

Bill Aniceto
SOCIETALE
2009

CSAPSA



SOMMARIO

3.....	NOTA METODOLOGICA
5.....	ATTUALITÀ DELLA COOPERAZIONE SOCIALE AUTOGESTITA
11.....	IDENTITÀ SOCIALE
15.....	GESTIONE DELLA COOPERATIVA
21.....	DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ
21.....	AREA EDUCATIVA
25.....	AREA FORMATIVA
31.....	RENDICONTO ECONOMICO
37.....	LE RELAZIONI SOCIALI
43.....	LE RISORSE UMANE
57.....	ORGANIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE AD INIZIATIVE PUBBLICHE

NOTA METODOLOGICA

CSAPSA redige il bilancio sociale dall'anno 2006. Attraverso questo documento descrive le attività ed i risultati raggiunti in modo multi-dimensionale. Il rilievo non è dato solo al risultato economico ma anche ai comportamenti che hanno un effetto sociale, volendo rendere confrontabili e comunicabili i risultati della cooperativa in termini di "performance sociale".

Ogni bilancio sociale si prefigge di:

- ✓ dare conto delle attività svolte, dei risultati ottenuti, degli effetti prodotti considerando i punti di vista dei diversi portatori d'interessi, e le dimensioni sociale, culturale ed economica;
- ✓ verificare la coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati ottenuti;
- ✓ valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati;
- ✓ rafforzare la fiducia ed il senso di appartenenza dei soci e dipendenti grazie ad una migliore comunicazione interna chiarificatrice della volontà che la cooperativa esprime.

Se il bilancio sociale è in grado di soddisfare le intenzioni sopra esposte rappresentando in modo corretto il valore non monetizzabile delle attività svolte diviene un importante strumento di governo della cooperativa perché offre informazioni utili ai processi decisionali e permette di incrociare dati economici e dati sociali. Ciò è indispensabile per il mantenimento degli equilibri interni ad una cooperativa sociale.

Il "sistema di qualità", e il bilancio sociale ne rappresenta un importante elemento costitutivo, deve essere orientato dai principi e valori che animano le organizzazioni non profit evidenziando i plusvalori culturali e valoriali che le stesse esprimono nel loro apporto ai sistemi di welfare.

La pesante situazione di crisi economico finanziaria di questi anni, e siamo ancora in attesa del suo impatto più duro sull'intero sistema dei servizi sociali con riferimento particolare alle categorie più deboli, pone CSAPSA e l'intera cooperazione sociale davanti al dilemma su come proseguire la propria attività.

Il primo effetto della riduzione dei margini di remuneratività dei servizi è sulle risorse che possono essere investite in "qualità", o almeno nella sua esplicitazione, comportando essa un impiego sistematico di risorse per connettere relazionalmente:

- ✓ utenti e loro familiari;
- ✓ operatori nel loro rapporto con l'utente;
- ✓ committenti che programmano e finanziano i servizi erogati;

- ✓ imprese sociali che organizzano i servizi sociali e connettono le esigenze di utenti operatori e committenti.

Il primo effetto, di modesta portata, condiziona il presente scritto che si presenta in una versione molto ridotta rispetto agli anni precedenti avendo potuto dedicare molto meno tempo al lavoro di condivisione delle analisi e alla comunicazione interna. Nell'attesa di definire come potrà essere realizzato il prossimo bilancio sociale (2010) riportiamo, in questo, l'aggiornamento delle più significative tabelle quantitative rimandando all'edizione 2008 la lettura completa degli aspetti nel frattempo non modificati: identità, operatività, rete.

Mauro Polloni

ATTUALITA' DELLA COOPERAZIONE SOCIALE AUTOGESTITA

Nella odierna, gravissima situazione di crisi culturale, economica, occupazionale crediamo che la cooperazione sociale possa riaffermare la sua mission in favore delle persone in condizioni di maggior bisogno, mettendo a disposizione di un diverso modello di sviluppo, mezzi autogestiti con modalità organizzative che possono coniugare l'efficienza, da un lato, con l'efficacia, dall'altro lato, assieme alla partecipazione sia dei lavoratori che dei cittadini utenti.

In particolare, le cooperative sociali che non si istituzionalizzano assecondando una crescita dimensionale indefinita, ma che promuovono forme alternative di sviluppo più qualitativo e meno quantitativo, possono rimanere ancorate al territorio di appartenenza, conoscere e corrispondere meglio i bisogni della comunità locale, agendo nei fatti il principio di sussidiarietà per una riappropriazione - socializzazione del nostro sistema di welfare, verso sperimentazioni locali di welfare community.

La cooperazione sociale può svolgere in questo modo l'importante funzione di mediatore tra istanze dissimili e di facilitatore nella realizzazione di migliori condizioni di vita e di lavoro, per le caratteristiche sue proprie di duplicità strutturale, di capacità combinatoria tra aspetti complementari, concorrenti, ma anche conflittuali, di connessione transattiva tra le dimensioni soggettive-intersoggettive delle persone in situazione di bisogno e le dimensioni strutturate del nostro sistema sociale, altrimenti troppo distanti e insensibili alle esigenze di gruppi specifici di popolazione e di singole individualità.

In questa chiave la cooperazione sociale, senza pretese assolutizzanti, è partner non antagonista di tutti i principali attori/agenti della rete locale di welfare e di politica attiva del lavoro che, soprattutto in tempi di crisi come gli attuali, dovrebbero dialogare e collaborare più strettamente di quanto fino ad oggi avvenuto.

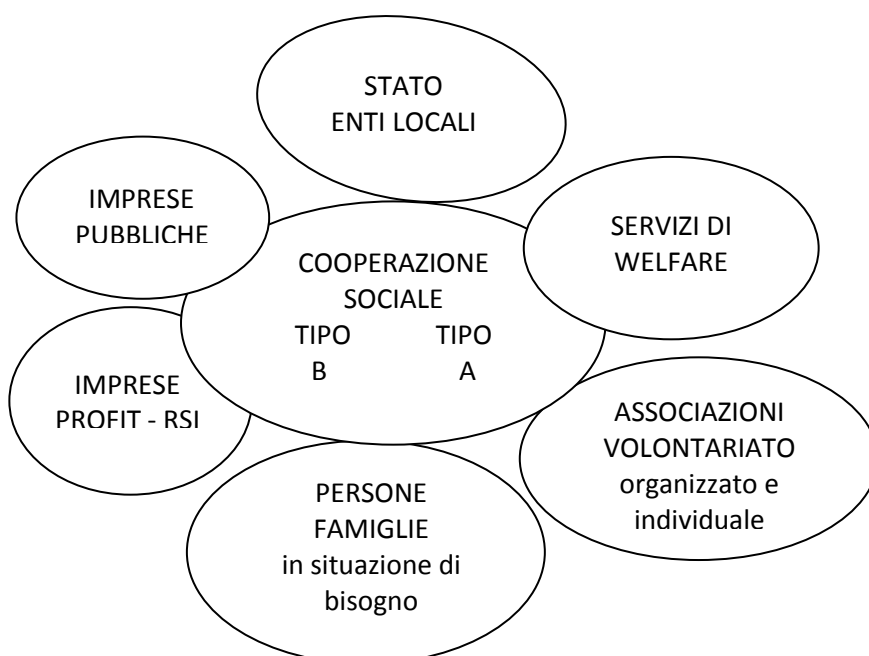
La cooperazione sociale può agire da collante, non solo all'interno della storica e fondamentale collaborazione con la Pubblica Amministrazione (Stato, Regioni, Provincie, Comuni, ecc) ed i Servizi di territorio, ma anche:

nel rapporto da costruire con le imprese pubbliche (in particolare multiutility o ex municipalizzate) e soprattutto con quelle private for profit (v. ruolo della cooperazione sociale di tipo b in applicazione della L. 68/99 di inserimento lavorativo mirato dei disabili e dell'art 14 del dlgs 276/2003 applicativo della L 30/03, ecc.), interagendo con le aziende più socialmente responsabili, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate;

per il raccordo con le altre espressioni di privato sociale rappresentate dalle fondazioni, dal volontariato singolo ed organizzato, dall'associazionismo di promozione sociale e di tutela delle persone che vivono situazioni problema (disabilità, malattia mentale, dipendenza da sostanze psicotrope, alcolismo, vecchiaia, ecc.), che costituiscono assieme alla cooperazione il tessuto connettivo delle comunità solidali che a livello locale possono riconfigurarsi, in alternativa a modelli di vita anomica e consumistica, per generare maggiore coesione sociale;

come ponte comunicativo verso e di coinvolgimento attivo delle persone in situazione di bisogno nella risposta da dare alle proprie e altrui, individuali esigenze, che passa sempre più tramite il rapporto di collaborazione da costruire con le associazioni che di queste persone tutelano i diritti, uscendo da sterili contrapposizioni (dove le cooperative sono assimilate all'incapacità del pubblico di dare risposte soddisfacenti) e intraprendendo la strada delle sinergie su finalità comuni (il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle fasce più deboli).

La posizione che può o di fatto spesso assume la cooperazione sociale nel quadro delle mediazioni, delle facilitazioni, delle interconnessioni transattive sin qui delineate, anche a fronte di carenze istituzionali, buchi nella rete di sostegno locale di welfare e mancanza di prospettive occupazionali in ambiente ordinario di lavoro per le persone con limitazioni funzionali, può essere così rappresentata:



Le parti dell'insieme di una auspicabile comunità della accoglienza rappresentate nello schema dovrebbero intrattenere relazioni significative reciproche, indipendentemente dalla cooperazione sociale, che non necessariamente deve occupare una posizione centrale tra i vari attori del sistema - rete, quasi fosse essa stessa l'unico canale agevolante una interazione altrimenti interrotta o debole.

Non è ovviamente sempre così. A volte, anzi, è la stessa cooperazione che, divisa al suo interno, tra componenti diversamente rappresentate e in competizione tra loro, diventa fattore generativo di confusione e non di coesione.

Tuttavia, si assiste più di frequente, senza il ruolo svolto dalla cooperazione sociale, ad una frammentazione e/o sovrapposizione di azioni poste in essere da attori tra loro non comunicanti o in certi casi avversi, con esiti deludenti e dissipativi di risorse sempre più scarse.

La crisi ci indirizza, invece, ad un uso più consapevole, accorto, mirato delle risorse, che per definizione sono sempre inferiori ai bisogni. In particolare diventano preziose quando la crisi restringe le possibilità finanziarie del pubblico, dell'economia, dei singoli, imponendo un serio riesame del nostro modello di sviluppo.

Vanno accolti al riguardo i suggerimenti di Latouche che l'autore riepiloga nel suo Breve trattato sulla decrescita serena (Boringhieri 2009) con le "8 erre" (rivalutare, riconcettualizzare, ristrutturare, ridistribuire, rilocalizzare, ridurre, riutilizzare, riciclare), per una società che metta in discussione il principio della crescita e dei consumi illimitati in favore di un modello di produzione e di vita più parsimonioso, solidale, rispettoso dell'ambiente.

Per Latouche serve un progetto alternativo, di decrescita serena, definita come utopia concreta, in quanto realmente praticabile, che si sostanzia negli 8 movimenti menzionati, generativi di altrettanti cambiamenti interdipendenti all'interno di una sorta di circolo virtuoso.

Sono tutti importanti, ma tre in particolare sono strategici: la rivalutazione, la riduzione, la rilocalizzazione.

Il primo cambiamento strategico richiede di rivalutare e rivendicare valori diversi da quelli oggi dominanti. "L'altruismo", secondo l'economista francese, "dovrebbe prevalere sull'egoismo, la collaborazione sulla competizione sfrenata, il piacere del tempo libero e l'ethos del gioco sull'ossessione del lavoro, l'importanza della vita sociale sul consumo illimitato, il locale sul globale, l'autonomia sull'eteronomia, il gusto della bella opera sull'efficienza produttivistica, il ragionevole sul razionale, il relazionale sul materiale, ecc." .

Il secondo cambiamento strategico è quello relativo alla riduzione dell'impatto che ha sull'ambiente il nostro modo di produrre e vivere; alla riduzione dei

consumi che eccedono largamente i nostri bisogni reali; alla riduzione del tempo di lavoro in favore di una sua ripartizione nella lotta contro la disoccupazione e per una esistenza più ricca, diversificata, che può espandere le soggettività nel tempo liberato del non lavoro.

Il terzo cambiamento strategico è identificato nella rilocalizzazione, che occupa, secondo Latouche, un posto centrale nell'utopia concreta della decrescita. Il progetto di decrescita locale rilancia, per il nostro, la vecchia formula degli ecologisti: pensare globalmente e agire localmente, includendo due elementi interdipendenti: l'innovazione politica e l'autonomia economica.

Per innovazione politica Latouche propone di riprendere la proposta del pensatore anarchico - libertario Murray Bookchin circa l'ecomunicipalizzazione, secondo la quale una società ecologica può essere costituita da municipalità di piccole municipalità, ciascuna delle quali formata da un "comune di comuni" più piccoli in armonia con l'ecosistema, fino a formare una bioregione, o ecoregione, intesa come entità spaziale che coincide con una realtà, sociale e storica, rurale o urbana omogenea .

Altresì, sempre secondo Bookchin, è necessario ricercare l'autonomia alimentare, economica, finanziaria a livello regionale, conservando e sviluppando l'attività agricola e orticola di base, per un commercio locale dei prodotti di stagione, avvicinando nella filiera corta produttori e consumatori, riducendo gli sprechi della grande distribuzione e favorendo le energie rinnovabili che meglio si adattano alle società decentrate, senza grandi concentrazioni umane.

Per far questo non è necessario aspettare i grandi cambiamenti di governance mondiale, ma sono praticabili iniziative locali di decrescita dove sono gli enti locali, le municipalità che possono agire la leva delle commesse pubbliche per promuovere le imprese locali, comportamenti virtuosi in tema di produzioni biologiche, risparmio energetico, riduzione dell'impatto ambientale, ecc.

A ben vedere, molto di tutto questo è rintracciabile nel codice genetico della cooperazione la quale, nelle originarie esperienze associative di produttori e consumatori, si è fatta portatrice di valori alternativi a quelli capitalistici ed ha cercato di migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle comunità più povere, secondo mutualità e sostegno reciproco. È con ogni probabilità più recente l'interesse all'ambiente e l'adozione di pratiche meno inquinanti, che tuttavia ora sempre più connotano in senso distintivo le imprese cooperative da quelle profit.

A maggior ragione è la cooperazione sociale che riattualizza le idealità migliori e lo spirito mutualistico delle origini, se non è piegata a logiche di sviluppo dimensionale imitative delle grandi imprese speculative e se resta radicata ai territori di appartenenza, all'interno di reti collaborative locali, presentando,

per questa via, caratteri autogestionari di particolare consonanza e convergenza prospettica con le suggestioni di Latouche.

Per tale motivo, con quanto fin qui esposto e da tempo sostenuto, riteniamo che siano proprio le realtà veramente autogestite di cooperazione sociale che possono meglio di altri attori dare risposte personalizzate nella crisi che stiamo attraversando, tanto alle soggettività più bisognose, quanto ai lavoratori del sociale, che con queste persone spesso condividono analoghe condizioni di incertezza e fragilità esistenziale.

Mai come in queste circostanze vale il principio cooperativo e federativo fondato sulla pratica del mutuo appoggio, dell'aiuto reciproco e non la legge del più forte e della competizione meritocratica per garantire una esistenza dignitosa a tutti i membri della società, dando priorità a chi da solo non ce la può fare ed è più esposto ai rischi dell'isolamento e dell'esclusione emarginante.

Leonardo Callegari

IDENTITA' SOCIALE

CURRICULUM

La cooperativa C.S.A.P.S.A. (Centro Studio Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) si è costituita a Bologna nel 1977 per operare nel campo socio-sanitario attraverso i contributi teorici delle discipline psicologiche, pedagogiche e sociologiche.

La progettazione e la gestione di “servizi alla persona” nell’area socio-educativa, la prevenzione e la riabilitazione dei minori a rischio di devianza e di esclusione sociale e disabili psicofisici minorenni e giovani adulti rappresentano le attività storiche dell’organizzazione.

Dal 1999 la cooperativa è accreditata presso la Regione Emilia Romagna come ente di formazione professionale ed in questa veste organizza corsi indirizzati alle varie tipologie del disagio: disabili in uscita dalla scuola dell’obbligo, giovani esclusi dai tradizionali circuiti formativi, immigrati. Quello della formazione iniziale è un ambito di intervento tradizionale verso il quale la cooperativa ha consolidato nel tempo la sua esperienza. Recentemente è stato potenziato anche l’ambito della formazione continua superiore con azioni rivolte ad operatori del settore socio-sanitario, insegnanti, neolaureati del corso di laurea in Scienze dell’Educazione, ecc.

Sia per le attività definibili socioeducative che per quelle a maggiore rilevanza formativa l’attenzione della cooperativa, nella sua esperienza trentennale, si è sempre rivolta ad una nozione di svantaggio riconducibile a stati persistenti di malessere soggettivo e di squilibrio sociale motivati da limitazioni individuali, mancanza di opportunità, forti ostacolazioni nei contesti dove ogni individuo dovrebbe avere il diritto di condurre una un’esistenza dignitosa e sensata.

Si sono sempre più consolidati in questi anni rapporti di collaborazione con la Provincia di Bologna, con le Aziende USL del territorio regionale (città di Bologna e suoi distretti in particolare), con il Comune di Bologna e con altri Comuni limitrofi soprattutto, ma anche con enti locali di altre province della regione. Si sono al contempo ampliati i rapporti già esistenti con la Regione Emilia Romagna, l’Università di Bologna, il Ministero di Grazia e Giustizia e altri.

Secondo la modalità oramai imprescindibile del lavoro sociale di rete, C.S.A.P.S.A. agisce sul territorio spesso attraverso collaborazioni formali (A.T.I.. convenzioni, protocolli d’intesa) informali e contatti con altre realtà significative appartenenti al mondo della cooperazione.

La disponibilità della cooperativa ad un confronto continuo sulle tematiche oggetto della sua attività l'ha resa promotrice e/o partecipe di iniziative a carattere sociale e culturale realizzate sul territorio.

Per il raggiungimento dei suoi scopi sociali, e in conformità al sistema di valori espressi dalla propria mission, CSAPSA ritiene che la "forma cooperativa" sia quella che meglio di ogni altra consente di salvaguardare un principio essenziale del lavoro dell'operatore sociale, quello della sua partecipazione sia alla fase teorica che operativa di ogni intervento sin dal suo nascere, secondo uno schema organizzativo che prevede gruppi di lavoro intersecanti e diversificati per livello funzionale.

Ciò è ritenuto opportuno poiché l'elevata scolarizzazione dei soci e dipendenti (il 65 % del personale occupato possiede una laurea) e l'elevata anzianità media di servizio (oltre 11 per gli uomini e 7 anni e mezzo per le donne) possano costituire un patrimonio essenziale all'interno dei gruppi di lavoro dove la convivenza con esperienze e competenze diverse costituisce momento di valorizzazione dell'educatore, potenziamento del gruppo di lavoro, elemento di qualità dell'intervento educativo e forma di professionalizzazione permanente.

LA MISSION

Principi ispiratori dei servizi e prestazioni erogate (norme di riferimento: Direttiva 27.1.94 del Presidente del Consiglio dei Ministri e decreto del 19.5.95).

EGUAGLIANZA: assenza di discriminazioni per sesso, razza, religione e riconoscimento della pari dignità;

IMPARZIALITA': correttezza nei comportamenti;

CONTINUITA': erogazione regolare del servizio senza interruzioni;

PARTECIPAZIONE: coinvolgimento di tutte le parti in causa del processo educativo nella progettazione e verifica degli interventi intendendo la partecipazione necessaria alla crescita dell'organizzazione e al suo miglioramento;

EFFICIENZA/EFFICACIA: migliore combinazione possibile tra risorse impiegate e risultati attesi.

CSAPSA è una cooperativa sociale di tipo A che progetta e gestisce servizi socio-educativi e formativi rivolti alla persona. Per questo sviluppa processi di integrazione/interazione sociale come risorsa facente parte dell'ampia rete territoriale di servizi che promuovono e valorizzano l'autonomia, il benessere sociale e culturale dei cittadini e della comunità.

Per quanto riguarda l'idea imprenditoriale generale della cooperativa si vuole:

- ✓ valorizzare la complementarietà e l'integrazione dell'attività educativa con quella formativa, evidenziandone il carattere connotativo, distintivo ed il valore aggiunto reso rispetto ad altri offerenti e nei confronti dei clienti/committenti/fruitori,
- ✓ migliorare le condizioni lavorative dei soci, proporre formazione costante e produrre motivazione etica.

ASSETTO ISTITUZIONALE

La cooperativa sociale CSAPSA è una società cooperativa che, relativamente ai soci ed alla struttura societaria è tenuta a:

- ✓ mantenere in assoluta evidenza lo scopo statutario (Titolo II, art 4) relativo alla continuità di occupazione lavorativa dei soci ed alle migliori condizioni economiche, sociale e professionali per le attività esercitate, unitamente al perseguimento dell'interesse generale della comunità con l'impegno prioritario per l'integrazione delle persone svantaggiate;
- ✓ mantenere il posizionamento acquisito, i servizi caratteristici in continuità di gestione, le collaborazioni strategiche e l'assetto strutturale e organizzativo raggiunto.

Gli organi della cooperativa sono:

- ✓ L'Assemblea dei soci;
- ✓ Il Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Il Collegio sindacale.

Assemblea dei soci

E' la massima rappresentazione della gestione democratica della cooperativa che delibera in via ordinaria e straordinaria. Ne fanno parte tutti i soci della cooperativa che risultano iscritti nel libro soci da almeno tre mesi. Ogni socio ha diritto ad un voto qualsiasi sia il capitale sociale sottoscritto. La cooperativa consente la partecipazione anche ai lavoratori dipendenti non soci che, pur non votando, possono esprimere opinioni.

Consiglio Di Amministrazione

E' composto da n° 7 soci, opera negli ambiti definiti dallo Statuto, sviluppa la pianificazione e la strategia aziendale, delibera sulle proposte ad esso

sottoposte, controlla e supporta il funzionamento complessivo della cooperativa per gli aspetti gestionali, economici, finanziari, ecc.

L'attuale CdA, in carica dal 26 maggio 2009, è così composto:

Nome e Cognome	carica	Area/Settore di provenienza
Leonardo Callegari	Presidente	Area Formazione
Giulio Baraldi	Vicepresidente	Area Educativa
Sabine Waldmann	Consigliere	Area Educativa/Formativa
Katia Bandini	Consigliere	Area Educativa
Stella Capurso	Consigliere	Area Formazione
Bruni Simona*	Consigliere	Area Educativa
Matteo Lazzaretti*	Consigliere	Area Educativa

* Consiglieri al primo mandato

Collegio sindacale

E' eletto dall'Assemblea dei soci, è l'organismo di controllo della società. Esso, come recita lo Statuto, deve "controllare l'amministrazione della società, vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, accertare la regolare tenuta della contabilità". E' composto da tre membri effettivi e da due supplenti ed esprime al suo interno un presidente. Il Collegio sindacale partecipa alle riunioni del CdA ed effettua controlli periodici sull'operato dell'ufficio amministrativo.

L'attuale Collegio sindacale in carica dal 26 maggio 2009 è così composto:

Nome e Cognome	Carica
Giorgio Soli	Presidente
Marina Zanella	Sindaco effettivo
Michele Panarella	Sindaco effettivo
Marco Benni	Sindaco supplente
Claudio Mengoli	Sindaco supplente

GESTIONE DELLA COOPERATIVA

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La cooperativa sociale C.S.A.P.S.A. progetta e gestisce sia attività psicopedagogiche e sociali (gli interventi educativi) che formative e per questo ha precisato e distinto nel tempo ambiti specifici di azione e pertinenza gestionale/organizzativa e tecnica (vedi in allegato lo schema dell'assetto organizzativo).

La struttura organizzativa è scomposta in due distinte aree funzionali fra loro fortemente interagenti:

AREA PSICOPEDAGOGICA E SOCIALE a sua volta scomposta in:

- ✓ Settore strutture residenziali minori e nuclei madre-bambino
- ✓ Settore gruppi socioeducativi e prevenzione minori
- ✓ Settore Handicap
- ✓ Settore transizione disagio sociale

AREA FORMAZIONE a sua volta scomposta in:

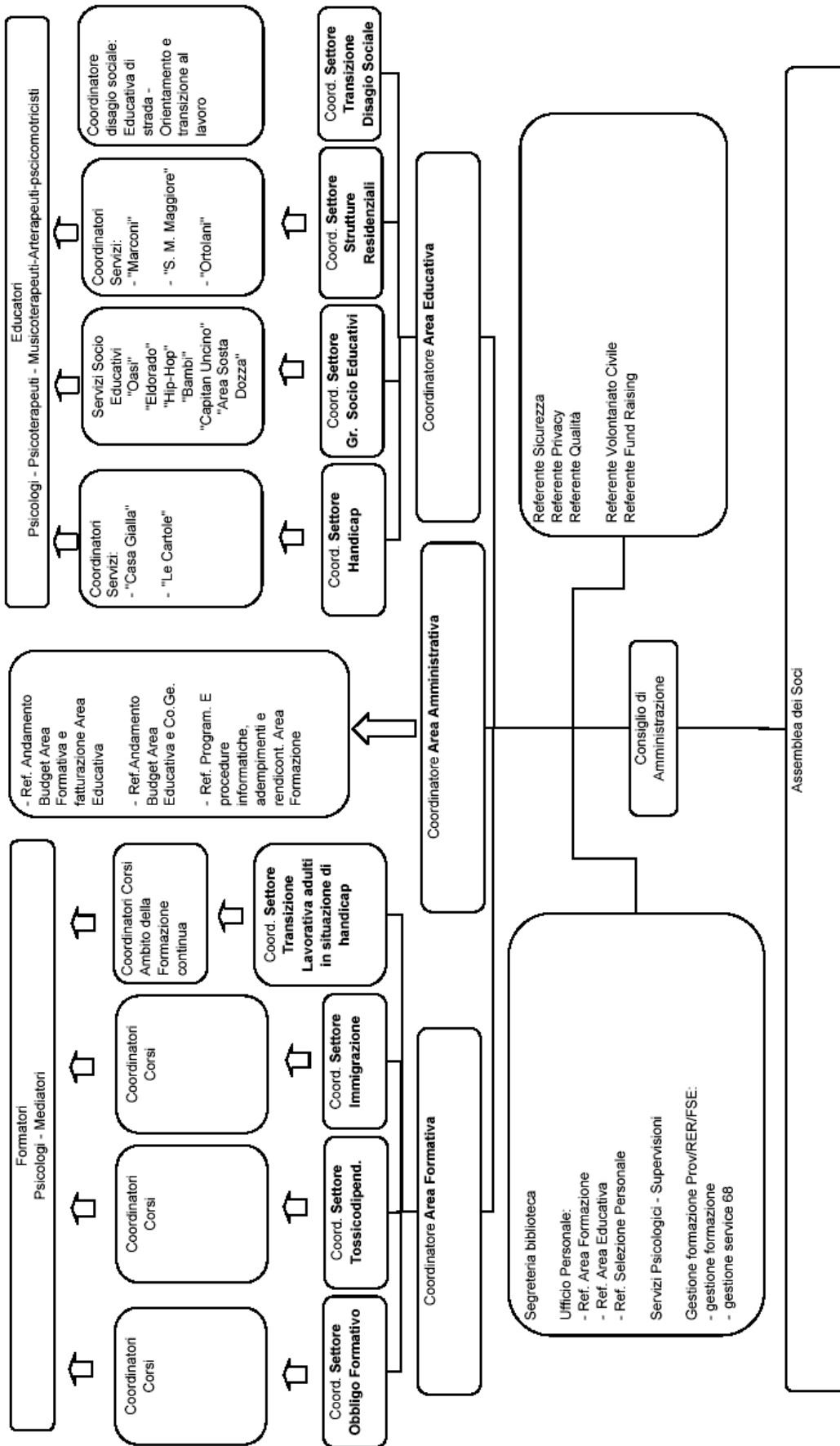
- ✓ Settore obbligo formativo minori in situazione di handicap
- ✓ Settore transizione lavorativa adulti in situazione di handicap
- ✓ Settore dipendenze
- ✓ Settore immigrazione etnie minoritarie
- ✓ Ambito formazione continua operatori
- ✓ Ambito formazione sulla pet education- pet therapy

RIEPILOGO NOMINATIVO DELLE RESPONSABILITA' AL 31.12.2009

Presidente	Leonardo Callegari
Vice-presidente	Giulio Baraldi
Coordinatore di Area Educativa	Mauro Polloni
Coordinatore di Settore Educativo: Handicap	Alberto Cini
Coordinatore di Settore Educativo: Strutture residenziali	Giulio Baraldi
Coordinatore di Settore Educativo: Gruppi socioeducativi	Alessandra Malucelli
Coordinatori di Settore Educativo: Transizione disagio sociale	Tiziano Merlino, Magda Paoli
Coordinatori d'Intervento educativo	Roberto Lelli, Natalia Gibertini, Alessandra Malucelli, Adele Falleti, Simona Bruni
Educatori	
Coordinatore di Area Formativa	Leonardo Callegari
Coordinatori di Settore Formativo	Giovanna Artale, Simonetta Donati, Sabrina Dolente, Leonardo Callegari
Coordinatori di Corso	Emanuela Mattiazzi, Magda Liparota, Giulia Morelli, Cristina Salomoni, Francesca Lunazzi
Formatori-Tutors	
Coordinatore Area amministrativa	Vanni Savorani
Referente andamento budget per Area Formativa e fatturazione Area Educativa	Ivana Galletti
Referente andamento budget per Area Educativa e contabilità generale	Laura Pichler
Referente programmazione e procedure informatiche, adempimenti e rendicontazioni dell'Area Formazione	Silvia Barbon

Referente risorse umane per Area Educativa	Piero Gatto
Referente Risorse umane per Area Formazione	Rosa Pantaleo
Referente per la selezione del personale	Rosa Caruso
Responsabile sicurezza prevenzione e protezione –R.S.P.P.	Mauro Polloni
Referenti Servizio Civile Volontario e tirocinii	Giulio Baraldi, Alessandra Malucelli
Psicologi/psicoterapeuti	Roberto Benini, Lorena Ferri, Sabine Waldmann
Segreteria generale	Cristina Salomoni

ORGANIGRAMMA



Trasversalmente operano:

Direzione operativa: è il luogo in cui avviene la condivisione tecnica e metodologica, si analizzano gli scenari sociali e si prefigurano possibili ambiti d'intervento, si compiono le analisi di fattibilità dei nuovi progetti, si fanno valutazioni periodiche di andamento dei servizi in essere, si prendono in esame situazioni di particolare criticità, si immaginano strategie di azione complessive da proporre al Consiglio di Amministrazione.

Fanno parte della Direzione operativa il Presidente e il Vicepresidente dietro sua delega se l'oggetto è di pertinenza dell'Area Educativa, il coordinatore dell'area interessata e i referenti di settore. Il referente amministrativo e la referenza al personale partecipano alle riunioni se risulta utile la loro presenza. eventuali altri referenti d'intervento o soci possono essere motivatamente coinvolti.

Commissioni (appositamente costituite): sono organi di lavoro collegiale istituiti per mandato del C.di A. e/o a seguito di proposta scaturita dall'assemblea dei soci per lo studio, analisi, elaborazione di ipotesi, proposte, ecc. su argomenti oggetto di attenzione. Una volta definita la composizione dei partecipanti e attribuito il budget orario e la tempistica dei lavori, il lavoro viene riportata all'attenzione del C. di A. e/o assemblea dei soci per l'iter conseguente.

I COLLABORATORI

Oltre al personale della struttura organizzativa, la cooperativa si avvale di collaborazioni specialistiche esterne con cui ha strutturato rapporti di collaborazione continuativa.

Area	Società'	liberi professionisti
Paghe, contributi, contabilità	SACOA	
Sistema informatico		Stefano Spagna
Consulenza informatica programma contabilità	DYLOG	
Contabilità per centri di costo	INGENIA	
Prevenzione e sicurezza sul lavoro	-CADIAI Medicina del lavoro -Sicurama antincendio e sicurezza	
Adempimenti legge Privacy	ICS Informatica s.r.l.	
Consulenze legali		-Stefania Mannino -Studio Ubaldini-Dugato

Supervisione psicologica		Graziano Agolini
Supervisione psicologica		Daniela Bonetti

Servizio di prevenzione protezione e sicurezza sul lavoro L. 81/2008

La legge n.81 del 9 aprile 2008 sostituisce la legge n. 626 del 19 settembre 1996 e prescrive le misure per la tutela della salute dei lavoratori durante il lavoro ed è applicata in tutti i settori di attività privati e pubblici.

CSAPSA dispone di un “Servizio di Prevenzione e Protezione” composto da:

Datore di lavoro	Leonardo Callegari	
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione R.S.P.P.	Mauro Polloni	
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza R.S.L.	Tiziano Merlino	
Medico competente	Massimo Piccoli	(CADIAI medicina del lavoro)
Consulente tecnico per la valutazione dei rischi	Carmelo Allegro	(CADIAI medicina del lavoro)
Addetti alla gestione delle emergenze	<p><i>Educatori soci formati al primo soccorso:</i> Monica Battestini, Daniela Belletti, R. Stella Cavazza, Adele Falletti, Cornelia Martiello, Andries Van Vliet, Enrico Antolini, Katia Bandini, Micaela Bignardi, Isabella Bomben, Lorenzo Buratti, Rosa Caruso, Domenica Ceruzzi, Paolo Coceancig, Giampiero Di Cintio, Giovanni Ganda, Piero Gatto, Natalia Gibertini, Alessandra Malucelli, Lucia Petrelli, Cristina Salomoni</p> <p><i>Educatori soci formati all'antincendio:</i> Carmine Dalla Casa, Matteo Lazzaretti, Roberto Lelli, Giacomo Luccitelli, Shahab Karamzadeh, Giacomo Minuto, Mauro Polloni, Stefania Preci, Sabine Waldmann, Francesco Tripodi</p>	

DESCRIZIONE ATTIVITA'

AREA EDUCATIVA

La progettazione e la gestione di “servizi alla persona” nell’area socio-educativa, la prevenzione e la riabilitazione dei minori a rischio di devianza e di esclusione sociale sono le attività che afferiscono all’area psicopedagogica e sociale divenuta, più semplicemente, Area Educativa che raccoglie i servizi educativi e di sostegno rivolti a bambini, preadolescenti e adolescenti, giovani adulti e giovani madri in difficoltà e giovani con handicap secondo la seguente suddivisione delle principali attività con note descrittive:

Servizio Educativo: comunità educative (disagio sociale minori)

La comunità educativa è una struttura socio-assistenziale residenziale destinata a preadolescenti ed adolescenti ai quali la famiglia non è in grado di assicurare le cure opportune o per i quali non è possibile la permanenza nel nucleo familiare originario anche per un tempo prolungato.

CSAPSA cooperativa sociale gestisce comunità educative sin dal 1981, dapprima in convenzione con i servizi sociali dell’Ausl di Bologna poi, dal 1999 anche con gestione a retta accogliendo minori provenienti anche da altri comuni della regione Emilia Romagna.

Il modello di gestione delle attuali comunità educative attive con i dettagli organizzativi e tecnici e metodologici, descritto nel Progetto Generale scaricabile dal sito (www.csapsa.it), si è consolidato in molti anni di esperienza e con l’accoglienza di decine di minori.

- ✓ Comunità Marconi: piazza dei Martiri n° 8, Bologna
- ✓ Comunità S. Maria Maggiore: via Santa Maria maggiore n° 1, Bologna
- ✓ Comunità Towanda: via Marconi n° 47, Bologna

Servizio Educativo: gruppi socio-educativi (disagio sociale minori)

I centri socioeducativi e di aggregazione

I Centri sono attivi da anni sul territorio cittadino, nei quartieri Reno, Borgo, Porto, Saragozza, S. Stefano, Savena. Sono gestiti da CSAPSA in collaborazione con il Comune di Bologna.

Sono rivolti a bambini dai 6 agli 11 anni e a ragazzi dagli 11 ai 15 anni di età segnalati dal Servizio Minori e Famiglie.

Lo spazio dei centri è un luogo d'incontro, di opportunità e risorse, complementare alla scuola, alla famiglia e ai gruppi spontanei.

Le attività sono gestite da una coppia educativa, formata da un'educatrice e un educatore, che offre ai bambini e ai ragazzi la possibilità di relazionarsi con figure adulte positive di riferimento che integrano i modelli già conosciuti e favoriscono l'elaborazione dei vissuti quotidiani.

- ✓ Oasi: via Santa Maria Maggiore n° 1, Bologna
- ✓ Hip hop: via De' Nicola n° 28, Bologna
- ✓ Area sosta Dozza (sinti): il servizio si svolge per mezzo di un pulmino a nove posti della cooperativa CSAPSA presso luoghi pubblici del territorio ed una sala data in uso dal Quartiere Savena
- ✓ Bambi: via Guardassoni n°1, Bologna
- ✓ Capitan Uncino: via De Nicola n°28, Bologna

Servizio Educativo: educativa di strada (disagio sociale minori)

Progetto di educativa di strada "Guarda Oltre"

I giovani che risiedono nelle periferie e nei paesi della cintura di Bologna non usufruiscono del territorio secondo la sua divisione in comuni, ma spaziano da una zona all'altra dove i mezzi di trasporto pubblici lo consentono permettendo il raggiungimento di luoghi di aggregazione, e la creazione di "compagnie" come conseguenza di frequentazioni e scambi in zone diverse da quelle più isolate.

L'educativa di strada di CSAPSA Cooperativa Sociale è attivata in provincia di Bologna nella Valle del Samoggia comprendendo i comuni di Monte S. Pietro, Crespellano, Bazzano, Monteveglio, Castello di Serravalle, Savigno. Attività proposte: creazione di iniziative pubbliche, laboratori musicali finalizzati alla formazione di bands, laboratori musicali di dj's, laboratori audiovisivi, uscite esterne, percorsi e attività in luoghi campestri, visione di prodotti video e discussione sui temi proposti.

Servizio Educativo: centri disabili (disabili minori e adulti)

- ✓ *Centro socioriabilitativo diurno Le Cartole (piazzetta Monsignor Smeraldi n°1, Porretta Terme)*

Il centro Le Cartole, attivo dal 1992, è rivolto a n° 7 soggetti con deficit plurimo mentale e/o fisico di età compresa fra i 16 e i 40 anni. La connotazione è quella di un progetto integrato articolato in moduli collegati tra loro, in un'ottica di lavoro sociale di rete e di approccio globale alla persona.

✓ *Centro Casa Gialla (interventi educativo-terapeutici U.E.T. "P. Cedri" via Cracovia n° 27, Bologna)*

Il progetto è attivo dal 1995 all'interno di una bella struttura ex colonica situata a ed ha la peculiarità di rispondere ai diversi bisogni e necessità dei minori disabili in carico al Dipartimento Salute Mentale – Unità Operativa di Neuropsichiatria dell'Età Evolutiva per i quali vengono progettati e realizzati interventi educativo – terapeutici specifici.

L'U.E.T. "P. Cedri" ha una forte matrice territoriale, che offre una caratteristica distintiva all'organizzazione e progettazione.

I minori che usufruiscono di progetti individualizzati e di gruppo sono mediamente una cinquantina per una ottantina d'interventi erogati.

Servizio Educativo-Formativo: educazione al lavoro (minori/adulti disagio sociale)

Educazione al lavoro

Le attività di educazione al lavoro sono attive dal 1999. Interessano i territori dei Comuni che fanno riferimento al Distretto di Casalecchio di Reno (Monte S. Pietro, Crespellano, Bazzano, Monteveglio, Castello di Serravalle, Savigno, Sasso Marconi). Sono attività rivolte a minori con evidenti difficoltà di inserimento in ambito scolastico, formativo, lavorativo e sociale in carico al Servizio Sociale Minori. L'intervento prevede la presenza di Educatori professionali a riferimento delle aree territoriali definite.

Da anni gli operatori della C.S.A.P.S.A. e quelli del Servizio Sociale dell'Ausl di Casalecchio di Reno promuovono la creazione di gruppi di lavoro permanenti con operatori dei centri giovanili, scuole, centri di formazione, centri per l'impiego e imprese, capaci di progettare e realizzare interventi capillari a seconda dei diversi bisogni emersi dagli utenti in carico al Servizio.

Progetti Pepita e Orsa

Il settore Disagio Adulti nasce per rispondere alle esigenze di quegli utenti che esprimono un disagio non patologico, ma che rischia di divenire tale nel processo di costruzione dell'identità personale, sociale, familiare, e che si esprime nella difficoltà di assolvere i compiti evolutivi propri delle varie fasi dello sviluppo psico-sociale, producendo marginalità, emarginazione, disadattamento, devianza.

Nell'anno 2004 nasce in via sperimentale il progetto "Pepita" poi consolidatosi negli anni a seguire come uno degli interventi in collaborazione con il Servizio Sociale dell'Ausl Distretto di Casalecchio di Reno.

Successivamente, nel 2006, nasce un progetto analogo denominato "ORSA".
anche nel territorio dell'Ausl Distretto di San Lazzaro di Savena con il supporto
dei Centri per l'Impiego e altre istituzioni del territorio consapevoli del
bisogno emergente.

AREA FORMATIVA

Questa area raccoglie le attività di formazione studio e ricerca realizzate dalla cooperativa e rivolte a persone con svantaggio e ad operatori del comparto sociosanitario. In qualità di ente di formazione accreditato presso la Regione Emilia Romagna, C.S.A.P.S.A. organizza corsi per disabili in uscita dalla scuola dell'obbligo, giovani esclusi dai tradizionali circuiti formativi, soggetti con patologie da dipendenza, immigrati. L'ambito della formazione continua superiore propone invece azioni rivolte ad operatori del settore sociosanitario, insegnanti, neolaureati al corso di laurea in Scienze dell'Educazione. L'Area Formazione raccoglie tutte le attività di formazione, studio e ricerca realizzate dalla cooperativa e rivolte ai diversi destinatari. L'elencazione che segue non è esaustiva rappresentando unicamente le attività in essere.

Servizio Formativo: obbligo formativo minori con handicap (disabili minori)

Formazione rivolta a minori certificati della fascia d'età 15-18 con finanziamenti della Provincia di Bologna – Servizio Scuola e Formazione.

Esempi: Percorsi Integrati in Alternanza tra Formazione, Scuola e territorio – PIAFST (Progetto di orientamento rivolto ad allievi iscritti in diverse Scuole Superiori con le quali collaboriamo per la realizzazione dei percorsi individualizzati).

Progetto di Servizio di trasporto e trasporto assistito che finanzia le attività di accompagnamento e trasporto necessarie per la realizzazione del PIAFST.

Servizio Formativo: formazione, orientamento, inserimento lavorativo

Disagio Sociale

Formazione rivolta a persone in situazione di grave disagio sociale, con problematiche relative a: mancanza di dimora, condizioni di povertà materiale ed esistenziale, disoccupazione prolungata, isolamento sociale, marginalità, emarginazione, segnalati dai servizi di territorio o che chiedono individualmente di essere supportati.

Svantaggio Sociale

Formazione rivolta a persone in situazione di svantaggio contingente o prolungato, dovuto a: inoccupazione, disoccupazione, difficoltà di rientro nel mercato del lavoro per carichi di famiglia, età, mancanza di requisiti richiesti dalle aziende, problematiche soggettive associate, segnalati dai servizi di territorio o che chiedono individualmente di essere supportati.

Disabilità/Disagio Psicico

Formazione rivolta a persone in situazione di handicap, aventi o meno una disabilità certificata ex L. 68/99, segnalati dai servizi di territorio o che chiedono individualmente di essere supportati.

Servizio Formativo: formazione immigrati (immigrati adulti)

Formazione rivolta ad immigrati con problematiche psico-relazionali, che come tali, vedono assai difficoltoso inserirsi nel mondo del lavoro autonomamente. Si sottolinea che la metodologia di lavoro prevede percorsi personalizzati, per cui se necessario, si raggrupperanno le persone inviate, in piccoli gruppi, suddivisi in base alle competenze linguistiche.

Scopi dell'attività formativa di CSAPSA in favore delle persone svantaggiate sono la promozione di competenze di base, professionali e relazionali spendibili nel mercato del lavoro; la costruzione di percorsi concordati con i servizi di territorio, con le famiglie, con le parti sociali interessate e con i fruitori diretti, per una loro integrazione occupazionale, intersoggettiva e sociale nel lavoro e nella comunità.

La formazione rivolta a queste categorie di fruitori possono comprendere attività di orientamento, di formazione professionale, di accompagnamento e di inserimento lavorativo mirato:

- ✓ Colloqui psicologici/di orientamento
- ✓ Bilanci di competenze
- ✓ Incontri individuali/di piccolo gruppo orientativi alle scelte formative/lavorative
- ✓ Accompagnamento al colloquio assuntivo in azienda
- ✓ Stage Osservativi in cooperativa sociale
- ✓ Stage Osservativi in azienda
- ✓ Stage Osservativi/formativi, in particolare su competenze informatiche
- ✓ Moduli formativi individuali nel campo delle professioni informatiche
- ✓ Moduli formativi propedeutici o complementari ai tirocini in azienda
- ✓ Percorsi di formazione professionale
- ✓ Tirocini formativi finalizzati all'acquisizione/consolidamento di competenze relazionali e prestazionali
- ✓ Tirocini formativi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato in aziende con -disponibilità manifestata all'assunzione
- ✓ Supporti formativi/di adattamento professionale post inserimento lavorativo

Facilitazione per la presa in carico da parte dei servizi di territorio di persone non seguite e per l'integrazione in ambiti associativi e gruppi sociali.

Servizio Formativo: accudimento animali da affezione (detenuti sottoposti a misure alternative alla detenzione; ex detenuti)

La progettazione intende valorizzare la propensione alla relazione con gli animali che, se correttamente impostata come avviene nelle attività di pet therapy e di pet education, può portare effetti benefici alla persona in situazione di detenzione o comunque in condizioni di forte disagio personale/sociale.

L'accudimento degli animali di affezione rappresenta una opportunità relazionale, formativa e di apprendimento di ruoli e competenze lavorative che si possono offrire ai detenuti sottoposti a prescrizioni non pregiudicanti l'ammissione ad attività esterne al carcere.

Servizio Formativo: dipendenze patologiche adulti

Bilancio di competenze

Le azioni di bilancio perseguono una serie di finalità che ne contraddistinguono la funzione specifica rispetto ad altre metodiche di orientamento.

Tirocini

I percorsi di tirocinio possono assumere profili diversi secondo il progetto personale del partecipante scaturito dai bilanci di competenze.

Corsi di Formazione in Situazione

Le azioni corsuali sono pensate per persone che non possedendo una alta scolarità necessitano di strumenti pratici di apprendimento.

I corsi prevedono una fase di teoria e pratica breve di seguita da una fase di stage formativo.

I profili professionali sono generalmente relativi alle possibilità di assorbimento del mercato del lavoro, ma possono riguardare anche ambiti formativi di base come l'informatica.

Servizio Formativo: formazione continua (operatori pubblici e privati)

Sono attività formative rivolte agli educatori, insegnanti, formatori, operatori della mediazione a vario titolo impegnati in favore delle persone svantaggiate nella scuola, nei servizi di territorio, nella cooperazione sociale e nell'associazionismo.

Servizi Alle Imprese

Descrizione dei servizi offerti alle aziende.

- ✓ Incontri di sensibilizzazione
- ✓ Brevi incontri su tematiche riguardanti il rapporto handicap e lavoro, riconducibili a casi concreti, con testimonianze di persone disabili finalizzati ad attenuare eventuali diffidenze e pregiudizi e promuovere atteggiamenti di accettazione della diversità.
- ✓ Incontri di informazione, propedeutici a successivi eventuali approfondimenti formativi (Cicli di 2-3 incontri tarati sugli aspetti e sulle problematiche che sono chiamati ad affrontare i tutor, estendibili al bisogno, da svolgersi sia in piccoli gruppi che in forma personalizzata).
- ✓ Moduli formativi di approfondimento, in progress rispetto ai precedenti (da 1 a 5 incontri riguardanti problematiche specifiche da svolgersi sia in piccoli gruppi che in forma personalizzata).
- ✓ Supporto e affiancamento "in situazione" alle funzioni svolte dai tutor (consiste in interventi di entità variabile personalizzati sulle specifiche esigenze dei tutor aziendali e sulle problematiche di impiego lavorativo delle persone in situazione di handicap da affrontare e risolvere nel contesto organizzativo e produttivo di riferimento).
- ✓ Supporto nella predisposizione di adattamenti ergonomici e di ausili (viene erogato un servizio di consulenza on site orientato a garantire l'adattamento ergonomico, con relativo uso di ausili, della postazione di lavoro in relazione alle condizioni ambientali, strumentali e organizzative in cui si svolgono le attività lavorative, alle esigenze del lavoratore disabile sulla base delle sue necessità fisiologiche, psicologiche e socio-culturali, e dei compiti che è chiamato a svolgere).
- ✓ Supporto al monitoraggio di andamento (presenza di un operatore della mediazione che presso l'azienda di riferimento mette a disposizione del tutor strumenti pratici di osservazione, lettura e valutazione dell'andamento).
- ✓ Supporti psicologici (Interventi di psicologi con competenza maturata nell'ambito dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate).
- ✓ Consulenze dirette, telefoniche, on line (messa a disposizione di un servizio di consulenza che fornisce una prima risposta ai problemi, attivando di seguito le competenze tecniche specifiche per sopralluoghi, consulenze in situazione, counseling aziendale).

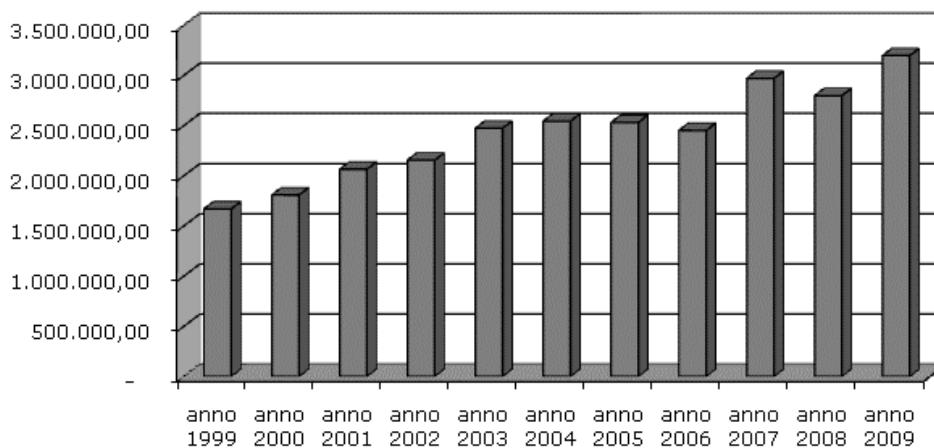
- ✓ Supervisioni (expertise svolte da tecnici con competenze senior relative a problematiche di particolare complessità, da attivarsi, qualora si ravvisi la necessità).
- ✓ Raccordi di follow up (interventi presso le aziende che hanno inserito persone disabili finalizzati ad una rilevazione del grado di integrazione lavorativa e sociale raggiunto).

RENDICONTO ECONOMICO

Crescita della cooperativa negli ultimi 10 anni

Trend di crescita		
anno	valore della produzione	% crescita
1999	1.670.880,00	
2000	1.809.308,00	8,28
2001	2.066.795,00	14,23
2002	2.157.441,00	4,39
2003	2.474.173,00	14,68
2004	2.545.050,00	2,86
2005	2.532.283,00	-0,5
2006	2.453.049,00	-3,13
2007	2.971.753,00	21,15
2008	2.799.110,00	-5,81
2009	3.198.192,00	14,26

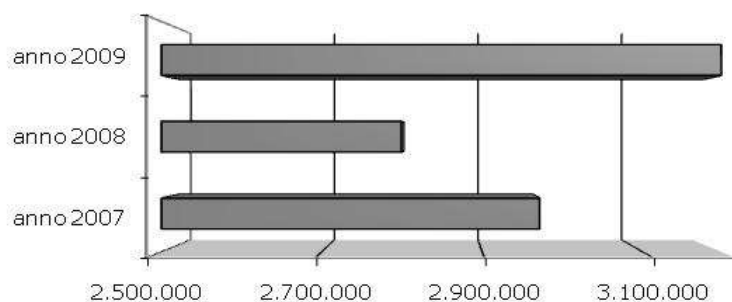
Trend di crescita



Analisi del valore della produzione

Valore della produzione	
anno 2007	2.971.753
anno 2008	2.799.110
anno 2009	3.198.192

Valore della Produzione ultimi 3 anni



a. Valore della produzione per area di servizi					
	attività form. rend.	attività form. non rend.	educativa (*)	altri ricavi	Totale
	€				
2007	732.358	396.200	1.827.704	15.491	2.971.753
2008	522.088	296.393	1.946.073	34.556	2.799.110
2009	600.074	336.511	2.156.927	104.680(**)	3.198.192

(*) comprende una quota di attività che di pertinenza dell'area formativa

(**) comprende € 61.396 per l'utilizzo di fondi accantonati in esercizi precedenti

AREA FORMATIVA 2009: valore della produzione per canale di finanziamento

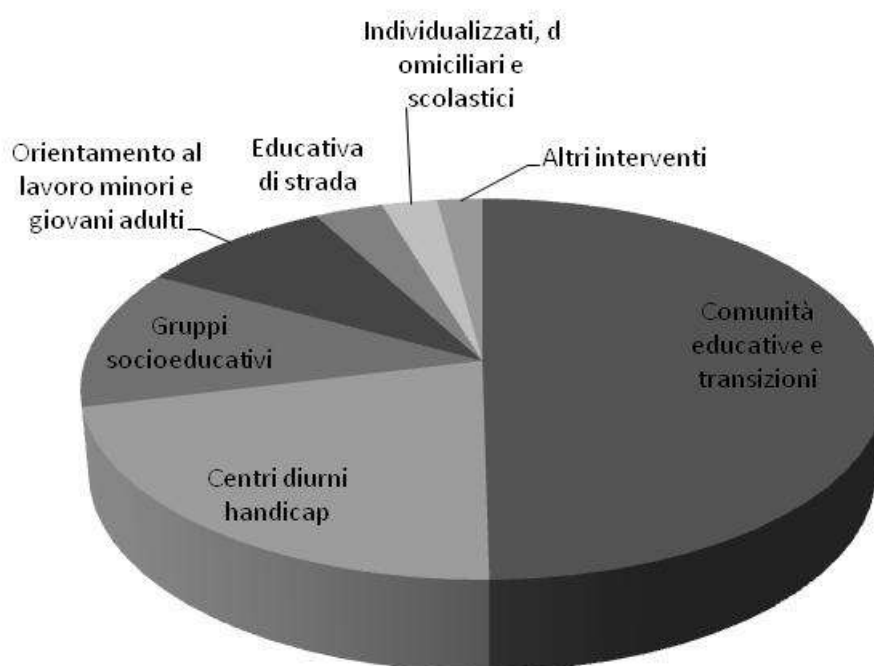
Canali di finanziamento					
	Provincia BO	RER	altri finanziamenti	interforniture	totale
	€				
2007	1.041.245	69.065		18.248	1.128.558
2008	769.239	13.297	32.025	3.920	818.481
2009	811.218	23.230	98.145	3.992	936.585

L'attribuzione di appartenenza delle attività ad una delle due aree è in parte dovuta a ragioni di comparazione storica. In realtà nell'Area Educativa sono comprese attività che per caratteristiche tecniche, funzioni e finalità dovrebbero essere ricondotte all'Area Formativa.

AREA EDUCATIVA 2009: valore della produzione con aggregazione delle attività per tipologia

Attività aggregate	fatturato €	% sul fatturato complessivo	% sul fatturato area educativa
Comunità educative	1.073.385	33,56%	49,76%
Centri diurni handicap	461.246	14,42%	21,38%
Gruppi socioeducativi	256.031	8,01%	11,87%
Orientamento al lavoro minori e giovani adulti	196.326	6,14%	9,10%
Individualizzati, domiciliari e scolastici	68.971	2,16%	3,20%
Educativa di strada	55.579	1,74%	2,58%
Altri interventi	45.389	1,41%	2,11%
Totali	2.156.927	67,44%	100,00%

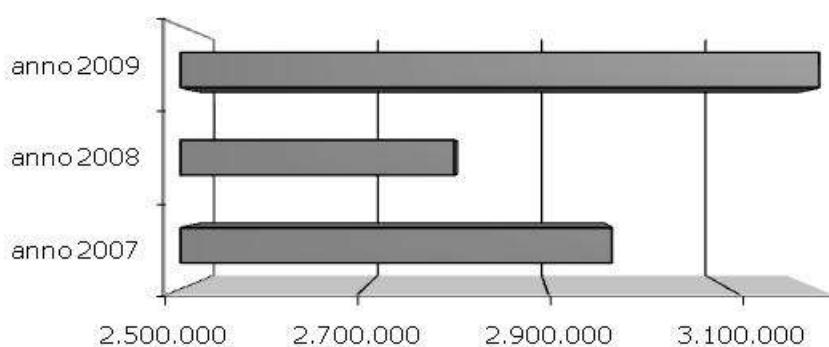
Attività aggregate



Analisi del costo della produzione

Costi della produzione	
	€
2007	2.893.738
2008	2.741.215
2009	3.134.846

Valore della Produzione ultimi 3 anni



a. Costo della produzione per concetto			
	2007	2008	2009
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	34.310	33.474	43.409
Per servizi	308.207	284.359	385.435
Per godimento di beni di terzi	112.251	122.326	115.093
Per il personale	2.217.279	2.063.268	2.288.720
Ammortamenti e svalutazioni	43.101	32.421	30.606
Altri accantonamenti	14.700	34.000	101.656
Oneri diversi di gestione	163.890	171.367	169.927
Totale	2.893.738	2.741.215	3.134.846

b. Costo della produzione per tipologia			
	2007	2008	2009
Costi diretti di progetto	2.270.569	2.220.426	2.397.700
Spese generali rendicontabili	357.053	435.240	589.638
Altre spese generali	256.069	76.147	143.639
Mancato reddito	10.047	9.402	3.869
Totale costo della produzione	2.893.738	2.741.215	3.134.846

M.O.L.			
	2007	2008	2009
Valore della produzione	2.971.753	2.799.110	3.198.192
Costo del personale (salari, oneri sociali e TFR)*	1.910.119	2.008.901	2.229.193
MOL 1	1.061.634	790.209	968.999
Percentuale MOL 1	35,72%	28,23%	30,30%
	2007	2008	2009
Valore della produzione	2.971.753	2.799.110	3.198.192
Costo della produzione	2.893.738	2.741.215	3.134.846
MOL 2	78.015	57.895	63.346
Percentuale MOL 2	2,63%	2,07%	1,98%

Risultato netto di bilancio	
	€
2007	17.067
2008	7.093
2009	6.808

Lo stato patrimoniale

Stato patrimoniale attivo			
	2007	2008	2009
	€		
Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti	1.300	3.400	3.675
Immobilizzazioni	69.922	37.564	72.130
Attivo circolante	3.035.320	1.999.530	2.471.530
Ratei e risconti	17.854	18.723	17.616
Totale attivo	3.124.396	2.059.217	2.563.951

Stato patrimoniale passivo			
	2007	2008	2009
	€		
Patrimonio netto	178.428	184.769	195.293
Fondo per rischi e oneri	399.973	388.073	405.540
TFR di lavoro subordinato	554.951	531.035	505.274
Debiti	1.986.526	927.827	1.436.011
Ratei e risconti	4.518	27.513	21.833
Totale passivo	3.124.396	2.059.217	2.563.951

LE RELAZIONI SOCIALI

I PORTATORI DI INTERESSE (Stakeholder)

Il termine stakeholder indica tutti coloro che “portano un interesse” anche non di natura economica, rispetto all’agire di una organizzazione, ovvero i soggetti che influenzano o sono influenzati direttamente o indirettamente dall’attività della cooperativa. Il bilancio sociale è indirizzato a loro perché abbiano la possibilità di valutare quanto l’attività della cooperativa sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della mission.

I portatori d’interesse della cooperativa sociale CSAPSA sono diversi. Della cerchia più ristretta fanno parte i “clienti” che possono essere distinti in due gruppi:

- ✓ Utenti e loro familiari
- ✓ Committenti

Altri primari portatori d’interesse sono:

- ✓ Soci lavoratori della cooperativa
- ✓ Dipendenti non soci
- ✓ Personale volontario a vario titolo (volontari del servizio civile, tirocinanti, ecc.)

Vi sono poi portatori d’interesse più esterni rispetto ai precedenti ma anch’essi a vario titolo coinvolti con l’attività della cooperativa. Sono:

- ✓ Sistema cooperativo e più ampiamente il terzo settore (le altre cooperative e associazioni nelle loro varie articolazioni);
- ✓ Società partecipate (le società e consorzi di cui CSAPSA fa parte per la gestione di servizi);
- ✓ Volontariato (tutti coloro che, tramite associazioni, svolgono la loro attività di volontariato nei servizi);
- ✓ Università, scuola, mondo della formazione (la collaborazione con queste istituzioni permette di sviluppare una rete di scambio attraverso la quale offrire opportunità alle persone in formazione di confrontarsi
- ✓ attraverso i tirocini con la realtà del lavoro e alla cooperativa di integrare i propri saperi rapportandosi con personale qualificato);
- ✓ Comunità locale e territorio (Comuni, AUSL, Quartieri, Provincia, Regione in quanto enti di governo del territorio in cui operiamo per l’attivazione e mantenimento di canali di dialogo);

- ✓ Associazioni (di utenti, culturali, ricreative, di promozione sociale);
- ✓ Fornitori (le aziende che forniscono beni e servizi necessari alle attività).

Servizi educativi/formativi e utenti coinvolti

NOME	INDIRIZZO	N° UTENTI
Sede legale	Via Marsala, 30 - Bologna	
Sede Formazione	Via Santa Maria Maggiore, 1 - Bologna	
AREA EDUCATIVA (MINORI)		
Comunità Educativa Marconi	Piazza dei Martiri, 8 - Bologna	8
Comunità Educativa S. M. Maggiore	Via Santa Maria Maggiore, 1 - Bologna (1° p.)	8
Comunità Educativa Towanda	Via Marconi, 47 - Bologna	6
Gruppo socioeducativo OASI	Via Santa Maria Maggiore, 1 - Bologna (Piano Terra)	30
Gruppo socioeducativo HIP HOP	Via De Nicola, 28 - Bologna	20
Gruppo socioeducativo SINTI	Area sosta Dozza (Bologna)	20
Gruppo socioeducativo BAMBI	Via Guardassoni, 1 - Bologna	10
Gruppo socioeducativo Capitan Uncino	Via De Nicola, 28 - Bologna	10
Prestazioni educative (K. B.)	Operatore distaccato	20
Prestazioni educative (M. R.)	Operatore distaccato	20
AREA EDUCATIVA (TRANSIZIONE DISAGIO SOCIALE)		
Esperienze di Transizione (E.T.)	Territorio Casalecchio di Reno (BO)	6
Educazione/Orientamento al Lavoro/ Interventi individualizzati	Distretto AUSL Casalecchio di Reno Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno	148
Educativa di strada	Distretto AUSL Casalecchio di Reno Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno	250

AREA EDUCATIVA (HANDICAP)		
U.E.T. Casa Gialla	Via Cracovia, 27 - Bologna	50
Centro diurno Le Cartole	Via Capponi,22 / Piazzetta Monsignor Smeraldi, 1- Porretta Terme (BO)	7
AREA FORMATIVA		
Progetto ORSA	Territorio S. Lazzaro di Savena	30
Area Formazione (Obbligo Formativo Minori Con Handicap)		
Area Formazione (Dipendenze)		
Area Formazione (Immigrazione)		
Area Formazione (Transizione Lavorativa Adulti Con Handicap)		
Area Formazione (Formazione Continua)		
Area Formazione (Pet-Therapy)		
Totale utenti Area Educativa		643 + utenza informale
Totale fruitori Area Formativa		300
TOTALE UTENTI/FRUITORI		943 + utenza informale

Maggiore è il numero degli utenti/fruitori/corsisti a cui la cooperativa offre le sue prestazioni maggiore è, in qualche modo, il suo grado di utilità sociale. Nello stesso tempo le prestazioni devono essere distinte in base alla loro "intensità" per poter essere quantitativamente comparate.

Si può parlare d'intervento ad alta/altissima intensità per una comunità educativa che accoglie stabilmente n° 8 utenti per periodi di tempo anche pluriennali ai quali viene offerto un servizio integralmente sostitutivo della famiglia di provenienza. Si può parlare d'intervento "diffuso" nel caso dell'educativa di strada dove l'intervento è sul territorio di riferimento e sui suoi gruppi informali nella costruzione/utilizzo di relazioni positive verso un'utenza libera non quantificabile se non come flusso.

Il calcolo dei corsisti/fruitori delle attività dell'Area Formativa è stato ricavato dai corsi realizzati caricati sul programma SIFER. Il dato è indicativo perché non è possibile desumere con esattezza nell'anno solare la partecipazione alle attività che si avviano e si chiudono a cavallo di più annualità.

La mappa delle collaborazioni con cooperative ed altri enti e associazioni

PARTNER	Tipo di rapporto	OGGETTO
Area Educativa		
EPTA	A.T.I.	Gestione gruppi socioeducativi e centri di aggregazione minori (per Comune di Bologna)
CADIAI, AIAS, AIASPORT, EPTA	A.T.I.	Fornitura prestazioni educativo, riabilitativo e terapeutiche a favore di minori (per N.P.E.E. AUSL di Bologna)
ANFFAS	A.T.I.	Gestione centri diurni Handicap (per AUSL distretto Porretta Terme)
EPTA, Libertas Zola, CADIAI	A.T.I.	Fornitura prestazioni educative di sostegno scolastico, riabilitativo, coord. interventi educativi a favore di soggetti svantaggiati (per AUSL distretto Casalecchio di Reno)
CEIS Modena, CODES, Metoikos, Società Dolce	R.T.I.	Gestione servizi di accoglienza in comunità educative (per Comune di Bologna)
Fondazione Augusta Pini Ospizi Marini onlus	Collaborazione	Partecipazione al Progetto Comunità Educativa per minori del Centro Giustizia Minorile
Area Formativa		
Consorzio SIC, Anastasis	A.T.I.	Percorsi di transizione disabili multiproblematici
Consorzio SIC, Anastasis	A.T.I.	Consulenza e formazione tutors

		aziendali
Consorzio SIC, Anastasis *	A.T.I.	Percorsi di transizione disagio sociale
Consorzio SIC, Impronta Etica	Collaborazione	Monitoraggio percorso buone prassi R.S.I.
CEPS/UIIADM/Impronta Etica	Collaborazione	Formazione in situazione 18-25 disabili
Aree Educativa e Formativa		
ARCI Servizio Civile	Associativo	Richiesta volontari del servizio civile
AUSER	Convenzione	Manutenzione strutture residenziali, accompagnamenti, sostegni scolastici, ecc.
Università di Bologna	Convenzione	Richiesta/disponibilità accoglienza tirocinanti

*L' A.T.I. collabora con La Rupe e CARITAS e Casa delle donne.

LE RISORSE UMANE

LA COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

Le tabelle che seguono disegnano, in estrema sintesi, una cooperativa così caratterizzata:

Quasi l'85% del personale occupato e collaborante allo svolgimento delle attività è socio della cooperativa.

I contratti part-time (59% sul totale) hanno superato quelli (full-time (41% sul totale). Dei contratti part-time però ben 49 su 64 (76%) sono superiori alle 20 ore settimanali, quindi appartengono alla fascia oraria medio alta configurando un'occupazione abbastanza piena del personale in pianta organica.

Si conferma la femminilità, seppure non schiacciante, tipica delle professioni educative, 74 donne e 35 uomini.

L'età dei lavoratori è uniformemente distribuita fra i 31 ed i 50 anni (78% della forza lavoro) che rappresenta il "cuore" dell'età produttiva.

Le anzianità medie di servizio sono alte considerando lo scarso rilievo sociale attribuito alle professioni educative con la conseguente propensione a cambiare lavoro. Gli uomini hanno un'anzianità media superiore agli 11 anni, e le donne 7 anni e mezzo.

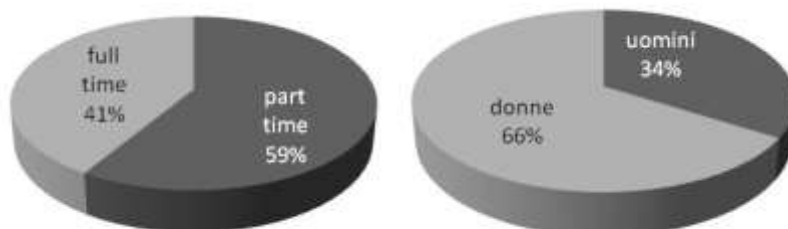
Aumenta la presenza di personale laureato che supera addirittura il 70 % del totale ribadendo l'elevatissimo livello di scolarizzazione del personale in pianta organica.

Distribuzione occupati al 31/12/2009					
	Part-time	Full time	Totale Uomini	Totale Donne	Totale
Soci	49	43	30	62	92
Dipendenti	15	2	5	12	17
Lavoratori autonomi					(9*)
Totale	64	45	35	68	109+9*

* lavoratori in partita IVA e COCOPRO

Numero di Part-Time

	Totale
2007	66
2008	53
2009	64



Tipologie part-time anno 2009

Fasce orarie settimanali	Uomini	Donne	Totali
Fino a 12 ore	2		2
Da 13 a 20 ore	2	10	12
Da 21 a 30 ore	9	24	33
Da 30 a 36 ore	10	6	16

Personale totale nel triennio*

Anno	Ore lavorate	Personale teorico a tempo pieno (165 ore/mese)	Media personale
2007	127.557	70,28	104
2008	127.460	70,22	106
2009	131.817	72,62	109

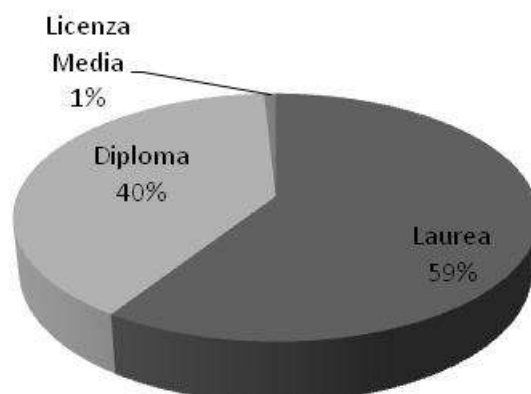
*sono stati esclusi dal conteggio i lavoratori autonomi.

Distribuzione per età anno 2009

Fascia età	Uomini	Donne	totale
Anni 20-25	1	3	4
Anni 26 - 30	5	6	11
Anni 31 - 35	6	17	23
Anni 36 - 40	6	19	25
Anni 41 - 45	6	13	19
Anni 46 - 50	6	12	18
Anni 51 - 55	3	3	6
Oltre 56	2	1	3
Totali	35	74	109

Distribuzione per titoli di studio anno 2009

	Uomini	Donne	Totale
Laurea	23	48	71 (65%)
Diploma	12	25	48 (33,9%)
Licenza Media		1	1 (0,9%)
totali	35	74	109



Distribuzione dei lavoratori per mansione anno 2009

LAVORATORI IN ORGANICO DISTINTI PER MANSIONE ANNO 2009

	N°
Educatori professionali	32
Educatori	19
Educatori/Formatori	24 **
Psicologi	2
Coordinatore area Formazione	1
Coordinatore area Educativa	1
Coordinatore area Amministrativa	1
Referente Obbligo formativo	1
Coordinatori corsi OF	6
Coord. Corsi inserimento Lavorativo adulti	2
Coord. Tecnico Gestionale dipendenze	1
Coord. Tecnico Gestionale Immigrazione	1
Referente Settore Educativo Handicap	2
Coordinatori servizi Handicap	2
Referente Gruppi Socio-educativi	1
Referente disagio/strutture residenziali	1
Coordinatori strutture residenziali	3
Coordinatore transizione al lavoro handicap adulto	1
Coordinatori servizi orientamento al lavoro	2
Responsabile contabilità generale	1
Responsabile clienti e fornitori	1
Referente adempimenti e rendicontazione formazione	1
Resp. Gestione risorse umane area educativa e adempimenti contrattuali	1
Resp. Gestione risorse umane area formazione	1
Colloqui e selezione personale	1
Responsabile segreteria	1
Segretaria	1
Autista	1
Consulenza informatica	2*

* Lavoratori autonomi in partita IVA e COCOPRO

**Alcuni formatori hanno la doppia funzione di educatori e formatori con titolo da educatore professionale.

Nazionalità differenti anno 2009

Unione Europea	4
Altro	3
Totale	7

Anzianità media di servizio anno 2009

Uomini	Donne
11 anni e 4 mesi	7 anni e 6 mesi

INDICATORI DI TURNOVER

Il sistema di calcolo adottato considera il numero medio degli occupati in un dato anno e lo mette in relazione con le assunzioni che sono state necessarie alla definizione di tale numero. Si specifica che al numero delle assunzioni vengono sottratte quelle che sono in relazione all'incremento dei posti di lavoro, perché si riferiscono ad un aumento dell'occupazione e non alla sostituzione dei dimessi.

Il dato relativo a questo incremento o decremento si calcola trovando la differenza tra il numero degli occupati di un dato anno e quello degli occupati dell'anno precedente.

Si fa riferimento pertanto alla seguente equazione :

$$\% \text{turn over anno } x = (\text{assunti anno } x - (\text{occupati anno } x - \text{occupati anno precedente} * 100) / \text{VMO}$$

Dove per VMO si intende il Valore Medio degli Occupati ottenuto da somma degli occupati per mese/12.

Turn over ultimo triennio			
Indicatori	Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009
VMO	104	105,6	108,16
% turn over	17,30	16,09	12,01
Assunti	27	19	17
Permanenza in coop.va	83	89	92
Anzianità media soci/dip.	6,75	8,25	8,75
Occupati da oltre 5 anni	61	64	70
% tempi indeterminati	75	84,28	84,40
% tempi pieni	36,36	54,6	42,40

Modalità operative di contenimento del turn over

Il modello organizzativo gestionale di CSAPSA cooperativa sociale rappresenta il primo e fondamentale elemento di contenimento del turn over.

La dichiarazione di mission della cooperativa, nella parte riferita ai valori, fa riferimento al modello organizzativo flessibile e a dimensione umana facilitante la partecipazione tesa allo sviluppo delle collaborazioni interne, all'organizzazione del lavoro nelle singole unità operative capace attraverso le logiche di equità fra gli educatori e fra gli educatori e le funzioni gestionali di "distribuire le responsabilità".

La cosiddetta responsabilità diffusa è dunque l'essenziale auspicio a cui la cooperativa tende attraverso una forma di organizzazione del lavoro nota per alcune caratterizzazioni particolari quali la scomposizione dei compiti di coordinamento con attribuzioni a più operatori, l'interscambiabilità in ruoli e funzioni non sempre omogenee fra loro, la trasversalità dell'impiego degli educatori fra area educativa e area formativa e fra interventi diversi all'interno della stessa area.

La doppia natura di cooperativa sociale ed ente di formazione professionale ha consentito nel tempo, attraverso l'attivazione di forme di job rotation di ridurre sensibilmente i fenomeni di burnout , e quindi di uscita dalla cooperativa, per la possibilità data al socio di costruire percorsi professionali paralleli (il socio può essere educatore, formatore o entrambi).

Quindi sostituibilità, interscambiabilità, varietà dei mansionari, riduzione degli schematismi operativi. Il tutto nell'accezione dell'arricchimento professionale e nell'auspicio che l'educatore-cooperatore debba/possa possedere più di un punto di vista riferito all'attività svolta.

Tale sistema complessivo vuole indurre l'idea di una evoluzione progressiva equa e gratificante per il socio che intende mantenere il suo impegno in cooperativa con effetti, anche, di riduzione del turn over. Quanto espresso tende a garantire le migliori premesse di stabilità e continuità educativa, non solo dal punto di vista tecnico e professionale ma anche di investimento personale di ciascun educatore che si assume un impegno non episodico confermando il suo apporto per tutta la durata dell'attività.

Il volontariato

La presenza di personale volontario all'interno dei servizi della cooperativa avviene a partire dal 1998. All'inizio i volontari erano rappresentati da due obiettori di coscienza all'anno e venivano impiegati nelle comunità educative. Dall'istituzione del Servizio Civile Volontario nell'anno 2002 e allo scopo di continuare un'esperienza ritenuta importante, la cooperativa si è associata all'Arci Servizio Civile, ente accreditato dall'Ufficio Nazionale Servizio Civile, presso la Presidenza del Consiglio e, dall'anno 2003 ogni anno vengono

presentati progetti per l'impiego di volontari negli interventi educativi e formativi, in affiancamento degli educatori e formatori titolari degli interventi stessi.

In sintesi ecco il numero dei volontari che nell'ultimo triennio hanno svolto con CSAPSA questa esperienza e i servizi in cui l'hanno fatta:

ANNO	VOLONTARI	INTERVENTO
2006-2007	15	Comunità Educative per Minori, Gruppi Socioeducativi, U.E.T. (Casa Gialla)
2007-2008	15	Comunità Educative per Minori, Gruppi Socioeducativi, U.E.T. (Casa Gialla)
2008-2009	17	Comunità Educative per Minori, Gruppi Socioeducativi, U.E.T. (Casa Gialla), F.i.S.

Molti dei volontari sono studenti della Facoltà di Scienze dell'Educazione che svolgono il tirocinio universitario all'interno del Servizio Civile Volontario . A tal scopo la cooperativa ha stipulato una convenzione con l'Università di Bologna per il riconoscimento di crediti formativi e dell'intero tirocinio universitario.

Inoltre la cooperativa si è resa disponibile ad accogliere un numero variabile (sulla base dell'effettiva disponibilità di postazioni lavorative) di tirocinanti provenienti anch'essi dalla Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna per n° 300/400 ore pro-capite non rientranti nel Servizio Civile Volontario. Infine, condividendo comuni punti di vista relativamente alle attività sociali e al ruolo del volontariato, l'intesa con AUSER ha portato all'utilizzo di volontari (anziani ma non solo), per funzioni di aiuto nelle autonomie degli utenti, supporto scolastico, accompagnamento con automezzo, lavori di piccola manutenzione nelle strutture residenziali.

ASPETTI DEL TRATTAMENTO LAVORATIVO

La retribuzione

Nel corso degli ultimi anni la cooperativa ha erogato le retribuzioni previste dal C.C.N.L. e si è impegnata a procedere, come da accordi, al superamento del salario medio convenzionale. E' stato accantonato l'ERT (Elemento Retributivo Territoriale) per un importo complessivo di € 21.864.

E' stata mantenuta l'indennità di funzione istituita nell'anno 2005 per rispettare i criteri regionali necessari al mantenimento dell'accreditamento di ente formativo.

Voci della retribuzione

	2007 (€)	2008(€)	2009 (€)
Retribuzioni	1.920.432	1.982.933	2.234.259
ERT/unatantum	35.312	38.190	21.864
Integrazione salariale	0	0	0
Indennità di funzione	6.040	7.245	7.060
Totale retribuzioni senza IRAP	1.910.119	2.028.368	2.263.183
Parametro orario medio senza IRAP	14,97	15,91 (+6,28%)	17,17 (+1.24%)

Assenze dal lavoro nell'ultimo triennio retribuite al 100%

	2007	2008	2009
	Giorni		
Malattie	894	786	1.088
Infortuni	74	103	244
Permessi retribuiti	32	44	12
Donazioni sangue	17	18	25
Licenze matrimoniali	35	26	-
Totale	1.052	977	1.369

Costi della malattia dell'ultimo triennio retribuita al 100%

	2007		2008		2009	
	€	%	€	%	€	%
Malattia a carico ditta	13.668		10.134		14.723	
Giorni carenza malattia	17.202		14.953		17.556	
Totale a carico ditta	30.870	75,65%	25.087	79.25%	32.278	65,54%
Malattia a carico INPS	9.937	24,35%	6.568	20.75%	16.975	34,46%
Totale costo malattia	40.807	100,00%	31.655	100,00%	49.253	100,00%

La quota a carico della cooperativa si calcola nel seguente modo:

dal 1° al 3° giorno 100% cooperativa

dal 4° al 21° giorno 50% cooperativa e 50% INPS

dal 22° al massimo 180° giorno 33,3% cooperativa e 66,6% INPS

L'assenteismo

Il dato dell'assenteismo indica le percentuali delle ore di assenza per malattia e infortunio sulle ore lavorabili definite dai singoli contratti del personale in organico.

Il dato è significativo perché fornisce indicazioni sullo stato di salute complessivo dei lavoratori, informa sulla continuità di presenza sul lavoro, aiuta a comprendere meglio l'andamento dei costi del personale.

Percentuale di assenteismo nell'ultimo triennio

	2007	2008	2009
Ore annue lavorate	127.557	127.460	131.817
Personale medio	104	106	108
Orario annuo medio pro-capite	1.227	1202	1221
Orario giornaliero medio pro-capite	5,07	4,97	5,05
Giornate assenza malattia ed infortuni	968	889	1332
Ore assenze annue	4.908	4.418	6.727
% assenze annue	3,85%	3,47%	5,10%

Costi della maternità dell'ultimo triennio retribuita al 100%

	2007		2008		2009	
	€	%	€	%	€	%
maternità a carico ditta	24.757	42,91%	30.318	43,30%	13.379	31.52%
maternità a carico INPS	32.942	57,09%	39.708	56.70%	29.067	68,48%
totale costo maternità	57.699	100%	70.026	100%	42.446	100%

Ferie residue e recuperi

	2007	Media procapite	2008	Media procapite	2009	Media procapite
ferie maturate e non godute (giorni)	1.850	17,79	1.955	18,44	2135	19,77
	2007	Media procapite	2008	Media procapite		
recuperi (ore)	4.230	40,67	3.898	36,77	3791	35,1
% recuperi sulle ore lavorate nell'anno	3,32%		3,06%		2,88%	

Le ferie residue sono quelle maturate al 31 dicembre di ogni esercizio e rappresentano un debito della cooperativa verso i soci e dipendenti. I giorni di ferie sono un diritto non opzionale e devono essere goduti nel corso dell'anno: n° 2 settimane di norma a discrezione del lavoratore, n° 2 settimane di norma a discrezione della cooperativa.

L'eccessivo accumulo di ferie rappresenta un doppio problema: per il lavoratore che accumula stanchezza non recuperando le energie psicofisiche; per la cooperativa che appesantisce l'effetto negativo sul bilancio economico accumulando il costo crescente della loro valorizzazione in caso d'incrementi retributivi (le vecchie ferie vanno remunerate ai nuovi costi).

Le ore di recupero positivo sono quelle che i soci e dipendenti hanno lavorato in più rispetto al loro orario di lavoro e non gli sono state pagate rappresentando anch'esse un debito della cooperativa verso il lavoratore. Il Contratto di lavoro consente questa forma di "prestito" sia al positivo che al negativo (articoli n° 51, 52, 60) definendo un arco di tempo entro il quale

normalizzare la situazione con permessi retribuiti nel caso il lavoratore sia a credito, lavorando in più rispetto al proprio monte ore in caso sia a debito.

LA PARTECIPAZIONE

Una delle caratteristiche peculiari dell'organizzazione della cooperativa che rappresenta il vero tratto distintivo rispetto a tutte le altre realtà del settore è senza dubbio l'inquadramento di tutto il personale fra il quinto e sesto livello senza preclusione meritocratica di accesso. Il sesto livello è raggiungibile, anche senza il possesso di titoli specifici, dopo cinque anni di attività continuativa in cooperativa come socio.

La “promozione di un attivismo interno che partendo dal confronto e dal dialogo tra soci e dipendenti porti alla costruzione di nuovi saperi e proposte in un ottica di assunzione di responsabilità e di compartecipazione delle problematiche emergenti” è scritta nella mission della cooperativa. Unitamente all'adozione di un sistema flessibile a dimensione umana, alla creazione di un clima facilitante capace di favorire la crescita personale e professionale, ecc..

Tutto questo, per nulla scontato, si esplica nelle forme e nei modi definiti dall'organizzazione della cooperativa e dalle piste indicate affinché la partecipazione possa esprimersi a pieno.

Essere socio

Possono essere soci i lavoratori assunti a tempo indeterminato che sottopongono al Consiglio di amministrazione richiesta di ammissione. Se questa viene accolta il nuovo socio deve versare una quota sociale che ammonta a € 775.

La quota può essere versata in un'unica soluzione oppure frazionata in una prima rata di € 175 e rate successive di € 50 trattenute mensilmente.

La quota sociale è capitale proprio investito in cooperativa e viene restituito quando avviene il recesso da socio. La restituzione avviene dopo l'assemblea di bilancio dell'esercizio in corso alla data del lrecesso. Il nuovo socio avrà diritto di voto nell'assemblea dopo tre mesi dall'iscrizione nel libro soci.

Vantaggi per il socio

La condizione di socio consente di poter esprimere la propria candidatura negli organi sociali ed aspirare alle cariche conseguenti. E' condizione di vantaggio, rispetto al dipendente non socio, per aspirare a ricoprire incarichi tecnici, coordinamenti e altre funzioni con valenza organizzativa, partecipare a direzioni operative, commissioni, fruire di momenti formativi, ecc..

In caso di positivo andamento economico il ristorno/integrazione salariale definito nella sua entità dall'assemblea dei soci, viene ripartito fra i soci come remunerazione aggiuntiva sulla base delle ore svolte nell'anno.

Svantaggi per il socio

Il socio condivide il rischio di impresa attraverso la propria quota sociale.

Attività lavorativa senza utenza

Ogni educatore svolge una parte del proprio orario di lavoro non a diretto contatto con gli utenti per:

- ✓ riunione programmata a cadenza regolare nelle quali i componenti dei gruppi di lavoro si scambiano considerazioni sull'attività, verificano l'intervento, fissano gli obiettivi successivi, lavorano sulle dinamiche del collettivo, si confrontano con il referente di settore, e con altri livelli della cooperativa, ecc.;
- ✓ supervisione psicologica (quando prevista);
- ✓ progettazione a seguito di candidatura secondo i criteri di accesso previsti;
- ✓ spostamenti (tempo di raggiungimento del servizio nel passaggio in continuità da un intervento all'altro, in luoghi considerati disagiati per distanza, ecc.).

E' molto difficile quantificare esattamente questo costo perché lo strumento di rilevazione, la scheda oraria personale informatizzata, non prevede una scomposizione troppo analitica degli orari intervento per intervento soprattutto nei casi in cui l'orario di lavoro complessivo è somma d'interventi diversi.

Si può procedere per stima nella considerazione delle ore effettivamente segnalate in scheda ore, delle ore riunioni assegnate dai budget, delle ore per spostamenti assegnate con criteri definiti dal C.d.A.

Ore senza utenza

	n° ore retribuite	n° educatori coinvolti
Riunioni programmate	7000	70
Altre riunioni	300	30
Supervisione psicologica	800	25
Spostamenti	700	15
Totale	8800	70

Attività di formazione

L'attività di formazione e aggiornamento che la cooperativa propone al proprio personale può essere considerata così articolata:

Formazione permanente: sono i passaggi di informazioni in ingresso tra il coordinatore tecnico o educatore esperto con il neo-assunto, alla partecipazione attiva del personale alle riunioni di équipe, le supervisioni psicologiche, le partecipazioni ai momenti collegiali previsti (direzioni operative, commissioni di studio e approfondimento, gruppi di progettazione allargati) o appositamente organizzati per particolari necessità anche attraverso forma di parziale autogestione da parte dei singoli gruppi di lavoro.

Formazione mirata: trattasi di attività formative ad hoc su specifici temi o per determinate esigenze di approfondimento espresse dai gruppi di lavoro e condivise dagli organi tecnici e amministrativi della cooperativa. L'attività può riguardare gli educatori di un servizio o di servizi analoghi, di un settore o tematiche di interesse generale.

Formazione specifica: viene proposta per temi molto particolari e riguarda un numero limitato di soci che ne ha necessità per compiti, incarichi e funzioni ricoperte.

ORGANIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE AD INIZIATIVE PUBBLICHE

8 maggio 2009

Azioni di IN-FORMAZIONE e SENSIBILIZZAZIONE sui temi della RSI Applicata alle Pari Opportunità di Genere e all'Inclusione Sociale di Persone Svantaggiate

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

12 maggio 2009

Giornata studio organizzata da CSAPSA e AILeS: Il lavoro per il cammello

Gli inserimenti lavorativi delle persone in situazione di disagio: quali possibili proposte?

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

14 maggio 2009

Incontri con l'autore: "La mente malata", ed. Pendagrone 2008

di Roberto Benini - Psicoterapeuta, Docente CISSPAT e socio CSAPSA

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

15 maggio 2009

Azioni di IN-FORMAZIONE e SENSIBILIZZAZIONE sui temi della RSI Applicata alle Pari Opportunità di Genere e all'Inclusione Sociale di Persone Svantaggiate

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

20 maggio 2009

Incontri con l'autore: "Il disabile adulto" ed. Maggioli 2009

di Alain Goussot - Docente di Pedagogia Speciale Università di Bologna/socio CSAPSA

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

18 giugno 2009

Presentazione dell'intervento "Centro socioeducativo area-sosta Dozza" a cura degli educatori CSAPSA e dei residenti dell'area sosta.

via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

9 ottobre 2009

Proiezione del cartone animato "Cartoon News" realizzato da GVC in collaborazione con CSAPSA (nell'ambito dell'intervento "Educativa di Strada")

TPO, Via Casarini 17/5 Bologna

25 ottobre 2009

"Musica e parole di Pace" con dj set, esibizione di breakers e webradio.

Torneo di street volley misto.

Spazio Giovani a cura dei Centri di Aggregazione Giovanile Crespellano (BO)

17 novembre 2009

"Contest Hip Hop" e proiezione del Cartoon "CARTOON NEWS" realizzato in collaborazione con l'equipe di Educativa di Strada di Csapsa e GCV.

Centro Sociale Pedrini via Togliatti 5/f Crespellano (BO)

25 novembre 2009

Giornata Mondiale AIDS

Centro Giovanile di Monteveglio (BO): films, web-radio, buffet.

1 dicembre 2009

Conferenza stampa: Campagna "Diritti e Rovesci": Informazione sugli esiti della campagna di raccolta fondi Diritti e Rovesci e sul corso di formazione per richiedenti asilo politico.

Via Santa Maria Maggiore, 1 Bologna

CSAPSA cooperativa sociale ONLUS

Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate

Sede legale: via Marsala, 30

40126 Bologna - tel. 051/230449

info@csapsa.it - www.csapsa.it