

Bilancio Sociale Cooperativa sociale L'Arcobaleno 2022

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Parte introduttiva

Introduzione

Il Bilancio sociale della cooperativa L'Arcobaleno

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

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

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

AMBITI	SEZIONI
Parte introduttiva	Introduzione News 2022 Lettera del Presidente Nota Metodologica
Identità	Presentazione e dati anagrafici Storia della cooperativa Mission, vision e valori Governance Partecipazione Mappa degli Stakeholder
Sociale: persone, obiettivi e attività	Sviluppo e valorizzazione dei soci Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori Formazione Qualità dei servizi Impatti dell'attività
Situazione economico-finanziaria	Attività e obiettivi economico-finanziari
RSI	Responsabilità Sociale e Ambientale Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs Coinvolgimento degli stakeholder
Innovazione	Ricerca e attività sperimentali o innovative
Obiettivi di miglioramento	Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale Obiettivi di miglioramento strategici

News 2022

Finalmente, dopo due anni consecutivi in cui l'agenda della nostra Coop è stata fortemente condizionata dall'emergenza Covid, il 2022 è stato vissuto come un periodo di «rinascita» in cui è ripartito tutto quel sistema di attività educative, terapeutiche e sociali che da sempre contrassegnano l'operato dei nostri soci lavoratori. Contestualmente la Cooperativa, in virtù di un complesso di azioni progettuali, ha posto le basi per un assestamento organizzativo interno finalizzato ad ottenere in prospettiva di medio-lungo termine, un maggiore impatto sui propri principali stakeholder. Di seguito e in pillole, le «news» a nostro avviso più rilevanti nel corso del 2022:

Allentamento sensibile delle misure di prevenzione anti-Covid con ripresa delle attività in presenza e in gruppo anche al chiuso
Contestuale riavvio dei soggiorni estivi per conto del Comune di Torino – settore TASS

Adesione alla piattaforma Well Work – welfare aziendale, per la conversione dei ristori ai soci sotto forma di servizi alla persona

Partecipazione e superamento della prima fase del Bando «Next Generation You» indetto dalla Compagnia di San Paolo per sostenere l'efficientamento degli enti del Terzo Settore, con l'obiettivo finale di migliorarne l'impatto sul territorio

La lettera del Presidente

L'anno 2022 può essere considerato finalmente l'anno di ritorno alla normalità dopo la grave crisi pandemica che ha caratterizzato il 2020 e il 2021. Nel corso dell'anno si sono man mano allentate le misure restrittive introdotte negli anni precedenti, consentendo ai servizi di tornare ad un lavoro ordinario, seppur caratterizzato ancora da alcune procedure di screening e dall'utilizzo dei DPI.

La maggior parte delle attività della cooperativa si sono svolte in continuità rispetto al 2021, infatti possiamo riprendere molte delle osservazioni e dei principali fenomeni che abbiamo evidenziato anche nello scorso bilancio sociale:

- Ulteriore potenziamento dei servizi esistenti, con significativa crescita del fatturato (+18%)
- Aumento del personale in organico (+13%) e diminuzione dell'anzianità lavorativa media dei soci (il 50% ha un'anzianità di presenza in cooperativa compresa tra 0 e 5 anni)
- Prosecuzione del percorso di analisi dell'organizzazione interna e riflessione su processi di efficientamento, riorganizzazione dei carichi di lavoro, potenziamento di alcune funzioni tecniche
- Aumento progressivo delle esperienze di co-programmazione e co-progettazione e dell'entità dei contributi ottenuti e gestiti in relazione ai progetti presentati ad enti pubblici e privati (fondazioni).

Per quanto riguarda i servizi erogati, il 2022 non ha registrato l'avvio di nuovi servizi, ma da sottolineare è la riattivazione del settore turismo per disabili, che per 2 anni aveva visto sospesa la propria attività causa pandemia. Finalmente è stata di nuovo bandita la gara d'appalto da parte del comune di Torino, e quindi abbiamo di nuovo avuto la possibilità di mettere in campo la nostra esperienza e competenza per portare in vacanza tante persone con disabilità.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, sottolineiamo in primis il rientro al lavoro delle unità di personale che avevano scelto di non sottoporsi alla vaccinazione per il COVID 19; questa dolorosa parentesi si è conclusa, non senza ferite, ma la capacità di mantenere un dialogo aperto con chi aveva fatto questa scelta, ha consentito poi un rientro nei servizi abbastanza sereno.

La cooperativa è stata impegnata nell'attività di recruitment non solo in relazione alla crescita dei servizi gestiti, ma anche a causa del turn over, che si è leggermente alzato negli ultimi anni, soprattutto in seguito allo spostamento di educatori nel settore dell'insegnamento. Ed il reclutamento di nuovi educatori è stato molto difficile: dal 2022 si è raggiunta la piena consapevolezza che le difficoltà nel reperimento di personale educativo non erano solo legate al fenomeno delle sospensioni da COVID, ma sono ormai un dato strutturale comune a tutte le cooperative, il che lo rende maggiormente preoccupante. Anche in seguito al confronto con le due facoltà preposte alla formazione di Educatori professionali, emerge una progressiva disaffezione a questa professione, dovuta allo stipendio molto basso, alle condizioni di lavoro poco tutelanti (per regole decise e imposte dalla committenza) e che riconoscono un tempo irrisorio da dedicare alla progettazione e programmazione degli interventi. E' un grande tema che tutto il terzo settore si trova a dover fronteggiare, ma che deve necessariamente essere affrontato anche dagli enti pubblici, che rischiano di non poter avviare interventi educativi e riabilitativi per mancanza di personale da parte delle cooperative.

Il percorso di analisi dell'organizzazione interna in vista di un assetto futuro più adeguato è proseguito con un percorso formativo e di supervisione rivolto ai coordinatori e con l'accesso alla prima fase del bando Next Generation You di Compagnia di San Paolo, che ha consentito una prima analisi approfondita con l'accompagnamento di un'agenzia esperta e qualificata e che ci auspichiamo possa continuare nel 2023 con l'accesso alla seconda fase, che oltre al CdA potrà coinvolgere tutta la cooperativa.

Infine, sono aumentati i contributi da progetti sia come numero che come quantità di contributi raccolti, sempre più gestiti tramite partenariati allargati e sempre più spesso configurati come co-progettazioni tra enti pubblici e privati. Anche questo fenomeno, in grande crescita nel nostro settore di attività, merita attenzione in quanto oltre a portare interessanti opportunità di innovazione, non è scevro da rischi, il primo dei quali è la contrazione se non l'azzeramento dei margini di redditività delle cooperative, chiamate a co-finanziare i progetti, talvolta con percentuali molto elevate (fino al 25%). Inoltre, la gestione di bandi da parte delle fondazioni vede un cambio di rotta importante: sempre più da "pura" elargizione di contributi per l'avvio di progetti del terzo settore ritenuti meritevoli e di interesse, si assiste alla volontà di co-progettare con gli ETS e gli enti pubblici, entrando però nel merito delle proposte iniziali, per "portarle" verso visioni dell'ente finanziatore che non sempre si sposano con quelle degli ETS proponenti. Questo elemento, unito alla progressiva debolezza del settore pubblico, può portare ad una

deriva pericolosa, in cui sempre più sarà il privato profit a delineare le politiche sociali ed educative!

Un elemento di novità che ha caratterizzato la cooperativa nel 2022 è stata l'introduzione di un piano di welfare aziendale: in sostituzione dell'istituto dei ristorni, usato in passato dalla cooperativa per redistribuire ai soci una parte dell'utile, si è scelto di adottare una piattaforma di welfare: ad ogni socio è stato assegnato un credito che ciascuno ha potuto spendere scegliendo sulla piattaforma tra un'ampia offerta di servizi e rimborsi. La formula è stata gradita dai soci e si intende quindi ripetere l'esperienza negli anni futuri, destinando un importo sulla base dell'andamento economico della cooperativa.

Nota metodologica

Breve storia della rendicontazione sociale della Cooperativa L'Arcobaleno

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

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

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

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

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

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

Gruppo di lavoro e procedura

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

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

Principi normativi, modelli e fonti d'ispirazione

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

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

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

Raccolta dati

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

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

- Statuto sociale e Regolamento interno attualmente in vigore
- Libri societari (verbali assemblee, verbali C.d.A., verbali, revisione, soci)
- Visura camerale
- Banca dati personale extranet.consorzionaos.it
- Registro infortuni

- Bilancio d' esercizio 2022 e precedenti
- Questionari annuali e richieste dati ai coordinatori dei servizi
- Interviste agli amministratori
- Rapporto di audit ISO 9001
- Relazione del medico del lavoro anno 2022
- Google Analytics per le statistiche sul sito web

Il bilancio sociale 2022

Come nei due anni precedenti il B.S. 2022 è stato creato mediante l'utilizzo della succitata piattaforma ISCOOP.

Dopo due anni di emergenza pandemica nei quali il gruppo di lavoro si è sforzato di intercettare le difficoltà, i cambiamenti ed eventualmente i portati positivi di una situazione paradossale anche attraverso la rimodulazione dei questionari che annualmente vengono sottoposti ai servizi e che costituiscono l'ossatura delle sezioni "Sociale" del presente lavoro, in particolare per quanto riguarda la qualità dei servizi offerti ed il "clima" registrato dai gruppi di lavoro, quest'anno siamo tornati a proporre un questionario sostanzialmente "tradizionale" per tutti i servizi.

Si continua a lavorare però sull'affinamento della raccolta di dati relativamente al servizio Agriasilo, che essendo l'unico settore della cooperativa rivolto all'"agio" e quindi al mercato privato, ha reso necessari diversi adattamenti del modello fin qui utilizzato. In particolare è stato creato uno strumento di monitoraggio centrato sulle attività di promozione e comunicazione del servizio, fattori essenziali per garantire un afflusso costante di bimbi che, ovviamente, abbandonano il servizio all'ingresso alla scuola primaria.

Inoltre abbiamo cominciato ad imbastire strumenti di lavoro che possano facilitare le procedure utili all'organizzazione del lavoro anche nei prossimi anni con una migliore e più chiara organizzazione delle attività di raccolta dati e di stesura.

Siamo comunque consapevoli 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.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Cooperativa L'Arcobaleno Società Cooperativa Sociale - Onlus

Partita IVA

05381130011

Codice Fiscale

05381130011

Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo A

Settore Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

1987

Associazione di rappresentanza

Legacoop

ConSORZI

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

Reti

Servizi In Rete: rete di cooperative sociali, fondazioni e Ente Pubblico del chierese (TO) per la condivisione di attività e competenze

Tavolo Giovani Circostrizione 2 Torino - progetto Centrodentro

PRI (progetto rete integrato Torino) - progetto CADD

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

Tipologia attività

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

Tipologia attività

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

Tipologia attività

k) Organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso

Descrizione attività svolta

Per rendere efficace ed efficiente il nostro agire nel sociale, le strategie di breve, media e lunga durata della Cooperativa L'Arcobaleno onlus si articolano in 5 linee di intervento, che consistono nel:

Promuovere e gestire Servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali in risposta ai bisogni sociali emergenti, investendo risorse professionali ed economiche.

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

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

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

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

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

1 comunità alloggio per disabili gravi adulti

1 micro diurno per disabili gravi adulti

2 centri attività diurne per disabili

1 servizio di educativa territoriale per adulti disabili

2 servizi di educativa territoriale per minori disabili 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 Soggiorni estivi per disabili adulti

1 Agrisilo con Centro Estivo nel periodo giugno-settembre

Progetti speciali della durata annuale o pluriennale La Cooperativa L'Arcobaleno favorisce annualmente la formazione del proprio personale rispetto a tematiche specifiche inerenti la disabilità e le 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 e erogazione presenti sul territorio regionale o nazionale

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.), Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie, Interventi socio-educativi domiciliari, Disabili - Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali, Gestione spazi pubblici, privati o aree verdi per finalità sociali,

culturali, ecc..

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

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. Sono in aumento anche le persone con disabilità provenienti da paesi stranieri oppure nati in Italia ma con genitori di origine straniera e con un reddito familiare generalmente medio-basso. Per tentare di far fronte alle difficoltà legate alla lingua, la Cooperativa nel 2020 ha organizzato un corso di lingua inglese a cui hanno partecipato alcuni soci lavoratori.

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. Sono in costante aumento gli studenti con specifiche difficoltà di apprendimento che necessitano di particolari tecniche di studio e di comprensione dei testi.

Inoltre la Val Sangone è penalizzata rispetto all'area di Torino in quanto a infrastrutture (soprattutto i trasporti pubblici) e a servizi alla persona disponibili nelle vicinanze. A tal proposito nel 2020 abbiamo inaugurato in Val Sangone, a Giaveno, un nuovo Servizio (privato) denominato "Tutor dell'apprendimento", gestito interamente da educatori della Cooperativa, dopo specifica formazione e destinato ai minori con difficoltà nell'apprendimento. Sempre nel 2020 abbiamo preso parte al progetto WE.CA.RE. grazie ai fondi

della Regione Piemonte: il progetto ha avuto lo scopo di avvicinare al mondo del lavoro con tirocinio direttamente in aziende del territorio, giovani adolescenti con fragilità sociali, che hanno terminato o stanno terminando il proprio percorso di studi e che sono residenti in Val Sangone o nella confinante Val Susa. Il progetto ha avuto inoltre il merito di favorire l'incontro tra giovani a rischio di emarginazione sociale e mondo del lavoro, in un contesto geografico in cui le aziende stanno mantenendo una buona redditività, ma

che sono poche rispetto alla reale domanda di lavoro.

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. Nell'ultimo periodo abbiamo notato un deciso aumento di persone molto giovani che accedono al nostro Centro Diurno di San Mauro T.se, nel tentativo di trovare contenimento ai propri stati d'ansia molto forti, anche in seguito alla situazione generata dalla pandemia.

Area di Castiglione T.se (TO)

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

Area del Chivassese(TO)

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

Regioni

Piemonte

Province

Sede Legale

Indirizzo	C.A.P.		
Corso Casale 205	10132		
Regione	Provincia	Comune	
Piemonte	Torino	Torino	
Telefono	Fax	Email	Sito Web
0118990875	0118990875	segreteria@cooperativarcobaleno.it	www.cooperativarcobaleno.it

Sede Operativa

Indirizzo	C.A.P.		
Via Mario Caudana 161	10090		
Regione	Provincia	Comune	
Piemonte	Torino	Castiglione Torinese	
Telefono	Fax		
011-9609929	-		
Email	Sito Internet		
chiara.zamuner@cooperativarcobaleno.it	www.cooperativarcobaleno.it		

Indirizzo	C.A.P.		
Via Capriolo 16	10139		
Regione	Provincia	Comune	
Piemonte	Torino	Torino	
Telefono	Fax		
011/3112183	-		
Email	Sito Internet		
marzio.giglio@cooperativarcobaleno.it	www.cooperativarcobaleno.it		

Indirizzo	C.A.P.		
Via Santhià 26/28	10154		
Regione	Provincia	Comune	
Piemonte	Torino	Torino	
Telefono	Fax		
393.9026370	-		
Email	Sito Internet		
marzio.giglio@cooperativarcobaleno.it	www.cooperativarcobaleno.it		

Indirizzo	C.A.P.		
Via Gonin 39	10137		
Regione	Provincia	Comune	
Piemonte	Torino	Torino	
Telefono	Fax		
3929237253	-		
Email	Sito Internet		
silvia.morassut@cooperativarcobaleno.it	www.cooperativarcobaleno.it		

Indirizzo Via Millefonti 39	C.A.P. 10126	
Regione Piemonte	Provincia Torino	Comune Torino
Telefono Tel 011/6631686	Fax -	
Email silvia.morassut@cooperativalarcobaleno.it	Sito Internet www.cooperativalarcobaleno.it	
Indirizzo Via Maria Ausiliatrice 55	C.A.P. 10094	
Regione Piemonte	Provincia Torino	Comune Giaveno
Telefono 393/9794449	Fax -	
Email silvia.pia@cooperativalarcobaleno.it	Sito Internet www.cooperativalarcobaleno.it	
Indirizzo corso Casale 413	C.A.P. 10131	
Regione Piemonte	Provincia Torino	Comune Torino
Telefono 0118990875	Fax 011/8980198	
Email laboratorio@cooperativalarcobaleno.it	Sito Internet www.cooperativalarcobaleno.it	
Indirizzo Via Torino 161	C.A.P. 10099	
Regione Piemonte	Provincia Torino	Comune San Mauro Torinese
Telefono 393-9712185	Fax -	
Email cristina.garetto@cooperativalarcobaleno.it	Sito Internet www.cooperativalarcobaleno.it	
Indirizzo Frazione Mandria 13	C.A.P. 10034	
Regione Piemonte	Provincia Torino	Comune Chivasso
Telefono 393-9097552	Fax -	
Email daniela.ciaramita@cooperativalarcobaleno.it	Sito Internet www.cooperativalarcobaleno.it	

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

La storia della Cooperativa L'Arcobaleno è caratterizzata, nella sua fase iniziale, dalla gestione di interventi a favore di soggetti con grave disabilità psichica ed in particolare autistici. Nel 1987 infatti, essa si inserisce nel privato sociale torinese interessandosi a questa fascia di utenza di difficile gestione per i Servizi, trattandosi di soggetti che poco si adattano a strutture comunitarie "classiche" quali C.S.T. e Centri Diurni. Nel 1995 la Cooperativa L'Arcobaleno apre una nuova struttura di appoggio in zona S. Rita a Torino per la gestione, in educativa territoriale, di minori disabili affidatici dal Servizio di NPI dell'ex ASL 2. Nel

corso degli anni tale intervento si è ampliato e specializzato, portando alla nascita di due distinti Servizi Educativi Riabilitativi (entrambi accreditati dal Comune di Torino) che, operando sempre sul territorio, si rivolgono a minori ed adulti disabili dell'ASL "Città di Torino". Dal 1994, le stagioni estive sono state caratterizzate da una progressiva crescita del Settore Soggiorni che ogni anno si occupa di gestire, per conto del Comune di Torino e di alcuni Comuni limitrofi, soggiorni estivi per disabili. Nel 1996 si apre un ulteriore ambito di lavoro per la nostra Cooperativa rivolto a giovani pazienti seguiti dai Dipartimenti di Salute Mentale in collaborazione con le attuali ASL "Città di Torino", TO 4 e CISSA di Moncalieri. Nasce così il Laboratorio Artigianale Supportato "Officina 413", dove i pazienti possono avvicinarsi ad alcune dinamiche produttive attraverso la lavorazione del legno e della ceramica. Dal 2009 il progetto si amplia con la gestione di un Centro Diurno rivolto a pazienti seguiti dal CSM di San Mauro T.se dell'ASL TO 4. Nel 2000 viene raggiunto un nuovo importante obiettivo dalla cooperativa, l'apertura del "Centro Diurno con Nucleo di Residenza Notturna" a Castiglione T.se rivolto a disabili adulti. Tale servizio si trasforma nel febbraio 2014 in Comunità Alloggio per Disabili Adulti inserito nell'Albo Fornitori accreditati dal Comune di Torino, e attualmente accoglie pazienti dell'ASL "Città di Torino", TO4 e TO5. Nel 2001 inizia la collaborazione con la Comunità Montana Val Sangone ed il Comune di Coazze su alcuni progetti educativi rivolti a minori a rischio sociale e minori disabili sia sul territorio che all'interno di alcuni istituti scolastici. Ad oggi la cooperativa gestisce per tutti i Comuni della Val Sangone il Servizio di Assistenza Scolastica ad alunni disabili ed il Servizio di Educativa territoriale per minori con disabilità o disagio sociale, in appalto con l'Unione dei Comuni Montani della Val Sangone. Sempre nel 2001 parte il Progetto Scuole che prevede, nei diversi ordini scolastici, sia interventi educativi di sostegno individualizzati, sia laboratori rivolti a gruppi classe e/o a soggetti disabili, per favorirne così l'integrazione. Alla fine del 2005, viene inaugurata a Torino la Bottega solidale "Artemente", destinata alla vendita di prodotti del commercio equo-solidale e di prodotti artigianali realizzati all'interno dei laboratori della nostra e di altre cooperative sociali. Nel dicembre 2009 la sede viene trasferita San Mauro T.se. Nell'anno 2016 si conclude il progetto "Artemente". Nel marzo del 2014 nasce il CADD (Centro Attività Diurna per Disabili) presso la nuova sede di Via Capriolo 16 a Torino. Il Centro ospita persone ultra sedicenni con disabilità cognitiva e relazionale a cui offriamo attività didattiche e ludiche all'interno e all'esterno della struttura. Nella primavera del 2020 è stato inaugurato il secondo e nuovo CADD presso una nuova sede, in via Santhià a Torino, appositamente acquistata e ristrutturata. Anche il nuovo CADD ospita persone ultra sedicenni con disabilità cognitiva e relazionale ed è stato aperto per soddisfare le richieste di inserimenti semiresidenziali del Comune di Torino. Infine, a gennaio 2021 la Cooperativa ha rilevato il ramo d'azienda corrispondente all' Agriasilo La Piemontesina situato in frazione Mandria di Chivasso (TO), che si configura come un servizio a cui si accede privatamente e riservato a bambini 0-6. Durante i mesi estivi è sede del Centro Estivo ed è aperto anche a pre-adolescenti.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

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

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Le modalità di condivisione e diffusione della vision o della mission della Cooperativa con i propri soci sono generalmente riconducibili a momenti aggregativi strutturati e formalizzati, quali: Assemblea Sociale, in cui vengono discusse le strategie d'intervento e le decisioni di carattere socio-economico, ma anche gli obiettivi e le modalità socio-culturali con cui la strategia verrà implementata. Riunione tra i soci, momento più informale dell'Assemblea Sociale, ma il cui valore socio-culturale è identico in quanto è indetta dalla base sociale o dal CdA per discutere prevalentemente di argomenti di carattere generale riguardanti la vita lavorativa dei soci stessi. Riunione tra i Coordinatori dei singoli Servizi, con cadenza mensile e in cui vengono affrontate le criticità interne al Servizio d'appartenenza, senza perdere di vista il riferimento ai valori della Cooperativa. Riunione d'equipe di ogni singolo Servizio, generalmente con cadenza settimanale, che è anche occasione per riflettere sui valori e gli obiettivi a lungo termine, alla base del nostro "agire" educativo. Al momento della richiesta di diventare nuovo socio, viene illustrata la mission della Cooperativa dall'Amministratore referente del Servizio. In ogni caso tutti i soci e lavoratori sono invitati a consultare all'interno dell'applicazione SharePoint tutti i documenti fondamentali della Cooperativa (Statuto, Bilancio Sociale, Codice Etico, Regolamento Interno, ecc). Le modalità di condivisione e diffusione della vision o della mission della Cooperativa con gli stakeholder sono rintracciabili negli incontri di rete a cui ogni singolo Servizio

partecipa con l'obiettivo di condividere buone prassi, idee e obiettivi, oppure nelle organizzazioni di rete (Consorzi di Cooperative) di cui L'Arcobaleno fa parte.

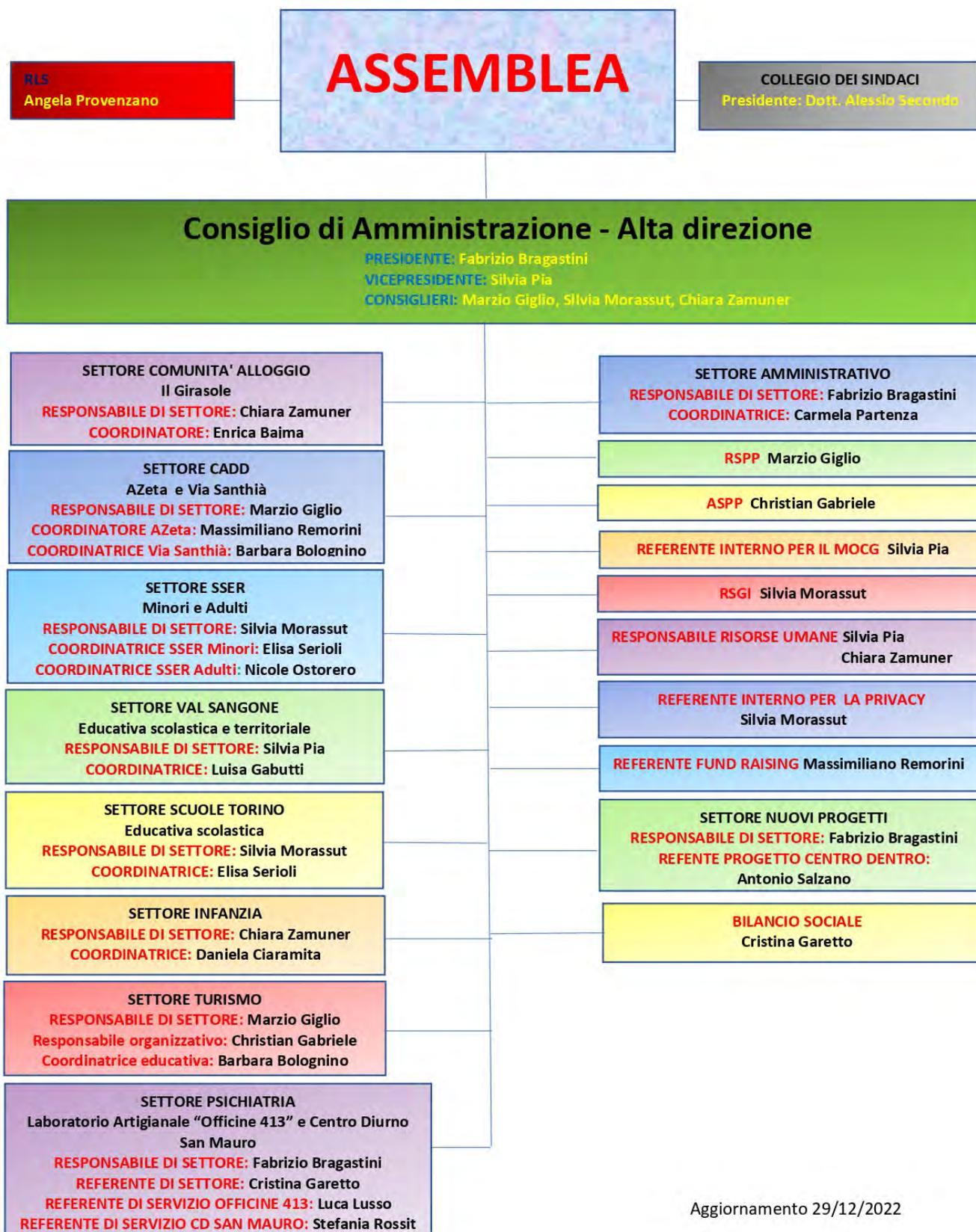
Governance

Sistema di governo

- Presidenza (coincidente con il Legale Rappresentante)
- Consiglio d'Amministrazione, composto da cinque membri che oltre ad essere Consiglieri, sono anche Responsabili di Settore
- Settori, che coincidono con uno o più Servizi alla persona
- Servizi alla persona, gestiti dal Coordinatore del Servizio e dal Responsabile del Settore
- Responsabile risorse umane e formazione
- Referente Gruppo Risorse e Bilancio Sociale
- Referente Fund Raising
- RLS
- RSPP
- ASPP
- Referente interno per il MOCG
- RSGI
- Referente interno per la Privacy
- Referente automezzi
- Consulenti esterni

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

Organigramma



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

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

Responsabilità e composizione del sistema di governo

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

Articolo 29- Competenze dell'Assemblea

L'assemblea è convocata per:

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

Articolo 40: Poteri

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

- a) curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea;
- b) redigere i bilanci e le relative note integrative e relazioni di accompagnamento nel rispetto di quanto indicato dalle normative vigenti;
- c) predisporre i regolamenti previsti dallo statuto, che dovranno essere approvati dall'assemblea;
- d) determinare gli indirizzi dell'azienda, nell'ambito delle varie fasi lavorative e per il conseguimento degli scopi sociali, stabilendo all'uopo l'inquadramento e le mansioni dei singoli soci;
- e) stipulare gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale;
- f) conferire procure speciali per singoli atti o gruppi di atti, ferme restando le facoltà attribuite al presidente del consiglio dall'art. 42;
- g) assumere e licenziare personale della società fissandone le retribuzioni e le mansioni;
- h) deliberare circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci;
- i) compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione che comunque rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli che per disposizioni di legge e dello statuto siano riservati all'assemblea;
- l) concedere fidejussioni, richiedere aiidamenti 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.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo Fabrizio Bragastini	Carica ricoperta Presidente	Data prima nomina 30-05-1997	Periodo in carica 25
Nominativo Silvia Pia	Carica ricoperta Vice presidente	Data prima nomina 30-05-1997	Periodo in carica 17
Nominativo Marzio Giglio	Carica ricoperta Consigliere d'amministrazione	Data prima nomina 21-12-2008	Periodo in carica 14
Nominativo Silvia Morassut	Carica ricoperta Consigliere d'amministrazione	Data prima nomina 16-06-2012	Periodo in carica 10
Nominativo Chiara Zamuner	Carica ricoperta Consigliere d'amministrazione	Data prima nomina 15-05-2018	Periodo in carica 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 del Presidente

9

Consiglio di amministrazione

Inserire i dati richiesti

1

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone giuridiche

1

N.° componenti persone fisiche

5

Maschi

2

Totale Maschi

%40.00

Femmine

3

Totale Femmine

%60.00

fino a 40 anni

1

Totale fino a 40 anni

%20.00

da 41 a 60 anni

3

Totale da 41 a 60 anni

%60.00

oltre 60 anni

1

Totale oltre 60 anni

%20.00

Nazionalità italiana

5

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Partecipazione

Vita associativa

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

Assemblea dei Soci: mediamente vi partecipa circa un terzo della base sociale e chi è assente affida la propria delega (in caso di voto) a un altro socio. Nel 2022 si è svolta N. 1 Assemblea sociale con un buon riscontro di partecipazione.

Riunioni Sociali: in genere sono riunioni propedeutiche all' Assemblea Sociale vera e propria ed è occasione per analizzare nel dettaglio temi/problematiche che verranno discusse in Assemblea. Nel 2022 sono state organizzate due riunioni soci on-line: l'una in preparazione dell'assemblea di bilancio nella quale si è anche dato spazio ad una richiesta di alcuni soci in merito all'opportunità di aprire un fondo mutualistico di solidarietà, l'altra per la preparazione della successiva assemblea straordinaria (gennaio 2023) inerente diverse modifiche statutarie.

Numero aventi diritto di voto

97

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
27-05-2022	38	27	%67.01

Mappa degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

Stakeholder interni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità
Soci	Democraticità, partecipazione, informazione, benefit, ristori, aumenti gratuiti di capitale sociale	Alta
Lavoratori soci 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
Tirocinanti	Formazione e acquisizione di nuove competenze, opportunità lavorative post-tirocinio	Media

Volontari Ambiente accogliente consono al proprio profilo psicofisico, formazione e acquisizione nuove competenze, partecipazione e senso di appartenenza **Bassa**

Stakeholder esterni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità
Utenti e familiari	Qualità del servizio offerto, flessibilità del servizio sulla base dei bisogni del singolo, informazione, partecipazione	Alta
Clienti e 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

Mondo della conoscenza: Università, Scuole Superiori, Centri Studi e altre agenzie formative	Convenzioni per accoglienza tirocini, collaborazioni, iniziative, progetti condivisi, eventi culturali, produzione articoli e altri materiali	Alta
Consorzi e organizzazioni di rappresentanza territoriali	Coordinamento imprenditoriale e rappresentanza	Alta
Pubblica Amministrazione	Rispetto della normativa di settore, collaborazione e co- progettazione territoriale	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 istituzionali	Possibilità di verifica del raggiungimento degli obiettivi dichiarati, capacità di rientro del finanziamento erogato	Media
Associazionismo ed enti di terzo settore	Partecipazione/collaborazioni, progettualità sociale	Media
Fornitori	Durabilità del rapporto, sistema di selezione fornitori e norme contrattuali	Media
Donatori aziende e fondazioni d'erogazione	Realizzazione di progetti a impatto sociale, verificabilità, trasparenza e accountability, visibilità del progetto	Medio/bassa
Donatori persone fisiche	Realizzazione di progetti in coerenza con la mission, coinvolgimento, informazione, relazione significativa con la Cooperativa	Bassa

Immagine

Stakeholder interni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità
Soci	Democraticità, partecipazione, informazione, benefit, ristorni, aumenti gratuiti di capitale sociale	Alta
Lavoratori soci 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
Tirocinanti	Formazione e acquisizione di nuove competenze, opportunità lavorative post-tirocinio	Media
Volontari	Ambiente accogliente consono al proprio profilo psicofisico, formazione e acquisizione nuove competenze, partecipazione e senso di appartenenza	Bassa

Stakeholder esterni	Interessi / aspettative / questioni rilevanti	Intensità
Utenti e familiari	Qualità del servizio offerto, flessibilità del servizio sulla base dei bisogni del singolo, informazione, partecipazione	Alta
Clienti e 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
Mondo della conoscenza: Università, Scuole Superiori, Centri Studi e altre agenzie formative	Convenzioni per accoglienza tirocini, collaborazioni, iniziative, progetti condivisi, eventi culturali, produzione articoli e altri materiali	Alta
Consorzi e organizzazioni di rappresentanza territoriali	Coordinamento imprenditoriale e rappresentanza	Alta
Pubblica Amministrazione	Rispetto della normativa di settore, collaborazione e co-progettazione territoriale	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 istituzionali	Possibilità di verifica del raggiungimento degli obiettivi dichiarati, capacità di rientro del finanziamento erogato	Media
Associazionismo ed enti di terzo settore	Partecipazione/collaborazioni, progettualità sociale	Media
Fornitori	Durabilità del rapporto, sistema di selezione fornitori e norme contrattuali	Media
Donatori aziende e fondazioni d'erogazione	Realizzazione di progetti a impatto sociale, verificabilità, trasparenza e accountability, visibilità del progetto	Medio/bassa
Donatori persone fisiche	Realizzazione di progetti in coerenza con la mission, coinvolgimento, informazione, relazione significativa con la Cooperativa	Bassa

Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

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

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

I vantaggi di essere socio: autogestione

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

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

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

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

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	80
Soci volontari	6
Altri soci	11

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori

91

Soci svantaggiati

0

Soci persone giuridiche

0

Focus Soci persone fisiche

Genere

Maschi	30	%31
Femmine	67	%69

Totale
97.00

Età

fino a 40 anni	47	%48.45
Dai 41 ai 60 anni	50	%51.55

Totale
97.00

Nazionalità

Nazionalità italiana	95	%97.94
Nazionalità Extraeuropea	2	%2.06

Totale
97.00

Studi

Laurea	72	%74.23
Scuola media superiore	25	%25.77

Totale
97.00

Anzianità associativa

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
48	12	24	13
%49.48	%12.37	%24.74	%13.40

Totale
97.00

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

La cooperativa sociale L'Arcobaleno si configura giuridicamente come una cooperativa di produzione lavoro, particolare attenzione è quindi posta sui diritti e sul benessere dei lavoratori. Negli anni abbiamo individuato gli interessi e le aspettative di tale categoria di stakeholder ed i relativi indicatori. Di seguito vediamo quindi i dati 2022 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: nel 2020 la cooperativa infatti, nonostante la difficile contingenza economica, ha rispettato puntualmente la tempistica dei 3 scatti di adeguamento; 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

Il 72% dei lavoratori dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il 39% dei lavoratori con contratti diversi del 2022 è stato stabilizzato mediante assunzione diretta.

Nel corso del 2022 6 lavoratori sono passati dal contratto a tempo determinato a indeterminato, sui 11 tempi determinati al 31/12/2021 rappresentano il 55%.

Ambiente consono al proprio profilo psicofisico e pari opportunità

La composizione per genere dei lavoratori risulta essere nel 2022: 71% donne e 29% uomini. Rispetto ai ruoli di responsabilità riconosciuti da un'indennità di funzione riscontriamo che l'72% è affidato a donne e il 28% a uomini, con una sostanziale rispondenza rispetto alle percentuali relative al totale occupati.

Come visto sopra la Coop. L'Arcobaleno è una cooperativa sociale di tipo A, ciò implica che l'attività è centrata sull'erogazione di servizi assistenziali ed educativi, e non sull'integrazione lavorativa di soggetti in situazione di svantaggio, così come definiti dalla L. 381/91. Anche lo specifico dei servizi erogati (di tipo educativo) rende difficile l'inserimento lavorativo di persone spesso sprovviste della necessaria formazione professionale.

Ciononostante, la tensione verso forme di integrazione lavorativa è da tempo presente in cooperativa, 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 13% ha un monte ore settimanale tra 0 e 20 ore, il 43% ha un orario tra le 21 e le 30 ore settimanali ed il 37% tra le 31 e le 37 ore e i tempi pieni rappresentano il 13% degli occupati.

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

Richieste di trasferimento	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pervenute	1	1	2	1	0	2	0
Accolte	1	2	2	0	0	1	1 - pervenuta nel 2021
In attesa	1	1	0	1	0	0	0
Ritirate	0	0	0	0	0	0	0
Rifiutate	0	0	0	0	0	0	0

Autonomia del ruolo ricoperto

Nota di metodo: nell'intento di poter valutare il grado di autonomia decisionale dei singoli lavoratori e dei gruppi di lavoro nel 2015 abbiamo strutturato un apposito questionario per meglio individuare la collocazione dei passaggi decisionali all'interno dei vari servizi, al fine di monitorare l'effettiva autonomia decisionale delle diverse figure che intervengono nella gestione e

conduzione dei servizi.

I questionari vengono sottoposti annualmente alle coppie coordinatore/amministratore di ogni servizio della cooperativa, con l'indicazione di indicare per ogni voce solo l'effettivo decisore finale. Tale indicazione, pur rappresentando una forzatura in quanto molte delle decisioni sull'attività del servizio sono il frutto di confronto e riflessione collegiale, ci permette di ottenere un dato numerico leggibile, comunque significativo e confrontabile nel tempo.

Si sono individuate quindi quattro aree che comprendono al loro interno specifiche attività:

Area educativa: Stesura progetto individuale, presa in carico e dimissioni di un caso, elementi della convenzione, soggiorni, relazioni con la famiglia e con i referenti istituzionali, attività quotidiane, strutturate, terapeutiche, aggregative e del tempo libero.

Area personale: orario, nuove assunzioni, attribuzioni di deleghe e sostituzioni.

Area economica: gestione cassa, scelta fornitori e spese extra budget.

Gestione del Servizio: formazione, supervisione, gestione sede, gestione tirocinanti e volontari, collaborazioni con altre strutture e realtà, realizzazione eventi, ricerca fondi e risorse, produzione materiali informativi o promozionali e progetti di ricerca.

I decisori finali vengono suddivisi in: singolo lavoratore, équipe, coordinatore, amministratore referente e CdA, da segnalare che difficilmente quest'ultimo organo viene percepito quale decisore, ma esso è comunque rappresentato presso il servizio dall'amministratore referente.

Risultati 2022: il decisore finale percepito in merito all'area educativa risulta essere il singolo lavoratore per il 24% e l'1/4 équipe per il 32%, rispetto agli aspetti economici, di politiche del personale e gestione dei servizi l'autonomia decisionale in capo al singolo è ovviamente quasi nulla ma si riconosce comunque un'incisività delle équipe pari rispettivamente al 14%, 14% e 24%. Abbiamo anche accorpato i dati relativi alle diverse aree, così da produrre una visione d'insieme, dalla quale possiamo dedurre che singolo lavoratore ed équipe nel suo complesso sembrano "pesare" quanto io coordinatore e un po' più del responsabile di settore.

	GRADO DI AUTONOMIA DECISIONALE: percezione generale
SINGOLO LAVORATORE	12%
EQUIPE	24%
COORDINATORE	35%
RESPONSABILE DI SETTORE	29%
CDA	0%

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. In particolare nel 2016 è stato avviato un percorso formativo interno rivolto a quattro soci lavoratori che avevano espresso la propria adesione che ha portato ad un nuovo ingresso in CdA ed all'attribuzione di altre referenze specifiche. 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 31/12/2022 18 lavoratori su 119, ossia il 15% dei lavoratori ricopre un ruolo di responsabilità (il 20% se calcolato sui soci lavoratori), spesso a latere della normale attività lavorativa.

Obbligo vaccinale e sospensioni: politiche della cooperativa e dati 2022

L'introduzione dell'obbligo vaccinale per il comparto sociosanitario nel 2021 ha pesantemente impattato sulla vita degli operatori e della cooperativa: pur non essendo molti i lavoratori che hanno infine scelto di non sottoporsi all'obbligo, non per tutti la scelta è stata scontata e ben accolta, inoltre, per coloro che invece hanno scelto di sottrarsi, le conseguenze sono state evidentemente pesanti e sofferte.

La cooperativa ha applicato le normative via via sancite, cercando comunque il dialogo con coloro i quali non hanno inteso

ottemperare all'obbligo nell'intento di trovare, ove possibile, soluzioni condivise in una realtà lavorativa nella quale le mansioni non a diretto contatto con l'utenza (e quindi non sottoposte a obbligo) sono residuali e implicano una differente formazione professionale.

In una prima fase l'obbligo non era da applicarsi ai lavoratori del settore scuole e quindi per alcuni si è trovato un diverso incarico lavorativo, seppur spesso parziale. In seguito all'introduzione della vaccinazione obbligatoria anche per il personale scolastico la cooperativa è stata costretta a sospendere i lavoratori non in regola, per qualche mese una lavoratrice ha mantenuto un monte-ore ridotto per il coordinamento in modalità remoto. Col passar del tempo e non profilandosi una soluzione però anche questa lavoratrice è stata sospesa.

I dati 2022 raccontano che 5 lavoratori sono stati colpiti da provvedimento di sospensione per un arco temporale medio di quasi 5 mesi.

Welfare aziendale e benefit: in relazione alle misure descritte nel punto relativo ai soci, si specifica che accesso al Fondo Solideo e alla SOMS Solidea, è riservato ai soci ordinari, come anche la possibilità di accedere a convenzioni con Banca Etica per finanziamenti personali.

L'accesso gratuito a corsi organizzati dalla cooperativa legati ad interessi e benessere personale e l'utilizzo gratuito di mezzi e sedi della cooperativa è rivolto principalmente ai soci. Il terabyte di spazio sulla piattaforma aziendale è messo a disposizione di tutti i lavoratori.

Welfare aziendale

Strumenti di Welfare aziendale adottati dalla Cooperativa Sociale L'Arcobaleno per l'anno 2022

Nella convinzione che lo sviluppo della mutualità contribuisce fattivamente sul piano sociale e istituzionale al formarsi di una cultura della convivenza civile e della responsabilità, e alla costruzione di un sistema pubblico di tutele sociali, previdenziali e sanitarie, la cooperativa offre ai propri soci i seguenti servizi:

- Adesione, in qualità di ente no-profit, al **Fondo di Mutualità Integrativa Sanitaria** "Solideo", che provvede alla copertura dei fabbisogni dei soci a seguito di malattia e/o infortuni fornendo servizi e rimborsi per una vasta gamma di spese quali: ricoveri, analisi, visite specialistiche, ecc.. rispetto al quale la cooperativa sostiene il 50% della spesa.
- Adesione gratuita alla **Società di Mutuo Soccorso (SMS)** "Solidea", Si tratta di un progetto di mutualità rivolto, prevalentemente, a realizzare opportunità sociali per i propri associati, offre occasioni per riscoprire strumenti collettivi di auto organizzazione attraverso la costruzione di reti solidali e di supporto reciproco, tra cui una tessera SALUTE, con cui ottenere prezzi scontati in più di 150 sedi sanitarie e la tessera del Movimento Consumatori con cui ottenere la tutela del consumatore in caso di controversie.

Inoltre la cooperativa offre ai soci le seguenti coperture assicurative e benefit:

- **Infortunio:** la polizza offre rimborsi per morte, invalidità permanente, invalidità temporanea e ricovero ospedaliero in caso di infortunio anche al di fuori dell'orario lavorativo, contribuendo con propri fondi alla copertura di circa il 60% della spesa complessiva annua.
- **Kasco:** la polizza copre danni subiti dal mezzo di proprietà dell'assicurato solo se utilizzato in orario lavorativo e per conto della cooperativa. La spesa relativa è coperta totalmente dalla cooperativa.
- **Erogazione del "Bonus figli":** contributo economico "una tantum" interamente a carico della Cooperativa per ogni figlio nato. Questo strumento ha lo scopo di contribuire alle spese sopraggiunte in conseguenza dell'allargamento del nucleo familiare del socio.
- **Adesione alla piattaforma welfare:** in ambito di welfare aziendale sono ormai presenti sul mercato varie piattaforme web che consentono ai dipendenti stessi la libera scelta di beni, servizi e prestazioni previsti fruibili mediante un "CREDITO WELFARE" caricato sulla piattaforma stessa da spendersi per l'acquisto di prestazioni e/o servizi. L'importo viene stabilito annualmente sulla base dell'andamento del bilancio economico e distribuito tra i soci lavoratori, la cifra base viene riproporzionata in caso di: part time inferiore alle 20 ore settimanali, giorni di assenza non retribuita (aspettativa ecc..) e soci con meno di un anno di anzianità associativa. Nel 2022 l'importo base assegnato ad ogni socio lavoratore è stato pari a € 500,00.
- **Convenzione con Banca Popolare Etica:** stipulata dalla cooperativa per facilitare l'accesso al credito dei propri soci presso l'Istituto.

Inoltre soci e lavoratori dispongono di 1 terabyte di spazio per archiviazione dati personali sulla piattaforma aziendale e possono richiedere l'utilizzo di mezzi strutture e attrezzature della cooperativa a scopo personale gratuitamente.

Numero Occupati

Occupati soci e non soci

occupati soci maschi	occupati soci femmine	
27	64	

Totale
91.00

occupati non soci maschi	occupati non soci femmine
7	21

Totale
28.00

occupati soci fino ai 40 anni	occupati soci da 41 a 60 anni	occupati soci oltre 60 anni
47	44	0

Totale
91.00

occupati NON soci fino ai 40 anni	occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni	occupati NON soci oltre i 60 anni
19	8	1

Totale
28.00

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore
67	24	0

Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo
0	0

Totale
91.00

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore
13	13	2

Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo
0	0

Totale
28.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea
89	0	2

Totale
91.00

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 25	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 2	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 1
--	--	--

Totale
28.00

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati	Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
0	0	1	0
Totale svantaggiati			Totale non svantaggiati 1.00

Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
1	0	0	6
Totale svantaggiati 1.00			Totale non svantaggiati 6.00

Attività svolte dai volontari

Volontari

Negli anni la cooperativa ha accolto regolarmente volontari del Servizio Civile Nazionale ma la presenza di volontari “tout court” non è mai stata corposa, sia per il taglio “specialistico” dei servizi educativi che per la difficoltà a reperire persone disponibili. Il laboratorio artigianale permane come l'unico servizio della cooperativa che è riuscito a “stabilizzare” volontari che coadiuvano le attività artigianali ed artistiche del Servizio, in particolare alcuni ex tirocinanti decidono di protrarre per un certo periodo la loro collaborazione con la cooperativa a titolo di volontariato. Tali figure vengono però inquadrare come soci dell'associazione di promozione sociale Il Tiglio onlus, che fornisce loro la necessaria copertura assicurativa.

Nel 2020 la possibilità di intervento dei volontari in attività a contatto con l'utenza è stata interrotta a fine febbraio per ovvi motivi di sicurezza. Nel 2022 un nuovo volontario è attivo presso il servizio.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Numero volontari	3	3	2	1	0	1
Ore annue	256	236	284	25	0	200

Tirocinanti

Da diversi anni i servizi della cooperativa sono sede di tirocinio per studenti professionali o universitari, perlopiù iscritti ai corsi per operatore sociosanitario o alle facoltà di Psicologia, Scienze dell'Educazione e Interfacoltà, corso per educatori professionali.

L'ingresso di tirocinanti, anche in parallelo con un'organizzazione dei servizi sempre più puntuale e strutturata, rappresenta

una risorsa preziosa per entrambi gli attori: per i tirocinanti l'essere inseriti in servizi a contatto diretto con l'utenza, la possibilità di sviluppare propri percorsi di attività o di ricerca e il tutoraggio degli operatori rappresentano elementi formativi preziosi e non sempre presenti in altre sedi di tirocinio.

Per i servizi della cooperativa i tirocinanti frequentanti corsi di studi attinenti le attività degli stessi costituiscono l'occasione per attivare attività e ricerche che non sarebbero altrimenti possibili, in quanto non strettamente previsti dalle convenzioni relative ai servizi da erogarsi.

Dopo il forzoso stop all'ingresso di "esterni" ai Servizi del 2020 osserviamo come nell'anno in esame si sia potuti tornare ad accogliere tirocinanti in 4 diversi servizi per un totale di 6 persone al 31/12/2022.

Il dato di cui sopra però, essendo relativo alla fotografia al 31/12 non rende giustizia alla numerosità di studenti che ha potuto fare esperienza presso la cooperativa nell'anno, riteniamo perciò utile riportare la situazione complessiva del 2022 nella tabella sottostante

Servizio	Corso di studi	n° tirocinanti maschi	n° tirocinanti femmine	Durata ore ciascun percorso (anche su più anni)	Totale ore svolte nel 2022
CENTRO DIURNO S. MAURO	Tirocinio professionalizzante psicologia Tirocinio specialità		1	750	250
			2	400	200
CADD AZETA	EDUCAZ. PROF SC. EDUCAZIONE		2	450	450
			1	300	300
SSER ADULTI	EDUCAZ. PROF.		1	450	100
SSER MINORI	EDUCAZ. PROF.		3	200	500
CADD SANTHIA'	EDUCAZ. PROF SC. EDUCAZIONE		1	200	100
			3	300	900
COMUNITA' CASTIGLIONE	SC. EDUCAZIONE		1	300	300
LABORATORIO	EDUCAZ. PROF SC. EDUCAZIONE		1	200	200
			2	300	600
VAL SANGONE	EDUCAZ. PROF. EDUCAZ. PROF.		1	450	400
			1	200	150
AGRIASILO	SC. EDUCAZIONE		2	300	600
Totali			22		5.100

Livelli di inquadramento

A1 (ex 1° livello)

Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Femmine

Totale
2.00

C1 (ex 4° livello)

AdB/ OTA/ OSA/ ADEST/ Maschi
1

Totale
1.00

Cuoco Femmine
2

Totale
2.00

C2

OSS Maschi
8

OSS Femmine
6

Totale
14.00

C3 (ex 5° livello)

Responsabile Attività Assistenziali Maschi
1

Responsabile Attività Assistenziali Femmine
1

Totale
2.00

D1 (ex 5° livello)

Educatore Maschi
4

Educatore Femmine
16

Totale
20.00

Animatore qualificato Maschi
1

Totale
1.00

Altro Femmine
impiegata

2

Totale
2.00

D2 (ex 6° livello)

Impiegato di concetto Femmine
1

Totale
1.00

Educatore professionale Maschi
17

Educatore professionale Femmine
51

Totale
68.00

Altro Maschi
responsabile aziendale

Altro Femmine
2 responsabile aziendale

3

Totale
5.00

E2 (ex 8°livello)

Psicologo/ Sociologo/ Pedagogista Femmine
1

Totale
1.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

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 due centri diurni e il mutare delle politiche sociali, la figura dell'operatore sociosanitario sta assumendo sempre maggiore importanza nei servizi. Da Regolamento interno, valido per tutti i soci della cooperativa: "La Cooperativa assume come quadro di riferimento il CCNL delle Cooperative Sociali per quanto riguarda le aree/categorie retributive, fatti salvi gli incarichi di funzione di cui al punto 7.2. Le fasce applicabili vanno dal B1 al D2, al fine di valorizzare il lavoro dei soci in tutte le mansioni e non creare grosse disparità retributive". Su tale base, i ruoli di coordinamento e di responsabilità di settore vengono riconosciuti con indennità di funzione pari al differenziale tra livello contrattuale in essere e livello relativo alla funzione svolta. Tale formula garantisce una maggiore possibilità di avvicendamento nell'attribuzione di ruoli di responsabilità. Allo stesso modo, per referenze progettuali e/o responsabilità tecniche di vario genere, il CdA attribuisce una indennità aggiuntiva alla retribuzione prevista dal livello di inquadramento, commisurata alla responsabilità; l'indennità quindi viene sospesa quando l'incarico decade.

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

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 14	% 10.69
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 72	% 54.96
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 1	% 0.76
Dipendenti a tempo determinato e a part time 32	% 24.43
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 7	% 5.34
Altre tipologie di contratto 5	% 3.82
Totale 131.00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 1294	Retribuzione annua lorda massima 2200	Rapporto 1.70
---	--	------------------

Nominativo Fabrizio Bragastini	Tipologia indennità di carica	Importo 1623
Nominativo Silvia Pia	Tipologia indennità di carica	Importo 1005
Nominativo Marzio Giglio	Tipologia indennità di carica	Importo 1102
Nominativo Chiara Zamuner	Tipologia indennità di carica	Importo 928
Nominativo Silvia Morassut	Tipologia indennità di carica	Importo 711
Nominativo Cristiana Fossat	Tipologia compensi	Importo 3500
Nominativo Alessio Secondo	Tipologia compensi	Importo 3000
Nominativo Mario Ferrero	Tipologia compensi	Importo 800
Nominativo Lorenzo Baudino	Tipologia compensi	Importo 800

Dirigenti

Nominativo Cristina Garetto	Tipologia indennità di carica	Importo 417
Nominativo Nicole Ostorero	Tipologia indennità di carica	Importo 306
Nominativo Luisa Gabutti	Tipologia indennità di carica	Importo 353
Nominativo Massimiliano Remorini	Tipologia indennità di carica	Importo 305
Nominativo Enrica Bajma	Tipologia indennità di carica	Importo 278
Nominativo Carmela Partenza	Tipologia indennità di carica	Importo 319
Nominativo Christian Gabriele	Tipologia indennità di carica	Importo 148
Nominativo Sara Binotto	Tipologia indennità di carica	Importo 139
Nominativo Vincenza Di Girolamo	Tipologia indennità di carica	Importo 147
Nominativo Luca Lusso	Tipologia indennità di carica	Importo 78
Nominativo Valentina Sedici	Tipologia indennità di carica	Importo 73
Nominativo Deborah Petruolo	Tipologia indennità di carica	Importo 74
Nominativo Barbara Bolognino	Tipologia indennità di carica	Importo 63

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali

0

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso

0

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A)

(Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)

38

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, Organico medio

licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)

16

al 31/12 (C)

112

Rapporto % turnover

%48

Malattia e infortuni

L'anno 2022 si è contraddistinto per la graduale uscita dall'emergenza pandemica, nessuno dei 2 infortuni registrati sono da attribuirsi al contagio da covid 19. Riportiamo qui un estratto del report elaborato dal Medico del Lavoro: *"Nel corso del 2022 le procedure di contenimento Covid-19 sono state tutte rispettate, con esecuzione periodica dei tamponi. L'allentamento delle procedure non ha coinvolto le strutture sanitarie, inclusi i servizi per la disabilità psichica e il numero degli eventi infettivi si è drasticamente ridotto...La prevalenza di servizi sul territorio sia di centri diurni che servizi di supporto scolastico riesce a dare risposte ad un numero maggiore di utenti con un significativo impatto sulla gestione territoriale della disabilità psichica...Le condizioni generali degli operatori sono risultate buone. Tutti i soggetti visitati sono risultati idonei, 8 di essi con limitazioni. Le limitazioni riguardano la MMC e l'1/4 esclusione al turno notturno...Il clima aziendale è complessivamente buono, come è confermato dalla valutazione dello stress da lavoro correlato risultata in fascia verde per tutti i servizi esaminati."*

Per quanto riguarda prescrizioni, limitazioni e consigli pervenuti dal medico del lavoro e conseguenti provvedimenti adottati riportiamo qui la relativa tabella dalla quale si evince un andamento assolutamente nella norma rispetto agli anni precedenti e l'applicazione puntuale delle indicazioni ricevute.

	Pervenute 2019	Pervenute 2020	Pervenute 2021	Pervenute 2022	Provvedimenti adottati
Prescrizioni	1	4	1	4	Prescrizioni rispettate
Limitazioni	5	2	5	6	Limitazioni rispettate
Consigli	0	0	0	0	

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali

2

N. malattie professionali

0

Totale

2.00

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

Il piano formativo 2022 prevedeva l'attivazione di 10 corsi inerenti la formazione professionale specifica, dei quali 8 inerenti tematiche educative e 2 su ambiti gestionali, e 11 corsi da normativa vigente su salute e sicurezza.

Tutti i corsi programmati a inizio anno sono stati svolti regolarmente, da notare lo svolgimento di due diverse formazioni sul tema dell'approccio alle famiglie, rispettivamente inerenti famiglie di minori in difficoltà e nuclei non italiani.

Alle formazioni programmate ad inizio anno si sono aggiunte in itinere 6 ulteriori corsi dei quali 4 inerenti la formazione di nuove figure di addetti (coordinamento e risorse umane) e 2 maggiormente inerenti lo specifico educativo.

Nella tabella sotto riportiamo la serie storica dei dati sulla formazione.

STORICO A CONFRONTO	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Supervisione e formazione professionale	1.504	2.090	1.163	650	1.255	1.691
Permessi studio	320	150	150	220	190	200
Formazione da normativa vigente	986	462	582	545	662	894
COMPLESSIVE	2.810	2.702	1.895	1.625	2.107	2.785

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo

Educativo

n. ore di formazione

20

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifici)

Prevenzione e gestione dell'aggressività nei servizi per disabili gravi

n. lavoratori formati

12

Ambito formativo

Educativo

n. ore di formazione

20

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifici)

Il lavoro educativo territoriale con la disabilità adulta: sviluppo di competenze sistemiche

n. lavoratori formati

6

Ambito formativo

Educativo

n. ore di formazione

20

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifici)

La doppia diagnosi: metodi e tecniche educative e relazionali

n. lavoratori formati

9

Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Gli interventi a favore di minori con disturbi di autoregolazione emotiva
n. ore di formazione 20	n. lavoratori formati 10
Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Teoria e prassi della recovery in psichiatria
n. ore di formazione 20	n. lavoratori formati 5
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) La formazione di un nuovo gruppo di lavoro
Altro Ambito formativo: Specificare Gruppi di lavoro	n. ore di formazione 20
n. lavoratori formati 9	
Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) La relazione educativa con gli adolescenti
n. ore di formazione 15	n. lavoratori formati 10
Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Genitori fragili: metodi di approccio efficace alle famiglie con minori in difficoltà
n. ore di formazione 14	n. lavoratori formati 6
Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Percorso formativo e di confronto nell'ambito del lavoro con famiglie e minori immigrati
n. ore di formazione 15	n. lavoratori formati 2
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Percorso di accompagnamento per lo sviluppo delle competenze di coordinamento
Altro Ambito formativo: Specificare Formazione responsabili	n. ore di formazione 17
n. lavoratori formati 7	
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Formazione sul campo e affiancamento per nuovo coordinatore SSER Minori
Altro Ambito formativo: Specificare Formazione responsabili	n. ore di formazione 30
n. lavoratori formati 1	
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Formazione sul campo e affiancamento per sostituto coordinatore e CADD Azeta
Altro Ambito formativo: Specificare Formazione responsabili	n. ore di formazione 30
n. lavoratori formati 1	
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) Formazione sul campo e affiancamento per sostituta coordinatrice SSER Minori

Altro Ambito formativo: Specificare Formazione responsabili	n. ore di formazione 30
n. lavoratori formati 1	
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Formazione sul campo e affiancamento per nuova impiegata addetta alle pratiche amministrative dell'ufficio Risorse Umane
Altro Ambito formativo: Specificare Formazione tecnica ufficio	n. ore di formazione 50
n. lavoratori formati 1	
Ambito formativo Educativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Corso per l'utilizzo della Mental Health Recovery Star
n. ore di formazione 16	n. lavoratori formati 3
Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) MINI CORSO SUI DIGITAL TOOLS
Altro Ambito formativo: Specificare Competenze social	n. ore di formazione 10
n. lavoratori formati 10	
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Formazione sulla sicurezza per lavoratori
n. ore di formazione 8	n. lavoratori formati 8
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Formazione sulla sicurezza per lavoratori
n. ore di formazione 16	n. lavoratori formati 8
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Formazione addetti antincendio/ emergenze
n. ore di formazione 16	n. lavoratori formati 4
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Primo Soccorso
n. ore di formazione 12	n. lavoratori formati 13
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Aggiornamento Sicurezza
n. ore di formazione 6	n. lavoratori formati 16
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Aggiornamento primo soccorso
n. ore di formazione 4	n. lavoratori formati 37
Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) Aggiornamento antincendio

n. ore di formazione	n. lavoratori formati
8	25
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Salute e sicurezza	Preposto alla sicurezza
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
6	3
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Salute e sicurezza	Formazione COVID conoscenze base
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
1	8
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Salute e sicurezza	Formazione COVID per operatori semiresidenziali
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
1	6
Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)	n. ore di formazione
Formazione COVID per operatori servizi residenziali	2
n. lavoratori formati	
1	
Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Salute e sicurezza	Formazione referente COVID
n. ore di formazione	n. lavoratori formati
4	1

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
2585	119	22

Feedback ricevuti dai partecipanti

Nel 2022 sono state raccolte le valutazioni dei discenti del corso: Percorso di accompagnamento per lo sviluppo delle competenze di coordinamento.

Dalla sintesi dei 7 questionari compilati sulla rilevazione di efficacia del corso, emerge quanto segue.

"La maggior parte dei partecipanti non aveva pensato in precedenza a partecipare ad un corso su questo argomento (5 su 7), ma ha accolto di buon grado e con entusiasmo la scelta e la proposta del CdA(...). Ciò detto, ogni coordinatore ha poi riportato le proprie aspettative nel questionario somministrato a corso concluso, che in maggioranza sembrano discostarsi dal mandato iniziale presentato da CdA, infatti si focalizzano essenzialmente su: "ricompattare" il gruppo dei coordinatori (che negli ultimi 2 anni si era abbastanza sfaldato, causa COVID ma anche a causa di un notevole ricambio di figure) e apprendere tecniche e strumenti concreti per poter gestire meglio il proprio lavoro quotidiano di coordinatori, riferito soprattutto alla gestione dinamica dei colleghi ed in parte all'organizzazione degli interventi, con le sue emergenze e richiesta continua di soluzione di problemi.

Le aspettative sul percorso sono state abbastanza rispettate per 4 persone su 7 (quindi la maggioranza), mentre 2 hanno risposto un Sì pieno, e una NO. Quindi il punteggio medio rimane un po' basso.

La soddisfazione in merito al corso registra un punteggio medio (la media complessiva è pari a 3,2 su scala 1-5), con il valore più alto sull'attinenza al lavoro (4,3), e il più basso su metodi e tecniche concrete presentate (2,6); impostazione del corso e interesse degli argomenti presentati, sono entrambi su un punteggio vicino a 3.

La valutazione in merito all'utilità del corso per la propria vita professionale è in linea con la soddisfazione: (3,3 punteggio medio); in merito all'applicazione nel proprio lavoro di conoscenze, metodi e tecniche apprese durante il corso, solo 2 hanno

risposto SI, 2 IN PARTE e 3 NO, in linea col basso punteggio registrato sulla soddisfazione delle tecniche apprese visto sopra(...). Va tenuto conto che 6 incontri non erano molti, considerando la grande varietà di tipologie di servizi presenti in coop, nonché la compresenza di coordinatori con esperienza decennale, accanto ad altri che hanno acquisito il ruolo da pochi mesi o 2 anni al massimo; quindi il tempo dedicato alla presentazione e analisi della condizione attuale di ciascun servizio (e del coordinatore stesso) ha assorbito (forse necessariamente) la maggior parte del tempo; però tutti hanno riconosciuto che questo spazio è stato utile per rifondare il “nuovo” gruppo dei coordinatori, conoscersi, ri-conoscersi e ri-trovare sia nelle proprie peculiarità (di servizio e di “stile” di gestione) che nelle problematiche trasversali, nella motivazione alla collaborazione e al supporto reciproco, e in ultimo nell’interesse a fare maggiormente “squadra” con il CdA, partecipando di più alla pianificazione strategica relativa alla cooperativa nel suo insieme.

In merito alla domanda sul consigliare il corso ad un collega, la media dei voti è 3, in linea con i voti dei punti precedenti. Per quasi la totalità (6 su 7) vorrebbe partecipare ad un altro modulo-percorso rivolto ai coordinatori, purché impostato in modo differente (e quindi sicuramente con altro docente-facilitatore), con i seguenti obiettivi-contenuti condivisi e proposti dalla maggioranza:

-strategie e tecniche di gestione di un gruppo di lavoro, di esercizio della leadership, di gestione del conflitto, di comunicazione efficace

- strutturazione di una modalità stabile ed efficace di comunicazione e collaborazione tra coordinatori, e tra coordinatori e CdA
Il quadro che ne emerge è quindi di un corso che non ha soddisfatto pienamente i partecipanti, ma che non li ha scoraggiati, anzi li ha avvicinati e uniti come gruppo, resi più consapevoli dell’importanza di trovare momenti per fermarsi, riflettere insieme, condividere bisogni e opportunità, raccogliere stimoli, apprendere e sperimentare metodologie e strategie nuove, soprattutto finalizzate alla gestione delle risorse umane e alla condivisione col CdA del pensiero e dell’azione strategica riferita alla cooperativa nel suo insieme."

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

Analisi qualitativa

Per tentare di misurare in modo oggettivo la qualità degli interventi forniti abbiamo individuato alcuni parametri quantitativi, sicuramente implementabili, che ci pare possano dare la misura dell’attenzione fornita a ciascuno degli utenti in carico:

-Procedure di inserimento

-Risorse aggiuntive e flessibilità

-L’utilizzo di documenti individuali, perlopiù Progetti Educativi Individualizzati,

-Il metodo della co-referenza che garantisce all’utente ed ai famigliari la disponibilità di un interlocutore che abbia una buona conoscenza del caso anche in caso di ferie/mutue/turnover e agli operatori la possibilità di confronto e collaborazione sull’intervento,

- L’attivazione di interventi specifici

-La ricchezza dell’offerta di laboratori e attività, gite e soggiorni

-Il coinvolgimento dell’utenza nella progettazione delle attività

MODALITÀ DI INSERIMENTO

Dal 2019 abbiamo cercato di indagare come avviene l’ammissione presso i servizi, considerandolo come un momento molto delicato e quindi un elemento di qualità sul quale porre l’attenzione.

Dall’indagine 2022 emerge che tutti i servizi svolgono una riunione preliminare con la famiglia e/o cliente-utente, tranne la scuola, per ovvi motivi. Quasi tutti i servizi consegnano la Carta del Servizio o materiali informativi equivalenti, solo il laboratorio stipula un accordo di partecipazione con l’utente. I documenti richiesti sono principalmente relativi alla persona (C.I., C.F.) e quelli inerenti agli aspetti sanitari (piano terapeutico, esenzione ticket, invalidità, allergie...).

RISORSE AGGIUNTIVE E ELEMENTI DI FLESSIBILITÀ

Tradizionalmente le risorse aggiuntive offerte dai servizi sono relative all’organizzazione dei soggiorni interni e l’erogazione dei pasti dove non sono previsti dall’accredito/convenzione. Altri diversi servizi segnalano la presenza di tirocinanti, la disponibilità a partecipare a riunioni, la progettazione individuale e tutte quelle attività di uscita e connessione con il territorio. In effetti tali aspetti non sono generalmente riconosciuti in sede contrattuale ma rappresentano la “trama” necessaria per fornire interventi significativi e di qualità. Il laboratorio corrisponde incentivi economici a parte dell’utenza ed è riuscito ad offrire per il secondo anno consecutivo soggiorni teatrali in Piemonte a titolo gratuito.

Per quanto riguarda la flessibilità tutti i servizi segnalano un’ampia elasticità nell’organizzazione dell’orario per accogliere le esigenze degli utenti/pazienti, delle famiglie e degli stessi lavoratori, da sottolineare la disponibilità dell’agriasilo ad attuare diete personalizzate e non solo per motivi di salute.

SERVIZIO	ATTIVITA'/ COMMITTENZA	RISORSE AGGIUNTIVE	ELEMENTI DI FLESSIBILITA'
SSER ADULTI			<p>Variazione costante degli orari in base agli impegni/iniziativa personali degli utenti, come ad esempio quando passano dalle lezioni ai tirocini, o vengono inseriti in progetti di borse lavoro, attivazione di stage e/o formazioni.....</p> <p>Presenza e disponibilità nei momenti critici (ricoveri ospedalieri, fughe da casa...)</p>
SSER MINORI		Pasti	Il Servizio è altamente caratterizzato e riconosciuto per l'elevata flessibilità organizzativa e progettuale.
VAL SANGONE		Per il servizio doposcuola di Coazze: occasionalmente trasporto per attività sul territorio e/o gite	Per CONISA educativa territoriale e scolastica: modifica delle attività e degli orari sulla base delle esigenze del caso e/o della richiesta dei Servizi
SCUOLE		Alcuni casi sono seguiti anche dal SSER minori con conseguente continuità educativa. Una partecipazione all'estate ragazzi per continuità educativa	<p>In due istituti: Progetto Superiamoci (Progetto specifico a favore dei DSA in cui oltre all'assistenza vi è anche la sensibilizzazione e la supervisione) e assistenza specialistica.</p> <p>In un Istituto: progetto COESI (progettazione e realizzazione di un Progetto sulla classe in cui è presente un allievo diversamente abile in collaborazione con docenti curricolari). Avviato un progetto specifico.</p>
CADD CAPRIOLO	Comune di Torino, asl Torino e TO3	Mini-soggiorni invernali; incontri semestrali con le famiglie; incontri con Committenza; gite giornaliere	Modifica orari presa in carico su esigenza famiglie; mini-soggiorni possono variare come durata; accompagnamento a visite mediche
	CISS Rivoli	Pasti, trasporti, soggiorni, incontri con famiglie e Committenza	Idem
CADD SANTHIA'		Pasti, trasporti, soggiorno di 14 gg, mini-soggiorni, incontri semestrali con le famiglie, incontri con la committenza	La durata dei mini-soggiorni possono avere durate diverse, non essendo un progetto previsto dall'ente.

COMUNITA'		<p>Per i 5 utenti residenti sul Comune di Torino: 17 giorni aggiuntivi di soggiorno estivo. Accompagnamento alle visite mediche in rapporto individualizzato (il Referente visite mediche interno all'équipe si occupa dell'accompagnamento come risorsa aggiuntiva al personale in turno). Un utente inserito nel servizio di tregue programmate nel week end</p>	<p>L'organizzazione del rientro in famiglia settimanale viene gestito tenendo conto anche delle esigenze della famiglia</p>
CD SAN MAURO		<p>Accoglienza e tutoraggio tirocini della Facoltà di Psicologia</p>	
TASS			
LABORATORIO	Gruppo ASL TO4/NAOS	<p>Servizio accompagnamento da e per Settimo T.se tre volte settimana Servizio accompagnamento da e per Gassino 1 volta settimana Laboratorio teatrale settimanale e partecipazione al progetto "Soggiorni d'arte" (effettuati 3 soggiorni gratuiti di 3 gg) Attività connesse alla figura dell'esperto per esperienza e progetto "Spazi-arie" per la prevenzione del disagio giovanile. Partecipazione con spettacoli presso diversi festival teatrali</p>	<p>Modulazione degli orari e delle attività sulla base delle esigenze dell'utenza</p>
	Gruppo Moncalieri	<p>partecipazione al progetto "Soggiorni d'arte" (effettuati 3 soggiorni gratuiti di 3 gg), allungato servizio navetta fino a La Loggia 3 volte settimana. Laboratorio teatrale settimanale e partecipazione al progetto "Soggiorni d'arte" (effettuati 3 soggiorni gratuiti di 3 gg). Partecipazione con spettacoli presso diversi festival teatrali</p>	<p>Modulazione degli orari e del servizio navetta sulla base delle esigenze dei singoli e della situazione pandemica per preservare la salute dell'utenza e la possibilità di frequenza</p>
	Territoriali UNIONET	<p>Frequenza sede e attività laboratoriali anche in giornate fuori convenzione</p>	<p>Disponibilità a coprire settimanalmente l'assenza della badante con organizzazione di attività a casa, adeguamento degli orari, dei trasporti e delle attività alle esigenze dell'utenza/famiglia</p>

	Domiciliarità ASL TO4	Frequenza sede e attività a titolo gratuito	Adeguamento degli orari, dei trasporti e delle attività alle esigenze dell'utenza/famiglia
AGRIASILO	Agrinido	2 tirocinanti Scienze dell'Educazione su Nido e Gufetti	Il Nido rimane aperto anche nel periodo estivo nella formula "agrinido estivo" con iscrizioni settimanali (solo per i bambini già frequentanti, servizio non rivolto agli esterni); Possibilità di frequenza giornaliera nelle 2 settimane "spezzate" di inizio e fine centro estivo che coincidono con la fine e l'inizio dell'anno scolastico. Estensione della frequenza a settembre per i bambini "uscenti" in attesa dell'inserimento in una scuola materna diversa dall'Agriasilo. Possibile transizione da Cuccioli a Gufetti durante l'Anno scolastico in base all'età e alle caratteristiche del bambino. Diete personalizzate in caso di esigenze alimentari specifiche dovute a motivi di salute e/o culturali;
	Agriasilo	2 tirocinanti Scienze dell'Educazione su Nido e Gufetti	Diete personalizzate in caso di esigenze alimentari specifiche dovute a motivi di salute e/o culturali; Possibilità di frequenza giornaliera nelle 2 settimane "spezzate" di inizio e fine centro estivo che coincidono con la fine e l'inizio dell'anno scolastico.
	Centro estivo "Natura 360"	2 Laboratori teatrali con Officina 413 1 ragazzina in formula mista cliente/supporto operatori (con piccola retribuzione)	Diete personalizzate in caso di esigenze alimentari specifiche dovute a motivi di salute ma anche culturali; inserimento nei piccoli gruppi anche sulla base delle richieste dei genitori (amici, fratelli, cugini...).
	Attività assistita asini (aprile /dicembre 2022)		Utilizzo del cavallo se ritenuto opportuno; trekking con gli asini se presente un secondo operatore

Notti bianche
2022

A fine giornata:
doccia/cena/attività/nanna/colazione

REDAZIONE PEI/PPI E/O RELAZIONI FINALI, CO-REFERENZA E RAPPORTI EDUCATIVI

Sulla base delle modalità di lavoro adottate dalla cooperativa al fine di provare a misurare la qualità dei servizi offerti ci pare che il parametro dei documenti individuali prodotti possa rappresentare un dato importante. Per documento individuale si intende nella maggior parte dei servizi il PEI, Progetto Educativo Individuale, in altri servizi, sulla base delle caratteristiche degli interventi offerti e della tipologia di utenza, vengono prodotti: per la TASS una relazione finale al termine del soggiorno, nei servizi dedicati alla salute mentale si sta passando dal modello del PPI – Progetto di Partecipazione Individuale, alla Recovery Star, nell'intento di adottare strumenti progettuali che prevedano un sempre maggior protagonismo dell'utenza.

I dati 2022 ci dicono che per quasi la totalità degli utenti/pazienti vengono redatti documenti per attestare l'intenzionalità educativa e/o verificare l'andamento dell'intervento svolto. L'agriasilo, data la specificità del servizio, attua questa metodologia solo per l'utenza inserita per l'attività con gli asini.

Per quanto concerne la Co-referenza è riscontrabile maggiormente nei CADD e nei Sser. La Comunità non attiva nessuna co-referenza. Per quanto concerne i Servizi della psichiatria, essendo più un lavoro in gruppo e essendo equipe ristrette (3/4 operatori)

non viene quasi mai attivata o fa riferimento, nel caso del laboratorio, alla coppia educativa dedicata alla singola attività (falegnameria e ceramica). Le Scuole e la comunità non attivano la figura del co-referente.

METODOLOGIE SPECIFICHE

Per quanto riguarda l'utilizzo delle metodologie specifiche si evince che nei servizi in cui vi sono minori con disabilità viene largamente utilizzata l'educazione strutturata e la CAA. Val Sangone adotta anche la metodologia ispirata all'ABA. Il laboratorio offre l'attività di teatro sociale, comprendente tutta la rosa di esercizi propedeutici alla stessa. Presso la comunità la rosa di attività terapeutiche è maggiore, new entry caratterizzante la mission stessa dell'Agriasilo l'out door education e l'attività con gli animali offerte a tutti i bambini inseriti.

SERVIZIO	METODOLOGIA	NUMERO UTENTI COINVOLTI
SSER ADULTI	Educazione strutturata, CAA	3 - 2
SSER MINORI	Educazione strutturata	24
VALSA	Educazione struttura Metodo ABA	47 1
SCUOLE	Educazione strutturata, CAA	N.P.
CADD CAPRIOLO	0	0
CADD SANTHIA	CAA, TEACCH	23 - 6
COMUNITA'	CAA, TEACCH, arteterapia, musicoterapia	1 - 2 - 2- 4
CD SAN MAURO	0	0
LABORATORIO	teatro sociale	14
AGRIASILO	Out door education, IAA (attività con gli animali)	218
TASS	Nessuna	

LABORATORI E ATTIVITA', GITE E SOGGIORNI

I laboratori/attività nel corso del 2022 sono stati attivati tornando alla normale offerta pre-pandemica, anche per quanto riguarda le attività esterne e quelle che prevedono l'ingresso di consulenti e ospiti esterni presso le sedi educative. Risultano attivate un totale di 52 attività, con durata media di 6 mesi nel corso dell'anno per 4 ore medie settimanali per 10 partecipanti.

Nel 2022 i servizi hanno potuto riprendere le attività esterne di gruppo (gite e soggiorni), tornando e a volte implementando la frequenza di tali attività rispetto al periodo pre-pandemico.

Per quanto riguarda i soggiorni dai numeri si evince che i servizi più grandi per numero di utenti (SSER e CADD), hanno organizzato diversi turni per poter "portare in vacanza" tutti. Il laboratorio, che normalmente non organizza soggiorni, in collaborazione con la rete TRAME e l'associazione Il Tiglio onlus, ha reperito fondi per organizzare un breve soggiorno sul territorio piemontese aventi per oggetto la conoscenza della cultura locale e attività di teatro sociale e diverse uscite giornaliere per proporre spettacoli presso varie rassegne di teatro sociale.

INSERIMENTI LAVORATIVI

Nonostante nessun Servizio sia abilitato all'orientamento professionale lavorativo, alcuni di essi hanno attuato percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro producendo i seguenti risultati:

LABORATORIO: 1 corso formazione

- SAN MAURO: 2 stage e 1 borsa lavoro
- SSER ADULTI: 1 tirocinio retribuito
- Si segnala inoltre che grazie al progetto "digitabile" rivolto a utenza non in carico alla cooperativa è stata effettuata 1 assunzione a tempo indeterminato e 3 tirocini retribuiti

VISITE MEDICHE

In molti progetti di Servizio non viene contemplato l'accompagnamento dell'utenza presso le strutture sanitarie/ospedaliere, ovviamente l'unico servizio che prevede questa funzione è la Comunità.

Rispetto alla significativa riduzione del 2020 (da 64 accompagnamenti nel 2019 passiamo a 13 nel 2020), anche questo servizio sta

tornando alla mole consueta, inoltre quasi tutti i servizi hanno organizzato il monitoraggio mensile per sorveglianza sanitaria anche per l'utenza.

SERVIZIO	Visite	Organizzazione tamponi UTENZA
SSER ADULTI	20	
SSER MINORI	6	
VALSA	0	
SCUOLE	0	
CADD SANTHIA	0	Sì
CADD CAPRIOLO	5	Sì
COMUNITA'	15	Sì
CD SAN MAURO	15	
LABORATORIO	3	
AGRIASILO	0	

RIENTRI in famiglia dei residenti presso la Comunità

Per quasi tutti gli utenti è previsto un rientro in famiglia con frequenza settimanale/quindicinale, mentre per 1 utente questo non avviene mai (i familiari risiedono in Costa d'Avorio).

Nei primi mesi del 2022, a causa delle restrizioni discendenti dall'emergenza pandemica, i rientri non erano ancora possibili e, come nel 2021, gli incontri con i famigliari si sono svolti presso la comunità. In seguito per sono ripresi i rientri in famiglia, spesso senza pernottamento a causa di un fisiologico aumento della fragilità sia dei famigliari che degli ospiti discendente dall'avanzare degli anni. La frequenza è stata quindicinale perché era ancora richiesta l'esecuzione del tampone al rientro in struttura.

Modalità di incontro utenti/famigliari	In che periodo	Con quale frequenza	Per quanti ospiti
In struttura	4 mesi	settimanale	8
Rientro a casa	9 mesi	quindicinale	Per tutti con pernottamento solo per 2

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DI UTENTI E FAMIGLIE

Per quanto concerne modalità e quantificazione dei flussi comunicativi e del coinvolgimento di utenza e famiglie nella vita dei servizi e della cooperativa vedi sezione RSI - coinvolgimento degli stakeholder.

RAPPORTI CON LA RETE "CHE CURA"

Elemento essenziale a garanzia della qualità e dell'efficacia degli interventi educativi è indubbiamente la presenza di una rete forte tra le varie figure e servizi di supporto all'utenza e tra le stesse e la rete famigliare della persona.

Dai dati 2022 si evince che la valutazione dei rapporti dipende dalle peculiarità del Servizio e dalle caratteristiche dell'utenza, sottolineiamo che i rapporti con la famiglia, dato comune a quasi tutti, risultano essere abbastanza/molto frequenti. La relazione con le altre figure professionali invece risulta differente a seconda delle caratteristiche dei Servizi, unico dato comune è la scarsa collaborazione con le figure sanitarie che non rientrano nella NPI e psichiatria.

RACCORDO CON IL TERRITORIO

Dai dati raccolti emerge come molti dei Servizi della Cooperativa mantengono, e negli anni sviluppano, una rete di collaborazione con il territorio molto ampia, che coinvolge risorse formali e informali presenti sul territorio sia dell'utenza sia in quello in cui è

situata la sede educativa.

Tale dato è rilevante in funzione degli obiettivi di molti servizi, che mirano all'integrazione dell'utente nel tessuto sociale e all'utilizzo delle risorse presenti.

Alcuni servizi della Cooperativa hanno intrattenuto rapporti strutturati con Enti, Consorzi o Associazioni, consolidando collaborazioni già presenti negli anni precedenti e creando nuove relazioni, in questo senso risultano molto attivi il Sser adulti, la Val Sangone, il laboratorio e l'agrisilo con una molteplicità di progetti attivi e condivisi.

SERVIZIO	RISORSE DEL TERRITORIO	COLLABORAZIONI ENTI/PRIVATO SOCIALE			
			Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
SSER ADULTI	BAR DEL QUARTIERE INTORNO ALLA SEDE, BAR E NEGOZI VICINI ALLA CASA DEGLI UTENTI CASCINA ROCCAFRANCA CPG CENTRODENTRO PISCINE COMUNALI MIRAFLEMING				
		Altre coop.	Valdocco Stranaidea	Progetto book box	2021
		associazioni	Vivi gli animali	Volontariato	2022
		Privati	Terraterra	GAC	2022
SSER MINORI	Mirafleming: Via Fleming 19 Torino Orti Urbani Mirafiori SUD Centro Dentro		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		Altre coop.	Coop. Mirafiori	Gestione centro Mirafleming	2015
VALSA	Biblioteca di Coazze		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		PA	CONISA e Unione dei Comuni montani della Val Sangone	Gestione in ATS del progetto Ben-Essere in Valle Coprogettazione per interventi educativi per minori per il superamento delle gare d'appalto Un tutor tutto per te	2017 2021 2021

		Altre coop.	Frassati, Il sogno di una cosa, CSDA, Paradigma, La Piazzetta, COESA	Avvio di gruppi per genitori e fratelli di minori disabili (siblings) in collaborazione con il Centro per le Famiglie diffuso (gestito da coop CSDA per conto del CONISA) Gestione servizio di educativa scolastica presso scuola secondaria di secondo grado Galilei di Avigliana (coop CSDA) Progetto Cannocchiale: collaborazione nella gestione di interventi di educativa territoriale per minori con disturbo dello spettro autistico (Coop.Frassati)	2022 2017 2022
		associazioni	Centro Bum	Interventi educativa scolastica a favore di 2 allievi autistici	2015
CADD CAPRIOLO	Circostanza (via Sordevolo, Torino) Associazione Yuki (via Capriolo, Torino) Piscina Colletta Parco Colletta (x attività con vigli urbani) Parco Ruffini (attività di Atletica) CPG Centrodentro V padiglione del Valentino (Natale in giostra) Supermercato di zona		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione

CADD SANTHIA'	Parchi, negozi, piscina Colletta, Officina 413, CPG Centrodentro, Spazio 211, Associazione Abilitutti		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
COMUNITA'	Oratorio della parrocchia Sassi, Aree verdi del territorio di Castiglione e del basso canavese (lago di Viverone e lago di Candia)		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		Altre coop.	Il Margine, Il Raggio, Gruppo Agape, (Punti rete del chierese)	Servizi in Rete	2015
CD SAN MAURO	Tutte le attività commerciali di zona, utilizzate quotidianamente dai pazienti in autonomia. Bar Serena		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
LABORATORIO	Fornitori e esercizi di prossimità (Torino, Settimo T.se, San Mauro) Uni3 Settimo T.se Parco La Mandria di Venaria Reale Punti vendita: In/genio Torino Ass. culturale L'Asola di Govi Biblioteca di Settimo T.se		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		PA	DSM TO4 Unione Net Settimo T.se Agenzia per il lavoro di Settimo T.se	Progetto officina 413: soft skills e mondo del lavoro	2021
		associazioni	Ass. Tiglio Architettura "senza frontiere Piemonte" Associazione L'Asola di Govi	Attività e soggiorni teatrali e di supporto alle attività del servizio, attività sulla figura dell'esperto per esperienza, attività per la prevenzione del disagio psichico giovanile Collaborazione per la partecipazione e bandi e progetti, progetto officina 413: soft skill e mondo del lavoro Attività teatrali e produzione spettacoli	2000 2010 2021

		Aziende	Synergie	Progetto officina 413: soft skills e mondo del lavoro	2021
		Ag. Formative	Società consortile Gruppo CS	Progetto officina 413: soft skills e mondo del lavoro	2021
AGRIASILO	Vengono utilizzate diverse location in natura per lo svolgimento di attività diverse Borgo Mandria – biblioteca - bar Parco faunistico La Torbiera		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		Altre coop.	Coop.Crescere Insieme	Co-gestione bimbo centro estivo	2021
		associazioni	ASD ProCasalborgone	Formazione personale su attività sportive, fornitura operatori per il centro estivo, co-gestione eventi	2021
		Aziende	Azienda agricola La Piemontesina	Gestione animali, possibilità di fruire degli spazi dell'Azienda Agricola, cura e manutenzione aree verdi	2021
		Ag. Formative	EXAR Casa di carità arti e mestieri CIOFS Piemonte UNITO Istituto tecnico G. Ferraris	Tirocinio per l'inclusione sociale Tirocinio tecnico di laboratorio educativo Tirocinio tecnico di laboratorio educativo Tirocini Tirocini	2021
TASS	Non pertinente		Con chi	Oggetto della collaborazione	Anno inizio collaborazione
		Altre coop.	Coop. Il Margine	Organizzazione soggiorni per i servizi Margine	

PROPOSITI E RISULTATI 2022 – PROPOSITI 2023

Annualmente, in occasione del succitato questionario di monitoraggio rivolto ai singoli servizi, viene richiesto agli stessi di fissare gli obiettivi di miglioramento per l'anno successivo e di verificare gli obiettivi fissati per l'anno trascorso.

Il processo di verifica e individuazione degli obiettivi prevede la discussione all'interno dei singoli gruppi di lavoro, tale attività, secondo noi non scontata, costituisce un elemento innovativo e di qualità dei servizi della cooperativa, e si fonda sulla storia

peculiare de l'Arcobaleno e sulla forte identità dei servizi e sul senso di appartenenza dei singoli lavoratori.

Per questi motivi riportiamo qui quanto emerso in occasione dell'indagine 2022.

SERVIZIO	PROPOSITI 2022	RISULTATI 2022	PROPOSITI 2023
SSER ADULTI	I propositi per l'anno 2022 sono legati sicuramente all'idea di rivedere il servizio come progetto ponte in cui le specificità di ognuno vengano considerate per progetti di vita specifici, con il relativo accompagnamento/inserimento nelle realtà individuate.	Bilancio positivo in tal senso, i progetti legati all'utenza sono cambiati in relazione all'obiettivo proposto, sono stati dimessi molti utenti storici e c'è stato un significativo ricambio di utenza.	
	L'attivazione di laboratori con una rete di collaborazioni sul territorio per rendere il servizio sempre più "diffuso" e aperto alla condivisione di idee e risorse con il territorio.	L'apertura della sede come libreria libera Bookbox ha permesso un nuovo modo di integrarsi con il quartiere e il territorio.	Potenziamento dell'offerta sul Bookbox e maggiori collaborazioni con altri enti del territorio.
SSER MINORI	Non pervenuto	Il servizio nel 2022 ha vissuto all'avvicendamento di 2 coordinatrici pertanto è stato importante mantenere l'ottimo clima di collaborazione dell'equipe. Possiamo dire che nonostante i continui scossoni il gruppo di lavoro ha reagito con modalità serene ed è stato accogliente rispetto alle nuove decisioni/cambiamenti. Inoltre, nel 2022 si è visto un incremento della formazione di piccoli gruppi, questo sta incentivando un passaggio da un lavoro altamente individualizzato e solitario ad un lavoro di gruppo e più condiviso.	<p>Mantenere e incentivare il lavoro in piccolo gruppo</p> <p>Rivalutare l'attuale progettazione per poterla condividere con i familiari in modo più agevole ma più strutturato</p> <p>Organizzare momenti specifici con i familiari per un passaggio concreto di metodologie e strumenti.</p>

VALSA	<p>Riorganizzare gli interventi di educativa territoriale facendo partire delle attività di gruppo per rispondere ad una richiesta specifica del Conisa, ma anche per sperimentare una modalità di lavoro diversa</p>	<p>I gruppi sono stati attivati e si sono dimostrati una modalità di lavoro interessante sia per gli utenti che per gli educatori. Sono emerse difficoltà non secondarie relative all'organizzazione dei trasporti e alla costruzione dell'orario che sono però state generalmente superate</p>	<p>Collaborare con il Comune di Giaveno e con le associazioni del territorio, per permettere ai minori seguiti di svolgere nuove attività con visibilità e impatto sull'esterno e avvicinarli alle varie realtà eventualmente già presenti sul territorio.</p>
	<p>Ampliare il tempo dedicato alle famiglie dei ragazzi che seguiamo, sia per dare loro uno spazio maggiore di confronto che per raccogliere informazioni, spunti, punti di vista che possono risultare molto utili nel nostro lavoro</p>	<p>L'introduzione della figura dell'educatore di polo permette di dedicare maggior tempo alle famiglie sia in fase di progettazione dell'intervento che in fase di realizzazione. Inoltre, il progetto educativo prevede che una parte delle ore di intervento siano dedicate proprio alla famiglia per cui, in alcuni casi, si è potuto organizzare momenti di confronto utili per eventuale rimodulazione del progetto. I momenti di confronto con le famiglie sono stati gestiti sia dall'educatore di polo che dagli educatori direttamente coinvolti nell'intervento.</p>	<p>Agevolare il passaggio di coordinamento in modo da mantenere il clima attualmente positivo esistente all'interno dell'equipe e creare un rapporto di fiducia e collaborazione tra i colleghi e la nuova coordinatrice</p>
	<p>Migliorare la capacità di presentare il lavoro dell'educatore nelle singole situazioni</p>	<p>Aspetto su cui è necessario lavorare ancora</p>	

SCUOLA	<p>Nel 2021 è stata fatta una selezione delle scuole, attualmente stiamo gestendo scuole storiche con un monte ore di intervento che permette di creare piccole equipe all'interno dell'Istituto. Il proposito, assolutamente non esauribile nel 2022, è quello di creare le condizioni per cui la gestione di alcuni aspetti quali l'organizzazione, la relazione con le referenti hc.....vengano svolti direttamente dagli educatori e la coordinatrice debba solo subentrare per le eventuali sostituzioni e per particolari criticità.</p>	<p>Abbiamo appurato che la costituzione di micro equipe è particolarmente complesso e poco praticabile.</p>	<p>Analisi del fabbisogno delle ore necessarie per garantire un monte ore dignitoso agli operatori del SSER adulti e minori – selezionare solo le scuole che non presentano particolari richieste/esigenze e che agevolano e riconoscono il lavoro educativo- ridurre il numero degli educatori “esterni”.</p>
CADD CAPRIOLO	<p>MIGLIORARE LA QUALITA' DELLE ORE LAVORATIVE</p>	<p>Abbiamo ridotto i ritmi di lavoro grazie alla fine della pandemia che ci costringeva a lavorare “in bolla” a scapito della relazione educativa. Abbiamo eliminato la carenza d'organico, quindi ogni turno di lavoro presenta il giusto rapporto educativo evitando anche il surplus di ore a credito.</p>	<p>Cambio della sede: trovare uno spazio di proprietà funzionale alla suddivisione del CADD in due nuclei da 10 posti ciascuno, per migliorare la vivibilità interna e l'impatto educativo sull'utenza.</p>
	<p>AVERE UNA EQUIPE STABILE ED EQUILIBRATA (IN RIFERIMENTO ALL'ETA')</p>	<p>C'è stato un forte ricambio di operatori nell'equipe, che ha portato risorse aggiuntive in termini di idee e competenze; tuttavia, questo ha in parte creato una naturale instabilità, argomento di supervisione. Ad oggi l'equipe sta lavorando per essere stabile ed equilibrata in tutti i suoi aspetti.</p>	<p>Raggiungere un buon compromesso all'interno dell'equipe tra operatori “storici” e operatori assunti più di recente.</p>
CADD SANTHIA'	<p>Poter avere un anno un po' più stabile: in poco più di un anno siamo arrivati a tetto e questo, oltre alla pandemia, ha comportato un sacco di cambiamenti (orari, bolle, personale, automezzi, contatti...).</p>	<p>Fortunatamente la stabilità si è raggiunta e si è potuto, soprattutto da aprile in poi, avere una gestione più ‘normale’ lineare del servizio riuscendo a far partire nuove attività.</p>	<p>Partire con attività sul territorio rivolte alla cittadinanza per poter diventare risorsa per il quartiere; Si sta valutando una collaborazione con il supermercato Ekom che è accanto al cadd.</p>

	<p>Probabile apertura del cadd da 10 con spostamenti di alcuni utenti part time da un cadd all'altro (da 20 a 10)</p>	<p>No, avverrà nel 2023</p>	<p>Aprire il cadd 10!</p>
	<p>Incrementare la produzione artigianale di oggetti di cemento e di ceste con possibilità di vendita, come previsto dal progetto di servizio</p>	<p>no</p>	
	<p>Abbellire la zona esterna</p>	<p>Si è iniziato attraverso l'abbellimento con piante e una piccola attività di giardinaggio, nonché con l'acquisto di materiale per la fruizione dello spazio esterno</p>	
COMUNITA'	<p>Ampliare scelte ecologiche nella gestione del servizio: ampliare le luci temporizzate locale seminterrato e piano camere da letto; rinnovare attrezzature sanitarie (sedia doccia, maniglione, box doccia) al 1° piano;</p>	<p>Sono stati presentati i preventivi per la temporizzazione delle luci e i lavori sono stati svolti a gennaio del 2023. Le attrezzature sanitarie sono state in parte sostituite in parte rinnovate.</p>	<p>Sperimentazione del nuovo schema orario messo a punto a inizio 2023, costruito insieme all'equipe, grazie al quale saranno ridotte sensibilmente le fluttuazioni orarie a discapito di un ristretto gruppo di operatori (i sostituti). Il nuovo orario nasce da una riflessione di gruppo, fatta soprattutto durante le supervisioni, secondo cui diventa una questione "etica" garantire a tutti i membri dell'equipe, a prescindere dalla loro anzianità di servizio, una distribuzione dei turni omogenea.</p>
	<p>Proseguire il processo di integrazione degli operatori neoassunti a tempo ind., ovvero strutturare un sistema di rotazione che permetta l'eguale partecipazione di tutti gli operatori alle riunioni settimanali d'equipe</p>	<p>Fatto</p>	<p>Rivedere in sede di supervisione e riunione di equipe l'analisi dei bisogni dei nostri ospiti, nonché rispolverare alcune conoscenze tecniche di base utili a costruire la miglior risposta educativa e relazionale da offrire a ogni ospite; tutto ciò sulla base degli avvenimenti degli ultimi 3 anni: pandemia, ricambio del 50% dell'Equipe e doppio cambio di coordinamento.</p>
	<p>Studio della fattibilità economica e progettuale della delocalizzazione del micro diurno e fornire un ventaglio di soluzioni</p>	<p>Non svolto a causa della instabilità progettuale di due casi su tre del micro diurno (rinnovi in sede ci UMVD di tre mesi in tre mesi)</p>	<p>Aumentare le figure educative all'interno dell'equipe che si occupano di progettazione individuale e di servizio</p>

	Proporre nuove idee progettuali da esportare sul territorio coinvolgendo enti locali privati e pubblici (co.-progettazione): a titolo d'esempio, progetto Nonna Tina e progettazione socio-ambientale	Sospesa a causa della gestione degli eventi pandemici e delle limitazioni imposte per le strutture residenziali per disabili, inoltre nel 2022 il servizio è stato coordinato tre 3 persone diverse per motivi personali e professionali dei soggetti (7 mesi Remorini 2 mesi Sedici e 3 mesi Bajma)	
CD SAN MAURO	Rinnovare la gara di appalto e aumentare le ore educative da appalto	Ancora in attesa della nuova Gara	Mantenere e/o rafforzare l'integrazione con l'équipe del laboratorio
	Ottenere un mezzo di trasporto	Non raggiunto	Entrare in possesso di un mezzo di trasporto
	Allargamento numero utenti	Non raggiunto, ci sono stati nuovi ingressi ma temporanei	Ampliare l'utenza del centro diurno
			Completare l'iter per la messa a punto e l'utilizzo della progettazione individuale col metodo della MHRS
LABORATORIO	Riorganizzazione e redistribuzione delle mansioni di coordinamento e amministrazione	Fatto	
	Conclusione del percorso di revisione dei progetti individuali in condivisione con il centro diurno	In itinere	Conclusione del percorso di revisione dei progetti individuali in condivisione con il centro diurno
	Coprogettazione con l'ass. Il Tiglio su bandi e progetti	Fatto	Prosecuzione delle collaborazioni con l'ass. Il Tiglio
	Maggiore collaborazione e comunicazione con il centro diurno e, se possibile, maggiore scambio tra le équipe	In itinere	Maggiore collaborazione e comunicazione con il centro diurno e, se possibile, maggiore scambio tra le équipe
	Cura/attivazione profili social del servizio	In itinere	Cura/attivazione profili social del servizio
	Formazione specifica su recovery e sul metodo MHRS	Fatto	
	Acquisto sede falegnameria	In itinere	Acquisto sede falegnameria

AGRIASILO	Mantenere un'équipe il più possibile stabile;	Sono entrate in organico 2 nuove persone. Ad oggi hanno tutte un contratto. E' uscita solo temporaneamente una persona per maternità... Direi che l'obiettivo è stato raggiunto.	Ottenerne la parificazione come scuola dell'infanzia, limitando il più possibile i danni collaterali (riorganizzazione del personale, titoli di studio ecc..)
	Avere nuovi spazi che ci possano permettere di avviare nuove progettualità;	Obiettivo non raggiunto ma ci ritentiamo nel 2023 con buone probabilità di successo dato che abbiamo appena saputo di avere "vinto" 14000 euro per l'acquisto di una yurta!	Aumentare l'offerta dei servizi extra scolastici (sia in termini di clientela e conseguente fatturato sia in termini di eventuali nuove progettualità)
	Creare rete con le scuole del territorio per il passaggio dei nostri bimbi;	Molto bene! Oltre alle classiche e poche telefonate per raccogliere informazioni su un paio di nostri ex alunni...tra ottobre e novembre 2022 ci sono stati assidui contatti con 3 scuole elementari. Scuola Senza Zaino di Monteu da Po: le maestre sono venute da noi per condurre un laboratorio rivolto ai nostri bimbi dell'ultimo anno. A fine giornata c'è stato l'open day per i nostri genitori direttamente da noi! Scuola parentale Santa Clelia ha organizzato un open day (da loro) rivolto in modalità esclusiva ai nostri genitori. Le maestre della Scuola paritaria di Montanaro sono venute a presentarsi, ci hanno lasciato del materiale e hanno invitato i nostri genitori a partecipare al loro open day. Con queste 3 scuole abbiamo in programma di organizzare degli scambi durante la primavera o autunno (noi in gita da loro, loro in gita da noi...)	Ottenerne nuovi fondi per il mantenimento del Servizio Pari & Dispari

	Avere tanti bimbi iscritti e continuare a “fabbricare felicità”.	Direi che ce la siamo cavata bene!	Riproporre delle attività per e con gli anziani
			Fornire alle maestre dei moduli formativi sull’outdoor education
TASS	Non attivo nel 2021		<p>Aggiudicazione di qualche lotto di soggiorno in più rispetto al 2022. Nel '22 non abbiamo perso nessun lotto, abbiamo vinto tutti i lotti per i quali abbiamo presentato un’offerta ma non abbiamo partecipato a tutti i lotti in gara, per due motivi diversi: 1) ritardo con cui è uscita la gara; 2) difficoltà estrema nel reperire personale disponibile. Nel 2023 si valuterà la possibilità di partecipare a più offerte.</p> <p>Siamo in attesa di una risposta da parte della Coop. Il Margine alla quale abbiamo chiesto di farci sapere con anticipo se sono intenzionati ad affidarci nuovamente l’organizzazione dei loro soggiorni.</p>

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 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;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

A completamento dell'analisi degli elementi di qualità visti sopra riportiamo alcuni elementi di qualità che caratterizzano ormai il "modus operandi" della cooperativa:

-Alto numero di Servizi socioassistenziali ed educativi accreditati con l'ente pubblico committente. L'accreditamento è un sistema di riconoscimento pubblico che garantisce la qualità delle prestazioni erogate dai Servizi alla persona.

-Alto numero di operatori in possesso della qualifica professionale abilitante (principalmente il titolo di Educatore Professionale e quello di Operatore Socio-Sanitario).

-Certificato del Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001:2015. Questa certificazione attesta che la Cooperativa è conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 in materia di: progettazione, gestione ed erogazione di servizi socioassistenziali, sanitari ed educativi a favore di persone in situazione di svantaggio e di interventi di promozione del benessere e dell'agio sociale.

-Alto livello di flessibilità in molteplici ambiti: orario di lavoro, modalità di presa in carico degli utenti cercando di salvaguardare anche le esigenze delle singole famiglie, tipologia di presa in carico dell'utenza con attenzione alle richieste dell'ente committente.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia Servizio

Servizi residenziali

n. n. utenti diretti

utenti

diretti

10

La cooperativa gestisce un'unica struttura residenziale a Castiglione T.se rivolta a persone con grave disabilità provenienti dai comuni della collina torinese, dal chierese e da Torino. Utenza per genere: 9 maschi e 1 femmina

Tipologia Servizio Servizi semiresidenziali	<p>n. n. utenti diretti</p> <p>utenti diretti 80 I servizi semiresidenziali attualmente gestiti dalla cooperativa sono: i due CADD Capriolo e Santhia', rivolti a persone adulte con disabilità, il Centro Diurno di San Mauro e il Laboratorio artigianale supportato rivolti principalmente a pazienti dei servizi di Salute mentale ed un "microdiurno" presso la comunità di Castiglione T.se rivolto ad adulti con disabilità. Utenza semiresidenziale per servizio: Cadd Capriolo 23 partecipanti, Cadd Santhia 23, Centro Diurno 11, Laboratorio 20 e microdiurno di Castiglione 4 Utenza per genere: 55 maschi e 25 femmine</p>
Tipologia Servizio Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	<p>n. n. utenti diretti</p> <p>utenti diretti 107 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. Possiamo ora affinare maggiormente la rilevazione: Utenza territoriale per servizio: 32 utenti del SSER Minori, 29 utenti del SSER Adulti, 46 minori seguiti in Val Sangone e 12 adulti in carico al servizio di salute mentale. Utenza per genere: 88 maschi e 34 femmine</p>
Tipologia Servizio Istruzione e Servizi scolastici	<p>n. n. utenti diretti</p> <p>utenti diretti 169 La cooperativa gestisce servizi di assistenza ad alunni disabili in numerosi istituti del torinese e della Val Sangone ove gestisce anche un servizio di assistenza doposcuola. Utenza per territorio: assistenza scolastica nel torinese 83 alunni, assistenza scolastica Val Sangone 76 alunni, servizio doposcuola Val Sangone 10 alunni Utenza per genere: in questa categoria rileviamo 122 maschi e 47 femmine</p>
Tipologia Servizio Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	<p>n. n. utenti diretti</p> <p>utenti diretti 6 La cooperativa è accreditata presso l'ASL TO4 Piemonte per la gestione di progetti di sostegno alla domiciliarità'. Attualmente segue il progetto di 6 pazienti residenti nei Comuni di San Mauro, Gassino, Castiglione T.se e Leinì. Utenza per genere: 4 uomini e 2 donne</p>
Tipologia Servizio Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	<p>n. n. utenti diretti</p> <p>utenti diretti 157 Da gennaio 2021 la cooperativa gestisce le attività di agrinido, agriasilo e centro estivo presso l'azienda agricola La Piemontesina, sita in fraz. Mandria di Chivasso. Ovviamente per gli inserimenti presso il nido e la materna facciamo qui riferimento non all'anno solare ma all'anno scolastico 21/22 Agrinido: 20 bimbi di cui 12 maschi e 8 femmine Agriasilo: 34 bimbi di cui 18 maschi e 16 femmine Centro estivo: 121 bimbi di cui 65 maschi e 56 femmine</p>

Tipologia Servizio

Altri Servizi

n. n. utenti diretti

Inoltre, la cooperativa nel 2022 ha gestito:

610

- un consultorio adolescenti in Val Sangone, utilizzato nel 2022 da 259 ragazzi, di cui 65 maschi e 224 femmine
- un servizio di "luogo neutro" finalizzato ad incontri di nuclei famigliari in luogo protetto, utilizzato da 9 nuclei
- un servizio di consulenza psicologica connesso al Centro Diurno di San Mauro, utilizzato da 30 pazienti di cui 23 donne e 7 uomini
- un servizio dedicato al turismo sociale (TASS) che organizza soggiorni estivi per persone disabili per conto del Comune di Torino e di altre cooperative, nel 2022 ha portato in vacanza 181 persone
- Eventi estemporanei organizzati dall'Agriasilo (Notti bianche, giornate a tema, ecc...) ai quali hanno aderito 191 bambini

Utenti per tipologia di servizio**Asili e servizi per l'infanzia (0-6)**

Asilo Nido

12 8
Maschi Femmine**Totale**
20.00

Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia

18 16
Maschi Femmine**Totale**
34.00

Servizi educativi pre e post scolastici

7 3
Maschi Femmine**Totale**
10.00**Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo**

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

264 160
Maschi Femmine**Totale**
424.00**Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio**

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

4 2
Maschi Femmine**Totale**
6.00

Servizi residenziali

Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	9	1
	Maschi	Femmine
		Totale
		10.00

Servizi semiresidenziali

Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	31	15
	Maschi	Femmine
		Totale
		46.00

Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	4	2
	Maschi	Femmine
		Totale
		6.00

Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	18	7
	Maschi	Femmine
		Totale
		25.00

Istruzione e servizi scolastici

Sostegno e/o recupero scolastico	122	47
	Maschi	Femmine
		Totale
		169.00

Altri Servizi

Unità operative Cooperative Tip. A

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

Asilo Nido	1 Numero Unità operative	Torino
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia	1 Numero Unità operative	Torino
Servizi educativi pre e post scolastici	1 Numero Unità operative	Torino

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

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	5 Numero Unità operative	Torino
---	-----------------------------	--------

Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	1 Numero Unità operative	Torino
---	-----------------------------	--------

Servizi residenziali

Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	1 Numero Unità operative	Torino
---	-----------------------------	--------

Servizi semiresidenziali

Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	2 Numero Unità operative	Torino
---	-----------------------------	--------

Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	1 Numero Unità operative	Torino
--	-----------------------------	--------

Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	1 Numero Unità operative	Torino
--	-----------------------------	--------

Istruzione e servizi scolastici

Sostegno e/o recupero scolastico	2 Numero Unità operative	Torino
----------------------------------	-----------------------------	--------

Altri Servizi

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Premessa:

Per quanto riguarda la categoria di stakeholder “utenza e famiglie”, ossia i destinatari diretti dei servizi offerti dalla cooperativa, annualmente e a rotazione vengono proposti questionari di valutazione del servizio ricevuto.

Per quanto riguarda la categoria “committenza” dopo svariati tentativi ottenere dei feedback di valutazione tramite questionari, però con esiti poco soddisfacenti dovuti alla scarsa adesione raccolta, dall'anno scorso raccogliamo testimonianze

dai singoli servizi rispetto ai feedback, anche informali, ricevuti.

Livello di soddisfazione clienti/utenti

Utenza e famiglie: nel 2022 sono stati consegnati questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione alle famiglie dei ragazzi inseriti nella comunità e nel micro diurno di Castiglione T.se e ai pazienti del laboratorio artigianale.

Riportiamo gli esiti:

Comunità: i referenti della comunità hanno consegnato 13 questionari e ne hanno ricevuti 8 compilati, con un tasso di adesione del 62%.

Il questionario dedicato alla comunità risulta composto da 17 quesiti dei quali l'ultimo relativo al giudizio complessivo del servizio, sono stati restituiti ed analizzati 5 questionari su 9 consegnati. Su 4 gradi di soddisfazione da "insoddisfatto" a "molto soddisfatto" tutte le risposte si posizionano nei 3 gradi superiori con 7 poco soddisfatto (8%), 44 soddisfatto (52%) e 33 molto soddisfatto (40%).

Il questionario dedicato al micro diurno risulta composto da 13 quesiti dei quali l'ultimo relativo al giudizio complessivo del servizio, sono stati restituiti ed analizzati 3 questionari su 4 consegnati. Su 4 gradi di soddisfazione da "insoddisfatto" a "molto soddisfatto" tutte le risposte si posizionano nei 2 gradi superiori con 44 soddisfatto e 33 molto soddisfatto, di cui la totalità del quesito relativo al giudizio complessivo.

Laboratorio: I questionari sono stati somministrati nel gennaio 2022 direttamente all'utenza e sono stati compilati in sede, circa il 50% sono stati compilati in autonomia, alle persone con maggiori difficoltà è stato fornito un supporto da parte degli operatori rispetto alla corretta comprensione delle domande ed all'identificazione delle risposte maggiormente aderenti al pensiero espresso dal partecipante.

Per facilitare la compilazione da parte dell'utenza abbiamo scelto di utilizzare un modello di facile comprensione, che, pur avendo qualche spazio per osservazioni libere, è possibile compilare utilizzando esclusivamente le crocette.

Il questionario è anonimo, composto da 23 punti dei quali 1 a domanda del tutto aperta (domanda 23: suggerimenti per il miglioramento del servizio), 2 con possibilità di risposta multipla e di inserimento di ulteriori osservazioni (domande 12 e 13 relative al ruolo e all'attività degli educatori), le restanti domande sono a risposta chiusa con opzione unica.

I temi indagati sono: le modalità di frequenza del partecipante (da quanto tempo, per quanti giorni alla settimana, il riconoscimento economico...), il ruolo e la qualità degli operatori, la valutazione degli spazi fisici, il progetto di partecipazione individuale.

Sono stati consegnati 16 questionari e ne sono stati riconsegnati 16, dei quali 1 compilato solo fino alla domanda 15.

Risultati dell'analisi delle risposte raccolte

L'analisi dei questionari restituisce l'immagine di un servizio valutato dall'utenza in modo decisamente positivo, con bravi operatori capaci di coinvolgere le persone nelle attività e nell'essere parte di un gruppo, permane una certa assimilazione tra il ruolo di educatore e la figura amicale, bilanciata però da altre funzioni (insegnare, educare, aiutare) riconosciute e maggiormente congrue.

Gli spazi fisici sono perlopiù apprezzati e riconosciuti idonei mentre il riconoscimento economico del lavoro svolto è da parecchi considerato scarso.

Emerge il rimpianto della situazione pre-pandemica, in particolare rispetto agli orari di frequenza ridotti, alla forzosa eliminazione del pranzo condiviso e delle riunioni più ampie.

In ottica di miglioramento continuo si individuano le seguenti criticità e strategie di miglioramento:

Progetto individuale: come già accennato dall'analisi dei questionari emerge una parziale e non soddisfacente conoscenza di questo strumento, a conferma della necessità di una profonda revisione dello strumento stesso e di un più puntuale utilizzo, percorso peraltro già intrapreso che prevediamo di portare ad un primo step di sperimentazione con l'utenza nei prossimi mesi.

Riunioni: pur non essendo ancora possibile il ripristino della tradizionale riunione generale del lunedì, visto il perdurare dell'emergenza riteniamo necessario istituire in modo più formale momenti di confronto e lavoro comune, seppur a piccoli gruppi.

Riconoscimento economico: l'insoddisfazione, seppur parziale ma comunque abbastanza diffusa, rispetto a questo tema ci interroga: in alcuni casi essa può discendere da un'immagine di sé e del proprio apporto non del tutto congrua e su questo riteniamo si possa lavorare attraverso il confronto con i partecipanti, per altri si riconosce che effettivamente l'impegno profuso non coincide con il riconoscimento economico percepito, anche qui individuiamo la risoluzione del problema più nella corretta percezione del servizio quale "palestra" per prepararsi ad un ingresso nel mondo del lavoro maggiormente strutturato piuttosto che a luogo di lavoro tout court.

FEEDBACK RICEVUTI

Da un paio d'anni monitoriamo i feedback ricevuti dai servizi rispetto alla qualità del servizio, per la maggior parte informali molti servizi hanno ricevuto riscontri positivi sia da parte della committenza che dalle famiglie. Presenti anche critiche e reclami.

SERVIZIO	Valutazioni formali e/o informali sulla qualità del lavoro svolto
SSER ADULTI	Elogi da operatori committenza
SSER MINORI	Elogi per sostegno famiglie, disponibilità e raggiungimento obiettivi.
VALSA	Apprezzamenti dal CONISA per puntualità e professionalità
SCUOLE	In alcune scuole riconosciuta professionalità e preparazione
CADD CAPRIOLO	Elogi informali dalle famiglie ed educatori e referenti committenza
CADD SANTHIA	Elogi informali da committenza e famiglie
COMUNITA'	Dallo CSSAC rimandi positivi su un caso
LABORATORIO	Forti critiche da un familiare e complimenti da tre famiglie, vincita del primo premio per Festival Monza " Li sei vero" per il cortometraggio " Pillole di poesia cinematografica, il Re dei Ciarlatani"
AGRIASILO	Tanti complimenti informali, qualche lamentela informale e una lamentela formale

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Come evidenziato dalla tabella sottostante in cinque anni il numero di occupati dalla cooperativa è salito del 28% rispetto al 2018, confermando una crescita costante dell'impatto occupazionale prodotto.

Anno	Numero occupati al 31-12
2018	93
2019	84
2020	90
2021	105
2022	119

Uno degli impatti maggiori è stato generato sull'area di Torino città, grazie alla gestione di 5 Servizi su 10 in carico alla Cooperativa: abbiamo soddisfatto i bisogni di 190 persone con disabilità intellettiva e/o psichica più le rispettive famiglie e impiegato 49 lavoratori nel settore educativo e 9 persone risultano impiegate presso l'ufficio amministrativo.

L'impatto più notevole sia per utenza seguita che per la creazione di posti di lavoro, anche in relazione alla dimensione ristretta del territorio di interesse, è stato quello generato dai Servizi Educativi presenti in Val Sangone - ASL TO3: nel 2022, abbiamo avuto in carico 391 persone, minori e adolescenti, sia con disabilità intellettiva che con fragilità sociali di vario genere. Di questi 391, 259 hanno avuto accesso al nostro Servizio di Consultorio per adolescenti con fragilità ed i restanti 132 risultano stabilmente in carico al servizio. Per la gestione dei Servizi Educativi complessivamente abbiamo impiegato 21 operatori nel 2022.

Sull'area di Castiglione T.se e del Chierese - ASL TO4 abbiamo soddisfatto le esigenze di residenzialità di 10 adulti con disabilità intellettiva grave e di 3 adulti disabili che hanno usufruito del servizio di semi-residenzialità, impiegando 21 operatori.

Sull'area di San Mauro T.se - ASL TO4 risultano in carico 46 adulti con esperienza di sofferenza psichica più 30 fruitori di consulenza psicologica, impiegando 8 operatori interni alla Cooperativa e in sinergia con gli operatori del Centro di Salute Mentale di San Mauro T.se.

Infine sul territorio chivassese abbiamo fornito i servizi di agrinido e agriasilo a 54 bambini ed abbiamo avuto 121 iscritti al cento estivo, presso il servizio risultano impiegati 10 lavoratori.

Il servizio TASS ha accompagnato ai soggiorni estivi 181 persone con disabilità impiegando 75 lavoratori non stabilizzati in cooperativa e 15 interni.

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
119	105	90

Rapporto con la collettività

Oltre ad offrire i propri servizi alle persone in carico registriamo una costante tensione volta a mettere a disposizione le risorse professionali e strutturali della cooperativa alle comunità territoriali sulle quali la stessa opera. Nella tabella sottostante i progetti rivolti alla cittadinanza attivati nel 2022

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

Ambito attività svolta Educativo	Tipologia attività svolta Progetto	Denominazione attività e/o progetto Nuova Officina 413
Numero di Stakeholder coinvolti 12	Tipologia di stakeholder 'collettività' Adulti con lieve disabilità	
Ambito attività svolta Educativo	Tipologia attività svolta Progetto	Denominazione attività e/o progetto Ready to go
Numero di Stakeholder coinvolti 10	Tipologia di stakeholder 'collettività' Giovani adulti con disabilità lieve	
Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Progetto	Denominazione attività e/o progetto L'Officina della Cultura
Numero di Stakeholder coinvolti 21	Tipologia di stakeholder 'collettività' Residenti della Circ. 2, Torino	
Ambito attività svolta Educativo	Tipologia attività svolta Progetto	Denominazione attività e/o progetto Pari e dispari
Numero di Stakeholder coinvolti 20	Tipologia di stakeholder 'collettività' Bimbi disabili del chivassese	
Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta Progetto	Denominazione attività e/o progetto Metodo E' Impatto
Numero di Stakeholder coinvolti 300	Tipologia di stakeholder 'collettività' Utenti	

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nel 2022 la Cooperativa ha intessuto diverse tipologie di rapporto con la Pubblica Amministrazione a vario livello, per coprogettare 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

coprogrammazione condivisa tra P.A. ed Enti del Terzo Settore, in applicazione dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore. Analogamente sul versante della tutela della salute mentale sul territorio torinese la cooperativa ha partecipato al lavoro di analisi e coprogettazione promosso dal DSM dell'ASL Torino Metropolitana, avente come obiettivo la coprogrammazione di interventi volti a favorire la domiciliarità e l'inclusione socio-lavorativa di utenti in carico anche attraverso la messa in rete delle risorse formali ed informali del territorio.

Ambito attività svolta Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento	Descrizione attività svolta Partecipazione alla co-programmazione e co-progettazione dei servizi per minori disabili e con altri tipi di disagio, e relative famiglie della Val di Susa e Val Sangone	Denominazione P.A. coinvolta CONISA
Ambito attività svolta Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento	Descrizione attività svolta Co-progettazione DSM ASL Torino metropolitana sui temi della domiciliarità e dell'inclusione sociale e lavorativa	Denominazione P.A. coinvolta DSM ASL Torino metropolitana
Ambito attività svolta Partecipazione a riunioni e tavoli di lavoro	Descrizione attività svolta Tavolo Giovani	Denominazione P.A. coinvolta Circoscrizione 2 di Torino
Ambito attività svolta Partecipazione a riunioni e tavoli di lavoro	Descrizione attività svolta Servizi in Rete	Denominazione P.A. coinvolta CSSAC di Chieri

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.

Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Luci a sensore - Comunità
svolta	intrapresa	
Consumo energetico	Energia	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Installazione di asciugamani ad aria Dispenser per detersivi igiene struttura: il prodotto è concentrato e viene diluito con acqua e si elimina lo spreco dei contenitori Dispenser per prodotti di igiene personale Luci a sensore nel seminterrato Tazze nominative per operatori in sostituzione dei bicchieri usa e getta Asciugamani di carta riciclata Lavagne adesive per sostituire i supporti cartacei nel lavoro educativo (lavori di CAA o varie) Abbiamo utilizzato Office 365 per condividere i PEI tra tutta l'équipe, evitando di stamparli Sostituzione dei normali spazzolini da denti (che prevedono cambio ogni due mesi) a quelli con testina sostituibile Utilizzo di Office 365 per archiviazione verbali d'équipe
svolta	intrapresa	
Utilizzo di materiali o prodotti	Abbattimento materiali usa e getta	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Sostituzione della caldaia del piano terra con caldaia a condensazione per limitare i consumi
svolta	intrapresa	
Consumo energetico	Riscaldamento	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Nuova procedura per mantenere freschi i locali del primo piano verificando nel periodo estivo la chiusura di finestre e tapparelle nelle ore centrali della giornata
svolta	intrapresa	
Consumo energetico	raffrescamento	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Sostituzione progressiva degli attuali neon con neon a led
svolta	intrapresa	
Consumo energetico	Energia	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Acquisti di verdura, frutta, latte e formaggi da aziende agricole vicine Il menu dell'Agriasilo prevede la carne 1 sola volta a settimana, Il cibo avanzato va agli animali dell'Azienda Agricola.
svolta	intrapresa	
Economia circolare	Produttori locali - filiera corta	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	Tutti i servizi utilizzano energia ricavata al 100% da fonti rinnovabili. Fornitore Coop. Enostra
svolta	intrapresa	
Utilizzo di fonte rinnovabili	Energia	
Ambito	Settore	Descrizione attività
attività	specifico azione	A inizio 2022 sono state individuate ed acquistate due mascherine FFP2 lavabili e riutilizzabili per ciascun lavoratore, abbattendo così significativamente la produzione di rifiuti
svolta	intrapresa	
Utilizzo di materiali o prodotti	riduzione usa e getta	

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Dalla Relazione al bilancio 2022

"Il 2022 si può definire un "annus mirabilis" dal punto di vista economico finanziario, infatti vediamo un ulteriore incremento del fatturato rispetto al 2021 di circa €600.000.

Tra gli attori principali di questo incremento troviamo il CADD SANTHIA' (+232.000 circa) e la TASS (+253.000) che finalmente ha potuto riprendere l'attività e si è aggiudicata una grossa fetta dei soggiorni mandati in gara dal comune di Torino oltre alla gestione dei soggiorni della Coop. Il Margine... A nulla servirebbe l'aumento del fatturato se non si continuasse nell'attento lavoro di monitoraggio e controllo dei costi, cosa che continua ad essere la base fondante della nostra strategia di gestione della cooperativa e che ci ha permesso di ottenere un ottimo risultato finale.

Ovviamente abbiamo avuto anche un forte incremento del numero dei lavoratori (+14 unità) raggiungendo un totale di 119 lavoratori di cui 91 soci (77% circa).

Il 2022 ha visto ancora l'obbligo di applicare alcune norme anti-Covid all'interno dei nostri servizi con le relative complicazioni burocratiche e, soprattutto, con un maggior carico per gli operatori nello svolgere un lavoro già di per se spesso stressante e faticoso.

Il CdA ha lavorato come sempre in un ambiente di fiducia e collaborazione dove non sono mancate le accese discussioni che però hanno sempre portato a decisioni condivise e concordi.

Anche tra i consiglieri, così come per tutti i nostri soci, si accusa un po' di stanchezza dovuta sia al peso portato negli anni precedenti dal covid sia al carico di lavoro e di responsabilità che comporta la gestione di una cooperativa che inizia ad avere una ragguardevole dimensione.

Come sempre il plauso maggiore per i risultati ottenuti va ai nostri soci e lavoratori che continuano ad operare con partecipazione professionalità e senso di appartenenza alla cooperativa..."

Dati economici: costruzione e distribuzione del valore aggiunto: tradizionalmente il capitolo del bilancio sociale della cooperativa concernente l'andamento economico dell'anno è corredato da un'analisi dei dati economici che pone il focus sull'individuazione del valore aggiunto/ricchezza distribuibile prodotta e l'analisi della distribuzione della stessa ai diversi portatori d'interesse e rappresenta, quindi, il punto di unione fra il Bilancio d'esercizio e il Bilancio Sociale: il Bilancio d'esercizio è la rappresentazione della composizione dell'utile di esercizio formato dalla differenza tra costi e ricavi, mentre il Bilancio Sociale evidenzia 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 (i lavoratori rappresentano infatti uno dei principali portatori d'interesse di una cooperativa di produzione lavoro).

Illustriamo qui la riqualificazione dei bilanci degli ultimi tre anni.

Valore e costi di produzione

	2020	%	2021	%	2022	%
aumento/diminuzione su anno prec.			€ 962.994		€ 643.515	
A. Valore della produzione	€ 2.477.273		€3.440.267	39%	€ 4.083.781	19%
Ricavi da Pubblica amministrazione	€ 1.977.681	80%	€2.517.472	73%	€ 2.715.738	67%
Contributi da Pubblica amministrazione		0%	€68.425	2%	€ 82.901	2%
Contributi da PA su co-programmazione					€ 169.973	4%
Ricavi da profit	€ 117	0%	€ 5.208	0%	€ 5.910	0%
ricavi da non profit	€ 247.891	10%	€ 379.566	11%	€ 632.173	15%
ricavi da persone fisiche	€ 134.909	5%	€ 420.267	12%	€ 453.852	11%

contributi da Enti privati			€ 46.468	1%	€ 10.318	0%
Donazioni da privati c omprensivo del 5x1000	€ 5.048	0%	€ 2.361	0%	€ 2.785	0%
altri ricavi non caratteristici		0%	€ 22	0%	€ 1.352	0%
Variazioni e rimanenze		0%		0%		0%
altri ricavi	€111.627	4%	€ 478	0%	€ 8.781	0%
	2020	%	2021	%	2022	%
B. Costi/consumi di produzione e gestione	€ 480.369		€610.049		€ 900.833	
Acquisti materie prime	€54.821	11%	€ 47.742	8%	€ 42.116	5%
Costi per servizi amministrativi	€ 78.267	16%	€ 44.531	7%	€ 48.579	5%
Costi per servizi dell'attività tipica	€ 235.263	49%	€ 368.667	60%	€ 658.564	73%
Costi per formazione	€ 8.512	2%	€6.135	1%	€ 10.768	1%
Costi per godimento beni di terzi	€ 103.506	22%	€ 142.975	23%	€ 140.807	16%

Calcolo del valore aggiunto

Calcolo del valore aggiunto	2020	%	2021	%	2022	%
C. Valore aggiunto netto/Ricchezza distribuibile (1 ± 2 - 3-4)	€ 1.938.818	78%	€2.731.742	79%	€3.020.314	74%
1. Valore aggiunto della gestione caratteristica (A-B)	€ 1.996.904		€2.830.218		€3.182.948	
2. Elementi finanziari e straordinari di reddito	-€3.574		€ 3.514		€ 1.822	
3. Ammortamenti e svalutazioni da immobilizzazioni	€54.512		€ 65.039		€ 71.509	
4. Fondo accantonamento per rischi			€36.950		€ 92.947	

Distribuzione della ricchezza prodotta

Distribuzione della ricchezza	2020	%	2021	%	2022	%
C. Valore aggiunto netto/Ricchezza distribuibile (C)	€ 1.938.818		€ 2.731.742		€ 3.020.314	
1. Remunerazione dei soci lavoratori						

Remunerazione dei soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato	€ 1.561.395	80,5%	€ 1.987.634	72,8%	€ 1.924.511	63,7%
2. Remunerazione de lavoratori non soci						
con contratto di lavoro subordinato	€ 334.891	17,3%	€ 528.811	19,4%	€ 870.329	28,8%
con contratti diversi	€ 15.353	0,8%	€148.372	5,4%	€ 173.503	5,7%
3. Remunerazione dei soci per altri istituti						
4. Remunerazione dei finanziatori						
Banche e altri Istituti di credito	€ 20.630	1,1%	€ 22.729	0,8%	€ 12.752	0,4%
Banche e finanziaria della finanza etica	€ 14.143	0,7%	€9.285	0,3%	€ 11.936	0,4%
5. Remunerazione della Pubblica Amministrazione						
Imposte	€ 13.800	0,7%	€ 15.207	0,6%	€ 8.648	0,3%
6. Remunerazione del movimento cooperativo						
Contributi associativi	€ 10.703	0,6%	€13.369	0,5%	€ 8.572	0,3%
Fondo mutualistico L. 59/92 (3% dell'utile)					€ 431	0,0%
8. Remunerazione dell'impresa sociale (± variazione riserve)	-€32.097	-1,7%	€6.335	0,2%	€ 9.632	0,3%

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€4.083.781,00
Attivo patrimoniale	€2.882.655,00
Patrimonio proprio	€273.960,00
Utile di esercizio	€14.373,00

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione 4083781	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) 3440267	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) 2477273
--	---	---

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	2968612	% 72.88
Ricavi da aziende profit	5910	% 0.15
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	632173	% 15.52
Ricavi da persone fisiche	453852	% 11.14
Donazioni (compreso 5 per mille)	12785	% 0.31
Totale	4'073'332.00	

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

Tipologia Servizi	Fatturato
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	3777979
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;	270633
Totale	4'048'612.00

Fatturato per servizio Cooperative tip.A

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

Asilo Nido	270633
Totali	270'633.00

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

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	1352514
Totali	1'352'514.00

Servizi residenziali

Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	885571
Totali	885'571.00

Servizi semiresidenziali

Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	1001208
Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura	361225
Totali	1'362'433.00

Istruzione e servizi scolastici

Sostegno e/o recupero scolastico	177462
Totali	177'462.00

Fatturato per Territorio

Provincia

Torino	4048612	% 100.00
--------	---------	----------

Obiettivi economici prefissati

Vista la notevole crescita del fatturato negli ultimi due anni la cooperativa desidera concentrarsi nel 2023 su obiettivi di tipo organizzativo e sociale, resta però ferma la volontà di mantenere/ottimizzare i risultati fin qui raggiunti dal punto di vista economico, ed in particolare:

- Mantenimento/ottimizzazione dei risultati economici dei servizi in essere
- Raggiungimento del pieno carico del CADD 10 posti
- Acquisto della sede della falegnameria del laboratorio sia per abbattere gli attuali costi di locazione sia per accrescere il valore di mercato della sede già di proprietà ad esso connessa

- Implementare progettualità aggiuntive del servizio Agriasilo
- Mantenimento/aumento dei lotti assegnati alla TASS (soggiorni estivi disabili ad appalto annuale)
- Mantenimento dei benefit attribuiti ai soci, ed in particolare del credito welfare come già assegnato nel 2022, pari a circa € 500 pro capite.

Anche per quanto riguarda la ricerca di risorse aggiuntive destinate ad implementare progetti per l'utenza in carico e per la collettività l'obiettivo 2023 è anch'esso centrato più sulla qualità che sulla quantità (vedi anche obiettivi di miglioramento)

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Impatto e innovazione sociale: teoricamente, l'oggetto stesso del lavoro quotidiano di una cooperativa sociale si sostanzia in una miriade di piccole azioni ad alto impatto sociale: la cura delle persone fragili, la tensione a favorirne la crescita e l'autonomia, il lavoro di armonizzazione tra i vari attori coinvolti (famiglia, servizi, territorio), la tensione all'inclusione sociale rappresentano le fondamenta stesse dell'agire educativo. D'altro lato anche il profilo stesso di una cooperativa di produzione lavoro mira a creare lavoro per i propri soci, e quindi occupazione, un'occupazione di livello medio-alto, almeno dal punto di vista delle qualifiche professionali, che attrae molti giovani, con un conseguente livello di impatto sociale quindi non trascurabile. Ma le rapide evoluzioni della società e delle politiche di welfare ci richiedono di procedere ad un continuo aggiornamento nell'identificare nuovi bisogni e nuove fragilità, nello strutturare nuove tecniche e modalità di azione, nel rinnovare e migliorare la struttura della cooperativa e le politiche del lavoro adottate. A tal fine la cooperativa si è dotata di alcuni strumenti di indirizzo, monitoraggio e pianificazione: il sistema di certificazione di qualità, adottato nel 2012, il Modello di Organizzazione e Gestione ed il connesso Codice Etico ed il processo di rendicontazione sociale "costringono" la cooperativa a riflettere, a scadenza annuale, sul proprio agire, ad 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 2022 vedi ambito innovazione - ricerca e attività sperimentali e innovative

Impatto ambientale: come visto in precedenza, ambito sociale: persone, obiettivi e attività - sezione impatto dell'attività, la cooperativa offre servizi educativi, una tipologia di attività tendenzialmente "neutra" dal punto di vista dell'impatto ambientale. Ma oggi il progredire su tutti i fronti della crisi ambientale ci sollecita a vagliare tutte le nostre azioni, individuali e collettive, monitorarne l'impatto da punto di vista ambientale e immaginare nuove modalità di azione tali da alleggerirlo. Ad oggi non abbiamo un metodo "scientifico" di valutazione delle emissioni di CO2 connesso alle differenti attività ma, a partire dal 2018, il tema viene vagliato in occasione del Bilancio Sociale, sottoposto all'attenzione degli amministratori e dei soci e soprattutto posto all'attenzione dei singoli gruppi di lavoro tramite il questionario annuale rivolto ai servizi, all'interno del quale viene richiesto di esporre le buone pratiche adottate e gli obiettivi di miglioramento. Per quanto artigianale, tale modalità di "engagement" capillare ed inclusiva ha già portato cambiamenti significativi nelle prassi lavorative e nella scelta dei fornitori energetici. Un altro versante sul quale crediamo di poter incidere risiede nel "cuore" stesso del nostro fare: le attività educative. In questo senso crediamo che proprio la tensione educativa e la condivisione del quotidiano tra operatori e utenza possa veicolare una cultura di tutela e cura dell'ambiente declinata nel concreto delle azioni quotidiane e capace di contaminare e modificare anche i comportamenti delle famiglie e, più in generale, della collettività. A tal fine, oltre all'applicazione delle buone prassi all'interno dei servizi, si potrebbero immaginare attività educative mirate alla conoscenza, al rispetto ed alla cura dell'ambiente naturale.

Cooperazione versus concorrenza: collaborazioni e partnership Come evidenziato nel prosieguo della presente sezione la rete di rapporti e collaborazioni della cooperativa con altri soggetti del terzo settore si presenta ricca e sostanziosa: dall'adesione alla cooperativa consortile NAOS alla co-progettazione sui singoli territori, la tensione alla cooperazione tra soggetti del non profit si realizza sia a livello centrale e amministrativo che capillarmente, spesso su iniziativa dei singoli servizi. Crediamo quindi di poter affermare che tale approccio costituisca per L'Arcobaleno uno stile di lavoro, fondato sui principi statutari e sul Codice Etico, strategico per potenziare, amplificare e rendere incisivo l'impatto sociale del nostro operare. Parallelamente, la collaborazione con altre realtà rappresenta un'occasione preziosa di crescita culturale e professionale, aprendo spaccati su

diversi modi di leggere la realtà sociale e di lavorare per favorirne mutazioni virtuose.

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

Certificazioni al di là del "pezzo di carta": la certificazione Sistema di Qualità ISO 9001:2015, 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.

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

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Associazioni di categoria	Lega delle Cooperative - sezione Cooperative Sociali	Rappresentanza, formazione/informazione, promozione della cooperazione sociale, utilizzo dei servizi riservati alle associate
Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Cooperative	N.A.O.S. - nuovi ambiti di organizzazione sociale; Paradigma; Frassati; CSDA; Il Margine; Valdocco	Progetti; bandi; co-progettazione
Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Associazioni no profit	Cascina Roccafranca; Il Tiglio; Onda Teatri; Sportidea Caleidos; Teatro e Scienza; TPE teatro popolare europeo; Architettura senza Frontiere; ASD Casalborgone	Progetti; bandi; co-progettazione
Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Organizzazioni profit	Synergie Italia spa	Progetto
Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Pubblica amministrazione	Centro per l'Impiego; Comune di Settimo T.se; Centro Salute Mentale asl TO4; Università di Torino	Bando; progetto; fornitura tirocini facoltà Scienze dell'Educazione e Interfacoltà

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

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

Politiche e strategie

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

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

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

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

Inoltre, all'interno dell'Agriasilo La Piemontesina di Chivasso, offriamo percorsi gratuiti e/o a pagamento di educazione in natura, validi per tutti i bambini, ma ancor più efficaci per quei minori che presentano difficoltà relazionali e cognitive.

Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza 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.

Segnaliamo, inoltre, l'avvio dei progetti "Officina 413" e "Ready to go", che grazie alla collaborazione del Centro per l'Impiego di Settimo T.se, a Synergie Italia Agenzia per il Lavoro e al CSM dell'asl TO4, sta offrendo possibilità di impiego a persone adulte disabili in cerca di occupazione.

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

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

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

SOCI E LAVORATORI

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

Su questa base, come esplicitato al punto “soci” della sezione “persone” del presente lavoro, è lo stesso Statuto Sociale che detta le materie e le modalità minime di coinvolgimento nel governo stesso della cooperativa di tale categoria attraverso la convocazione dell'assemblea sociale.

Per monitorare tale aspetto nell'anno in esame riportiamo qui l'andamento delle azioni di partecipazione e informazione poste in essere nell'anno.

Soci: partecipazione - assemblee

Nello schema sottostante diamo evidenza dell'effettiva partecipazione dei soci ai momenti assembleari, escluse le deleghe.

Data assemblea	Soci presenti	Soci lavoratori + soci speciali	Soci totali	% lavoratori + speciali	% totali
25/09/2015	28	61	70	46%	40%
20/06/2016	31	67	76	46%	41%
20/01/2017	31	71	80	44%	39%
24/05/2017	33	71	80	46%	41%
15/05/2018	41	76	85	54%	48%
24/05/2019	46	71	80	64%	57%
21/11/2019	43	71	80	60%	54%
16/06/2020	44	71	80	62%	55%
27/05/2021	47	87	96	54%	49%
27/05/2022	38	92	97	41%	39%

Dai dati sopra riportati osserviamo che la partecipazione media effettiva dei soci ai momenti assembleari negli anni precedenti si attestava intorno al 55%, con un calo nell'ultimo anno.

Soci e lavoratori: partecipazione - altri eventi collettivi

Ormai da alcuni anni l'assemblea annuale di approvazione del bilancio viene preceduta da una riunione soci volta ad informare gli stessi in merito all'andamento della cooperativa ed agli altri punti che verranno presentati in sede assembleare, con l'obiettivo di favorire la conoscenza e la consapevolezza della base sociale in merito a quanto verrà poi sottoposto all'approvazione della stessa.

Nel 2022 sono state indette tre diverse riunioni rivolte ai soci: il 18/3/22 gli stessi sono stati invitati ad un momento di incontro e condivisione in presenza con rinfresco dedicato alla presentazione dell'andamento dei diversi servizi e sulla proposta di alcuni soci sull'istituzione di un fondo mutualistico pensato in solidarietà nei confronti dei lavoratori sospesi per inadempienza all'obbligo vaccinale, il 20/4/22 si è tenuta una riunione in modalità remoto per la preparazione dell'assemblea di bilancio con la presentazione dell'andamento economico per servizio del 2021 e le diverse ipotesi di destinazione dell'utile, il 23-11-22 riunione on line sulle proposte di variazione statutaria.

Soci e lavoratori: partecipazione per gruppi di lavoro

L'organizzazione interna della cooperativa si struttura sulla base dei diversi Settori e Servizi, a queste unità corrispondono gruppi di soci e/o lavoratori: le équipes. Al di là dei succitati momenti collettivi è proprio all'interno di gruppi più piccoli e “famigliari” che più facilmente è possibile attuare un confronto ed una condivisione maggiormente libera ed approfondita.

Su questa base il questionario sottoposto annualmente ai coordinatori, una delle fonti principali del presente bilancio sociale, ha voluto anche monitorare la relazione tra Amministratori, Coordinatori e equipe di lavoro quali momenti fondamentali per implementare la partecipazione e lo scambio tra organi amministrativi e soci e lavoratori.

Dai dati emerge che:

- Quasi tutti i Servizi svolgono una riunione di equipe settimanale dalla durata media di 2 ore. A queste fanno eccezione le scuole e l'agriasilo.
- 6 Servizi dichiarano che l'amministratore è sempre quasi presente, negli altri Servizi la presenza dell'amministratore è differente: mensile e al bisogno.
- Gli incontri coordinatore/amministratore avvengono perlopiù a cadenza settimanale o quindicinale
- Ci sono stati 2 incontri con altri membri del CDA inoltre il SSER adulti segnala incontri individuali operatori/membri del CdA

SERVIZIO	RIUNIONE EQUIPE	AMM. IN RIUNIONE	INCONTRI AMM/COORD	CDA IN RIUNIONE	ARGOMENTI TRATTATI
SSER ADULTI	2 h settimanali	Quasi sempre	settimanale	Incontri individuali con gli operatori	
SSER MINORI	1,5 h settimanali	Quasi sempre	settimanale	0	
VAL SANGONE	2 h quindicinali, sospese in estate	Quasi sempre	In media ogni 10 giorni Più contatti telefonici quasi quotidiani	0	
SCUOLA	nessuna	nessuna	settimanale	0	
CADD CAPRIOLO	1.5 h settimanali	Settimanale	settimanale	0	
CADD SANTHIA'	1.5 ore settimanali	mensile	quindicinale	0	
COMUNITA'	2 h settimanali	settimanale	settimanale	0	
SAN MAURO	3 h settimanali	nessuna	trimestrale	3	Nuovi progetti e iso
LABORATORIO	2 h settimanali	Il referente amministrativo è sempre presente 1 incontri con il responsabile	Confronto continuo con il referente, referente e responsabile hanno incontri mensili		
AGRIASILO	4 in presenza e 2 online	1 volta	quindicinali	2	Acquisizione ramo d'azienda

Soci e lavoratori: flussi informativi

Annualmente monitoriamo la azioni informative messe in atto nei confronti di soci e lavoratori, sia attraverso la quantificazione

del mailing che attraverso le attività di implementazione degli strumenti digitali accessibili agli stessi, nel 2022 registriamo:

Mailing

15 comunicazioni ai soci e lavoratori da Presidenza, inerenti:

6 in preparazione delle riunioni soci di cui sopra, comprendenti la condivisione di documenti e delle riflessioni proposte da singoli soci, 2 in merito all'attivazione del portale del Welfare, 1 relativa ad aggiornamenti sui servizi della SOMS Solidea, 1 per condividere la comunicazione di un socio in merito alle elezioni della Commissione d'Albo degli educatori professionali, 1 per ribadire la regolamentazione di collaborazioni esterne, 1 in merito all'adozione di mascherine FFP2 riutilizzabili, 1 relativa all'aumento dei rimborsi chilometrici e una per la promozione di eventi proposti dai servizi.

11 comunicazioni ai soci e lavoratori da Vicepresidenza inerenti:

6 per la divulgazione di aggiornamenti sull'Albo professionale e la Commissione d'ordine, 1 sulla piattaforma del welfare e 4 su aspetti tecnici lavorativi (permessi studio, assegno unico ecc...).

& dagli uffici della cooperativa di cui 2 per la promozione di eventi dei singoli servizi e 4 su aspetti tecnici lavorativi.

Altri strumenti informativi

Tutti i documenti base della cooperativa (Statuto, Regolamento interno, codice etico, Modello di Organizzazione e Gestione, documenti sicurezza, riepilogo benefit, ecc...) sono accessibili a tutti i lavoratori sulla piattaforma Share Point

Aggiornamento del sito web

Sito e pagina Facebook della cooperativa

Modalità e frequenza della comunicazione con famigliari e/o utenti

Anche la frequenza e le modalità dei flussi comunicativi tra servizi e utenza e/o famiglie vengono indagati annualmente sulla base delle aree contenutistiche a cui sono riferite: progettazione, programmazione e quotidianità.

Dai dati raccolti possiamo osservare che il canale privilegiato di comunicazione è quello verbale soprattutto telefonico per ciò che concerne la quotidianità, anche la condivisione di elementi progettuali avviene perlopiù verbalmente in presenza. Le comunicazioni collegate all'organizzazione e alla programmazione invece, avvengono principalmente in forma scritta. Si sottolinea che per il settore scuola le comunicazioni di ogni genere vengono fatte mediante gli insegnanti.

L'utilizzo di WhatsApp, è largamente diffusa sia per le comunicazioni con le famiglie/utenti sia nella comunicazione tra utenti ed operatori.

Riunioni con famigliari e/o utenti

Le riunioni individuali con utenza e famiglie risultano programmate da tutti i servizi tranne le scuole per ovvi motivi, le riunioni collettive con le famiglie vengono organizzate dai CADD, dalla comunità e dall'agriasilo ma non dai servizi della psichiatria che organizzano momenti di condivisione e confronto direttamente con l'utenza, modalità adottata anche dai CADD in aggiunta ai momenti con i famigliari.

SERVIZIO	RIUNIONI INDIVIDUALI		RIUNIONI COLLETTIVE		ALTRO SPECIFICARE
	UTENTE	FAMIGLIA	UTENTE	FAMIGLIA	UTENTI/FAMIGLIA
SSER ADULTI		Semestrali per 29 famiglie			
SSER MINORI		Semestrale per 32 famiglie			
VALSA TERRITORIALE		Semestrale per tutte le famiglie			
VALSA SCOLASTICA		Semestrale per tutte le famiglie			
SCUOLE					

CADD CAPRIOLO	Non programmate, effettuate al bisogno	Semestrale con tutte le famiglie	Quindicinale	Una annuale con tutte le famiglie	
CADD SANTHIA'		Semestrale	Mensile	Annuale	
COMUNITA'		Al bisogno		Una annuale con tutte le famiglie	
SAN MAURO	Mensile con il curante solo per 2 utenti e semestrale per 3	Semestrale per 2 persone Annuale per 2 persone	Mensile		
LABORATORIO	Settimanale per 2/3 utenti	1 mensile con curante	Mensile		
AGRIASILO		Annuale + al bisogno		4 all'anno	1 riunione nido spannolinamento

TASS

1 per utente
prima della
partenza

CITTADINANZA - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il principale canale di coinvolgimento della cittadinanza è il sito della cooperativa. Dal 2019 utilizziamo la reportistica di Google Analytics per monitorare e rendicontare le attività comunicative e informative rivolte alla comunità in generale. 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.

Nelle tabelle sotto storico a confronto, pagine visitate e visitatori per caratteristiche anagrafiche

Sito www.cooperativarcobaleno.it

	Utenti	Di cui registrati	Di cui esterni	Sessioni	Sessioni per utente	Nuove visite	Ritorni
2019	5.130	17%	82%	6.277	1,22	88,4%	11,6%
2020	9.527	14%	85%	12.946	1,36	87%	13%
2021	10.833	13%	87%	14.870	1,38	88%	12%
2022	6.282	15%	85%	21.025	1,48	87,1%	12,9%

Pagine visitate superiori all'1%

2019

2020

2021

2022

home/html	27%	27%	36%	29%
/chi-siamo.html	11%	10%	14%	10%
/contatti/lavora-con-noi.html	17%	16%	19%	9%
/form di compilazione lavora con noi		5%	5%	4%
/servizi-offerti/disabilita.html	4%	4%	6%	4%
/contatti/contattaci.html	4%	4%	4%	3%
/servizi-offerti/minori.html	3%	4%	4%	3%
/cosa-puoi-fare.html	3%	3%	4%	3%
/servizi-offerti/scuole/sostegno-educativo-scolastico.html	3%	3%	4%	3%
/servizi-offerti/salute-mentale.html	3%	3%	3%	2%
/servizi-offerti/salute-mentale/centro-diurno.html	3%	2%		
/servizi-offerti/disabilita/centro-addestramento-disabili-diurno.html				2%
/servizi-offerti/scuole.html	2%	2%		
/servizi-offerti/turismo-sociale.html	2%	2%		2%
/progetti.html	2%			
/servizi-offerti.html	2%			

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Innovazione

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Progetto “Officina 413 - soft skills e mondo del lavoro”: percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro a favore di persone disabili iscritte alle liste di collocamento mirato.

Partner: Synergie Italia; Centro per l'Impiego; ASL TO4; Gruppo CS consulenza e formazione; Comune di Settimo T.se; Unione NET consorzio socio assistenziale.

Finanziatori: Fondazione Cattolica; Fondazione CRT; Banca d'Italia

Progetto “Ready to go!”: tirocini lavorativi a favore di giovani disabili con DSA appena diplomati.

Partner: Synergie Italia; Gruppo CS consulenza e formazione; Comune di Settimo; Unione Net; ASL TO4; Istituto Superiore G. Ferraris di Settimo T.se

Finanziatori: Fondazione CRT

Progetto “Metodo E' Impatto”: intervento di durata pluriennale di riorganizzazione interna della Cooperativa con ridefinizione dell'organigramma, al fine di efficientare i processi decisionali e l'impatto sul territorio.

Finanziatori: Compagnia di San Paolo attraverso il Bando Next Generation You

Progetto “Pari e Dispari”: cicli gratuiti di educazione in natura presso il nostro Agriasilo di Chivasso, a favore di bambini e adolescenti con disabilità in un'ottica di interscambio di competenze con il gruppo classe dell'asilo.

Il progetto prevede l'acquisto di una Tenda Yurta per ampliare gli spazi a disposizione dell' asilo

Partner: azienda agricola La Piemontesina

Finanziatori: Tavola Valdese 8x1000; Fondazione Prosolidar

Progetto “L'Officina della Cultura - itinerari tra arti e mestieri”: laboratori ed eventi musicali, teatrali, rassegne fotografiche e di diffusione della cultura del libro, a favore della Circostrizione 2 di Torino.

Partner: Onda Teatro; Teatro e Scienza; Sportidea Caleidos; Teatro Popolare Europeo; Istituto Sociale

Finanziatori: Comune di Torino nell'ambito del Bando REact

Cooperazione

Obiettivi di Miglioramento

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”.

Obiettivi 2022: l'adattamento al nuovo modello Iscoop è stato parzialmente raggiunto e crediamo serva ancora un lavoro di analisi della struttura e dei criteri per la compilazione, sono però stati creati strumenti e procedure più lineari per la raccolta dati e per la distribuzione dei compiti all'interno del gruppo di lavoro.

Resta da realizzare un questionario dedicato a soci e/o lavoratori al fine di monitorare bisogni, livelli di coinvolgimento e soddisfazione, che diventi altresì strumento permanente per il miglioramento continuo di tali aspetti.

Obiettivi 2023: anche nell'ambito del progetto Next Generation You si ripropone la realizzazione/distribuzione e analisi del questionario soci/lavoratori di cui sopra, così come l'affinamento delle procedure di raccolta dati con il perfezionamento degli strumenti realizzati.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Stakeholder engagement	Obiettivo: strutturazione di un metodo di analisi per la rilevazione periodica del grado di soddisfazione, delle criticità e dei possibili suggerimenti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori. Utilizzo dello strumento individuato. Azioni: raccordo con un membro del CdA per l'affinamento dei risultati attesi (messa a fuoco degli ambiti da indagare e del target), costruzione dello strumento anche attraverso il supporto di consulenti interni e/o esterni, attivazione del metodo individuato.	quando verrà raggiunto 31-12-2023

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo
Stakeholder engagement	Questionario volto alla rilevazione dei livelli di soddisfazione e delle aspettative dei soci e/o dei lavoratori	Vedi punto precedente

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

Vista la notevole crescita della cooperativa negli ultimi due anni, sia in termini economici che occupazionali, emerge ora la necessità di una più puntuale ed avanzata gestione interna, in particolare:

- una distribuzione più ampia delle responsabilità e dei carichi di lavoro connessi permetterebbe di “liberare” energie da dedicare ad aspetti strategici ed innovativi
- una migliore organizzazione del gruppo che si occupa del personale consentirebbe una maggiore attenzione e cura dei lavoratori ed una ottimizzazione delle procedure di ricerca di nuovo personale
- lo studio di modalità e prassi di comunicazione, incontro e scambio con i soci e di iniziative dedicate ai soci “nuovi” faciliterebbe il miglioramento del senso di appartenenza e partecipazione dei soci, favorendo anche una maggiore stabilità della base sociale
- la creazione di procedure e protocolli di lavoro in merito alle nuove progettazioni amplierebbe la possibilità propositiva degli stakeholders, a partire da soci e lavoratori, al fine di produrre e realizzare progetti che rispondano sempre meglio ai bisogni reali dell'utenza in carico e della cittadinanza in un'ottica di cittadinanza attiva e favorirebbe, di converso, la crescita professionale interna.

Restano permanenti gli obiettivi legati al mantenimento/sostenibilità/sviluppo dei servizi in essere ed al miglioramento continuo in merito ai temi della qualità e della sicurezza.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Raggiungimento dei fini istituzionali	Obiettivo: Migliorare/Mantenere/monitorare i Servizi attualmente in essere della Cooperativa al fine di implementare e/o stabilizzare i gruppi lavoro e garantire un fatturato costante. Tale obiettivo è riferito a tutti i Servizi della Cooperativa. Azioni: Rapporto costante con la Committenza sia a livello centrale che periferico. Redazioni di consuntivi e preventivi con cadenza trimestrale	quando verrà raggiunto 31-12- 2023
Obiettivo Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Obiettivo: Ottenere la Certificazione 45001 al fine di aumentare la tutela dei lavoratori e della cooperativa dal punto di vista della sicurezza. Azioni: Integrare le attuali procedure con ciò che è richiesto dalla certificazione 45001	Entro quando verrà raggiunto 30-06- 2023
Obiettivo Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi, Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità, Raggiungimento dei fini istituzionali, Crescita professionale interna	Obiettivo: ottimizzare la gestione della cooperativa al fine di dare la possibilità ai Responsabili di settore di avere maggiore tempo ed energie da dedicare ad aspetti importanti e strategici per la coop., sviluppare e valorizzazione nuove competenze in cooperativa, ottenere una maggior distribuzione dei carichi di responsabilità, offrire una maggiore attenzione ai soci, dotarsi di strumenti/procedure/modalità efficaci e quindi offrire servizi di maggior qualità. Azioni: alcuni aspetti della riorganizzazione sono stati previsti nella domanda di partecipazione al Bando NGY di Compagnia di San Paolo. Attualmente abbiamo superato la prima fase e siamo in procinto di presentare la documentazione per la selezione della seconda fase. L'esito di quest'ultima è previsto per fine giugno 2023. Si precisa che le riflessioni e le azioni atte ad ottimizzare i ruoli e i processi della Cooperativa avverranno a prescindere dall'esito de bando. Auspichiamo però di poter accedere al contributo previsto dal bando per poter usufruire dell'accompagnamento metodologico e formativo di consulenti	

Obiettivo Raggiungimento dei fini istituzionali	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo: Migliorare/Implementare/Mantenere/monitorare i Servizi attualmente in essere della Cooperativa Azioni: contatto costante con le committenze, puntuale controllo di gestione.	Obiettivo raggiunto Raggiunto
---	---	--

Obiettivo Diversificazione dei servizi offerti, Raggiungimento dei fini istituzionali	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo triennale: apertura di nuovi servizi e progettazioni al fine di rafforzare la stabilità economica della cooperativa, offrire lavoro a più operatori. Azioni: studio della normativa nazionale e regionale in merito alle diverse tipologie di servizi, contatto con le committenze per intercettare i bisogni territoriali e le fattibilità progettuale, stesura di reportistica per il CdA	Obiettivo raggiunto In progress
---	---	--

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo

Gli scenari sul territorio della provincia di Torino sono complessi, si è in attesa dell'apertura di un nuovo 8ter per eventuale ampliamento/nuova apertura di comunità per adulti con disabilità, indisponibilità di possibilità di accredito per strutture diurne dedicate a minori con disabilità.

Obiettivo Crescita professionale interna, Raggiungimento dei fini istituzionali, Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi, Certificazioni e modelli organizzativi, rating di legalità	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo: ottimizzare la gestione della cooperativa al fine di dare la possibilità ai Responsabili di settore di avere maggiore tempo ed energie da dedicare ad aspetti importanti e strategici per la coop., sviluppare e valorizzazione nuove competenze in cooperativa, ottenere una maggior distribuzione dei carichi di responsabilità, offrire una maggiore attenzione ai soci, dotarsi di strumenti/procedure/modalità efficaci e quindi offrire servizi di maggior qualità. Azioni: Confronto e discussione all'interno del CDA, completamento del corso formazione dei coordinatori, confronto CDA e coordinatori, individuazione di una nuova modalità di gestione	Obiettivo raggiunto In progress
---	---	--

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo

Obiettivo ambizioso e di ampia portata, prevede un iter triennale, nel 2022 si è partecipato alla progettazione Next Generation You di Compagnia di San Paolo, si è quindi intrapreso un percorso con i consulenti di EURICSE per l'analisi della Coop., l'identificazione dei bisogni e l'identificazione di un percorso per ottimizzare la governance. Oltre agli incontri che hanno portato alla stesura/presentazione del progetto, attualmente è già stato eseguito un primo incontro con il CDA e nel mese di gennaio sono stati calendarizzati incontri specifici di analisi/approfondimento. Il percorso prevede il coinvolgimento di tutti i Responsabile della Cooperativa.

Obiettivo Raggiungimento dei fini istituzionali	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo: migliorare l'attenzione e la cura dei soci Azioni: organizzazione di momenti assembleari con tutti i soci e di incontri specifici con i nuovi soci, individuazione e offerta di benefit usufruibili dai soci gratuitamente o a tariffe molto convenienti rispetto al mercato, formulazione di strumenti per l'analisi dei bisogni dei soci e dei bisogni formativi e conseguente lettura dei dati	Obiettivo raggiunto In progress
---	--	--

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo

Sono stati organizzate due riunioni soci oltre che la consueta assemblea sociale ed è stata attivata la piattaforma Well Work per la corresponsione dei benefit ma non sono stati dedicati momenti specifici ai nuovi soci. L'obiettivo va sicuramente incrementato e rientra nella progettazione NGY di cui sopra

Obiettivo Crescita professionale interna, Raggiungimento dei fini istituzionali	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo: ottimizzare la gestione del personale Azioni: deleghe ad un'amministrativa di determinati compiti/funzioni, colloqui con le agenzie interinali, collegamento con l'università e altre agenzie formative.	Obiettivo raggiunto In progress
---	---	--

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo

Il reperimento del personale è stato ed è particolarmente faticoso e difficile perché il mercato offre sempre meno personale che richiede sempre più garanzie e stabilità. E' opportuno riflettere se vi sono modalità di raccolta dati, reclutamento, archiviazioni,.... più efficaci ed efficienti di quelle sin d'ora adottati. Inoltre sarebbe opportuno riflettere su possibili percorsi per poter fidelizzare i nuovi assunti.

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica
2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Provincie SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa
3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Numero e Tipologia soci ● Focus Tipologia Soci ● Anzianità associativa ● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) ● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) ● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) ● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Governance INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema di governo ● Organigramma ● Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vantaggi di essere socio
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p>AMBITO: Identità SEZIONE: Mappa degli Stakeholder INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero Occupati ● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) ● Occupati soci e non soci ● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) ● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati ● Tipologia di contratti di lavoro applicati ● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tipologia e ambiti corsi di formazione ● Ore medie di formazione per addetto
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate
5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Qualità dei servizi INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione

	<p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale
6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p>AMBITO: Situazione economico-finanziaria SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)
7) ALTRE INFORMAZIONI	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale; Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento; Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc. Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p>AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Introduzione</p> <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione