



**CSAPSA** dal 1977

Soc. Coop. Onlus

**Centro Studi Analisi  
di Psicologia e Sociologia Applicate**

# **BILANCIO SOCIALE 2012 - 2013**



## SOMMARIO

Nota Metodologica .....	1
Introduzione .....	3
Identità sociale .....	7
Gestione della Cooperativa .....	11
Descrizione delle attività.....	15
Rendiconti Economici.....	21
Le Relazioni Sociali .....	23
Le Risorse Umane.....	27
Iniziative Pubbliche.....	35



## NOTA METODOLOGICA

CSAPSA redige il bilancio sociale dall'anno 2006.

Questo, come 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 è un importante strumento di governo della cooperativa perché offre informazioni utili ai processi decisionali e permette di incrociare dati economici e dati sociali.

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



## INTRODUZIONE

### COOPERARE CON GLI ESCLUSI: E SE GLI ULTIMI DIVENTASSERO I PRIMI...?

I dati Istat sul preoccupante aumento nel 2013 delle persone in condizione di povertà, ormai quantificate in oltre un quarto della popolazione italiana (9,9 % in povertà assoluta e 16,6 % in povertà relativa), ripropongono con urgenza un problema antico, che con la crisi si è drammaticamente acuitizzato, senza tuttavia mai entrare nell'agenda delle priorità nazionali.

Per chi è impegnato come noi sul versante della inclusione lavorativa e sociale delle persone in situazione di disagio, inoccupate o da lungo tempo disoccupate, a rischio o spesso già in condizione di povertà, non si può rimanere indifferenti di fronte al vuoto di prospettiva che la politica stenta a riempire.

Al riguardo e in continuità con quanto affrontato nel 2013 sul tema del "Cooperare Con gli Esclusi", sono tre le domande che ci poniamo :

- 1) e se gli ultimi diventassero i primi ... ad essere doppiamente penalizzati dalla crisi che stiamo attraversando ?
- 2) e se gli ultimi diventassero i primi ... nel venire considerati come priorità dalla politica ?
- 3) e se gli ultimi diventassero i primi ... quando svolgono compiti che altri non riescono o non vogliono fare ?

1 - la prima domanda, retorica, sul fatto che gli ultimi possano essere i primi a venire pesantemente penalizzati dalla crisi, ha in sé una risposta tanto ovvia quanto non scontata nella sua evidenza, visto che il dramma sociale che nel nostro paese vivono alcuni milioni di persone socialmente escluse e in povertà (tra queste, molte anche in Emilia Romagna e a Bologna) non indigna quanto dovrebbe i media e la pubblica opinione, quasi fosse un destino naturale non affrontabile, da scansare o al massimo da arginare, per evitare che ci travolga;

2 - la seconda domanda, porta con sé l'auspicio e la richiesta di un intervento urgente della politica e delle istituzioni preposte, affinché mettano in priorità il problema sopra evidenziato, in primis a livello nazionale, ma anche, in via sussidiaria, a livello locale, senza continuare ad eludere la macroscopica assenza di misure di sostegno organico al reddito associate ad efficaci strumenti di politica attiva del lavoro di cui l'Italia si priva, sola assieme alla Grecia tra i paesi europei, accampando ragioni di mancata copertura economica e per il diffuso azzardo morale che contraddistingue il comportamento di larghe fasce di popolazione, in particolare nel nostro meridione;

3 - la terza domanda, sul fatto che anche gli ultimi possano abilitarsi e finanche essere migliori di quelli considerati primi o supposti tali nell'area della cosiddetta normalità, è in verità una constatazione di quanto le persone che hanno attraversato esperienze di esclusione possano rivelare capacità sorprendenti, se valorizzate per le loro specificità, con adeguati supporti, soprattutto all'interno di gruppi non competitivi, in contesti generativi di empowerment e di mutuo appoggio.

Per questa via, con testimonianze e realizzazioni concrete di mutualità virtuosa, si può tematizzare l'equivoco del merito esclusivamente individuale che, non richiedendo costosi sostegni può come tale giustificare, in carenza di risorse, contenuti investimenti economici e che azioni più incisive di contrasto alla esclusione e alla povertà siano sconsigliate perché inefficaci.

Va, in sostanza, a nostro avviso, messa in discussione la diffusa, surrettizia quando non esplicita, convinzione che porta a ritenere chi ha bisogno di aiuto, in fondo in fondo, responsabile del suo stato, perché opportunistica, poco intraprendente e non abbastanza attivo per affrancarsi-emendarsi, indulgendo nell'assistenzialismo.

Lungi da noi ogni deriva pietistica, ma anche punitiva di chi non ce la può fare da solo, secondo una distorta logica di welfare che si sta affermando per la quale bisogna investire su quelli che garantiscono il risultato e che ce la possono fare con un piccolo aiuto, lasciando al loro destino tutti gli altri per i quali non ci sono risorse da sprecare, come se lo stato sociale fosse stato inventato per chi ha meno bisogno e non per riequilibrare gravi disuguaglianze, promuovendo condizioni di vita dignitose a partire da chi è maggiormente in difficoltà e non ha mezzi.

Vorremmo, invece, mantenere l'attenzione sul problema e cercare anche risposte parziali che nella nostra realtà locale, in una Città Metropolitana come si appresta a diventare Bologna e il suo territorio provinciale, riteniamo non possano mancare, con il contributo che gli attori del pubblico, del profit più socialmente responsabile e del terzo settore associativo-cooperativo possono dare.

Ogni proposta al riguardo è preziosa, che vada nella direzione di un nuovo mutualismo e di una cooperazione tra le parti dell'insieme comunitario di appartenenza, sia esso una Unione di Comuni, un Distretto Socio Sanitario e in prospettiva la stessa Città Metropolitana, che parta dall'inclusione e dal contrasto alla povertà in favore e con i cittadini, disabili o in situazione di disagio sociale, più svantaggiati.

Continuiamo a ritenere che tutto ciò che può configurare in progress un "Patto territoriale per l'inclusione" sia la strada da perseguire, senza aspettare svolte epocali di sistema e che la politica a livello nazionale batta il primo colpo: possiamo già fare la nostra parte, partendo dal basso, con il capitale sociale e le reti esistenti, mettendo in campo competenze maturate, esperienze realizzate e iniziative da sperimentare.

Un buon esempio al riguardo è il "Patto per Ferrara. Dall'accoglienza all'autonomia", finalizzato a promuovere l'inclusione di persone disabili e in situazione di disagio sociale, da mutuare nella nostra futura Città Metropolitana o in via propedeutica come sperimentazione nel territorio di una aggregazione di Comuni ad alto capitale sociale.

Nell'ambito di un analogo Patto Territoriale o per andarlo a configurare in prospettiva, si potrebbe:

- rendere effettiva l'applicazione nei capitolati di gara delle clausole sociali già deliberate dal Comune di Bologna per l'affidamento di forniture di beni o servizi alle PA nella misura del 3/5% da parte di cooperative e imprese inclusive secondo le linee guida già definite;
- consolidare l'Agenzia Sociale Art 4 e i Centri Risorse Territoriali, ramo d'impresa della nostra sezione B, come presidi per rendere organica la collaborazione con le aziende profit in attività



lavorative con valore di mercato compatibili e idonee all'inclusione (accessibilità a contesti prossimali) e il reperimento di fondi per la copertura delle indennità di frequenza a stage/tirocini;

- individuare lavori di pubblica utilità per svolgere percorsi socio occupazionali in favore delle persone con maggiori difficoltà occupazionali abbinati a sostegni economici nell'ambito della gestione dei beni comuni, culturali, ambientali (attività con valore d'uso collettivo, di pubblica utilità sociale, a rendimento sociale);
- promuovere raccolte fondi per riconoscere indennità di almeno 3,10 euro orari per stage o percorsi socio occupazionali, vicarianti la mancanza di sostegni organici al reddito, oltre a chiedere alle aziende il pagamento di almeno parte dei 450 euro mensili per i tirocinanti svantaggiati di cui alla fascia B derogata della LR 7/2013 come testimonianza di responsabilità sociale di impresa;
- realizzare, in via propedeutica ai tirocini ex. LR 7/2013 o quando gli stessi non sono utilizzabili, percorsi di Formazione in Situazione individuali o di piccolo gruppo, sia per giovani che per adulti disabili e/o svantaggiati, nell'alveo di accordi legittimati da istituzioni pubbliche preposte, poli scolastici, enti di formazione accreditati, imprese socialmente responsabili e organizzazioni del non profit cooperativo-associativo-di volontariato;
- connettere i percorsi formativi e/o di tirocinio per l'inserimento lavorativo con le azioni a sostegno dell'abitare, della socialità, dell'accesso ai beni di sussistenza (alimentari, vestiario, strumenti e arredi, con raccolte solidali, riuso e acquisti collettivi), all'interno di processi inclusivi integrati (ad es. progetto Case Zanardi, budget di salute, housing first, ecc.);
- sostenere l'istituzione dell'Albo Metropolitano delle aziende inclusive, già deliberato dalla Provincia di Bologna, come processo di istituzionalizzazione che subentra al Logo di Azienda Solidale dal 2010 conferito annualmente da AILeS in collaborazione con Università, Provincia e Comune di Bologna alle imprese del territorio provinciale che si sono distinte nel comportamento inclusivo;
- aderire, come singole organizzazioni o come network dei soggetti pubblici, del profit e del terzo settore collaboranti all'interno di un Patto in progressiva costituzione, alla "Alleanza contro la povertà" di ACLI, Caritas, Action Aid, ecc., alla campagna di Libera "Miseria Ladra" e al Basic Income Network a sostegno della introduzione in Italia del reddito minimo di inserimento.

Ogni proposta, anche critica e correttiva di quelle sopra sinteticamente delineate, è auspicabile, nella consapevolezza della complessità dei problemi da affrontare senza facili, univoche e immediate soluzioni, ma con la convinzione che l'urgenza del momento impone di non rimanere scoraggiati e inerti, pensando che siano altri a dover intervenire, magari con pompose, demiurgiche promesse che come tante volte avvenuto si dimostrano inefficaci, se non addirittura dannose per chi è già pesantemente penalizzato.

Leonardo Callegari



## IDENTITÀ SOCIALE

### CURRICULUM DI CSAPSA

La cooperativa CSAPSA (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 hanno rappresentato 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 con il potenziamento, in anni successivi, dell’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.

Nel dicembre del 2010 da CSAPSA si scinde una autonoma Cooperativa Sociale denominata CSAPSA DUE che, come è intuitivo pensare dal nome adottato, continua con il medesimo personale e con la medesima impostazione culturale, tecnica e metodologica la gestione dei servizi e attività di prevenzione rivolte a minori. Fra le due cooperative è mantenuto uno stretto collegamento ed una intensa collaborazione.

Sia per le attività definibili socio-educative e socio-riabilitative 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 ostacoli nei contesti dove ogni individuo dovrebbe avere il diritto di condurre una un’esistenza dignitosa e sensata.

Si sono sempre più consolidati negli 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, i Quartieri della città e con altri Comuni limitrofi (direttamente o attraverso le Aziende Pubbliche di Servizi alla persona) e con enti locali di altre province della regione. Si sono sempre mantenuti i rapporti già esistenti con la Regione Emilia Romagna, l’Università di Bologna, il Ministero della Giustizia e altri.

Secondo la modalità oramai imprescindibile del lavoro sociale di rete, CSAPSA 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. In particolare negli ultimi anni, a seguito della riduzione progressiva delle risorse destinate ai servizi sociali

per effetto della crisi economica, si sono organizzati diversi momenti pubblici su temi divenuti di strettissima attualità riconducibili alla responsabilità sociale di territorio e alle politiche d'inclusione delle fasce deboli.

CSAPSA si è impegnata nei tempi più recenti perché il cosiddetto welfare di comunità potesse ricevere attenzione al fine di canalizzare su di esso il massimo delle risorse possibili, anche residuali. L'obiettivo e la sfida è stata ed è ancora che solo grazie al pieno coinvolgimento di tutti gli attori sociali sia possibile unire le risorse economiche delle imprese del territorio socialmente responsabili, delle fondazioni bancarie e realtà private che CSAPSA è riuscita a mobilitare accanto alle risorse pubbliche grazie alle quali ha attivato azioni d'inclusione sociale e lavorativa di persone svantaggiate altrimenti impossibili.

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 ANCORA 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.

## **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 + sezione B che progetta e gestisce attività formative e servizi socio-educativi 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 complementarità e l'integrazione dell'attività formativa con quella educativa 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**

CSAPSA è una società cooperativa che, relativamente ai soci ed ad ogni singola 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 Sindaco revisore unico.

### Assemblea dei soci

E' la massima rappresentazione della gestione democratica di ogni cooperativa che delibera in via ordinaria e straordinaria. Compongono l'assemblea di CSAPSA tutti i soci lavoratori e soci volontari che risultano iscritti nel suo libro soci da almeno tre mesi. Ogni socio ha diritto ad un voto qualsiasi sia il capitale sociale sottoscritto. La cooperativa nel rispetto della sua singola autonomia, consente la partecipazione anche ai lavoratori dipendenti non soci che, pur non votando, possono esprimere opinioni.

### Consiglio Di Amministrazione

E' composto da n° 5 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 2012 è così composto:

Nome e Cognome	Carica	Area/Ambito di provenienza
Leonardo Callegari	Presidente	Formazione
Stella Capurso	Vicepresidente	Formazione
Giulio Baraldi	Consigliere	Presidente CSAPSA DUE
Simonetta Donati	Consigliere	Formazione
Magda Paoli	Consigliere	Formazione

### Sindaco revisore unico

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". Il Sindaco revisore unico partecipa alle riunioni del CdA ed effettua controlli periodici sull'operato dell'ufficio amministrativo.

L'attuale Sindaco revisore, il Dott. Giorgio Soli, è in carica dal 26 maggio 2011 ed era già Presidente del Collegio sindacale la cui funzione è cessata nella medesima data.



## GESTIONE DELLA COOPERATIVA

### LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La cooperativa sociale CSAPSA progetta e gestisce sia attività formative che psicopedagogiche e sociali rivolte a persone in condizioni di svantaggio e/o disabilità relativamente alle quali ha precisato e distinto ambiti specifici di azione e pertinenza gestionale -organizzativa e tecnica (si veda organigramma).

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

**AREA EDUCATIVA** a cui fanno riferimento:

- ✓ Centri disabili adulti e minori
- ✓ Servizi territoriali disagio e disabili adulti

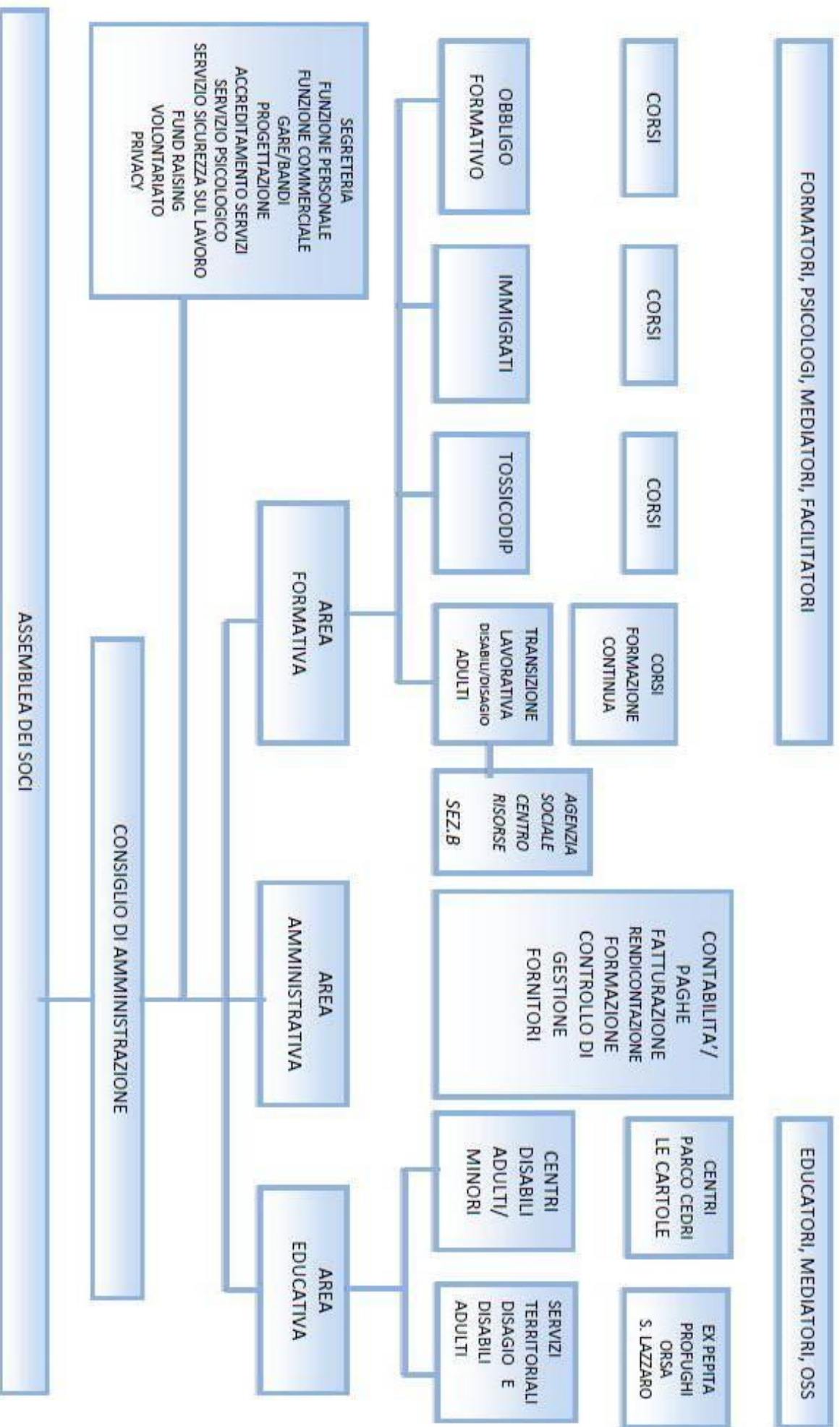
**AREA FORMAZIONE** a cui fanno riferimento:

- ✓ Obbligo formativo minori disabili
- ✓ Transizione lavorativa adulti disabili/in situazione di disagio sociale
- ✓ Dipendenze
- ✓ Immigrazione ed etnie minoritarie

**AREA AMMINISTRATIVA** per:

- ✓ Contabilità e paghe
- ✓ Fatturazione
- ✓ Rendicontazione Area Formazione
- ✓ Controllo di gestione

## ORGANIGRAMMA CSAPSA





Presidente	Leonardo Callegari
Vicepresidente	Stella Capurso
Coordinatore di Area Educativa	Mauro Polloni
Coordinatore di Area Formativa	Leonardo Callegari
Coordinatore Area amministrativa	Vanni Savorani
Coordinatori di Settore Formativo	Giovanna Artale, Simonetta Donati, Sabrina Dolente, Leonardo Callegari
Coordinatori di Ambito e/o di progetto e/o di corso	Emanuela Mattiazzi, Magda Liparota, Giulia Morelli, Cristina Salomoni, Francesca Lunazzi, Manuela Macario, Stella Capurso, Angela Cardamone, Maria Luisa Lelli, Tiziano Merlino, Sabrina Dolente
Coordinatori di singolo servizio	Morena Suzzi, Magda Paoli, Francesca Matarozzi
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 Formazione	Rosa Pantaleo
Referente per la selezione del personale	Rosa Caruso
Responsabile sicurezza prevenzione e protezione – R.S.P.P.	Mauro Polloni
Referente Privacy	Rosa Caruso
Segreteria generale	Cristina Salomoni

Nella cooperativa trasversalmente operano:

Direzione operativa: è il luogo in cui avviene la condivisione tecnica e metodologica, l'analisi degli scenari sociali e la prefigurazione dei 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 ai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Fanno parte della Direzione operativa il Presidente, il coordinatore dell'area/settore/ambito interessato ed i referenti e/o coordinatori delle singole attività o servizi. Il referente amministrativo il referente al personale partecipano alle riunioni se viene ritenuta utile la loro presenza. Eventuali altri coordinatori d'intervento o formatori/educatori possono essere motivatamente coinvolti.

Commissioni (appositamente costituite): sono organi di lavoro collegiale istituiti per mandato dei rispettivi Consigli di Amministrazione e/o a seguito di proposta scaturita dalle assemblee dei soci per lo studio, analisi, elaborazione di ipotesi, proposte, ecc. su argomenti oggetto di attenzione.

## I COLLABORATORI

Oltre al personale della struttura organizzativa, la cooperativa si avvale di collaborazioni specialistiche esterne con cui CSAPSA 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

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

La legge n.81 del 9 aprile 2008 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:

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### AREA FORMATIVA

L'area comprende le attività di studio, ricerca e formazione realizzate dalla cooperativa rivolte in prevalenza a persone con disabilità e in situazione di disagio, per favorire percorsi d'inclusione lavorativa e sociale. Come ente di formazione accreditato presso la Regione Emilia Romagna, CSAPSA organizza percorsi in alternanza per disabili iscritti nella scuola media superiore o con obbligo formativo assolto, per adulti esclusi dai tradizionali circuiti formativi e per soggetti con problematiche relative a disagio psichico, dipendenza, tratta, mancanza di dimora, diversità culturale e di orientamento sessuale .

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.

L'ambito della formazione continua superiore propone invece azioni rivolte ad operatori del comparto sociosanitario e del mondo no profit, personale della scuola.

L'elencazione che segue dei Servizi offerti dall'Area non è esaustiva rappresentando unicamente attività in essere soggette a variazioni e periodici aggiornamenti".

### **Servizio Formativo: obbligo formativo minori in situazione di handicap**

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: orientamento, formazione, 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**

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.

### **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).

## Sezione B

Ramo di impresa finalizzato alla inclusione lavorativa interna di persone svantaggiate ex art. 4 della L. 381/91 che ricomprende le attività realizzate da CSAPSA in particolare come service per il reperimento delle disponibilità aziendali per stage/tirocinio di persone disabili/in situazione di disagio accolte nei percorsi formativi e di transizione al lavoro.

Il progetto di riferimento è quello di "Impresa Rete: dalla Agenzia Sociale Art. 4 ai Centri Risorse Territoriali"

Il progetto "**Impresa Rete**" è una azione in progress che vuole sviluppare la funzione di ricerca di opportunità e risorse per l'inclusione lavorativa e sociale di persone con difficoltà occupazionali integrando in un insieme unitario le equipe che si sono costituite innanzitutto per il coinvolgimento collaborativo delle imprese profit, a partire dalla matrice rappresentata da Agenzia Sociale Articolo 4 di Bologna.

L'**Agenzia Sociale Articolo 4** della sezione B di CSAPSA opera impiegando persone disabili e/o svantaggiate nella ricerca delle disponibilità aziendali per l'inclusione delle cosiddette fasce deboli e in favore della collaborazione tra imprese profit socialmente responsabili, enti pubblici e terzo settore associativo-cooperativo del nostro territorio provinciale.

Promossa dal 2009 di concerto con i referenti del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Bologna, si è costituita nel 2012 come ramo di impresa CSAPSA a seguito di progetti finanziati dalla Provincia di Bologna con il contributo dello stesso Dipartimento, di Fondazione Carisbo, Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna. Attualmente l'Agenzia collabora con il Comune di Bologna e con l'Istituzione Serra Zanetti nell'ambito del Progetto Case Zanardi.

Prevalentemente tramite attività di telemarketing sociale svolge la funzione di reperimento delle disponibilità aziendali per stage, tirocini, work experience in realtà produttive del territorio provinciale ad uso di CSAPSA, in quanto ente di formazione professionale accreditato c/o la Regione Emilia Romagna per la transizione al lavoro di persone da lungo tempo inoccupate-disoccupate, oltre che agire da Service per enti partner e Istituzioni pubbliche su operazioni con le medesime finalità.

Si avvale di una **piattaforma telematica/data base aziende** messa a punto da Anastasis, con viste sui 7 Distretti socio-sanitari e/o bacini territoriali di altrettanti Centri per l'Impiego provinciali, che ad oggi registra e mantiene aggiornate le informazioni di oltre 6.500 aziende contattate, delle quali almeno il 22% disponibili subito e il 31% disponibili in futuro a collaborare in programmi di inclusione di persone disabili e/o con disagio sociale.

Queste disponibilità aziendali sono tracciate e segmentate in data base su circa 50 categorie/comparti produttivi (di beni o servizi) e commerciali, a loro volta distribuiti per territorio, con riportate le informazioni utili all'incrocio della domanda con l'offerta di opportunità per stage, tirocini, inserimenti lavorativi di persone svantaggiate.

Occupi nella sede di Bologna 8 persone con certificazione di invalidità ex L. 68/99 o svantaggiate ex art 4 - L. 381/91, segnalate dai Servizi di Salute Mentale (CSM) e da altri Servizi pubblici territoriali, alle quali si aggiungono tirocinanti in formazione su attività di scouting e tracciamento in data base aziende delle informazioni acquisite. L'Agenzia funge anche da base operativa per la ricerca attiva del lavoro, per attività di fund raising e per servizi in outsourcing commissionati da imprese profit collaboranti, a partire da quelle premiate dalla associazione AILeS con il Logo di Azienda Solidale.

Fa parte del progetto in progress "Impresa Rete" assieme ai vari **Centri Risorse Territoriali (CRT)** che, con le medesime finalità e caratteristiche organizzative, sono stati avviati in diversi Distretti Socio Sanitari della provincia di Bologna (Pianura Est, Casalecchio di Reno, Porretta Terme) e del Comune di Cento (Fe), ad oggi con un organico complessivamente di 15 persone disabili/svantaggiate assunte da CSAPSA in applicazione del CCNL della cooperazione sociale o ad incarico professionale nella veste di operatori della mediazione junior, oltre a 6 operatori professionali e coordinatori senior.

L'equipe di lavoro dell'Agenzia Sociale Art. 4 mette costantemente in sinergia i propri servizi con le azioni dei partner avvalendosi anche dei Centri Risorse Territoriali già attivi ed in fase di attivazione (S.

Lazzaro di Savena e Nuovo Circondario Imolese), raccordandosi strettamente con tutti gli Uffici di Piano Distrettuali con i quali da tempo si intrattengono intensi rapporti di collaborazione.

## **AREA EDUCATIVA**

L'area risulta fortemente ridotta rispetto agli esercizi passati perché le attività e servizi di prevenzione rivolti a minori sono dall'anno 2011 passate in gestione alla nuova Cooperativa Sociale CSAPSA DUE con parziale eccezione di alcune (educativa di strada, educazione al lavoro per minori del territorio del Distretto Ausl di Casalecchio di Reno) che hanno atteso il mese di settembre 2012 per esserle ricondotte dati i vicoli previsti da contratti non modificabili in corso d'opera.

Restano in capo a CSAPSA la progettazione e la gestione di servizi rivolti a persone con disabilità, sia minori (afferenti il servizio di Neuropsichiatria dell'età evolutiva dell'Ausl di Bologna) che adulti, (centri diurni per disabili con sistema di accreditamento definito dalla delibera R.E.R. n. 514 del 2009 ), e progetti di supporto alla persona (disabilità e disagio adulto, profughi del nord africa) per percorsi d'inclusione attraverso il lavoro e con connotazioni fortemente territorializzate. Queste ultime attività, appartenenti all'area per la forte componente socio-educativa, vengono gestite in stretta connessione con l'area formativa condividendo con quest'ultima teorie, modelli e personale.

L'elencazione che segue rappresenta le attività in essere:

*GESTIONE TRANSITORIA. Servizio in proroga di contratto fino al settembre 2012 poi gestito da CSAPSA DUE.*

### *Progetto di educativa di strada*

L'educativa di strada opera nei contesti informali ed è volto a favorire la promozione delle culture giovanili, valorizzandole e riscoprendo la loro funzione sociale e civile. Si tratta di un lavoro di osservazione del territorio, di connessione tra le risorse, di facilitazione della comunicazione interna ed esterna dei gruppi "informali" di giovani.

L'educativa di strada di CSAPSA 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-Formativo: educazione al lavoro minori**

*GESTIONE TRANSITORIA. Servizio in proroga di contratto fino al settembre 2012 poi gestito da CSAPSA DUE.*

#### *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 CSAPSA 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.

### **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° 7/8 soggetti con deficit plurimo mentale e/o fisico in età adulta. La connotazione "storica" 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. La gestione attuale è in accreditamento transitorio secondo i termini previsti dal Sistema di Accreditamento (attuazione dell'art.23 della L.R. 4/08 e modifiche ed integrazioni delle DGR 514/09 e DGR 2110/09).

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

Il progetto è attivo dal 1995 e l'ultima ri-assegnazione formale è del gennaio 2013 all'interno di una struttura ex colonica 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'ATI che ha avuto assegnato i diversi servizi che compongono due specifici lotti era costituita da CADIAI, CSAPSA, Libertas Zola e AIAS.

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

### **Servizi territoriali disagio e disabili adulti**

*Progetti Pepita e Orsa*

Questi servizi nascono 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 prima e con ASC Insieme oggi.

Successivamente, nel 2006, nasce un progetto analogo denominato "ORSA" 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.

Il progetto "Pepita", con questa denominazione, si conclude nel settembre 2012 ma le attività aventi le medesime caratteristiche (Borse Lavoro adulti) confluiscono all'interno del "Lotto 5" assegnato da ASC Insieme di Casalecchio di Reno ad una ATI composta da CSAPSA e Consorzio Indaco.



## RENDICONTO ECONOMICO

Il rendiconto economico tiene conto del fatto che il volume dell'attività di CSAPSA nell'ultimo triennio si è sensibilmente ridimensionato a seguito della scissione societaria che nel 2011 ha dato origine alla cooperativa sociale partner CSAPSA DUE.

Mediante il trasferimento a CSAPSA DUE del ramo di azienda "prevenzione disagio minori", con i relativi servizi che nel tempo si sono sviluppati, CSAPSA si caratterizza come ente prevalentemente formativo accreditato dalla Regione Emilia Romagna, oltre che come cooperativa sociale di tipo A +B.

Le due realtà, giuridicamente autonome, con bilanci distinti, intrattengono intensi rapporti di collaborazione e interscambio di servizi all'interno di un Patto di Mutualità condiviso dalle rispettive compagini societarie.

Triennio 2011-2013

Valore della produzione	
	€
2011	2.145.856
2012	2.104.234
2013	2.413.090

a. Valore della produzione per area di servizi					
	attività form. rend.	attività form. non rend.	educativa (*)	altri ricavi	Totale
	€				
<b>2011</b>	766.607	422.520	779.394	177.335	2.145.856
<b>2012</b>	659.478	241.479	878.880	324.397	2.104.234
<b>2013</b>	776.184	786.221	652.759	197.926	2.413.090

(\*) comprende una quota di attività che è di pertinenza dell'Area Formativa

AREA FORMATIVA: valore della produzione per canale di finanziamento

Canali di finanziamento					
	Provincia BO	RER	altri finanziamenti	Interforniture	Totale
	€				
<b>2011</b>	1.094.314	23.708	66.232	4.873	1.189.127
<b>2012</b>	795.494	-	105.463	-	900.957
<b>2013</b>	1.346.872	-	215.533	-	1.562.405

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 2012-2013 : valore della produzione con aggregazione delle attività per tipologia

Attività aggregate	2012 fatturato €	2012 % sul fatturato tot.	2012 % sul fatturato area educativa	2013 fatturato €	2013 % sul fatturato tot.	2013 % sul fatturato area educativa
Minori Disabili (Parco Cedri)	240.982	11,45%	27,43%	226.764	9,40%	34,74%
Centro Diurno Disabili Le Cartole	203.209	9,66%	23,13%	186.839	7,72%	28,55%
Disagio Adulti (Lotto 5 ASC Insieme)	39.645	1,88%	4,51%	96.036	3,98%	14,72%
Prevenzione disagio minori (ex lotto 3 ASC Insieme )	199.450	9,48%	22,70%	-	-	-
Disabili Adulti (Progetto Orsa)	31.515	1,50%	3,59%	31.680	1,31%	4,85%
Disabili Adulti territorio San Lazzaro	30.818	1,46%	3,51%	28.404	1,18%	4,35%
Altri interventi	132.921	6,32%	15,13%	83.459	3,46%	12,79%
<b>Totali</b>	<b>878.480</b>	<b>41,75%</b>	<b>100,00%</b>	<b>652.759</b>	<b>27,05%</b>	<b>100,00%</b>

Costi della produzione	
	€
2011	2.082.959
2012	2.065.424
2013	2.370.403

Risultato netto di bilancio	
	€
<b>2011</b>	28.499
<b>2012</b>	3.996
<b>2013</b>	9.634

## 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 delle cooperative. Il bilancio sociale è indirizzato a loro perché abbiano la possibilità di valutare quanto l’attività delle cooperative sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della mission.

I portatori d’interesse di 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 e soci volontari 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);
- ✓ Imprese del mondo profit.

## Servizi educativi/formativi

NOME	INDIRIZZO
Sede legale	Via Marsala, 30 – Bologna
Sede Formazione	Via Santa Maria Maggiore, 1 - Bologna
Educativa di strada Educazione al lavoro	ASC INSIEME Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno Quartiere Santo Stefano Parco Lunetta Gamberini
AREA EDUCATIVA (TRANSIZIONE DISAGIO SOCIALE ADULTI)	
Disagio adulti Ex Pepita Profughi nord Africa Interventi individualizzati	ASC INSIEME Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno
Progetto ORSA	Territorio S. Lazzaro di Savena
Intervento di Educativa Territoriale Disabili	Territorio S. Lazzaro di Savena

AREA EDUCATIVA (DISABILITA')	
U.E.T. <i>Parco Cedri</i>	Via Cracovia, 27 - Bologna
Centro diurno <i>Le Cartole</i>	Piazza Monsignor Smeraldi, 1- Porretta Terme (BO)
AREA FORMATIVA	
Area Formazione (Obbligo Formativo Minori Con Handicap)	vari
Area Formazione (Dipendenze)	vari
Area Formazione (Immigrazione)	vari
Area Formazione (Transizione Lavorativa adulti in situazione di disabilità/disagio sociale)	vari
Area Formazione (Formazione Continua)	vari
Area Formazione (Pet- Therapy)	vari

### La mappa delle collaborazioni con cooperative ed altri enti e associazioni

PARTNER	Tipo di rapporto	OGGETTO
<b>Area Formativa</b>		
Consorzio SIC, Anastasis	Partenariato Service 68	Percorsi di transizione disabili/disagio sociale
Consorzio SIC, Fondazione Aldini Valeriani, Oficina, Plan, Consorzio Solco Imola, Consorzio Solco Insieme, Rupe, Consorzio WinnEr, Melius, Amici di Piazza Grande, Action Aid	Varie A.T.I. e collaborazioni	Percorsi orientativi, formativi e di transizione per giovani e adulti in situazione di disagio sociale
Consorzio SIC, Anastasis, L'Orto, La Carovana, SeaCoop, Accaparlante, Amici di Piazza Grande, Kifasa, Gavroche	Partnenariati tra associate di AILeS	Iniziative, progetti, percorsi inclusivi di persone in situazione di disabilità/disagio sociale
<b>Area educativa</b>		
CADIAI, AIAS, AIASPORT, Coop. Libertas Zola	A.T.I.	Fornitura prestazioni educativo, riabilitativo e terapeutiche a favore di minori (per N.P.E.E. AUSL di Bologna)
Coop. Libertas Zola, CADIAI	A.T.I.	Fornitura prestazioni educative di sostegno scolastico, riabilitativo, interventi educativi a favore di adulti svantaggiati (per ASC Insieme Casalecchio di Reno)
<b>Aree Educativa e Formativa</b>		
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



## LE RISORSE UMANE

### LA COMPOSIZIONE DELLE BASE SOCIALE

All'atto della scissione il personale già impiegato nei servizi ceduti da CSAPSA a CSAPSA DUE si è dimesso dalla prima cooperativa ed in seduta stante è stato assunto dalla seconda mantenendo intatti i diritti acquisiti per anzianità di servizio. Parte del personale costituente la tecnostruttura di CSAPSA (Referente Amministrativo, Coordinatore Servizi Educativi, ecc.) ed altro personale impiegato in servizi di pertinenza di entrambe le cooperative, hanno mantenuto il contratto di lavoro con CSAPSA ed instaurato un nuovo rapporto di lavoro con CSAPSA DUE (doppio contratto part-time)

Circa l'80% del personale occupato e collaborante allo svolgimento delle attività è socio di entrambe le cooperative.

I contratti di lavoro sono sempre di più nella forma part-time: 76,4% nel 2012 e 82% nel 2013 (nel 2010, prima della scissione, erano il 57%). Pur mantenendo la connotazione di contratti part-time la banda medio/alta (21/30 ore settimanali) risulta prevalente.

Rispetto al genere si rileva una presenza femminile di circa il 66% sul totale (68,5% nel 2012 e 63,6% nel 2013). L'età dei lavoratori è distribuita in modo abbastanza uniforme fra i 36 ed i 55 anni, con una prevalenza della fascia 41/50 anni (41,4% nel 2012 e 46,7% nel 2013). Si rilevano anzianità medie di servizio alte: gli uomini di 14,5 anni e le donne di 11,5 anni nel 2013.

Si mantiene alta la presenza di personale laureato che è circa il 66 % del totale ribadendo l'elevato livello di scolarizzazione del personale della cooperativa.

Distribuzione occupati al 31.12.2012 e 31.12.2013										
	Part-time		Full time		Totale Uomini		Totale Donne		Totale occupati	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Soci	49	46	15	16	19	19	45	43	64	62
Dipendenti	6	6	0	0	3	6	3	0	6	6
Sezione B		9		0		3		6		9
Lavoratori autonomi*		3		0		1		2	2	3
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	<b>80</b>

\* lavoratori occasionali (prestazioni occasionali)

Numero di Part-Time:

	Totale
2012	55
2013	61

#### Tipologie part-time anno 2012-2013

Fasce orarie settimanali	Uomini		Donne		Totali	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Fino a 12 ore	4	7	3	6	7	13
Da 13 a 20 ore	4	7	6	6	10	13
Da 21 a 30 ore	5	7	19	18	24	25
Da 30 a 36 ore	3	3	5	7	8	10

#### Personale totale nel triennio\*

Anno	Ore lavorate	Personale teorico a tempo pieno (165 ore/mese)	Media personale
2011	73.933	40,73	75
2012	74.798	41,21	72
2013	77.799	42,86	77

\*sono stati esclusi dal conteggio i lavoratori autonomi.

#### Distribuzione del personale per sesso anno 2012-2013

	Uomini		Donne		Totali	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Soci	19	19	45	43	64	62
Dipendenti	3	9	3	6	6	15
Totale	22	28	48	49	70	77

#### Distribuzione per età anno 2012-2013

Fascia età	Uomini		Donne		Totale	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Anni 20 - 25	0	0	0	0	0	0
Anni 26 - 30	0	3	4	3	4	6
Anni 31 - 35	3	3	5	3	8	6
Anni 36 - 40	3	4	8	7	12	11
Anni 41 - 45	4	6	11	11	15	17
Anni 46 - 50	4	4	10	15	14	19
Anni 51 - 55	5	3	9	7	14	10
Oltre 56	3	5	1	3	4	8
Totali	22	28	48	49	70	77



## Distribuzione per titoli di studio anno 2012

	Uomini		Donne		Totale	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Laurea	12	18	34	33	46	51
Diploma	10	10	11	15	21	25
Licenza Media	0	0	3	1	3	1
totali	22	28	48	49	70	77

## Distribuzione dei lavoratori per mansione anno 2013

MANSIONI	N°
Coordinatore area Formazione	1
Coordinatore area Amministrativa	1
Coordinatore area Educativa	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
Coordinatori servizi Handicap	2
Coordinatore transizione al lavoro handicap adulto	1
Coordinatori servizi orientamento al lavoro	2
Formatori	24
Educatori professionali	15
Educatori	5
Psicologi	1
Referente contabilità generale	1
Referente clienti e fornitori	1
Referente adempimenti e rendicontazione formazione	1
Referente gestione risorse umane	1
Colloqui e selezione personale	1
Referente segreteria	1
Autista	1
Consulenza informatica	2*

\* Lavoratori autonomi in partita IVA e COCOPRO

## Nazionalità differenti

Anni	2012	2013
Unione Europea	1	1
Altro	2	4
Totale	3	5

## Anzianità media di servizio

	Uomini	Donne
2012	12	9 anni e 9 mesi
2013	14,5 anni	11,5 anni

## INDICATORI DI TURNOVER

Il sistema di calcolo che si adotta considera il numero medio degli occupati in un dato anno e lo mette in relazione con le assunzioni effettuate nell'anno stesso. Al numero delle assunzioni vengono sottratte quelle relative all'incremento dei posti di lavoro, in quanto riferite 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 attraverso la seguente equazione :

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

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

Turn over ultimo triennio CSAPSA			
Indicatori	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
VMO	70,41	73	75,8
% turn over	38,34	15	10,55
Assunti	13	6	15
Permanenza in coop.va	62	64	62
Anzianità media soci/dip.	10,5	10,85	10,86
Occupati da oltre 5 anni	49	42	48
% tempi indeterminati	82,6	91,42	80,51
% tempi pieni	26,6	21,42	20,77

### Modalità operative 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 forme di organizzazione del lavoro che presentano 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 attraverso forme di collaborazione regolate formalmente (doppi contratti di lavoro, consulenze) fra le cooperative CSAPSA e CSAPSA DUE.

La doppia natura di cooperativa sociale ed ente di formazione professionale di CSAPSA e la predisposizione di meccanismi di condivisione e scambio di alcune figure professionali di CSAPSA e CSAPSA DUE , ha consentito attraverso l'attivazione di forme di job rotation di ridurre sensibilmente i fenomeni di burn out , 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 lavoratore di CSAPSA e CSAPSA DUE (può essere contemporaneamente anche socio volontario dell'altra) che intende mantenere il suo impegno professionale con effetti, spesso, 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/formatore 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 di CSAPSA avviene a partire dal 1998. All'inizio i volontari erano rappresentati da due obiettori di coscienza all'anno che venivano impiegati nelle comunità educative. Dall'istituzione del Servizio Civile Volontario nell'anno 2002 CSAPSA 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.

Alcuni volontari sono studenti della Facoltà di Scienze dell'Educazione che svolgono il tirocinio universitario all'interno del Servizio Civile Volontario . A tal scopo CSAPSA ha stipulato una convenzione con l'Università di Bologna per il riconoscimento di crediti formativi e dell'intero tirocinio universitario. CSAPSA si è inoltre 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**

CSAPSA applica il Contratto Collettivo Nazionale delle cooperative del settore socio- sanitario-assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo- cooperative sociali siglato il rinnovo in data 16.12.2011 avente per validità il biennio 2010/2012 con entrata in vigore sia della parte normativa che retributiva dal 01.01.2012 nonchè l'integrativo territoriale per Bologna e Imola in vigore dal 19.03.2007 (attualmente in proroga) come da tabelle depositate presso il DTL di Bologna.

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

## Costi per il personale

	2011 (€)	2012 (€)	2013 (€)
Salari e stipendi	946.414	981.780	1.020.120
Oneri sociali	235.370	243.808	249.356
Trattamento di fine rapporto	92.845	84.257	83.440
Altri costi	113.979	69.599	157.633
<b>Totale costi del personale</b>	<b>1.388.608</b>	<b>1.379.444</b>	<b>1.510.549</b>

## Assenze dal lavoro nell'ultimo triennio retribuite al 100%

	2011	2012	2013
	Giorni		
Malattie	770	462	508
Infortuni	16	16	21
Permessi retribuiti	38	28	33
Donazioni sangue	6	8	9
<b>Totale</b>	<b>830</b>	<b>514</b>	<b>571</b>

## L'assenteismo

Il dato dell'assenteismo indica la percentuale 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

	2011	2012	2013
Ore annue lavorate	73.933	74.798	77.177
Personale medio	70	72	76
Orario annuo medio pro-capite	1.056	1.039	1.015
Orario giornaliero medio pro-capite	4,36	4,29	4,19
Giornate assenza malattia ed infortuni	786	478	529
Ore assenze annue	3.427	2.051	2.164
% assenze annue	4,64 %	2,74 %	2,80 %

## Ferie residue e recuperi

Ferie maturate e non godute (giorni)	2011	Media pro capite	2012	Media pro capite	2013	Media pro capite
	1.134	15,32	1.189	16,99	1.418	18,18
Recuperi (ore)	2011	Media pro capite	2012	Media pro capite	2013	Media pro capite
	2.334	31,66	1.724	24,63	2.676	34,31
% recuperi sulle ore lavorate nell'anno	3,17%		2,30%		3,47%	

Le ferie residue sono quelle maturate al 31 dicembre di ogni esercizio e rappresentano un debito delle cooperative 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).

## LA PARTECIPAZIONE

Una delle caratteristiche peculiari dell'organizzazione della cooperativa che rappresenta il suo vero tratto distintivo rispetto a tutte le altre realtà del settore è senza dubbio l'inquadramento di tutto il personale fra i livelli D 1 e D 2 del CCNL senza preclusione meritocratica di accesso. Il livello D 2 è raggiungibile, anche senza il possesso di titoli specifici, dopo cinque anni di attività continuativa nella cooperativa come socio lavoratore.

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 delle cooperative. 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 di CSAPSA e dalle piste indicate affinché la partecipazione possa esprimersi a pieno.

### Essere socio

Possono essere soci della cooperativa 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 € 500.

La quota può essere versata in un'unica soluzione oppure frazionata in rate di € 50 trattenute mensilmente.

La quota sociale rappresenta il capitale investito nella propria cooperativa da parte di ogni socio e viene restituito ad avvenuto recesso. La restituzione avviene dopo l'assemblea di bilancio dell'esercizio in

corso alla data del recesso. 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.

### **Attività di formazione**

L'attività di formazione e aggiornamento che ogni 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.

## INIZIATIVE PUBBLICHE

- Organizzazione in collaborazione con AILeS, Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Facoltà di Scienze della Formazione e con il patrocinio di Provincia e Comune di Bologna del seminario per l'edizione 2012 di conferimento del Logo di Azienda Solidale "Dalla assistenza alle competenze. Verso un network di imprese inclusive", Bologna, 11 giugno 2012;
- Organizzazione in collaborazione con Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna (ente patrocinante) del seminario "Reti solidali. Dare valore allo svantaggio" di presentazione della Agenzia Sociale Articolo 4 della Sezione B di CSAPSA c/o il Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale di via Mentana, 2, Bologna, 9 ottobre 2012;
- Organizzazione in collaborazione con AILeS, Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche e con SEACoop di Imola dei Dialoghi "Cooperare con gli esclusi":
  - "Riflessioni" c/o AUSL di Bologna Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche – Aula delle Colonne, Via S Isaia 94/4 Bologna, 27 febbraio 2013;
  - "Esperienze" c/o Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale di via Mentana, 2, Bologna, 12 marzo 2013;
  - "Nel Circondario di Imola" c/o Sala BCC , P.zza Matteotti, Imola, 13 marzo 2013;
  - "Proposte" c/o Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale di via Mentana, 2, Bologna, 28 marzo 2013;
- Organizzazione in collaborazione con AILeS e Alma Mater Studiorum Università di Bologna, con il patrocinio della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione della stessa Università, della Provincia e del Comune di Bologna del seminario per l'edizione 2013 di conferimento del Logo di Azienda Solidale "Azienda Solidale 2013: cooperare con gli esclusi e con le imprese socialmente responsabili", Bologna, 12 giugno 2013;
- Organizzazione in collaborazione con AILeS del Seminario "Contro esclusione sociale e povertà: quali sostegni ?, c/o Centro di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale, Bologna, 21 novembre 2013;

## DONAZIONI RICEVUTE

### Fondazione Famiglia Palmieri/PQuadro

Anno 2012:

- contributo € 17.500 per acquisto pulmino Fiat Ducato attrezzato per trasporto disabili in dotazione al CSRD "Le Cartole" di Porretta Terme;
- contributo € 1.500 per acquisto lettino sanitario in dotazione al CSRD "Le Cartole" di Porretta Terme.

**Fondazione Banca del Monte di Bologna e Ravenna**

**Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**









