



bilancio sociale 2006

CSAPSA

centro studi analisi di psicologia e sociologia applicate

C.S.A.P.S.A. cooperativa sociale

**“siamo angeli con un’ala sola,
possiamo volare solo restando abbracciati”**

(L. D.)

Bilancio Sociale

Esercizio 2006

Sommario

Nota del curatore

INTRODUZIONE

C.S.A.P.S.A. oggi	3
NOTA METODOLOGICA	5

IDENTITA' SOCIALE

CURRICULUM E BREVI CENNI STORICI	9
IL CONTESTO NORMATIVO	18
LA MISSION	19
<i>...dicono gli operatori...</i>	20
ASSETTO ISTITUZIONALE	23
Assemblea dei soci	23
Consiglio di Amministrazione	24
Collegio sindacale	28

GESTIONE DELLA COOPERATIVA

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	31
LA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ	31
Coordinatore di Area Educativa	33
Coordinatore di Settore Educativo	34
Coordinatore di intervento	35
Educatore	36
Coordinatore di Area Formativa	37
Coordinatore di Settore Formativo	38
Formatore-Tutor	39
Coordinatore di Corso	41
Coordinatore Area amministrativa	41
Referente andamento budget per Area Formativa e fatt.zione Area Educativa	42
Referente andamento budget per Area Educativa e contabilità generale	42
Referente programmazione e procedure informatiche Area Formazione e adempimenti e rendicontazioni Area Formazione	43
Presidente	43
Vice-presidente	44
Referente risorse umane per Area Educativa	44
Referente Risorse umane per l'Area Formazione	45
Referente per la selezione del personale	45
Responsabile sicurezza prevenzione e protezione –R.S.P.P.	46
Referente gestionale per le attività formative	46
Psicologo/psicoterapeuta	47
Segreteria	47
ORGANIGRAMMA	51
I collaboratori	52

Servizio di Prevenzione e Protezione (L.626/94)	52
<i>...dicono gli operatori...</i>	54

RENDICONTO ECONOMICO

Crescita della cooperativa negli ultimi 10 anni	57
Analisi del valore della produzione	57
Analisi della committenza	60
Analisi del costo della produzione	62
Analisi dei margini della produzione	65
Lo stato patrimoniale	67

RELAZIONI SOCIALI

Relazione Area Educativa anno 2006	69
Relazione Area Formazione e Transizione Lavorativa Handicap Adulto anno 2006	74
I PORTATORI DI INTERESSE (Stakeholder)	77
Servizi educativi/formativi e utenti coinvolti	78
Rapporti con comunità locale e territorio	80
La mappa delle collaborazioni con cooperative ed altri enti/associazioni	80

LE RISORSE UMANE

LA COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE	83
Distribuzione occupati al 31/12/2006	83
Numero di Part-Time	83
Tipologie part-time anno 2006	84
Personale totale nel triennio	84
Distribuzione per età anno 2006	84
Distribuzione per titoli di studio anno 2006	85
Distribuzione dei lavoratori per mansione anno 2006	85
Nazionalità differenti anno 2006	86
Anzianità media di servizio anno 2006	86
Il volontariato	87

ASPETTI DEL TRATTAMENTO LAVORATIVO

La retribuzione	89
Assenze dal lavoro nell'ultimo triennio	89
Costi della malattia dell'ultimo triennio	89
L'assenteismo	90
Costi della maternità dell'ultimo triennio	90
Ferie residue e recuperi	91
Servizio di supporto psicologico breve per i soci e dipendenti	91

LA PARTECIPAZIONE

Essere socio	93
Attività lavorativa senza utenza	93
Attività di formazione	94
Il fondo sviluppo	96
Convegni organizzati	97
<i>...dicono gli operatori...</i>	98

Nota del curatore

Ho ricevuto il compito dal consiglio di amministrazione della cooperativa di procedere alla sistematizzazione di tutto il materiale disponibile per dare forma compiuta al primo bilancio sociale della cooperativa CSAPSA.

L'incarico assegnato mi ha inorgoglito, per l'attribuzione di stima, ed un poco preoccupato per il timore di non riuscire ad essere sufficientemente esaustivo e, soprattutto, obiettivo.

Lavoro in CSAPSA da tanti anni ed ho partecipato attivamente all'assunzione di molte decisioni che nel tempo hanno contribuito a definire la forma attuale della cooperativa. Pertanto non posso e non voglio definirmi un osservatore/compilatore neutrale.

Nella nota metodologica che segue cerco di spiegare brevemente come ho proceduto: sulla traccia data dai quattro macrocapitoli che normalmente si utilizzano nella stesura dei bilanci sociali (identità, operatività, rete, conto economico), ho riportato i documenti e le informazioni aggiornate già in nostro possesso, sebbene in forma disorganica e a volte approssimativa. Ho utilizzato il lavoro prodotto nel (lontano) 2003 dalla "commissione qualità" finalizzato alla costruzione del Sistema di Qualità secondo il modello M.A.Q.Re proposto dalla società ARIS Formazione e Ricerca di Perugia. Ho rivisto i verbali del consiglio di amministrazione e delle assemblee degli ultimi tre anni oltre alle comunicazioni formali del presidente ai soci e ai membri del collegio sindacale. Ho scambiato considerazioni con la presidenza e con i referenti degli "snodi" organizzativi (i referenti amministrativi, al personale, dei settori).

Questo bilancio sociale è dunque, alla fine, frutto di un lavoro collettivo che io ho assemblato e commentato in qualche sua parte. Dei commenti, non necessariamente condivisibili, mi assumo ovviamente la responsabilità.

Ringrazio coloro che mi hanno aiutato ma in particolare l'amico presidente Leonardo Callegari per i consigli che forse, fra una sua telefonata e l'altra, non ricorda nemmeno di avermi dato; Laura Pichler dell'amministrazione per avermi tecnicamente sostenuto nella compilazione dei capitoli su "rendiconto economico" e "aspetti del trattamento lavorativo"; Piero Gatto e Roberta Cubicciotti del personale per le tabelle su "le risorse umane"; Giulio Baraldi subentrato come vicepresidente, coordinatore del settore servizi residenziali e referente della "commissione qualità" per i diversi scambi di opinione e tutti gli altri colleghi della sede che per evitare ridondanze non cito.

Mauro Polloni

INTRODUZIONE

C.S.A.P.S.A. oggi

Quella che stiamo vivendo è una stagione particolare che richiede, da parte delle cooperative sociali, uno sforzo perchè sia data una informazione più diffusa del loro operato nei servizi di pubblica utilità.

L'idea portante di questa riflessione è che la cooperazione sociale abbia nel tempo fortemente contribuito, come componente del più ampio terzo settore, a creare la cultura dei servizi alla persona nella città di Bologna e ciò ne evidenzia ulteriormente il valore in quanto Bologna è città ritenuta (ancora ?) guida per la qualità dei suoi servizi sociali.

Una delle ragioni della particolare importanza dell'attuale stagione può essere dovuta, ad esempio, alla legge n° 328 del 2000 (e altre norme collegate) di riforma dei servizi sociali che, attraverso la costituzione dei "piani di zona" ridefinirebbe il ruolo della cooperazione sociale nel suo rapporto con le pubbliche amministrazioni nell'intento di costruire un sistema integrato di servizi sociali basato sulla "concertazione" pubblico-privato.

Chi lavora da anni nel settore sa bene che il tema non è nuovo e sa che può apparire in un qualche modo l'attualizzazione ulteriore di un rapporto che per sua natura è destinato a ridefinirsi costantemente con l'aggiunta, che è di questo tempo, di una doppia contingenza: grandi cambiamenti sociali e scarse risorse economiche dedicate.

Grandi trasformazioni sociali caratterizzavano anche il 1977 quando un piccolo gruppo di persone con interessi ed attinenze professionali in ambito psicologico, medico e sociale ritenne opportuno costituire una cooperativa (C.S.A.P.S.A.) che, in linea con quel tempo, dovesse già nel suo nome rappresentare nel modo più esaustivo possibile le ragioni del loro associarsi, le discipline di riferimento, le finalità.

Il centro studi analisi di psicologia e sociologia applicate nasceva cooperativa come forma giuridica ma era caratterizzato da alcune velleità intellettuali indotte da una certa interpretazione di movimenti culturali di quegli anni, dalle teorie guida adottate per interpretare un cambiamento sociale potente in un contesto cittadino che richiedeva soggetti in grado di assumere ruoli attivi nella proposta e nella gestione di servizi. Cito a solo titolo di esempio che i Consorzi Socio-Sanitari diventarono Unità Sanitarie Locali nel 1978. Il welfare state maturo evidenziava la sua crisi data l'impossibilità di essere universale per il lievitare di bisogni sociali non tradizionali che spingevano verso un nuovo sistema di sicurezza sociale.

L'esperienza triestina di Franco Basaglia si riverberava su tutto il territorio nazionale con gli effetti della legge 180 di riforma del sistema psichiatrico e questo fu relevantissimo come fatto giuridico ma ancor più come fatto culturale nell'affermazione di un rapporto del tutto rivisitato con il sofferente psichico e sulle cause della sua stessa sofferenza.

Non è per caso che la cooperazione sociale a Bologna nasce in quel periodo assieme ad altre molteplici forme di protagonismo sociale più o meno istituzionalizzato.

I bisogni sociali che caratterizzavano quella fase erano l'assistenza domiciliare ad anziani e disabili fisici, i minori in stato di abbandono frutto di un degrado educativo dovuto in buona parte a povertà economiche e culturali che determinavano comportamenti fortemente asociali, l'assistenza psichiatrica in strutture alternative conseguenti alla chiusura dei manicomi, l'integrazione sociale dell'handicappato nella scuola e nella società attraverso forme sempre più articolate di relazioni con il mondo del lavoro.

Le cooperative sociali nacquero dunque sull'onda di precisi intendimenti teorici, politici, motivazionali, lavorativi, per dare risposte coerenti in ambiti d'intervento preciso progressivamente esteso ad altri ambiti attraverso processi di specializzazione, differenziazione, crescita articolata progressiva, seppure anche disorganica, delle cooperative esistenti e delle altre che si sono aggiunte in modo quantitativamente rilevante negli anni a seguire.

Il centro studi di sociologia e psicologia applicate che adotterà poi diffusamente l'acronimo CSAPSA per necessità di sintesi e semplificazione, dal 1985 avvia un percorso di profondo ripensamento della sua natura, rivede tutto il sistema delle relazioni interne e conseguentemente l'organizzazione caratterizzandola in senso fortemente cooperativo e prosegue la sua attività occupandosi di formazione e di minori a rischio di devianza sociale e con handicap.

Nel tempo ha precisato i termini del suo operare optando, in controtendenza rispetto alle altre cooperative sociali, per l'individuazione di attività mirate che determinassero solo in parte la crescita dimensionale (cioè il numero dei soci) per poter meglio favorire l'articolazione interna di percorsi volti all'effettiva partecipazione del socio ai meccanismi decisionali, la condivisione degli obiettivi generali, il sentimento di effettiva appartenenza alla cooperativa attraverso rapporti interpersonali non caratterizzati in senso gerarchico.

La gestione di strutture residenziali per minori sia in convenzione con il comune di Bologna che a retta, le strutture di transizione per giovani adulti e nuclei madre-bambino, i gruppi socio educativi per bambini e adolescenti provenienti da famiglie problematiche, i centri per handicappati medio gravi, la collaborazione del proprio personale educativo nei servizi pubblici di comuni e A.S.L. sono le attività che caratterizzano l'area educativa della cooperativa CSAPSA.

Unitamente la cooperativa, unica a Bologna per questa sua doppia natura, è dal 1999 accreditata dalla Regione Emilia Romagna quale Ente di Formazione ed in questa veste progetta, organizza e gestisce sia direttamente che in collaborazione con altri enti attività che pertengono all'area formazione suddivisa oggi (2007) in settori e ambiti differenziati per target di destinatari e tipologia di azioni (obbligo formativo minori con handicap, dipendenze, immigrazione, transizione lavorativa adulti, formazione continua operatori, pet education-pet therapy).

Nell'ampio lasso di tempo trascorso dalla fase costitutiva, quando un certo "dilettantismo" era permesso, ad ora le cooperative hanno dovuto dimostrare forte capacità adattativa nel senso che al modificarsi delle condizioni di contesto anche loro si sono dovute progressivamente modificare, strutturalmente nelle strategie ma con la caratteristica, comunque, di aderire sempre più a marcate logiche d'impresa.

Di impresa sociale, beninteso, con tutto ciò che di ambiguo c'è in questa accezione ed in questo tempo di espansione massima delle logiche di mercato che attribuiscono valore economico anche a ciò che tradizionalmente aveva un valore puramente solidaristico caratterizzato da gratuità.

Ma in che modo l'essere impresa è compatibile con le finalità previste dalle carte statutarie delle cooperative sociali e dal loro essere organizzazioni non lucrative di utilità sociale?

Esistono molti studi al riguardo. Andrea Fumagalli (ricercatore di Economia Politica) evidenziava il rischio che il ruolo delle cooperative sociali avesse potuto assumere carattere nevralgico in conseguenza alla frantumazione del welfare state e nell'idea che il termine sussidiarietà si sostanziasse nell'offerta di prestazioni a costi contenuti e mano d'opera più docile e adattabile.

Jeremy Rifkin (altro economista) d'altro canto stimava che le potenzialità occupazionali del settore avrebbero portato il non profit ad occupare nell'immediato futuro un terzo dei posti di lavoro disponibili. Le grandi potenzialità ed i grandi rischi sono contemporaneamente presenti nelle citate affermazioni: una crescente quantità di lavoro "colto" (l'educatore professionale è ora un laureato) ma con scarso potere contrattuale e con pochi diritti supplisce ad un servizio pubblico in "ritirata" che ridisegna diversamente le proprie priorità. Questa lettura, forse troppo pessimistica, trova però all'interno della cooperazione sociale diversi sostenitori. Ma che fare nel frattempo? Lasciarsi andare verso la deriva depressiva o rimmaginare il senso e la funzione della cooperazione sociale oggi?

Ogni cooperativa sociale, ma non solo sociale, dovrebbe cercare di individuare il percorso più consono relativamente alla interpretazione della propria "missione" nella ricerca di consapevolezza d'insieme univoche e condivise sui grandi temi sociali per essere in grado di fornire risposta ai nuovi (e vecchi) bisogni collettivi. E' la creazione delle condizioni della *dignità del lavoratore socio* a partire dall'interno della propria cooperativa; è la capacità di fornire all'utente *servizi aventi forte carattere di eticità*.

E' l'idea che sotto la voce "bisogni collettivi" debbano esserne compresi altri da assumere come primari e da tutelare come effetto dei guasti palesi dell'attuale sistema. Ci riferiamo alle nuove disuguaglianze, alle esplosioni di violenza interne alla famiglia, verso le donne e i cittadini, alle forme di intolleranza e di esclusione, al depauperamento dell'infanzia, alle sofferenze ambientali che riducono fortemente la qualità della vita nelle nostre città.

Quella che viviamo è "l'epoca delle passioni tristi" riferisce Umberto Galimberti, definizione che segna il tempo in cui la crisi non è più eccezione della regola ma diviene essa stessa regola della società.

Se questa è la scena, il lavoro alla cooperazione sociale certo non mancherà. Ma a quali condizioni?

NOTA METODOLOGICA

Molte cooperative redigono sin dalla seconda metà degli anni '90 il bilancio sociale che forniscono ai propri lavoratori ed interlocutori esterni in aggiunta all'obbligatorio Bilancio consuntivo annuale e Nota integrativa.

Il bilancio sociale descrive le attività ed i risultati raggiunti dalla cooperativa in modo multi-dimensionale. Attraverso di esso non viene dato rilievo solo al risultato economico (monetario) ma si vogliono rilevare i comportamenti che hanno un effetto sociale, si vogliono rendere confrontabili e comunicabili i risultati della cooperativa in termini di "performance sociale".

Attraverso il bilancio, che presuppone l'esplicitazione di obiettivi e finalità della cooperativa, si vuole:

- 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/rendiconto sociale è in grado di soddisfare le intenzioni sopra esposte *rappresentando in modo corretto il valore non monetizzabile delle attività svolte* può divenire uno strumento di governo della cooperativa perché rilevando comportamenti con ripercussioni sociali, offrendo informazioni utili ai processi decisionali, permette di incrociare dati economici e dati sociali. Ciò è indispensabile per il mantenimento degli equilibri interni ad una cooperativa sociale.

Da diversi anni la nostra cooperativa produce una serie di informazioni sotto forma di scritti (più o meno sintetici) che vengono allegati alla documentazione del Bilancio consuntivo. Sono le relazioni dei referenti di Funzione (Personale, Amministrazione, Controllo di Gestione) e coordinatori di Area, Settore, Ambito, ecc.. Questo materiale, forse perché prodotto frettolosamente e presentato in modo poco organico è, mi sento di dire, trascurato dai soci e dipendenti e di scarsissima "penetrazione" comunicativa e, in sostanza, di modesto effetto sulle conoscenze diffuse.

Il bilancio sociale dovrebbe rappresentare un percorso logico capace di unire le modalità di raccolta delle informazioni (completezza, accuratezza...) e loro condivisione da parte di un gruppo di soggetti il più allargato possibile.

Per far questo occorrerà con maggiore precisione procedere per:

- la raccolta sistematica dei dati significativi durante il corso dell'anno attraverso un fattivo coinvolgimento dei referenti di Funzione, Settore, Intervento che condividono il "progetto bilancio sociale" come parte integrante del loro compito;
- l'individuazione dei soggetti ai quali rendicontare (variazione nel tempo dei portatori d'interesse);
- la forma e lo stile del documento (sintetico/discorsivo, cartaceo/multimediale, ecc.);
- Le modalità di comunicazione interna/esterna del bilancio sociale.

Il bilancio sociale, nella sua compiutezza e pratica annuale, è uno degli elementi che sostanzia il Modello Attivo della Qualità Relazionale per la quale la cooperativa si è spesa compiendo una buona parte del percorso previsto per costruire il suo Sistema di Qualità aderendo nel 2003 alla proposta di costruzione di un Sistema di Qualità Relazionale secondo il modello M.A.Q.Re. (Modello Attivo della Qualità Relazionale) proposto dalla società ARIS Formazione e Ricerca di Perugia.

Secondo tale modello, il "sistema di qualità" 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.

Il modello M.A.Q.Re. ha voluto valorizzare le caratteristiche della nostra cooperativa ponendo al centro del sistema le *relazioni fra*:

utenti e loro familiari;

- operatori nel loro rapporto con l'utente;
- i committenti che programmano e finanziano i servizi erogati;
- le imprese sociali che organizzano i servizi sociali e connettono le esigenze di utenti operatori e committenti.

Il percorso formativo-consulenziale a cui la cooperativa si sottopose era finalizzato alla costruzione di un Sistema di Qualità Relazionale certificato sulla base della norma UNI EN ISO 9001.

La parte compiuta del percorso, ha implicato una serie di incontri del personale per gruppi misti finalizzati alla socializzazione del percorso con lo scopo di definire la mappa dei portatori d'interesse (stakeholder), la dichiarazione della missione, la (ri)definizione della carta dei valori, le politiche per la qualità, la ridefinizione delle procedure interne, l'organigramma con l'evidenziazione dei vari livelli di responsabilità e l'analisi del rapporto di ogni socio con la cooperativa seguita alla compilazione di un questionario elaborato dai membri della commissione qualità..

Questo importante lavoro della commissione qualità, le delibere del consiglio di amministrazione e dell'assemblea dei soci, le informazioni provenienti dai servizi attraverso i referenti/coordinatori, al bilancio consuntivo e nota integrativa, lo Statuto della cooperativa, il materiale "grigio" prodotto, la memoria dei testimoni diretti di molti momenti della vita della cooperativa, rappresentano le fonti utilizzate per la costruzione di questa prima versione organica di bilancio sociale.

L'organizzazione dello scritto è comunque coerente ai criteri normalmente utilizzati nella costruzione della totalità dei bilanci sociali comprendendo tutti gli elementi essenziali: IDENTITA' (storia, missione, valori, obiettivi, organizzazione), OPERATIVITA' (utenti/servizi, base sociale, organi sociali, sicurezza), RETE (interlocutori, portatori d'interesse, progetti, iniziative, fornitori, committenti), CONTO ECONOMICO (produzione e distribuzione della ricchezza) e altro ancora.

IDENTITA' SOCIALE

CURRICULUM E BREVI CENNI STORICI

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.

1977 il primo presidente è Giovanni Tadolini.

1978 in seguito alle dimissioni del precedente diventa presidente Pierluigi Postacchini.

1979 in seguito alle dimissioni del precedente diventa presidente Luigi Paolo Roccalbegni.

1981 si apre il primo gruppo appartamento (poi comunità educativa) di via Reiter.

La cooperativa trasferisce gli uffici in via Marsala, 30.

1985 a seguito delle dimissioni dell'intero C.di A. diventa presidente Leonardo Callegari e vice Marzia Mucci. Avviene la fuoriuscita di alcuni soci fondatori e la cooperativa si riorganizza sulla base di nuovi presupposti teorici e metodologici.

1986 parte la prima Formazione in Situazione all'interno della Torre Lega delle Cooperative.

1987 diventa presidente Marzia Mucci e vice Mauro Polloni (poi, dal 1990, Mara Grigoli).

1990 si affittano e si ristrutturano i locali di via del Borgo di S. Pietro dove svolgere le attività formative.

1991 diventa presidente Mara Grigoli e vice Ivana Galletti (poi, dal 1994, Simonetta Donati).

1993 la sede legale si trasferisce negli uffici più grandi sempre in via Marsala, 30, si lasciano gli uffici precedenti.

1995 la contabilità viene portata all'interno della cooperativa, alla società di servizio Bologna Service restano adempimenti formali e la gestione delle buste paga.

1996 a seguito del pesante disavanzo economico realizzatosi nell'esercizio 1995, la cooperativa adotta con delibera assembleare il passaggio al salario medio convenzionale.

1998 ritornano presidente Leonardo Callegari e vice Mauro Polloni (poi, dal 2006, Giulio Baraldi).

Avvio delle rendicontazioni sistematiche delle attività formative da parte della Regione Emilia Romagna. L'amministrazione si riorganizza adottando il sistema della contabilità per centri di costo.

Si lasciano i locali di via del Borgo di S. Pietro non più idonei allo svolgimento delle attività.

1999 la cooperativa si accredita presso la Regione Emilia Romagna come Ente di Formazione Professionale.

Si apre la prima comunità educativa a retta (via Marconi 47).

2000 avvio utilizzo programma di contabilità "Proforma".

La cooperativa si "dipartimentalizza" organizzando le attività per aree fortemente connesse ma aventi ampia autonomia gestionale: Area Educativa (psicopedagogica e sociale) coordinata dal vicepresidente Polloni e Area Formazione coordinata dal presidente Callegari

2003 si subentra al Comune di Bologna nel contratto di affitto dei locali di via Santa Maria Maggiore. Sono 460 mq di superficie che comprendono la comunità educativa e la sede di CSAPSA Formazione. I locali, ristrutturati, sono indispensabili per mantenere l'accredito regionale come Ente di Formazione Professionale.

Si avvia la gestione in A.T.I. della Comunità Educativa di Santa Maria Maggiore.

2006 grazie ad un contributo economico della Fondazione CARISBO per opere di ristrutturazione e alla donazione di tutti gli arredi da parte di IKEA, si creano i presupposti per l'apertura della terza comunità educativa, la seconda a retta.

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 sintetica suddivisione d’intervento raggruppate per macrotipologie.

Disagio sociale

- *Comunità educative* per preadolescenti e adolescenti da sei e da otto utenti italiani ed extracomunitari (Aziende USL, comuni, Ministero di Grazia e Giustizia dal 1981 a tutt’oggi);
- *Gruppi socioeducativi di aggregazione per adolescenti* italiani e stranieri (Azienda UsI Città di Bologna poi Comune di Bologna dal 1984 a tutt’oggi);
- *Gruppi socioeducativi per bambini* italiani e stranieri (Azienda USL Città di Bologna poi Comune di Bologna dal 1984 a tutt’oggi);
- Percorsi individuali e di gruppo per il raggiungimento di autonomie personali e sociali (Azienda USL Città di Bologna dal 1989 al 1994);
- *Servizi aventi come finalità la prevenzione del disagio giovanile* (minori e giovani adulti)denominati:
- *Aperti Sesamo* –biblioteca multiculturale itinerante-(Progetto F.S.E. in collaborazione con Provveditorato agli Studi di Bologna e CD/LEI dal 1997 al 1999);
- *Progetto adulti significativi* (Servizio SERT Azienda USL Bologna dal 1999 al 2001);
- *Progetto “Ponte”/Educazione al Lavoro/Pepita* –percorso educativo e formativo di orientamento e motivazione al lavoro- (Azienda USL Città di Bologna Distretto Casalecchio di Reno dal 1999 a tutt’oggi);
- *Educativa di strada* (Azienda USL Città di Bologna Distretto Casalecchio di Reno dal 2002 a tutt’oggi);
- *Progetto E.T.* (Esperienze di Transizione) percorso educativo di orientamento e inserimento lavorativo in borsa lavoro- (Provincia di Bologna dal 2006);
- *Prestazioni educative ad utenti adulti con disagio sociale Progetti ORSA/ALICE/POLLICINO* (Azienda USL Città di Bologna Distretto di San Lazzaro di Savena dal 2004 a tutt’oggi);
- *Interventi educativi individualizzati* (Committenze diverse dal 1978 a tutt’oggi).

Handicap

- *Centro diurno semiresidenziale “Le Cartole”*di Porretta Terme (Azienda USL Città di Bologna Distretto di Porretta Terme dal 1993 a tutt’oggi).
- *Interventi individualizzati e di piccolo gruppo “Unità Educativa”/Casa Gialla* (Azienda ASL Città di Bologna dal 1996 a tutt’oggi).
- *Inserimenti lavorativi* (Provincia di Bologna, F.S.E. dal 1979 a tutt’oggi).

- *Laboratori espressivi* (Committenze diverse dal 1978 a tutt'oggi).

AREA FORMAZIONE

La cooperativa sociale CSAPSA sin dalla sua nascita si occupa di formazione rivolta a persone con svantaggio e ad operatori del comparto sociosanitario. Nel 1999 la cooperativa si accredita presso la Regione Emilia Romagna come ente di formazione professionale ed in questa veste continua ad organizzare corsi per handicappati in uscita dalla scuola dell'obbligo, per giovani esclusi dai tradizionali circuiti formativi e per gli immigrati (con una particolare attenzione per le donne). Oltre alla formazione iniziale, l'ambito di intervento tradizionale verso il quale la cooperativa ha consolidato nel tempo la sua esperienza, è stato potenziato 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...

L' Area Formazione raccoglie tutte le attività di formazione studio e ricerca realizzate dalla cooperativa e rivolte ai diversi destinatari vari. L'elencazione che segue è volutamente sommaria e non esaustiva avendo come scopo quello della rappresentazione generale:

Stages, convegni, seminari

- Stages sulla comunicazione non verbale in collaborazione con la cooperativa Teatro Evento (anni 1978/1979/1980).
- Stage propedeutico alla pratica psicomotoria tenuto da M.A. Vigano, Presidente dell'Associazione Italiana di Educazione Psicomotoria (anno 1980).
- Seminario su "Psicologia Sociale e di Gruppo" tenuto dal Prof. A. Bauleo e dai suoi collaboratori per operatori dei Servizi di Igiene Mentale (anno 1981).
- Seminario su "Approccio operativo al gruppo familiare" tenuto dal Prof. A. Bauleo e dai suoi collaboratori per gli operatori dei Servizi di Igiene Mentale e dei C.M.A.S. (anno 1982).
- Seminario su "Rieducazione, terapia psicomotoria" tenuto dal Prof. B. Aucouturier, direttore del Centro di Educazione Fisica Specializzata di Tours (anno 1982).
- Seminario su "Lettura, scrittura e calcolo nel bambino: normalità e patologia" tenuto dal Dott. G. Cossu dell'Università di Sassari per gli operatori dei Servizi di Igiene Mentale Infantile e della Scuola (anno 1982).
- Seminario su "I disturbi dell'apprendimento nel bambino, aspetti clinici" tenuto dal dott. G. Cossu dell'Università di Sassari per gli operatori dei Servizi del Settore Materno Infantile e della Scuola (anno 1983).
- Convegno sul tema: "Nozione di Istituzione nelle diverse concezioni psicosociali", con la partecipazione del Prof. G. Barembilit, Prof. A. Bauleo, Prof. R. Lourau, Dott.ssa De Brasi aperto a psicanalisti, sociologi, antropologi e studiosi dei processi sociali (anno 1983).
- Seminario su "Casi Clinici", seminario – supervisione riservato a psichiatri e psicologi dei Servizi di Igiene Mentale tenuto dalla Dott.ssa M. De Brasi (anno 1984/1985).
- Seminario su "Pratica Psicomotoria – educazione, rieducazione e terapia" tenuto dal Prof. B. Aucouturier, direttore del centro di Educazione Fisica Specializzata di Tours (anno 1985).
- Seminario su "Pratica educativa, gruppo appartamento e devianza minorile" – (Servizi Socio Sanitari di Bologna) gestito da CSAPSA (1988).

- Convegno “La comunità alloggio tra integrazione e solidarietà” per il 10° anniversario di attività della cooperativa CSAPSA c/o Palazzo dei Notai (Comune di Bologna) 1988.
- Cicli di conferenze “Per una cultura della diversità” c/o Sala dello Zodiaco (Provincia di Bologna): anni 1993/1994.
- Ciclo di incontri per genitori sulle tematiche dell’handicap e della diversità (anni 1993/1994).
- Ciclo di incontri con genitori e insegnanti, Decimo Circolo Didattico, finanziato dal Quartiere San Vitale (anni 1994/1995).
- Breve ciclo di incontri rivolto al Corpo dei Vigili Urbani del Comune di Forlì sul tema del disagio sociale (anno 1995).
- Ciclo di incontri per genitori separati come sostegno educativo per i figli.
- Ciclo di incontri di sensibilizzazione sulle tematiche dell’handicap per lavoratori e/o genitori.
- Convegno sull’opera educativa di C. Freinet. CSAPSA – Dipartimento Scienze dell’Educazione – Università di Bologna (novembre 1997).
- Supporto formativo e consulenza a tutor aziendali di lavoratori disabili avviati ai sensi della legge 68/99 (Provincia di Bologna 2006);
- Progetto di tutoraggio studenti universitari disabili (Conv. Università di Bologna, 2006)

Studi, indagini, ricerche

- Elaborazione di un progetto di ricerca sulla condizione della donna nelle aziende e del movimento cooperativo (anno 1979).
- “Indagine preliminare all’attuazione del progetto propedeutico alla costituzione di una cooperativa integrata non assistita” (ex USL 27 Bologna).
- Indagine “La preadolescenza nel Comune di Bazzano” (Comune di Bazzano).
- Ricerca intervento sulla prevenzione del disagio giovanile (Servizio Sociale ex USL 29 BO).
- “Indagine sugli atteggiamenti negli ambienti di lavoro nei confronti di lavoratori con handicap”, c/o IPERCOOP di Imola per l’Assessorato Formazione Professionale (Provincia di Bologna).
- “Monitoraggio valutativo di inserimenti lavorativi di disabili” (Provincia di Bologna),
- Indagine su “Negoziazione e valutazione dei processi di integrazione lavorativa delle persone svantaggiate: linee di analisi e di monitoraggio valutativo” (Progetto Domino - Provincia di Bologna - 2000).
- -Indagine di mercato per costituzione cooperativa sociale di tipo B (Progetto Happen – Horizon UE 2000).
- -Ricerca sul “Modello formativo della Formazione in situazione e sulla sua evoluzione” (Provincia di Bologna – 2001).

- Ricerca su qualità dell'inserimento lavorativo di persone con problemi psichici – (Minguzzi- Provincia di Bologna – 2001/2002).
- Collaborazione in attività di ricerca con Università di Bologna – Dipartimento di Scienze dell'Educazione su “Religione, identità, integrazione degli immigrati – 2001.
- Sviluppo di strumenti per la costruzione di repertori di competenze per l'handicap (Provincia di Bologna – 2002/2003).
- Indagine e definizione del Profilo dell'Accompagnatore (Progetto Portici – Equal UE 2002/2003).
- Analisi delle opportunità e ricerca intervento per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate (Progetto Portici – Equal UE 2002/2003).

Partecipazioni attive a progetti di studio di Lega coop.

- Progetto Gruppo Risorse Strategiche “Carta della qualità dei Servizi” (Lega delle Cooperative di Bologna, 1997).
- Progetto Cooperare per Bologna “0 – 16 Politiche per minori” (Lega delle Cooperative di Bologna, 1998).
- Progetto Welfare 2000 (Lega delle Cooperative di Bologna) – (anni 1998/1999).

Attività di formazione e aggiornamento rivolte ad operatori del settore

- Corsi sulle tecniche psicomotorie applicate alla pedagogia e alla didattica (anni 1979/1980/1981).
- Corso di formazione per gli operatori della C.A.D.I.A.I. sugli aspetti psicologici e clinici dell'età evolutiva e dell'handicap (anno 1980).
- Corsi per assistenti domiciliari C.A.D. sull'intervento nel territorio con particolare riferimento all'assistenza agli anziani (Forlì anno 1979, Svignano anno 1980), Meldola anno 1981).
- Gruppi di Training Autogeno (anni 1980/1981/1982/1983/1984/1985).
- Gruppi di Danza Terapia con operatori sociali (anni 1981/1982).
- “Training di Formazione sulla psicologia gruppale operativa”. Corso biennale tenuto dal Prof. A. Bauleo e dalla Dott.ssa M. De Brasi per la formazione di operatori e tecnici dei servizi psichiatrici (anno 1983/1984).
- Corso su “L'apprendimento del linguaggio ed i suoi disturbi nel bambino” tenuto dal Dott. G. Cossu dell'Università di Parma per la formazione dei tecnici del Settore Materno Infantile (anni 1984/1985).
- Docenze c/o Corso per Educatori Professionali delle AUSL di Bologna e Parma (anni 1994/1997).
- Corso di Formazione per “Lavoratori di Imprese Sociali a supporto di processi di innovazione aziendale relativi a modelli di inserimento lavorativo di utenza svantaggiata”; anni 1997/1998 (Regione E.R./F.S.E. Ob. 4). Corso 300 ore totali, articolato in lezioni testimonianze di altre Coop. Sociali e 8 seminari aperti al pubblico.

Titolo dei seminari:

- Integrazione, diversità e lavoro di rete.
- Osservazione – valutazione. Aspetti metodologici.
- Integrazione socio – lavorativa e tossicodipendenza.
- Legislazione regionale terzo settore, associazionismo, cooperazione sociale e crisi del welfare.
- Integrazione socio lavorativa e handicap.
- Legislazione, impresa sociale, inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.
- Riforma dello stato sociale, organizzazione e ristrutturazione dei servizi.
- Sistemi produttivi, impresa sociale e innovazione. La cooperazione sociale.
- Attività di docenze e tutoraggi ai corsi di “Qualificazione per Educatori Professionali – Progetto APRIS (Regione Emilia Romagna) anni 1998/1999 Ente Gestore EFESO.
- Attività di docenze ai corsi di “Qualificazione per Educatori Professionali – Progetto APRIS (Regione Emilia Romagna) anni 1998/1999 gestiti da IRECOOP a Parma.
- Corso di Formazione rivolto a “Soci Lavoratori e Dipendenti nelle Cooperative Sociali di tipo A e B” finanziato dalla Provincia di Bologna (1998/1999). Il corso è stato articolato in 5 sottoprogetti e più edizioni sulle seguenti tematiche:
 - Introduzione alla Cooperazione Sociale (2 edizioni)
 - Cooperazione sociale e sviluppo
 - Coordinamento tecnico organizzativo (3 edizioni)
 - Progettazione e organizzazione di servizi (2 edizioni)
 - Funzione pedagogica della cooperazione con un percorso di FAD.
- Attività di ideazione, progettazione, docenze e coordinamenti nel corso “Strumenti e metodologie per la valutazione della qualità dei servizi nella Cooperativa CSAPSA” finanziato attraverso i fondi della Legge 236/93 Art. 9 e gestito da EFESO (1999/2000).
- Aggiornamento per insegnanti della Scuola Materna: “I percorsi della comunicazione” (Comune di Bologna).
- Training autogeno di base e superiore.
- Docenze presso scuole Sirani per Tecnici dei Servizi Sociali (dal 2000).

Corsi per :

- Accompagnatori;
- Operatori guida;
- Operatori della mediazione:

- rivolti a operatori della Formazione Professionale e inserimento lavorativo di persone svantaggiate (Equal Portici/F.S.E./Regione Emilia Romagna 2003-2005).
- Corsi per operatori dell'inserimento lavorativo di persone disabili rivolto a operatori sociali (Provincia di Bologna dal 2000 ad oggi).
- Corso di formazione per "operatori dell'handicap adulto" (Provincia di Bologna 2003/2004);
- Corso di formazione per "operatori dell'integrazione lavorativa e sociale di persone svantaggiate in attività con gli animali" (Provincia di Bologna 2003/2004);
- Corsi per "operatori pet partner nella didattica e nelle attività assistite con gli animali" (Provincia di Bologna 2003/2004);
- Corsi di formazione continua per operatori su tematiche varie (Provincia di Bologna 2004/2006);

Corsi di formazione e altre attività rivolte a persone con handicap o socialmente svantaggiate

- Intervento di supervisione, programmazione e trattamenti psicomotori presso l'istituto per gravi e gravissimi "Luci sul mare" di Igea Marina (anni 1981, 1982 e 1983).
- Progettazione e gestione di un centro per l'addestramento professionale e l'inserimento lavorativo di ragazzi handicappati psichici lievi, progetto sperimentale approvato dalla Regione Emilia - Romagna e finanziato dal Fondo Sociale Europeo (anno 1982/1983/1984).
- Percorsi di transizione al lavoro tramite Borse Lavoro handicap (dal 1986 ad oggi).
- Formazione in Situazione nel comparto impiegatizio c/o Torre Lega delle Coop.ve, rivolta a giovani handicappati medio lievi in uscita dalla scuola dell'obbligo: bienni 1986/1992 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione nei comparti impiegatizio, meccanico e pulizie rivolta a giovani con handicap medio – lieve (Scandiano USL) – Provincia di Reggio Emilia (1989/1992).
- Formazione in Situazione Polivalente c/o sede CSAPSA di Via del Borgo di San Pietro n. 101, rivolta a giovani handicappati medio lievi: bienni 1992/1998 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione presso Istituto Magistrale "L. Bassi" rivolto ad handicappati iscritti alla Scuola Media Superiore: bienni 1991/2001 (Provincia di Bologna).
- Corso di Raccordo Formazione Lavoro c/o IPERCOOP Imola rivolto a giovani handicappati: anni 1993/1994 (Provincia di Bologna).
- Corso di Raccordo "Movimentatore merci" c/o CSAPSA rivolto a disabili: anni 1993/1994 (Provincia di Bologna).
- Corso per "Addetti alla ristorazione" rivolto a immigrati e finalizzato alla creazione di impresa: anni 1993/1994 (Provincia di Bologna).
- Corso di Formazione per operatori addetti alle mansioni di aiuto cuoco e ristorazione finalizzato alla costituzione di un'impresa cooperativa composta da lavoratori immigrati extracomunitari denominata poi Cooperativa Speranza Maghrebina (corso AGF . FSE) – (anni 1993/1994).

- Corso di Raccordo nel settore ristorazione rivolto a giovani con handicap medio lieve: anni 1994/1995 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione Polivalente c/o Istituto Statale d'Arte rivolto ad handicappati iscritti alla Scuola Media Superiore: bienni 1994/2000 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione c/o Istituto Professionale "IPSSAR" rivolta ad handicappati iscritti alla Scuola Media Superiore: biennio 1995/1997 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione Polivalente c/o sede CSAPSA di via del Borgo di san Pietro n. 101, rivolto a giovani a rischio di esclusione sociale: anni 1996/1997 (Provincia di Bologna).
- Corso per "Addetta alle operazioni ausiliarie di ristorazione, pulizia e cucito" rivolto a donne immigrate: anni 1996/1997 (Provincia di Bologna).
- Formazione Professionale Iniziale per donne profughe dei campi di Pianazze, Sasso Marconi e Casalecchio (Copaps scl): anni 1996/1997 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione Polivalente c/o Istituto Tecnico Commerciale "E. Mattei" rivolto a disabili lievi e medio lievi: biennio 1997/1999 (Provincia di Bologna).
- Corso per "Recupero e riciclaggio pneumatici" rivolto a disabili da impiegare in Cooperative di tipo B, anno 1998 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione Polivalente "Porte Aperte I" rivolto a giovani a rischio di esclusione sociale c/o il Comune di Monzuno; anni 1998/1999 (Provincia di Bologna).
- Formazione in Situazione Polivalente "Porte Aperte II" rivolto a giovani a rischio di esclusione sociale c/o il Comune di Monzuno; anni 1999/2000 (Provincia di Bologna).
- Progetto Europeo "Happen" rivolto a giovani disabili per la creazione di un'impresa sociale nel campo del recupero e valorizzazione dell'ambiente; anni 1998/1999 (Horizon F.S.E.).
- Gestione attività di docenza e tutoraggio corso rivolto a donne zingare; anni 1998/1999 (Comune di Bologna – F.S.E. – P.O.).
- Gestione attività di docenza e tutoraggio corso rivolto a donne immigrate; anni 1998/1999 (Comune di Bologna – F.S.E. – P.O.).
- Gestione attività formative e tutoraggio stage lavorativi corso rivolto a immigrati dell'est europeo; anni 1998/1999 (Comune di Bologna – F.S.E. – Integra).
- Corso di Formazione per donne immigrate c/o il Comune di Calderaia di Reno (BO) finanziato dalla Provincia di Bologna (1999/2001).

(Dall'1 settembre 1999 prendono il via i "NOS" per l'estensione dell'obbligo scolastico fino ai 15 anni. Sono percorsi di integrazione tra percorso scolastico tradizionale e attività da realizzare con il contributo di agenzie esterne al mondo della scuola quali i CFP riconosciuti. Riguardano tutti gli studenti e quelli a rischio di dispersione consentendo il primo incontro con il mondo del lavoro)*

- Corso "NOS" (Nuovo Orientamento Scolastico) rivolto agli studenti del 1° anno della Scuola Media Superiore "Mattei" (anno formativo 1999/2000).
- Corso "NOS" (Nuovo Orientamento Scolastico) rivolto agli studenti del 1° anno dell'Istituto Statale d'Arte (anno formativo 1999/2000).

- Corso “NOS” (Nuovo Orientamento Scolastico) rivolto agli studenti del 1° anno dell’Istituto Magistrale “L. Bassi” (anno formativo 1999/2000).
- Progetto Europeo “Domino” rivolto a disabili per l’inserimento lavorativo tramite Borsa Lavoro (P.O.M.) – (anni 1999/2000).
- Tirocini formativi Service 68 (Provincia di Bologna 2003/2004);
- Formazione Iniziale Tirocini/SERT (Provincia di Bologna 2003/2004);
- Corsi di Raccordo Service 68 (Provincia di Bologna 2003/2006);
- PIAFST, percorsi Integrati Alternanza Formazione Scuola Territorio rivolti ad allievi in situazione di handicap iscritti al primo anno di scuola superiore non inseriti in altri percorsi integrati con la F.P. (Provincia di Bologna 2003/2006);
- NOS, percorsi di integrazione tra percorso scolastico tradizionale e attività da realizzare con il contributo di CFP riconosciuti (Provincia di Bologna 2003/2005);
- Corsi per donne immigrate (Provincia di Bologna 2005/2006);
- Progetto “NOI CON” (Regione Emilia Romagna/FSE 2004/2005);
- Servizio percorsi integrati di transizione e inserimento lavorativo disabili multiproblematici Service 68/Asta Provincia di Bologna (Provincia di Bologna 2005/2006);
- Formazione in ambito informatico (ECDL) con FAD a persone con esiti da trauma (Regione Emilia Romagna 2005/2006);
- Percorsi di Formazione in Situazione per giovani disabili fascia 18/25 anni (Provincia di Bologna 2005/2006);
- Progetto “un cane come compagno di socialità” attività a carattere riabilitativo rivolto a pazienti di Montecatone (Regione Emilia Romagna/Fondazione Montecatone 2005/2006);
- Percorsi di orientamento al lavoro bilanci SERT (Provincia di Bologna 2004/2006);
- Percorsi di formazione al lavoro SERT (Provincia di Bologna 2004/2006);
- Attività di sostegno alla transizione dalla scuola media inferiore alla superiore (Provincia di Bologna 2006).

IL CONTESTO NORMATIVO

La cooperativa sociale CSAPSA opera nell'ambito della legge n.381 dell'8.11.1991 sulla "Disciplina delle cooperative sociali" e successive norme di attuazione. Tale legislazione ha disciplinato il movimento che dagli anni '80 aveva individuato nella formula cooperativa un possibilmente valido strumento per attuare la lotta all'esclusione lavorativa dei soggetti fragili e per la gestione di servizi socio-sanitari, educativi. Le norme per la promozione e sviluppo sul territorio della Regione Emilia Romagna sono dettate dalla legge regionale n. 7 del 1994, modificata poi dalla successiva n. 6 del 1997, che ne regolamenta l'iscrizione all'Albo Regionale (articolato per sezioni provinciali), e i rapporti con la pubblica amministrazione per l'affidamento in gestione dei servizi. Le due funzioni (inserimento lavorativo di persone svantaggiate e servizi socio-sanitari ed educativi) furono separate con riferimento a due tipologie di cooperative sociali, A e B. Il legislatore intese eliminare il rischio di confusione tra due ruoli spesso legati ma essenzialmente diversi chiarendo che il lavoro che si svolge in una cooperativa di tipo B, dove l'utente è anche lavoratore e socio, è diverso da quello che si svolge in una cooperativa di tipo A dove l'utente è fruitore di un servizio. Esiste anche la sezione C che riguarda i consorzi costituiti come società cooperative che hanno la base sociale costituita in misura non inferiore al 70% da cooperative sociali.

Le organizzazioni iscritte all'Albo (ai sensi del DLgs n.460 del 1997) sono di diritto ONLUS, cioè organizzazioni non lucrative di utilità sociale.

CSAPSA è una cooperativa sociale di tipo A che ha lavorato e lavora in molti progetti finalizzati alla inclusione sociale di persone svantaggiate attraverso collaborazioni strutturali con cooperative di tipo B e azioni di sostegno alla nascita di forme di autoimprenditoria cooperativa. Altro importante riferimento normativo è alla legge n. 142 del 3.04.2001 sulla "Revisione della legislazione in materia cooperativistica con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore".

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 il lavoro svolto nel percorso verso la certificazione di qualità (dichiarazione di mission, organigramma, distribuzione delle responsabilità), redazione del bilancio sociale e carte dei servizi (comunità, service 68, ecc);
- valorizzare la complementarità e l'integrazione dell'attività educativa con quella formativa nelle proposte CSAPSA, evidenziandone il carattere connotativo, distintivo ed il valore aggiunto reso rispetto ad altri offerenti e nei confronti dei clienti/committenti/fruitori.

In particolare:

- **Progetta e gestisce servizi** che mettano al centro il **benessere della persona** utilizzando le metodologie più appropriate a sviluppare una maggiore autonomia e a migliorare la qualità della vita delle persone.
- **Migliora e valorizza le professionalità** delle persone che lavorano all'interno della cooperativa attraverso una formazione continua e fornendo un clima accogliente e stimolante, avendo come obiettivo prioritario il livello di qualità del servizio e dell'organizzazione.
- **Stimola la partecipazione della comunità attraverso la costruzione di reti sociali e relazionali** con gli attori del territorio (enti pubblici, privati, associazioni).
- **Promuove e diffonde la cultura del rispetto** della persona, sia nell'ambito delle professioni sociali che nell'ambito dei servizi.
- **Promuove 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 co-partecipazione nella risoluzione delle problematiche emergenti.

I valori che ispirano le attività sono:

- Progettare i servizi alla persona come risposte ai bisogni reali del territorio, al fine di perseguire l'interesse generale della comunità nel senso della solidarietà e

dell'integrazione sociale dei cittadini, in particolare di quelli più deboli e svantaggiati, al fine di migliorare la qualità della convivenza civile e del benessere collettivo.

- Costruire reti sociali e relazionali con gli attori pubblici e privati presenti nel territorio, promuovendo e realizzando progetti socio-educativi e formativi rivolti alle persone svantaggiate a rischio di esclusione sociale, centrati sulla relazione di aiuto, per favorire l'autonomia individuale, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo.
- Promuovere un'etica dell'ascolto e dell'accoglienza attraverso una metodologia di lavoro incentrata sull'ascolto dei bisogni inespressi delle persone a cui sono rivolti i servizi per favorirne lo sviluppo, attraverso una concezione della relazione di aiuto basata sul principio di autonomia.
- Partecipare a progetti di crescita sociale e alla riflessione nell'ambito delle problematiche educative e formative, svolgendo un ruolo attivo e di ricerca continua, negli ambiti della sociologia, della psicologia e della pedagogia applicate.
- Sensibilizzare le istituzioni pubbliche e le comunità locali all'approccio cooperativistico e all'importanza della cooperazione sociale quale strumento per la lotta all'esclusione e lo sviluppo dei diritti delle persone svantaggiate.
- Adottare un modello organizzativo flessibile a dimensione umana che consenta la partecipazione democratica dei soci alle attività della cooperativa, la gestione collegiale dei processi decisionali, il coinvolgimento nei progetti e la condivisione dei valori e delle responsabilità. Un modello organizzativo che diffonda l'idea e la pratica della cooperazione fondato sul dialogo, la mediazione e il confronto che, attraverso la metodologia del lavoro di gruppo tenda a sviluppare collaborazione.
- Creare un clima facilitante ricco di opportunità di crescita personale e professionale, che permetta di sviluppare modalità di lavoro collaborative, capacità e competenze individuali, tecnico-professionali e relazionali. Uno spazio di confronto e di contaminazione dei diversi saperi che consenta inoltre di agire la dimensione ideale, sociale e politica del lavoro per ricoprire un ruolo attivo nell'influenza delle dinamiche sociali.
- Favorire un alto livello di professionalità dei soci-cooperatori valorizzandone le potenzialità, assicurandone la continuità occupazionale, il miglioramento delle condizioni lavorative, la formazione costante e la continua rimotivazione etica.

...dicono gli operatori...

Nel 2004, a conclusione del Percorso Qualità, viene distribuito ai soci un questionario. N° 66 ritornano. Le risposte sono raggruppate e classificate per argomento...

Dal confronto delle risposte date alle domande 1 e 5 s'intuisce la rispondenza fra il significato ideale (ideologico? conformista?) dato al proprio lavoro ed il suo riscontro nella realtà.

1. Qual è il senso e il significato che dai al tuo lavoro?

Aiutare le persone in difficoltà a rischio di esclusione sociale

Offrire alle persone svantaggiate a rischio di esclusione sociale competenze educative e psicologiche, solidarietà e sostegno attraverso la relazione d'aiuto, per aiutarle a soddisfare i bisogni, superare le difficoltà personali e i disagi sociali. Nel concreto, mettere a disposizione mezzi e risorse per realizzare progetti educativi e formativi a beneficio delle persone in difficoltà, per favorirne l'autonomia individuale e l'inserimento sociale, contribuendo così a migliorare la qualità della convivenza civile e quindi del benessere della comunità.

L'utilità sociale come opportunità di crescita personale

Avere la possibilità di fare un lavoro motivante e gratificante, di grande utilità sociale, che consenta di aiutare l'altro e di realizzare il proprio percorso di crescita personale a un tempo.

Poter agire la dimensione ideale, sociale e politica del lavoro

Poter agire la dimensione ideale, sociale e politica del lavoro attraverso un impegno professionale che consenta di ricoprire un ruolo attivo nell'influenza delle dinamiche sociali. Una polidimensionalità che, rappresentando le molteplici istanze che caratterizzano il complesso percorso evolutivo individuale, permetta di scongiurarne l'appiattimento esistenziale.

L'ambiente stimolante per la crescita personale e professionale.

Lavorare in un ambiente ricco di opportunità di crescita personale e professionale, sviluppando il lavoro collaborativo, le capacità e le competenze individuali, tecnico-professionali e relazionali.

5. Qual è il valore che hai individuato?

Valori di uguaglianza, equità, democrazia: alla base di tali valori emerge l'impegno politico-sociale per la lotta alla discriminazione sociale, e l'impegno nella presa in carico del disagio umano.

Il tutto riconducibile ad una qualità dei Servizi che offre riconoscimento di valori.

Cooperazione, organizzazione non gerarchica ed uguaglianza salariale: la Csapsa è un'organizzazione nella quale non sono presenti i livelli gerarchici, e dove è pensabile l'orizzontalità nelle relazioni personali e professionali. Questo significa anche uguaglianza salariale.

Il valore della cooperazione, che è anche inscrivibile nella relazione cooperativa, educativa, formativa ed interpersonale, appare a volte difficile da raggiungere, a causa di una qualità del lavoro prodotto relativamente scarsa. A livello esterno il valore della cooperazione emerge in maniera più spiccata.

Comunicazione, ascolto e solidarietà: emerge l'immagine di un ambiente facilitante ed accogliente, dove è possibile cogliere un atteggiamento di apertura sia all'interno che all'esterno, indispensabile per costruire un dialogo ed una critica costruttiva. Sono forti i valori legati all'ascolto reciproco, all'attenzione ai bisogni di ognuno, nel rispetto della persona, che conserva la sua centralità e rilevanza. C'è un'attenzione a mantenere aperto il dialogo sia all'interno che all'esterno, atto alla costruzioni di soluzioni possibili ed attente ai bisogni della persona.

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 (vedi ancora le già citate L 381/91, LR 7/94, L. 142/01, statuto, regolamento interno);
- mantenere il posizionamento acquisito, i servizi caratteristici in continuità di gestione, le collaborazioni strategiche e l'assetto strutturale e organizzativo raggiunto (vedi convenzioni in essere di area educativa, accreditamento formativo, organigramma, distribuzione delle responsabilità, ecc).

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.

Riporto a seguito i dati sulla frequenza delle assemblee nel corso dell'ultimo triennio:

ANNO	n° assemblee	media soci presenti	% presenti	media deleghe
2004	4	18	20	15
2005	6	17,5	20	4
2006	3	21	24	15

Ordini del giorno assembleari:

2004:

- proposte di ridefinizione e configurazione incarichi di referenza/coordinamento in scadenza;
- assemblea di bilancio;
- adozione nuovo testo Statuto Sociale per adeguamento D. Lgs n. 5 e 7 del 17.01.2003 e successive modifiche (assemblea straordinaria);
- percorso qualità: deliberazione in merito alle proposte di configurazione organizzativa e distribuzione responsabilità.

2005:

- andamento economico/finanziario e misure urgenti;

- percorso qualità: deliberazione in merito alle proposte di configurazione organizzativa e distribuzione responsabilità;
- assemblea di bilancio;
- discussione e approvazione nuovo R.I. in applicazione L. n. 142 del 03.04.2001;
- discussione in merito proposte di riallineamento con disposizioni regionali per mantenimento requisiti di accreditamento formativo e applicazione indennizzi economici;
- orientamenti progettuali per consolidamento e diversificazione attività per l'anno 2006;
- istituzione nuovi settori.

2006:

- regole per la ripartizione di utili e criteri per la ripartizione di ristorni da inserire nello statuto, n° max deleghe scritte, rieleggibilità dei membri del C. di A. per più di tre mandati (assemblea straordinaria);
- assemblea di bilancio;
- discussione su orientamenti da adottare per il nuovo sessennio (2006/2012) a fronte del calo generalizzato di attività formative.

Consiglio di Amministrazione

E' eletto dall'Assemblea dei soci, resta in carica tre anni, è composto da n° 7 membri ed è espressione dell'intera base sociale, nomina il Presidente e il Vicepresidente della Cooperativa. L'organo precedente a quello attualmente in carica era composto da n° 9 membri.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri per la gestione della cooperativa. Spetta al Consiglio:

- curare l'esecuzione delle delibere assembleari;
- redigere i bilanci consuntivi e preventivi nonché la propria relazione al bilancio consuntivo;
- compilare i regolamenti interni previsti dallo statuto;
- stipulare atti e contratti di ogni genere inerenti l'attività sociale;
- concorrere a gare d'appalto per opere e servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti;
- gestire i rapporti con banche e istituti di credito assumendo deliberazioni in merito ad avalli cambiari, fidejussioni ed altre garanzie;
- conferire procure;
- assumere e licenziare il personale della cooperativa;
- deliberare circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci;
- compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Gli amministratori, secondo quanto stabilito dallo statuto, non potranno essere eletti per più di tre mandati consecutivi.

L'attuale CdA, in carica dal 25 maggio 2006, è così composto:

Nome e Cognome	carica	Area/Settore di provenienza
Leonardo Callegari *	Presidente	Area Formazione
Giulio Baraldi *	Vicepresidente	Area Educativa
Katia Bandini **	Consigliere	Area Educativa
Laura Pichler **	Consigliere	Amministrazione
Matteo Rignanese **	Consigliere	Area Educativa/Formativa
Vanni Savorani *	Consigliere	Amministrazione
Sabine Waldmann **	Consigliere	Area Educativa/Formativa

* Consiglieri riconfermati.

** Consiglieri al primo mandato

Riporto a seguito le convocazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio:

ANNO	n° convocazioni
2004	15
2005	13
2006	16

Principali argomenti trattati in C. di A.:

2004

- situazione/richieste del personale (ogni riunione);
- conferimento incarichi;
- considerazioni su orientamenti di sviluppo progettuali, partenariati, criteri di equipollenza per riconoscimento livelli e parametrizzazioni contrattuali Area Formazione;
- trasferimento in amministrazione delle funzioni di controllo delle schede orarie;
- ipotesi di utilizzo dell'appartamento del 3° piano di via S. Maria Maggiore;
- andamento progetti Obbligo Formativo;
- discussione dichiarazione di Mission da proporre all'assemblea dei soci;
- proposte configurazione funzionale ed orarie coordinatori in scadenza di mandato;
- esame bilancio chiuso al 31.12. 2003, convocazione assemblea ordinaria dei soci;
- richiesta comune di Bologna per gestione Villa Tabellini;
- acquisti strumentazioni e arredi per i locali di via S. Maria Maggiore;
- previsione di andamento e ricollocazione occupazionale soci;
- valutazione di proroga convenzioni;
- resoconto situazione locali di via S. Maria Maggiore per trasferimento attività;
- costituzione A.T.I. per mediazione socioculturale;

- informazioni stati di avanzamento percorso qualità, considerazioni e proposte in merito a configurazione organizzativa e distribuzione responsabilità;
- situazione economica andamento 2004, previsioni 2005 e proposte di riequilibrio;
- valutazioni per investimento risorse interne promozione nuove attività di orientamento inserimento sociale giovani adulti in difficoltà;

2005

- situazione/richieste del personale (ogni riunione);
- conferimento incarichi Area Formazione per attività 2004/2005;
- delibere per contenimento costi Area Educativa anno 2005;
- analisi situazione politica, economica, di contesto, prospettive di andamento delle attività educative e formative, ipotesi riorganizzative;
- proposte nuove attività da realizzare nei locali di via S. Maria Maggiore;
- esame bilancio chiuso al 31.12. 2004, convocazione assemblea ordinaria dei soci;
- Area Formazione: orientamenti per progetti da presentare prossimi bandi e ipotesi di collaborazione con altri enti, Area Educativa: orientamenti da assumere in merito a nuove attività;
- riconoscimenti orari a soci impegnati in attività di progettazione;
- avvio raccolte candidature per C. di A. in scadenza mese di dicembre p.v.;
- allineamento retributivo figure richieste per mantenimento dell' accreditamento di ente formativo;
- discussione e approvazione proposte nuovo R.I. per applicazione L. 142/01;
- richiesta contributo economico a Fondazione CARISBO;
- istituzione nuovi settori transizione disagio sociale e transizione lavorativa handicap adulto;
- mandato per costituzione A.T.I. per E.T. EQUAL 2.

2006

- situazione/richieste del personale (ogni riunione);
- esito revisione annuale 2005;
- andamento F.I.S. 02/638;
- avvio lavori di ristrutturazione locali 3° piano di via S. Maria Maggiore;
- cooptazione consiglieri dimissionari;
- discussione e confronto interno finalizzato alla elezione del nuovo C.di A.¹;

¹ (*) In previsione della scadenza di mandato (già prorogata da dicembre 2005) del CdA ed in vista dell' elezione del nuovo organo per il triennio 2006-2009, a fronte delle preoccupanti prospettive di scenario futuro sia sul versante dei finanziamenti di welfare per la parte educativa della Cooperativa, che sul versante dei finanziamenti relativi alla formazione professionale regionale e

- conferimento incarichi di coordinamento nuovi settori transizione disagio sociale e transizione al lavoro handicap adulto;
- trattativa privata provincia di Bologna per tutor aziendali;
- esame bilancio chiuso al 31.12. 2005, convocazione assemblea ordinaria dei soci;
- conferimento incarico di coordinamento settore etnie minoritarie;
- conferimento incarico tutela privacy;
- presentazione progetti bandi regione E.R. e provincia di Bologna;
- discussione priorità programma mandato C. di A. 2006/2009;
- attività di promozione comunità educativa di alta autonomia;
- proposta ricerca intervento e sviluppo progettuale territorio Valle del Reno;
- riconferma e sviluppo funzione ricerca disponibilità aziendale per inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- conferimento incarico per elaborazione bilancio sociale;
- formazione degli educatori delle comunità educative;
- aggiornamento per adesione consorzio coop. sociali per disagio sociali e minori.

provinciale, in sicura contrazione per il sessennio (2007-2013) di programmazione del Fondo Sociale Europeo, diventa importante il confronto su quali priorità e linee di azione potranno essere assunte per la gestione della cooperativa.

Il presidente Callegari ritiene che il punto essenziale con cui la cooperativa dovrà misurarsi, già dalla metà dell'esercizio 2006, sia il mantenimento dei livelli occupazionali all'oggi raggiunti dai soci e, quindi, strettamente correlato, l'aspetto fondamentale della retribuzione.

Tra gli obiettivi e le linee di azione più importanti, tutte da articolare e tradurre operativamente, Callegari annovera le seguenti:

- 1 Conservare e difendere il posizionamento** negli ambiti di bisogno/domanda storicamente presidiati e nella gestione dei servizi connotativi della mission CSAPSA (disagio sociale minori / residenziali e socioeducativi; handicap / unità educative, diurno Porretta, formazione professionale e inserimento lavorativo; immigrati);
- 2 Sviluppare, a partire da questi ambiti, una progettualità qualificata per analoghe e ulteriori attività che portino lavoro ai soci e la ricerca di nuove linee di finanziamento**, per coperture integrate di pubblico / privato e tramite conferimenti solidaristici (fund raising), con l'impiego di un mix di risorse umane (professionali, di volontariato, associative);
- 3 Consolidare e sviluppare le collaborazioni** nel movimento cooperativo, tra i centri di formazione professionale, con le imprese più socialmente responsabili, con l'associazionismo di servizio e di tutela dei diritti degli utenti, con il mondo del volontariato;
- 4 Mantenere la continuità occupazionale dei soci e promuovere la valorizzazione professionale dei medesimi** su attività specialistiche dove è maturata un'ampia esperienza di impiego o dove può evolvere la competenza dei singoli;
- 5 Acquisire servizi compensativi o sostitutivi di quelli che vengono meno**, per cause dovute alla maggiore competitività nel sistema, alla contrazione dei finanziamenti pubblici o a mutamenti della domanda;
- 6 Attivare clausole di mutualità interna**, per compensare l'effetto negativo su occupazione e retribuzioni a fronte di eventuali flessioni nell'attività secondo i criteri previsti dal regolamento interno e votati in Assemblea;
- 7 Migliorare la capacità e gli strumenti di previsione dell'andamento economico-finanziario** della cooperativa, monitorando costantemente l'impegno di spesa ed il flusso dei pagamenti percepiti;
- 8 Individuare soluzioni temporanee a contingenti difficoltà finanziarie** della cooperativa;
- 9 Far conoscere ai soci la procedura di conciliazione di eventuali controversie**, così come prevista dallo Statuto.

L'elenco, aperto e soggetto a tutte le più ampie integrazioni e modifiche, voleva essere una traccia per un confronto tra soci sul merito e per l'esplicitazione dei propri intendimenti, anche in Assemblea e tra i consiglieri che si fossero candidati o ricandidati per il successivo mandato del Consiglio di Amministrazione e per assumere le cariche di rappresentanza della cooperativa.

L'occasione sarebbe stata utile per redigere un programma condiviso, o programmi diversi, che si sarebbero confrontati con le relative candidature di rappresentanza nel nuovo Consiglio la cui elezione sarebbe avvenuta nella Assemblea di bilancio del maggio 2006.

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 25 maggio 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.AP.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 si riferisce pertanto a due distinte aree funzionali:

AREA EDUCATIVA a sua volta scomposta in:

1. Settore Disagio Sociale e Infanzia/Adolescenza (distinto internamente negli ambiti di intervento Comunità residenziali educative, Strutture di transizione, Gruppi socio-educativi);
2. Settore Handicap (distinto internamente in Centri diurni con coordinamenti propri ed interventi individualizzati);
3. Transizione disagio sociale.

AREA FORMAZIONE a sua volta scomposta in:

1. Settore Obbligo Formativo minori in situazione di handicap;
2. Settore Dipendenze;
3. Settore Immigrazione Etnie minoritarie;
4. Settore Transizione Lavorativa adulti con handicap;
5. Ambito Formazione Continua operatori;
6. Ambito Formazione sulla Pet Education – Pet Therapy.

LA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Il concetto di “responsabilità” assume nella cooperazione sociale un valore del tutto particolare per i continui riferimenti ad esso, per le esplicitazioni nelle dichiarazioni di mission, per l'importanza che assume all'interno dei percorsi di qualità. Nella cooperativa CSAPSA ci sentiamo di dire che il concetto di responsabilità richiede specificazioni ulteriori avendo su di esso e fin dalla metà degli anni '80 impostato l'intero modello organizzativo aziendale.

Nella nostra dichiarazione di mission (di cui sopra) viene citato l'impegno alla promozione dell'attivismo interno a partire dal dialogo fra soci e dipendenti nell'ottica dell'assunzione (progressiva) di responsabilità.

Nella parte riferita ai valori si fa inoltre riferimento all'adozione di un modello organizzativo flessibile e a dimensione umana per una maggiore partecipazione tesa allo sviluppo delle collaborazioni interne, un'organizzazione del lavoro capace, attraverso logiche di equità fra educatori e fra educatori e “apparato” (tecnico/politico/amministrativo/gestionale) di “distribuire” la responsabilità.

La cosiddetta *responsabilità diffusa* è dunque il fondamentale 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.

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.

Una organizzazione caratterizzata dall'assunzione diffusa della responsabilità può, nell'idea, consentire l'attivazione di meccanismi virtuosi capaci di determinare qualità (per l'educatore stesso nei termini della soddisfazione personale, e per il servizio reso all'utente).

Nella "società della prestazione" dagli apparati produttivi e dalle organizzazioni fortemente tecnicizzate, l'operatore (generico) non è portato ad agire responsabilmente perché gli sono preclusi i fini ultimi essendo la sua competenza limitata, al più, alla buona esecuzione di un compito definito dai livelli di competenza stabiliti. L'operatore, nelle organizzazioni tecnicizzate, è responsabile di come esegue il compito non delle sue conseguenze che, sempre più, afferiscono a ordini di competenza superiore.

La cooperazione sociale, producendo relazioni di aiuto fortemente umanizzate verso utenza debole, potrebbe sentirsi almeno parzialmente esonerata dal rischio della tecnologizzazione dominante. In realtà il problema, dibattuto all'interno delle diverse scuole di pensiero, assume i tratti fortemente connotativi dati dalla cultura del nostro tempo. La dimensione, in quanto culturale, è generale e riguarda tutte le organizzazioni, anche no profit: quelle scolastiche, formative, ecclesiastiche, filantropiche.

Sia solo di esempio la modifica del linguaggio all'interno delle convenzioni e contratti che regolano attualmente i rapporti fra pubblico e privato.

Non si fa più riferimento alla generica "ora educativa" che fungeva da unità di misura del lavoro richiesto, ma alla ora di "prestazione educativa" poi scomposta a sua volta in sotto-prestazioni parcellizzate.

Per noi l'agire responsabile nasce dalla condivisione dei fini ultimi (o, per l'operatore, dall'essere messo nella condizione di poterli condividere attraverso procedure stabilite) e in quanto tale l'agire responsabile rispetto al fine, ben diverso dal semplice fare, assume eticità.

Esiste dunque un'etica della responsabilità non relegata al semplice mansionario (frutto delle parcellizzazioni) che un determinato "ambiente" può meglio favorire attraverso particolari meccanismi d'interscambio interno frutto di mix fra competenze diversificate, livelli di autonomia agita, modalità di rendiconto dell'operato proprio o di gruppo, ecc.

La composizione del corpo sociale della cooperativa è costituito da personale altamente scolarizzato (oltre il 60% possiede una laurea), il lavoro è organizzato il più possibile per gruppi, sono messe a disposizione ore lavoro interne alle équipes destinate agli scambi informativi, i coordinatori di area e di settore hanno la funzione, fra le altre, "di integratori esperti", "l'apparato tecnico/gestionale" è stemperato il più possibile da logiche di vicinanza e informalità. Tutto questo al fine di evitare il ricorso ai classici "...non è mio compito, non è mia competenza..." tipico delle organizzazioni burocratiche i cui membri hanno perduto/ridotto il senso di appartenenza.

Il modello della cooperativa ha evidentemente anche difetti. Quelli più palesi si sono evidenziati per disfunzionalità operative (chi fa cosa e a chi risponde), per confusione dovuta alla disabitudine di parte di alcuni operatori a lavorare per compiti ampi non sempre confinabili nei mansionari, per scarsa comprensione di diversi livelli di responsabilità formale, ecc.. Questi e altri sono stati presi in considerazione nel percorso per la costruzione del Sistema di Qualità Relazionale all'interno del quale, e come sua parte integrante, sono stati sottoposti quesiti a tutti i soci della cooperativa e riportati per stralci ("...dicono gli educatori...") nel presente bilancio sociale.

Ne è seguita il giorno 22 febbraio 2005 un'assemblea ordinaria dei soci avente all'ordine del giorno: "*deliberazioni in merito alla definizione ed alla distribuzione delle responsabilità*". Il punto è di importanza sostanziale perché ridefinisce attraverso il coinvolgimento di tutti i coordinatori/referenti con la conseguente discussione assembleare l'articolazione di tutte responsabilità e la sua traduzione formalizzata nel nuovo organigramma.

Allo scopo è stato sottoposto alla valutazione dei soci un documento denominato "Responsabilità delle funzioni inserite nell'assetto organizzativo", completato dalla commissione qualità e illustrato dal socio Giulio Baraldi.

L'assemblea ha approvato il documento e conseguentemente deliberato l'adozione della seguente distribuzione delle responsabilità:

Coordinatore di Area Educativa (*Mauro Polloni*)

Il coordinatore di Area Educativa è responsabile delle seguenti attività:

- Proporre attività sulle quali investire nella progettualità sulla base delle valutazioni legate al rilevamento del bisogno sociale, previo incontri con colleghi, con partners e committenti;
- Convocare e partecipare alle Direzioni Operative di Area con l'obiettivo di procedere a verifiche periodiche di andamento di tutte le attività e di esaminare problematiche rilevate per arrivare ad una pianificazione, valutazione delle opportunità-linee di sviluppo future;
- Partecipare alle riunioni di raccordo con il coordinatore Area formativa e con il coordinatore di Area amministrativa, per individuare sulla base degli andamenti economici le proposte da portare in CdA ;
- Definire la strategia e le politiche commerciali di Area;
- Individuare linee di finanziamento, informazioni su uscita bandi;
- Raccordarsi con i committenti, con i partners di altre Coop. ed Associazioni negli ambiti definiti da contratti/convenzioni/appalti;
- Convocare e/o partecipare alle Direzioni Operative dei singoli interventi;
- Produrre e/o coordinare il lavoro di predisposizione di tutta la documentazione (progetto, dichiarazioni, preventivo economico, curriculae) necessaria per partecipare alle gare d'appalto e alle licitazioni private. Tale funzione prevede la collaborazione, previa delibera del CdA, con il coord. di settore/intervento, con l'ufficio personale e con il coord. Amministrativo;
- Redigere in accordo con i coordinatori di settore i budget preventivi delle attività, da proporre in CdA ;
- Assicurare che ci siano le condizioni logistiche, tecnologiche e di sicurezza necessarie alla realizzazione delle attività;
- Operare un confronto di preventivo/ consuntivo , coinvolgendo i coord. interessati e i rispettivi educatori nelle valutazioni e proposte correttive eventuali, sulla base della raccolta dei riepiloghi orari e centri di costo eseguita dall'amministrazione;
- Controllare l'andamento costi generali, con riferimento alle sedi della Cooperativa e quelle degli interventi educativi, con attenzione agli interventi di manutenzione(pulizie, interventi straordinari);
- Gestire i rapporti con i fornitori (attrezzature, strumentazioni, artigiani, ecc.), per acquisti e servizi di manutenzione, prendendo accordi e stipulando contratti relativi, previo assenso del CdA;
- Collocare la documentazione in archivio;
- Garantire la qualità dei Servizi;
- Gestire il reclamo clienti..

Coordinatore di Settore Educativo

Le responsabilità del coordinatore di Settore Educativo sono descritte come seguono:

Area Psicopedagogica

- Definire e diffondere i modelli del servizio;
- Definire in collaborazione con il coordinatore di intervento e con il gruppo educativo le metodologie di intervento a livello organizzativo ed educativo;
- Supportare il gruppo di lavoro nella definizione dell'intervento educativo attraverso colloqui periodici con il coordinatore di intervento;
- Verificare le esigenze degli educatori relativamente all'intervento educativo e ai rapporti con la Cooperativa attraverso colloqui individuali periodici;
- Predisporre azioni indirizzate a soddisfare i bisogni degli educatori;
- Individuare risorse educative interne/esterne alla Cooperativa;
- Raccogliere e aggiornare la documentazione relativa all'utenza e all'intervento;
- Partecipare periodicamente alle riunioni di équipe;
- Monitorare e verificare la gestione economica in collaborazione con il Coordinatore di Area e il Coordinatore di servizio;
- Selezionare le risorse umane in collaborazione con il Coordinatore dell'ufficio Personale e il Coordinatore dell'intervento;
- Rilevare i bisogni formativi;
- Predisporre moduli/griglie per la documentazione dell'intervento;
- Verificare l'avvenuto passaggio di informazioni tra i vari gruppi di lavoro;
- Collaborare con il coord. di intervento, con gli educatori degli interventi, con gli altri coord. di settore per l'individuazione di modelli innovativi;
- E' responsabile del passaggio di informazioni al fine di garantire il buon funzionamento del gruppo di lavoro;
- Autorizzare in accordo con il coord. di intervento il piano ferie;
- Gestire tutto ciò che concerne la parte progettuale e documentale che riguarda l'impiego dei Volontari;
- Facilitare il servizio dei Volontari in collaborazione con il Coordinatore di Servizio;

Area della rete

- **Raccordarsi con le diverse funzioni della Cooperativa (altri referenti tecnici, del personale, amministrativi, gestionali);**
- Partecipare alle Direzioni Operative di Area e di servizio;
- **Raccordarsi con i committenti/clienti per rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati, raccogliere e gestire i reclami dei clienti;**

- Raccordarsi con altre realtà territoriali e non (organizzazioni, enti no-profit, coop.sociali, ecc.) per condivisione confronti/scambi di esperienze;

Area della Progettazione e sviluppo

- E' responsabile della rilevazione e analisi del bisogno;
- Elaborare proposte e realizzare relativa stesura di progetti;
- Raccogliere, aggiornare e conservare la documentazione legislativa;
- Partecipare a momenti collegiali finalizzati all'articolazione di piani d'azione in collaborazione con altre realtà;
- E' responsabile della funzione promozionale e commerciale in raccordo con il coordinatore di Area;
- Aggiornare la banca dati computerizzata relativa alla documentazione dei progetti;
- Migliorare la qualità dei servizi.
- **Il Coordinatore del settore handicap** (Alberto Cini), sia come mandato che come conferimento orario assume in parte le responsabilità sopra descritte. In particolare, pur avendo assunto le responsabilità riguardanti l'area della rete, nell'anno 2006 ha sopperito alla mancanza del coordinatore del centro diurno per handicap Le Cartole fungendo da sostituto.
- **Per il settore Strutture residenziali** (Giulio Baraldi) **e Gruppi Socio-educativi** (Alessandra Malucelli), dato il conferimento orario, il reale svolgimento dei compiti sopra elencati si articola attraverso una scelta, in relazione alla valutazione dei bisogni prioritari dei vari interventi, delegando altri aspetti, valutati come non prioritari, alle autonomie dei servizi

Coordinatore di intervento

Le responsabilità del coordinatore di intervento sono definite nelle seguenti attività:

- Coordinare ed organizzare l'èquipe di lavoro;
- Definire, in collaborazione con il gruppo educativo e con il Coordinatore di Settore, le metodologie di intervento a livello educativo e organizzativo;
- Verificare l'applicazione delle metodologie definite e l'attuazione delle decisioni prese dal gruppo educativo;
- Svolgere azioni finalizzate all'applicazione delle metodologie e decisioni attraverso la condivisione e riflessione con il gruppo di lavoro;
- Facilitare il processo decisionale, coinvolgendo tutti gli educatori, valorizzandone i diversi contributi;
- Facilitare il processo decisionale, fornendo agli educatori tutte le informazioni necessarie, tutte le considerazioni sui vincoli (di contesto, progettuali, di contratto, etici, ecc.) riguardanti la decisione stessa e le conseguenze legate ad ogni opzione di scelta;
- Verificare che le decisioni tengano conto dei vincoli legati all'intervento e della realistica valutazione delle conseguenze della decisione e, laddove valuti che ciò non avvenga, problematizzare la discussione chiedendo il contributo di altri organi della Cooperativa;

- Curare il passaggio delle informazioni nel gruppo di lavoro;
- Verificare il corretto utilizzo degli strumenti di passaggio informazioni, di registrazione, raccolta e conservazione dei documenti;
- Mantenere i rapporti con i referenti istituzionali di territorio, fungendo da portavoce del gruppo educativo;
- Partecipare alle riunioni di èquipe;
- Favorire un clima di collaborazione all'interno del gruppo di lavoro;
- Facilitare l'inserimento di nuovi operatori anche attraverso colloqui e l'esplicitazione di progetti, modelli e metodologie;
- Svolgere periodici colloqui con gli educatori per verificarne la soddisfazione riguardo all'andamento generale dell'intervento;
- Curare gli inserimenti degli utenti;
- Collaborare con gli educatori nella realizzazione dei progetti educativi;
- Individuare, assieme al gruppo di lavoro, i bisogni formativi degli educatori;
- Svolgere periodici colloqui con il Coordinatore di settore per la verifica dell'andamento dell'intervento;
- Collaborare con gli educatori nella compilazione delle relazioni e dei progetti educativi individualizzati;
- Collaborare con il gruppo di lavoro nella preparazione delle riunioni del gruppo con referenti del servizio;
- Selezionare, assieme al referente del personale e al coordinatore di settore, gli educatori da inserire nel gruppo di lavoro;
- Facilitare il servizio dei Volontari, in collaborazione con il Coordinatore di Settore;
- Autorizzare, in collaborazione con il Coord.diSettore, il piano ferie.

Educatore

Le responsabilità dell'educatore sono definite attraverso le seguenti attività:

- Definire, in collaborazione con il coordinatore di intervento e con il coordinatore di settore le metodologie di intervento a livello educativo ed organizzativo;
- Attuare le decisioni e le metodologie definite dal gruppo di lavoro;
- Osservare e registrare i comportamenti individuali e di gruppo e dell'utenza attraverso la compilazione della documentazione prevista per l'intervento;
- Realizzare una valutazioni dei bisogni e delle risorse dell'utenza;
- Redigere il progetto educativo individualizzato e del servizio;
- Valutare e all'occorrenza, modificare il progetto predisposto per l'utente in relazione alla realizzazione degli obiettivi;

- Svolgere colloqui con l'utenza per l'esame delle situazioni individuali e di gruppo per l'attuazione degli interventi educativi;
- Programmare, con la partecipazione degli utenti, i piani di lavoro e i vari momenti dell'intervento e realizzare le attività previste dal progetto favorendo l'integrazione con le risorse offerte dal territorio;
- Utilizzare le occasioni della vita quotidiana in funzione educativa;
- Provvedere, in collaborazione con gli interessati, alla scelta di materiali per le attività previste dal progetto;
- Gestire il proprio impegno orario in base al budget predisposto per l'intervento;
- Gestire le risorse economiche dell'intervento in base al budget predisposto per l'intervento;
- Favorire lo scambio e la relazione tra il gruppo in generale e i soggetti diversamente abili;
- Tenere i contatti con la famiglia, con la scuola, con i vari Servizi;
- Partecipare alle riunioni di équipe;
- Redigere relazioni sulle attività;
- Fornire dati sulla valutazione delle attività in rapporto a singole situazioni e/o del servizio nel suo complesso;
- Assumere incarichi conferitigli dal gruppo e realizzarli nelle modalità concordate con il gruppo di lavoro;
- Collaborare sia nel gruppo di lavoro con i colleghi, sia con i coordinatori di intervento e di settore relativamente al passaggio delle informazioni utili al miglior svolgimento dell'intervento;
- Partecipare ai momenti formativi offerti dalla Cooperativa.

Coordinatore di Area Formativa (*Leonardo Callegari*)

Il Coordinatore di Area Formativa in collaborazione con i Coordinatori di Settore Formativo ha responsabilità di:

- Realizzare un'analisi generale di contesto;
- Formulare una diagnosi generale dei fabbisogni formativi nei diversi settori ed ambiti;
- Definire la strategia e le politiche commerciali di Area;
- Promuovere la progettazione formativa e lo sviluppo organizzativo di Area;
- Individuare linee di finanziamento, informazioni su uscita bandi;
- Gestire, in collaborazione con i coordinatori di Settore, i reclami dei clienti;
- Ricercare, selezionare i fornitori e gestirne i rapporti;
- Monitorare le prestazioni dei fornitori;
- Gestire le relazioni con il "sistema cliente" e con la rete dei partner di territorio;

- Assicurare che ci siano le condizioni logistiche, tecnologiche e di sicurezza necessarie alla realizzazione delle attività;
- Partecipare alle riunioni di raccordo con il coordinatore Area Educativa e con il coordinatore di Area Amministrativa, per individuare sulla base degli andamenti economici le proposte da portare in CdA;
- Convocare e partecipare alle Direzioni Operative di Area con l'obiettivo di procedere a verifiche periodiche di andamento di tutte le attività e di esaminare problematiche rilevate per arrivare ad una pianificazione, valutazione delle opportunità-linee di sviluppo future;
- Partecipare alle riunioni con i coordinatori delle attività per definire, concordare e monitorare i budget operativi;
- Concorrere nella definizione dei gruppi di lavoro e nella promozione delle competenze professionali necessarie allo svolgimento delle azioni;
- Promuovere la qualità del servizio e definire le azioni di miglioramento;
- Collocare la documentazione in archivio.

Coordinatore di Settore Formativo

Le responsabilità del Coordinatore di Settore Formativo sono descritte come seguono:

Area Psicopedagogica

- Definire e diffondere i modelli del servizio;
- Garantire la corretta realizzazione dei contenuti dei progetti, sia dal punto di vista strutturale che tecnico;
- **Supportare il gruppo di lavoro nella definizione dell'intervento formativo attraverso colloqui periodici con il Coordinatore dei Corsi e con i formatori all'occorrenza;**
- Verificare le esigenze dei formatori relativamente all'intervento educativo - formativo e ai rapporti con la Cooperativa attraverso colloqui individuali periodici nelle fasi preliminari dei Corsi;
- Rilevare i bisogni formativi dei Formatori e predisporre azioni indirizzate a soddisfarli;
- Raccogliere e aggiornare la documentazione relativa all'utenza e all'intervento;
- **Partecipare periodicamente alle riunioni di équipe;**
- Raccordarsi con il Referente Gestionale al fine di garantire la sostenibilità economica dei corsi e concordare l'impostazione gestionale delle attività;
- Selezionare le risorse umane in collaborazione con il Referente dell'ufficio personale e il Coordinatore dell'intervento;
- Predisporre moduli/griglie per la documentazione e valutazione dell'intervento formativo;
- Veicolare le informazioni all'interno dei vari gruppi di lavoro;

- Collaborare con il Coordinatore del corso, con i Formatori, con gli altri Coordinatori di settore per individuare modelli innovativi;

Area della rete

- Raccordarsi con le diverse funzioni della Cooperativa (altri referenti tecnici, del personale, amministrativi, gestionali);
- Partecipare alle Direzioni Operative di Area;
- Raccordarsi con i committenti/clienti per rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati;
- Raccogliere e gestire i reclami dei clienti;
- Raccordarsi con altre realtà territoriali e non (organizzazioni, enti no-profit, coop.sociali,ecc.) per condivisione confronti/scambi di esperienze;

Area della Progettazione e sviluppo

- Realizzare l'analisi del contesto: l'analisi dei mutamenti relativi al quadro politico e normativo dei sistemi educativi e formativi; l'analisi dell'innovazione metodologica nella gestione dei processi di apprendimento; la diagnosi generale dei fabbisogni di figure, competenze professionali e di fabbisogni formativi;
- Rilevare e analizzare il bisogno;
- Elaborare proposte con relativa stesura di progetti tenendo conto, per la formazione dell'OF, del percorso formativo in UFC;
- Individuare linee di finanziamento, informazioni su uscita bandi;
- Raccogliere, aggiornare e conservare la documentazione legislativa;
- Partecipare a momenti collegiali finalizzati all'articolazione di piani d'azione in collaborazione con altre realtà;
- Svolgere una funzione promozionale e commerciale in raccordo con il coordinatore di Area;
- Elaborare proposte per il miglioramento di procedure e programmi di interventi;
- Aggiornare la banca dati computerizzata relativa alla documentazione dei progetti;
- Pianificare, controllare e sviluppare le risorse relative alla programmazione, erogazione, valutazione e monitoraggio del servizio;
- Promuovere la qualità del servizio.

Formatore-Tutor

Le responsabilità del formatore e del Tutor sono definite con le seguenti attività:

- Svolgere colloqui con l'utenza per l'esame delle situazioni individuali e di gruppo per l'attuazione del percorso;

- Osservazione e registrazione dei comportamenti individuali e di gruppo e dell'utenza attraverso la compilazione della documentazione prevista per il Corso;
- Redige una valutazioni dei bisogni e delle risorse dell'utenza;
- Formulare piani orientativi – formativi in collaborazione con la Scuola, gli allievi, la famiglia, i referenti ASL e con gli altri membri del gruppo di Formatori eTutor;
- Programmare, con la partecipazione degli allievi, i vari momenti del percorso e realizzare le attività previste dal progetto favorendo l'integrazione con le risorse offerte dal territorio;
- Utilizzare le occasioni della vita quotidiana in funzione formativa;
- Provvedere, alla scelte di materiali per le attività previste dal percorso;
- Favorire lo scambio e la relazione tra il gruppo classe e gli allievi;
- Tenere i contatti con la famiglia, con la scuola, con i vari Servizi;
- Partecipare alle riunioni di èquipe (ivi compresi i G. O.);
- Predisporre strumenti di rilevazione dei bisogni formativi degli allievi;
- Redigere relazioni sulle attività corsuali;
- Valutare e all'occorrenza, modificare il progetto predisposto per l'utente in relazione alla realizzazione degli obiettivi;
- Effettuare la ricerca delle aziende in cui i corsisti svolgeranno gli stage;
- Programmare l'inserimento dei corsisti nello stage tramite colloqui con i referenti dell'azienda;
- Affiancare i corsisti nello stage laddove lo ritenga necessario;
- Monitorare l'andamento dello stage tramite costanti visite all'azienda, verificando la possibilità di assunzione laddove è previsto;
- Mediare le problematiche relazionali tra stagista e azienda attivandosi per la loro risoluzione
- Redigere tutte le documentazioni necessarie;
- Gestire il proprio impegno orario in base al budget predisposto per il corso;
- Gestire le risorse economiche dell'intervento in base al budget predisposto;
- Fornire dati sulla valutazione delle attività in rapporto a singole situazioni e/o del servizio nel suo complesso al Coordinatore del corso, ai referenti scolastici ed Istituzionali;
- Assumere incarichi conferitigli dal gruppo e realizzarli nelle modalità concordate con il gruppo di lavoro;
- **Collaborare sia nel gruppo di lavoro con i colleghi, sia con il Coordinatore del corso e di Settore, relativamente al passaggio delle informazioni utili al miglior svolgimento dell'intervento;**

- Partecipare ai momenti formativi offerti dalla Cooperativa.

Coordinatore di Corso

Il coordinatore del corso adempie alle seguenti responsabilità:

- Adempire alle prassi tecnico - gestionali del Corso;
- Redige le relazioni tecniche ed analitiche alla conclusione dei Corsi.;
- Organizzare le docenze nei contesti di aula e laboratori e la distribuzione oraria dei singoli percorsi in collaborazione con il Referente dell'ufficio personale ed il Coordinatore di Settore;
- Mantenere i rapporti con i referenti istituzionali di territorio (Scuole, ASL, aziende);
- Partecipa alle riunioni di équipe;
- Favorire un clima di collaborazione all'interno del gruppo di lavoro;
- Supportare i formatori nella realizzazione del progetto approvato dal committente
- Raccogliere i bisogni dei formatori;
- Formulare le ipotesi relative all'orientamento professionale dell'allievo insieme la Formatore del corso;
- Presentare le attività corsuali alle famiglie;
- Collaborare con i Formatori nella realizzazione dei Percorsi Formativi (realizzazione del PEP);
- Raccordarsi periodicamente con il Coordinatore di Settore e con il Referente Gestionale;
- Provvedere alla definizione della documentazione didattica e rendicontale del Corso e alla sua archiviazione;
- Partecipare alle riunioni tra i coordinatori dei diversi corsi ed il Coordinatore di Settore;
- Migliorare la qualità del servizio erogato;
- Raccogliere eventuali reclami dei clienti.

Coordinatore Area amministrativa (*Vanni Savorani*)

Definizione delle responsabilità:

- Partecipare alle riunioni con il Coord. di Area Educativa e Coord. di Area Formativa, per pianificare gli interventi necessari a seconda delle priorità interne (confronto andamento generale tra le due aree, verifica del rispetto dei budget e della gestione più generale della Cooperativa);
- E' responsabile del controllo di gestione generale, con verifica andamento economico servizi educativi e formativi, controllo spese generali (segreteria, affitto, utenze, stipendi ecc.);
- Verificare e trasmettere le schede orarie per il pagamento degli stipendi alla società di servizi contabili/amministrativi SACOA;

- E' responsabile della gestione e controllo della contabilità generale (inserimento dati in un programma di contabilità generale da trasmettere alla società SACOA per gli adempimenti fiscali e tributari e per la formulazione del bilancio contabile della cooperativa);
- Documentare ed archiviare attraverso programmi informatici e cartacei tutti i dati contabili;
- Controllare l'andamento dei corsi e loro rendicontazione (controllo e ripartizione delle ore lavorate per voci, delle spese sostenute per i corsi, verifica degli scostamenti dal budget e trasmissioni delle informazioni ai coordinatori interni e all'Ente pubblico);
- Presentare la documentazione relativa ai corsi durante le visite ispettive dell'Ente Pubblico;
- Raccordarsi periodicamente con i coordinatori dei settori formativo ed educativo e con il referente gestionale, per monitoraggio andamento corsi ed interventi educativi.

Referente andamento budget per Area Formativa e fatt.zione Area Educativa

(Ivana Galletti)

Definizione delle responsabilità:

- Controllare andamento dei corsi attraverso la verifica del budget, previa raccolta della distribuzione oraria (ore di docenza, coordinamento e preparazione) e preparazione di schemi adeguati per tale rilevazione;
- Fatturare gli interventi educativi e controllo delle scadenze dei clienti (incassi);
- Provvedere ai pagamenti degli stipendi dei soci/dipendenti, dei fornitori, dei borsisti e dei collaboratori esterni per i corsi (docenti);
- Controllare i movimenti bancari, gli incassi e l'andamento della liquidità;
- Provvedere all'archiviazione telematica dei documenti;
- Partecipare alle Direzioni Operative di Area e alle riunioni di raccordo con i Coordinatori dei corsi e con il Coordinatore di Settore;
- Migliorare la qualità del lavoro attraverso una proceduralizzazione del processo.

Referente andamento budget per Area Educativa e contabilità generale

(Laura Pichler)

Definizione delle responsabilità:

- Monitorare i fondi richiesti dai singoli interventi educativi;
- Controllare la documentazione delle spese effettuate per tutti gli interventi educativi;
- Preparare il riassunto totale spese di ogni singolo intervento educativo;
- Comparare il budget di ogni intervento con il riassunto delle spese totali, segnalare eventuali discordanze;
- Informare il coordinatore di Area Educativa dell'andamento generale degli interventi educativi;
- Partecipare alle Direzioni Operative di Area e quando necessario alle Direzioni Operative di Settore;

- Collaborare nella pianificazione del budget annuale con il coordinatore di area educativa;
- Analizzare i maestri contabili ed apporre eventuali correzioni delle registrazioni;
- Provvedere all'archiviazione telematica della documentazione;
- Migliorare la qualità del lavoro attraverso una proceduralizzazione del processo.

Referente programmazione e procedure informatiche Area Formazione e adempimenti e rendicontazioni Area Formazione

(Silvia Barbon)

Definizione delle responsabilità:

- Programmare software dedicati alla raccolta e all'archivio dei dati relativi alle ore svolte dai soci/dipendenti;
- Programmare e dare assistenza informatica per la raccolta di dati relativi all'anagrafica aziendale;
- Preparare le richieste di rimborso spese per i corsi/attività a finanziamento pubblico;
- Fare la rendicontazione per le attività finanziate dai Ministeri;
- Tenere la contabilità analitica attraverso il programma Proforma (controllo e ripartizione delle ore lavorate per voci, delle spese sostenute per i corsi, verifica degli scostamenti dal budget e trasmissioni delle informazioni ai coordinatori interni e all'Ente pubblico);
- Presentare la documentazione relativa ai corsi durante le visite ispettive dell'Ente pubblico;
- Provvedere all'archiviazione telematica della documentazione;
- Partecipare alle Direzioni Operative Area Formativa;
- Migliorare la qualità del lavoro attraverso una proceduralizzazione del processo.

Presidente *(Leonardo Callegari)*

In collaborazione con gli altri membri del CdA ha responsabilità di:

- Promozione, indirizzo, verifica della politica aziendale, delle scelte strategiche e della programmazione generale dell'attività imprenditoriale;
- Rappresentanza della società nei confronti di terzi (committenti, clienti, fornitori, parti sociali, attori della rete territoriale di riferimento, ecc);
- Tutela giuridica dei diritti e degli interessi della Cooperativa, con facoltà di nomina di avvocati e procuratori;
- Eseguire le delibere assembleari in materia di scelte politiche, culturali, imprenditoriali, organizzative, retributive, di gestione delle risorse umane e professionali della cooperativa;
- Verificare il corretto adempimento delle disposizioni statutarie, civilistiche, fiscali, retributive, contributive, di rendicontazione economica e sociale della cooperativa.

Vice-presidente (*Giulio Baraldi*)

Le responsabilità del vice-presidente sono le seguenti:

- Sostituire il Presidente in caso di assenza e/o impedimento per tutte le funzioni previste da legge e statuto;
- Firmare tutti gli atti relativi all'Area Educativa che implicano la rappresentanza legale (convenzioni, appalti, contratti di affitto, ecc..) in qualità di vice-presidente e su delega del CdA;
- Condividere con il Presidente tutte le responsabilità relative all'andamento generale delle attività della Cooperativa.

UFFICIO PERSONALE

Referente risorse umane per Area Educativa (*Piero Gatto*)

Le responsabilità del Referente risorse umane sono così definite:

- Favorire l'inserimento dei nuovi dipendenti/soci presentando gli ideali e i valori espressi nella Dichiarazione di Missione e come essi si concretizzano nell'organizzazione della Cooperativa e nei Servizi esistenti, sull'organizzazione della Cooperativa, sui Servizi esistenti;
- Provvedere ad un'attenta analisi del contesto, con rilevamento dei bisogni relativi a quelli del servizio (sostituzioni, individuazione delle figure professionali che rispondano alle esigenze del servizio), del lavoratore (mobilità, aspettativa, ricerca del servizio che meglio risponda alle capacità professionali del lavoratore) e della cooperativa nel suo insieme;
- Effettuare l'analisi contestuale dei bisogni: diagnosi specifica dei bisogni professionali per figure, competenze in settori;
- Realizzare la diagnosi specifica dei bisogni formativi del personale;
- E' responsabile della selezione, reclutamento, valutazione e sviluppo delle risorse umane;
- Identificare eventuali azioni correttive a livello di singolo Servizio;
- Partecipare alle Direzioni Operative di Servizio per monitorare l'efficacia/efficienza dell'intervento;
- Collaborare con i Coordinatori delle diverse Aree per affrontare eventuali problematiche emergenti;
- Monitorare e informare i singoli soci/dipendenti relativamente alle decisioni deliberate in Cd.A e all'andamento generale del servizio;
- E' responsabile dell'organizzazione e mantenimento dei flussi documentali interni e con l'esterno e degli archivi;
- Mantenere i rapporti con i legali della Legacoop (per assumere informazioni inerenti le norme giuridiche che regolano il mercato del lavoro), con i rappresentanti sindacali, con il servizio buste-paghe della società SACOA;
- Preparare tutte le pratiche amministrative relative alle assunzioni e trasformazioni di contratto, proroghe, infortuni, ecc...;

- Partecipare alle sedute del Cd.A per affrontare le tematiche relative al personale.

Referente Risorse umane per l'Area Formazione (*Roberta Cubicciotti*)

Le responsabilità del Referente Risorse umane sono espletate nel modo seguente:

- Favorire l'inserimento dei nuovi dipendenti/soci presentando gli ideali e i valori espressi nella Dichiarazione di Missione e come essi si concretizzano nell'organizzazione della Cooperativa e nei Servizi esistenti;
- Individuare i gruppi di formatori che lavoreranno all'interno dei corsi, in base al criterio della continuità e delle esigenze relative al raggiungimento del monte ore, in collaborazione con il referente di area formativa e il Coordinatore di Settore Area Formativa;
- Collaborare con i Coordinatori dei corsi per pianificare eventuali esigenze relative alla copertura di personale;
- Identificare eventuali azioni correttive a livello di singolo Servizio;
- Partecipare alle Direzioni Operative di Servizio per monitorare l'efficacia/efficienza dell'intervento;
- Monitorare e informare i singoli soci/dipendenti relativamente alle decisioni deliberate in Cd.A e all'andamento generale del servizio;
- Raccogliere bisogni inerenti esigenze dei singoli soci/dipendenti in relazione al servizio (richiesta di mobilità, ferie, cambiamento orario);

Le funzioni svolte per tutta la Cooperativa sono:

- Collaborare con i Coordinatori delle diverse Aree per affrontare eventuali problematiche emergenti;
- Provvedere all'archiviazione della documentazione prodotta;
- Preparare le pratiche amministrative relative alle assunzioni e trasformazioni di contratto, proroghe, infortuni, in caso di assenza del coordinatore dell'ufficio personale;
- Partecipare alle sedute del Cd.A per affrontare le tematiche relative al personale.

Referente per la selezione del personale (*Rosa Caruso*)

Sono suoi compiti specifici:

- Leggere, selezionare e conservare i curricula per richiesta assunzione;
- Svolgere i colloqui con i coordinatori di Settore/Intervento per la selezione del personale e contestualmente presentazione della Dichiarazione di Missione e relativa organizzazione della Cooperativa e dei Servizi offerti;
- Conservare e aggiornare i curricula dei soci/dipendenti nella banca dati informatica;
- Aggiornare il libro soci.

Responsabile sicurezza prevenzione e protezione –R.S.P.P.

(Mauro Polloni)

Le responsabilità relative alla funzione non sono definite internamente ma dalla legge n. 626/94 (e successive modificazioni) alla quale la cooperativa deve riferirsi. Nello specifico l'R.S.P.P. deve:

- Mantenere i rapporti con il consulente (CADIAI medicina del lavoro);
- Indire e partecipare alla riunione annuale con consulente aziendale CADIAI, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per aggiornamento del rapporto valutazione rischi;
- Provvedere all'adeguamento dei nuovi locali secondo le direttive della legge;
- Stilare i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, da sottoporre all'approvazione del C. di A., consultati i Rappresentanti dei Lavoratori;
- Predisporre sulla base del bisogno aziendale i momenti di informazione/formazione del personale. Informazioni generali all'accesso in cooperativa, formazione squadre di primo soccorso e pronto intervento, formazione specifica (video terminali, rischio elettrico, biologico, HACCP);
- Informarsi sugli aggiornamenti della normativa;
- Individuare i nuovi eventuali fattori di rischio e conseguentemente elaborare la valutazione dei rischi e le misure di sicurezza;
- Fornire ai lavoratori informazioni relative ai rischi: generici e specifici;
- Mantenere uno stretto rapporto con i fornitori qualificati per individuazione dei prodotti con bassa incidenza di rischio.

Referente gestionale per le attività formative

Le responsabilità del Referente gestionale sono così definite:

- Acquisire le informazioni relative alle disposizioni (leggi e delibere) in materia di gestione di attività di tipo "corsuale" e "non corsuale";
- Acquisire informazioni e competenze relative agli aggiornamenti degli strumenti informatici necessari per la comunicazione dei documenti di monitoraggio delle attività agli enti finanziatori;
- Impostare e implementare, in collaborazione con il Coordinatore Area Formativa e il Coordinatore Area Amministrativa, i dispositivi organizzativi e gli strumenti, informatici e non, per il monitoraggio interno delle attività;
- Relazionarsi regolarmente con i funzionari e referenti degli enti finanziatori relativamente alle problematiche gestionali;
- Raccordarsi periodicamente con il Coordinatore di Area Formativa, i componenti dell'Area Amministrativa e con i Coordinatori tecnici di Settore per discutere l'impostazione gestionale delle singole attività;
- Raccordarsi periodicamente con i Coordinatori di corso per impostare la gestione delle attività e per il monitoraggio della gestione economica dei corsi;

- Raccordarsi periodicamente con l'Area Amministrativa per monitorare la gestione economica delle attività e valutare le possibilità di modifica gestionale delle stesse;
- Archiviare e rendere disponibili le normative e i manuali d'uso degli strumenti gestionali;
- Raccordarsi con i referenti gestionali di altri cfp con i quali si collabora per attuare azioni formative.

Psicologo/psicoterapeuta (*Roberto Benini, Sabine Waldmann, Lorena Ferri*)

E' responsabile delle seguenti attività:

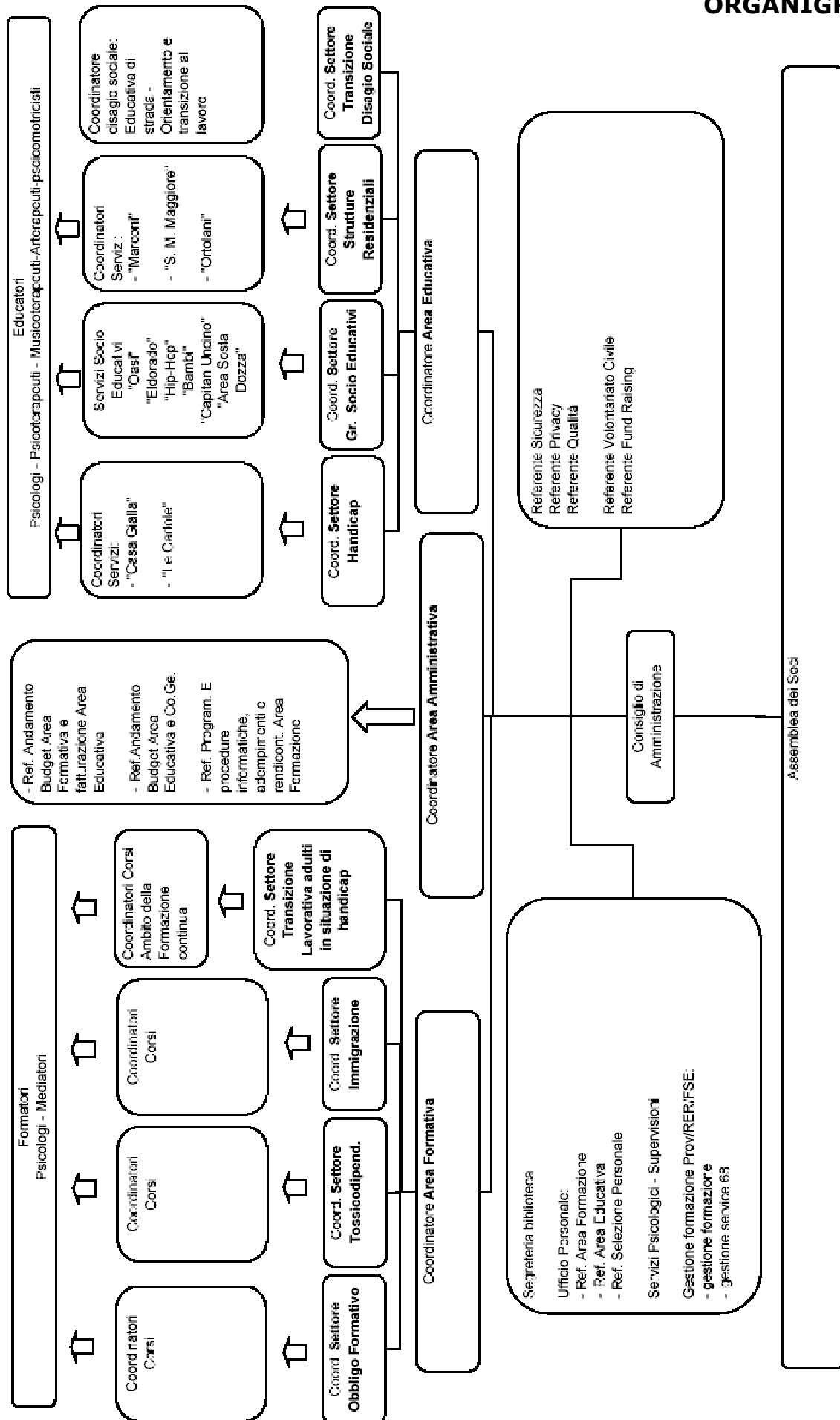
- Supportare la gestione delle dinamiche relazionali, sia all'interno del gruppo di lavoro che nella gestione dei rapporti con l'utente;
- Supportare i gruppi di lavoro nella stesura e verifica dei progetti educativi con relativo contributo diagnostico;
- Svolgere attività di consulenza, bilancio di competenze e restituzione all'utente e al Servizio inviate le relative relazioni osservative;
- Partecipare alle riunioni di raccordo con i Servizi invianti;
- Svolgere psicoterapie e supervisioni individuali e di gruppo per privati;
- **Svolgere attività di formazione sia per interni che per esterni.**

Segreteria (*Cristina Salomoni*)

- Le responsabilità della segreteria sono state definite nel modo seguente:
- Adempiere allo smistamento delle telefonate in entrata e trasferimento dei messaggi alle persone;
- E' responsabile dell'accoglienza del pubblico fornendo informazioni sulle attività della cooperativa;
- Provvedere alla consegna e smistamento della posta;
- Adempiere alla gestione del protocollo in entrata ed in uscita, con relativa archiviazione;
- Effettuare gli ordini della cancelleria e materiali vari di consumo;
- E' responsabile della ricezione, smistamento fax e trasmissione fax, fotocopie e rilegatura fascicoli;
- Realizzare lo smistamento della posta elettronica in entrata ed in uscita solo su richiesta dei soci/colleghi;
- Consegnare le buste paga ai soci/dipendenti e corsisti;
- Trasmettere comunicazione ai soci/dipendenti sia telefonicamente che per posta ordinaria per convocazione assemblea;
- Predisporre e affrancare la corrispondenza in uscita e commissioni all'ufficio postale (per raccomandate, pagamento bollettini..);

- Provvedere agli acquisti in cartoleria;
- Predisporre schede e vidimazione registri e schede all'INAIL;
- Prenotare fattorini per ritiro e consegna materiale cartaceo ed altro;
- Prenotare auto per spostamenti personale sede;
- Svolgere battitura testi/ricieste/comunicazioni su richiesta;
- E' responsabile della predisposizione e tenuta dei registri di prenotazione delle sale;
- Registrare e consegnare gli attestati dei corsi;
- Consegnare e ritirare le chiavi del pulmino;
- Adempiere alla richiesta telefonica per interventi di manutenzione(consulente informatico, elettricista ...);
- Aggiornare la bacheca per passaggio informazioni interne ai soci/dipendenti;
- E' responsabile della gestione prestiti libri della biblioteca.

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 riportato 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	
Contabilità generale		Bruno Frascà
Prevenzione e sicurezza sul lavoro	CADIAI Medicina del lavoro	
Adempimenti legge Privacy	DIALOGO/P.A. Service s.r.l.	Salvatore Daniele D'Andrea
Consulenze legali		Stefania Mannino
Supervisione psicologica		Graziano Agolini
Supervisione psicologica		Angela Camasta

Servizio di Prevenzione e Protezione (L.626/94)

figura	nome e cognome	funzione e ruolo
Datore di lavoro	Leonardo Callegari	Presidente

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Mauro Polloni	RSSP della cooperativa. Provvede alle valutazioni dei rischi e alla redazione dei piani di emergenza ove necessari.
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Tiziano Merlino	Educatore che svolge la sua attività in servizi vari presso il Distretto AUSL di S. Lazzaro, l'U.E. Casa Gialla e la sede legale.
Medico competente	Massimo Piccoli	Esercita la sorveglianza sanitaria in cooperativa.
Addetti alla gestione delle emergenze	Educatori dei vari servizi	La cooperativa designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, di salvataggio di pronto soccorso.

...dicono gli operatori...

Nel 2004, a conclusione del Percorso Qualità, viene distribuito ai un questionario ai soci. N° 66 ritornano. Le risposte sono raggruppate e classificate per argomento...

Il confronto delle risposte date alle domande 3 e 4 sottolinea con grande evidenza, che la maggiore nota di criticità è posta al modello organizzativo della cooperativa. Le ragioni positive (gestione collegiale, coinvolgimento delle persone, alta professionalità, clima facilitante, attenzione ai diritti dell'utente e del socio, dimensione a misura d'uomo, ecc.) si confondono con il loro esatto contrario (confusività indotta da una cooperativa "grande mamma", bisogni personali prevalenti rispetto a quelli professionali, ipocrisia, menefreghismo, enormi carichi di lavoro non riconosciuti, scarsa valorizzazione professionale, resistenza al cambiamento, ecc.). Ne scaturiscono, almeno, due cooperative. Questo di per sé può essere abbastanza normale in una organizzazione "dialogante". Meno lo sarebbe se le due (o più) cooperative convivessero nel pensiero di ogni singolo socio.

3. Quali sono, secondo te , i punti di forza della csapsa?

Il modello organizzativo democratico e partecipativo

Il modello organizzativo non gerarchico che favorisce la gestione collegiale dei processi decisionali, il coinvolgimento delle persone nei progetti, la condivisione delle responsabilità e la trasparenza delle dinamiche della cooperativa. Un modello organizzativo fondato sul dialogo, la mediazione, il confronto e lo spirito di collaborazione che, attraverso il lavoro di gruppo come metodologia di lavoro, garantisce la propensione a collaborare e creare affiatamento piuttosto che competizione fra colleghi. Un modello organizzativo flessibile che favorisce l'autonomia gestionale e progettuale, l'opportunità di cambiare intervento e apprendere più funzioni, la possibilità di scegliere l'ambiente più consono alle proprie caratteristiche personali e professionali e di costruire uno spazio riconosciuto.

L'elevata professionalità

L'alto livello di professionalità dato da una buona preparazione teorica, da competenze tecniche elevate e poliedriche, dall'autoformazione e dal senso di responsabilità, che influisce significativamente sulla qualità dei servizi erogati e dalla rete territoriale.

Il clima psicologico facilitante

Un ambiente informale e accogliente, collaborativo e facilitante, quasi una "grande famiglia" in cui si presta attenzione alle esigenze degli altri, ci si sente liberi di dire la propria opinione, che consente una buona qualità relazionale tra colleghi, un clima autentico e stimolante, un confronto aperto e creativo adatto ad accogliere i mutamenti e a dare delle risposte concrete e innovative.

La condivisione di valori etico –sociali

La condivisione di valori etico-sociali quali l'attenzione ai diritti dell'utente e del socio.

Da una parte la progettazione centrata sulla persona, dall'altra la dimensione "a misura d'uomo" della cooperativa, il livellamento retributivo, la resistenza alle spinte aziendalistiche e alla tendenza a pensare solo al mercato: valori che creano, grazie anche alla memoria storica che li mantiene saldi, senso di appartenenza e solidarietà.

4. Quali sono, secondo te, le aree critiche della csapsa ?

Modello organizzativo inadeguato

La gestione di una cooperativa di 100 persone come se fosse un'impresa familiare, una grande famiglia, "una grande mamma", genera confusione e dispersione delle risorse a discapito della trasparenza dei processi organizzativi quali la definizione chiara e funzionale dei ruoli, l'individuazione delle competenze e delle responsabilità specifiche, gli snodi tra operatori, referenti e presidenza. Tali disfunzioni producono discontinuità e incongruenze nella comunicazione, lentezza nelle decisioni atte a portare azioni di miglioramento, dovuta anche alla difficoltà a prendere decisioni in assenza di unanimità. Si possono leggere come dispersione delle risorse pure la rigidità di alcuni ruoli e l'eccessiva burocratizzazione, che

hanno come controaltare la fretta con cui si fanno le cose e la poca attenzione alle problematiche professionali.

Carenza di servizi al cliente interno: risorse e interlocutori.

Dal punto di vista dei servizi al cliente interno, nell'ambito delle risorse, la sede è poco adeguata per la carenza di spazi per le riunioni, di postazioni di lavoro e di computer. Inoltre si registra una certa mancanza di interlocutori all'ufficio personale per far fronte alle esigenze dei soci, così come è carente l'assistenza informatica.

Comportamenti inadeguati

Inoltre, a volte, i bisogni personali prendono il sopravvento rispetto a quelli professionali determinando comportamenti inadeguati, scorrettezze, ipocrisia, menefreghismo e superficialità, senza che vi sia la possibilità di tutela da tali dinamiche comportamentali.

Scarsa valorizzazione professionale.

Un considerevole numero di ore lavorative e un enorme carico di lavoro non vengono riconosciuti economicamente con uno stipendio adeguato e i relativi versamenti previdenziali. Inoltre, mancano gli incentivi a migliorare l'impegno per l'assenza dei livelli retributivi in relazione al grado di responsabilità e di esperienza professionale. Poiché non dà valore economico ai ruoli dirigenziali e di coordinamento, chi raggiunge un elevato grado di maturazione professionale per avere gratificazioni di tipo economico è costretto a rivolgersi all'esterno, determinando una perdita di qualità per la cooperativa.

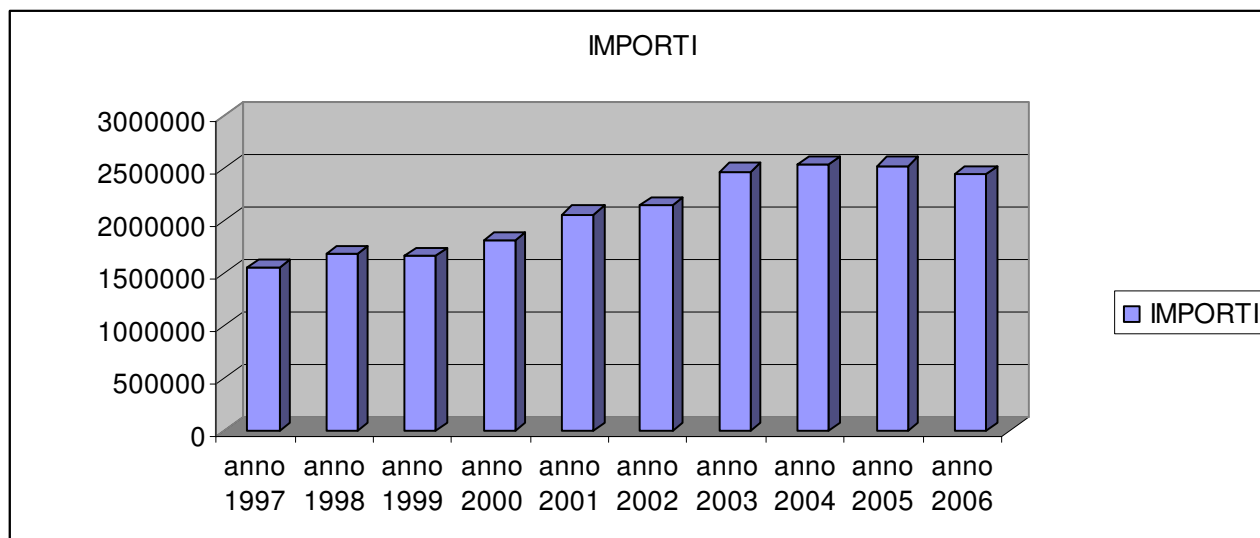
La resistenza ai cambiamenti

La resistenza ai cambiamenti è un altro ostacolo che impedisce di trattenere le persone che hanno un'esperienza professionale significativa. L'assenza di un progetto politico e culturale a favore delle iniziative sociali e cooperativistiche in direzione di nuovi possibili interventi, si scontra con la resistenza all'ampliamento delle dimensioni della cooperativa che rende difficoltoso un confronto significativo tra le tendenze ideologiche-gestionali interne e le tendenze di mercato.

RENDICONTO ECONOMICO

Crescita della cooperativa negli ultimi 10 anni

Trend di crescita		
	valore della produzione	% crescita
1997	1.560.427	
1998	1.688.082	8,18
1999	1.670.880	- 1,02
2000	1.809.308	8,28
2001	2.066.795	14,23
2002	2.157.441	4,39
2003	2.474.173	14,68
2004	2.545.050	2,86
2005	2.532.283	- 0,5
2006	2.453.049	- 3,13

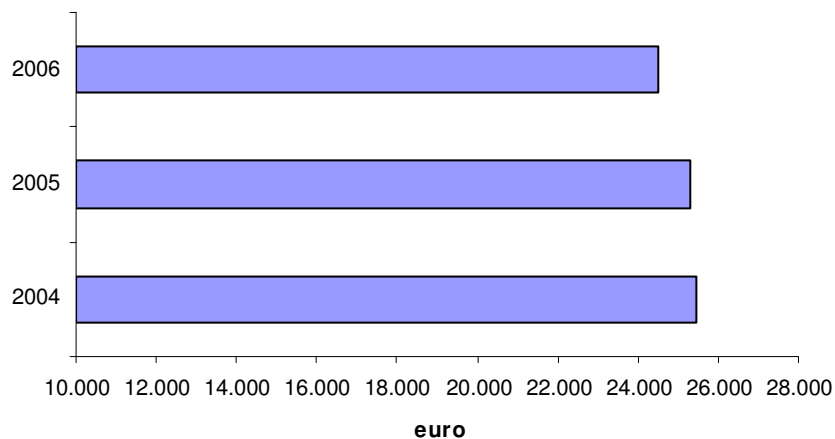


LA CREAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

Analisi del valore della produzione

Valore della produzione	
	€
2004	2.545.050

2005	2.532.283
2006	2.451.927



a. Valore della produzione per area di servizi					
	attività form. rend.	attività form. non rend.	educativa (1)	altri ricavi	Totale
€					
2004	1.145.568	6.739	1.392.028	715	2.545.050
2005	1.132.391	3.511	1.394.711	1.670	2.532.283
2006	880.088	89.887	1.453.351	28.601 (2)	2.451.927

1. comprende una quota di attività che di pertinenza dell'area formativa

2. comprende il contributo della Fondazione CARISBO per apertura nuova comunità educativa (20.000€)

AREA FORMATIVA: valore della produzione per canali di finanziamento					
	Provincia BO	RER	altri finanz.	interforniture	totale
€					
2004	1.045.806	-	98.605	7.896	1.152.307
2005	1.088.758	12.085	31.040	4.019	1.135.902
2006	895.493	49.532	4.273	20.677	969.975

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.

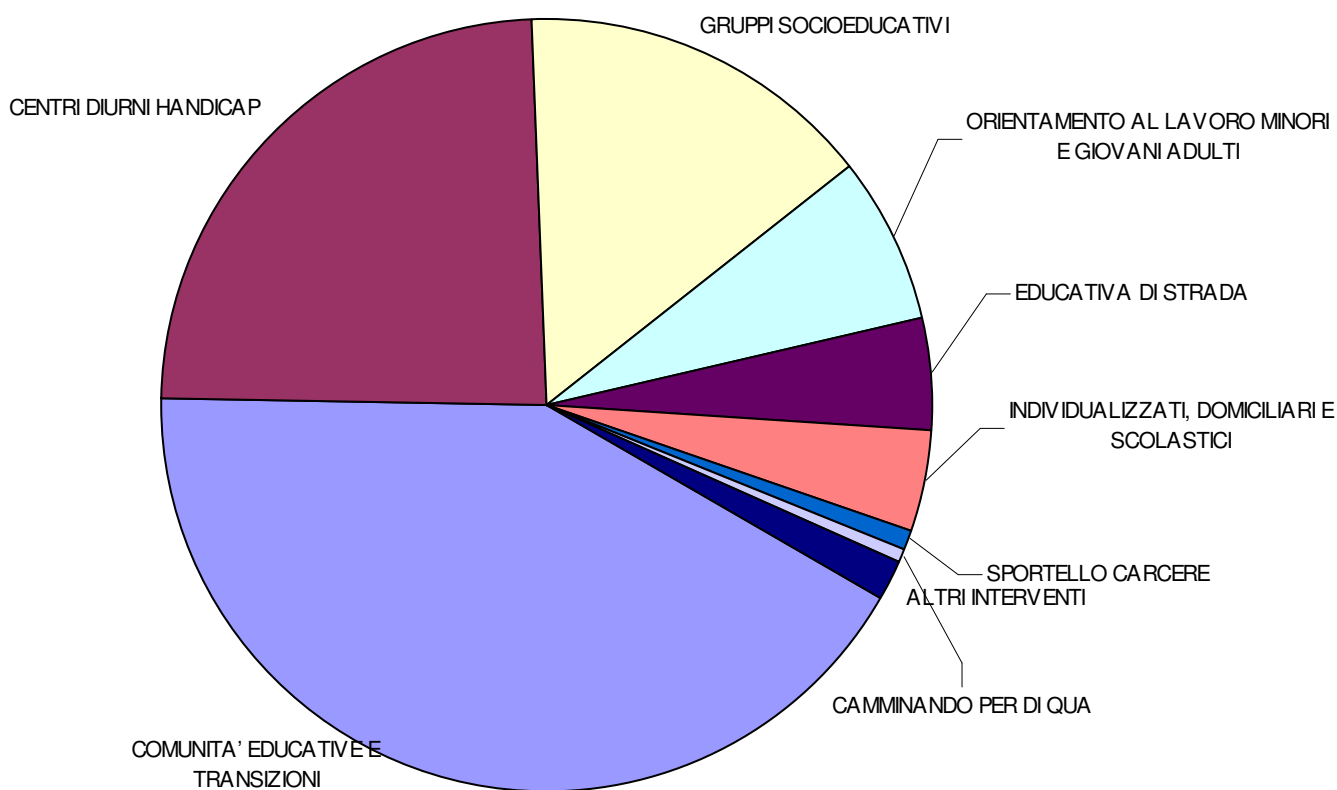
AREA EDUCATIVA: valore della produzione per attività

Attività'	fatt. 2004	fatt. 2005	fatt. 2006
€			
C.E. Marconi	321.191	331.721	292.057
C.E. Santa Maria Maggiore	274.451	279.116	309.543

Transizioni	41.309	19.599	6.840
Socioeducativo Oasi	48.141	48.960	51.564
Socioeducativo Sinto	37.567	36.375	40.247
Socioeducativo Hip Hop	38.045	38.692	40.750
Socioeducativo Bambi	19.647	19.981	21.043
Socioeducativo Capitan Uncino	19.647	19.981	21.043
Socioeducativo El Dorado	39.012	39.675	41.785
Educativa di Strada	30.655	40.131	66.631
Orientamento al lavoro	76.246	78.330	67.376
Individualizzati	16.098	33.147	62.557
Progetto Orsa - Alice - Pollicino	-	10.741	35.204
Poliambulatori	42.665	-	-
Tempo libero - Camminando per di qua	11.239	8.991	8.012
Centro Le Cartole	137.868	137.863	139.320
Unità Educative - Casa Gialla	211.828	213.157	212.985
Sportello Carcere	12.500	12.500	12.500
Altri interventi	13.919	25.751	23.894
Totale	1.392.028	1.394.711	1.453.351

Attività dell'Area Educativa aggregate per tipologia

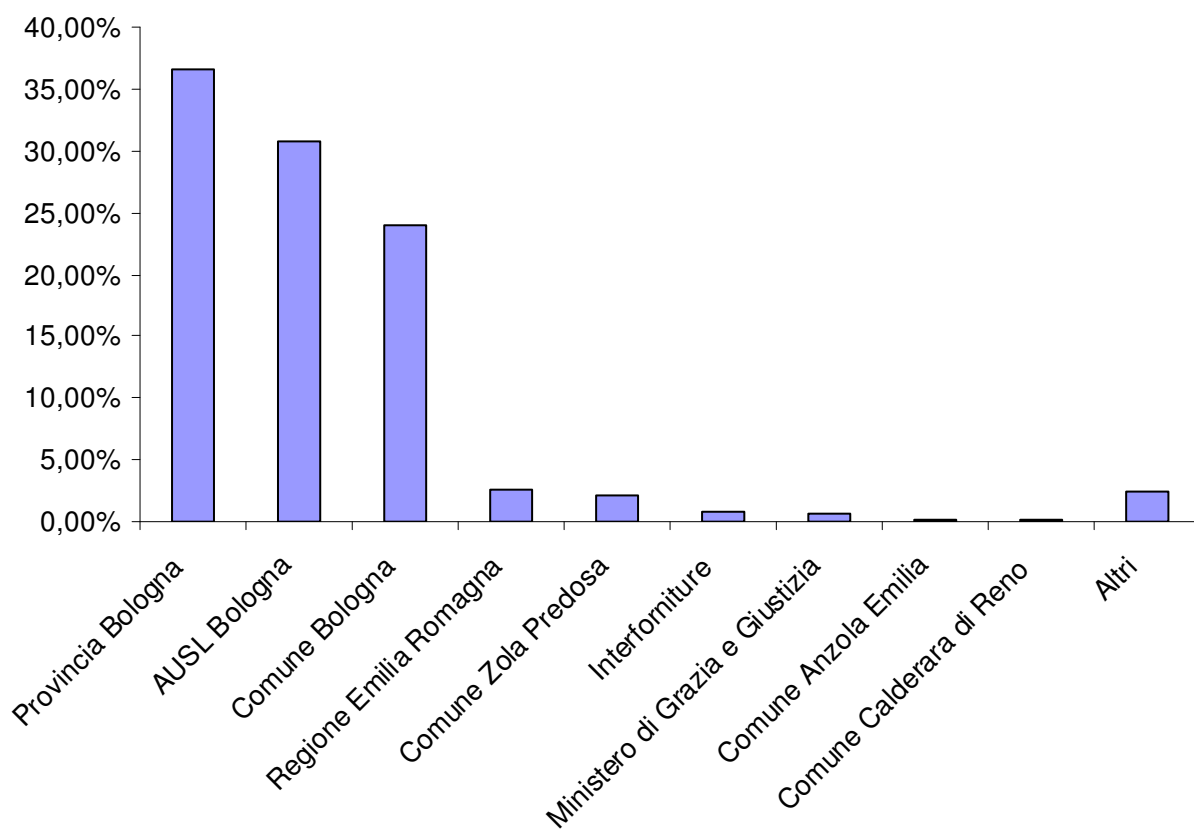
Attività aggregate	fatturato €	% sul fatturato complessivo	% sul fatturato area educativa
Comunità educative e transizioni	608.440	24,81%	41,86%
Centri diurni handicap	352.305	14,37%	24,24%
Gruppi socioeducativi	216.432	8,83%	14,89%
Orientamento al lavoro minori e giovani adulti	102.580	4,18%	7,06%
Educativa di strada	66.631	2,72%	4,58%
Individualizzati, domiciliari e scolastici	62.557	2,55%	4,30%
Sportello carcere	12.500	0,51%	0,86%
Tempo libero handicap	8.012	0,33%	0,55%
Altri interventi	23.894	0,97%	1,64%
Totali	1.453.351	59,27%	100,00%



Analisi della committenza

Committenti delle aree formative ed educativa disaggregati	fatturato (€)	% sul fatturato complessivo
Provincia Bologna	895.493	36,52%
AUSL Bologna	755.109	30,80%

Comune Bologna	586.609	23,92%
Regione Emilia Romagna	62.032	2,53%
Comune Zola Predosa	51.202	2,09%
Interforniture	20.677	0,84%
Ministero di Grazia e Giustizia	14.585	0,59%
Comune Angola Emilia	4.006	0,16%
Comune Calderara di Reno	4.006	0,16%
Altri	58.208	2,39%
Totale	2.451.927	100,00%



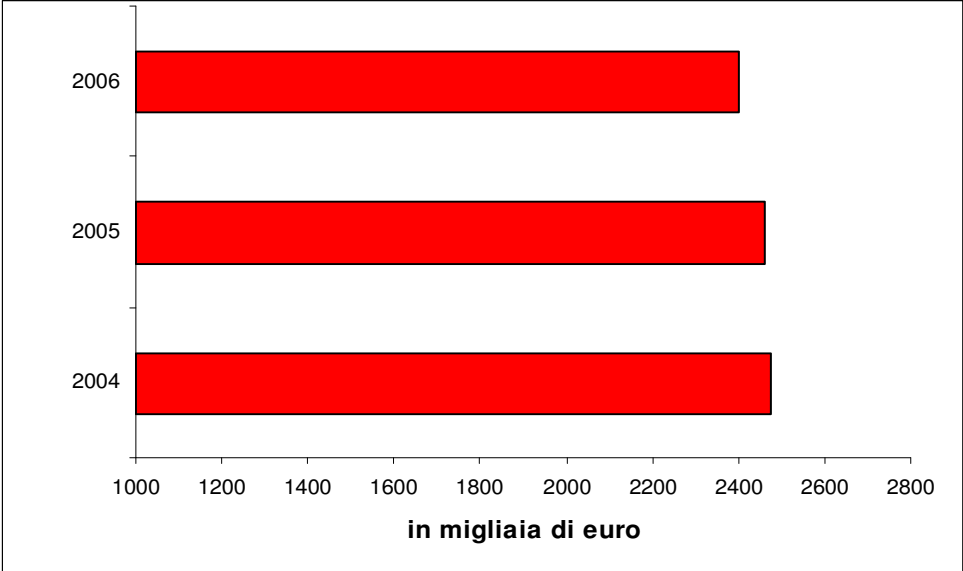
Committente AUSL scomposto per distretto	fatturato (€)	% sul fatturato complessivo
AUSL Bologna - Distretto Casalecchio di Reno	241.996	32,05%
AUSL Bologna Città - N.P.E.E.	212.985	28,21%
AUSL Bologna - Distretto Porretta Terme	160.021	21,19%
AUSL Bologna - Distretto Pianura Est	104.904	13,89%
AUSL Bologna - Distretto San Lazzaro di Savena	35.203	4,66%
Totale	755.109	100,00%

Area Educativa: i committenti aggregati

Committente	fatturato (€)	% sul fatturato complessivo	% sul fatturato di area educativa
AUSL di Bologna	755.109	30,80%	51,96%
Amministrazioni comunali	647.264	26,40%	44,54%
Ministero di Grazia e Giustizia	14.584	0,59%	1,00%
Regione Emilia Romagna	12.500	0,51%	0,86%
Privati -terapie	23.894	0,97%	1,64%
TOTALI	1.453.351	59,27%	100,00%

Analisi del costo della produzione

Costi della produzione	
	€
2004	2.475.218
2005	2.459.459
2006	2.399.953



a. Costo della produzione per concetto			
	2004	2005	2006
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	29.812	28.248	29.329
Per servizi	380.452	358.248	336.142
Per godimento di beni di terzi	139.501	118.021	106.588
Per il personale	1.753.686	1.691.962	1.712.420
Ammortamenti e svalutazioni	37.750	53.167	48.520
Altri accantonamenti	11.435	91.148	45.400
Oneri diversi di gestione	122.582	118.665	121.554
Totale	2.475.218	2.459.459	2.399.953

b. Costo della produzione per tipologia			
	2004	2005	2006
Costi diretti di progetto	2.018.062	1.961.868	1.940.096
Spese generali rendicontabili	375.481	354.363	343.688
Altre spese generali	81.674	123.931	111.408
Mancato reddito	-	19.297	4.761
Totale costo della produzione	2.475.218	2.459.459	2.399.953

c. Costo della produzione per tipologia e per area di servizi									
	<i>area formativa</i>			<i>area educativa</i>			<i>totali</i>		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
	€			€			€		
Costi diretti di progetto	896.959	903.962	700.805	1.121.104	1.057.906	1.239.291	2.018.063	1.961.868	1.940.096
Spese generali rendicontabili	170.430	169.507	133.002	205.051	184.856	210.686	375.481	354.363	343.688
Altre spese generali				81.674	123.931	111.408	81.674	123.931	111.408
Mancato reddito		19.297	4.761				0	19.297	4.761
Totale costo della produzione	1.067.389	1.092.766	838.568	1.407.829	1.366.693	1.561.385	2.475.218	2.459.459	2.399.953

Analisi dei margini della produzione

Il margine di produzione è dato dalla differenza fra il valore ed i costi della produzione. Il valore della produzione è dato dalla somma dei ricavi delle prestazioni, della variazione dei lavori in corso e da altri ricavi e proventi ordinari non finanziari. I costi della produzione sono rappresentati dalla somma di tutti i costi sostenuti per la realizzazione delle gestione ordinaria: costo del personale, costi per servizi, ammortamenti, ecc.

Margine di produzione	
	€
2004	69.832
2005	72.824
2006	51.974

Margine operativo lordo

Sono diverse le modalità di calcolo del M.O.L. (margine operativo lordo). In base al tipo di raffronto con altre grandezze numeriche significative il M.O.L. rappresenta il risultato di gestione di un'azienda e quindi i gradi di efficienza produttiva.

M.O.L.			
	2004	2005	2006
Valore della produzione	2.545.050	2.532.283	2.451.927
Costo del personale	1.753.686	1.691.962	1.712.420
MOL 1	791.364	840.321	739.509
Percentuale MOL 1	31,09%	33,18%	30,16%
	2004	2005	2006
Valore della produzione	2.545.050	2.532.283	2.451.927
Costo della produzione	2.475.218	2.459.459	2.399.906
MOL 2	69.832	72.824	51.974
Percentuale MOL 2	2,74%	2,88%	2,12%

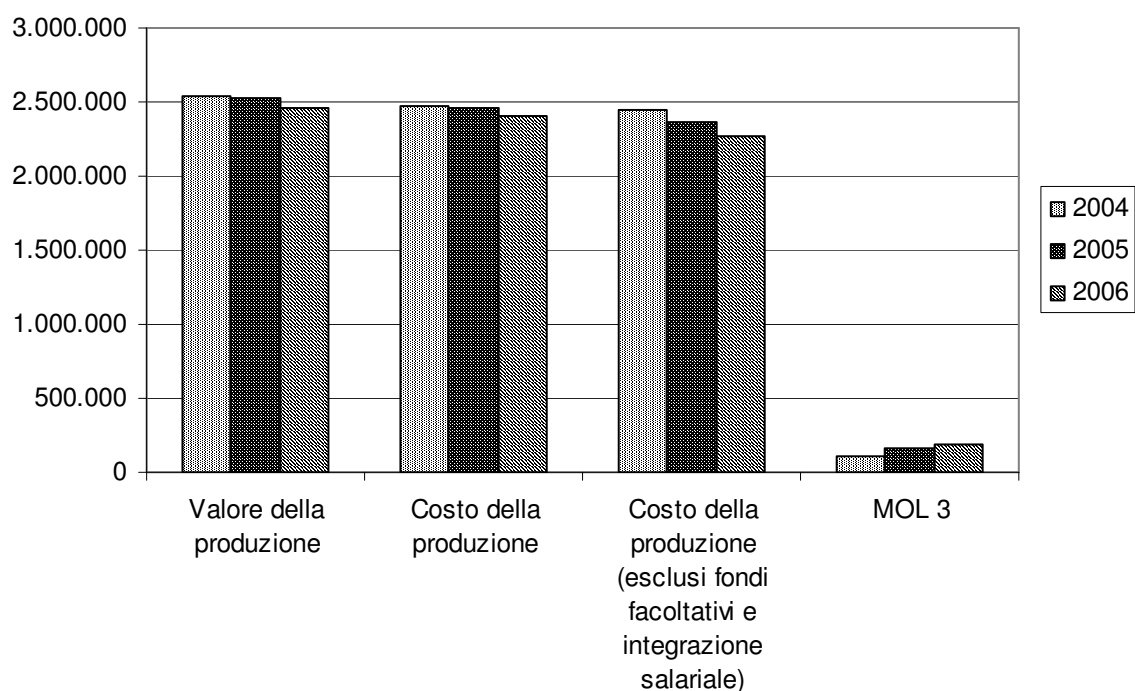
Dalla differenza fra il valore della produzione ed il solo costo del personale sostenuto scaturisce un indicatore "grezzo" che apparentemente indica nel 2006 un lieve peggioramento rispetto al 2004 e 2005. In realtà, come si evidenzierà dalle tabelle successive, il dato è condizionato dalla riduzione del volume d'affari (dato negativo), dall'aumento delle retribuzioni e dalla riduzione di tutti gli altri costi (dati positivi) che consentono, nella sostanza, la tenuta.

A seguire al valore della produzione è sottratto l'insieme di tutti i costi di produzione: il M.O.L. 2 del 2006 lievemente peggiorativo rispetto ai due esercizi precedenti necessita della esplicitazione delle voci che compongono il capitolo dei costi. Negli ultimi tre esercizi si è proceduto all'accantonamento degli importi di cui alla tab. che segue per ragioni precauzionali (i fondi in tutti e tre gli esercizi) e l'integrazione salariale nel 2006.

	2004	2005	2006
		€	

Fondi facoltativi	35.635	91.148	73.400
Integrazione salariale	-	-	58.538
	35.635	91.148	131.938

	2004	2005	2006
	€		
Valore della produzione	2.545.050	2.532.283	2.451.927
Costo della produzione (esclusi fondi facoltativi e integrazione salariale)	2.439.583	2.368.311	2.267.968
MOL 3	105.467	163.972	183.959
Percentuale MOL 3	4,14%	6,48%	7,50%



Il M.O.L.3 tiene conto dei differenti importi accantonati. Al netto, la comparazione evidenzia che nell'esercizio 2006 si produce la migliore performance del triennio nonostante la riduzione del volume d'affari.

Altri costi e ricavi di bilancio			
	2004	2005	2006
	€		
Proventi (oneri) finanziari	(293)	(756)	257
Proventi straordinari	2	-	1
Imposte correnti	(67.872)	(67.891)	(47.233)
Totale	(68.163)	(68.647)	(47.490)

Risultato netto di bilancio	
	€
2004	1.669
2005	4.177
2006	4.999

Lo stato patrimoniale

Stato patrimoniale attivo			
	2004	2005	2006
	€		
Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti	5.124	2.301	1.701
Inmobilitazioni	197.063	155.403	108.584
Attivo circolante	1.717.195	3.027.884	2.613.784
Ratei e risconti	14.518	12.668	13.271
Totale attivo	1.933.900	3.198.256	2.737.340
Stato patrimoniale passivo			
	2004	2005	2006
	€		
Patrimonio netto	150.328	152.896	157.738
Fondo per rischi e oneri	109.787	200.934	200.388
TFR di lavoro subordinato	499.761	552.543	599.879
Debiti	1.174.024	2.291.883	1.768.875
Totale passivo	1.933.900	3.198.256	2.737.340

RELAZIONI SOCIALI

Negli anni passati e fino ad oggi il C. di A. della cooperativa ha ritenuto di articolare la propria relazione annuale con dati non solo numerici ma anche descrittivi affinché ogni socio potesse meglio comprendere le ragioni degli andamenti determinatisi nell'anno per una migliore discussione nel corso dell'assemblea di Bilancio.

Essendo questa del 2006 la prima versione pubblica del bilancio sociale che la cooperativa ha prodotto, si è deciso di proseguire nell'abitudine riportando per intero le relazioni dei due coordinatori di area a premessa della serie di tabelle, grafici e dati economici ritenuti più significativi.

Relazione Area Educativa anno 2006 (Mauro Polloni)

Riprendendo la relazione del Cdi A.: Per quanto riguarda l'Area Educativa il bilancio 2006 aumenta il suo valore complessivo rispetto a quello dell'anno precedente di circa il 3% per una differenza positiva di € 41.936. L'incremento economico dell'area si è determinato per la concomitanza dei seguenti fattori:

- Continuazione del Progetto Orsa/Alice/Pollicino per l'orientamento al lavoro di giovani adulti del territorio di S. Lazzaro di Savena (+ € 35.203);
- Aumento dell'attività di Educativa di Strada (+ € 26.501);
- Aumento degli interventi di sostegno individualizzato a soggetti con handicap e disagio sociale afferenti i territori di Casalecchio di Reno e Porretta Terme (+ € 18.190);
- Riadeguamento annuale tariffe, in particolare la Comunità educativa S. Maria Maggiore (+ € 12.940 pari al 4,6%) e i gruppi socioeducativi (+ € 12.772 pari al 4%);
- Attivazione, anche se per un tempo molto breve, di una nuova struttura di transizione per nuclei madre/bambino (+ € 6.840).

L'unico intervento che inverte la tendenza dell'incremento di fatturato è la Comunità educativa Marconi – € 22.178 (- 6,7%) che non è riuscita a confermare l'andamento eccezionale del 2005 nei termini di n° minori accolti.

Riprendendo la "distribuzione delle responsabilità" deliberata dall'assemblea dei soci del febbraio 2005, competono al referente dell'Area Educativa compiti riferiti ai seguenti ambiti: *sviluppo delle attività, adeguatezza gestionale, controllo degli andamenti e coinvolgimento dei colleghi.*

L'esercizio 2006 è stato caratterizzato dal primo semestre in cui ricoprivo sia la referenza di area che la vicepresidenza mentre nel secondo semestre solo la referenza non avendo rinnovato la candidatura per il nuovo C.di A.

Nella pratica questo ha implicato una fase (gennaio/giugno) nella quale la copertura dei due ruoli, nella logica dell'autonomia interna delle aree, è continuata ad avvenire nella sovrapposizione parziale di alcuni degli aspetti sopra evidenziati. Una seconda fase (giugno/ottobre) di transizione nella corso della quale, dopo le ferie estive, è avvenuto il passaggio formale delle funzioni al nuovo Vicepresidente. Una terza fase (novembre/dicembre) nella quale ho riformulato il mio impegno solo sulla referenza e, per delega, su alcuni compiti residui della presidenza (predisposizione atti e documenti da sottoporre a firma della rappresentanza legale). Per quanto riguarda *l'ambito dello sviluppo* l'esistenza di un forte bisogno di residenzialità per minori ed il credito riconosciuto dai committenti nella gestione delle comunità educative, ha orientato idee e risorse nostre e ricercate all'esterno (Fondazione

Carisbo e IKEA) verso il progetto "Comunità di Alta Autonomia" avviato sin dal 2005. Il progetto è stato socializzato in più momenti interni (C.di A. direzioni operative, riunioni di raccordo). Si è creato un gruppo ristretto di lavoro composto dal sottoscritto, Baraldi, Malucelli e Waldmann che ha coinvolto per alcuni passaggi i coordinatori delle due comunità. Sono state fatte analisi del bisogno e valutazioni di fattibilità assieme agli interlocutori istituzionali del Comune di Bologna. Si è inquadrato il modello possibile coinvolgendo alcuni professionisti esterni del settore, si sono costruiti diversi budget sulla base di tempistiche di avvio ipotetiche, è stata redatta la carta del servizio ed organizzata una giornata seminariale a cui hanno partecipato gratuitamente i professionisti di cui sopra, per la presentazione pubblica del servizio. Nel frattempo sono stati seguiti i lavori di ristrutturazione dell'appartamento, tenuti i rapporti con la ditta esecutrice e predisposti tutti gli atti per l'autorizzazione al funzionamento al fine di consentire l'apertura fra la fine del 2006 e l'inizio 2007.

Il progetto così detto di "Alta Autonomia" intendeva coprire una fascia di bisogno contenuto nei numeri ma ritenuto/creduto necessario epilogo a molti percorsi di residenzialità prossimi alla conclusione. Ci siamo accorti, al momento della raccolta dei possibili invii da parte dei servizi, che non saremmo mai riusciti a raggiungere in tempi brevi il numero necessario di ospiti (sei) con caratteristiche idonee ai presupposti tale da giustificare l'apertura del servizio. Il progetto è stato parzialmente modificato in corso d'opera divenendo quella dell'alta autonomia l'appendice di una comunità educativa femminile tradizionale. L'affitto del piccolo appartamento al piano terra di via S. Maria Maggiore (ex portineria) adatto ad ospitare n° due persone o un piccolo nucleo familiare è parsa un'ottima soluzione servendo a due scopi: struttura di transizione per situazioni di emergenza e alta autonomia per n° due ospiti provenienti preferibilmente dalle nostre comunità, obiettivo ritenuto plausibile.

Dal mese di novembre il piccolo appartamento è stato occupato da un nucleo che ha consentito, dopo le dismissioni degli anni passati, il riavvio dell'esperienza delle accoglienze in transizione con presupposti modificati: una piccola struttura che fa rete assieme ad altre tre strutture potenzialmente connettabili e molto prossime territorialmente tali da poter offrire soluzioni di residenzialità diverse sulla base dei bisogni individuali e dei tempi di durata richiesti. In sostanza un servizio flessibile collocato nel "complesso" Santa Maria Maggiore (con annesso aule didattiche, aula informatica, ecc.).

Obiettivo per il 2007:

L'operazione è di grossa portata perché dovrà portare nel 2007 ad un incremento di circa € 200.000 pari a + 30% del fatturato del settore residenziale e + 14% del fatturato dell' Area Educativa, ma soprattutto ad una diversa modalità gestionale e comunicativa interna al settore perché le comunità non siano più intese separatamente ma come un unicum di opportunità da offrire al territorio: n° 22 posti in comunità residenziale (maschi/femmine) + 2 posti residenziali in alta autonomia e/o 1 nucleo madre/bambino.

Naturalmente senza un'accettazione del disegno, *che implica una gestione almeno a pareggio della nuova comunità*, ed una forte collaborazione interna fra gli educatori che vi operano, ed i coordinamenti d'intervento e settore, l'obiettivo sarà difficilmente raggiungibile.

Altro fronte di sviluppo può essere immaginato nel territorio della montagna che fa capo all'AUSL Distretto di Porretta Terme.

L'esercizio 2006 ha visto la scadenza al 31 dicembre per la gestione del centro diurno per handicap "Le Cartole". La relazione dello scorso anno riportava le problematiche tecnico-metodologiche-organizzative palesatesi nel tempo che avrebbero dovuto determinare una profonda riorganizzazione dell'intervento, a maggior ragione in vista della gara che lo avrebbe riassegnato. Questo non è avvenuto perché il committente ha ritenuto di procedere alla assegnazione del servizio utilizzando i nuovi sistemi di accreditamento mancanti però dei criteri applicativi non ancora definiti dalla Regione Emilia Romagna. Nell'attesa la gestione del Centro è stata prorogata fino al 30 giugno 2007.

Sono state anticipate dal servizio sociale possibili decurtazioni di fatturato per la presenza di un minor numero di ospiti rispetto alle rette erogate o, in alternativa, erogare prestazioni educative supplementari maggiormente rapportate al bisogno degli utenti presenti.

Il referente di settore Alberto Cini interfaccia, almeno da due anni, con il servizio sociale condividendo con il sottoscritto le dimensioni della "gestione reclami" e "garanzia di qualità" oltre

che sostituire il coordinamento dell'intervento che nel corso del 2006 per contestazioni ricevute prima e per infortunio poi in pratica non è stato svolto all'interno del gruppo.

Nel corso del 2006 non si sono apprezzati risultati e cambiamenti rispetto alle critiche palesemente rivolte alla gestione del centro, anche da parte degli stessi famigliari degli utenti.

Il rinnovamento parziale dell'organico nella opportuna continuità educativa di una parte dei suoi componenti, la ridefinizione del coordinamento interno nella persona e nei compiti, la ripuntualizzazione metodologica di importanti aspetti organizzativi, il ripristino di essenziali strumenti metodologici e procedure operative è stato il lavoro svolto internamente con i colleghi e, forse, ancora non ben percepito.

Obiettivo per il 2007:

La sensazione del momento è che qualcosa si stia muovendo nel rapporto con il servizio sociale che ci considera comunque interlocutori credibili anche nello sforzo di operare quel cambiamento che lo stesso servizio non riesce a ben focalizzare e per il quale chiede collaborazione. Esce prepotente il tema del "Dopo di noi", del rapporto con i famigliari degli utenti intesi singolarmente o in forma associata, delle dinamiche relazionali servizio sociale/educatori centro/famigliari che in un territorio particolare come quello della montagna assume aspetti particolari: eccessi d'informalità, di pretesa, di recriminazione, di umoralità, confusione di ruoli, ecc.

Ne dovrebbe scaturire l'idea di un centro aperto/chiuso (aperto al territorio e alle opportunità esterne, chiuso alle esigenze dei suoi destinatari e alle difficoltà crescenti dei famigliari nella gestione, a casa, di pesanti patologie progressive con il loro portato di sofferenza).

Il nuovo anno vedrà la riprogettazione del centro sulla base di presupposti rinnovati e maggiormente aperti al territorio con interazioni più visibili fra soggetti e servizi. Le risorse economiche, comunque scarse, potrebbero anche incrementarsi nella misura in cui fossimo in grado di aggiungere appendici di servizio (es. tempo libero e forme di residenzialità sperimentali nei fine settimana) anche qui flessibile, strettamente rispondente al bisogno, eventualmente dismissibile o modificabile, ecc.

Rapporto con i colleghi: pur partendo dal fatto che ogni posizione è rispettabile, nel caso del centro Le Cartole i colleghi hanno "subito" il dibattito ed ogni sforzo di cambiamento percepibile ed il sottoscritto ed il collega Cini si sono spesso trovati a dover fare opera di persuasione prima verso i colleghi delle istanze provenienti dal servizio vissute prima con risentimento e poi con prese di distanza. La situazione si è protratta nel tempo con le difficoltà che la relazione annuale (molto istintiva) di Cini evidenzia.

Altro ambito di sviluppo sembra essere quello dell'orientamento al lavoro di minori e giovani adulti, in particolare il "pacchetto" di attività denominate Orsa/Alice/Pollicino (AUSL Distretto di S. Lazzaro di Savena) che, unitamente all'attività quasi omologa dell'AUSL del Distretto di Casalecchio di Reno, al progetto E.T. iniziano a sostanziare il neonato settore della transizione al lavoro coordinato dal collega Coceancig e dal sottoscritto. In realtà questo coordinamento è stato svolto con modalità ancora molto fluide nel senso che Coceancig ha fornito il supporto tecnico ed esperienziale agli educatori impegnati nelle attività come estensione parziale del suo tempo di lavoro comunque già destinato e nei momenti organizzativi già previsti. Per quanto riguarda il sottoscritto il tempo dedicato alla coreferenza è stato minimo e comunque rientrabile per compiti all'interno della referenza di area.

Obiettivo per il 2007:

Procedere alla strutturazione vera e propria della referenza del settore con tutti i momenti previsti dalla "distribuzione delle responsabilità" investendo su nuove risorse umane (colleghi più giovani e disponibili ad investire personalmente coadiuvati da colleghi più esperti) che uniscano la loro crescita con quella del neo settore.

Rispetto agli altri interventi: è andato in scadenza nel mese di agosto l'appalto con il Comune di Bologna per la gestione dei gruppi socioeducativi. Si è proceduto a proroga biennale a condizioni economiche migliorative: oltre all'inflazione programmata è stato riconosciuto, almeno parzialmente, l'incremento del costo del lavoro previsto dal contratto rinnovato ed incidente per il 2,8% nell'anno 2006.

Nel mese di novembre è scaduto l'appalto ancora con il Comune di Bologna per la gestione della Comunità educativa S. Maria Maggiore. Anche in questo caso è stata accettata la proroga

biennale con un incremento di poco superiore a quello dei gruppi socioeducativi giustificato dalle medesime ragioni.

Le Unità Educative /Casa Gialla confermano esattamente il fatturato dell'anno precedente (- € 171) ma nella gestione rinnovata non più per ore educative erogate ma per "prestazioni" a valenza terapeutica.

Le risorse economiche, di cui ci si lamentava nello scorso esercizio, non sono aumentate anche se nel tempo si è andata normalizzando la tempistica dei pagamenti delle fatture emesse che fino a metà del 2006 avevano raggiunto ritardi insostenibili. In questo senso va sottolineato il ruolo delle centrali cooperative che hanno agito pressioni verso gli enti con richieste di tavoli di confronto che si sono poi realizzati. Si sono ottenuti impegni scritti ed adeguamenti tariffari (con effetto che sarà tangibile anche nel 2007) superiori al dato dell'inflazione programmata perché a recupero dei mancati riconoscimenti degli anni passati.

Riprendendo i quattro ambiti di riferimento di cui sopra: *sviluppo delle attività, adeguatezza gestionale, controllo degli andamenti e coinvolgimento dei colleghi* mi sento di esprimere una valutazione complessivamente positiva sebbene "ombreggiata" da alcune perplessità.

E' stato fatto, a mio avviso, un importante lavoro di sviluppo del settore residenziale con effetti che saranno ben visibili (nel bene o nel male) nel 2007. Si sono aperti degli spazi per una progettualità rinnovata e più connessa al territorio nel Distretto AUSL di Porretta. Si è convertito nell'ultimo triennio il consistente fatturato degli operatori distaccati nei Poliambulatori in attività direttamente gestite dalla cooperativa identificabili territorialmente: gli orientamenti al lavoro, le educative di strada, alcuni supporti individualizzati di consistente entità.

La dimensione gestionale è "normale" nel senso che ben sappiamo che l'argomento non appassiona i colleghi, e nemmeno i coordinatori che spesso delegano volentieri aspetti quali tenuta della documentazione, confronti preventivi/consuntivi, controllo cassa/fondi, analisi (comunicate) delle criticità, elaborazione (e comunicazione) delle ipotesi di miglioramento, utilizzo delle funzioni di staff interne (funzione del personale, funzione amministrativa) in senso meno strumentale e più interattivo. Da questo scaturisce una sorta di gestionalità privata dei singoli interventi che garantiscono il mantenimento degli standard generali in un qualche modo pattuiti con i budget per macrovoci. Il termine "normale" che ho utilizzato indica la mancanza di slanci o la ricerca di soluzioni originali proposta dall'interno dei singoli interventi con effetti sull'intera cooperativa. Il controllo degli andamenti è delegato agli organi preposti, referenza di area, di settore e amministrazione, in primo luogo, C.di A. a seguire e direzioni operative per i necessari confronti interni. Il problema non si manifesta quasi mai alla fonte nel senso che abbiamo raggiunto un buon livello di controllo e tempi rapidi nell'individuazione delle problematiche legate agli scostamenti della realtà rispetto alle pianificazioni concordate. Il problema è nella ricerca condivisa delle soluzioni dovendo queste essere assunte, spesso, dall'intero sistema (quindi tempo e dibattito). La mia è funzione di snodo che non ha senso nell'assenza di comunicazione collaborante con i colleghi che sono, in prima battuta, i referenti di settore, l'amministrazione e il personale. Quindi la presidenza ed il C. di A.. Cerco lavorare per singoli settori in stretto contatto con il referente di ognuno di essi condividendo il più possibile linee, argomenti, azioni, tempi e attivando frequenti scambi d'informazioni. Cerco di stabilire, con i tempi che ci possiamo permettere nei complicati incastri delle agende, degli incontri periodici di area con i referenti di settore allo scopo di condividere le informazioni di ognuno e costruire quadri, anche sommari sul momento del comparto sociale (tendenze, orientamenti, priorità, scadenze, ecc.) e ipotizzare linee di azione.

Cerco di tradurre quanto sopra in argomentazioni oggettive e piani da comunicare sia al livello gestionale della cooperativa (presidenza e C. di A.) che operativo, gli interventi, ancora attraverso i referenti di settore o personalmente in alcuni casi.

Credo molto nel lavoro di gruppo e ringrazio sentitamente i colleghi con i quali condivido quotidianamente le modalità di cui sopra perché credo che il prodotto che scaturisce abbia valore per le attività della cooperativa e per noi stessi. Lo dico senza retorica, anche quando non sono con loro in pieno accordo perché comunque sin qui ci siamo potuti permettere uno spazio per la sospensione del giudizio nell'attesa dei fatti. Esiste nell'esperienza del mio lavoro con i colleghi con cui ho a che fare un processo comunicativo aperto e la necessaria condivisione del fine ultimo che funge da elemento di sintesi.

Questo avviene quando è chiaro il sentimento di appartenenza di ognuno alla medesima cooperativa e alle sue finalità. Quando questo non è più chiaro e sfugge il fine ultimo, ogni processo comunicativo è condizionato da altri elementi. Dall'idea, ad esempio che ogni operatore (che sia attivamente partecipe nel processo comunicativo) ha della cooperativa o del rapporto fra le sub-cooperative che compongono la cooperativa. E dove, e come, in quel caso debba avvenire la sintesi.

Relazione Area Formazione e Transizione Lavorativa Handicap Adulto anno 2006 (Leonardo Callegari)

Il Settore in oggetto, formalmente istituito dalla cooperativa nel dicembre 2005, ricomprende le attività di orientamento, formazione, transizione lavorativa in favore di persone disabili adulte, le complementari azioni di supporto e consulenza alle aziende che inseriscono le stesse persone disabili e le iniziative formative rivolte agli operatori della mediazione e dell'inserimento lavorativo mirato che svolgono compiti di accompagnamento delle persone e di interfacciamento negoziale-consulenziale con le imprese ospitanti.

Da diversi anni a questa parte, prevalentemente, queste attività sono finanziate dalla Provincia di Bologna nell'ambito di progetti che hanno come riferimento legislativo la L. 68/99 sull'inserimento lavorativo mirato degli invalidi e sono gestiti da CSAPSA autonomamente o nella veste di mandatario del ServiceSessantotto,

Il ServiceSessantotto è un raggruppamento di cooperative aderenti a LegaCoop Bologna, composto da CSAPSA, Anastasis, Consorzio SIC (al quale aderiscono 18 cooperative sociali di tipo B), che dal 2000 si propone di svolgere funzioni di facilitazione applicativa della L. 68/99 per l'inserimento lavorativo dei disabili nelle imprese e all'interno del movimento cooperativo.

Tramite CSAPSA, in quanto Centro di Formazione Professionale accreditato con funzioni di coordinamento del Service, sono stati presentati sui piani provinciali progetti di sensibilizzazione aziendale, formazione professionale, colloqui di bilancio, stage osservativi e tirocini formativi per disabili che hanno ottenuto finanziamenti di:

- € 458.130,00 nell'AF 2000/2001;
- € 255.068,00 nell'AF 2001/2002;
- € 265.557,00 nell'AF 2002/2003;
- € 215.000,00 nell'AF 2003/2004;
- € 275.000,00 nell'AF 2004/2005;
- € 229.072,00 nell'AF 2005/2006;
- € 453.360,00 nell'AF 2006/2007;

per complessivi € 2.151.187,00 nel considerato periodo di 7 anni.

In particolare, durante l'esercizio 2006, le attività finanziate e tuttora in essere sono relative a:

- un Corso di Formazione in Situazione per giovani disabili nella fascia di età 18-25 anni, con 16 allievi iscritti nella sede di Bologna e nella sezione distaccata c/o l'Istituto partner Fantini di Vergato, segnalati dai Servizi di territorio;
- 60 percorsi individuali di stage osservativo e/o di tirocino formativo, rivolti ad altrettante persone disabili iscritte negli elenchi della L. 68/99, segnalate dal Servizio Lavoro della Provincia di Bologna, anche con l'individuazione di aziende disposte all'assunzione;
- un Servizio per l'attivazione di percorsi integrati di transizione e inserimento lavorativo a favore di lavoratori disabili iscritti negli elenchi della L. 68/99 della Provincia di Bologna, finalizzato alla presa in carico di persone multiproblematiche, con una iniziale previsione di 30 casi, destinati ad aumentare per i frequenti abbandoni e la scarsa compatibilità soggettiva espressa in relazione alle richieste delle imprese profit;

- attività di Supporto formativo e consulenza per tutor aziendali di lavoratori disabili avviati ai sensi della L. 68/99, per promuovere i contesti aziendali all'inclusione sociale ed aiutare le imprese a fronte di criticità che nel tempo possono manifestarsi a seguito dell'inserimento lavorativo di persone disabili;
- due Corsi di formazione sul lavoro di 40 ore cad per operatori dell'inserimento lavorativo, l'uno sulle tematiche dell'integrazione di persone con problemi psichiatrici, l'altro sulle tecniche di negoziazione da impiegarsi nel rapporto con le aziende in occasione della ricerca di disponibilità all'inserimento di persone svantaggiate.

Evidente risulta la rilevanza strategica per la nostra cooperativa dell'attività in questione, oltre al valore sociale e professionale che sul versante dell'inserimento lavorativo dei disabili caratterizza l'impegno di CSAPSA, a livello provinciale, dal 1986 ad oggi.

A tutti gli effetti nel ServiceSessantotto confluisce l'esperienza di raccordo con la cooperazione sociale di tipo B e con le altre cooperative che si occupano di formazione professionale (come Anastasis e Copaps) per le persone in situazione di handicap avviata da CSAPSA e dalla Associazione Gavroche nel 1993, mediante l'istituzione di un apposito Tavolo di Raccordo, con le riunioni che per diversi anni si sono svolte nella sede operativa di Via del Borgo.

Tale raccordo si è mantenuto e sviluppato nella gestione di azioni tra loro sempre più integrate, fino all'esperienza fatta all'interno del Progetto Equal portici (2002 – 2005) dalla quale l'aggregazione ServiceSessantotto ne è uscita rafforzata, con una sua fisionomia distintiva rispetto ad altri offerenti, specie nel rapporto con la Provincia come committente privilegiato, ma anche in relazione ai Servizi segnalanti di territorio.

Soprattutto ha fatto la differenza la capacità di offrire pacchetti di servizi diversificati, modulari, componibili, personalizzati, che si avvalgono di supporti informatici per migliorare la comunicazione e la gestione dei dati di andamento, assieme all'impegno manifestato nel rapporto con le aziende profit, per la ricerca delle disponibilità inclusive, passando tramite la cooperazione sociale di tipo b come ponte esperenziale-transitivo verso i contesti ordinari di lavoro.

Più nello specifico, lo spettro di servizi offerti alle persone disabili e gestiti nel settore, con i partner del Service Sessantotto, è riconducibile alle seguenti:

<i>tipologie di azione</i>
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

Alle imprese collaboranti nell'inserimento lavorativo delle persone disabili ex L. 68/99 vengono offerti i seguenti servizi di supporto:

<i>Incontri di sensibilizzazione</i>
Incontri di informazione, propedeutici a successivi eventuali approfondimenti formativi
Moduli formativi di approfondimento, in progress rispetto ai precedenti
Supporto e affiancamento "in situazione" alle funzioni svolte dai tutor
Supporto nella predisposizione di adattamenti ergonomici e di ausili
Supporto al monitoraggio di andamento
Supporti psicologici
Consulenze dirette, telefoniche, on line
Supervisioni
Raccordi di follow up

Naturalmente questi servizi e queste possibilità di azione sono comuni ed estensibili alle situazioni di svantaggio in generale, come già si verifica in cooperativa nei settori riguardanti le persone in condizioni di disagio sociale, quelle in uscita dal circuito della dipendenza e le donne immigrate sottratte al racket della prostituzione.

E' importante, al riguardo, valorizzare gli elementi di minimo comun denominatore esistenti tra i vari settori che si occupano in CSAPSA di formazione e transizione lavorativa degli adulti in condizione di svantaggio, per:

- condividere metodologie e buone prassi;
- mettere a sistema e rafforzare la nostra capacità di interlocuzione con le imprese per aprire possibilità di accesso nel mondo del lavoro;
- sviluppare una più ampia progettualità, diversificando i territori e i potenziali committenti.

Due iniziative vanno in questa direzione e possono rappresentare altrettante occasioni di interscambio, confronto e raccordo per addivenire a più efficaci modalità organizzative comuni:

-la ricerca intervento sulle aziende del territorio bolognese, finalizzata a sondarne orientamenti e opzioni in tema di disponibilità all'inclusione di persone svantaggiate (autofinanziata da CSAPSA, in essere da ottobre 2006);

- il corso interno sulla negoziazione, in svolgimento, che vede la partecipazione dei coordinatori di vari settori e progetti accomunati da analoghe finalità in favore di adulti in condizione di disagio, che assieme possono conoscere meglio le rispettive attività, fare emergere specificità e analogie, trovare modalità operative sinergiche e offrire spunti di riflessione progettuale.

Vale la pena investire ulteriormente su questo versante, viste le priorità sulla inclusione sociale adulti inserite nella programmazione dei FSE 2007 -2013 e la necessità che abbiamo di valorizzare – sviluppare il posizionamento acquisito nel segmento delle azioni di orientamento, formazione, inserimento lavorativo di adulti disabili e più in generale svantaggiati, anche per compensare le flessioni che si registrano nell'ambito dell'obbligo formativo e su altre tipologie corsuali.

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.

In questi anni si sono consolidati i rapporti di collaborazione con le Aziende USL del territorio provinciale, con il Comune di Bologna e con altri comuni limitrofi, con la Provincia di Bologna la Regione Emilia Romagna il C.S.A. e l’Università. Sono divenute pratica ordinaria le collaborazioni formali (A.T.I., convenzioni, protocolli d’intesa) e informali con le altre realtà significative del territorio nazionale appartenenti all’Associazionismo (ANFFAS, AIAS, ARCI Servizio Civile, AUSER, Caritas ecc.) e al privato sociale (associazioni, consorzi, cooperative sociali, onlus ecc.).

La disponibilità della cooperativa ad un confronto continuo sulle tematiche sociali e all’attivazione di collaborazioni con altre realtà del settore, la rende promotrice e/o partecipe di svariate iniziative a carattere sociale e culturale realizzate sul territorio.

La cooperativa ha valutato le opportunità offerte nell’ambito degli scambi europei facendo parte per un biennio con un suo rappresentante (Alain Goussot) dell’“Observatoire européen de innovations en Education et en Formation” promosso dall’Institut National de Recherche Pédagogique con il sostegno dell’Unione Europea ed ha lavorato al proseguimento di un progetto della Regione Emilia Romagna e dell’organizzazione non governativa G.V.C. (Mauro Polloni e Anna Tomasello nella prima fase, di nuovo Anna Tomasello e Alain Goussot nella seconda) finalizzato alla creazione in Romania di Comunità Educative per minori in sostituzione dei precedenti istituti.

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 (sono i fruitori finali dei servizi che la cooperativa eroga, *vedi a seguito tabella riepilogativa servizi e n° utenti*);
- Committenti (sono i servizi pubblici che inviano gli utenti e pagano il servizio, *per il dettaglio vedi tab. “analisi della committenza” e relativo grafico a pag. 51*).
- Altri primari portatori d’interesse sono:
- Soci lavoratori della cooperativa (fulcro attorno al quale ruota tutta l’attività, *vedi capitolo “RISORSE UMANE” da pag. 71*);
- Dipendenti non soci (*vedi capitolo “RISORSE UMANE” da pag. 71*);
- Personale volontario a vario titolo (volontari del servizio civile, tirocinanti, *vedi capitolo “RISORSE UMANE” da pag. 71*).
- 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	Via Marconi, 47 - Bologna	8
Comunità Educativa S. Maria Maggiore	Via Santa Maria Maggiore, 1 – Bologna (1° p.)	8
Comunità Educativa SMM2	Via Santa Maria Maggiore, 1 – Bologna (3° p.)	avvio 2007
Gruppo socioeducativo OASI	Via Felice Battaglia, 18 - Bologna	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
Grupposocioeducativo Capitan Uncino	Via Galeazza, 59 – Bologna	10
Gruppo socioeducativo Edorado	Via Santa Maria Maggiore, 1 – Bologna (3° p.)	12
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	120
Educativa di strada	Distretto AUSL Casalecchio di Reno Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno	numero variabile. Il servizio è orientato verso gruppi informali

AREA EDUCATIVA (HANDICAP)		
U.E.T. Casa Gialla	Via Cracovia, 27 - Bologna	50
Centro diurno Le Cartole	Via Capponi,22 - Porretta Terme (BO)	7
AREA FORMAZIONE (OBBLIGO FORMATIVO MINORI CON HANDICAP)		
AREA FORMAZIONE (DIPENDENZE)		
AREA FORMAZIONE (IMMIGRAZIONE)		
AREA FORMAZIONE (TRANSIZIONE LAVORATIVA ADULTI CON HANDICAP)		
Progetto ORSA/Alice/Pollicino	Territorio S. Lazzaro di Savena	30
AREA FORMAZIONE (FORMAZIONE CONTINUA)		
AREA FORMAZIONE (PET-THERAPY)		
Totale utenti Area Educativa		351+ utenza libera/informale
Totale fruitori Area Formativa		291
TOTALE UTENTI/FRUITORI		642 + utenza libera/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.

Fra questi due estremi possono essere collocati tutti i restanti servizi nel passaggio dall'educativo ad alta valenza assistenziale all'educativo ad alta valenza di prevenzione sociale. Un altro elemento di valutazione importante nella traduzione del dato quantitativo in utilità sociale è l'effetto sulle famiglie dell'utente a cui la cooperativa offre la prestazione. E', in particolare ma non solo, il caso dei famigliari degli utenti con handicap dei centri diurni e degli interventi individualizzati che, pur non conteggiati, divengono fruitori del servizio a volte con intensità analoghe a quelle dei congiunti.

Il calcolo dei corsisti/fruitori delle attività dell'Area Formativa è stato ricavato dai corsi realizzati caricati sul programma CLIENT dal 2004. 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.

Rapporti con comunità locale e territorio

OPERATORE	TERRITORIO	OGGETTO
Giulio Baraldi	Comuni della Provincia di BO (ad esclusione di Imola)	Piani di Zona, Tavolo minori
Alberto Cini	Comune di Bologna	Piani di Zona, Tavolo minori
Leonardo Callegari	Comune di Vergato (in rappresentanza dei comuni della vallata)	Piani di Zona, Tavolo disabili
Giulio Baraldi	Regione Emilia Romagna	Tavolo per nuova direttiva regionale comunità educative.

La mappa delle collaborazioni con cooperative ed altri enti/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 T.)
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 R.)
CEIS Modena, CODES, Metroikos, Società Dolce	R.T.I.	Gestione servizi di accoglienza in comunità educative (per Comune di Bologna)
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/UILDM/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: oltre l'80% del personale occupato e collaborante allo svolgimento delle attività ha un rapporto di tipo societario;

la maggior parte dei contratti sono a part-time (57% del totale) sebbene per fasce orarie medio alte (20/36 ore settimanali);

si conferma la femminilità tipica di ogni comparto educativo, 54 donne e 28 uomini;

l'età dei lavoratori è uniformemente distribuita fra i 26 e i 50 anni che rappresenta il "cuore" dell'età produttiva. Gli uomini hanno una leggera prevalenza nella fascia 41/45 anni, le donne sono maggiormente presenti nelle fasce 31/40 anni;

le anzianità medie di servizio sono abbastanza alte, più per gli uomini (9 anni e mezzo) che per le donne (poco più di 7 anni). Vanno considerate però alcune situazioni particolari che alterano il dato medio dovute ad anzianità di servizio più che ventennali di alcuni lavoratori in prevalenza uomini;

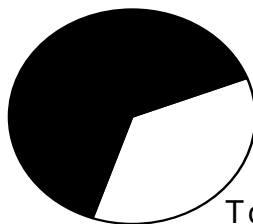
permane una forte presenza di personale laureato sul totale (oltre il 60%)...

Distribuzione occupati al 31/12/2006					
	Part-time	Full time	Totale Uomini	Totale Donne	Totale
Soci	44	38	28	54	82
Dipendenti	11	3	6	8	14
Lavoratori autonomi					5*
Totale	55	41	34	62	101

* lavoratori in partita IVA e COCOPRO

Ripartizione per sesso

Totale Donne
65%



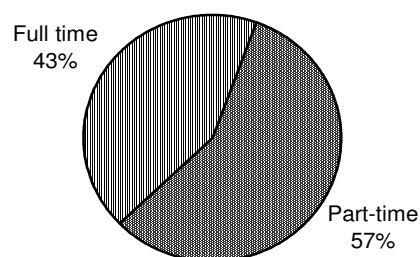
Totale Uomini
35%

Numero di Part-Time

	Totale
2004	58
2005	57

2006	55
------	----

Distribuzione contratti CSAPSA



Tipologie part-time anno 2006

Fasce orarie settimanali	Uomini	Donne	Totali
Fino a 12 ore	2	1	3
Da 12 a 20 ore	2	5	7
Da 20 a 30 ore	19	8	27
Da 30 a 36 ore	9	9	18

Personale totale nel triennio*

Anno	Ore lavorate	Personale teorico a tempo pieno (165 ore/mese)	Media personale
2004	120.608	66,5	97
2005	112.548	62	95
2006	111.019	61,16	93

*sono stati esclusi dal conteggio i lavoratori autonomi che comunque non superano

mai le 6 unità

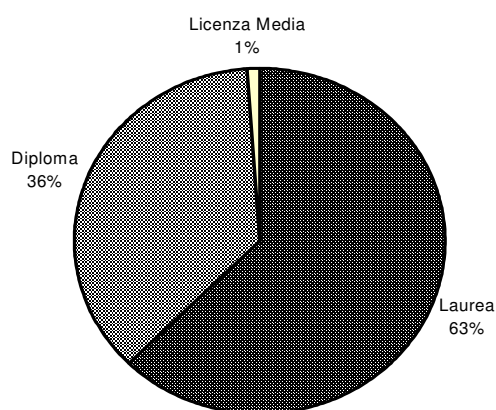
Distribuzione per età anno 2006

Fascia età	Uomini	Donne
Anni 20-25	0	0
Anni 26 - 30	5	13
Anni 31 - 35	6	15

Anni 36 - 40	6	16
Anni 41 - 45	9	11
Anni 46 - 50	5	6
Anni 51 - 55	2	1
Oltre 56	1	
Totali	34	62

Distribuzione per titoli di studio anno 2006

	Uomini	Donne	Totale
Laurea	20	40	60
Diploma	14	21	35
Licenza Media	----	1	1
totali	34	62	96



Distribuzione dei lavoratori per mansione anno 2006

Mansione	N°
Coordinatore area Formazione	1
Coordinatore area Educativa	1
Coordinatore area Amministrativa	1
Referente Obbligo formativo	1
Coordinatori corsi OF	5
Coord. Corsi inserimento Lavorativo adulti	2
Coord. Tecnico Gestionale dipendenze	1
Coord. Tecnico Gestionale Immigrazione	1+1*
Formatori	23
Referente Settore Educativo Handicap	1

Coordinatori servizi Handicap	2
Referente Gruppi Socio-educativi	1
Referente disagio/strutture residenziali	1
Coordinatori strutture residenziali	2
Referente disagio sociale orientamento lavorativo	1
Coordinatori servizi orientamento al lavoro	2
Educatori professionali	44
Educatori	7
Psicologi	2*
Responsabile contabilità generale	1
Responsabile clienti e fornitori	1
Referente adempimenti e rendicontazione formazione	1
Resp. Gestione risorse umane area educativa e ademp. contrattuali	1
Resp. Gestione risorse umane area formazione	1
Colloqui e selezione personale	1
Responsabile segreteria	1
Segretaria	1
Autista	1
Consulenza informatica	1*

* Lavoratori autonomi in partita IVA e COCOPRO

Nazionalità differenti anno 2006

Unione Europea	4
Altro	3
Totale	7

Anzianità media di servizio anno 2006

Uomini	Donne
9 anni e 6 mesi	7 anni e 3 mesi

Il volontariato

La presenza di personale volontario all'interno dei servizi della cooperativa avviene a partire dal 1998 quando, per il tramite della Lega Provinciale delle Cooperative convenzionata con il Ministero della Difesa, si avanzarono le prime richieste. Si trattava di obiettori di coscienza che al posto del servizio militare preferivano essere impiegati in servizi di pubblica utilità. All'inizio i volontari erano due all'anno e venivano impiegati nelle comunità educative vigendo, almeno formalmente, l'obbligo di fornire loro vitto ed alloggio.

La Lega delle Cooperative ad un dato momento non rinnovò la convenzione con il Ministero interrompendo la possibilità di essere tramite delle cooperative sociali che si avvalevano del servizio. Inoltre la fine del servizio militare obbligatorio ha cancellato la pratica dell'obiezione introducendo quella del servizio civile volontario. Per continuare un'esperienza ritenuta importante la cooperativa a partire dall'anno 2002, si è associata all'Arci Servizio Civile, ente accreditato dall'Ufficio Nazionale Servizio Civile, presso la Presidenza del Consiglio, alla presentazione di progetti che prevedano l'impegno di Volontari nell'ambito del Servizio Civile Nazionale.

Ogni anno l'ufficio sopra citato stanziava una cifra per permettere a cittadini italiani dai 18 ai 28 anni di svolgere 12 mesi di volontariato prestando servizio per 1400 ore totali (circa 120 al mese). A questo scopo valuta e stabilisce una graduatoria di punteggio tra tutti i progetti presentati per selezionare quelli ai quali saranno assegnati i volontari stessi.

I criteri in base ai quali sono finanziati i progetti sono vari e articolati, tra questi è importante citare l'utilità sociale del progetto e la qualità dell'esperienza per i volontari stessi, in termini di impegno sociale e di formazione anche teorica.

Dal 2003 quindi la cooperativa ogni anno ha presentato almeno un progetto per l'impiego di volontari negli interventi educativi e formativi, in affiancamento degli educatori e formatori titolari degli interventi stessi.

Tutti gli anni hanno visto i nostri progetti ai primi posti delle graduatorie e quindi regolarmente finanziati.

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	n° VOLONTARI	INTERVENTO
2004-2005	8	Comunità Educative per Minori
2005-2006	14	Comunità Educative per Minori, Gruppi Socioeducativi
2006-2007	15	Comunità Educative per Minori, Gruppi Socioeducativi, U.E.T. (Casa Gialla)

Molti dei volontari sono studenti della Facoltà di Scienze dell'Educazione che svolgono il tirocinio universitario all'interno del Servizio Civile Volontario di un anno. 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.

Per i volontari la quotidianità negli interventi educativi significa avere un'esperienza diretta delle problematiche che incontrano nel vivere sociale ragazzi portatori di problematiche psico-sociali. Significa conoscere le storie di questi ragazzi, l'evoluzione dei loro problemi, il rivelarsi delle loro personalità negli aspetti che stanno dietro alla facciata, a volte sgradevole, che loro stessi presentano negli ambiti scolastici, lavorativi, sociali. Questa conoscenza sviluppa sensibilità e comprensione verso il "diverso".

Il volontario nell'affiancamento quotidiano agli educatori apprende modalità relazionali e comunicative efficaci, con possibilità di scambi e confronti sia immediati sia a posteriori nei momenti di verifica e riflessione.

Per gli studenti di Scienze dell'Educazione questa esperienza rappresenta un forte contatto con queste tipologie di utenza senza però l'assunzione di responsabilità che un ruolo lavorativo comporta, un'esperienza che può far comprendere la propria attitudine e motivazione al lavoro educativo, almeno nell'ambito specifico.

Unitamente 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. Nell'anno 2006 sono stati accolti n° 3,5 tirocinanti.

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. Tali supporti possono essere attivati al bisogno sulla base di precise richieste ed in combinazione con la disponibilità dei volontari.

ASPETTI DEL TRATTAMENTO LAVORATIVO

La retribuzione

Nel corso degli ultimi anni la cooperativa ha erogato le retribuzioni previste dal C.C.N.L. che, dall'1 gennaio 2004 all'esercizio 2006 ha previsto un aumento contrattuale conglobato dell'11,8% erogato in tre tranches. L'ultima del 2,8% ha gravato sul 2006.

E' stato accantonato l'ERT (Elemento Retributivo Territoriale) per un importo complessivo di € 30.487.

E' stata riconosciuta, in aggiunta, un'integrazione salariale per tutti i soci per un importo complessivo di € 58.538.

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

	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Retribuzioni	1.670.385	1.623.876	1.579.594
ERT/unatantum	31.651	32.503	30.487
Integrazione salariale	0	0	58.538
Indennità di funzione	0	1.030	6.153
Totale retribuzioni	1.702.036	1.657.409	1.674.772
Parametro orario medio	14,11	14,73 (+ 4,39%)	15,09 (+ 2,44%)

Assenze dal lavoro nell'ultimo triennio retribuite al 100%

	2004 (giorni)	2005 (giorni)	2006 (giorni)
Malattie	744	914	905
Infortuni	89	66	12
Permessi retribuiti	41	39	18
Donazioni sangue	12	25	19
Licenze matrimoniali	39	0	13
Totale	925	1044	967

Costi della malattia dell'ultimo triennio retribuita al 100%

	2004	2005	2006
		€	
Malattia a carico ditta	10.254	15.971	17.222

Giorni carenza malattia	14.124	17.011	12.748
Totale a carico ditta	24.378 (83%)	32.982 (81%)	29.970 (75%)
Malattia a carico INPS	4.991 (17%)	7.585 (19%)	9.985 (25%)
Totale costo malattia	29.369 (100%)	40.567 (100%)	39.955 (100%)

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

Occorre aggiungere che il salario medio convenzionale copre contributivamente circa 770 € sul salario lordo mensile (approssimativamente di 1350 €). L'INPS dunque corrisponde le sue quote del 50% e 66,6% di 770 €. La cooperativa invece corrisponde le sue sull'intero salario. Questo spiega come la malattia e gli infortuni abbiano rappresentato una voce di costo del 75% a carico della cooperativa nel 2006 e ancora di più negli anni precedenti per effetto del maggior numero di malattie brevi.

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

	2004	2005	2006
ore annue lavorate	120.608	112.548	111.019
personale medio	97	95	93
orario annuo medio pro-capite	1243	1184	1193
orario giornaliero medio pro-capite	5,13	4,89	4,93
giornate assenza di malattia e infor.	833	980	917
ore assenze annue	4273 (3,54%)	4792 (4,25%)	4521 (4,07%)

Costi della maternità dell'ultimo triennio retribuita al 100%

	2004	2005	2006
	€		
maternità a carico ditta	24.781 (53%)	34.231 (53%)	30.691 (54%)
maternità a carico INPS	22.384 (47%)	30.248 (47%)	26.505 (46%)
tot. costo maternità	47.166 (100%)	64.479 (100%)	57.196 (100%)

Ferie residue e recuperi

	2004	Media procapite	2005	Media procapite	2006	Media procapite
ferie maturate e non godute (giorni)	1.533	15,8	1.427	15,02	1.707	18,35
recuperi (ore)	2.362 (1,96%)*	24,53	2.667 (2,37%)*	28,07	2.920 (2,63%)*	31,40
debito vs. soci e dipendenti (€)	84.155	867	84.917	894	99.738	1.072
differenza %			+ 0,90 %		+ 17,45%	

* % sulle ore complessivamente lavorate nell'anno

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.

Le ragioni possono essere di natura emergenziale, date le specifiche attività della cooperativa, oppure collegate a picchi o flessioni d'impegno dovute ad avvii problematici, adempimenti periodici, abbandoni di utenti, e tutte le motivazioni collegate o a difficoltà previsionali o ad andamenti delle attività (ad esempio formative) intense nel periodo scolastico ed estremamente ridotte nel periodo estivo.

Come per le ferie residue anche l'accumulo di troppe ore di recupero rappresenta un costo crescente ed un elemento di criticità rappresentato dallo scostamento rispetto ai contratti di lavoro ed alla gestione dei rapporti con il personale.

Servizio di supporto psicologico breve per i soci e dipendenti

Da qualche anno la Csapsa offre ai suoi soci e dipendenti la possibilità di un supporto da parte di alcuni Psicologi o Counsellor della Cooperativa come aiuto in 2 tipi di ambiti :

- Supervisione individuali, per Coordinatori di Intervento, Settore, Area o Terapeuti
- aiuto ad ogni Educatore o Formatore ad affrontare eventuali problemi sorti nell'ambito del lavoro.

Naturalmente nell'ambito del proprio intervento ognuno può trovare numerosi momenti e spazi per confrontarsi con i colleghi :

- Riunioni di equipe
- Supervisioni
- Incontri con Coordinatore di intervento, di settore o di Area
- Incontri con i Referenti del Personale

a seconda della natura del problema da affrontare, e normalmente questi sono gli ambiti principali in cui normalmente confrontarsi e trovare soluzioni.

Tuttavia abbiamo visto come ognuno in certe fasi possa incontrare difficoltà o sofferenze particolari, come vissuti di contrasti con colleghi , o difficoltà nell'approcciare un certo intervento, in cui può essere utile un confronto con qualcuno, dotato di strumenti adeguati, che non è direttamente coinvolto nell'intervento in cui si è verificato il problema.

In questi casi, laddove il singolo lo ritenga utile, è possibile giovare di questo supporto per un massimo di 3 incontri, allo scopo di approfondire meglio come il problema si inquadra nella propria situazione attuale e individuare possibili modalità per affrontarlo successivamente negli ambiti opportuni.

In diversi casi si è potuto osservare come questo supporto abbia permesso ad alcuni colleghi di gestirsi meglio certe difficoltà ed affrontarle poi nell'ambito del lavoro dopo averle meglio inquadrare e "digerite".

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 missione 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. (vedi a tal proposito il capitolo *“LA GESTIONE DELLA COOPERATIVA a pag. 28?”*).

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 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.

Svantaggi per il socio

Avere la contribuzione regolata a salario medio convenzionale rispetto al salario pieno dei non soci. Questa condizione di oggettivo e palese svantaggio è però in superamento sulla base di quanto espresso nella legge finanziaria 2006 (e sempre che le cooperative siano in grado di produrre le risorse necessarie).

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.;

- Direzioni Operative, commissioni, gruppi di lavoro, 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.di 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:

1. *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.
2. *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.
3. *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.

In considerazione delle precisazioni sopra espresse, le attività di formazione svolte dalla cooperativa e resa fruibile a soci e dipendenti nell'ultimo triennio sono state le seguenti:

Formazione interna per soci e dipendenti triennio 2004, 2005, 2006

Anno	Contenuti	Ore	N° partecip.	Docenti
2004	Formazione specifica Gruppi Socioeducativi	30 ore	12	M. Mucci, M.R. Gherardini, Formatori A.T.I. EPTA/CSAPSA
2004	Formazione per operatori Pet Partner nella didattica e nelle attività assistite con animali	80 ore	5	J. Chade, A. Zanangeli, R. Marchesini, R. Benini.
2004	Restituzione interna alle équipes del lavoro di costruzione del Sistema di Qualità Relazionale (MAQRe) (autoformazione)	5 ore	90	Esperti cooperativa CSAPSA
2004	Formazione permanente su tematiche varie	45 ore media stimata	70 media stimata	Tecnici e coordinatori della cooperativa, consulenti esterni, autoformazione, ecc.
2004	Formazione operatori dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate	26 ore	22	C. Lenzi, tecnici e coordinatori della cooperativa, esperti servizio per l'impiego.
2004	Formazione operatori delle Comunità Educative Strutture di personalità, normalità, psicopatologie. Il modello sistemico applicato alla C.E.	28 ore	10	R. Benini, M. Mucci
2005	Formazione operatori delle Comunità educative. I principali disturbi della personalità	6 ore	14	R. Benini
2005	Formazione per operatori Pet Partner nella didattica e nelle attività assistite con animali	90 ore	5	J. Chade, A. Zanangeli, R. Marchesini, R. Benini.
2005	Tecniche di negoziazione nella mediazione sociale lavorativa di persone svantaggiate	40	10	Docenti vari
2005	Formazione operatori dell'inserimento lavorativo: Mediazione integrativa di persone con problemi psichiatrici	40 ore	5	Tecnici e coordinatori della cooperativa.
2005	Formazione permanente su tematiche varie	45 ore media stimata	70 media stimata	Tecnici e coordinatori della cooperativa, consulenti esterni, autoformazione, ecc.
2005	Motivazione al lavoro educativo, modelli organizzativi e ruoli	12 ore	10	R. Benini
2005	Dinamiche relazionali e comunicative nelle C.E.	8	18	R. De Leonibus
2005	La relazione di aiuto nei gruppi socio-educativi. Laboratori di scrittura creativa, editoria digitale, scrittura filmica...	28	12	Formatori A.T.I. EPTA/CSAPSA
2006	Tematiche connesse alla terapia in ambiente	40	12	R. Benini
2006	Metodologia degli interventi educativi- terapeutici	4	9	G. Artale
2006	Formazione permanente su tematiche varie	45 ore media	70 media	Tecnici e coordinatori della cooperativa, consulenti esterni, autoformazione, ecc.

		stimata	stimata	
2006	Formazione per operatori Pet Partner nella didattica e nelle attività assistite con animali	90 ore	5	J. Chade, A. Zanangeli, R. Marchesini.
2006	Formazione operatori dell'inserimento lavorativo: Mediazione integrativa di persone con problemi psichiatrici	40 ore	5	R. Benini
2006	Tecniche di negoziazione nella mediazione sociale lavorativa di persone svantaggiate	40	10	I. Vareille, M. Coen, C. Rizzoli, Romboli
2006	Il corpo nella relazione di aiuto. Escursione nella grotta della Spipola. Rielaborazioni.	28	10	Formatori A.T.I. EPTA/CSAPSA
2006	Strada facendo: interventi integrati sulle povertà estreme.	40 ore + 2 60 p.w.		Lega delle Cooperative/AGEFORM P. De Angelis, S. Ranieri
2006	Momenti formativi di preparazione convegno "Volere Volare"	4	6	P. Coceancig, C. Lenzi, autoformazione

La tabella che segue individua (per stima) un dato utilizzabile come indicatore di quanto la cooperativa favorisca il confronto e il dialogo, permetta l'agire di modalità comunicative diffuse, favorisca lo scambio nei gruppi e fra i gruppi. Elementi questi che costituiscono l'articolato e le piste della partecipazione in cooperativa.

L'aspetto negativo, che non può essere taciuto, è che la voce "formazione resa fruibile" non corrisponde a quella effettivamente fruita che deve invece tenere conto delle defezioni e abbandoni crescenti che si realizzano in corso di attività.

Attività lavorativa non frontale	2004 (ore)	2005 (ore)	2006 (ore)
Riunioni di servizio	7.300 (stima)	7.300 (stima)	7.300 (stima)
Supervisione	800 (stima)	800 (stima)	800 (stima)
Formazione resa fruibile	5.212	4.834	5.100
Totale (% sul totale ore lavorate nell'anno)	13.312 (11%)	12.934 (11,5%)	13.200 (11,9%)

Il fondo sviluppo

Al fine di incentivare la progettualità interna finalizzata allo sviluppo e miglioramento delle attività della cooperativa e rispondere ad una richiesta di partecipazione attiva avanzata da alcuni soci, il C.d.A. ha proceduto per l'esercizio 2005 all'accantonamento di un apposito fondo ulteriormente incrementato nel 2006.

Si tratta di risorse economiche utilizzabili dietro richiesta al C. di A. dai referenti/coordinatori comunque deputati alla progettazione ma per orari eccedenti a quello del proprio monte ore e dai soci che ritengono, motivatamente, opportuno esplorare ambiti d'intervento da proporre a possibili committenze anche attraverso forme di microprogettazione condivisa da finalizzare.

Fondo sviluppo

	Fondo 2005	Residuo 2005	Fondo 2006	Residuo 2006	Fondo 2007
Fondo destinato (€)	68.500	68.500	96.300	89.294	89.294
Fondo utilizzato (€)	0		7.006		

Convegni organizzati

Nel corso del 2006 sono state destinate ore retribuite per la preparazione, organizzazione, effettuazione interventi in convegni e seminari organizzati sia dalla cooperativa che da altri enti.

Titolo	La Comunità, un luogo per vivere (presentazione del progetto di una comunità di alta autonomia)
Data e luogo	6 giugno 2006 Sala degli specchi via S. Maria Maggiore, 1- Bologna
Promosso da	Csapsa
Interventi	A. Alberani, A. Scaramuzzino, Virgini Angelo Marabini, P. Bastianoni, E. Loperfido, A. Faccini, W. Mazzini, A. Cheli, M. Favalaro, M. Polloni, G. Baraldi, S. Waldmann, M. Matrone.

Titolo	Volere Volare (giovani e occasioni di cittadinanza)
Data e luogo	27 e 28 ottobre 2006 Teatro Comunale di Sasso Marconi (BO)
Promosso da	Ausl Bologna Distretto Casalecchio di Reno
Interventi	T. Marzocchi, P.Rebaudengo, L. Russo, D. Morselli, S. Bruni, P. Coceancig, E. Toffenetti, G. Cattabriga, M. Matrone, ecc.

...dicono gli operatori...

Nel 2004, a conclusione del Percorso Qualità, viene distribuito ai un questionario ai soci. N° 66 ritornano. Le risposte sono raggruppate e classificate per argomento...

2. Che cosa significa far parte della Csapsa

Stile cooperativistico: significa far parte di una cooperativa che ha mantenuto le caratteristiche proprie di una cooperativa e nella quale emerge una forte ideologia cooperativistica.

Condivisione di valori ed obiettivi: significa essere in una comunità in cui sono vivi e forti principi e valori, dove è possibile condividere principi di solidarietà, uguaglianza, rispetto e correttezza. Alla base emerge l'idea di una comunità dove grazie al dialogo, alla cooperazione, è possibile rispettare le esigenze e proposte di ognuno, creando un clima di collaborazione atto a migliorare e modificare le situazioni di disagio e di sofferenza.

Valorizzazione delle professionalità: la Csapsa viene descritta come un luogo in cui le diverse professionalità si incontrano creando una sinergia di saperi e dove è ancora possibile dare spazio al confronto, allo scambio, promuovendo la crescita professionale di ognuno.

Far parte di un gruppo: la Csapsa appare come un gruppo affiatato e solido, dove il lavoro di gruppo è una risorsa che garantisce un migliore Servizio volto a promuovere e migliorare la qualità di vita dei soggetti svantaggiati.

Ambiente facilitante: emerge l'immagine della cooperativa dove è ancora possibile lavorare in un clima facilitante ed in cui è possibile esprimere liberamente il proprio pensiero, e dove viene dato ampio spazio al significato della relazione, finalizzato alla costruzione di fini comuni.

Tutelare: la Csapsa cerca di tutelare sia il lavoratore sia l'utente. Viene garantito un lavoro a tempo indeterminato e sicuro. I Servizi vengono erogati nel rispetto dell'utente e quindi non solo per profitto.

Organizzazione attenta ai cambiamenti esterni: significa far parte di un organizzazione che può incidere concretamente nelle scelte politico-sociali ed economiche sia dell'ente locale sia dell'interlocutore statale; e rappresentare un "punto" della rete di Servizi esistenti nel territorio. E' un'organizzazione che sa sperimentare dentro e fuori la comunicazione sociale, differenziando il lavoro sociale sulla base dei cambiamenti e dei bisogni dell'utenza.

Perdita di significato: sono emerse considerazioni dove si coglie una difficoltà nel capire il significato che viene dato al proprio lavoro, dove la componente emotiva legata alla frustrazione, alle aspettative disilluse, dà una connotazione negativa al senso di appartenenza alla cooperativa. Inoltre il fatto di rinunciare ad una carriera economica è un'aggravante nel perseguire una professionalità più alta e riconosciuta anche economicamente.