cooperative, gruppi cooperativi paritetici;
- Deliberare sulle modificazioni dell'atto costitutivo e dello statuto o rilevanti modifiche dei diritti dei soci;

I soci inoltre, dall'art. 11 dello Statuto Sociale:

- Concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della medesima;
- Partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche;
- Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari: 100

Soci volontari: 4

Soci altri: 7

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori: 105

Soci svantaggiati: 2

Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	35	31.53%
Femmine	76	68.47%
Totale	111	
Età		
fino a 40 anni	53	47.75%
Dai 41 ai 60 anni	57	51.35%
Oltre 60 anni	1	0.9%
Totale	111	
Nazionalità		
Italiana	107	96.4%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	4	3.6%
Totale	111	
Studi		
Laurea	83	74.77%
Scuola media superiore	27	24.32%
Scuola media inferiore	1	0.9%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	111	

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
fino a 40 anni	1	33.33%
Dai 41 ai 60 anni	2	66.67%
Totale	3	
Nazionalità		
Italiana	2	66.67%
Europea non Italiana	1	33.33%
Totale	3	
Studi		
Laurea	2	66.67%
Scuola media superiore	1	33.33%
Totale	3	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	64	57.66%
Anzianità fino a 10 anni	16	14.41%
Anzianità fino a 20 anni	17	15.32%
Anzianità oltre i 20 anni	14	12.61%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La cooperativa sociale L'Arcobaleno si configura giuridicamente come una cooperativa di produzione lavoro, particolare attenzione è quindi posta sui diritti e sul benessere dei lavoratori. Negli anni abbiamo individuato gli interessi e le aspettative di tale categoria di stakeholder ed i relativi indicatori. Di seguito vediamo quindi i dati 2024 strutturati sulla base delle singole tematiche prese in esame.

Retribuzione proporzionale al contributo fornito

Tutti i lavoratori sono retribuiti a norma del CCNL delle cooperative sociali, ivi compresi i previsti step di aumento salariale previsti dall'ultimo rinnovo del contratto collettivo nazionale del 2024, pari, a completo regime dall'ottobre 2025, al 15% di aumento del costo del lavoro. Nel 2024 tutti gli step di aumento sono stati regolarmente rispettati nonostante il riconoscimento del notevole aumento dei costi veda la committenza pubblica decisamente "latitante", con conseguente grave difficoltà delle cooperative sociali piemontesi.

I ruoli di coordinamento di responsabilità di gestione amministrativa o tecnica vengono riconosciuti con indennità di funzione aggiunta al livello di inquadramento contrattuale (D1 o D2, in quanto da regolamento interno non possono essere attribuiti livelli contrattuali superiori al D2), determinata in ragione della differenza tra stipendio del livello D1 o D2 e stipendio previsto da CCNL per il livello relativo alla funzione svolta. Tale formula garantisce la possibilità di una maggiore elasticità nell'attribuzione di ruoli di responsabilità. Stabilità del rapporto di lavoro L'80% delle persone lavoratrici dipendenti è assunta con contratto a tempo indeterminato. Il 25% dei lavoratori con contratto di somministrazione nel 2024 è stato stabilizzato mediante assunzione diretta nell'anno stesso.

Stabilità del rapporto di lavoro

L'80% delle persone lavoratrici dipendenti è assunta con contratto a tempo indeterminato. Il 25% dei lavoratori con contratto di somministrazione nel 2024 è stato stabilizzato mediante assunzione diretta nell'anno stesso.

Nel corso del 2024 11 lavoratori sono passati dal contratto a tempo determinato a indeterminato, sui 21 tempi determinati al 31/12/2023 rappresentano il 52%.

Ambiente consono al proprio profilo psicofisico e pari opportunità

La composizione per genere dei lavoratori risulta essere nel 2024: 72% donne e 28% uomini. Rispetto ai ruoli di responsabilità riconosciuti da un'indennità di funzione riscontriamo che l'77% è affidato a donne e il 23% a uomini, con un un lieve sbilanciamento a favore delle figure femminili rispetto alle percentuali relative al totale occupati.

Dal gennaio 2023 la Coop. L'Arcobaleno ha modificato il proprio Statuto Sociale diventando cooperativa sociale di tipo A+B, aggiungendo quindi alla tradizionale attività centrata sull'erogazione di servizi assistenziali ed educativi, la possibilità di sviluppare l'integrazione lavorativa di soggetti in situazione di svantaggio, così come definiti dalla L. 381/91, rendendo quindi possibili, nel 2024, l'assunzione di quattro persone in tale situazione.

Parallelamente la tensione verso forme di integrazione lavorativa, da tempo presente in cooperativa, è testimoniata anche dall'accoglienza fornita a percorsi di borsa lavoro/tirocinio terapeutico.

L'orario di lavoro è, nei limiti del possibile, aderente alle esigenze del lavoratore e, come accennato sopra, il part-time è ampiamente diffuso: il 9% ha un monte ore settimanale tra 0 e 20 ore, il 42% ha un orario tra le 21 e le 30 ore settimanali ed il 33% tra le 31 e le 37 ore e i tempi pieni rappresentano il 16% degli occupati.

Per quanto riguarda la rispondenza degli incarichi affidati ai lavoratori notiamo che le richieste di trasferimento, tradizionalmente poco significative, nell'ultimo anno sono state pari a una.

Incarichi e indennità

Tradizionalmente le figure con ruolo di responsabilità all'interno della cooperativa sono i responsabili di settore (nonché consiglieri di amministrazione, cioè i partecipanti al CdA), e i coordinatori di Servizio, tali ruoli sono previsti e normati dal Regolamento Interno sia per ciò che concerne le mansioni che relativamente all'indennità retributiva riconosciuta.

Da diversi anni però la cooperativa ha intrapreso iniziative di formazione ed attribuzione di incarichi altri, nell'ottica di ampliare le figure di responsabilità e di far "crescere" nuovi responsabili. La

possibilità di accedere ad incarichi e referenze diverse, rappresenta una possibilità di ampliamento e diversificazione dell'attività lavorativa e un momento di crescita e formazione professionale.

Al 31/12/2024 22 lavoratori su 138, ossia il 16% dei lavoratori ricopre un ruolo di responsabilità (il 22% se calcolato sui soci lavoratori ordinari).

Welfare aziendale

La cooperativa al momento dell'approvazione del piano aziendale, prevede l'adozione anche di un piano di welfare con risorse economiche incrementalmente rispetto ai trattamenti economici ulteriori già previsti per i soci (es: ristori); un piano volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Tale piano viene ratificato annualmente dall'assemblea.

Il regolamento welfare viene progettato e realizzato attraverso le seguenti azioni:

L'analisi e la valutazione del programma di beni e servizi più idonei alla realtà aziendale;

Lo studio dei benefit eventualmente già in essere e la verifica delle possibilità di ottimizzazione fiscale e contributiva;

L'implementazione del piano di Flexible Benefits e la definizione del paniere più idoneo a soddisfare i bisogni dei lavoratori;

La comunicazione ai lavoratori delle modalità di accesso e la formazione circa l'utilizzo dei beni e dei servizi a loro disposizione;

L'implementazione, l'organizzazione e l'amministrazione del piano;

La gestione della piattaforma Web dedicata, grazie alla quale ogni singolo lavoratore è in grado di comporre il proprio paniere in maniera autonoma e consapevole, nel rispetto del budget di spesa predeterminato dall'azienda.

Il piano welfare nel 2024 comprende le seguenti azioni:

- Adesione al Fondo Solideo

La cooperativa nel perseguire i propri scopi mutualistici ed in ottemperanza agli obblighi contrattuali ha aderito all'associazione Fondo Solideo – Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale - c.f. 97736860012. Pertanto viene data la possibilità a tutti i soci-cooperatori di aderire al Fondo Solideo in qualità di Beneficiari delle prestazioni erogate dal Fondo stesso e, in aderenza allo Statuto ed ai Regolamenti Assistenziali del Fondo Solideo, partecipare agli oneri derivanti dall'avvenuta adesione

- **Piattaforma Welfare**, non rinnovata nel 2024 ma ancora attiva per poter usufruire del credito 2023

- Altri benefit

Sempre con il fine di supportare e sostenere i soci la cooperativa intende confermare ed avviare una serie di accordi e convenzioni per facilitare l'accesso al credito e/o, ad esempio, la mobilità. A scopo esemplificativo si elencano quelle attualmente in essere.

Convenzione con Banca Etica per accesso al credito

Bonus bebè: contributo di 150 nette, con assoggettamento contributivo e fiscale, erogato alla nascita di ogni figlio.

Scontistica per assicurazioni UNIPOL

1 terabyte di spazio per archiviazione dati personali sulla piattaforma aziendale

Assicurazione professionale per colpa grave, come da Legge Gelli

Inoltre si è lavorato nel 2024 per la stipula di un accordo per la previdenza complementare, come da

D. lgs. 252/05 per l'accantonamento del TFR aziendale su base volontaria, attivato a inizio 2025.

Numero occupati

134

Numero svantaggiati

5

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	33	30.84%
Femmine	74	69.16%
Totale	107	
Età		
fino a 40 anni	51	47.66%
Dai 41 ai 60 anni	55	51.4%
Oltre 60 anni	1	0.93%
Totale	107	
Nazionalità		
Italiana	103	96.26%
Extraeuropea	4	3.74%
Totale	107	
Studi		
Laurea	80	74.77%
Scuola media superiore	26	24.3%
Scuola media inferiore	1	0.93%
Europea non Italiana	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	107	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	4	15.38%
Femmine	22	84.62%
Totale	26	
Età		
fino a 40 anni	18	69.23%
Dai 41 ai 60 anni	8	30.77%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	26	
Nazionalità		
Italiana	24	92.31%
Europea non Italiana	1	3.85%
Extraeuropea	1	3.85%
Totale	26	
Studi		
Laurea	17	65.38%
Scuola media superiore	8	30.77%
Scuola media inferiore	1	3.85%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	26	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	0	0%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	2	6.9%
Volontari NON svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti svantaggiati maschi	3	10.34%
Tirocinanti svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	2	6.9%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	22	75.86%

Livelli di inquadramento

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
A1			
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	0 0%	2 100%	2
Altro	3 100%	0 0%	3
B1			
Addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane	0 0%	0 0%	0
Addetto alla segreteria	0 0%	0 0%	0
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0 0%	1 100%	1
Autista con patente B/C	0 0%	0 0%	0
Giardiniere, operaio agricolo qualificato	0 0%	0 0%	0
Necroforo	0 0%	0 0%	0
Operaio qualificato /manutentore	0 0%	0 0%	0
OSS non formato	0 0%	0 0%	0
Altro	0 0%	1 100%	1
C1			
Assistente di Base/ OTA/ OSA/ ADEST/...	1 100%	0 0%	1
Autista con patente D/K/autista soccorritore/ accompagnatore	0 0%	0 0%	0
Cuoco	0 0%	2 100%	2
Impiegato d'ordine	0 0%	0 0%	0
Operaio specializzato	0 0%	0 0%	0
Altro	0 0%	0 0%	0
C2			

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
OSS	7 43.75%	9 56.25%	16
D1			
Animatore qualificato	1 100%	0 0%	1
Educatore	3 15%	17 85%	20
Operatore dell'inserimento lavorativo	0 0%	0 0%	0
Altro	0 0%	1 100%	1
D2			
Assistente sociale	0 0%	0 0%	0
Educatore professionale	20 26.67%	55 73.33%	75
Impiegato di concetto	0 0%	2 100%	2
Infermiere professionale	0 0%	0 0%	0
Referente operativo	0 0%	0 0%	0
Terapista della riabilitazione (logopedista, fisioterapista...)	0 0%	0 0%	0
Altro	2 40%	3 60%	5
E2			
Agronomo	0 0%	0 0%	0
Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi	0 0%	0 0%	0
Psicologo/ Sociologo/ Pedagogista/ Medico	0 0%	1 100%	1
Altro	0 0%	0 0%	0

Occupati

Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	1	33.33%
Femmine	2	66.67%
Totale	3	
Età		
fino a 40 anni	1	33.33%
Dai 41 ai 60 anni	2	66.67%
Totale	3	
Nazionalità		
Italiana	2	66.67%
Europea non Italiana	1	33.33%
Totale	3	
Studi		
Laurea	2	66.67%
Scuola media superiore	1	33.33%
Oltre 60 anni	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Totale	3	

Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	2	100%
Femmine		0%
Totale	2	
Età		
fino a 40 anni	1	50%
Dai 41 ai 60 anni	1	50%
Oltre 60 anni		0%
Totale	2	
Nazionalità		
Italiana	2	100%
Europea non Italiana		0%
Extraeuropea		0%
Totale	2	
Studi		
Laurea		0%
Scuola media superiore	2	100%
Scuola media inferiore		0%
Scuola elementare		0%
Nessun titolo		0%
Totale	2	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocinii	Contratto	Altro	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0 0%	0 0%	0 0%	0
Disabili fisici	0 0%	2 100%	0 0%	2
Disabili psichici e sensoriali	2 50%	2 50%	0 0%	4
Minori	0 0%	0 0%	0 0%	0
Pazienti psichiatrici	0 0%	1 100%	0 0%	1
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 0%	0 0%	0 0%	0

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Tipologia di contratti di lavoro applicati

La cooperativa applica a tutti i propri lavoratori il CCNL delle Cooperative sociali attualmente in vigore. Storicamente la coop. L'Arcobaleno vede tra i suoi soci lavoratori la presenza quasi esclusiva di educatori, negli ultimi dieci anni, con l'apertura di un servizio residenziale e di tre CADD e il mutare delle politiche sociali, la figura dell'operatore sociosanitario sta assumendo sempre maggiore importanza nei servizi. Da quest'anno poi l'avvio delle attività del ramo B della cooperativa ha prodotto l'assunzione di tre operai ai sensi della Legge 381/91. Da Regolamento interno, valido per tutti i soci della cooperativa: *“La Cooperativa assume come quadro di riferimento il CCNL delle Cooperative Sociali per quanto riguarda le aree/categorie retributive, fatti salvi gli incarichi di funzione di cui al punto 7.2. Le fasce applicabili vanno dal B1 al D2, al fine di valorizzare il lavoro dei soci in tutte le mansioni e non creare grosse disparità retributive”*. Su tale base, i ruoli di coordinamento e di responsabilità di settore vengono riconosciuti con indennità di funzione pari al differenziale tra livello contrattuale in essere e livello relativo alla funzione svolta. Tale formula garantisce una maggiore possibilità di avvicendamento nell'attribuzione di ruoli di responsabilità. Allo stesso modo, per referenze progettuali e/o responsabilità tecniche di vario genere, il CdA attribuisce una indennità aggiuntiva alla retribuzione prevista dal livello di inquadramento, commisurata alla responsabilità; l'indennità quindi viene sospesa quando l'incarico decade.

A tale proposito si specifica che nel quadro sottostante “Struttura dei compensi, delle retribuzioni e delle indennità” la forbice retributiva viene calcolata sul netto mensile in busta al 31/12 delle retribuzioni massima e minima parametrati alle 38 ore, per gli amministratori si indica la retribuzione lorda annua e per altre figure di responsabili e coordinatori viene indicata l'indennità lorda mensile. Il compenso degli organi di controllo è annuo.

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	21	14.58%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	86	59.72%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	1	0.69%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	26	18.06%
Collaboratori continuativi	0	0%
Lavoratori autonomi	4	2.78%
Altre tipologie di contratto	6	4.17%
Totale	144	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua lorda minima: 26.425,00€

Retribuzione annua lorda massima: 62.305,00€

Totale: 88.730,00€

Rapporto: 2.36

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Bragastini Fabrizio	Retribuzione	62.305,00€
Pia Silvia	Retribuzione	52.499,00€
Giglio Marzio	Retribuzione	53.975,00€
Morassut Silvia	Retribuzione	47.932,00€
Zamuner Chiara	Retribuzione	52.520,00€
Secondo Alessio	Compensi	4.000,00€
Ferrero Mario	Compensi	1.500,00€
Baudino Lorenzo	Compensi	1.500,00€
Fossat Cristiana	Compensi	3.500,00€

Compensi Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
Garetto Cristina	Indennità di carica	334,00€
Ostorero Nicole	Indennità di carica	320,00€
Bolognino Barbara	Indennità di carica	328,00€
Remorini Massimiliano	Indennità di carica	325,00€
Gabriele Christian	Indennità di carica	154,00€
Binotto Sara	Indennità di carica	308,00€
Petruolo Deborah	Altro	68,00€
Portigliatti Eleonora	Indennità di carica	307,00€
Serioli Elisa	Indennità di carica	148,00€
Partenza Carmela	Indennità di carica	374,00€
Di Girolamo Vincenza	Indennità di carica	307,00€
Sedici Valentina	Indennità di carica	77,00€
Bajma Enrica	Indennità di carica	307,00€
Pia Marina	Indennità di carica	311,00€
Pronello Irene	Indennità di carica	77,00€
Salzano Antonio	Indennità di carica	137,00€
Lusso Luca	Indennità di carica	78,00€

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12): 32

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12): 18

Organico medio al 31/12 (C): 134

Malattie ed infortuni

Infortuni professionali: 3

Dettaglio malattia ed infortuni

Le attività di sorveglianza sanitaria sia rispetto ai singoli lavoratori (visite periodiche) sia rispetto ai profili di rischio dei diversi servizi vengono regolarmente svolte da Medico Competente. Nel 2024 non si è registrata alcuna malattia professionale e si è verificato un solo infortunio. Le situazioni dei servizi a cui prestare attenzione risultano essere quelle del laboratorio di falegnameria relativamente alle polveri ed al rischio chimico e quella della comunità di Castiglione per l'elevata concentrazione di limitazioni, inerenti la movimentazione carichi e, in misura minore, i turni notturni.

Dalla relazione annuale del Medico Competente:

Stato di salute dei dipendenti visitati

Le condizioni generali degli operatori sono risultate buone. Le limitazioni globalmente sono state date in 18 casi. Rispetto all'anno precedente con limitazioni in 10 casi a fronte di 90 soggetti visitati, (11%), si segnala un lieve incremento, pari al 14% (18 casi a fronte di 125 visitati). La limitazione alla MMC nei soggetti con qualifica di OSS è correlabile ad età anagrafica e all'anzianità lavorativa; nei soggetti più giovani con qualifica di educatori, la limitazione alla MMC è correlabile ad anomalie strutturali o a traumi recenti. La limitazione con esclusione del turno notturno in soggetti in giovane età è motivo di riflessione. Può giocare una fragilità individuale in parte legata alla scarsa esperienza e/o ad un vissuto complesso, tuttavia sarebbe auspicabile un approccio graduale e, forse, guidato, a realtà con utenza impegnativa. Nel servizio di Castiglione T.se, il gruppo di operatori sembra aver superato il disagio legato alle problematiche vissute nel passato recente.

Stress lavoro correlato

Il clima aziendale è complessivamente buono, da valutare modalità e cadenza della valutazione sullo stress lavoro correlato

Infortuni

L'andamento degli infortuni, oggetto di discussione in corso di riunione periodica, non segnala alcuna criticità

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

A fine 2023, per la prima volta, è stato costruito e somministrato a tutti i lavoratori (soci e non) un questionario finalizzato a sondare quanto gli interessi e le aspettative specifiche degli stessi risultino soddisfatti. Riportiamo qui le conclusioni derivanti dall'analisi delle risposte fornite. Si prevede la riedizione del questionario nel 2026.

Conclusioni report questionario soddisfazione lavoratori 2023

Essendo questo il primo anno in cui abbiamo somministrato un questionario ai lavoratori non abbiamo evidentemente la possibilità di confrontare i dati raccolti con precedenti analoghi, proviamo quindi a valutare le risposte registrate sulla base del confronto tra temi differenti, immaginando che ciascuno dei rispondenti abbia più o meno utilizzato gli stessi range di valori rispetto ai diversi quesiti. In merito alla sezione dedicata ai soci si rileva una buona percezione della democraticità della cooperativa e della disponibilità della dirigenza, ma il momento assembleare in sé viene percepito come parzialmente partecipativo e passibile di miglioramento. Da non sottovalutare la difficoltà di partecipazione "in presenza" e le possibili soluzioni tecniche.

Analogamente registriamo l'alto interesse rispetto alla vita della cooperativa e alle iniziative dei servizi diversi dal proprio, ma la partecipazione a momenti collettivi risulta non sempre facile. La seconda e ultima sezione, dedicata a tutti i lavoratori, soci e non, evidenzia la percezione della cooperativa quale organismo eticamente sensibile, orientato alla qualità, attento alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori.

La percezione di un buon clima aziendale, rispettoso e non discriminante, pare diffusa, così come viene notevolmente apprezzato il clima dei singoli gruppi di lavoro quale elemento di qualità rispetto alla quotidianità operativa. Viene altresì riconosciuto ai coordinatori un notevole impegno rispetto alle richieste di conciliazione degli operatori e le figure trasversali e apicali risultano essere ben conosciute e "vicine" ai lavoratori.

Anche rispetto alla possibilità di valorizzare ed accrescere le proprie competenze professionali si registrano valutazioni decisamente positive.

Puntiamo ora il focus sugli aspetti che sembrano essere meno soddisfacenti in quanto sono questi i temi sui quali provare a lavorare in un'ottica di miglioramento.

Come visto sopra per quanto riguarda le sezioni riservate ai soci risultano con medie inferiori ai 7 punti su 10, quindi non particolarmente soddisfacenti, la partecipazione e soprattutto l'utilità dei momenti assembleari, rispetto ai quali sono anche stati raccolti numerosi suggerimenti per migliorarne l'efficacia.

Per quanto riguarda l'incontro e lo scambio con gli altri soci abbiamo rilevato un interesse molto alto ma, di converso, una bassa partecipazione a momenti collettivi "altri". Analogamente si riscontra una media non elevata relativa al passaggio di informazioni sia sulla vita della cooperativa che sulle iniziative dei servizi diversi dal proprio, anche su questo tema sono stati raccolti diversi suggerimenti.

Per quanto riguarda le sezioni proposte a tutti i lavoratori, soci e non, riscontriamo che, pur riconoscendo l'impegno dei responsabili, la conciliazione tra vita privata e tempi di lavoro risulta solo sufficiente. Altresì le risposte relative ai quesiti inerenti la formazione offerta restituiscono un gradimento non particolarmente elevato e parecchi suggerimenti in proposito.

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Il piano formativo aziendale viene redatto dal Responsabile delle Risorse Umane e Formazione, a inizio di ogni anno. Per quanto riguarda la formazione professionale e la supervisione, il RRU richiede a ciascun coordinatore il fabbisogno formativo relativo al proprio servizio, che può riguardare sia la formazione o supervisione da rivolgere all'intera équipe, sia corsi mirati da far svolgere a singoli operatori. La raccolta del fabbisogno avviene già nell'anno precedente, in modo da avere il tempo di reperire le risorse necessarie e attivare i corsi per l'anno di competenza.

Per quanto riguarda la formazione da normativa vigente, relativa soprattutto alla sicurezza sui luoghi di lavoro, il RRU analizza la situazione del personale in organico semestralmente, insieme al RSPP, in modo da determinare il fabbisogno formativo e di aggiornamento, e programmare e attivare i corsi nel minor tempo possibile.

La maggior parte della formazione viene svolta tramite il Consorzio NAOS, di cui la cooperativa fa parte e che è Ente accreditato per la formazione. Dal 2020 è stata molto implementata la formazione in modalità FAD- E-learning, e NAOS collabora con l'agenzia Eriges, che ha strutturato una piattaforma ad hoc per la formazione a distanza.

Sulla base del piano formativo 2024 sono stati attivati: 7 percorsi di supervisione d'équipe, di cui due con la metodologia dello psicodramma ed una supervisione congiunta con altri operatori della P.A. e del terzo settore, una formazione sulla disabilità in età adulta, un percorso inerente la progettazione sociale destinato alle figure di coordinamento, un corso Excel di livello intermedio per coordinatori ed altre figure trasversali, due momenti dedicati alle tecniche di disostruzione, la responsabile qualità ha usufruito di un percorso formativo per Auditor, 6 operatori della Val Sangone hanno partecipato alla formazione sul metodo PIPPI per il sostegno alla genitorialità di famiglie con bambini in condizione di vulnerabilità e un'operatrice ha seguito il Corso di alta formazione in consulenza genitoriale. Per quanto riguarda la sicurezza gli operatori hanno partecipato a 9 corsi da normativa vigente su salute e sicurezza e i due referenti interni per la sicurezza hanno svolto il corso Auditor per sistemi di gestione sicurezza.

Lista corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Supervisione all'equipe del SSER Minori	Educativo	16.00	12.00	Sostenere il gruppo di lavoro nel rapporto quotidiano con utenti e familiari
Supervisione all'equipe del laboratorio artigianale	Educativo	18.00	6.00	Sostenere il gruppo di lavoro nel rapporto quotidiano con utenti e familiari
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	16.00	11.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro nell'affrontare problematiche relazionali riferite all'utenza e/o all'equipe di lavoro
La disabilità in età adulta: l'autonomia verso la vita indipendente	Educativo	18.00	8.00	Aumentare le competenze per favorire lo sviluppo della massima autonomia possibile per gli utenti del SSER
Supervisione agli educatori del CADD Santhià 20	Educativo	8.00	12.00	Sostenere il gruppo di lavoro nel rapporto quotidiano con utenti e familiari
Supervisione agli educatori del servizio Val Sangone impegnati in interventi rivolti ad adolescenti con gravi problemi di salute mentale	Educativo	9.00	10.00	Fornire ai partecipanti spazi di confronto e metodologie per gestire la relazione con adolescenti in carico al servizio
Supervisione congiunta operatori dei S.S CONISA e del Terzo Settore	Educativo	20.00	10.00	Allineare operatori pubblici e del terzo settore sulla metodologia di approccio e intervento (sistemico-relazionale) a favore di minori e famiglie presi in carico nei servizi di ET
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	20.00	15.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro nell'affrontare problematiche relazionali riferite all'utenza e/o all'equipe di lavoro

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Supervisione equipe Agriasilo	Educativo	20.00	6.00	Sostenere il gruppo di lavoro nel rapporto quotidiano con bimbi e familiari
Progettazione sociale per coordinatori	Progettazione e bandi	20.00	8.00	Aumentare le competenze nell'ambito della progettazione finalizzata a ideare e confezionare nuovi progetti per rispondere ad avvisi pubblici o delle fondazioni
Corso excel per coordinatori e figure tecniche trasversali	Altro	16.00	10.00	Portare la conoscenza e la capacità di utilizzo di excel da livello base a intermedio
Tecniche di disostruzione	Sanitario	2.00	31.00	Apprendere tecniche specifiche per gestire episodi di ostruzione delle vie respiratorie degli utenti (in modo più approfondito rispetto al corso di primo soccorso)
Auditor per sistemi gestione qualità UNI EN ISO 9001:2015	Certificazioni e modelli organizzativi	40.00	1.00	Rafforzare le competenze e aggiornare le conoscenze in merito alla gestione delle procedure sul controllo della qualità
MOOC-Programma P.I.P.P.I.: interventi finalizzati a sostenere le capacità genitoriali e a supportare le famiglie e i bambini in condizioni di vulnerabilità	Educativo	20.00	6.00	Apprendere la metodologia PIPPI, che è diventata un LEPS ed è finanziata fino al 2027 dal PNRR
Corso di alta formazione in consulenza genitoriale	Educativo	80.00	1.00	Saper organizzare e gestire percorsi formativi, iniziative di prevenzione, counseling individuale e di gruppo a sostegno e rafforzamento delle competenze genitoriali delle famiglie con minori in carico ai nostri servizi
Formazione sulla sicurezza per lavoratori	Salute e sicurezza	12.00	28.00	
Formazione addetti antincendio/ emergenze	Salute e sicurezza	12.00	15.00	

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Primo Soccorso	Salute e sicurezza	12.00	20.00	
Aggiornamento Sicurezza	Salute e sicurezza	12.00	20.00	
Aggiornamento primo soccorso	Salute e sicurezza	6.00	20.00	
Aggiornamento antincendio	Salute e sicurezza	8.00	4.00	
Aggiornamento preposti	Salute e sicurezza	8.00	5.00	
Aggiornamento annuale somministrazione alimenti HACCP	Salute e sicurezza	2.00	45.00	
Preposto alla sicurezza	Salute e sicurezza	8.00	1.00	
auditor per sistemi di gestione sicurezza UNI EN ISO 45001-aggiornato L.215/21	Certificazioni e modelli organizzativi	16.00	2.00	

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 3720.00

Totale organico nel periodo di rendicontazione: 134

Qualità dei servizi

Descrizione attività e qualità dei servizi

Ormai da parecchi anni il questionario annuale proposto ai servizi al fine di monitorare gli elementi di qualità degli stessi e di raccogliere dati per la costruzione del Bilancio Sociale prevede una sezione dedicata agli obiettivi specifici di ciascun servizio ed alla verifica dell'andamento degli stessi. Nel 2024, al fine di sollecitare una sempre maggiore accuratezza e realizzabilità abbiamo diviso in due sezioni il campo chiedendo anche quali azioni vengano previste rispetto a ciascun obiettivo esposto. L'iter prevede che coordinatore e amministratore referente formulino gli obiettivi di servizio per poi farne oggetto di confronto, condivisione ed eventuale rimodulazione in sede di riunione d'équipe. Riteniamo che la riflessione in merito agli obiettivi del singolo servizio e la condivisione degli stessi all'interno delle équipe costituisca un elemento di qualità sia perché in linea con le linee operative del sistema qualità sia per l'alto grado di coinvolgimento dei lavoratori nei processi di sviluppo dei servizi e quindi, in ultima istanza, della cooperativa stessa.

Inoltre rileviamo che la tipologia degli obiettivi fissati e le linee di pensiero che vi sottostanno possano testimoniare l'elevata qualità del modus operandi della struttura e delle persone che vi operano, nonché delineare al meglio la situazione delle singole unità operative nell'anno in esame e l'impegno per lo sviluppo per l'anno a venire.

La tabella sottostante evidenzia come molti servizi abbiano lavorato nel corso dell'anno per il raggiungimento degli obiettivi dichiarati con ottimi risultati. Spesso gli obiettivi non raggiunti concernono fattori imprevisti (riorganizzazioni e cambio di ruoli) o tendono a dipanarsi su più anni.

SERVIZIO	PROPOSITI 2024	RISULTATI 2024
SSER ADULTI	Implementazione delle attività già esistenti e strutturazione di laboratori finalizzati al riciclo di libro e carta e ad attività in collaborazione con enti territoriali.	Ottimi risultati con la creazione del Laboratorio
SSER MINORI	Aumentare la vicinanza nel rapporto tra famiglie e servizio	L'obiettivo è stato perseguito, ma in modo individuale: la coordinatrice, congiuntamente al volontario, ha incontrato le famiglie con maggiore frequenza, ha condiviso maggiormente gli obiettivi e le strategie, ha utilizzato un metodo più sistematico e una forma di incontro più coinvolgente con le famiglie
	Aumentare le attività da svolgere all'esterno della sede	Sono aumentate le attività che si sono svolte all'esterno (progetto delle panchine con i volontari sociali con uscite sul territorio) oltre ad essere stati creati nuovi laboratori (i volontari lavorano quasi esclusivamente all'esterno della sede)
	Aumentare i rapporti di gruppo	Sono stati aumentati notevolmente in quantità le attività condivise in gruppo (almeno 5 attività al mese, occasionalmente). Si sono aumentati solo le attività a livello formale (non sono passati a un livello di maggiore committenza)
	Aumentare le attività/laboratori da svolgere in gruppo	Sono stati creati 5 laboratori e attività nuove
VAL SANGONE	Favorire il benessere dei membri dell'équipe, nonostante le difficoltà e sfide quotidiane.	Raggiunto
	Acquisire nuovi strumenti e conoscenze dalle esperienze di co-progettazione	Raggiunto
	Tenere conto degli interessi dei singoli educatori in caso di nuovi interventi e attività	Raggiunto
SCUOLA	Ulteriore selezione delle scuole che non presentano particolari richieste/esigenze	Quest'anno vi è stata una selezione, il numero delle scuole ha diminuito, ma vi è stato un incremento dei ragazzi seguiti

Riduzione degli educatori "esterni"	I professionisti che lavorano esclusivamente a scuola sono diminuiti. Gli educatori che non afferiscono ad altri servizi sono persone conosciute ed affidabili.	
Maggiore collaborazione e riconoscimento da parte di alcuni referenti HC più "rigidi"	Siamo sulla buona strada, c'è più collaborazione, soprattutto per quanto riguarda l'attenzione nel non far perdere ore agli educatori.	
Maggiore comunicazione tra gli educatori e gli insegnanti di riferimento, soprattutto in caso di assenze "programmate"	Da migliorare, la comunicazione è maggiore ma deve essere comunque mediata e stimolata dalla coordinatrice.	
CADD CAPRIOLO	Cambio della sede: trovare uno spazio di proprietà funzionale alla suddivisione del CADD in due nuclei da 10 posti ciascuno, per migliorare la vivibilità interna e l'impatto educativo sull'utenza.	Non raggiunto
	Migliorare la gestione dello stress dovuto all'utenza	Parzialmente raggiunto
CADD SANTHIA'	Collaborazione con Ekom	Non raggiunto
	Collaborazione con il bar pasticceria Dolce Area	Non raggiunto
	Portare a tetto il servizio visto le possibili dimissioni di un utente in struttura residenziale	Raggiunto
CADD 10	Equipe coesa e propositiva	Raggiunto
COMUNITA'	Sfruttare collaborare con l'Ufficio progetti per aprirsi maggiormente al territorio o almeno all'interazione con altri servizi; sfida difficile x casty (ma non impossibile!!) che ha un'utenza grave che spesso porta a concentrarsi solo su una progettazione interna al servizio.	Abbiamo ripreso l'attività di supporto agli anziani (Giuseppe, ora all'interno del Progetto "Nonna Tina")
	Passaggio al digitale per rendere più economica la comunicazione in termini di unico strumento e più ecologica	Abbiamo trasferito online tutto il materiale di progettazione (POI, PEI, Schede monitoraggio)
	Rivalutazione degli operatori notturni dato il carico di lavoro collaterale che genera la mansione	Sono stati formati e inseriti nella turnazione notturna gli operatori. Rimangono comunque due operatori notturni, che svolgono la quasi totalità del proprio servizio nella fascia oraria perché hanno espresso chiara preferenza per questa tipologia di orario.
CD SAN MAURO	Revisione di orari e incarichi dell'équipe sulla base dell'esito della gara d'appalto e della co-progettazione TO4	Realizzato
	Entrare in possesso di un mezzo di trasporto	Realizzato
	Riattivare attività ricreative e riabilitative in centro diurno	Realizzato parzialmente

LABORATORIO	Conclusione acquisto sede falegnameria	Raggiunto
	Prosecuzione delle collaborazioni con l'ass. Il Tiglio	Raggiunto
	Riqualificazione area verde interna	Non raggiunto
	Pareggio di bilancio	Non completamente raggiunto
AGRIASILO	Formazione sull'outdoor education	obiettivo non realizzato
	Far decollare le attività con la Yurta	obiettivo realizzato solo in minima parte
TASS	Aumento del fatturato della gara	-
	Aumento della partecipazione di utenti privati	Aumento di 2 utenti privati

Per il 2025, tabella sotto, emergono come ricorrenti obiettivi legati ad un miglioramento della qualità del lavoro, spesso incentrati sull'organizzazione interna e sulla formazione ma anche sulle modalità di progettazione individuale e sulla condivisione dei relativi contenuti, sul miglioramento ed implementazione delle attività di comunicazione e confronto sia interne ai servizi o alla cooperativa sia nei confronti dei referenti esterni. In molti servizi si evidenzia una spinta verso il reperimento di risorse extra e/o lo sviluppo di attività di integrazione con il territorio.

SERVIZIO	OBIETTIVI 2025	AZIONI PREVISTE PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI
SSER ADULTI	Stabilizzare e implementare la produzione	Continuare l'attività di riciclo in modo sistematico laddove possibile dedicarci più tempo
	Applicazione della metodologia inerente la Qualità della Vita nella progettazione/interventi	Studio in equipe della metodologia di lavoro sperimentale degli strumenti e delle modalità di lavoro
SSER MINORI	aumentare la relazione tra famiglie e servizio	organizzare incontri sistematizzare gli incontri (calendarizzare) - annuali - uno a settembre per la verifica intermediale - uno a marzo per la verifica intermediale - una festa nel mese di giugno aperta a tutti
	continuare a incentivare le relazioni e il lavoro di gruppo (creare almeno un nuovo gruppo strutturato)	l'equipe dovrà riflettere su quali attività possano nascere e la coordinatrice dovrà facilitare la sua realizzazione
	continuare a incentivare il lavoro territoriale e la creazione di reti di collaborazione sul territorio per la realizzazione di attività (avviare almeno una nuova attività laboratoriale)	l'equipe dovrà portare idee e iniziative e la coordinatrice dovrà facilitare l'organizzazione
	sistematizzazione del lavoro di coordinamento e educativo sugli interventi ppm	individuare un referente - creare un gruppo di lavoro progettuale - individuare una metodologia di lavoro
VAL SANGONE	Superare la gara d'appalto per l'Educativa Scolastica, che uscirà nell'estate del 2025	Analisi del bando di gara, preparazione della documentazione, pianificazione delle attività con i partner e presentazione della proposta
	Superare la gara d'appalto per genitorialità positiva (uscita prevista febbraio 2025)	Analisi del bando di gara, preparazione della documentazione, pianificazione delle attività con i partner e presentazione della proposta
	Portare avanti i servizi ed i progetti attuali cercando di evitare l'avvio di nuovi progetti/incarichi, per evitare un sovraccarico di carico di lavoro e per svolgere bene i nuovi interventi recentemente avviati (in particolare il progetto autismo e genitorialità positiva)	Valutare con cura le proposte di lavoro e progetti sperando di avere la possibilità di lavorare in un consolidato partenariato Enti pubblici e privati coinvolti in maniera quasi "obbligatoria"
SCUOLA	Svolgere delle riunioni d'equipe per scuola	Verificare se a livello economico è possibile incontrare ogni tot con gli educatori delle scuole anche per creare un clima di confronto all'interno della stessa scuola. Individuare gli educatori che riportano un forte interesse

Organizzare delle formazioni interne (svolte da professionisti interni) su alcuni argomenti specifici: gestione delle relazioni con gli insegnanti, basi CAA, Comportamenti Problema, DOP...o collegata alla supervisione "sperimentale"	Capire quali sono le esigenze di formazione, individuare risorse e verificare la fattibilità economica	
Organizzare una supervisione "sperimentale" una tantum, magari con figure note (Fantin, Rossit) ad inizio anno per supportare gli edu nell'impostare le relazioni sia con i ragazzi che con gli insegnanti e a gennaio per intervenire su eventuali situazioni critiche	Capire quali sono le esigenze di supervisione, individuare risorse e verificare la fattibilità economica, verificare se possono essere unite alla formazione	
Incrementare ulteriormente la collaborazione con i referenti HC più rigidi e lavorare per un maggior riconoscimento della figura dell'educatore.	Organizzare, eventualmente, delle riunioni con gli insegnanti meno collaborativi per spiegare chi è e cosa fa l'educatore scolastico.	
CADD	Migliorare la gestione dello stress dovuto all'utenza	Supervisione educativa, sporte
CAPRIOLO	reperimento nuova sede	Ricerca per mezzo delle agenz

raggiungimento pieno carico utenti	Collaborazione con l'ente pubblico	
CADD SANTHIA'	Migliorare la gestione dello stress dovuto all'utenza e alle dinamiche d'equipe	Supervisione educativa, sporte
	Raggiungimento pieno carico utenti	Collaborazione con l'ente pubb
CADD 10	Raggiungimento a pieno carico	Collaborazione con l'ente pubb
	Prevenzione rischio stress dovuto all'utenza e dinamiche dell'equipe	Supervisione, utilizzo sportello cooperativa
COMUNITA'	Avviare 2 progetti in collaborazione con Ufficio Progetti: - Gruppo mutuo aiuto a favore delle famiglie degli ospiti - progetto T-ROC: strutturazione del percorso di tirocinio degli educatori (I19 e snt2) creando un protocollo di azioni e strumenti per il tutor interno al servizio	Riunioni cadenzate tra Coordinat coordinatrice del Servizio insier proposto i rispettivi progetti.
	Trasferire in digitale anche i diari di bordo e parte della modulistica	Utilizzo della piattaforma FORM
	Revisione delle modalità di stesura dei PEI, del mansionario dei referenti e del Piano Attività annuale.	Riunioni di équipe, riunioni del seminario
	Trovare una nuova struttura che permetta trasferimento del servizio e ampliamento mincro-diurno a minimo 10 posti	Avviare ricerca condotta da Re Coordinatrice sia aprendo ricer territorio che tramite annunci p Coinvolgere il consulente archi degli immobili più interessanti p progettazione degli spazi e del Procedere all' acquisto.
	Avviare un nuovo ramo di intervento rivolto a minori con interventi territoriali in collaborazione con CSSAC (ASLTO5)	Stesura del progetto, pianificaz
CD SAN MAURO	Cambio coordinatore	Progressivo passaggio di cons rapporto con la committenza
	Riattivare attività ricreative e riabilitative in centro diurno	Lavoro sull'organizzazione inte partecipanti
	Implementare ancora le attività	Programmare attività sia utilizz settimanale con gli utenti sia du
	Completamento recovery star	Somministrazione della recove individuati come candidati appr
LABORATORIO	Riqualificazione area verde interna	Ricerca fondi
	Avvio di attività produttive e condivisione sede con il ramo B della coop. Prosecuzione dei rapporti sui progetti culturali di inclusione, accessibilità, prevenzione.	Formazione operatori, progetta prototipi, ricerca di mercato e c
	Pareggio di bilancio	Avvio delle attività produttive co sede, puntuale controllo di bilan
	Ripensamento della sede in chiave artistico e culturale	Attivazione collaborazioni con l specifici.
AGRIASILO	Formazione sull'outdoor education	4 incontri con l'équipe già prog /maggio 2025 con la fondatrice Cambursano + interventi sulle s

Far decollare le attività con la Yurta	Risolvere "problemi tecnici": zanzariera, impianti caldo/freddo; promozione	
Riconoscimento ufficiale di una sezione Primavera	Autorizzazione del Comune di Chivasso, autorizzazione al funzionamento dell'Asl TO4	
TASS	Aumento del fatturato della gara	-
	Aumento della partecipazione di utenti privati	-
	Implementazione della rete nella ricerca del personale.	-

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Come visto sopra anche a livello capillare la metodologia di lavoro per obiettivi ha ormai permeato il "fare" ed il pensare della cooperativa, sicuramente anche grazie alla "cultura della qualità" discendente dall'intenso lavoro effettuato in questi anni con l'auditor dell'agenzia certificatrice, che, nel Rapporto di Audit di gennaio 2025 non rileva alcuna non conformità ed afferma tra l'altro:

"Il processo di riorganizzazione interna avviato nel 2022 partendo dall'analisi delle competenze dei membri del CdA e dei coordinatori sta proseguendo con una straordinaria applicazione del principio del Risk Management e del Time Management che si riscontra già solo dal linguaggio delle persone intervistate... Col 2024 si è avuto un ulteriore sviluppo dell'integrazione dei sistemi 9001 e 45001 con una rilevante diffusione della cultura del Rischio finalizzata al miglioramento. Il sistema è stato decisamente orientato alla sburocratizzazione facendo dei requisiti della ISO l'effettivo stimolo al miglioramento per l'efficacia e per l'efficienza dalla Direzione alle sedi periferiche del servizio. La capacità di riorganizzazione con la logica del Risk Based Thinking negli anni 22 e 23 è stata anche dimostrata per i 10 lieti eventi di maternità che col 2024 hanno visto il rientro delle risorse.... Anche in questo audit è stata encomiabile la partecipazione di TUTTO il personale intervistato: sia nella sede centrale che nelle sedi dei servizi campionati."

Un altro aspetto che a nostro parere caratterizza la cooperativa è rappresentato dal buon clima emotivo e relazionale dei gruppi di lavoro, sia a livello centrale che periferico, testimoniato sia dalla relazione del medico del lavoro 2024 che dal questionario proposto ai lavoratori a dicembre 2023. Nonostante la lenta ma progressiva crescita dimensionale della cooperativa essa sembra avere ancora quelle caratteristiche di conoscenza e facilità relazionale che si associano spesso a realtà produttive di piccole dimensioni. Riteniamo che tale aspetto, che rappresenta un elemento di qualità sia per i lavoratori che per i beneficiari dei servizi, sia anche da attribuirsi alla cura prestata negli anni al supporto dei gruppi di lavoro attraverso la condivisione, il realizzarsi di momenti regolari di confronto e comunicazione, la supervisione attivata sia per le singole équipe che, nel 2024, per il gruppo dei coordinatori e, non da ultimo, l'ampio ventaglio di possibilità formative illustrate sopra. Si segnala a tale proposito anche la disponibilità ed il realizzarsi di momenti dedicati a singoli o piccoli gruppi che abbiano necessità di supporto particolare a fronte di eventi traumatici, situazioni complesse o particolarmente conflittuali, sia rispetto al gruppo di lavoro che ai beneficiari. A tal fine vengono spesso valorizzare le professionalità interne alla cooperativa, dotate di ampia e decennale esperienza, ma possono essere ingaggiate eventuali risorse esterne se ritenute maggiormente appropriate.

Altresì gli ottimi risultati reputazionali espressi frequentemente dagli Enti committenti e l'alto livello di apprezzamento che emerge sia dalla quotidianità dei rapporti con utenti e famiglie che dai giudizi espressi nei questionari rivolti agli stessi a cadenza annuale (Vedi sotto: Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali) siano testimonianza della qualità dei servizi offerti e siano anche strettamente connessi alla cura prestata per costruire e mantenere un clima collaborativo e di fiducia all'interno dei gruppi di lavoro.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	146	Da gennaio 2021 la cooperativa gestisce le attività di agrinido, agriasilo e centro estivo presso l'azienda agricola La Piemontesina, sita in fraz. Mandria di Chivasso. Ovviamente per gli inserimenti presso il nido e la materna facciamo qui riferimento non all'anno solare ma all'anno scolastico 23/24 Agrinido: 19 bimbi Agriasilo: 26 bimbi Centro estivo: 101 bimbi e ragazzi
Servizi semiresidenziali	84	I servizi semiresidenziali attualmente gestiti dalla cooperativa sono: i tre CADD: Capriolo Santhià e Santhià 10 posti, rivolti a persone adulte con disabilità, il Centro Diurno di San Mauro rivolto a pazienti dei servizi di Salute mentale ed un "microdiurno" presso la comunità di Castiglione T.se rivolto ad adulti con disabilità. Utenza semiresidenziale per servizio: Cadd Capriolo 22 partecipanti, Cadd Santhià 23, Cadd Santhià 10 posti 22, Centro Diurno 13 e microdiurno di Castiglione 4
Servizi residenziali	10	La cooperativa gestisce un'unica struttura residenziale a Castiglione T.se rivolta a persone con grave disabilità provenienti dai comuni della collina torinese, dal chierese e da Torino.
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	110	I servizi di educativa territoriale gestiti dalla cooperativa sono: il SSER Minori ed il SSER Adulti, rivolti a ragazzi ed adulti con disabilità sul territorio torinese, il servizio di educativa territoriale della Val Sangone rivolto a minori con disabilità e alcuni casi afferenti al Centro di Salute Mentale di San mauro T.se e al Laboratorio artigianale. Inoltre presso il laboratorio artigianale sono inserite in percorsi di avvicinamento al lavoro persone in carico ai servizi di Salute Mentale Possiamo ora affinare maggiormente la rilevazione: Utenza territoriale per servizio: 28 utenti del SSER Minori, 26 utenti del SSER Adulti, 45 minori seguiti in Val Sangone, 14 adulti in carico ai servizi di salute mentale e 7 persone avviate in percorsi di avvicinamento al lavoro.

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	3	La cooperativa è accreditata presso l'ASL TO4 Piemonte per la gestione di progetti di sostegno alla domiciliarità. Attualmente segue il progetto di 3 pazienti residenti nei Comuni di Gassino e Leinì.
Altri Servizi	17	Il laboratorio artigianale supportato di falegnameria e ceramica accoglie in attività diurne un gruppo di pazienti afferenti ai servizi di Salute Mentale dell'ASL TO4 ed un gruppo di persone con disabilità medio-lieve.
Istruzione e servizi scolastici	192	La cooperativa gestisce attività di supporto scolastico rivolto a bambini e ragazzi con disabilità sia in Torino, 102 ragazzi, che in Val Sangone, 90 ragazzi.
Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	146	Da gennaio 2021 la cooperativa gestisce le attività di agrinido, agriasilo e centro estivo presso l'azienda agricola La Piemontesina, sita in fraz. Mandria di Chivasso. Ovviamente per gli inserimenti presso il nido e la materna facciamo qui riferimento non all'anno solare ma all'anno scolastico 23/24 Agrinido: 19 bimbi Agriasilo: 26 bimbi Centro estivo: 101 bimbi e ragazzi
Servizi semiresidenziali	84	I servizi semiresidenziali attualmente gestiti dalla cooperativa sono: i tre CADD: Capriolo Santhià e Santhià 10 posti, rivolti a persone adulte con disabilità, il Centro Diurno di San Mauro rivolto a pazienti dei servizi di Salute mentale ed un "microdiurno" presso la comunità di Castiglione T.se rivolto ad adulti con disabilità. Utenza semiresidenziale per servizio: Cadd Capriolo 22 partecipanti, Cadd Santhià 23, Cadd Santhià 10 posti 22, Centro Diurno 13 e microdiurno di Castiglione 4
Servizi residenziali	10	La cooperativa gestisce un'unica struttura residenziale a Castiglione T.se rivolta a persone con grave disabilità provenienti dai comuni della collina torinese, dal chierese e da Torino.
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	110	

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
<p>I servizi di educativa territoriale gestiti dalla cooperativa sono: il SSER Minori ed il SSER Adulti, rivolti a ragazzi ed adulti con disabilità sul territorio torinese, il servizio di educativa territoriale della Val Sangone rivolto a minori con disabilità e alcuni casi afferenti al Centro di Salute Mentale di San Mauro T.se e al Laboratorio artigianale.</p> <p>Inoltre presso il laboratorio artigianale sono inserite in percorsi di avvicinamento al lavoro persone in carico ai servizi di Salute Mentale</p> <p>Possiamo ora affinare maggiormente la rilevazione: Utenza territoriale per servizio: 28 utenti del SSER Minori, 26 utenti del SSER Adulti, 45 minori seguiti in Val Sangone, 14 adulti in carico ai servizi di salute mentale e 7 persone avviate in percorsi di avvicinamento al lavoro.</p>		
Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	3	La cooperativa è accreditata presso l'ASL TO4 Piemonte per la gestione di progetti di sostegno alla domiciliarità. Attualmente segue il progetto di 3 pazienti residenti nei Comuni di Gassino e Leini.
Altri Servizi	17	Il laboratorio artigianale supportato di falegnameria e ceramica accoglie in attività diurne un gruppo di pazienti afferenti ai servizi di Salute Mentale dell'ASL TO4 ed un gruppo di persone con disabilità medio-lieve.
Istruzione e servizi scolastici	192	La cooperativa gestisce attività di supporto scolastico rivolto a bambini e ragazzi con disabilità sia in Torino, 102 ragazzi, che in Val Sangone, 90 ragazzi.

Unità operative cooperative

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	2.00	Torino
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	1.00	Torino
Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie	0.00	
Minori - Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini (include anche le Case famiglia)	0.00	
Salute mentale - Strutture socio-sanitarie, e Centri di riab. e cura	0.00	
Dipendenze patologiche - Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura	0.00	
Adulti in difficoltà - Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa	0.00	
Adulti in difficoltà - Strutture di accoglienza per donne vittima di violenza	0.00	
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	2.00	Torino
Disabili - Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	1.00	Torino
Anziani - Centri diurni socio-sanitari	0.00	
Minori -Comunità educative semiresidenziali	0.00	
Minori - Centri diurni, centri polivalenti, centri interculturali, ecc..	0.00	
Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	1.00	Torino
Dipendenze patologiche-Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura	0.00	
Adulti in difficoltà - Centro semiresidenziale	0.00	
Tipografia, stamperia e servizi affini	0.00	
Falegnameria	1.00	Torino
Assemblaggi	0.00	

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Altro	1.00	Torino
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	0.00	
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi	0.00	
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	0.00	
Servizi amministrativi e servizi front & back office	0.00	
Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)	0.00	
Opere edili, manutenzione e impiantistica	0.00	
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	1.00	Torino
Manutenzione verde e aree grigie	0.00	
Gestione dei rifiuti	0.00	
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	0.00	
Altro	0.00	

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrizione breve inserimento lavorativo

La cooperativa L'Arcobaleno ha modificato il proprio Statuto sociale nel gennaio 2023 ampliando l'articolo 6 (Oggetto sociale) comprendendo in esso la realizzazione dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati così come normato dalla Legge 381/91.

Tale ramo di attività risulta quindi comprensibilmente in fase di avvio. Ne consegue che sia il range di attività che le modalità di percorsi di inserimento siano attualmente in sperimentazione.

Ad oggi l'individuazione delle persone in condizione di svantaggio con le quali si è avviato un percorso di inserimento è avvenuta spesso su segnalazione da parte dei servizi socioeducativi in essere e a volte su segnalazione e proposta della committenza.

Generalmente il progetto viene avviato in accordo con i referenti della committenza concordando con gli stessi le modalità e l'attivazione di tirocini dedicati e retribuiti (Tirocinio di Inclusione Sociale, PASS, ecc...). Al termine del periodo di tirocinio viene effettuata una valutazione rispetto all'andamento dello stesso ed alla reale possibilità assuntiva da parte della cooperativa che può portare ad un'assunzione, ad una prosecuzione del percorso di tirocinio o all'interruzione del percorso stesso.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12: 3

di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 3

N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 1

Impatti dell'attività

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione: 134

Media occupati (anno -1): 105

Media occupati (anno -2): 119

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati Svantaggiati del periodo di rendicontazione: 5

Rapporto con la collettività

Di seguito forniamo elenco sintetico delle iniziative extra attività caratteristica, che hanno coinvolto target specifici di utenza in relazione a diversi ambiti via, via indentificati

Iniziative e progetti realizzati sul territorio e/o con la collettività

Ambito attività svolta	Tipologia attività svolta	Denominazione attività/progetto	N. stakeholder coinvolti	tipologia_stakeholder
Educativo	Progetto	AUT DOOR	15	Utenza con disabilità (autismo)
Sociale	Progetto	Nuovi Contesti - inclusione a tappe	50	Associazioni; Circoscrizioni
Sociale	Progetto	Ponti Relazionali	10	Minori con disabilità
Culturale	Progetto	Arts of change	50	Giovani; quartiere
Educativo	Progetto	Naturalmente Inclusivi	20	Minori, disabili adulti, anziani

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nel 2024 la Cooperativa ha intessuto diverse tipologie di rapporto con la Pubblica Amministrazione a vario livello, per co-progettare e co-programmare gli interventi, promuovere eventi e partecipare a tavoli di lavoro.

In particolare si segnala la prosecuzione dell'intenso lavoro di co-progettazione svolto con il Consorzio CONISA delle Valli Susa e Sangone e gli altri ETS presenti attivi sul territorio, nato dal progetto WE.CA.RE. e sfociato in un innovativo piano di co-programmazione condivisa tra P.A. ed Enti del Terzo Settore, in applicazione dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore.

Analogamente sul versante della tutela della salute mentale sul territorio torinese la cooperativa ha partecipato al lavoro di analisi e coprogettazione promosso dal DSM dell'ASL Torino Metropolitana, avente come obiettivo la co-programmazione di interventi volti a favorire la domiciliarità e l'inclusione socio-lavorativa di utenti in carico anche attraverso la messa in rete delle risorse formali ed informali del territorio.

Anche sul territorio dell'ASL TO4 è stato avviato un corposo ed ambizioso processo di co-progettazione sul tema della domiciliarità e dell'inclusione sia per pazienti adulti del DSM che per minori in carico alla Neuropsichiatria infantile. In particolare rispetto a quest'ultima fascia di utenza il coinvolgimento, anche dal punto di vista della copertura della spesa, di 7 diversi Enti gestori delle funzioni socioassistenziali, ha reso l'intero processo estremamente complesso. La cooperativa ha partecipato al percorso su entrambi gli aspetti presenziando alle numerose convocazioni e collaborando ai lavori dei due tavoli e dei relativi sottogruppi.

Qui sotto la tabella riassuntiva delle iniziative segnalate dai singoli servizi.

SERVIZIO	P.A. COINVOLTA	COSA
SSER MINORI	p.o. del servizio sociale + rappresentanti enti del terzo settore	tavolo di lavoro per confronto su progetti attivi per mi
VALSANGONE	CONISA	Avvio Tavolo disabili per analisi e confronto sulla nuo possibile impatto sulla attuale organizzazione dei ser applicabilità, il cambio culturale che comporta
VALSANGONE	ASL TO 3 e CONISA	Percorso di coprogettazione per le attività specialisti autismo residenti nell'ASL TO 3, che ha coinvolto 5 E Diaconia Valdese, Valdocco. Percorso terminato a d vigore l'1/1/25, quinquennale (noi sia in RTI con coop e Sangone)
SAN MAURO	DSM ASL TO4	Coprogettazione percorsi di domiciliarità ed inclusion
LABORATORIO	DSM ASL TO4	Coprogettazione percorsi di domiciliarità ed inclusion
LABORATORIO	DSM ASL Città di Torino	Coprogettazione percorsi di inclusione sociale e lavo
AGRIASILO	Scuola Primaria Senza Zaino Monteu da Po	Progetto di continuità educativa

Dettaglio rapporto con la pubblica amministazione

ambito_attivita	descrizione_pa_coinvolta	descrizione_attivita
Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento	Con.I.S.A. (Val Susa e Val Sangone)	Partecipazione alla co-programmazione e co-progettazione dei servizi per minori disabili e con altri tipi di disagio, e relative famiglie della Val di Susa e Val Sangone

Impatti ambientali

Da alcuni anni abbiamo inserito l'ambiente tra i temi da indagare presso i servizi, tale scelta risponde all'ormai imprescindibile esigenza di monitorare e migliorare l'impatto che le attività dei singoli e delle organizzazioni hanno nei confronti dell'ambiente, anche in settori "leggeri" quali i servizi educativi, che tradizionalmente non operano in settori ad impatto ambientale elevato. Ma anche le prassi legate alla quotidianità dei servizi, come quelle di tutta la cittadinanza, comportano un impatto di una certa rilevanza, inoltre riteniamo che il fatto stesso di "porre attenzione" al tema sia volano di riflessione e cambiamento, sia direttamente sui servizi sia, indirettamente, sulle persone che vi lavorano e che li frequentano, che in qualche modo "assorbono" la cultura e le abitudini del luogo presso il quale svolgono le proprie attività. L'obiettivo è quindi favorire il radicarsi di una cultura ambientale diffusa e condivisa e la trasmissione di pensieri e prassi virtuose.

Buone prassi e obiettivi di miglioramento

Come si può osservare dalla tabella sottostante, tutti i Servizi applicano delle prassi per il rispetto dell'ambiente a seconda delle caratteristiche dello stesso e della tipologia di intervento. Però solo in quattro servizi su undici dichiarano qualche tipo di miglioramento rispetto all'anno precedente.

	BUONE PRASSI UTILIZZATE PER IL RISPETTO DELL'AMBIENTE 2023	Buone prassi 2024 – descrivere e al 2023
SSER ADULTI	NP	NP
SSER MINORI	Raccolta differenziata Acquisto di caraffe per ridurre il consumo di bottiglie di plastica Uso di materiale riciclabile per attività interne Uso della bicicletta e di mezzi pubblici per spostamenti di servizio o prese in carico/attività servizio Utilizzo di stoviglie compostabili Organizzazione di attività di raccolta rifiuti nei parchi con i ragazzi	Sempre più alta attenzione e coinvolgimento nella raccolta differenziata con la cura dei materiali (es. pcs per facilitare gli utenti). Aumento dei trasporti effettuati con mezzi pubblici. Non realizzato l'utilizzo di caraffe e rifiuti nei parchi.
VAL SANGONE	Continuiamo a differenziare carta e plastica e spegniamo sempre tutte le fonti di corrente elettrica a fine giornata (se non lo facciamo noi, passano le suore a farlo!). Abbiamo sostituito la macchinetta del caffè, passando da una con le cialde in plastica ad una che si può usare con il caffè sfuso o con le cialde in garza, compostabili	Confermato, nessun cambiamento
CADD CAPRIOLO	Raccolta differenziata, utilizzo tazzine di vetro per caffè, uso piatti e bicchieri in melamina	Confermato, nessun cambiamento
CADD SANTHIA'	Raccolta differenziata, detersivi concentrati da diluire, riciclo materiale di uso quotidiano per laboratorio di cemento	Confermato, nessun cambiamento
CADD 10	Non pertinente per nuova apertura	Raccolta differenziata, utilizzo tazzine di vetro per caffè, uso piatti e bicchieri in melamina
SCUOLE	Non pertinente	Non pertinente
COMUNITA'	Asciugamani di carta riciclata e ad aria Dispenser per detersivi igiene struttura: il prodotto è concentrato e viene diluito con acqua e si elimina lo spreco dei contenitori Dispenser per prodotti di igiene personale Luci temporizzate nelle scale dal semiinterrato al pianoterra e dal piano terra al primo piano, nei 2 bagni del piano terra e nell'ufficio educatori piano terra Tazze nominative per operatori in sostituzione dei bicchieri usa e getta Sostituzione al 60% dell'usa e getta dalla plastica al mater-Bi Non si acquistano più le tovaglie di plastica, sono stati sostituiti i tavoli con piano lavabile Lavagne adesive per sostituire i supporti cartacei nel lavoro educativo (lavori di CAA o varie) Sostituzione dei normali spazzolini da denti (che prevedono cambio ogni due mesi) a quelli con testina sostituibile Office 365 per PEI, orari settimanali, verbali riunioni evitando di stamparli Sostituzione della caldaia del piano terra con caldaia a condensazione per limitare i consumi Sostituzione progressiva degli attuali neon con neon a led Nuova procedura per mantenere freschi i locali del primo piano verificando nel periodo estivo la chiusura di finestre e tapparelle nelle ore centrali della giornata	Digitalizzazione delle schede monitoraggio Riduzione notevole delle pagine dei moduli (da una pagina al giorno a una pagina al mese) Riduzione delle osservazioni eventuali Sostituzione dell'usa e getta di plastica Sostituzione degli attuali supporti cartacei Eliminazione dell'uso di lenzuola plastiche (riduzione nr lavaggi)
CD SAN MAURO	raccolta differenziata	Confermato, nessun cambiamento

LABORATORIO	<p>Utilizzo acqua potabile con brocche e bottiglie in vetro</p> <p>stoviglie usa e getta in carta e materiali compostabili</p> <p>Utilizzo sacchetti biodegradabili per conservazione alimenti</p> <p>Corretto smaltimento rifiuti</p> <p>Utilizzo materiali di recupero per imballaggio e consegna merci (vecchi giornali e cassette frutta)</p> <p>Utilizzo carta riciclata e stampa fronte e retro</p> <p>Energia elettrica 100% da rinnovabili in entrambe le sedi</p> <p>Acquisto detergenti a concentrati con modalità ricarica</p>	Confermato, nessun cambiamento
AGRIASILO	<p>Raccolta differenziata rifiuti.</p> <p>Il cibo avanzato va agli animali dell'Azienda Agricola.</p> <p>Pochissimi giocattoli "classici" presenti in sede: la natura offre tantissimi materiali e risorse naturali con cui giocare e con cui costruire piccoli oggetti.</p> <p>Acquisti di verdura, frutta, latte e formaggi da aziende agricole vicine</p> <p>Il menu dell'Agriasilo prevede la carne 1 sola volta a settimana.</p> <p>Asciugamani di stoffa e ridotto il consumo della carta e delle stoviglie mono uso</p>	Consumo stoviglie monouso eliminato
TASS	Non ci sono buone prassi seguite se non quelle legate al senso civico ed alla sensibilità sui temi ambientali di ciascun operatore	Richiesta borraccia per ogni utente limitare l'utilizzo delle bottigliette di plastica

Verifica obiettivi 2024 e obiettivi 2025

L'anno scorso quattro servizi su 11 dichiaravano di avere obiettivi di miglioramento ambientale, di questi tre dichiarano un parziale o totale raggiungimento, per il 2025 solo quattro servizi su 11 indicano nuovi obiettivi.

Si evidenzia quindi una difficoltà dei servizi a lavorare sul tema ambiente, vuoi per gli stretti margini di cambiamento dettati sia da questioni normative (igiene, sicurezza, procedure) sia dagli stretti margini economici che spesso scoraggiano l'adozione di buone pratiche ed in particolare la ricerca di fornitori maggiormente sostenibili. Da valutare però se azioni di informazione, sensibilizzazione ed eventualmente consulenza esterna non possano apportare nuove idee e procedure maggiormente positive per l'ambiente.

	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2024	VERIFICA OBIETTIVI 2024	OBIETTIVI 2025	A
SSER ADULTI	Nessuno	-	Attualmente vengono svolte una serie di operazioni per abbassare il più possibile l'impatto ambientale: essendo un servizio territoriale con una sede molto piccola i margini di miglioramento sono veramente piccoli. Obiettivo: mantenere le attuali buone prassi.	R pe m ot ca
SSER MINORI	NP	NP	Sensibilizzazione degli utenti al tema dell'impatto ambientale Riduzione dell'uso della carta	F al In m pe
VAL SANGONE	NP	NP	Mantenere le buone pratiche attuate fino ad ora	

CADD CAPRIOLO	Nessuno	-	NP	N
CADD SANTHIA'	Nessuno	-	NP	N
CADD 10	-	-	NP	N
SCUOLE	Non pertinente	-	Non pertinente	
COMUNITA'	Eliminare completamente la plastica usa e getta (bicchieri e piatti) Ricerca e utilizzare il processo di ricarica per i prodotti (detersivi) usati in lavanderia. Ricerca nuovi fornitori alimentari, economicamente sostenibili ma con minor impatto di imballaggio rispetto all'attuale fornitore -Penny Market (iniziare con comprare confezioni più grandi)	Realizzato all'80% Non realizzato Economicamente non sostenibile	Eliminazione plastica usa e getta al 100% Ricerca e utilizzare il processo di ricarica per i prodotti (detersivi) usati in lavanderia. Digitalizzazione ulteriore della modulistica	V V U
CD SAN MAURO	Sprecare meno acqua (bottigliette monouso siglate)	Realizzato ma poco funzionale	NP	
LABORATORIO	Riqualificazione area verde retro-falegnameria	Non raggiunto	Riqualificazione area verde retro-falegnameria	R
AGRIASILO	NP	-	NP	-
TASS	Ulteriore implementazione del processo di digitalizzazione delle comunicazioni Sensibilizzazione del personale ad un consumo minimo di plastica ed altri inquinanti	Il questionario di fine soggiorno è passato dalla versione cartacea, a quella digitale. Buona parte dei partecipanti ai soggiorni (sia operatori che utenti) hanno portato con loro una borraccia, così da limitare il consumo delle bottigliette di plastica.	NP	-



Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

SITUAZIONE ECONOMICA – IL VALORE DELLA PRODUZIONE

Dal punto di vista economico il 2024 è stato un anno ancora positivo, con un aumento di fatturato del 6% rispetto all'anno precedente. Da notare il «peso» dei ricavi da persone fisiche, ormai piuttosto importante, altresì in crescita i contributi discendenti da processi di co-progettazione.

- Valore della produzione anno 2022: € 4.083.781
- Valore della produzione anno 2023: € 4.502.567
- Valore della produzione anno 2024: € 4.787.728

Valore della produzione anno 2024

Ricavi da Pubbliche Amministrazioni	€	3.286.317,84
Ricavi da organizzazioni del terzo settore	€	604.049,70
Ricavi da persone fisiche	€	553.527,85
Altri ricavi	€	52.469,53
Contributi da Pubbliche Amministrazioni in coprogettazione	€	167.110,29
Contributi da Enti Privati in coprogettazione	€	38.274,96
Contributi da Pubbliche Amministrazioni	€	51.802,04
Contributi da Enti Privati	€	31.081,22
Donazioni da persone fisiche e 5x1000	€	3.453,47

SITUAZIONE ECONOMICA – CALCOLO DELLA RICCHEZZA DISTRIBUIBILE

Costruzione e distribuzione del valore aggiunto: mentre il Bilancio d'esercizio è la rappresentazione della composizione dell'utile di esercizio formato dalla differenza tra costi e ricavi, il Bilancio Sociale evidenzia invece la formazione della ricchezza prodotta dall'azienda e la sua distribuzione ai vari stakeholder, in tale ottica quindi il costo del lavoro, ad esempio, non rappresenta un costo di produzione ma è parte della ricchezza distribuita. La tabella sotto evidenzia quindi che nell'anno 2024 il valore aggiunto prodotto dalla cooperativa rappresenta il 72% del fatturato.

Ricchezza distribuibile

Costi diretti della produzione	€	1.153.028,42
Ammortamenti	€	87.312,82
Accantonamenti/riserve	€	80.000,00
Ricchezza distribuibile	€	3.467.386,83

SITUAZIONE ECONOMICA – LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

Come in evidenza nella tabella di cui sotto, il 98% della ricchezza distribuibile prodotta (€3.168.704) è stata destinata nel 2024 alle retribuzioni dei soci lavoratori (78%), dei lavoratori non soci (16%) e dei lavoratori con contratti diversi (4%); ai finanziatori lo 0,9% di cui lo 0,6% a realtà di finanza etica. Il rimanente risulta distribuito a realtà del terzo settore (società cooperative consortili), 0,3%, e alla

collettività (imposte) con il 0,9%.

Distribuzione della ricchezza		
lavoratori soci	€	2.681.147,47
lavoratori non soci	€	541.654,72
Lavoratori contr diversi	€	156.010,63
altri finanziatori	€	11.472,43
finanziatori fin etica	€	21.398,17
imposte	€	30.295,74
contr associativi	€	8.858,00

Dati da Bilancio economico

Fatturato: 4.787.728,00€
Attivo patrimoniale: 3.075.720,00€
Patrimonio proprio: 322.124,00€
Utile di esercizio: 16.549,00€

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione: 4.787.728,00€
Anno di rendicontazione -1: 4.507.841,00€
Anno di rendicontazione -2: 4.083.781,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	3.491.703,00€	73.73%
Ricavi da aziende profit	0,00€	0%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	604.050,00€	12.76%
Ricavi da persone fisiche	553.528,00€	11.69%
Donazioni (compreso 5 per mille)	86.337,00€	1.82%
Totale	4.735.618,00€	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Attività di legge	Valore
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	0,00€
b) interventi e prestazioni sanitarie;	0,00€
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	4.415.707,00€
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	233.573,00€
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;	0,00€
m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;	0,00€
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	0,00€
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	0,00€
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	0,00€
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	0,00€
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	0,00€

Fatturato per servizio Cooperative tip.A (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Asili e servizi per l'infanzia (0-6)		
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia		233.573,00€
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo		
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)		1.413.732,00€
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie		933.648,00€
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi		1.254.556,00€
Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura		333.813,00€
Sostegno e/o recupero scolastico		167.452,00€
Falegnameria		21.300,00€

Fatturato per servizio Cooperative tip.B (€)

-

Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Torino	4459755.00	100%



Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Impatto e innovazione sociale: teoricamente, l'oggetto stesso del lavoro quotidiano di una cooperativa sociale si sostanzia in una miriade di piccole azioni ad alto impatto sociale: la cura delle persone fragili, la tensione a favorirne la crescita e l'autonomia, il lavoro di armonizzazione tra i vari attori coinvolti (famiglia, servizi, territorio), la tensione all'inclusione sociale rappresentano le fondamenta stesse dell'agire educativo. D'altro lato anche il profilo stesso di una cooperativa di produzione lavoro mira a creare lavoro per i propri soci, e quindi occupazione, un'occupazione di livello medio-alto, almeno dal punto di vista delle qualifiche professionali, che attrae molti giovani, con un conseguente livello di impatto sociale quindi non trascurabile.

Ma le rapide evoluzioni della società e delle politiche di welfare ci richiedono di procedere ad un continuo aggiornamento nell'identificare nuovi bisogni e nuove fragilità, nello strutturare nuove tecniche e modalità di azione, nel rinnovare e migliorare la struttura della cooperativa e le politiche del lavoro adottate. A tal fine la cooperativa si è dotata di alcuni strumenti di indirizzo, monitoraggio e pianificazione: il sistema di certificazione di qualità, adottato nel 2012, il Modello di Organizzazione e Gestione ed il connesso Codice Etico ed il processo di rendicontazione sociale "costringono" la cooperativa a riflettere, a scadenza annuale, sul proprio agire, ad identificare punti di forza e punti di debolezza e a fissare obiettivi di miglioramento (vedi sotto: certificazioni). Per un approfondimento dell'impatto del sistema di qualità nell'agire quotidiano dei servizi vedi: ambito sociale: persone, obiettivi e attività - sezione qualità dei servizi.

Siamo però consapevoli che il mero svolgimento degli incarichi attribuiti dagli Enti socio-sanitari rischia di escludere dal nostro agire fasce di utenza e pratiche innovative non ancora "messe a sistema" dalle Pubbliche Amministrazioni, per sopperire a tale limite e per poter sperimentare ed offrire nuove modalità di azione sociale la cooperativa ha strutturato il "gruppo risorse", incaricato, tra le altre cose, della progettazione extracontrattuale e del reperimento delle risorse necessarie per la realizzazione di progetti innovativi. A tal proposito, per quanto concerne i progetti realizzati nel 2024 vedi ambito innovazione - ricerca e attività sperimentali e innovative.

Impatto ambientale: come visto in precedenza, la cooperativa offre servizi educativi, una tipologia di attività tendenzialmente "neutra" dal punto di vista dell'impatto ambientale. Ma oggi il progredire su tutti i fronti della crisi ambientale ci sollecita a vagliare tutte le nostre azioni, individuali e collettive, monitorarne l'impatto da punto di vista ambientale e immaginare nuove modalità di azione tali da alleggerirlo. Ad oggi non abbiamo un metodo "scientifico" di valutazione delle emissioni di CO2 connesso alle differenti attività ma, a partire dal 2018, il tema viene vagliato in occasione del Bilancio Sociale, sottoposto all'attenzione degli amministratori e dei soci e soprattutto posto all'attenzione dei singoli gruppi di lavoro tramite il questionario annuale rivolto ai servizi, all'interno del quale viene richiesto di esporre le buone pratiche adottate e gli obiettivi di miglioramento. Per quanto artigianale, tale modalità di "engagement" capillare ed inclusiva ha già portato cambiamenti significativi nelle prassi lavorative e nella scelta dei fornitori energetici. Un altro versante sul quale crediamo di poter incidere risiede nel "cuore" stesso del nostro fare: le attività educative.

In questo senso crediamo che proprio la tensione educativa e la condivisione del quotidiano tra operatori e utenza possa veicolare una cultura di tutela e cura dell'ambiente declinata nel concreto delle azioni quotidiane e capace di contaminare e modificare anche i comportamenti delle famiglie e, più in generale, della collettività. A tal fine, oltre all'applicazione delle buone prassi all'interno dei servizi, si potrebbero immaginare attività educative mirate alla conoscenza, al rispetto ed alla cura dell'ambiente naturale.

Cooperazione versus concorrenza: come evidenziato nel prosieguo della presente sezione la rete di rapporti e collaborazioni della cooperativa con altri soggetti del terzo settore si presenta ricca e sostanziosa: dall'adesione alla cooperativa consortile NAOS alla co-progettazione sui singoli territori, la tensione alla cooperazione tra soggetti del non profit si realizza sia a livello centrale e amministrativo che capillarmente, spesso su iniziativa dei singoli servizi.

Crediamo quindi di poter affermare che tale approccio costituisca per L'Arcobaleno uno stile di

lavoro, fondato sui principi statutari e sul Codice Etico, strategico per potenziare, amplificare e rendere incisivo l'impatto sociale del nostro operare. Parallelamente, la collaborazione con altre realtà rappresenta un'occasione preziosa di crescita culturale e professionale, aprendo spaccati su diversi modi di leggere la realtà sociale e di lavorare per favorirne mutazioni virtuose.

Modello organizzativo interno e cultura aziendale: crediamo utile esporre qui le peculiarità che in qualche modo contraddistinguono L'Arcobaleno dal punto di vista dell'organizzazione interna. Nel 1996 la cooperativa ha attraversato un periodo di forte crisi sociale ed economica: dissidi interni sulla gestione hanno portato ad una scissione che ha acuitizzato pesantemente una situazione economica già difficoltosa. La cooperativa ha reagito allora con una forte "chiamata" ai soci, che si sono impegnati in una sottoscrizione volontaria di quote sociali molto impegnativa, vista anche la giovane età della maggior parte di loro. Negli anni a seguire la gestione economica si è decisamente professionalizzata e si è strutturato uno stringente controllo di gestione per "centro di costo". La struttura per "settori" o centri di costo coincideva con i singoli servizi e gruppi di lavoro ed ha influenzato in modo importante l'intera organizzazione creando un forte senso di appartenenza al gruppo. Di converso la crisi economica, che ha coinvolto personalmente tutti i soci, ha prodotto lunghe ed approfondite analisi condivise su meccanismi economici e bilancistici creando così una cultura aziendale diffusa e non comune nel mondo del lavoro. Tali processi, durati per parecchi anni, si sono sedimentati nella cultura aziendale e hanno dato forma ad una struttura di tipo "federativo", con servizi con una forte identità, senso di appartenenza e buona comprensione tecnica del lavoro anche sul piano della gestione e dell'amministrazione. Ad oggi questo periodo di ri-fondazione continua ad influenzare la struttura della cooperativa e il livello di comprensione, di partecipazione e di consapevolezza dei soci lavoratori. Pur avendo ormai superato alcune rigidità di un modello di tipo "federativo" osserviamo il permanere di un alto livello di libertà di azione delle singole équipe, elemento che facilita la crescita delle competenze e delle gratificazioni dei soci lavoratori, d'altro canto la conoscenza diffusa del perimetro economico entro il quale la cooperativa si trova ad agire facilita una propositività dei soci collaborativa e non velleitaria. A bilanciare questa tensione "centrifuga" un ruolo importante viene svolto dal coordinamento dei coordinatori: i coordinatori di ciascun servizio si riuniscono mensilmente per aggiornarsi su progetti e andamento delle attività, mettere in comune metodi e progetti, assicurare il monte ore dei singoli operatori laddove il servizio sia in difficoltà, tale modus operandi è la base delle azioni di supporto e collaborazione tra servizi diversi.

Certificazioni al di là del "pezzo di carta": la certificazione Sistema di Qualità, introdotta nel 2012 in quanto necessaria per partecipare ad una gara d'appalto, è stata vissuta in prima battuta dalla cooperativa come un'estenuante produzione di documenti e procedure pesanti e vessatorie. Negli anni però, grazie all'impegno profuso dai referenti interni ed alla qualità dei consulenti, il modello adottato si è sempre più integrato con la reale operatività dei servizi ed è diventato uno strumento sempre più rispondente alle necessità di monitoraggio e miglioramento sia a livello centrale e gestionale che a livello periferico dei singoli gruppi di lavoro. Ad oggi la cooperativa risulta certificata UNI EN ISO 9001-2015 integrata con la certificazione UNI ISO 45001 ottenuta dall'organismo Bureau Veritas col Consorzio NAO nel 2023.

Inversamente, l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione da D.Lgs 231/01, adottato all'inizio del 2020, è stato accolto da una struttura già avvezza a "far proprie" procedure di verifica e miglioramento continuo e quindi ad adattarle in modo funzionale ed efficace alla propria organizzazione. Dal Rapporto di Audit ISO 9001 2021: "E' consolidata nella natura della Cooperativa la capacità di tradurre le domande e i fabbisogni in "pensieri progettuali" che, inesorabilmente, conducono ad un miglioramento realmente continuativo."

Partnership e collaborazioni

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Cooperative	Valdocco; Il Margine; Il Sogno di Una Cosa; Accomazzi; Esserci	Progetto "Tutti Inclusi - inclusione a tappe" rivolto a minori con disabilità residenti nelle Circ. 2, 6 e 8 di Torino. Iniziativa finanziata dalla Fondazione Con i Bambini onlus Progetto "Naturalmente Inclusivi" rivolto a disabili adulti, anziani e bambini. Iniziativa finanziata da Fondazione CRT di Torino Progetto "AUT DOOR" rivolto a minori e adulti con autismo di 1° e 2° livello. Progetto finanziato dal Comune di Torino con il fondo regionale sull'autismo Progetto "Arts of change" rivolto agli adolescenti del quartiere Mirafiori Sud di Torino. Iniziativa finanziata dalla Circ 2 di Torino
Università	Politecnico di Torino	Progetto "Tutti Inclusi - inclusione a tappe" rivolto a minori con disabilità residenti nelle Circ. 2, 6 e 8 di Torino. Iniziativa finanziata dalla Fondazione Con i Bambini onlus
Associazioni no profit	ASL di Torino	Progetto "Tutti Inclusi - inclusione a tappe" rivolto a minori con disabilità residenti nelle Circ. 2, 6 e 8 di Torino. Iniziativa finanziata dalla Fondazione Con i Bambini onlus
Associazioni no profit	Fondazione Paideia	Progetto "AUT DOOR" rivolto a minori e adulti con autismo di 1° e 2° livello. Progetto finanziato dal Comune di Torino con il fondo regionale sull'autismo

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- 3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- 4. istruzione di qualità: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti;
- 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 10. ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni;

Politiche e strategie

Salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Questo macro obiettivo equivale alla finalità generale di tutti i servizi educativi e socio-assistenziali della nostra Cooperativa: rappresenta il motivo principale per cui gestiamo servizi residenziali, semi-residenziali e territoriali a favore di minori e adulti in condizione di forte svantaggio, prioritariamente con disabilità. Il complesso delle attività ludiche, culturali, produttive ed educative volte in particolar modo all'integrazione sociale, sono implementate quotidianamente dai nostri operatori e vanno lette in funzione di questo macro obiettivo.

Istruzione di qualità: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti

Obiettivo di lavoro perseguito soprattutto dai soci lavoratori che operano all'interno del sistema scuola, in tutti i suoi ordini e gradi, attraverso azioni di sostegno volte ad aumentare le opportunità di apprendimento e le capacità di stare in gruppo delle persone con maggiori difficoltà cognitivo-relazionali. In più, nel 2020 è stato inaugurato il progetto innovativo "Tutor dell'apprendimento", pensato proprio per quei minori e quegli adolescenti che necessitano di acquisire metodi alternativi di apprendimento a quelli tradizionalmente proposti dal sistema scolastico.

Inoltre, all'interno dell'Agriasilo La Piemontesina di Chivasso, offriamo percorsi gratuiti e/o a pagamento di educazione in natura, validi per tutti i bambini, ma ancor più efficaci per quei minori che presentano difficoltà relazionali e cognitive: a tal proposito segnaliamo il progetto Pari e Dispari iniziato nel 2023 e tutt'ora in corso, con lo scopo di integrare le abilità cognitive, pratiche e relazionali di bimbi disabili con il gruppo classe dell'Agriasilo.

Parità di genere: raggiungere l'eguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze Obiettivo largamente raggiunto e testimoniato dall'elevato, nonché maggioritario, numero di socie donne all'interno dell'organigramma della Cooperativa. *Circa l'80% dei ruoli interni che prevedono una responsabilità certificata da indennità di mansione, è ricoperto di figure femminili.*

Lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

La Cooperativa L'Arcobaleno, ad eccezione del 2020, anno particolarmente critico per qualsiasi attore sociale o produttivo, da anni è in continua crescita economica. Questo costante balzo in avanti in termini di fatturato continua però a sposarsi con una forte connotazione democratica della nostra Cooperativa, testimoniata da una buona partecipazione della base sociale a tutte le principali decisioni strategiche dell'organo di governo. Ogni Servizio della Cooperativa è periodicamente luogo di dibattito e di riflessione in relazione alle metodologie di lavoro da adottare, nonché alle problematiche che possono nascere in seno alla base sociale.

Tutti i lavoratori della Cooperativa, soci e dipendenti, vengono inquadrati a livello contrattuale in base alle qualifiche professionali conseguite e in ottemperanza al CCNL dei lavoratori delle cooperative sociali. Resta inoltre immutata la nostra tendenza a favorire l'associazionismo dei lavoratori neoassunti, ovvero a trasformare, col tempo, il loro status da semplice dipendente a socio-lavoratore, in modo da aumentare sensibilmente la loro partecipazione all'interno della Cooperativa stessa.

Nella nostra cooperativa la tensione all'inclusione lavorativa di persone in condizioni di svantaggio è sempre stata presente, ora, con la recente creazione del ramo B della cooperativa, è stato finalmente possibile procedere ad assumere tre persone ai sensi della legge 381, ad oggi più che altro dedicati a servizi accessori interni alla cooperativa ma nell'ottica di procedere allo sviluppo di piccoli settori produttivi sperimentali ed artigianali al fine di ottimizzare le sinergie con il laboratorio artigianale e veder crescere le possibilità di inclusione lavorativa.

Ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni

In riferimento al nostro specifico ambito di intervento, ovvero quello della disabilità e delle persone in condizioni di svantaggio, tutte le nostre attività socioeducative sono orientate a garantire uguali diritti - istruzione, apprendimento, inclusione lavorativa, divertimento - alle persone che rischiano di rimanere ai margini della società. Il nostro scopo è di concorrere a non far restare indietro nessuno e laddove questo accada, ristabilire una condizione di dignità.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

SOCI E LAVORATORI

In una cooperativa di produzione lavoro i soci, ed in particolare i soci lavoratori rappresentano non solo il principale stakeholder interno ma il “cuore” stesso dell'impresa cooperativa.

Su questa base, come esplicitato al punto “soci” della sezione “persone” del presente lavoro, è lo stesso Statuto Sociale che detta le materie e le modalità minime di coinvolgimento nel governo stesso della cooperativa di tale categoria attraverso la convocazione dell'assemblea sociale. In cooperativa al fine di rendere maggiormente significativo il momento assembleare è ormai prassi l'istituzione di una call preassembleare rivolta ai soci al fine di presentare i temi e le decisioni da prendere in assemblea e permettere così agli stessi di riflettere e partecipare in maniere sempre più informata e consapevole alle diverse decisioni di indirizzo della cooperativa.

Da segnalarsi nel 2024 il continuo lavoro di aggiornamento ed informazione in merito all'avvenuto rinnovo del Contratto Nazionale di settore, anche attraverso la realizzazione di una riunione da remoto con tutti i lavoratori, ed alle azioni intraprese al fine di ottenere da parte della Committenza il relativo riconoscimento tariffario. Soci e lavoratori sono stati anche puntualmente informati dell'istituzione del Whistleblowing, delle modifiche al regolamento interno poi ratificate in assemblea, dei fringe benefit attivi in cooperativa e del permanere dell'assicurazione professionale individuale a carico della cooperativa. Inoltre sono stati messi a conoscenza dei risultati di bilancio in una call pre-assembleare. A fine anno sono stati coinvolti nel lavoro di scelta dell'istituzione di un Fondo per l'accantonamento del TFR.

Inoltre è stato diffuso il Report relativo al questionario lavoratori, soci e non, somministrato a tutti i lavoratori a fine 2023.

UTENZA E FAMIGLIE

Utenza e famiglie rappresentano ovviamente il primo stakeholder esterno alla cooperativa, oltre al mantenimento di rapporti costanti ed informali con gli operatori ed i coordinatori dei servizi rileviamo che in tutti i servizi al momento dell'ammissione viene consegnata la carta del servizio, i CADD producono anche annualmente un programma di attività che viene consegnato alle famiglie. Le riunioni individuali con utenza e famiglie risultano programmate da tutti i servizi e non vengono qui riportate in quanto facenti parte della normale prassi lavorativa, le riunioni collettive con le famiglie vengono organizzate dai CADD, dalla comunità e dall'agriasilo ma non dai servizi della psichiatria che organizzano momenti di condivisione e confronto direttamente con l'utenza.

Per quanto riguarda le azioni consultive rivolte a utenza e famiglie è ormai prassi monitorare gradimento e criticità dei diversi servizi tramite questionari di soddisfazione, nel 2024 6 servizi hanno somministrato un questionario di soddisfazione uguale per tutti i servizi in modo da salvaguardare la confrontabilità dei dati raccolti, come descritto sotto.

COMMITTENZA

Negli ultimi anni diverse Pubbliche Amministrazioni hanno cominciato, ai sensi dell'art. 55 del Codice del Terzo settore, a coinvolgere le cooperative sociali in percorsi di coprogrammazione e coprogettazione territoriali. Pionieristico risulta il lavoro del CONISA nel quale la cooperativa è coinvolta per quanto riguarda i servizi della Valsangone, anche il DSM della Città di Torino ha avviato nel 2022 e concluso nel 2023 la coprogettazione relativa alle attività di inclusione sociale e lavorativa, che vedono partecipare la cooperativa con il coinvolgimento del servizio del laboratorio. Sempre in Salute Mentale Laboratorio e San Mauro hanno partecipato ai tavoli di coprogettazione del DSM e della Neuropsichiatria dell'Asl TO4 sul tema progetti di domiciliarità ed inclusione, il processo si è concluso a fine 2024 ed in attesa di delibera per l'attivazione del nuovo modello.

Inoltre il SSER Minori partecipa ad un tavolo inerente i progetti destinati ai giovani e l'Agriasilo ad un progetto di continuità educativa con la scuola primaria di Monte da Po.

TERZO SETTORE

Oltre ai procedimenti di co-programmazione e co-progettazione di cui sopra, che vedono coinvolti e collaboranti numerosi ETS operanti sui territori interessati, anche le attività di ricerca risorse e progettazione sociale hanno visto una sempre maggiore costruzione di reti e partnership tra agenzie diverse, quasi sempre appartenenti al terzo settore.

In particolare per quanto riguarda le collaborazioni e partnership con altre realtà, perlopiù del privato sociale, nel 2024 si segnalano iniziative di tipo contrattuale, per la gestione o l'affidamento servizi, in

carico al laboratorio e a San Mauro, ed alla TASS per la gestione soggiorni estivi delle coop. Il Margine e San Donato, oltre alla gestione delle coprogettazioni in Val Sangone, riportate sopra, sempre in carico alla Val Sangone risultano in essere 3 progetti finanziati da bandi privati. Inoltre tutti i servizi segnalano collaborazioni più “leggere” ma comunque numerose con vari tipi di realtà territoriali per un totale di 24 iniziative condivise.

CITTADINANZA - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il principale canale di coinvolgimento della cittadinanza è il sito della cooperativa, tuttavia, dal 2021, abbiamo cominciato ad utilizzare canali di comunicazione/informazione più “inclusivi” e “pervasivi”, come la pagina Facebook e il profilo Instagram della Cooperativa e di diversi servizi, da fine 2024 è iniziato un lavoro di revisione complesso ed approfondito al fine di: mappare, armonizzare, rivedere e riattivare tutti i canali comunicativi della cooperativa al fine di renderli maggiormente coordinati, attraenti ed efficaci nel restituire un'immagine coerente, positiva ed aderente dei servizi, delle iniziative specifiche e della cooperativa nel suo complesso.
Sito www.cooperativalarcobaleno.it

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalita
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalita
Utenti	Beneficiari servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);
Committenti	Co-progettazione	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder):
Partner	Co-progettazione	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "collettive" (Es. eventi giornate di sensibilizzazione)

Innovazione

Ricerca e attività sperimentali o innovative

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Si tratta di iniziative finanziate da enti pubblici e/o privati (Fondazioni) in risposta a particolari bisogni espressi da target specifici della popolazione

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

Attività 1

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

"AUT DOOR"

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Settore Educativo

Tipologia attività svolta

Progetto in risposta al bando "Autismo anno 2024" indetto dal Comune di Torino

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Percorsi riabilitativi per persone con DSA di livello 1 e 2 finalizzati al potenziamento di abilità per una vita adulta. Il progetto si è concluso con la presa in carico di 12 persone con autismo, tra adolescenti e adulti

Reti partner

Coop Il Sogno di Una Cosa; Fondazione Paideia

Attività 2

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

"Naturalmente Inclusivi"

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Settore Sociale/Educativo

Tipologia attività svolta

Progetto in risposta al bando Vivomeglio 2024 di Fondazione CRT di Torino

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Attività di sostegno leggero da parte di adulti con disabilità nei confronti di persone anziane residenti presso l'RSA San Giuseppe di San Mauro T.se, con il coinvolgimento dei bambini dell'Agriasilo La Piemontesina di frazione Mandria di Chivasso

Reti partner

Coop Il Margine; CISA7 di Gassino T.se

Attività 3

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

"Nuovi Contesti - inclusione a tappe"

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Settore Sociale/Educativo

Tipologia attività svolta

Progetto in risposta al bando indetto da Fondazione Con I Bambini

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Progetto in corso.
Servizi e attività per famiglie con minori disabili al fine di facilitarne l'accesso alle opportunità dei loro territori (Circ 2,6 e 8 di Torino)

Reti partner

Coop Valdocco; Il Margine; Accomazzi; ASL di Torino; Politecnico di Torino

Attività 4

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

"Arts of change"

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Settore Culturale/Educativo

Tipologia attività svolta

Progetto

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Progetto concluso.

Realizzazione di un murales per sensibilizzare la cittadinanza nei confronti della violenza di genere

Reti partner

Coop. Esserci

Obiettivi di miglioramento

Rendicontazione

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Premessa

Pur ritenendo di essere sulla buona strada per presentare un Bilancio Sociale sempre più puntuale e significativo lavoriamo con la consapevolezza di dover ancora procedere ad ulteriori processi di riflessione e adeguamento. Infatti il presente lavoro, come del resto tutti i tentativi di rappresentare la realtà, viene realizzato nella consapevolezza che la realtà è per sua natura infinitamente complessa e mutevole e, quindi, mai completamente “fotografabile”.

La nostra visione della rendicontazione sociale punta quindi ad un continuo riadeguamento dell'intero processo di costruzione finalizzato alla puntuale registrazione dei cambiamenti in atto, alla moltiplicazione degli approcci e delle “ottiche” e dei riferimenti utilizzati ed ad una sempre maggiore capacità di produrre cambiamento nel “mondo reale”.

Raggiunti gli obiettivi fissati per il 2024, l'anno prossimo intendiamo lavorare su di una maggior partecipazione alla realizzazione del bilancio sociale attraverso il coinvolgimento attivo del coordinamento dei coordinatori, con i quali vorremmo migliorare ancora il questionario annuale nell'intento di cogliere con maggiore puntualità gli elementi significativi e di novità connessi all'agire dei singoli servizi.

Vorremmo altresì iniziare a costruire una griglia di dati significativi finalizzata a monitorare le attività specifiche del ramo B della cooperativa, ad oggi in fase di start up.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	Ulteriore miglioramento del questionario annuale sottoposto ai servizi per avere maggiore aderenza e puntualità nella registrazione dei cambiamenti all'interno degli stessi. Ci si propone quindi di confrontarci sullo stesso con il coordinamento dei coordinatori, individuando in tale organo la maggior competenza disponibile, in uno o più momenti di lavoro dedicati.
31/12/2025	Livello di approfondimento del Bilancio sociale	Abbiamo intenzione di dotarci di metodi e strumenti per iniziare ad approfondire le rilevazioni sul ramo B della cooperativa, nato di recente ed in fase di avviamento. A tal fine ci si propone uno o più momenti di confronto con il Responsabile di Settore e con il coordinatore per l'individuazione dei temi maggiormente significativi ai fini della rendicontazione sociale e degli indicatori atti al monitoraggio degli stessi.
30/04/2026	Redazione grafica	<p>Per l'assemblea di bilancio 2026 si intende "confezionare" il documento del bilancio sociale in modo da favorirne la leggibilità anche dai non addetti ai lavori, in un'ottica di maggiore accessibilità e possibile diffusione.</p> <p>A tal fine prevediamo di abbandonare l'utilizzo della piattaforma ISCOOP, utilissima negli ultimi anni per monitorare la completezza e la correttezza dei dati inseriti ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017, che introduce l'obbligatorietà della stesura del B.S. con precise indicazioni in merito agli elementi indispensabili di conformità all'articolo citato. Riteniamo però, avendo ormai acquisito metodo e struttura, di poter tornare alla stesura di un documento più flessibile ed "autogestito", nel quale poter meglio evidenziare elementi qualitativi e quantitativi caratteristici della nostra realtà e del periodo in esame.</p>

Confronto

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

Per quanto riguarda gli obiettivi posti lo scorso anno: revisione degli annuali questionari rivolti ai servizi e programmazione dell'indagine periodica relativa alla rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non soci, essi sono stati realizzati in collaborazione con l'ufficio qualità e con il CdA.

Obiettivi confronto

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found
Altro	Raggiunto	<p>Per il 2024 si è intenso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.</p>	Not found
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Altro	Raggiunto	Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.	Not found
Stakeholder engagement	Raggiunto	Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.	Not found
Altro	Raggiunto	Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.	Not found

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found
Altro	Raggiunto	<p>Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.</p>	Not found
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Altro	Raggiunto	Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.	Not found
Stakeholder engagement	Raggiunto	Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.	Not found
Altro	Raggiunto	Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.	Not found

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found
Altro	Raggiunto	<p>Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.</p>	Not found
Stakeholder engagement	Raggiunto	<p>Ci eravamo proposti la strutturazione di un programma di rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei lavoratori, soci e non, a partire dal questionario realizzato e somministrato a fine 2023: valutazione di efficacia, valutazione di opportunità e tempistiche per riproporre lo stesso o altre versioni ai lavoratori in collaborazione con i membri del CdA. In accordo con gli stessi si è valutato di riproporre il questionario a cadenza triennale, al fine di non "saturare" i lavoratori con richieste ricorrenti ed anche di ottenere così un più significativo raffronto e, quindi, una maggiore significatività dell'evoluzione del sentire dei lavoratori.</p>	Not found

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Altro	Raggiunto	Per il 2024 si è inteso procedere, in accordo con l'ufficio qualità, ad una profonda revisione dei questionari annuali sottoposti ai servizi della cooperativa. Lo strumento precedente appariva infatti ormai superato ed eccessivamente impegnativo nella compilazione. E' stato strutturato un analogo strumento di rilevazione alleggerito e costruito su Excel, che è risultato più semplice nella compilazione ed oltremodo più maneggevole per la costruzione del report annuale.	Not found

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo di rendicontazione strategico

Gli obiettivi strategici individuati dalla cooperativa per il 2025 si sviluppano in gran parte sulle linee già individuate l'anno precedente: cura e gestione dei soci e dei lavoratori, individuazione di nuove sedi per alcuni servizi, monitoraggio e miglioramento continuo degli aspetti economici, di qualità e di salute e sicurezza dei servizi, sviluppo di progettualità innovative.

Da segnalare inoltre lo sforzo relativo all'ottenimento di un giusto adeguamento delle rette corrisposte dalla committenza a fronte del recente rinnovo del CCNL della cooperazione sociale, fattore vitale per consentire la sostenibilità ed il mantenimento degli attuali livelli di qualità dei servizi.

In ultimo si segnala la volontà di "far decollare" il ramo B della cooperativa, istituito a inizio 2024, non solo su servizi interni alla cooperativa ma attraverso la progettazione, realizzazione e commercializzazione di produzioni artigianali, mettendo quindi "a frutto" la decennale esperienza maturata dal laboratorio artigianale supportato.

Obiettivi rendicontazione strategici

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Raggiungimento dei fini istituzionali	Ottenere l'aumento delle rette in relazione all'aumento del costo del lavoro dettato dal rinnovo del CCNL della cooperazione sociale. Azioni: partecipazione attiva e costante ai tavoli di LegaCoop, condivisione e realizzazione di azioni congiunte concordate con gli altri attori del terzo settore, contrattazione con i singoli committenti laddove possibile, sostegno e diffusione alle azioni "dal basso" promosse dai lavoratori.
31/12/2025	Crescita professionale interna	Ottimizzare il funzionamento del CDA attraverso la predisposizione di momenti per potersi confrontare/verificare dandosi giusti spazi e tempi di pensiero e strategia così da poter valutare in modo approfondito il presente per poter gettare le basi su ciò che si vuole/si può fare in futuro attraverso l'analisi puntuale e condivisa dei diversi settori di attività.
31/12/2025	Raggiungimento dei fini istituzionali	Migliorare/Mantenere/monitorare i Servizi attualmente in essere della Cooperativa attraverso il mantenimento di un rapporto costante con la Committenza sia a livello centrale che periferico e il puntuale controllo di gestione a cadenza trimestrale.
31/12/2025	Raggiungimento dei fini istituzionali	Ottimizzare la gestione delle infrastrutture attraverso l'individuazione di nuove sedi per i servizi SSER minori e comunità al fine di ottimizzare costi ed adeguatezza delle rispettive sedi. Obiettivo biennale
31/12/2025	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	Migliorare e potenziare il presidio dedicato alla gestione delle risorse umane, anche attraverso il completamento del passaggio dal portale NAOS a Gecos, l'utilizzo del portale con le specifiche Pivot e lo studio delle potenzialità offerte
31/12/2025	Crescita professionale interna	Valorizzare le competenze del personale in essere dotandosi di strumenti per evidenziare agevolmente le competenze specifiche dei lavoratori per poterle far emergere mediante bandi/progettazioni/coprogettazioni anche al fine di aumentare la motivazione e l'entusiasmo nell'investire nella Cooperativa e per la Cooperativa: avere la possibilità di aprirsi ad ulteriori progettazioni/servizi

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Raggiungimento dei fini istituzionali	<p>Radicare la motivazione nei lavoratori e nei soci nel restare ed investire professionalmente in cooperativa attraverso l'adozione di modalità e prassi per incrementare il senso di appartenenza e la volontà di partecipazione attraverso le seguenti iniziative:</p> <p>Predisporre un calendario, oltre alle assemblee, in cui incontrare i nuovi soci.</p> <p>Prevedere un "accompagnamento" del nuovo socio da parte di soci più anziani (tutoraggio).</p> <p>Definire in modo più chiaro e socializzare i percorsi di carriera orizzontali e verticali</p>
31/12/2025	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	<p>Implementare le nuove progettazioni su iniziativa di soci/stakeholder/beneficiari, promuovendo e sviluppando progetti orientati alla cittadinanza attiva.</p> <p>Azioni previste:</p> <p>Colloqui con i responsabili dei Servizi per indagare possibili aree progettuali o bisogni specifici del Servizio.</p> <p>Ricerca di opportune linee di finanziamento</p> <p>Redazione e presentazione progetti</p>
31/12/2026	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	<p>Individuare e sperimentare attività e canali che consentano la crescita e la sostenibilità economica del ramo B della cooperativa, creato lo scorso anno, attraverso sperimentazioni legate a servizi della Coop B all'interno della Cooperativa (pulizie, manutenzioni ecc...) ed alla progettazione e sperimentazione di servizi di "produzione" offerti ai privati in collaborazione con il laboratorio artigianale supportato. Obiettivo triennale.</p> <p>Azioni previste:</p> <p>Avvio di sperimentazioni legate a servizi della Coop B all'interno della Cooperativa.</p> <p>Consolidamento delle collaborazione con i SAL per l'avvio di tirocini a favore di soggetti svantaggiati.</p> <p>Analisi per individuare beni/servizi di produzione da offrire sul mercato.</p> <p>Promozione e comunicazione delle attività artigianali/produttive.</p>

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	<p>Miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.</p> <p>Azioni previste:</p> <p>Pianificazioni di sopralluoghi almeno annuali per il controllo delle condizioni di sicurezza nei servizi e l'individuazione di eventuali nuovi pericoli.</p> <p>Vista la sovrapposizione dei ruoli di coordinatore educativo e preposto alla sicurezza, definire per ogni preposto un numero di ore necessario e fisso per occuparsi settimanalmente della salute e sicurezza del proprio servizio.</p> <p>Aggiornare le valutazioni specifiche in scadenza o con aggiornamento annuale (es. Valutazione stress correlato).</p> <p>Strutturare un programma di incontri tra Rspp, Aspp e i Preposti</p> <p>Dedicare una o più riunioni d'equipe ogni anno alla presenza dell'Rspp o Aspp per parlare delle condizioni di sicurezza del proprio servizio.</p> <p>Strutturare un programma di informazione su aspetti specifici di alcuni rischi ricorrenti.</p> <p>Redazione e somministrazione ai lavoratori di un questionario volto a valutare la percezione degli stessi circa l'importanza della sicurezza nello svolgimento del proprio lavoro e volto inoltre a verificare le condizioni di sicurezza percepite dai lavoratori.</p> <p>Sistematizzare pienamente le procedure sicurezza/emergenza della Coop. B</p>
31/12/2025	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	<p>Miglioramento continuo della gestione qualità.</p> <p>Azioni previste:</p> <p>Audit con i responsabili di Servizio e Responsabili di procedure per valutare l'utilizzo della nuova documentazione.</p> <p>Raggiungimento degli obiettivi a seguito degli audit interni riferiti ai Servizi e alle procedure mediante la pianificazione di verifiche in itinere con i Responsabili di Settore o di Processo.</p>

Confronto strategico

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

Gli obiettivi strategici posti dalla cooperativa per il 2024 delineano le linee di miglioramento e sviluppo individuate già da alcuni anni e si concentrano principalmente sulle seguenti direzioni:

Cura e gestione dei lavoratori e dei soci, sia dal punto di vista del miglioramento gestionale e procedurale dell'ufficio risorse umane, sia nello sforzo volto al far emergere e valorizzare le competenze dei singoli lavoratori. Rispetto ai lavoratori soci inoltre, vista anche la relativa "giovinezza" associativa di un buon numero degli stessi, si prevedono azioni volte all'implementazione della partecipazione alla vita ed al governo della cooperativa e alla costruzione quindi del senso di appartenenza.

Miglioramento e cura dei servizi, anche attraverso l'individuazione di sedi fisiche più consone e sostenibili, al fine di liberare risorse da dedicarsi al miglioramento dei livelli di qualità degli stessi.

Sviluppo di progettazioni sociali innovative, attraverso lo sviluppo delle attività dell'ufficio progetti ed il coinvolgimento di servizi e singoli lavoratori, finalizzate al recupero di risorse aggiuntive destinate al miglioramento dell'offerta rivolta all'utenza in carico, al coinvolgimento di utenti e famiglie esterne ai nostri servizi, alla crescita professionale dei lavoratori e dei soci ed allo sviluppo di azioni inclusive con il coinvolgimento della cittadinanza.

Miglioramento continuo degli standards di salute, sicurezza e qualità.

Obiettivi confronto strategico

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Raggiungimento dei fini istituzionali	In progress	Adottare modalità e prassi per incrementare/radicare le motivazioni nel restare ad investire in Cooperativa. BILANCIO OBIETTIVO: nel 2024 vi è stato l'ingresso di nuovi soci, non eseguiti gli incontri con i nuovi soci e il loro tutoraggio (resta a capo del Responsabile di settore). Siccome viene ritenuto un obiettivo importante viene riportato nel 2025	
Raggiungimento dei fini istituzionali	Raggiunto	Migliorare/Mantenere/monitorare i Servizi attualmente in essere della Cooperativa. BILANCIO OBIETTIVO: Si considerano i risultati molto buoni. Nei Servizi in cui non si raggiunge il monteore bisogna sempre considerare che sono quelli legati alla domiciliarità e territorio in cui le oscillazioni, date dalle ammissioni/dimissioni/assenza sono sempre costanti e continue. Resta la necessità di monitorare l'andamento dei Servizi	
Raggiungimento dei fini istituzionali	Non Raggiunto	Ottimizzare la gestione delle infrastrutture attraverso l'individuazione di una possibile sede che possa ospitare più servizi (Torino Sud)	BILANCIO OBIETTIVO: per il 2025 si intende continuare a perseguire questo obiettivo, la ricerca risulta essere non semplice per le risorse sul mercato che difficilmente riescono a soddisfare le esigenze dei Servizi.

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	In progress	<p>Migliorare e potenziare il presidio dedicato alla gestione delle risorse umane attraverso la ricerca e sperimentazione di software per consentire una maggiore digitalizzazione con conseguente maggiore efficienza dei dati trattati. Formazione sull'utilizzo dei software. Definizione e presidio delle azioni di recruitment.</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: lavoro in divenire che prosegue con il pensiero di ottimizzare il più possibile gli aspetti legati al personale e alla raccolta dei dati per i consuntivi, report, verifiche... Per il 2025, verificare l'efficienza/efficacia del portale. Indagare le potenzialità per verificare la fattibilità di redigere dei CV condivisi per poi eseguire una ricerca delle competenze.</p> <p>Per quanto concerne la ricerca personale, è stata concordata una prassi con i Coordinatori e strumenti ad hoc. Non è chiaro come identificare una prassi comune in quanto le ricerche sono completamente differenti a seconda della peculiarità del Servizio o dei Servizi coinvolti.</p>	
Crescita professionale interna	In progress	<p>Valorizzare le competenze del personale in essere.</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: Primo approccio per mappare le competenze degli operatori. Nel 2024 sono stati coinvolti dei lavoratori nella stesura dei Progetti oltre che nell'erogazione delle prestazioni, valutando le loro competenze e conoscenze specifiche coerenti e funzionali con i Progetti/Bandi. Per il 2025 viene riportato l'obiettivo di mappare le competenze in modo sistemico.</p>	

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	In progress	<p>Aumentare il numero di proposte progettuali su iniziative di soci/stakeholder/beneficiari, promuovendo e sviluppando progetti orientati alla cittadinanza attiva.</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: la mancata redazione di un iter progettuale ovviamente fa decadere tutti gli altri indicatori .Si sottolinea che comunque sono stati coinvolti degli operatori valorizzando le loro capacità/competenze e la predisposizione a proporre e a partecipare a nuove iniziative. Si prevede di ripresentare tale obiettivo per il 2025</p>	
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	In progress	<p>Avvio del ramo B della cooperativa, obiettivo triennale - anno 1, azioni previste: avvio di sperimentazioni legate a servizi della Coop B all'interno della Cooperativa. Servizi di "produzione" offerti ai privati</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: l'apertura della coop. B è un lavoro in divenire fatto di tentativi/studio/riflessioni, nel 2024 sono comunque state realizzate quattro assunzioni, per il 2025 vi è l'intento di continuare a monitorare in modo costante e puntuale le attività associate ad essa.</p>	
Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	In progress	<p>Miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori mediante il miglioramento delle condizioni di sicurezza e diminuzione ulteriore degli infortuni e delle malattie professionali.</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: Buona supervisione della questione sicurezza presso i Servizi. Data l'importanza della Sicurezza in Cooperativa tale obiettivo resta permanente.</p>	

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	In progress	<p>Miglioramento continuo della gestione qualità</p> <p>BILANCIO OBIETTIVO: Dagli audit e di risultati emerge un buon grado di consapevolezza del concetto e delle procedure legate alla qualità. Nel confronto con i Responsabili è sorta la necessità di procedere con una formazione di aggiornamento rispetto ad alcune procedure: quelle legate agli aspetti contabili/fornitori e quelli sulla privacy (obiettivo riportato sul piano di miglioramento)</p>	