



Cooperativa sociale L'Arcobaleno

Bilancio sociale

Anno 2025



1 Introduzione.....	5
1.1 Il Bilancio sociale della cooperativa L'Arcobaleno	5
1.2 La lettera del presidente	6
1.3 Nota metodologica.....	9
1.3.1 Gruppo di lavoro e procedura	10
1.3.2 Principi normativi, modelli e fonti d'ispirazione	10
1.3.3 Raccolta dati	10
1.3.4 Il bilancio sociale 2025	11
2. Identità	11
2.1 Presentazione e dati Anagrafici	11
2.2 Descrizione attività svolta	12
2.2.1 Progetti speciali della durata annuale o pluriennale	13
2.2.2 Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)	13
2.2.3 Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)	13
2.2.4 Aspetti socio-economici del contesto di riferimento	14
2.2.5 Sedi della cooperativa	14
2.3 Storia dell'organizzazione	15
2.4 Mission, vision e valori.....	16
2.4.1 Lo Statuto Sociale	17
2.4.2 Il codice etico	17
2.4.3 Partecipazione e condivisione della mission e della vision	18
2.5 Governance.....	19
2.5.1 Organigramma	19
2.5.2 Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperativa.....	20
2.5.3 Responsabilità e composizione del sistema di governo.....	20
2.5.4 Articolazione composizione degli organi sociali	22
2.5.5 Focus su presidente e membri del CDA.....	23
2.6 Partecipazione	23
2.6.1 Vita associativa.....	23
2.7 MappA degli Stakeholder	24
3. Sociale: persone, obiettivi e attività.....	25
3.1 Sviluppo e valorizzazione dei soci.....	25
3.1.1 Vantaggi di essere socio.....	25
3.1.2 Numero e Tipologia soci	26
3.1.3 Focus Soci.....	27

3.2 Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori	28
3.2.1 Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati	28
3.3 Lavoratori	31
3.3.1 Chi siamo e quanti siamo.....	31
3.3.2 Tipologia di contratti di lavoro applicati.....	39
3.3.3 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate	40
3.3.4 Turnover.....	42
3.3.5 Malattie ed infortuni	42
3.3.6 Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti	43
3.4 Formazione	44
3.4.1 Lista corsi di formazione	45
3.5 Qualità dei servizi.....	49
3.5.1 Descrizione attività e qualità dei servizi	49
3.5.2 Carattere distintivo nella gestione dei servizi	62
3.5.3 Utenti per tipologia di servizio	63
3.5.4 Unità operative cooperativa ramo A.....	65
3.5.6 Percorsi di inserimento lavorativo.....	66
3.5.7 Impatti occupazionali dell'attività.....	66
3.6 Impatti dell'attività.....	66
3.6.1 Rapporto con la collettività	66
3.6.2 Rapporto con la Pubblica Amministrazione.....	67
3.6.3 Impatti ambientali.....	68
4. Situazione Economico-Finanziaria	74
4.1 SITUAZIONE PATRIMONIALE	74
4.2 redistribuzione della ricchezza.....	74
4.2.1 SITUAZIONE ECONOMICA – IL VALORE DELLA PRODUZIONE	74
4.2.2 SITUAZIONE ECONOMICA – CALCOLO DELLA RICCHEZZA DISTRIBUIBILE	75
4.2.3 SITUAZIONE ECONOMICA – LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	76
4.2.2 Fatturato per servizio Cooperative tip.A	77
4.2.3 Fatturato per territorio	78
5. RSI.....	78
5.1 Responsabilità Sociale e Ambientale	78
5.1.1 Buone pratiche.....	78
5.1.2 Partnership e collaborazioni	81
5.2 Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs	81
5.2.1 Politiche e strategie	82

5.3 Coinvolgimento degli stakeholder.....	83
5.3.1 Attività di coinvolgimento degli stakeholder- SOCI E LAVORATORI.....	83
Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni.....	84
5.3.2 UTENZA E FAMIGLIE.....	84
5.3.3 COMMITTENZA	85
5.3.4 TERZO SETTORE	85
5.3.5 CITTADINANZA - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	86
5.3.7 Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni.....	86
PARTNER DEL TERZO SETTORE	87
6. Innovazione	88
Ricerca e attività sperimentali o innovative.....	88
Elenco attività di ricerca e progettualità innovative	89
6.1 Obiettivi di miglioramento.....	90
6.1.1 Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale	90
6.1.2 Obiettivi rendicontazione sociale	91
6.1.3 Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale	91
6.2 Obiettivi di miglioramento strategici	92
6.2.1 Obiettivi rendicontazione strategici	92
6.2.2 Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti	95

1 INTRODUZIONE

1.1 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.

Da quest'anno, pur mantenendo la struttura proposta dalla piattaforma di cui sopra, abbiamo deciso di procedere 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.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

AMBITI	SEZIONI
Parte introduttiva	Introduzione
	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

1.2 LA LETTERA DEL PRESIDENTE

Come visto nel bilancio economico il 2025 vede un aumento del fatturato pari al 7,7% ma, purtroppo, parallelamente vede un aumento dei costi discendente essenzialmente dalla piena applicazione degli aumenti relativi al rinnovo del CCNL, puntualmente rispettati dalla nostra cooperativa. Ad oggi, però, non ci sono stati grossi passi avanti nel riconoscimento, da parte degli enti committenti, di tali costi e nella conseguente e necessaria rivalutazione delle rette per i servizi svolti dalle cooperative sociali.

Questo mette non solo la nostra bensì tutte le SCS in una situazione di forte difficoltà che, se non affrontata nei prossimi anni, porterà ad una condizione di insostenibile disequilibrio economico finanziario.

Nonostante la difficile congiuntura economica la cooperativa non ha smesso di lavorare e di investire a favore dei propri stakeholders sia sul fronte interno, per migliorare la qualità del lavoro di soci e

dipendenti, che rispetto all'esterno, intensificando le proprie azioni a favore dell'utenza in carico e della cittadinanza.

In particolare:

- Azioni di miglioramento a favore di chi lavora

Nell'arco dell'anno è proseguito il lavoro di confronto e organizzazione tra i coordinatori ed è stato riproposto il percorso di supervisione del gruppo stesso, tenuto da una nostra socia lavoratrice. Tale investimento ha portato ad un sensibile crescita dell'identità e della capacità propositiva del gruppo, tesa al mutuo supporto ma soprattutto alla collaborazione ed alla condivisione col CdA al fine di elaborare e realizzare insieme i cambiamenti ed i miglioramenti necessari a adattarsi ai nuovi scenari del welfare ed all'evoluzione della compagine sociale. Proprio dal lavoro congiunto dei coordinatori è nata la proposta, ratificata e finanziata dal CdA, di una sperimentazione di Sportello psicologico a favore dei lavoratori che dovessero rilevare difficoltà ed irrisolti relativamente all'ambito lavorativo, modulata su massimo tre incontri per 10 lavoratori in un anno.

Anche a seguito della sostituzione di una lavoratrice, l'ufficio amministrativo ha ottimizzato e distribuito correttamente le varie funzioni e sta affrontando con celerità e professionalità le sempre più complesse procedure contabili, amministrative e gestionali, a supporto del CdA e della cooperativa tutta.

Nel 2025 inoltre, la cooperativa ha promosso due importanti misure a favore dei soci: da un lato l'omogeneizzazione e l'incremento del sistema "buoni pasto", dall'altro l'attivazione del versamento del TFR nella previdenza integrativa, accompagnato da un investimento della cooperativa a favore dei soci che hanno fatto questa scelta.

Rispetto alla formazione di soci e dipendenti nel corso del 2025 si sono svolte regolarmente le formazioni inerenti la sicurezza. Tra i percorsi formativi inerenti al lavoro educativo ed assistenziale svolti presso le nostre equipe, di particolare rilevanza è stato l'avvio della formazione interna sulla metodologia della qualità della vita per persone con disabilità, metodologia innovativa coerente con la nuova normativa relativa alla disabilità che introduce il progetto di vita. (D.lgs 62/2024). La formazione, che continuerà nel 2026, ha coinvolto tutti i servizi dell'area disabilità ed è condotta da una nostra educatrice socia specializzata in materia.

E' stata poi sostenuta (con riconoscimento delle ore e/o del costo totale o parziale del corso) la partecipazione di 6 operatori ad altri corsi di formazione e aggiornamento su nuovi approcci e tecniche di intervento educativo e riabilitativo. Sono state inoltre assegnate ore di permesso studio a 10 operatori che ne hanno fatto richiesta.

La supervisione si è svolta in tutti i servizi della cooperativa impegnati nelle aree minori e disabilità, e anche a favore del gruppo coordinatori, sempre a cura di una socia lavoratrice, con costi totalmente a carico della cooperativa.

Ci fa piacere sottolineare che nell'ambito della formazione e della supervisione siamo riusciti a valorizzare le competenze interne, anche nell'intento di costruire percorsi possibili di crescita e soddisfazione professionale per i soci lavoratori.

Per quanto riguarda l'impegno a favore della sicurezza dei lavoratori anche nel 2025 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. Anche la Sezione B ha implementato il percorso per quanto riguarda la sicurezza dei suoi lavoratori e dei luoghi di lavoro. Sono stati formati gran parte dei lavoratori e le procedure vengono rispettate, grazie anche all’ottima collaborazione con il Preposto alla Sicurezza del settore B. È slittato invece al 2026 (ma è in fase di ultimazione) l’aggiornamento del rischio stress lavoro-correlato. A testimonianza del lavoro svolto anche nel 2025 si riscontra un numero molto basso di infortuni occorsi ai lavoratori.

Anche lo sviluppo dell’ufficio Nuovi Progetti, illustrato sotto, rappresenta un’opportunità per soci e lavoratori per la valorizzazione e la crescita delle proprie competenze professionali nonché, a ben guardare, un’occasione per “spezzare” routine lavorative che a volte rischiano di mortificare gli entusiasmi e di favorire l’insorgere di malesseri legati a dinamiche di burnout.

- Azioni di miglioramento a favore degli stakeholders esterni

Ovviamente anche le azioni di cui sopra a favore dei lavoratori impattano sulla qualità dei servizi forniti e quindi su utenza, famiglie e committenza, garantendo: il sussistere di un buon clima nelle equipe di lavoro, la qualità degli interventi favorita dalla formazione degli operatori e dei processi avviati dalla certificazione della qualità, l’attenzione alla sicurezza nei Servizi.

D’impatto più diretto si segnala che il 2025 è stato un anno di crescita e sviluppo del settore Nuovi Progetti, in quanto oltre a ad aumentare il volume della raccolta fondi attraverso la richiesta di contributo da enti pubblici e privati (circa € 130.000), ha sostenuto progettualità interne promosse da soci della Cooperativa. Si è inoltre consolidata l’ottima collaborazione con gli Uffici interni che a vario titolo intervengono nella vita dei progetti, ovvero la Contabilità, la Segreteria e le Risorse Umane, settori fondamentali per una buona rendicontazione finale delle nostre iniziative.

Il settore Nuovi Progetti è infatti lo strumento attraverso il quale la cooperativa può creare opportunità per quei Servizi Educativi che in Cooperativa hanno l’obiettivo a medio/lungo termine di fare innovazione sociale a favore della propria utenza e della cittadinanza, creare reti e partnership strategiche sul territorio con la committenza e le altre realtà del terzo settore e in buona sostanza aumentare l’impatto sociale sui propri stakeholders principali.

Il successo di tali attività è testimoniato dai numeri in continua crescita dei beneficiari coinvolti dai progetti realizzati e dalla sempre più corposa rete collaborativa con la committenza e con gli ETS che operano sui territori dei nostri Servizi.

Inoltre, emergono dal presente lavoro numerose azioni di rete promosse dai singoli servizi e/o dai partner istituzionali e non con i quali gli stessi collaborano, in un panorama che sempre più si avvicina a modelli di progettazione territoriale condivisa.

Anche rispetto all’impatto ambientale la cooperativa ha intrapreso azioni di reperimento fondi da destinarsi ad interventi significativi di contenimento e riduzione delle emissioni relativamente alle sedi di proprietà di C.so Casale e di via Santhià, inoltre, tutti i servizi si impegnano nel miglioramento della gestione quotidiana.

In conclusione:

A fine 2025 permangono criticità dovute al mancato riconoscimento dell'aumento del costo del lavoro, le grosse difficoltà nel reperimento di nuovi operatori soprattutto per quanto riguarda il servizio residenziale ma in generale per tutti i servizi. Difficoltà questa non solo della nostra cooperativa ma dell'intero comparto, che costringe i nostri coordinatori e l'ufficio HR ad un grosso dispendio di energie e tempo al fine di coprire i servizi in essere e/o legati a nuove progettualità.

Nonostante la congiuntura sfavorevole la nostra cooperativa, per le scelte fatte finora e per le strategie messe in atto negli ultimi anni, si trova nella situazione di affrontare il 2026 con i conti in ordine, con delle buone riserve e con un corpo sociale compatto e competente.

Altresì lo slancio rivolto all'innovazione ed al miglioramento continuo, anche sulla base dei dati qui presentati, risulta più che mai intenso e finalizzato, supportato da un'organizzazione accurata e capace di adattarsi a nuove direzioni di crescita e sviluppo.

Noi continuiamo quindi ad avere fiducia nel futuro ed è per questo che nel 2026 porteremo avanti una politica di sviluppo con l'apertura di un nuovo CADD, l'ulteriore sviluppo del settore COOP B e nuove progettualità a favore di tutti i nostri stakeholders.

Bertoli cantava

“affronterò la vita a muso duro

Un guerriero senza patria e senza spada

Con un piede nel passato

E lo sguardo dritto e aperto nel futuro”

Noi nel 2027 compiremo 40 anni e vogliamo che la nostra storia sia la leva per guardare il futuro con uno sguardo dritto ed aperto!!

1.3 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.

Come descritto nell'introduzione da quest'anno non abbiamo più utilizzato la piattaforma di compilazione al fine di ottenere un documento maggiormente elastico e leggibile.

1.3.1 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.

1.3.2 PRINCIPI NORMATIVI, MODELLI E FONTI D'ISPIRAZIONE

Il presente bilancio sociale risponde puntualmente alle linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore ai sensi dell'art. 14 comma 1 D.LGS. 117/2017

Ci siamo ispirati anche ai 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”.

1.3.3 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.consorzionaos.it
- Registro infortuni
- Bilancio d'esercizio 2025 e precedenti
- Questionari annuali e richieste dati ai coordinatori dei servizi
- Interviste agli amministratori
- Rapporto di audit ISO 9001

1.3.4 IL BILANCIO SOCIALE 2025

A differenza degli anni precedenti il B.S. 2025 non è stato creato mediante l'utilizzo della succitata piattaforma ISCOOP, come esposto in precedenza.

Abbiamo però 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.

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.

2. IDENTITÀ

2.1 PRESENTAZIONE E DATI ANAGRAFICI

Ragione Sociale: Cooperativa sociale L'Arcobaleno

Forma Giuridica: Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Partita IVA/Codice Fiscale: 05381130011

Settore Legacoop: Sociale

Anno Costituzione: 1987

Associazione di rappresentanza: Legacoop

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;

2.2 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).
- 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

3 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 Agriasilo con Centro Estivo nel periodo giugno-settembre

Soggiorni estivi per disabili adulti

2.2.1 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

2.2.2 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

2.2.3 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

2.2.4 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.

2.2.5 SEDI DELLA COOPERATIVA

Sede legale

Indirizzo C.so Luigi Kossuth 5	CAP 10132	Comune Torino
Telefono 0118991558	Email segreteria@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it

Sedi operative

Indirizzo Via Mario Caudana 161	CAP 10132	Comune Castiglione Torinese (TO)
Telefono 011-9699929	Email chiara.zamuner@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Capriolo 16	CAP 10139	Comune Torino
Telefono 011-3112183	Email marzio.giglio@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Santhià 26/28	CAP 10154	Comune Torino
Telefono 393-9026370	Email marzio.giglio@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Gonin 39	CAP 10137	Comune Torino
Telefono 392-9237253	Email silvia.morassut@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Millefonti 39	CAP 10126	Comune Torino
Telefono 011-6631686	Email silvia.morassut@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Maria Ausiliatrice 55	CAP 10094	Comune Giaveno (TO)
Telefono 393-9794449	Email silvia.pia@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo C.so Casale 413	CAP 10132	Comune Torino
Telefono 334-3434017	Email cristina.garetto@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Via Torino 161	CAP 10099	Comune San Mauro T.se (TO)
Telefono 334-3434017	Email cristina.garetto@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it
Indirizzo Frazione Mandria 13	CAP 10034	Comune Chivasso (TO)
Telefono 393-9097552	Email daniela.ciaramita@cooperativalarcobaleno.it	Sito web www.cooperativalarcobaleno.it

2.3 STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

Tutto comincia nel 1987, in una Torino in cui il welfare pubblico faticava a trovare risposte per le persone con disabilità psichica grave. L'Arcobaleno nasce proprio lì, in quello spazio di bisogno inascoltato, con la convinzione che valesse la pena provarci.

Nei primi anni impariamo facendo. Capiamo che le persone che accompagniamo non si adattano a strutture standardizzate, e che il nostro compito è costruire contesti su misura. È una lezione che non dimenticheremo più.

Nel 1995 allarghiamo lo sguardo ai minori con disabilità, portando i nostri educatori direttamente sul territorio, nelle famiglie, nelle scuole. È l'inizio di quello che diventerà uno dei nostri servizi più radicati: due équipes educative accreditate dal Comune di Torino, che ancora oggi lavorano ogni giorno con bambini, ragazzi e le loro famiglie.

Un anno dopo, nel 1996, nasce Officina 413 — un laboratorio artigianale un po' speciale. Qui i giovani pazienti dei Dipartimenti di Salute Mentale scoprono il legno e la ceramica non come hobby, ma come linguaggio, come ritmo, come modo di stare nel mondo. L'officina è ancora attiva, e ancora sorprende.

Il 2000 porta una novità importante: a Castiglione T.se apriamo un centro diurno con residenzialità notturna per adulti con disabilità. Col tempo quella struttura si trasforma in una vera Comunità Alloggio, accreditata e radicata, dove oggi vivono persone provenienti da tutta l'area metropolitana torinese.

Nel 2001 entriamo in Val Sangone quasi in punta di piedi, con qualche progetto educativo. Restiamo. Oggi gestiamo per tutti i Comuni della valle i servizi di assistenza scolastica e di educativa territoriale — un pezzo di montagna che sentiamo davvero nostro.

Gli anni Duemila sono un periodo di espansione continua. Il Progetto Scuole porta i nostri educatori nelle classi di ogni ordine e grado. I soggiorni estivi per persone disabili, avviati già dal 1994, diventano ogni anno un appuntamento atteso.

Nel 2014 inauguriamo il primo CADD, Centro Attività Diurna per Disabili, in Via Capriolo a Torino: un luogo pensato per ragazzi e adulti con disabilità cognitiva e relazionale, dove ogni giornata è un mix di attività, relazioni e piccole conquiste. Sei anni dopo, nel 2020, ne apriamo un secondo in Via Santhià — uno spazio che abbiamo cercato, acquistato e ristrutturato pezzo per pezzo. Nel 2023 quella sede cresce ancora, con un modulo dedicato a chi può frequentare solo part-time.

Nel 2021 arriva una novità inaspettata e bellissima: rileviamo l'Agriasilo La Piemontesina a Chivasso, immerso nella campagna della Mandria. Bambini da zero a sei anni, galline, orto, aria aperta. Un servizio diverso da tutto il resto, ma perfettamente coerente con chi siamo.

Il 2023 e il 2024 aprono un nuovo capitolo. Nasce L'ArcoLaB, la sezione B della cooperativa: un progetto che avevamo nel cuore da tempo e che finalmente prende forma. L'idea è semplice e ambiziosa allo stesso tempo — offrire un lavoro vero, stipendiato, a persone adulte con disabilità, sofferenza psichica o altre fragilità. Lo facciamo attraverso la produzione artigianale di legno e ceramica, e con un servizio di pulizia nelle nostre sedi educative. Non assistenza, quindi, ma lavoro: dignità concreta, costruita giorno per giorno. E nasce il settore Nuovi Progetti, per costruire il futuro con metodo — cercando risorse, tessendo reti, immaginando servizi che ancora non esistono.

2.4 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. È 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. È 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.

I documenti fondativi espressione della vision, della mission e dell'assetto valoriale della cooperativa sono lo Statuto Sociale ed il Codice Etico, che non solo indicano la direzione, ma vincolano l'agire di tutta la compagine sociale.

2.4.1 LO STATUTO SOCIALE

Qui di seguito riportiamo un estratto dello Statuto Sociale della cooperativa inerente agli scopi della stessa.

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.

2.4.2 IL CODICE ETICO

Qui di seguito riportiamo l'estratto del codice etico, approvato nel febbraio 2020, che illustra i valori che ci guidano, il documento è consultabile sul sito della cooperativa all'indirizzo https://www.cooperativalarcobaleno.it/images/arcobaleno/pdf/codice_etico.pdf

Centralità della persona, quale vincolo fondamentale all'agire della cooperativa, che riconosce, rispetta e tutela la persona e promuove relazioni interpersonali fondate sulla nonviolenza e sul metodo del consenso.

Equità e solidarietà, La cooperativa, sia al suo interno che relativamente a tutti i soggetti con i quali collabora a qualsiasi titolo, accoglie le peculiarità di ciascuno, non attua trattamenti discriminatori di alcun tipo relativamente alle condizioni di salute psicofisiche, all'etnia, al sesso, alla religione, all'orientamento politico o sessuale. Si impegna a modulare i propri atti sulla base della maggior inclusione e facilitazione possibile, in particolare nei confronti delle persone in situazione di difficoltà.

Responsabilità, quale attenzione costante dell'organizzazione e di tutti coloro che collaborano con essa all'impatto sul singolo, sulla comunità e sull'ambiente delle azioni intraprese, al fine di perseguire la missione operando per il vantaggio di tutti gli stakeholder, nel rispetto dell'ambiente e delle generazioni future.

Trasparenza e riservatezza, come stile che caratterizza le relazioni e la comunicazione tra la cooperativa e i suoi stakeholder, fondato sul riconoscimento del diritto degli stakeholder a conoscere le informazioni rilevanti per consentire a ciascuno di valutarne scelte e comportamenti e decidere così in modo libero e paritario. Parallelamente l'organizzazione e tutti coloro che collaborano con la stessa sono impegnati alla protezione dei dati sensibili ed alla non divulgazione di informazioni personali e riservate.

Cooperazione, nella sua forma giuridica, comprensiva dei diritti e dei doveri da essa discendenti, ma anche come modello di convivenza umana contrapposta al modello della competizione e della sopraffazione.

Partecipazione ed empowerment, la cooperativa e coloro che con la stessa collaborano si impegnano affinché ogni soggetto e categoria di stakeholder sia a conoscenza ed in grado di esercitare i propri diritti, i propri poteri consultivi o istituenti e le sedi e degli istituti predisposti per attuarli, sia all'interno che all'esterno della cooperativa.

Ecologia e sobrietà, come stile di vita e di lavoro teso a riconoscere e soddisfare i bisogni fondamentali di ciascuno (bene comune), ma attento alla sostenibilità ambientale delle attività svolte ed alla promozione e diffusione di culture e prassi tese alla diminuzione dell'impatto ambientale, con particolare attenzione ai consumi energetici da fonti non rinnovabili ed al massimo contenimento dei prodotti usa e getta.

Efficacia ed efficienza, come uso ottimale delle risorse in modo che il loro impiego dia il massimo beneficio a tutti gli stakeholder nel perseguire gli obiettivi dichiarati con i mezzi più appropriati.

2.4.3 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 socioculturali con cui la strategia verrà implementata.
- Riunione tra i soci, momento più informale dell'Assemblea Sociale, ma il cui valore socioculturale 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.

2.5 GOVERNANCE

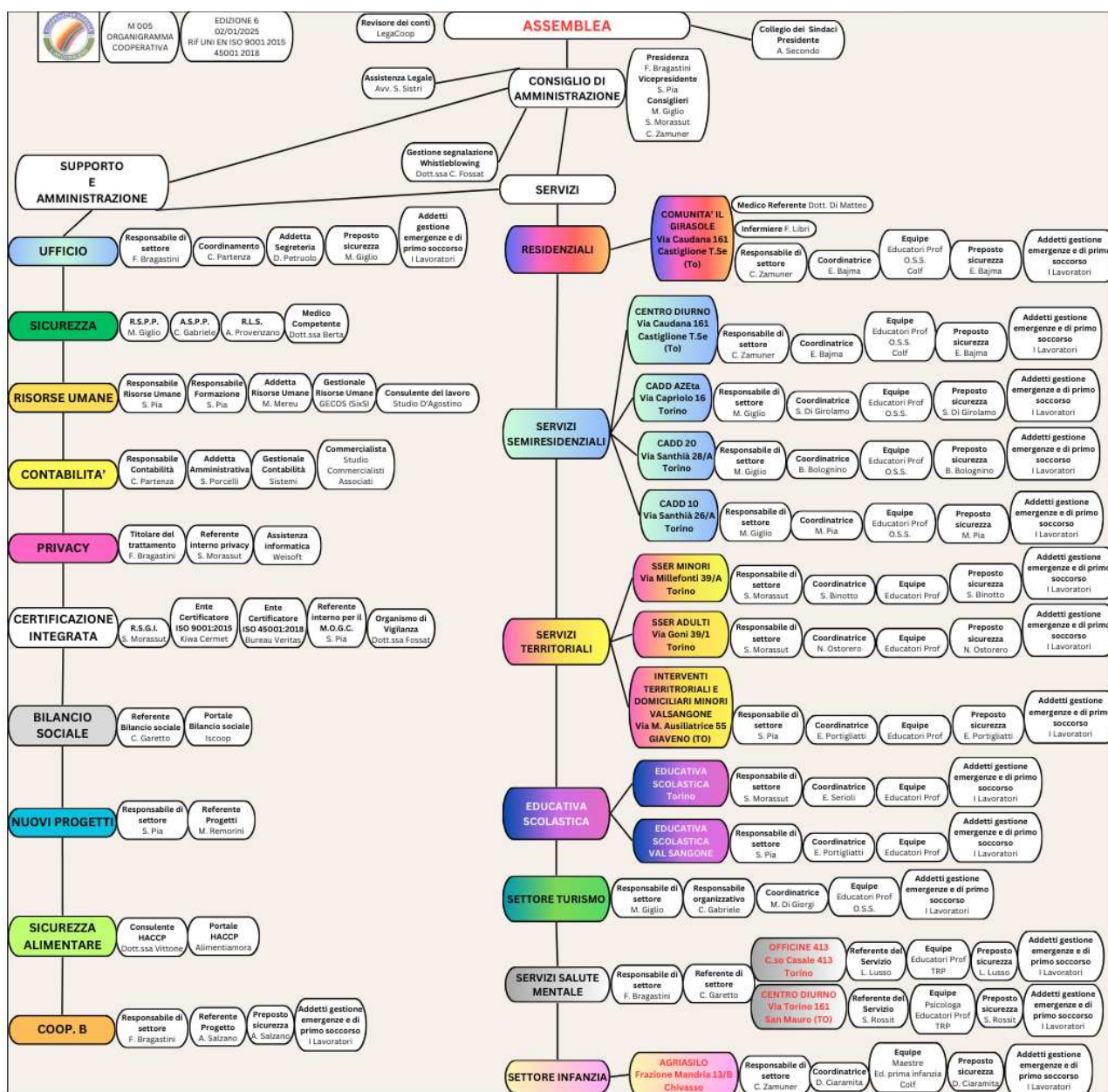
Sistema di governo

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, nel Regolamento Interno e nel Modello di organizzazione e gestione (MOCG).

2.5.1 ORGANIGRAMMA



2.5.2 CERTIFICAZIONI, MODELLI, E QUALIFICHE DELLA COOPERATIVA

Negli anni la cooperativa, anche al fine di perseguire sempre migliori performance nel garantire la qualità e la sicurezza dei lavoratori e dei fruitori dei servizi, si è dotata delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Qualità ISO 9001:2015
- Sistema organizzativo D.Lgs 231/01
- ISO 45001:2028 Sicurezza aziendale

2.5.3 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 32, 33 e 40.

Articolo 32 - Assemblea ordinaria

L'assemblea ordinaria è convocata per:

- A. *Approvare il bilancio e la distribuzione degli utili;*
- B. *Approvare il bilancio sociale*
- C. *Nominare gli amministratori, ed eventualmente il Presidente ed il vicepresidente del Consiglio di Amministrazione; Nominare, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del Collegio Sindacale, ed eleggerne fra loro il Presidente;*
- D. *Conferire l'incarico – sentito il collegio sindacale, ove nominato – al soggetto al quale è demandata la revisione legale della società e provvedere alla sua eventuale revoca;*
- 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;*
- 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'assemblea ordinaria deve essere convocata:

- a) *almeno una volta all'anno entro i centoventi giorni successivi alla chiusura dell'esercizio sociale. Il termine è centottanta giorni qualora la cooperativa sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato ovvero se lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura e all'oggetto della cooperativa. Gli amministratori nella redazione di bilancio, prevista dall'art. 2428, le ragioni della dilazione;*
- b) *quando il Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario;*
- c) *dal collegio sindacale nei casi previsti dall'art. 2406 del C.C.*
- d) *dagli amministratori o, in loro vece, dai sindaci entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta, qualora questa sia fatta per iscritto e con indicazione delle materie da trattare, da parte di almeno il 10% dei soci aventi diritto al voto al momento della richiesta.*

La convocazione su richiesta dei soci non è ammessa per argomenti sui quali l'assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta.

Articolo 33 – Assemblea straordinaria

L'assemblea straordinaria delibera:

- 1) *sulle modifiche dello statuto;*
- 2) *sulla nomina, sostituzioni e poteri dei liquidatori;*
- 3) *su ogni altra materia attribuitale per legge;*
- 4) *sull'emissione di strumenti finanziari*

Articolo 40: Poteri (del consiglio di amministrazione)

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.*

2.5.4 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

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
Zamuner Chiara	Consigliera d'amministrazione	15/05/2018	31/05/2027

2.5.5 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

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%

2.6 PARTECIPAZIONE

2.6.1 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 2025 è stata svolta un'assemblea sociale con un buon riscontro di partecipazione avente il seguente o.d.g.:

- Approvazione del bilancio di esercizio 2024
- Presentazione ed approvazione Bilancio sociale 2024
- Approvazione relazione del Collegio Sindacale
- Elezione di un membro del Collegio sindacale
- Varie ed eventuali

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 all'unanimità così come Il bilancio sociale e l'elezione del dott. Talarico in sostituzione del dott. Baudino, dimissionario dal Collegio sindacale.

Numero assemblee nell'anno in esame: 1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
30/05/2024	117	55	29	72%

2.7 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Nelle due tabelle qui presentate sono descritti tutti gli stakeholder della cooperativa 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.

Stakeholder interni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità/trend
Soci	Democraticità, partecipazione, informazione, benefit, ristorni, aumenti gratuiti di capitale sociale	Alta
Lavoratori e dipendenti	Stabilità del rapporto di lavoro, retribuzione proporzionata al contributo fornito, ambiente consono al proprio profilo psicofisico e pari opportunità, autonomia del ruolo ricoperto, formazione/acquisizione di nuove competenze	Alta
Utenti e familiari	Qualità del servizio offerto, flessibilità del servizio sulla base dei bisogni del singolo, informazione, partecipazione Formazione e acquisizione di nuove competenze, opportunità lavorative post-tirocinio	Alta
Committenti	Offerta di servizi a livello di professionalità/qualità/prezzo coerenti con le richieste, possibilità di verifica dei servizi offerti, offerta di servizi aggiuntivi, flessibilità	Alta
Consorzi e organizzazioni di rappresentanza territoriali	Coordinamento imprenditoriale e rappresentanza	Alta

Stakeholder esterni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità/trend
Associazionismo ed enti di terzo settore	Partecipazione/collaborazioni, progettualità sociale	Alta
Fornitori	Durabilità del rapporto, sistema di selezione fornitori e norme contrattuali	Alta
Mondo della conoscenza: Università, Scuole Superiori e altre agenzie formative	Convenzioni per accoglienza tirocini, collaborazioni, iniziative, progetti condivisi, eventi culturali, produzione articoli e altri materiali	Media
Clienti privati	Offerta di servizi a livello di professionalità/qualità/prezzo coerenti con le richieste, possibilità di verifica dei servizi offerti, offerta di servizi aggiuntivi, flessibilità	Media
Finanziatori di capitale di credito	Capacità di remunerare il capitale prestato, capacità economico-patrimoniale a copertura insolvenze, stabilità e affidabilità del gruppo dirigente	Media
Finanziatori Pubblici	Possibilità di verifica del raggiungimento degli obiettivi dichiarati, capacità di rientro del finanziamento erogato	Media
Tirocinanti	Formazione e acquisizione di nuove competenze, opportunità lavorative post-tirocinio	Media
Fondazioni d'erogazione	Realizzazione di progetti a impatto sociale, verificabilità, trasparenza e accountability, visibilità del progetto	Media
Volontari	Ambiente accogliente consono al proprio profilo psicofisico, formazione e acquisizione nuove competenze, partecipazione e senso di appartenenza	Bassa
Donatori persone fisiche	Realizzazione di progetti in coerenza con la mission, coinvolgimento, informazione, relazione significativa con la Cooperativa	Basssa

3. SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI E ATTIVITÀ

3.1 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI SOCI

3.1.1 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'impresa, 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. Richiamiamo qui i principali argomenti sui quali l'assemblea è chiamata ad esprimersi, degli art. 32 e 33 dello Statuto Sociale (*v. punto 2.5.3 Responsabilità e composizione del sistema di governo*).

I soci inoltre, dall'art. 12 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;

3.1.2 NUMERO E TIPOLOGIA SOCI

La cooperativa conta al 31/12/2025 un totale di 125 soci così suddivisi:

Sezione A

- Soci ordinari: 106
- Soci volontari: 5
- Soci altri: 10

Sezione B

- Soci ordinari: 1
- Soci svantaggiati: 3

3.1.3 Focus Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	36	28,8%
Femmine	89	71,2%
Totale	125	
Età		
fino a 40 anni	59	47,2%
Dai 41 ai 60 anni	61	48,8%
Oltre 60 anni	5	4%
Totale	125	
Nazionalità		
Italiana	122	97,6%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	3	2,4%
Totale	125	
Studi		
Laurea	94	75,2%

Tipologia	Valore	Percentuale
Scuola media superiore	30	24%
Scuola media inferiore	1	0,8%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	125	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	75	60%
Anzianità fino a 10 anni	18	14,4%
Anzianità fino a 20 anni	17	13,6%
Anzianità oltre i 20 anni	15	12%

3.2 OCCUPAZIONE: SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI

3.2.1 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 2025 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 2025 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'82% delle persone lavoratrici dipendenti è assunta con contratto a tempo indeterminato (il 92% dei soci lavoratori).

Il 66% dei lavoratori con contratto di somministrazione nel 2025 è stato stabilizzato mediante assunzione diretta nell'anno stesso.

Nel corso del 2025 11 lavoratori sono passati dal contratto a tempo determinato a indeterminato, sui 27 tempi determinati al 31/12/2024 rappresentano il 41%.

Ambiente consono al proprio profilo psicofisico e pari opportunità

La composizione per genere dei lavoratori risulta essere nel 2025: 71% donne e 29% uomini. Rispetto ai ruoli di responsabilità riconosciuti da un'indennità di funzione riscontriamo che l'74% è affidato a donne e il 26% a uomini, con 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, dal 2024, l'assunzione di cinque 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 6% ha un monte ore settimanale tra 0 e 19 ore, il 27% ha un orario tra le 20 e le 29 ore settimanali ed il 50% tra le 30 e le 37 ore e i tempi pieni rappresentano il 17% 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 che è stata accolta.

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 31/12/2025 23 lavoratori su 143, ossia il 16% dei lavoratori ricopre un ruolo di responsabilità (il 21% se calcolato sui soci lavoratori ordinari).

Welfare aziendale

La cooperativa, al momento dell'approvazione del piano aziendale, prevede l'adozione di un piano di welfare, laddove i risultati di bilancio lo permettano, con risorse economiche incrementalmente rispetto ai trattamenti economici ulteriori già previsti per i soci (es.: ristori).

Il piano è 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.

Il piano 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;
- La possibile 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;

Il piano welfare nel 2025 comprende le seguenti azioni:

- Adesione al Fondo Solideo

La cooperativa, nel perseguire i propri scopi mutualistici e in ottemperanza agli obblighi contrattuali, ha aderito all'associazione Fondo Solideo – Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale. Tale fondo prevede differenti piani assistenziali che partono da quelli base (piano D), che non prevedono un contributo da parte del socio, a quelli con maggiori prestazioni (piano A), dove sia la cooperativa sia il socio contribuiscono con una quota mensile. La nostra cooperativa risulta essere quella con la maggiore percentuale di adesioni ai piani A, che prevedono un maggiore investimento economico da parte della cooperativa, ma tutelano maggiormente i soci stessi.

Altri benefit

- Sportello di consulenza e supporto per i soci della cooperativa: nell'ottica di supportare il lavoro dei soci della cooperativa (ordinari e speciali), riconoscendo le fatiche e le criticità che gli operatori incontrano quotidianamente, i coordinatori e il CdA si sono confrontati sulla

possibilità di poter mettere a disposizione ulteriori risorse oltre a quelle già presenti. I problemi che emergono in ambito lavorativo vengono socializzati e affrontati mediante il confronto con i colleghi in sede di riunione d'equipe e di supervisione, e laddove necessario con appositi colloqui personali con il proprio coordinatore, ed eventualmente anche con il responsabile di settore. Ciò premesso, si è valutato di mettere a disposizione un'ulteriore possibile risorsa con cui il socio possa affrontare aspetti lavorativi problematici, ove i passaggi precedenti non siano stati risolutivi e soprattutto quando ciò comporti all'operatore un disagio emotivo. Si è quindi deciso, in via sperimentale per 1 anno (da ottobre 2025 a settembre 2026), di attivare la possibilità di accedere ad un breve percorso di supporto di 3 incontri con una psicoterapeuta presente in cooperativa. Tale opportunità sarà disponibile per un massimo di 10 soci nell'anno, e per questa prima sperimentazione l'accesso sarà completamente gratuito per il socio.

- Utilizzo di automezzi e sedi aziendali per necessità private da parte dei soci (es. per Trasporti, feste) dietro apposita richiesta e rispettando regole di corretto utilizzo e rimborso spese.
- Banca Etica: convenzione con Banca Etica per facilitare l'accesso al credito.
- Bonus Bebè: contributo di 150 euro netti, con assoggettamento contributivo e fiscale, erogato alla nascita di ogni figlio.
- Piattaforma Windows aziendale: ai soci è stata assegnata una mail aziendale che fa riferimento alla piattaforma Office 365 la quale, oltre a permettere di comunicare sia internamente sia esternamente con una mail dedicata, offre gratuitamente ai soci 1 terabyte di spazio per l'archiviazione di dati personali sulla piattaforma aziendale.
- Legge Gelli: dal 2024 risulta obbligatorio, per chi esercita le professioni sanitarie, stipulare un'assicurazione individuale che copra un eventuale danno per colpa grave. La cooperativa copre per i soci i costi legati a tale polizza.
- TFR: dal 2025 è stato stipulato un accordo aziendale per l'accantonamento del TFR su base volontaria. Tale accordo prevede, come benefit per i soci che aderiscono, un versamento aggiuntivo da parte della cooperativa pari all'1,5% dell'imponibile annuo.
- Buoni pasto: da gennaio 2025 è stato rivisto e omogeneizzato il meccanismo di adozione dei buoni pasto. Questo ha comportato un ampliamento della platea dei soci fruitori, con relativo investimento economico.
- Renting: facilitazione dell'accesso al renting (affitto a lunga durata di automezzi) per i quadri della cooperativa attraverso l'utilizzo del fringe benefit.

3.3 LAVORATORI

3.3.1 CHI SIAMO E QUANTI SIAMO

- Numero occupati: 143
- Numero svantaggiati: 5

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	34	28,33%
Femmine	86	71,66%
Totale	120	
Età		
fino a 40 anni	58	48,33%
Dai 41 ai 60 anni	58	48,33%
Oltre 60 anni	4	3,33%
Totale	120	
Nazionalità		
Italiana	117	97,5%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	3	2,5%
Totale	111	
Studi		

Tipologia	Valore	Percentuale
Laurea	91	75,83%
Scuola media superiore	28	23,33%
Scuola media inferiore	1	0,83%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	120	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	6	26,08%
Femmine	17	73,92%
Totale	23	
Età		
fino a 40 anni	19	82,6%
Dai 41 ai 60 anni	4	17,4%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	23	

Tipologia	Valore	Percentuale
Nazionalità		
Italiana	21	91,3%
Europea non Italiana	2	8,7%
Extraeuropea		
Totale	23	
Studi		
Laurea	10	43,48%
Scuola media superiore	12	52,17%
Scuola media inferiore	1	4,35%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	23	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	0	0%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	2	40%

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari NON svantaggiati femmine	3	60%
Totale volontari	5	

Tipologia	Valore	Percentuale
Tirocinanti svantaggiati maschi	7	16,66%
Tirocinanti svantaggiati femmine	5	11,9%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	9	21,44%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	21	50%
Totale tirocinanti	42	

Livelli di inquadramento

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
A1			
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	0 0%	2 100%	2
Altro	3 100%	0 0%	3
B1			
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0 0%	1 100%	1
C1			

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Assistente di Base/ OTA/ OSA/ ADEST/...	1 100%	0 0%	1
Cuoco	0 0%	2 100%	2
Impiegato d'ordine	0 0%	0 0%	0
Operaio specializzato	1 100%	0 0%	1
C2			
OSS	7 41,18%	10 58,82%	17
D1			
Animatore qualificato	1 100%	0 0%	1
Educatore	2 18,18%	9 81,82%	11
D2			
Educatore professionale	23 25%	69 75%	92
Impiegato di concetto	0 0%	2 100%	2
Altro	2 40%	3 60%	5
E2			
Psicologo/ Sociologo/ Pedagogista/ Medico	0 0%	1 100%	1

Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	2	50%
Femmine	2	50%
Totale	4	
Età		
fino a 40 anni	1	25%
Dai 41 ai 60 anni	3	75%
Totale	4	
Nazionalità		
Italiana	4	100%
Totale	4	
Studi		
Laurea	1	25%
Scuola media superiore	2	50%
Scuola media inferiore	1	25%
Totale	4	

Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	3	100%
Femmine		0%
Totale	3	
Età		
fino a 40 anni	1	33,33%
Dai 41 ai 60 anni	2	66,66%
Totale	3	
Nazionalità		
Italiana	3	100%
Totale	2	
Studi		
Laurea		0%
Scuola media superiore	2	66,66%
Scuola media inferiore	1	33,33%
Totale	3	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocini	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	8 80%	2 20%	0 0%	10
Minori	0 0%	0 0%	0 0%	0
Pazienti psichiatrici	4 80%	1 20%	0 0%	5
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 0%	0 0%	0 0%	0

3.3.2 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. Dal 2024 poi l'avvio delle attività del ramo B della cooperativa ha permesso l'assunzione di tre addetti 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 al punto sottostante 3.3.3 “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	34	20,36%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time da 30 a 37 ore	62	37,12%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time da 20 a 29 ore	26	15,57%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time fino a 19 ore	4	2,4%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	0	0%
Dipendenti a tempo determinato e a part time da 30 a 37 ore	10	5,99%
Dipendenti a tempo determinato e a part time da 20 a 29 ore	11	6,59%
Dipendenti a tempo determinato e a part time fino a 19 ore	5	2,99%
Collaboratori continuativi	7	4,19%
Lavoratori autonomi	5	2,99%
Altre tipologie di contratto	3	1,8%
Totale	167	

3.3.3 STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ EROGATE

Retribuzione annua lorda minima: 29.107,95€

Retribuzione annua lorda massima: 60.427,63€

Rapporto: 2,08

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Bragastini Fabrizio	Retribuzione	60.427,00€
Pia Silvia	Retribuzione	50.463,00€
Giglio Marzio	Retribuzione	51.228,00€
Morassut Silvia	Retribuzione	41.308,00€
Zamuner Chiara	Retribuzione	44.194,00€
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 Responsabili

Nominativo	Tipologia	Importo
Garetto Cristina	Indennità di responsabilità	334,00€
Ostorero Nicole	Indennità di responsabilità	320,00€
Bolognino Barbara	Indennità di responsabilità	328,00€
Remorini Massimiliano	Indennità di responsabilità	426,00€
Gabriele Christian	Indennità di responsabilità	279,00€
Binotto Sara	Indennità di responsabilità	308,00€

Nominativo	Tipologia	Importo
Provenzano Angela	Indennità di responsabilità	152,00€
Portigliatti Eleonora	Indennità di responsabilità	307,00€
Serioli Elisa	Indennità di responsabilità	148,00€
Partenza Carmela	Indennità di responsabilità	374,00€
Di Girolamo Vincenza	Indennità di responsabilità	307,00€
Sedici Valentina	Indennità di responsabilità	77,00€
Bajma Enrica	Indennità di responsabilità	307,00€
Pia Marina	Indennità di responsabilità	311,00€
Pronello Irene	Indennità di responsabilità	77,00€
Salzano Antonio	Indennità di responsabilità	137,00€
Di Giorgi Michela	Indennità di responsabilità per 6 mesi/anno	299,00€
Lusso Luca	Indennità di responsabilità	78,00€

3.3.4 TURNOVER

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12): 25

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.... avvenute al 31/12): 13

Organico medio al 31/12 (C): 138

3.3.5 MALATTIE ED INFORTUNI

Infortuni professionali nell'anno in esame: 2

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 2025 non si è registrata alcuna malattia professionale e si sono verificati due infortuni. 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.

3.3.6 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.

Inoltre, nel 2025 è stato somministrato un questionario ai lavoratori del servizio della comunità di Castiglione (v. punto 5.3.1 coinvolgimento degli stakeholders).

3.4 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 equipe, 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, si 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 2025 sono stati attivati e/o supportati dalla cooperativa i seguenti percorsi specifici concernenti le attività educative: 6 percorsi di supervisione d'équipe e uno dedicato al gruppo delle coordinatrici, 1 formazione specifica sui minori, 2 percorsi dedicati al sostegno delle capacità genitoriali, 1 aggiornamento ICF per l'autismo e un corso inerente la disabilità in età adulta.

Di particolare rilievo ci pare essere stato l'avvio di percorsi formativi interni inerenti il modello basato sull'evidenza "Qualità della vita" per le persone adulte con disabilità, tale iniziativa si dipana in un primo incontro introduttivo allargato e a seguire incontri con le singole equipe per "calare" il metodo nella realtà specifica del Servizio ed approfondirne gli strumenti, ad oggi il percorso è in itinere ed ha coinvolto 7 servizi della cooperativa.

Rispetto all'implementazione di competenze più generali sono stati promossi: un Master in coordinamento, una formazione del D.lgs 231/01 rivolto al personale amministrativo e un aggiornamento interno rivolto alle equipe sul tema della privacy.

Per quanto riguarda la sicurezza gli operatori hanno partecipato a 6 corsi da normativa vigente su salute e sicurezza, l'aggiornamento annuale RLS è stato puntualmente svolto, così come quello

relativo all'HACCP rivolto hai servizi che utilizzano il portale "Alimentiamo-ora", inoltre due èquipe hanno fruito di formazione specifica inerente la disostruzione delle vie aeree.

3.4.1 LISTA CORSI DI FORMAZIONE

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Formazione sui disturbi del comportamento nei minori	Educativo	8.00	12.00	Approfondire la conoscenza clinica dei disturbi del comportamento (ADHD e DOP in particolare) e le metodologie di intervento a favore del minore e dei genitori
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	4.00	12.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro del SSER Minori
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	16.00	11.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro del CADD AZeta
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	14.00	11.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro del CADD Santhià
La disabilità in età adulta: l'autonomia verso la vita indipendente	Educativo	10.00	8.00	Aumentare le competenze per favorire lo sviluppo della massima autonomia possibile per gli utenti del SSER Adulti

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
L'approccio dello psicodramma per la gestione della relazione nell'equipe educativa	Educativo	4.00	8.00	Fornire sostegno all'equipe di lavoro del CADD Santhià 10
Supervisione per coordinatrici dei servizi della cooperativa, relativa alla gestione delle risorse umane	Altro	28.00	8.00	Sostenere le coordinatrici nella gestione delle risorse umane, dalla fase di ricerca fino alla gestione di criticità relazionali e personali
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	4.00	Apprendere la metodologia PIPPI, che è diventata un LEPS e viene utilizzata anche nel programma di interventi GENITORIALITA' POSITIVA
Aggiornamento su metodo ICF utilizzato per progettazione di interventi a favore di persone con autismo	Educativo	2.00	15.00	Riprendere la metodologia ICF per effettuare la prima valutazione dei soggetti con autismo che il servizio Val Sangone prende in carico nel nuovo servizio partito nel 2025, uniformando la metodologia con Frassati

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Corso di alta formazione in consulenza genitoriale	Educativo	96.00	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
Master in coordinamento	Altro	60.00	1.00	Rafforzare le competenze di coordinamento di servizi di ambito socio-educativo, necessarie in un ambito e periodo storico di elevata complessità
Formazione su metodologia qualità della vita per persone con disabilità	Educativo	6.00	28.00	Formare le equipe della cooperativa su questa metodologia innovativa, in coerenza con la nuova normativa sulle persone con disabilità (D.lgs 62/2024) e sul progetto di vita
Corso sulla Digitalizzazione per Enti del Terzo Settore	Altro	50.00	1.00	Tematiche: pianificazione strategica, valutazione d'impatto, toolkit nell'era digitale, comunicazione digitale e fundraising, leadership trasformativa

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
MO Formazione sul D.lgs 231/01	Certificazioni e modelli organizzativi	2.00	3.00	Fornire elementi di conoscenza sulla Responsabilità amministrativa degli enti
Formazione e aggiornamento sul tema della privacy	Normativa	2.00	50.00	Fornire un aggiornamento ai lavoratori “anziani” e formazione ai lavoratori di più recente assunzione circa la normativa sulla Privacy e la sua applicazione nel lavoro nei nostri servizi
Formazione sulla sicurezza per lavoratori	Salute e sicurezza	8.00	38.00	
Formazione addetti antincendio/emergenze rischio medio	Salute e sicurezza	8.00	7.00	
Formazione addetti antincendio/emergenze rischio elevato	Salute e sicurezza	16.00	2	
Primo Soccorso	Salute e sicurezza	12.00	10.00	
Aggiornamento Sicurezza	Salute e sicurezza	12.00	5.00	

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Aggiornamento primo soccorso	Salute e sicurezza	4.00	39.00	
Aggiornamento antincendio	Salute e sicurezza	8.00	3.00	
Aggiornamento annuale RLS	Salute e sicurezza	8.00	1.00	
Aggiornamento annuale somministrazione alimenti HACCP	Salute e sicurezza	2.00	29.00	
Tecniche di disostruzione vie aeree	Salute e sicurezza	2.00	41.00	

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 2.779 di cui 870 inerenti la sicurezza come da normativa, 1.676 inerenti all'aggiornamento professionale e 233 di permessi studio.

Totale organico medio nel periodo di rendicontazione: 138

Ore medie di formazione per addetto: 20,14

3.5 QUALITÀ DEI SERVIZI

3.5.1 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.

Valutiamo che la riflessione in merito agli obiettivi del singolo servizio e la condivisione degli stessi all'interno delle équipes 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, riteniamo 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.

Nel 2025 possiamo rilevare come la spinta dei servizi, in particolare quelli territoriali come i SSER e la Val Sangone, relativamente alla costruzione/miglioramento degli ambiti di attività ed all'innovazione necessaria a rispondere ai bisogni emergenti e complessi in atto sui nostri territori sia sempre più concreta e coerente anche con le attività formative svolte. Anche nell'ambito dell'organizzazione interna assistiamo ad un impegno costante volto a migliorare ed aggiornare direzione e procedure coerentemente con i processi di cambiamento attualmente in atto.

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 imprevedibili (riorganizzazioni e cambio di ruoli) o tendono a dipanarsi su più anni.

SERVIZIO	PROPOSITI 2025	RISULTATI 2025
SSER ADULTI	Stabilizzare e implementare la produzione del laboratorio "Oltre il Libro"	Nel corso dell'anno l'obiettivo di stabilizzare e implementare la produzione del laboratorio Oltre il Libro è stato raggiunto. La produzione è risultata continuativa e strutturata e, come azione di valorizzazione e diffusione, è stato realizzato un catalogo online consultabile, che raccoglie le opere prodotte dal laboratorio, aumentando la visibilità e l'accessibilità dei lavori realizzati.
	Applicazione della metodologia inerente la Qualità della Vita nella progettazione/interventi	Nel corso dell'anno è stato avviato il percorso di applicazione della metodologia inerente la Qualità della Vita nella progettazione e negli interventi. Il personale ha svolto un'attività di autoformazione sulla metodologia e ha iniziato a utilizzare strumenti specifici, in particolare la scala POS, per monitorare e valutare gli interventi. L'iniziativa ha rappresentato un primo passo concreto verso l'integrazione sistematica della metodologia nelle pratiche quotidiane del servizio.

SSER MINORI	aumentare la relazione tra famiglie e servizio	la relazione e la comunicazione con le famiglie è stata attenzionata e curata: la maggior parte delle famiglie ci mostrano soddisfazione e dimostrano di saper gestire e differenziare le relazioni e la comunicazione in base ai diversi ruoli e ambiti (educatore-coordinatrice) - sono stati svolti molti colloqui con le famiglie
	continuare a incentivare le relazioni e il lavoro di gruppo (creare almeno un nuovo gruppo strutturato)	sono stati creati due nuovi gruppi
	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)	sono state avviate due attività laboratoriali (grazie al progetto Extra 2) - una di lettura e uno di gioco realizzate dagli educatori del sser minori
	sistematizzazione del lavoro di coordinamento e educativo sugli interventi ppm	il lavoro sui ppm è stato molto ampliato e ha preso una forma teorica e pratica definita e molto chiara all'equipe e ai servizi committenti che ci riconoscono come ottimo fornitore
	creare un buon gruppo di lavoro coeso	obiettivo raggiunto, nonostante il gruppo sia in continuo cambiamento. Le supervisioni sono un momento importante per percepire la coesione del gruppo.
	sviluppare il progetto sibling	abbiamo sviluppato il progetto degli interventi privati, non è ancora stato realizzato quello dei sibling
VAL SANGONE	Superare la gara d'appalto per l'Educativa Scolastica, che uscirà nell'estate del 2025	Obiettivo raggiunto!
	Superare la gara d'appalto per genitorialità positiva (uscita prevista febbraio 2025)	Obiettivo raggiunto!
	Portare avanti i servizi ed i progetti attuali cercando di evitare l'avvio di nuovi progetti/incarichi, per evitare un	obiettivo parzialmente raggiunto, abbiamo limitato le nuove collaborazioni/progetti, ma il sovraccarico nel sistema attuale è comunque difficile da evitare.

	sovraccarico di carico di lavoro e per svolgere bene i nuovi interventi recentemente avviati (in particolare il progetto autismo e genitorialità positiva)	
SCUOLA	Svolgere delle riunioni d'equipe per scuola	Nell' A.S. scolastico 2024-2025 non è stato possibile svolgere le riunioni d'equipe per la scuola. Dall'anno 2025-2026, invece, sono state calendarizzate già dal mese di novembre.
	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"	Non sono state svolte formazioni dirette agli educatori afferenti all'educativa scolastica ma sono stati condivisi i materiali legati alle formazioni svolte internamente ad altri servizi, utili per l'auto-formazione.
	Organizzare una supervisione "sperimentale" una tantum, magari con figure note (Fantin, Rossit) ad inizio anno per supportare gli educatori nell'impostare le relazioni sia con i ragazzi che con gli insegnanti e a gennaio per intervenire su eventuali situazioni critiche	Non sono state svolte supervisioni specifiche. La coordinatrice ha svolto colloqui individuali in caso di situazioni critiche sia sul piano relazionale che su strumenti specifici.
	Incrementare ulteriormente la collaborazione con i referenti HC più rigidi e lavorare per un maggior riconoscimento della figura dell'educatore.	La collaborazione è maggiore mentre risulta scostante il riconoscimento della figura dell'educatore.
CADD A-Zeta	Migliorare la gestione dello stress dovuto all'utenza	nessun miglioramento (ma si è data ai soci la possibilità di partecipare allo sportello della dott.ssa Rossit), attraverso la supervisione si è cercato di migliorare la gestione dello stress (a fine 2025 3 persone hanno usufruito dello sportello)
	reperimento nuova sede	Trovata, comprata

	raggiungimento pieno carico utenti	raggiunto come numero di utenti (rimangono un paio di pomeriggi liberi)
CADD SANTHIA'	raggiungimento pieno carico,	si, come numero di utenti, ma vi è ancora libera una giornata (in attesa esito UMVD per un utente)
	prevenzione rischio stress dovuto all'utenza e dinamiche dell'equipe	Supervisione e sportello psicologico utili alla gestione stress e dinamiche di equipe. A fine 2025 nessun operatore ha utilizzato lo sportello
CADD 10	Migliorare la gestione dello stress dovuto all'utenza e alle dinamiche d'equipe	Inizio incontri di supervisione/sportello psicologico utile alla gestione stress e dinamiche di gruppo. A fine 2025 nessun operatore ha usufruito dello sportello.
	raggiungimento pieno carico utenti	Raggiunto come numero di utenti ma, rimangono non occupate 3 mattine
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	Redazione effettiva di progetto biennale di coinvolgimento e supporto famiglie ospiti: PROGETTO C.A.R.E che sta partendo ora in inizio 2026 e continuerà fino al 2027 Progetto T-ROC non implementato per mancanza tirocinanti in servizio
	Trasferire in digitale anche i diari di bordo e parte della modulistica	Trasferita solo parte della modulistica, riflettuto su funzionalità maggiore dei Diari di Bordo cartacei
	Revisione delle modalità di stesura dei PEI, del mansionario dei referenti e del Piano Attività annuale.	Coinvolto maggiormente i Referenti educativi anche nella redazione del PEI (e non solo nell'ideazione come fino al 2024), rinnovato Piano attività annuali (inserito nuove attività: RADIO, DANZATERAPIA, visite museali)
	Trovare una nuova struttura che permetta trasferimento del servizio e ampliamento mincro-diurno a minimo 10 posti	Per l'Anno 2026 viene sospeso

		Avviare un nuovo ramo di intervento rivolto a minori con interventi territoriali in collaborazione con CSSAC (ASLTO5)	In attesa della definizione contrattuale con il consorzio.
CD MAURO	SAN	Cambio coordinatore	Realizzato
		Riattivare attività ricreative e riabilitative in centro diurno	Realizzato
		completamento recovery star	Realizzato
LABORATORIO		Riqualificazione area verde interna	In itinere
		Avvio di attività produttive e condivisione sede con il ramo B della coop.	In itinere, si sta strutturando una modalità di collaborazione
		Pareggio di bilancio	Non raggiunto
		Ripensamento della sede in chiave artistico e culturale attivando collaborazioni con la circoscrizione su alcuni progetti specifici.	In itinere
		Prosecuzione dei rapporti sui progetti culturali di inclusione e accessibilità, prevenzione.	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 2026, tabella sotto, emergono obiettivi coerenti con i processi di miglioramento e cambiamento già in itinere per il 2025, spesso legati alla messa a regime di nuove modalità di lavoro educativo e di organizzazione interna. Anche relativamente ai servizi maggiormente “stabili”, ad esempio i CADD, si comincia a rilevare una positiva spinta al miglioramento della progettazione educativa. Altresì la modalità di richiesta degli obiettivi di Servizio, con la recente aggiunta dei campi relativi alle azioni

previste per il loro raggiungimento, sta man mano “pulendo” questa sezione da desiderata e ipotesi di lavoro scarsamente concrete e realizzabili, rafforzando così il diffondersi capillare della cultura della qualità e del cambiamento.

SERVIZIO	OBIETTIVI 2026	AZIONI PREVISTE PER RAGGIUNGERLI
SSER ADULTI	Strutturare una produzione più continuativa del laboratorio “Oltre il Libro”, rafforzando l’organizzazione delle attività e la programmazione dei tempi di lavoro, al fine di garantire una maggiore regolarità nella realizzazione delle opere e un costante aggiornamento del catalogo online.	<p>Pianificare un calendario regolare delle attività del laboratorio per garantire continuità nella produzione delle opere.</p> <p>Organizzare le fasi di lavoro e le risorse disponibili in modo strutturato, assegnando tempi e responsabilità chiare.</p> <p>Monitorare periodicamente i progressi della produzione e apportare eventuali aggiustamenti per mantenere la regolarità.</p> <p>Aggiornare costantemente il catalogo online con le nuove opere realizzate, garantendo visibilità e accessibilità.</p> <p>Incentivare la partecipazione attiva dei ragazzi e valorizzare le loro competenze creative attraverso laboratori mirati e momenti di confronto sulle produzioni.</p>
	Implementare l’utilizzo degli strumenti della metodologia della Qualità della Vita, sviluppando un lavoro di ricerca e sistematizzazione delle buone prassi del Servizio, con l’obiettivo di creare modelli replicabili da condividere e trasferire anche agli altri Servizi della Cooperativa.	<p>Consolidare e ampliare l’uso degli strumenti della metodologia della Qualità della Vita, in particolare la scala POS, all’interno del Servizio.</p> <p>Documentare e analizzare le pratiche e i risultati ottenuti, creando un archivio di buone prassi replicabili.</p> <p>Sviluppare attività di ricerca interna finalizzate all’ottimizzazione degli strumenti e dei processi di valutazione.</p> <p>Organizzare momenti di formazione interna destinati ad altre equipe della Cooperativa, per condividere strumenti, metodi e buone prassi.</p>

	<p>Monitorare periodicamente l'efficacia degli strumenti e delle buone prassi implementate, aggiornando e migliorando i modelli condivisi.</p>
<p>Sviluppare e implementare il canale Instagram del Servizio, producendo contenuti creativi e coinvolgenti che facciano conoscere il Servizio in modo divertente, informando al contempo sul mondo della disabilità e sul ruolo degli educatori come professione, con l'obiettivo di aumentare il seguito e l'interazione con la comunità online.</p>	<p>Pianificare un calendario di pubblicazioni regolare e strutturato, alternando contenuti informativi e contenuti creativi/divertenti.</p> <p>Creare brevi video e reel che raccontino le attività del Servizio, esperienze degli utenti e il lavoro degli educatori.</p> <p>Utilizzare grafiche, storytelling e format accattivanti per rendere i contenuti facilmente fruibili e condivisibili.</p> <p>Monitorare le metriche del canale (seguaci, interazioni, visualizzazioni) per valutare l'efficacia dei contenuti e adattare la strategia.</p> <p>Coinvolgere il personale educativo nella produzione dei contenuti, promuovendo la partecipazione attiva e la valorizzazione delle competenze professionali.</p> <p>Favorire la diffusione dei contenuti tra partner e comunità locale per ampliare il seguito e la visibilità del Servizio.</p>
<p>Incrementare la frequenza e la visibilità della libreria libera Bookbox, rafforzandone il ruolo come spazio di scambio culturale e strumento di promozione del Servizio, al fine di far conoscere la libreria al territorio e sostenere le creazioni del laboratorio Oltre il Libro.</p>	<p>Organizzare iniziative aperte al pubblico (eventi, presentazioni, letture, piccoli laboratori) presso la Bookbox per favorire l'accesso e la partecipazione della comunità.</p> <p>Coinvolgere attivamente i ragazzi nella progettazione e realizzazione delle iniziative, valorizzandone le competenze e il protagonismo.</p> <p>Realizzare e distribuire materiali informativi (volantini) tramite attività</p>

		<p>di volantinaggio sul territorio, come occasione educativa e di promozione del Servizio.</p> <p>Promuovere la Bookbox come punto di diffusione e valorizzazione delle creazioni di Oltre il Libro.</p> <p>Integrare la promozione delle iniziative con i canali di comunicazione del Servizio (es. Instagram), per aumentare la visibilità e la frequenza della libreria.</p>
SSER MINORI	aumentare la partecipazione delle famiglie al servizio	organizzare almeno un altro evento di servizio - richiedere e promuovere lo scambio di materiale utile (giochi/merende/materiale vario) - realizzare almeno un colloquio all'anno per ogni famiglia presso il sser minori
	mantenere la presenza di tre gruppi di "utenti"	organizzare l'orario per facilitare la realizzazione dei gruppi - buona comunicazione con i servizi committenti e famiglie per la realizzazione
	costruire una nuova sede del servizio bella, funzionale e accogliente	coinvolgere gli educatori nella pianificazione e nella scelta dei materiali - responsabilizzare gli educatori nella scelta
	sistematizzazione del lavoro di coordinamento e educativo sugli interventi ppm	individuare un referente - creare strumenti di lavoro e progettuali - individuare una modalità per incontri di equipe
	sistematizzare il lavoro di documentazione e presa dati sugli interventi ppm	individuare una figura educativa che possa aiutare la coordinatrice nel mettere a sistema una procedura e che ne faciliti l'utilizzo - realizzare una carta del servizio
	offrire una nuova formazione all'equipe di lavoro	individuare bisogni formativi - organizzare un percorso formativo efficace e mirato

	promuovere il progetto "un educatore a domicilio" + presentare il progetto sibling	erogare almeno 3 cicli di intervento privati - scrivere il progetto sibling, presentandolo all'equipe di progettazione della cooperativa
VAL SANGONE	Limitare le variazioni di orario non dipendenti dal nostro organico (es. richieste di cambi dalle scuole entro e non oltre dicembre 2026)	provare ad affrontare il problema con le altre cooperative e il CONISA, comunicando questa regola in modo ufficiale
	Raggiungere il target di Genitorialità Positiva (100 casi fra Val Susa e Val Sangone, quindi circa 25 casi per noi entro aprile 2026)	essere molto proattivi nei confronti delle assistenti sociali per attivare i nuovi casi o spostarli dal servizio di ET a GP, presidiando molto bene i tempi
	Prenderci cura dell'équipe e supportare i colleghi all'interno dei vari pacchetti progettuali in cui lavorano,	mantenere la supervisione interna organizzare micro-équipe ad hoc sui diversi pacchetti-progetti, non fare solo la riunione d'equipe "allargata"
SCUOLA	Proseguire con le riunioni d'equipe e, eventualmente, impostare delle riunioni di "rete" (insegnanti, educatori e, in alcuni casi con la famiglia) su situazioni particolarmente complesse.	Calendarizzare riunioni d'equipe, almeno due per ciascuna scuola. Aumentare il confronto diretto con i referenti HC per sondare eventuali criticità
	Proporre una formazione agli insegnanti sugli strumenti specifici.	Sondare le necessità formative dei singoli istituti
	Incrementare il riconoscimento del ruolo professionale degli educatori.	Mediante colloqui individuali, con la referente delle scuole, incrementare la consapevolezza del singolo professionista di saper essere e saper fare
	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.
	Introdurre un nuovo strumento osservativo in linea con la legge sul progetto di vita	Costruire e proporre la compilazione di uno strumento sperimentale. Discutere con l'equipe di lavoro le potenzialità e i limiti di tale strumento

	Rispondere in modo efficace alla crescente complessità (e novità) dei bisogni educativi con formazioni specifiche	Verificare le necessità formative ed individuare corsi di formazione specifici
	Impostare un orario tale da poter permettere a colleghi interni di svolgere le sostituzioni, così da diminuire le collaborazioni esterne e permettere agli educatori di non andare a debito di ore.	
CADD CAPRIOLO	Migliorare la qualità della struttura, benessere psico fisico. Apertura nuovo cadd, cambio metodologia della progettazione, utilizzo della scala POS e profilo funzionale. Formazione sulla legge 62	Incrementare la formazione, mantenimento dello sportello psicologico
CADD SANTHIA'	benessere dell'equipe	offrire possibilità di formazione e sostegno psicologico
	cambio metodologia della progettazione educativa	utilizzo POS e profilo funzionale, formazione sulla legge 62 (disabilità e Progetto di vita)
CADD 10	Mantenimento del benessere dell'equipe	Partecipazione agli incontri di supervisione/proposta di percorsi formativi
	Cambio utilizzo di metodologia sulla progettazione educativa	Utilizzo scala di valutazione e profilo funzionale POS/EFL. Formazione sulla legge 62.
	Partecipazione ad attività sul territorio (sportive, ludico-ricreative)	Contattare strutture ed associazioni presenti sul territorio
COMUNITA'	Implementazione Progetto C.A.R.E	2026 dedicato a incontri individuali con caregiver di ogni ospite svolti da Coordinatrice Servizio, Referente Progetto, Referente educativo del caso (2027 sarà dedicato a incontri di gruppo aperti a tutti i familiari)
	Implementazione T ROC in caso di accoglienza tirocinanti in servizio	
	Valutare se mantenere CHECK LIST RILEVAZIONE BISOGNI o sostituire o affiancare strumento scala San Martin	Riunione formativa sullo strumento svolta da Coordinatrice e Referente PEI insieme a Nicole Ostorero (formata su strumenti Progetto di Vita)

		Avvio dell'educativa di Gruppo (che va a sostituire l'attuale micro diurno)	Sottoscrizione dei singoli protocolli e mantenimento delle attuali rette e orari di presa in carico
		Definizione della Co-progettazione con CISA7 per apertura micro diurno 10 posti (accreditati)	Avvio e definizione del tavolo di lavoro
		AUMENTARE CURA VESTIZIONE UTENZA (emerso come unico punto critico dai questionari di soddisfazione famiglie e sezione autovalutazione equipe nel questionario soddisfazione equipe)	Metodo di riordino armadi tramite etichette Assegnazione in turno di chi è responsabile del riordino quotidiano armadi
		LAVORI DI MIGLIORAMENTO STRUTTRA Decorazione archivio e piano terra primo piano Sostituzione porte sala divani Messa in sicurezza antiscadenza finestre strada del rio Riordino magazzino	Pianificazione lavori con COOP B e/o tecnici specializzati
CD	SAN	Mantenimento e aggiornamento attività strutturate	Verifica e discussione in riunione utenti e rieborazione in équipe
MAURO		Formare/aggiornare almeno 1 operatore sulla MHRS	Verificare possibilità di corso a Torino e finanziamento
		Allargamento platea MHRS	Individuazione pz adatti ed assegnazione educatori
		Puntuale aggiornamento MHRS	Scadenze segnate in agenda servizio
		Miglioramento dell'integrazione e della collaborazione con il personale ASL	Presentazione dei servizi CD e laboratorio al nuovo coordinatore dei CSM, partecipazione costante alle riunioni di CSM e altri momenti organizzati dall'ASL
LABORATORIO		Riqualificazione energetica sede	Bando Comune di Torino approvato, realizzazione del progetto
		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, progettazione e realizzazione prototipi, ricerca di mercato e collaborazioni

	Cura, riequilibrio e integrazione con il ramo B della coop.	Riunioni periodiche per confronto, programmazione, collaborazione
	Miglioramento bilancio di Settore	Implementazione prese in carico domiciliarità, confronto con TO4 per costi sede
	Costruzione di una Vision condivisa della sede nel suo complesso, comprensiva di tutte le realtà che la abitano (laboratorio coop. A, gruppo coop. B, associazione Il Tiglio) e delle relative attività, sia per armonizzare la convivenza che per poterci proporre al territorio ed agli Enti.	Elaborazione interna e con il supporto della supervisione per il gruppo A, consulenza esterna, strutturazione di momenti di condivisione tra i diversi gruppi di lavoro.
AGRIASILO	Implementare il + possibile le attività educative outdoor svolte dalle educatrici	Programmazione didattica estremamente centrata sulle attività in natura, sulla stagionalità e sul rapporto con la Terra e il nostro territorio (La Terra racconta: alla scoperta dei segreti della nostra terra) + progetto di educazione alimentare (Mangio_scopro_cresco)
	Yurta: almeno...aumentare l'utilizzo interno da parte dello staff e dei nostri bimbi.	attività di giocomotricità, danza, musica, mindfulness per bambini
	Determina di autorizzazione al funzionamento sezione Primavera e conseguente accesso ai fondi del sistema integrato 0-6 del Comune di Chivasso	Apertura sezione primavera con 10 posti
	Continuare a procacciarsi nuovi clienti	Gestione + attenta e accurata -in autogestione dei social- 2 open day all'anno-mantenimento della cura della comunicazione verso l'esterno in fase di richiesta informazioni- formare sempre + educatrici su questi aspetti
TASS	Aumento del fatturato della gara	-
	Aumento dell'offerta di soggiorni privati in momenti non solo estivi.	Progettare prima dell'estate altri momenti per eventuali soggiorni privati

	Mantenere le prassi utilizzate lo scorso anno e implementare ulteriormente la formazione operatori.	Riutilizzare i medesimi canali e ricercarne di nuovi.
--	---	---

3.5.2 CARATTERE DISTINTIVO NELLA GESTIONE DEI SERVIZI

Come visto sopra anche a livello capillare **la metodologia di lavoro per obiettivi** sta ormai permeando 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 2026 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. Sul 2024-25 è considerevole l'attenzione dimostrata dalla Cooperativa rispetto all'accoglimento degli effetti del nuovo CCLN...Anche in questo audit è stata encomiabile la partecipazione di TUTTO il personale intervistato: sia nella sede centrale che nelle sedi dei servizi campionati. In tutti i casi dei servizi campionati è stato straordinario rilevare all'incontro con gli utenti l'efficacia della professionalità dei Professionisti della Cooperativa: serenità, sorriso e bisogno del contatto fisico con gli operatori. Indicatore unico di UMANITA'."

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 (il documento del 2025 non risulta ancora disponibile al momento della stesura del presente lavoro) 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 2025, 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. Inoltre, come segnalato in precedenza (v. punto 3.2.1 welfare aziendale), è stato attivato

nell'autunno 2025 in via sperimentale lo "sportello soci" finalizzato al sostegno psicologico dei lavoratori nella gestione delle difficoltà derivanti dal contesto lavorativo.

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.

3.5.3 UTENTI PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	155	<p>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.</p> <p>Ovviamente per gli inserimenti presso il nido e la materna facciamo qui riferimento non all'anno solare ma all'anno scolastico 24/25</p> <p>Agrinido: 23 bimbi</p> <p>Agriasilo: 20 bimbi</p> <p>Centro estivo: 112 bimbi e ragazzi</p>
Servizi semiresidenziali	86	<p>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.</p> <p>Utenza semiresidenziale per servizio: Cadd Capriolo 29 partecipanti, Cadd Santhià 21, Cadd Santhià 10 posti 23, Centro Diurno 10 e microdiurno di Castiglione 3</p>
Servizi residenziali	10	<p>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.</p>

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	136	<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:</p> <p>Utenza territoriale per servizio: 32 utenti del SSER Minori, 26 utenti del SSER Adulti, 60 minori seguiti in Val Sangone, 10 adulti in carico ai servizi di salute mentale e 8 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 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.
Altri Servizi	15	Il SSER Minori supporta attraverso interventi domiciliari nuclei famigliari con minori diversamente abili
Altri Servizi	40	In Vil Sangone sono attivi 3 servizi innovativi: progetto P.I.P.P.I. dedicato a minori con problematiche sociali, Genitorialità positiva dedicato a nuclei famigliari con problematiche sociali e/o lieve disabilità e il Progetto autismo dedicato a minori.

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Istruzione e servizi scolastici	213	La cooperativa gestisce attività di supporto scolastico rivolto a bambini e ragazzi con disabilità sia in Torino, 115 ragazzi, che in Val Sangone, 98 ragazzi.

3.5.4 UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVA RAMO A

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	2	Torino
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	1	Torino
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	3	Torino
Disabili - Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	1	Torino
Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	1	Torino

Unità operative cooperativa ramo B

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Falegnameria	1	Torino
Altro	1	Torino
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	1	Torino

3.5.6 PERCORSI DI 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: 12

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

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

3.5.7 IMPATTI OCCUPAZIONALI DELL'ATTIVITÀ

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione: 143

Media occupati (anno -1): 134

Media occupati (anno -2): 105

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati Svantaggiati del periodo di rendicontazione: 5

3.6 IMPATTI DELL'ATTIVITÀ

3.6.1 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

3.6.2 RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel 2025 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 partecipa alla coprogettazione promossa dal DSM dell'ASL Torino Metropolitana, avente come obiettivo la realizzazione di interventi volti a favorire la domiciliarità e l'inclusione socio-lavorativa di utenti in carico, avviata nel biennio 24/25 e rinnovata per il biennio 26/27.

Anche sul territorio dell'ASL TO4, a seguito di 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, è stata avviata nel luglio '25 la partecipazione al tavolo di coordinamento territoriale adulti di Settimo-San Mauro.

Si segnala inoltre il lavoro dell'agriasilo con i consorzi socioassistenziali del territorio e il progetto di continuità con la scuola primaria di Monteu da Po.

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 minori e giovani del territorio
VALSANGONE	CONISA	Costituzione e gestione Tavolo Disabili al fine di favorire la più ampia conoscenza tra tutti gli ETS e le Aree Minori e Disabili del CONISA di tutti i servizi e interventi esistenti sul territorio Val Susa e Val Sangone; studio della nuova legge sulla disabilità (L.62/24) e concertazione azioni prioritarie da promuovere per avvicinarci alla sua applicazione.
VALSANGONE	CONISA	Percorso di coinvolgimento delle associazioni del territorio delle 2 valli che ha portato alla firma dell'Accordo di collaborazione Valli welfare, finalizzato alla cura comune del territorio e di chi vi abita; il percorso è stato frutto del progetto Valeria, finanziato da CSP
SAN MAURO	DSM ASL TO4	Coprogettazione percorsi di domiciliarità ed inclusione sociale
LABORATORIO	DSM ASL TO4	Coprogettazione percorsi di domiciliarità ed inclusione sociale
LABORATORIO	DSM ASL Città di Torino	Coprogettazione percorsi di inclusione sociale e lavorativa
AGRIASILO	Consorzio socio assistenziale di Caluso	Invio domanda di iscrizione all'Albo fornitori, accettazione della domanda e inserimento della Cooperativa all'albo fornitori del Consorzio di Chivasso ai fini della co- progettazione per erogazione di servizi per minori e persone non autosufficienti
AGRIASILO	Scuola Primaria Senza Zaino Monteu da Po	Progetto di continuità educativa

3.6.3 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 2024	Buone prassi 2025 – descrivere eventuali cambiamenti rispetto al 2024
SSER ADULTI	NP	NP
SSER MINORI	Sempre più alta attenzione e coinvolgimento di tutti nel rispettare la raccolta differenziata con la cura dello spazio adibito a questa (uso di pcs per facilitare gli utenti)	Raggiunto un buon livello, obiettivo sempre migliorabile per la dovuta attenzione da parte dell'operatore
SSER MINORI	Costruzione di molti strumenti di lavoro e giochi e attività di intrattenimento con materiale di recupero	Acquisto di giochi usati
SSER MINORI	Aumento dei trasporti effettuati con mezzi pubblici	Raggiunto
SSER MINORI	Utilizzo di stoviglie compostabili	Raggiunto
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 ulteriore.
CADD CAPRIOLO	Raccolta differenziata, utilizzo tazzine di vetro per caffè, uso piatti e bicchieri in melamina	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.
CADD SANTHIA'	Raccolta differenziata, utilizzo tazzine di vetro per caffè, uso piatti e bicchieri in melamina, luce bagni con sensore, rubinetti bagni con	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.

	fotocellula, riscaldamento autonomo con programmazione giornaliera	
CADD 10	Raccolta differenziata, utilizzo tazzine di vetro per caffè, uso piatti e bicchieri in melamina	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.
SCUOLE	Non pertinente	Non pertinente
COMUNITA'	Digitalizzazione delle schede monitoraggio PEI Riduzione notevole delle pagine del diario di bordo (invece di una pagina al giorno una pagina al mese strutturata con check list+ 3 pagine mese osservazioni eventuali aggiuntive) Sostituzione dell'usa e getta di plastica al 80% Conclusione sostituzione degli attuali neon con neon a led Eliminazione dell'uso di lenzuola piana durante l'inverno a fini pratici e ecologici (riduzione nr lavaggi)	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.
CD SAN MAURO	raccolta differenziata	Perfezionamento della raccolta differenziata Abbandono posateria usa e getta
LABORATORIO	Utilizzo acqua potabile con brocche e bottiglie in vetro stoviglie usa e getta in carta e materiali compostabili Utilizzo sacchetti biodegradabili per conservazione alimenti Corretto smaltimento rifiuti Utilizzo materiali di recupero per imballaggio e consegna merci (vecchi giornali e cassette frutta) Utilizzo carta riciclata e stampa fronte e retro Energia elettrica 100% da rinnovabili in entrambe le sedi Acquisto detergenti a concentrati con modalità ricarica	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.
AGRIASILO	Raccolta differenziata rifiuti.	Confermato, nessun cambiamento ulteriore.

	<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> <p>Consumo stoviglie monouso eliminato del tutto</p>	
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 che partecipa ai soggiorni, per limitare l'utilizzo delle bottigliette di plastica.

Servizio	Obiettivi di miglioramento 2025	Verifica obiettivi 2025
SSER ADULTI	<p>Attualmente vengono svolte una serie di operazioni per abbassare il più possibile l'impatto ambientale: raccolta differenziata con immagini per facilitare gli utenti, utilizzo di materiale di riciclo per le attività, ottimizzazione delle prese in carico/accompagnamenti....</p> <p>Essendo un servizio territoriale con una sede molto piccola i margini di miglioramento sono veramente piccoli. Obiettivo: mantenere le attuali buone prassi.</p>	Nel corso dell'anno sono state mantenute le buone prassi già in atto per la riduzione dell'impatto ambientale. Le attività di raccolta differenziata, l'utilizzo di materiali di riciclo e l'ottimizzazione delle prese in carico/accompagnamenti sono state regolarmente applicate. Inoltre, è stato favorito l'utilizzo dei mezzi pubblici da parte degli utenti attraverso percorsi di autonomia negli spostamenti e incentivato l'uso della bicicletta. Considerate le caratteristiche del servizio territoriale e le dimensioni ridotte della sede, l'obiettivo di mantenere le attuali buone prassi può ritenersi raggiunto.
SSER MINORI	sensibilizzazione degli utenti al tema dell'impatto ambientale riduzione dell'uso della carta	non raggiunto
CADD CAPRIOLO	NP	NP
CADD SANTHIA	NP	NP
CADD 10	NP	NP

COMUNITÀ	Eliminare completamente la plastica usa e getta (bicchieri e piatti) Ricerca e utilizzare il processo di ricarica per i prodotti (detersivi) usati in lavanderia. Digitalizzazione ulteriore della modulistica	Mantenuto uso dei bicchieri solo per uscite sul territorio, eliminato i piatti. Non Fatto Avvenuto parzialmente
SAN MAURO	NP	NP
LABORATORIO	Riqualificazione area verde retro-falegnameria	In itinere
TASS	NP	NP

Verifica obiettivi 2025 e obiettivi 2026

L'anno scorso solo quattro servizi su 11 dichiaravano di avere obiettivi di miglioramento ambientale, di questi tre dichiarano un parziale o totale raggiungimento, per il 2026 otto servizi su 11 indicano nuovi obiettivi, di questi alcuni ad alto impatto: la riqualificazione energetica del Laboratorio e la possibilità di installazione di pannelli fotovoltaici per la sede dei CADD di via Santhià. Si riscontra quindi un progressivo aumento dell'attenzione ai temi ambientali sia a livello capillare che da parte degli organi dirigenti, testimoniato dalle corpose azioni di miglioramento dell'impatto relativamente alle sedi di lavoro. Resta ancora da approcciare l'ambito relativo ai trasporti, attualmente coperto da una flotta aziendale composta da furgoni diesel euro 6 ma sicuramente migliorabile con la sempre maggiore disponibilità sul mercato di veicoli elettrici anche di maggiori dimensioni, a tal proposito si segnala che la colonnina di ricarica mezzi elettrici è stata prevista nel progetto di riqualificazione della sede del laboratorio.

SERVIZIO	OBIETTIVI 2026	AZIONI PREVISTE PER IL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 2026
----------	----------------	--

SSER ADULTI	Oltre al mantenimento delle buone prassi già consolidate per la riduzione dell'impatto ambientale, si intende diminuire ulteriormente l'utilizzo di materiale usa e getta da parte degli educatori (es. bicchierini, bicchieri), privilegiando materiali riutilizzabili. Per i ragazzi, per motivi igienico-sanitari, verrà invece mantenuto l'utilizzo di materiale usa e getta. Continuerà inoltre la promozione di comportamenti sostenibili, favorendo l'autonomia negli spostamenti tramite l'uso dei mezzi pubblici e della bicicletta.	Mantenimento delle buone prassi ambientali già in atto (raccolta differenziata, utilizzo di materiali di riciclo, ottimizzazione degli accompagnamenti). Riduzione dell'utilizzo di materiale usa e getta da parte degli educatori, favorendo l'uso di bicchieri e contenitori riutilizzabili personali. Mantenimento dell'utilizzo di materiale usa e getta per i ragazzi per garantire adeguati standard igienico-sanitari. Sensibilizzazione del personale educativo a comportamenti sostenibili nella gestione quotidiana del servizio. Prosecuzione dei percorsi di autonomia negli spostamenti, incentivando l'utilizzo dei mezzi pubblici e della bicicletta da parte degli utenti.
SSER MINORI	Riduzione uso carta riduzione bottiglie	manteniamo l'obiettivo predisponendo uno spazio per utilizzare carta di recupero boccione e incentivo all'uso di borracce personali
CADD CAPRIOLO	NP	NP
CADD SANTHIA	installazione pannelli fotovoltaici	contattare tecnico, ricerca contributi
CADD 10	Installazione pannelli fotovoltaici	contattare tecnico, ricerca contributi
VALSANGONE	Mantenere le buone pratiche attuate fino ad ora	NP
SCUOLE	Non pertinente	Non pertinente
COMUNITÀ	Ricerca e utilizzare il processo di ricarica per i prodotti (detersivi) usati in lavanderia. Ridurre dispersione energetica (estate/inverno) nel pianerottolo del piano terra	Richiedere preventivo dal Fornitore, scelta e posizionamento dei dispenser Sostituzione porta d'ingresso (lato cortile)
SAN MAURO	Miglioramento differenziazione frazione organico	Acquisto bidone dedicato e utilizzo sacchetti biodegradabili
LABORATORIO	Riqualificazione energetica sede	Bando Comune di Torino approvato, realizzazione del progetto

AGRIASILO	progetto di educazione alimentare per A.S. 2025/26	No prodotti confezionati (biscotti, succhi, torte) ma se presenti preparati dalla nostra cuoca. Sempre frutta a colazione e gradualmente introduzione anche di verdura a colazione e merenda
TASS	NP	NP

4. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Attività e obiettivi economico-finanziari

4.1 SITUAZIONE PATRIMONIALE

- o Attivo patrimoniale: 3.045.875,00€
- o Patrimonio proprio: 346.445,00€
- o Utile di esercizio: 12.161,00€

4.2 REDISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

4.2.1 SITUAZIONE ECONOMICA – IL VALORE DELLA PRODUZIONE

Dal punto di vista economico il 2025 è stato un anno ancora positivo, con un aumento di fatturato del 7,1% rispetto all'anno precedente.

	2023	%	2024	%	2025	%
Valore della produzione ultimi tre anni	4.507.841,00€		4.787.728,00€		5.127.650,00€	
Variazione ricavi su anno precedente	€ 424.060	10,4%	279.887 €	6,0%	339.746 €	7,1%

Composizione del valore della produzione

Come rilevabile dalla tabella sottostante il peso preponderante del valore della produzione continua a discendere da ricavi provenienti dalle Pubbliche Amministrazioni, negli anni constatiamo una relativa diminuzione di tale voce con il parallelo aumento dei ricavi da terzo settore e dei contributi. Tali dati originano sia dall'implementazione progressiva del lavoro di rete con cooperative e associazioni sia dall'investimento e dalla strutturazione effettuato sull'ufficio progetti della cooperativa.

Notiamo altresì la scarsa rilevanza dei contributi degli Enti Pubblici discendenti da azioni effettuate in coprogettazione, in realtà molti dei relativi introiti viene registrato come ricavo in quanto viene richiesta dall'Ente la fatturazione del Servizio, a nostro parere impropriamente.

	Valore	%
Ricavi da Pubbliche Amministrazioni	€ 3.461.272	67,5%

Ricavi da organizzazioni del terzo settore	€ 946.047	18,5%
Ricavi da persone fisiche	€ 462.337	9,0%
Altri ricavi	€ 727	0%
Contributi Pubbliche Amministrazioni in coprogettazione	€ 39.977	0,8%
Vendite prodotti finiti	€ 31.741	0,6%
Contributi da Pubbliche Amministrazioni	€ 108.721	2,1%
Contributi da Enti privati	€ 74.021	1,4%
Donazioni da persone fisiche e 5x1000	€ 2.631	0,1%

4.2.2 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 2025 il valore aggiunto prodotto dalla cooperativa rappresenta il 76,2% del fatturato, in aumento rispetto agli anni precedenti

	2023	%	2024	%	2025	%
A. Valore della produzione	€ 4.507.841		€ 4.787.728		€ 5.127.474	
B. Costi/consumi di produzione e gestione	€ 1.230.630	27%	€ 1.153.028	24%	1.135.754€	22%
1. Valore aggiunto della gestione caratteristica (A-B)	€ 3.277.211		€ 3.634.700		€ 3.991.719	
2. Elementi finanziari e straordinari di reddito	€ 3.514				€ 3.367	
3. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	€ 65.039		€ 87.313		€ 88.879	
4. Fondo accantonamento per rischi	€ 36.950		€ 80.000			
C. Valore aggiunto netto/Ricchezza distribuibile (1 ± 2 - 3-4)	€ 3.178.736	72,7%	€ 3.467.387	72,4%	€ 3.906.207	76,2%

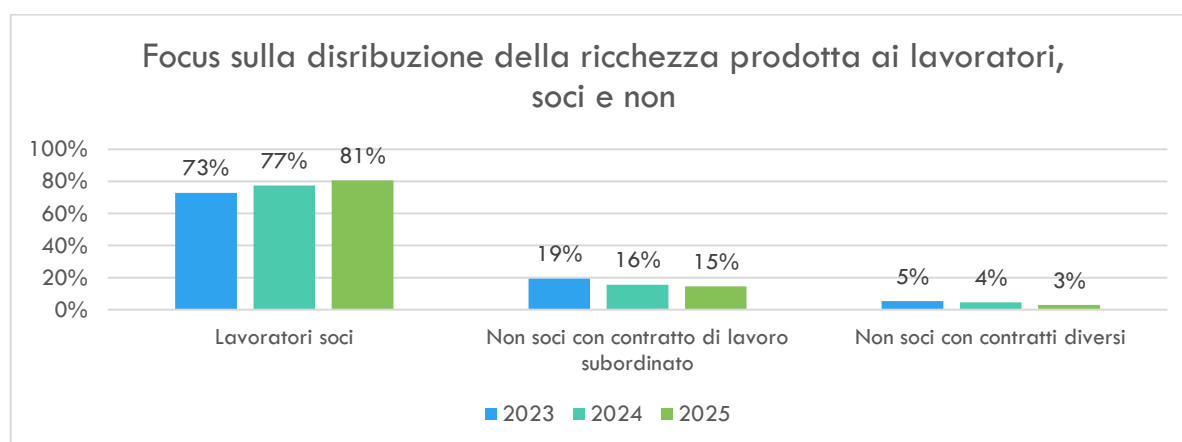
4.2.3 SITUAZIONE ECONOMICA – LA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

Come in evidenza nella tabella di cui sotto, il 98% della ricchezza distribuibile prodotta è stata destinata nel 2025 alle retribuzioni lavoratori; ai finanziatori lo 0,7% di cui lo 0,5% a realtà di finanza etica. Il rimanente risulta distribuito a realtà del terzo settore (società cooperative consortili), 0,2%, e alla collettività (imposte) con il 0,7%.

Distribuzione della ricchezza	2023	%	2024	%	2025	%
C. Valore aggiunto netto/Ricchezza distribuibile	€ 2.731.742	60,6%	€ 3.467.387	72,4%	€ 3.906.207	76,2%
Remunerazione dei soci lavoratori	€ 1.987.634	72,8%	€ 2.681.147	77,3%	€ 3.149.840	80,6%
- Remunerazione de lavoratori non soci						
con contratto di lavoro subordinato	€ 528.811	19,4%	€ 541.655	15,6%	€ 567.515	14,5%
con contratti diversi	€ 148.372	5,4%	€ 156.011	4,5%	€ 113.459	2,9%
- Remunerazione dei finanziatori						
Banche e altri Istituti di credito	€ 22.729	0,8%	€ 11.472	0,3%	€ 6.206	0,2%
Banche e finanziarie della finanza etica	€ 9.285	0,3%	€ 21.398	0,6%	€ 20.396	0,5%
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione						
Imposte	€ 15.207	0,6%	€ 30.296	0,9%	€ 13.443	0,3%
Bolli e contratti					€ 14.615	0,4%
Remunerazione del movimento cooperativo	€ 13.369	0,5%	€ 8.858	0,3%	€ 8.611	0,2%
Remunerazione dell'impresa sociale (± variazione riserve)	€ 6.335	0,2%	€ 16.549	0,5%	€ 12.161	0,3%

Focus sulla distribuzione della ricchezza prodotta nel triennio 2023 – 2025

Come evidenziato nel grafico sottostante, nell'ultimo triennio notiamo una tendenza all'aumento percentuale del «peso» dei lavoratori, quali destinatari della ricchezza prodotta nell'anno, tale dato pare connesso al rinnovo del CCNL della cooperazione sociale. Altresì assistiamo ad una progressiva diminuzione delle percentuali relative ai lavoratori non soci con contratto di lavoro subordinato e non, a testimonianza della tendenza della cooperativa verso l'associazione e la stabilizzazione dei lavoratori.



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;	4.907.771,00€
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;	219.702,00€
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€

4.2.2 FATTURATO PER SERVIZIO COOPERATIVE TIP.A

Tipologia servizio	Fatturato
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia	219.702,00€

Tipologia servizio	Fatturato
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	1.773.347,21 €
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	994.953,59 €
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	1.304.734,54 €
Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	311.381,98 €
Sostegno e/o recupero scolastico	265.417,00 €

Fatturato per servizio Cooperative tip.B (€)

Vendita prodotti finiti falegnameria e ceramica	31.741,00€
Servizi interni di pulizia e manutenzione	28.774,00€

4.2.3 FATTURATO PER TERRITORIO

Provincia	Fatturato	Percentuale
Torino	4.907.771,00€	100%

5. RSI

5.1 RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

5.1.1 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 indentificare 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 attribuitici 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 2025 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. Nel 2025 assistiamo poi ad un corposo slancio relativamente all'impatto connesso alle sedi di lavoro con un progetto già approvato per la riqualificazione energetica della sede del laboratorio e l'intenzione espressa di dotare la sede dei due CADD di via Santhià di impianto fotovoltaico.

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. Dal 2025 inoltre tale organo ha intrapreso un percorso di supervisione anche con l'obiettivo di costituirsi come nucleo forte di competenza tecnica e fornire così il proprio contributo alle linee strategiche e gestionali della cooperativa. Da questo percorso nel 2025 è stato istituito lo “sportello soci” (v. punto 3.2.1).

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 avveza 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.”

5.1.2 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

5.2 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;

5.2.1 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.

5.3 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

5.3.1 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 pre-assembleare 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 2025 il continuo lavoro di aggiornamento ed informazione in merito alla contrattazione delle centrali cooperative nei confronti della Committenza al fine di ottenere il riconoscimento tariffario discendente dall'avvenuto rinnovo del CCNL. Soci e lavoratori sono stati anche coinvolti nelle scelte e puntualmente informati in merito all'attivazione del Fondo per la possibile destinazione del TFR e del relativo contratto stipulato con Unipol, sulle novità relative

all'Albo professionale degli educatori e, nell'autunno, sulla sperimentazione dello sportello psicologico a supporto dei lavoratori.

Inoltre, a fine 2025 è stata indagata l'opinione dei lavoratori del servizio di Castiglione rispetto all'organizzazione dello stesso tramite un questionario, al fine di valutare punti di forza e eventuali criticità percepite. In sintesi, si rileva che i punti di forza organizzativi sono la reperibilità delle responsabili, la chiarezza delle deleghe, la buona collaborazione nel gruppo, le aree di possibile miglioramento risultano essere la valorizzazione delle competenze, la conciliazione lavoro-vita privata e gli strumenti di progettazione educativa.

NUMERO, TIPOLOGIA E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DI STAKEHOLDER INTERNI

categoria	livello	modalità
Soci	Generale: attività complessiva della cooperativa	Assemblea sociale e pre-assemblea informativa
Soci	Specifico	Aggiornamenti previdenza complementare - mailing
Lavoratori soci e non	Specifico	Mailing informativi relativi alla contrattazione per il riconoscimento dell'aumento del costo del lavoro.
Lavoratori soci e non	Specifico sul servizio di Castiglione T.se	Questionario di soddisfazione

5.3.2 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, dal servizio TASS 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 2025 è stato proposto alle famiglie delle persone inserite a Castiglione, sia comunità che microdiurno, e a quelle dei ragazzi che hanno partecipato ai soggiorni estivi.

Quest'anno il questionario della comunità era composto da 14 item con risposta chiusa (da "per niente" a "molto", per ciascun item c'era poi un campo aperto per eventuali esempi o commenti.

Sette quesiti concernevano la qualità dell'accoglienza e dalla comunicazione della struttura con le famiglie, nel complesso si è rilevato che l'81% apprezza molto e il 15% abbastanza, 4 quesiti indagavano il giudizio sulla qualità delle prestazioni (puntualità, cura della quotidianità e degli aspetti sanitari, azioni educative), su questi item si è rilevato che il 77% dei rispondenti ha risposto molto ed il 23% abbastanza, in ultimo, 3 quesiti concernevano la qualità relazionale operatore-utente: tale aspetto risulta molto apprezzato dall'81% dei rispondenti ed abbastanza apprezzato dal 19%.

Il questionario proposto ai nuclei dei partecipanti ai soggiorni era composto da 16 item con risposta chiusa, anche qui ciascun quesito era seguito da un campo aperto per la raccolta di commenti e suggerimenti. Hanno risposto 51 nuclei pari al 40% dei coinvolti nell'indagine.

I primi due item indagano se le persone erano alla prima esperienza di soggiorno e se fossero già partiti con la nostra cooperativa: la maggior parte aveva già esperienza e di questi 36 con la cooperativa L'Arcobaleno. I due quesiti seguenti sondavano funzione dei soggiorni e strutture più adatte: il 34 rispondenti vedono come prioritari gli aspetti ludici e ricreativi, 8 la necessità di sollievo dei famigliari e 22 entrambi gli aspetti, nei commenti viene però anche indicata l'utilità dello stacco dal nucleo quale occasione di crescita e di autonomia. Le strutture maggiormente "gettonate" sono il villaggio vacanze con 39 preferenze e l'hotel con 29. Rispetto alle attività di animazione proposte dagli operatori e dalle strutture sono state molto apprezzate da 36 nuclei, abbastanza da 10, poco da 4 e da 11 per niente.

Quattro item indagavano l'appropriatezza organizzativa (informazioni fornite, trasporto, struttura e pasti), questi aspetti hanno raccolto nel complesso 193 sì, 5 no e 10 mancate risposte.

I 4 item successivi erano volti a comprendere il gradimento rispetto a disponibilità, cortesia, affidabilità e professionalità degli operatori: le risposte nel complesso raccolgono 176 molto e 24 abbastanza, nessuno ha risposto poco o per niente.

Come risulta anche da quanto fin qui esposto sopra l'esperienza viene valutata positivamente da 49 nuclei su 51 e due non rispondono.

5.3.3 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 avviato nel luglio 2025 per quanto riguarda il Tavolo adulti, il tavolo minori sarà avviato a inizio 2026.

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 Monteu da Po.

5.3.4 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 2025 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 del terzo settore.

5.3.5 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.

Particolare attenzione è stata dedicata poi ai canali comunicativi della sezione B "L'ArcoLaB", presente su Instagram, TikTok e Pinterest al fine di promuoverne il progetto sociale e artigianale.

Sito www.cooperativalarcobaleno.it

5.3.7 NUMERO, TIPOLOGIA E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DI STAKEHOLDER ESTERNI

categoria	Tipologia di coinvolgimento	azione
Utenti	Consultivo	Questionario utenza/famiglie servizio Castiglione e servizio TASS
Utenti	Informativo	Presentazione e consegna Carta del Servizio all'ammissione, tutti i servizi
Utenti	Bidirezionale	Coinvolgimento sui progetti educativi individuali
Utenti	Collettivo	Riunioni gruppo utenti settimanali nei servizi Salute Mentale, riunione con famiglie annuali servizi TASS, CADD, Open Day Agriasilo

categoria	Tipologia di coinvolgimento	azione
Committenti	Tavolo di lavoro	Tavolo giovani Circ. 2, Tavolo disabili Con.i.s.a.,
Committenti	Coprogettazione	DSM Città di Torino, DSM TO4, Con.i.s.a., Scuola primaria Monteu da Po
Committenti	Altre iniziative	Accordo di collaborazione Valliwelfare con Con.i.s.a.

PARTNER DEL TERZO SETTORE

SERVIZIO	Tipologia partner: associazioni no profit, cooperative, organizzazioni profit, università, enti di ricerca, altro	Ente/i Coninvolto/i	Descrizione attività per la quale si è instaurata la partnership (bando, progetto, evento, tavolo di lavoro...)
SSER ADULTI	Cooperativa sociale	Coop. Animazione Valdocco	Progetto Bookbox
SSER ADULTI	Cooperativa sociale	Il Sogno di una cosa	Progetto Outdoor:
SSER MINORI	casa del quartiere	casa del quartiere barrito	progetto abbellimento delle panchine, svolto all'interno della casa del quartiere e aperto alla cittadinanza
SSER MINORI	associazione	palestra arrampicata - associazione sasp	inserimento di due ragazzini in un progetto di arrampicata rivolto a utenti autistici
CADD	associazione	A:S:D Yuki	arti marziali/ danza musicale
CADD	associazione	Euphemia	smistamento banco della frutta del mercato
CADD	associazione	Associazione Artemide "Cerquosino"	scambio internazionale
CADD	associazione	Sciabile	corso di sci per disabili
CADD	Club Alpino Italiano	CAI sezione Giaveno	montagna terapia
CADD	associazione	Abili tutti	ortomusica
VALSANGONE	Università, enti pubblici, ETS	Università di Torino, COREP/TPE (capofila), APS Generativa, CONISA, Ass. Amandoli, ASL TO3/servizio psicologia	Bando SPES4TEEN finanziato da Compagnia di San Paolo

VALSANGONE	Enti pubblici e ETS Val Susa e Val Sangone	Coop Frassati (capofila), coop CSDA, Amico Paradigma, La Piazzetta, CONISA	Progetto VALERIA finanziato Da Compagnia di San Paolo
VALSANGONE	Enti pubblici e ETS Val Susa e Val Sangone	Coop Paradigma (capofila), CONISA, Coop CSDA, La Piazzetta, Il sogno di una cosa, Frassati, associazioni sportive e IC della Val di Susa e Sangone	Progetto SNODI finanziato da Fondazione Coni i bambini
COMUNITÀ	servizi residenziali del chierese gestiti da diverse cooperative	cooperativa area bios, fondazione Agape, CSSAC, Cooperativa Il Raggio	S.I.R gruppo informale a cui aderiscono responsabili di Servizio, educatori e OSS di ogni Ente partecipante. L'obiettivo è tutt'ora quello di offrire all'utenza esperienze di incontro e di laboratori sempre diversi
COMUNITÀ	Cooperativa	cooperativa Il Margine;	"naturalmente inclusivi" progetti di incontri intergenerazionali e di sostegno agli anziani
SALUTE MENTALE	Cooperative	Coop. Ippogrifo, Coop Il Margine, Coop. Animazione Valdocco	RTI per la gestione di servizi in appalto DSM ASL TO4
LABORATORIO	Cooperative e associazioni	Coop. Esserci, Eufemia APS, Di.A.Psi Piemonte, Ass. Arcobaleno, Coop. Il Margine, Progetto Itaca ODV, Casa Bordino,	RTI per la coprogettazione percorsi di inclusione sociale e lavorativa DSM ASL Città di Torino
LABORATORIO	Associazioni	Il Tiglio ETS	Co-progettazione attività teatrali, soggiorni teatrali, altre attività
LABORATORIO	Cooperative e associazioni	Rete Trame	Co-progettazione attività teatrali, soggiorni teatrali
AGRIASILO	Università	Gakushuin Women's College di Tokyo	Videolezione
TASS	Cooperativa	Il Margine	Organizzazione soggiorni
TASS	Cooperativa	San Donato	Organizzazione soggiorni
TASS	Associazione	Facce di dadi	Festa di fine soggiorni

6. 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 Vivomeglia 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 in risposta al bando indetto da Fondazione Con I Bambini
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

6.1 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

6.1.1 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”.

Non del tutto raggiunti gli obiettivi fissati per il 2025, l'anno prossimo intendiamo lavorare sul completamento dei processi avviati e riproporre il monitoraggio dei livelli di soddisfazione di soci e lavoratori, come già fatto a fine 2023, al fine di aggiornare i risultati raccolti in precedenza ed intercettare il permanere e/o l'emergere di criticità.

6.1.2 OBIETTIVI RENDICONTAZIONE SOCIALE

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2026	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 proseguire il confronto sullo stesso con il coordinamento dei coordinatori e con il CdA
31/12/2026	Livello di approfondimento del Bilancio sociale	Parzialmente raggiunto nel 2025, si ripropone per il 2026 attraverso 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.
31/12/26	Stakeholders engagement	Si intende riproporre il questionario soci/lavoratori come già somministrato al fine 2023 al fine di "misurare" i gradi di soddisfazione degli stessi ed intercettare eventuali criticità

6.1.3 CONFRONTO NEGLI ANNI CON OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO RAGGIUNTI E NON RAGGIUNTI DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE

Obiettivi confronto

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione
Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	In itinere	Ulteriore miglioramento del questionario annuale sottoposto ai servizi per avere maggiore aderenza e puntualità nella registrazione dei cambiamenti all'interno degli stessi. Attualmente non del tutto raggiunto si ripropone per il 2026
Livello di approfondimento del Bilancio sociale	In itinere	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. Attualmente non del tutto raggiunto si ripropone per il 2026

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione
Redazione grafica	Raggiunto	<p>Per l'assemblea di bilancio 2026 si è inteso "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 abbiamo abbandonato l'utilizzo della piattaforma ISCOOP</p>

6.2 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI

Gli obiettivi strategici individuati dalla cooperativa per il 2026 si sviluppano in gran parte su linee di miglioramento e innovazione gestionale, come da tabella sottostante.

Da segnalare però l'avvio della ricerca di un nuovo modello, strutturato e possibilmente validato, da applicarsi a supporto della pianificazione strategica della cooperativa e che consenta agli organi di governo della stessa di analizzare il presente e le direzioni di evoluzione sia all'interno che del comparto sociosanitario, al fine di realizzare una pianificazione strategica consapevole, verificabile e, di conseguenza, in grado di adattarsi e, per quanto possibile, governare il cambiamento delle condizioni interne e esterne.

6.2.1 OBIETTIVI RENDICONTAZIONE STRATEGICI

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2026	Crescita professionale interna	Individuare e realizzare una metodologia specifica per la pianificazione e la realizzazione di essa.
31/12/2026	Raggiungimento dei fini istituzionali	Ricerca di una struttura per il CADD AZETA che possa ospitare anche un altro servizio e/i progetti altri (privati, bandi...)
31/12/2026	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	Formazione specifica sull'IA, anche dal punto di vista normativo per la privacy (vedi obiettivo privacy)
31/12/2026	Certificazioni e modelli	Formazione sui nuovi aspetti certificazione 90001 e applicazione degli stessi

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
	organizzativi, rating di legalità	
31/12/2026	Stakeholders engagement	Ripresentazione dei questionari e analisi dell'andamento servizi e del grado di soddisfazione dei lavoratori
30/06/2027	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	redazione di CV specifici mediante Gecos in collaborazione con i lavoratori (vedi obiettivo Risorse Umane) nella Cooperativa e per la Cooperativa: avere la possibilità di aprirsi ad ulteriori progettazioni/servizi
30/06/2026	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Centralizzare gli acquisti attraverso la redazione e condivisione di una specifica IDL per centralizzare per quanto è possibile la rilevazione dei bisogni e l'acquisto di beni/servizi
30/06/2026	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Migliorare le comunicazioni ai lavoratori e di conseguenza aumento delle condizioni di sicurezza
30/06/2026	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Migliorare ulteriormente il benessere e la salute dei lavoratori: approfondire la proposta del Progetto WHP in collaborazione con l'ASL TO 4 (quali aspetti e con quali modalità) applicazione delle linee progettuali
31/12/2026	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	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. Azioni previste:

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		<p>Avvio di sperimentazioni legate a servizi della Coop B all'interno della Cooperativa.</p> <p>Consolidamento delle collaborazioni 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>
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>

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Miglioramento continuo della gestione qualità. Azioni previste: Audit con i responsabili di Servizio e Responsabili di procedure per valutare l'utilizzo della nuova documentazione. 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.

6.2.2 CONFRONTO NEGLI ANNI CON OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI RAGGIUNTI E NON RAGGIUNTI

Gli obiettivi strategici posti dalla cooperativa per il 2025 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 continuano a ricercare 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
Raggiungimento dei fini istituzionali	Parzialmente raggiunto	Autorizzati gli aumenti contrattuali di tutti i Servizi escluso quelli accreditati (proroga dell'accreditamento a marzo 2026) Per le scuole anche il Comune di Torino per le scuole infanzia, elementari e medie autorizzato e applicato aumento rette da settembre 2026 (Le superiori avevano già dato un aumento nell'anno precedente)
Crescita professionale interna	Parzialmente raggiunto	Approfondimento per l'Agriasilo e il CADD Azeta (Servizi critici) Dedicata una riunione CDA per approfondire gli altri Servizi Non sono stati svolti incontri calendarizzati ma si segnala un costante confronto tra Responsabile settore e Presidente. Al momento stiamo discutendo e valutando strumenti e prassi adeguate
Raggiungimento dei fini istituzionali	Raggiunto	Per 2 servizi sono state necessarie manovre di contenimento costi (Agriasilo e CADD Azeta) Nel 2025 tutti i Servizi risultano a pieno carico. Si segnala che entrambi i SSER hanno prestazioni aggiuntive, dati da altri fondi autorizzati dalla Committenza, che li portano al di sopra del monte ore autorizzato. Bilancio consuntivo 2024: a seguito del caricamento dei costi generali, solo l'agriasilo risulta essere in perdita
Raggiungimento dei fini istituzionali	Parzialmente raggiunto	E' stata individuata una struttura adeguata, soprattutto per il CADD AZEta e il SSER Minori
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	Raggiunto	Nel 2025 terminata la migrazione dei dati dal portale Naos a Gecos. Appurato che è possibile avere dei report rispetto alle scadenze dei documenti e delle formazioni
Crescita professionale interna	In itinere	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

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione
Raggiungimento dei fini istituzionali	In itinere	<p>A seguito di confronti all'interno del CDA emerge che la questione non è assolutamente semplice, la stessa organizzazione degli incontri e la definizione di "nuovo socio" sono molto complessi.</p> <p>Si decide che ad oggi si continuano le prassi attualmente in uso: incontro nuovi soci e Responsabile di settore.</p> <p>Inoltre, si sottolinea che i valori della Cooperativa circolano maggiormente nel lavoro quotidiana e i nuovi soci sono "contagiati" dai vecchi soci.</p> <p>Si evidenzia che spesso i nuovi assunti esplicitano apertamente il piacere di poter far parte della Cooperativa, riconoscendo un'ottima qualità delle modalità con cui vengono erogati i servizi ma soprattutto dell'ottimo livello relazionale e della possibilità di dialogo e confronto.</p>
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi 3	Raggiunto	<p>Implementare le nuove progettazioni: 17 progetti presentati 8 approvati, 3 progetti nascono da istanze dei servizi</p> <p>Tutti i progetti approvati sono stati e sono di sostegno ai Servizi.</p>
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	In itinere	<p>Avvio di sperimentazioni legate a servizi della Coop B all'interno della Cooperativa. Servizi di "produzione" offerti ai privati</p> <p>2 Aziende: produzione tavoli (richiesta ripetuta più volte durante l'anno)</p> <p>3 interventi privati</p> <p>Ceramica: 2 Enti che espongono e vendono i prodotti Privati</p>
Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Raggiunto	Miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.
Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Raggiunto	<p>Miglioramento continuo della gestione qualità.</p> <p>11 Audit Servizi</p> <p>4 Audit Processi</p> <p>4 NC di cui 2 trattate e risolte</p> <p>22 raccomandazioni di cui 14 già trattate</p> <p>9 suggerimenti di cui 1 già trattata</p>

Il Presidente
Bragastini Fabrizio

In originale Firmato da Bragastini Fabrizio

Io sottoscritta Cerutti Cristina, in qualità di professionista incaricata, dichiara, ai sensi dell'art. 23-bis, comma 2 del D.lgs n. 82/2005 e dell'art.6 del DPCM 13 Novembre 2014, che la copia del presente documento è prodotta mediante processi e strumenti che assicurino la corrispondenza del contenuto della copia alle informazioni del documento informatico in cui è tratto.

Torino, 15.05.2026
Cerutti Cristina