



BILANCIO SOCIALE 2016



SOMMARIO

Premessa	1
Nota Metodologica	2
Introduzione	3
Identità sociale	5
Gestione della cooperativa	9
Descrizione delle attività	16
Rendiconto economico	26
Le Relazioni sociali	40
Le Risorse umane	43
Iniziative e partecipazione a eventi	54
Per concludere	58

PREMESSA

Considerazioni sull'inclusione socio-lavorativa

L'importanza del lavoro come fattore fondamentale per l'affrancamento e l'integrazione sociale della persona disabile, con problemi fisici, psichici, immigrata o anche "solo" in grave difficoltà socio-economica in conseguenza della crisi del nostro sistema, è una certezza ormai da tempo acquisita. Quantomeno a livello di coscienza collettiva culturalmente avvertita ed informata sulle potenzialità ed i diritti di cittadinanza delle persone invalide o in situazione di handicap.

Lo stesso vale anche per tutti coloro che, per diversità relazionali, culturali o sociali possono trovarsi in una condizione di svantaggio, di disparità emarginante, di grave disagio, ingiusta sotto il profilo delle più elementari nozioni di civiltà. Tali risorse umane, cosiddette deboli, potrebbero/dovrebbero essere valorizzate in una logica di pieno impiego.

Alla base risiedono principi condivisi e dichiarazioni di intenti che non sempre si traducono in scelte e opportunità conseguenti. L'effetto è l'esclusione di fatto di molte persone occupabili, qualora professionalmente formate e adeguatamente inserite in contesti produttivi compatibili.

La condizione delle persone svantaggiate, prive di occupazione lavorativa, con problemi materiali di sussistenza diventa drammatica nelle parti del paese dove la disoccupazione è fenomeno strutturale, i servizi di territorio mancano o sono carenti e in quelle zone dove è venuto meno un tessuto comunitario, associativo di cooperazione e volontariato, sussidiario o vicariante carenze istituzionali, lasciando spazio alla criminalità organizzata nel governo del territorio.

Permane comunque critica, tale condizione escludente, senza facili soluzioni anche nei contesti nazionali a maggiore sviluppo economico, con una articolata rete di strutture e di servizi di welfare, come nelle regioni e province settentrionali, tra le quali Bologna.

E' all'interno di questa situazione nazionale e locale che si è andato a connotare sempre più negli anni l'operatività di CSAPSA, sia nella sua veste di cooperativa sociale A+B che di centro di formazione professionale accreditato dalla Regione Emilia Romagna.

NOTA METODOLOGICA

CSAPSA redige il bilancio sociale dall'anno 2006.

Questo, come ogni bilancio sociale, si prefigge di dare conto delle attività svolte, dei risultati ottenuti, degli effetti prodotti considerando i punti di vista dei diversi portatori d'interessi, e le dimensioni sociale, culturale ed economica e di rafforzare la fiducia ed il senso di appartenenza dei soci e dipendenti grazie ad una migliore comunicazione interna chiarificatrice della volontà che la cooperativa esprime.

Se il bilancio sociale è in grado di soddisfare tali intenzioni rappresentando in modo corretto il valore non monetizzabile delle attività svolte diviene un importante strumento di governo della cooperativa perché offre informazioni utili ai processi decisionali e permette di incrociare dati economici e dati sociali.

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

... Il bilancio sociale si redige ad approvazione avvenuta del bilancio economico, atto che avviene nel mese di maggio di ogni anno con riferimento all'esercizio precedente. A corredo dei dati quantitativi dell'anno è nostra abitudine riportare nell'introduzione un contributo del presidente della cooperativa che ci sembri particolarmente significativo (tecnicamente, politicamente, culturalmente) dell'anno di attività in questione. Viene pubblicato nel sito internet di CSAPSA e consegnato ai soci e a tutti gli interlocutori della cooperativa nel corso di iniziative ed eventi in formato CD, un numero limitato di copie sono stampate in cartaceo per chi desideri farne richiesta.

Mauro Polloni

INTRODUZIONE

CONSULTAZIONE, PROGETTAZIONE PARTECIPATA, COPROGETTAZIONE: QUALE PARTNERSHIP TRA PUBBLICO E TERZO SETTORE?

Nei sistemi locali di welfare e di politica attiva del lavoro, in particolare sul versante della inclusione lavorativa e sociale delle persone fragili-vulnerabili, con la crisi occupazionale che ancora ci attraversa, le problematiche sono talmente complesse da non poter essere affrontate e ancor meno risolte da singole istituzioni o enti preposti, siano essi pubblici o di terzo settore, men che meno dal mercato.

Diventa indispensabile la loro stretta collaborazione e integrazione in partenariati territoriali, che possano ricomprendere anche il profit più socialmente responsabile, con forme partecipate di governance, di integrazione progettuale e con modalità regolative condivise nei processi realizzativi-valutativi delle azioni poste in essere.

A partire dai Distretti socio sanitari, nell'ottica della costruzione di welfare comunitari o generativi prossimi alle esigenze dei cittadini, prioritariamente quelli più deboli ed esposti a rischi di esclusione, coinvolti essi stessi attivamente nella risposta da dare ai propri bisogni, si possono realizzare partnership tra pubblico e terzo settore più avanzate e innovative già con le norme di legge e disposizioni vigenti (L. 328/2000, DPCM 30/03/2001, Delibera dell'Autorità nazionale anticorruzione n. 32 del 20/01/2016).

Tali partnership possono evolvere da una iniziale fase di semplice consultazione a forme più evolute di partecipazione del privato sociale nella programmazione/progettazione dei servizi pubblici di un determinato territorio, fino alla coprogettazione vera e propria come condivisione di politiche, metodologie, responsabilità tra attori pubblici e del terzo settore.

Non mancano al riguardo positivi esempi a livello nazionale, in Lombardia (Lecco, Brescia, Milano) e a Bologna (Progetti Case Zanardi e bando UIA/Villa Salus) che testimoniano la fertilità e l'efficacia di un terreno collaborativo tutto da promuovere e coltivare.

Naturalmente deve esserci la volontà politica di andare in questa direzione, la disponibilità delle parti ad intraprendere percorsi non ordinari, la consapevolezza che il quadro contestuale entro il quale ci si colloca da un lato chiede discontinuità di approcci per non affrontare solo in chiave emergenziale i problemi sociali e dall'altro tende a mantenere l'impostazione dei servizi da erogare e il loro affidamento in gestione tramite procedure consolidate, certamente legali, ma spesso inefficaci.

Per questo pensiamo sia importante uscire dagli schemi delle sole gare di appalto nei servizi alle persone o dalle concessioni che ne ripetono i limiti, soprattutto quando le problematiche sono inedite, estremamente complesse, per offrire migliori risposte ai bisogni con partnership che, fuori da clientele e favoritismi, con apposite istruttorie garantiscano la valorizzazione di chi ha competenze e proposte utili, assieme a trasparenza, osservanza della legge e un uso appropriato delle sempre più scarse risorse pubbliche.

Le stesse risorse istituzionali, peraltro, quando c'è effettiva corresponsabilizzazione e maggiore simmetria di rapporti, possono essere finanche implementate da conferimenti del no profit e del profit socialmente responsabile, altrimenti improbabili se è solo l'ente pubblico il dominus che programma, progetta, organizza, dispone affidamenti e controlli, in particolare se solo burocratici.

Crediamo che il pubblico debba rimanere il presidio garante del generale interesse e di principi di equità non demandabili a gestioni di parte ed al mercato, specie quando trattasi d'inclusione lavorativa e sociale delle persone più vulnerabili, ma che si renda vieppiù necessaria una riflessione sulla reimpostazione dei rapporti tra attori e sistemi di azione diversi, sulle reti territoriali collaboranti e su cosa si può intendere per innovazione sociale.

E' quanto propone C.S.A.P.S.A. nelle iniziative programmate per l'anno corrente, in occasione del suo quarantennale (1977 – 2017), con A.I.L.e S. (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate) di Bologna.

Leonardo Callegari

IDENTITA' SOCIALE

CURRICULUM DI CSAPSA

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

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

Dal 1999 la cooperativa è accreditata presso la Regione Emilia Romagna come ente di formazione professionale ed in questa veste organizza corsi indirizzati alle varie tipologie del disagio: disabili in uscita dalla scuola dell'obbligo, giovani esclusi dai tradizionali circuiti formativi, immigrati e, sempre più negli anni recenti, adulti in difficoltà. In particolare persone uscite dal mercato del lavoro per motivi di handicap fisici, psichici e addebitabili alla crisi economica e non in grado di rientrarvi per problemi anagrafici, per professionalità inadeguate, non più spendibili, obsolete, ecc.

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

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

Si sono sempre più consolidati negli anni rapporti di collaborazione con l'Area Metropolitana (ex Provincia di Bologna), con le Aziende USL del territorio regionale (città di Bologna e suoi distretti in particolare), con il Comune di Bologna, i Quartieri della città e con altri Comuni limitrofi (direttamente o attraverso le Aziende Pubbliche di Servizi alla persona) e con enti locali di altre province della regione. Si sono sempre mantenuti i rapporti già esistenti con la Regione Emilia Romagna, l'Università di Bologna, il Ministero della Giustizia e altri.

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

La disponibilità della cooperativa ad un confronto continuo sulle tematiche oggetto della sua attività l'ha resa promotrice e/o partecipe di iniziative a carattere sociale e culturale realizzate sul territorio. In particolare negli ultimi anni, a seguito della riduzione progressiva delle risorse destinate ai servizi sociali per effetto della crisi economica, si sono organizzati diversi momenti pubblici su temi divenuti di strettissima attualità riconducibili alla responsabilità sociale di territorio e alle politiche d'inclusione delle fasce deboli.

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

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

LA MISSION

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

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

IMPARZIALITA': correttezza nei comportamenti;

CONTINUITA': erogazione regolare del servizio senza interruzioni;

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

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

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

Per quanto riguarda l'idea imprenditoriale generale la cooperativa vuole:

- ✓ valorizzare la complementarità e l'integrazione dell'attività formativa con quella educativa evidenziandone il carattere connotativo, distintivo ed il valore aggiunto reso rispetto ad altri offerenti e nei confronti dei clienti/committenti/fruitori,
- ✓ migliorare le condizioni lavorative dei soci, proporre formazione costante e produrre motivazione etica.
- ✓ Fondare l'agire cooperativo sulla partecipazione e sulla responsabilità imprenditoriale delle socie e dei soci, per realizzare una gestione economica e finanziaria dell'attività caratteristica capace di garantire lo sviluppo della Cooperativa.
- ✓ Valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno, assicurando a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità. Realizzare politiche per la massima conciliazione vita-lavoro e di tutela della maternità.
- ✓ Contribuire all'interesse generale della comunità attraverso servizi diretti a: migliorare la qualità della vita delle persone, attivare il coinvolgimento degli utenti e dei familiari, promuovere l'integrazione nel territorio

ASSETTO ISTITUZIONALE

CSAPSA è una società cooperativa che, relativamente ai soci ed ad ogni singola struttura societaria è tenuta a:

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

Gli organi della cooperativa sono:

- ✓ **L'Assemblea dei soci;**
- ✓ **Il Consiglio di Amministrazione;**
- ✓ **Il Sindaco revisore unico.**

Assemblea dei soci

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

L'Assemblea ordinaria viene convocata almeno una volta all'anno per la chiusura dell'esercizio ed ha il compito di approvare il bilancio consuntivo, nomina le cariche sociali ed approva i regolamenti.

L'Assemblea straordinaria viene convocata invece ogni qualvolta si debbano deliberare modifiche allo statuto o per ogni altra materia attribuita per legge alla sua competenza.

Consiglio Di Amministrazione

E' composto da 7 membri eletti dall'Assemblea dei Soci nomina il Presidente e Vicepresidente ed opera negli ambiti definiti dallo Statuto, sviluppa la pianificazione e la strategia aziendale, delibera sulle proposte ad esso sottoposte, controlla e supporta il funzionamento complessivo della cooperativa per gli aspetti gestionali, economici, finanziari, ecc.

L'attuale CdA, in carica dal 21 maggio 2015 è così composto:

Nome e Cognome	Carica	Area/Ambito di provenienza
Leonardo Callegari	Presidente	Formazione
Stella Capurso	Vicepresidente	Formazione
Giulio Baraldi	Consigliere	Presidente CSAPSA DUE
Simonetta Donati	Consigliere	Formazione
Andrea Barbieri	Consigliere	Formazione/amministrazione
Isabella Bomben	Consigliere	Formazione/educativo
Manuela Macario	Consigliere	Formazione

Sindaco revisore unico

E' eletto dall'Assemblea dei soci, è l'organismo di controllo della società. Esso, come recita lo Statuto, deve "controllare l'amministrazione della società, vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, accertare la regolare tenuta della contabilità". Il Sindaco revisore unico partecipa alle riunioni del CdA ed effettua controlli periodici sull'operato dell'ufficio amministrativo.

L'attuale Sindaco revisore, il Dott. Giorgio Soli, è in carica dal 25 maggio 2016 ed era già Presidente del Collegio sindacale la cui funzione cessò 26 maggio 2011.

GESTIONE DELLA COOPERATIVA

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

AREA FORMAZIONE a cui fanno riferimento le attività di orientamento, formazione professionale, accompagnamento e inserimento lavorativo delle persone fragili-vulnerabili riconducibili ai Settori:

- ✓ Obbligo formativo minori disabili
- ✓ Giovani
- ✓ Disabili adulti
- ✓ Dipendenze
- ✓ Salute Mentale
- ✓ Svantaggio sociale
- ✓ Immigrazione ed etnie minoritarie

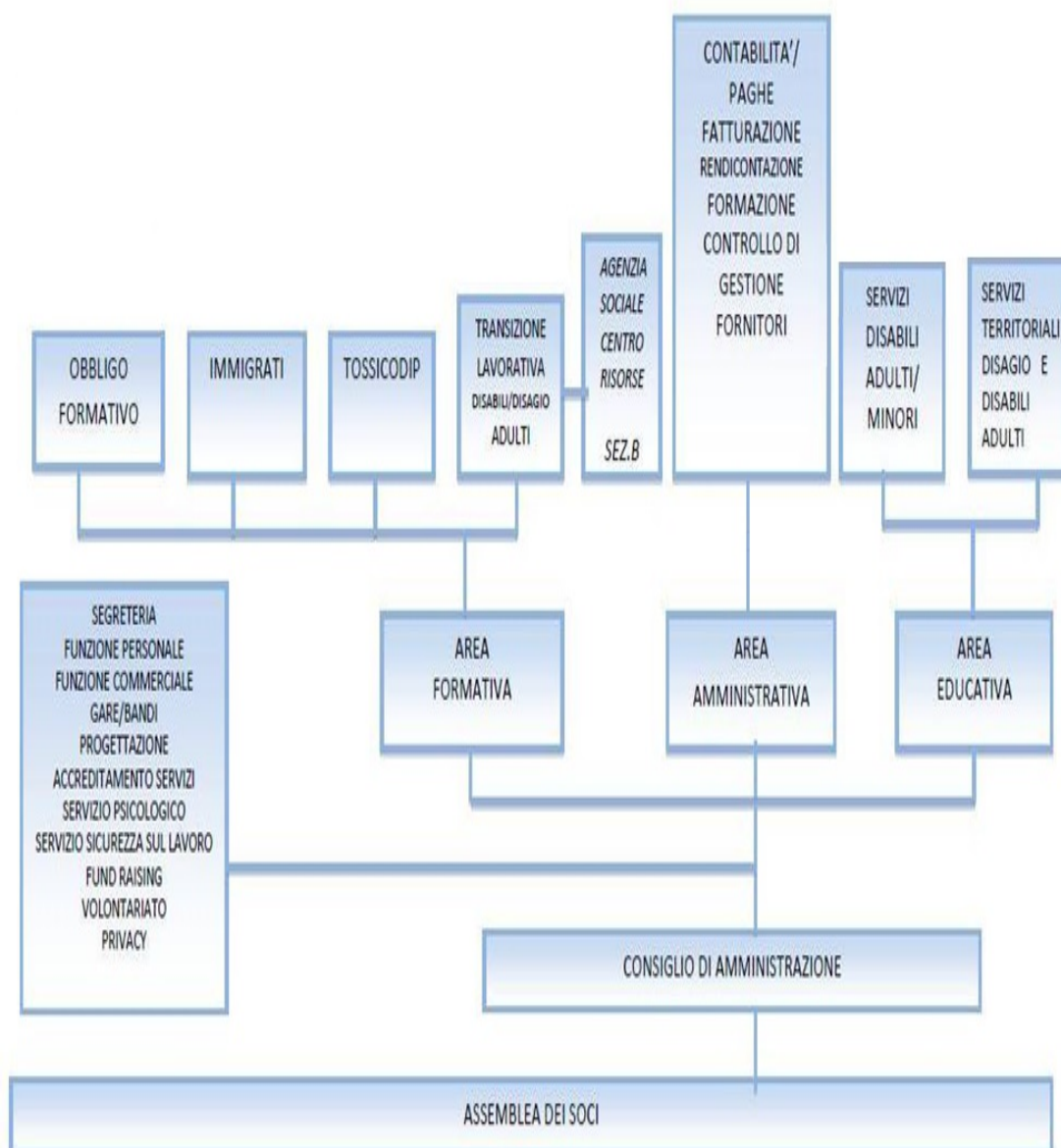
AREA EDUCATIVA a cui fanno riferimento:

- ✓ Servizi per disabili adulti e minori
- ✓ Servizio socio occupazionale di orientamento e transizione al lavoro per persone disabili o con svantaggio sociale
- ✓ Servizi territoriali per persone riconducibili ai settori di cui sopra

AREA AMMINISTRATIVA per:

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

ORGANIGRAMMA CSAPSA



L'organigramma così come qui graficamente rappresentato è stato vigente per tutta la durata dell'esercizio 2016. Nel corso dello stesso anno la cooperativa avrebbe dovuto nel corso dell'Assemblea di chiusura del bilancio dell'anno 2015 procedere alla nomina delle figure tecniche di coordinamento di settore, ambito e territorio giunte a scadenza di mandato. Come il regolamento della cooperativa prevede, questo momento sarebbe dovuto avvenire a conclusione di un iter procedurale che prevedeva, per tempo, l'apertura delle candidature dei soci interessati e/o le ricandidature dei coordinatori ancora in carica.

Motivi di natura tecnica e politica hanno procrastinato l'elezione dei coordinatori al mese di dicembre 2016. Tali motivi afferivano all'opportunità di riconsiderare alcuni aspetti peculiari dell'organizzazione di CSAPSA quali le forme e le entità degli indennizzi economici da riconoscere alle figure tecniche di

coordinamento unitamente alla ridefinizione dei diversi, e in alcuni casi aggiuntivi, livelli funzionali di responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno trattare al proprio interno il problema allo scopo di formulare proposte da sottoporre al vaglio assembleare. Ha per questo istituito una "Commissione Organizzativa" composta dall'intero organo ad esclusione del presidente Callegari che ha richiesto, data la prossimità della scadenza del suo mandato, di non far parte della commissione per non interferire con il lavoro.

Le proposte della Commissione Organizzativa all'assemblea dei soci, e conseguentemente l'elezione dei coordinatori, sono poi slittate alla primavera del 2017 per la concomitanza con le richieste crescenti della Regione Emilia Romagna relativamente agli obblighi per l'accreditamento indispensabili per la gestione dei servizi per il lavoro: bandi del fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (L.R. 17/2005, art. 19); disposizioni per la riorganizzazione dei servizi territoriali (L.R. 14/2015) e nuove modalità di organizzazione delle azioni di orientamento e formazione che si aggiungevano alle recenti normate dalla L.R. 7/2013 riguardante il sistema complessivo dei tirocini.

Quanto richiesto dall'esterno, in particolare da RER, ha determinato, di fatto, cambiamenti nell'organizzazione del lavoro di CSAPSA con l'istituzione di ruoli tecnici e funzionali in aggiunta a quelli già previsti nell'organigramma sopra riportato.

Si sono aggiunti "Coordinamenti Territoriali" per ognuna delle seguenti aree:

- Bologna
- Porretta/Alto Reno Terme
- San Lazzaro di Savena e Imola
- Casalecchio di Reno e San Giovanni in Persiceto
- Pianura Est
- Cento

Si sono aggiunti "Coordinamenti territoriali" anche per le attività Fondo Sociale Europeo/RER riferiti ai sotto riportati ambiti:

- Disagio/Marginalità adulti
- Salute mentale/Handicap adulto
- Migranti (sovrapposto al settore Immigrati)
- SERT (sovrapposto al settore Tossicodipendenze)

La Tab. A riporta l'elenco nominativo dei soci di CSAPSA che ricoprono i ruoli tecnici e politici presenti nell'organigramma di pag. 10.

Tab. A

Presidente	Leonardo Callegari
Vicepresidente	Stella Capurso
Coordinatore di Area Educativa	Mauro Polloni

Coordinatore di Area Formativa	Leonardo Callegari
Coordinatore Area amministrativa	Vanni Savorani
Coordinatori di Settore Formativo	Giovanna Artale, Simonetta Donati, Leonardo Callegari
Coordinatori di Ambito e/o di progetto e/o di corso	Emanuela Mattiazzi, Magda Liparota, Giulia Morelli, Cristina Salomoni, Francesca Lunazzi, Manuela Macario, Stella Capurso, Angela Cardamone, Maria Luisa Lelli, Piera Loffredo
Coordinatori di singolo servizio	Morena Suzzi, Matteo Morozzi
Referente andamento budget per Area Formativa e fatturazione Area Educativa	Ivana Galletti
Referente andamento budget per Area Educativa e contabilità generale	Laura Pichler
Referente programmazione e procedure informatiche, adempimenti e rendicontazioni dell'Area Formazione	Silvia Barbon
Referente Risorse umane per Area Formazione	Rosa Pantaleo
Referente per la selezione del personale	Rosa Caruso
Responsabile sicurezza prevenzione e protezione – R.S.P.P.	Mauro Polloni
Referente Privacy	Rosa Caruso
Segreteria generale	Cristina Salomoni

La Tab. B riporta l'elenco nominativo dei soci di CSAPSA che ricoprono i ruoli tecnici e politici presenti nell'organigramma di pag. 10 e, in grassetto sottolineato, i nuovi coordinamenti che saranno nominati nel corso dell'anno 2017 e che non sono ancora rappresentati nell'organigramma di cui sopra in via di superamento.

Tab. B

Presidente	Leonardo Callegari
Vicepresidente	Stella Capurso
Coordinatore di Area Educativa	Mauro Polloni
Coordinatore di Area Formativa	Leonardo Callegari
Coordinatore Area amministrativa	Vanni Savorani
<u>Coordinatori Territoriali</u>	<i>Da nominare nel 2017</i>
<u>Coordinatori di Settore</u>	<i>Da nominare nel 2017</i>

<u>Coordinatori gestionali</u>	Da nominare nel 2017
<u>Coordinatori di Ambito e/o di progetto e/o di corso</u>	Da nominare nel 2017
<u>Coordinatori di singolo servizio</u>	Da nominare nel 2017
<u>Referente Comunicazione</u>	Da nominare nel 2017
Referente andamento budget per Area Formativa e fatturazione Area Educativa	Ivana Galletti
Referente andamento budget per Area Educativa e contabilità generale	Laura Pichler
<u>Referente Gestionale dell'Area Formazione,</u> programmazione e procedure informatiche, adempimenti e rendicontazioni	Silvia Barbon
Referente Risorse umane per Area Formazione	Rosa Pantaleo
Referente per la selezione del personale	Rosa Caruso
Responsabile sicurezza prevenzione e protezione – R.S.P.P.	Mauro Polloni
Referente Privacy	Rosa Caruso
Segreteria generale	Cristina Salomoni

Nella cooperativa trasversalmente operano:

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

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

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

GLI INTERLOCUTORI DELLA COOPERATIVA

Nella sua azione quotidiana CSAPSA interagisce direttamente o indirettamente con diversi interlocutori che hanno una qualche forma d'interesse verso le attività che vengono svolte. Il Bilancio Sociale viene prodotto principalmente per loro, perché abbiano uno strumento utile per la loro valutazione:

- ✓ Utenti (i fruitori finali di corsi, servizi, attività)
 - ✓ Clienti (Committenti: Enti Pubblici e cittadini)
 - ✓ Lavoratori (soci, dipendenti, liberi professionisti, occasionali)
 - ✓ Sistema Cooperativo (le altre cooperative ed i loro sistemi di rappresentanza)
 - ✓ Associazioni (di familiari, utenti, culturali, politiche, ricreative)
 - ✓ Volontariato (tutti coloro che prestano attività di volontariato)
 - ✓ Fornitori (tutte le aziende che forniscono beni, servizi, prestazioni utili alla realizzazione delle attività)
 - ✓ RTI (tutti i raggruppamenti temporanei d'impresa)
 - ✓ Enti Formativi (Scuole, Università, Enti di Formazione Professionale)
 - ✓ Enti locali (Quartieri, Comuni, Regione Emilia Romagna, Aziende USL dei territori in cui CSAPSA opera)
 - ✓ Sindacati e organismi di rappresentanza (dei lavoratori di CSAPSA)
 - ✓ Banche e Assicurazioni
- (Per l'approfondimento si veda a seguito il capitolo "Le relazioni sociali")

LE COLLABORAZIONI CONTINUATIVE

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

LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro nel corso dell'esercizio, al pari di quello precedente, non sono avvenuti infortuni e non si sono registrati addebiti in ordine a malattie professionali e mobbing verso soci, dipendenti ed ex dipendenti. E' stato svolto quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 in merito a formazione, informazione e aggiornamento di tutto il personale, formazione e aggiornamento degli addetti all' emergenza e al soccorso, realizzazione della sorveglianza sanitaria prevista per le mansioni ritenute a rischio (nel corso del 2016 n° 8 visite mediche con n° 6 giudizi d'idoneità incondizionata e n° 2 giudizi d'idoneità con prescrizioni)

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

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

CSAPSA dispone di un "Servizio di Prevenzione e Protezione" composto da:

Datore di lavoro	Leonardo Callegari	
R.S.P.P.	Mauro Polloni	
R.L.S.	Riccardo Toffenetti	
Medico competente	Massimo Piccoli	(CADIAI medicina del lavoro)
Consulente tecnico valutazione dei rischi	Marina Atti	(CADIAI medicina del lavoro)
Addetti alla gestione delle emergenze	<p><i>Primo soccorso:</i></p> <p>Enrico Antolini, Isabella Bomben, Gabriella Carati, Rosa Caruso, Domenica Ceruzzi, Giampiero Di Cintio, Ivana Galletti, Piero Gatto, Stefano Graziani, Cornelia Martello, Francesca Matarozzi, Matteo Morozzi, Lucia Petrelli, Danila Pranzini, Cristina Salomoni, Tamara Santin, Vanni Savorani</p> <p><i>Antincendio:</i></p> <p>Andrea Barbieri, Silvia Barbon; Gabriele Contri, Carmine Dalla Casa, Simonetta Donati, Luigi Garrisi, Shahab Karamzadeh, Francesca Lunazzi, Greta Mancinelli, Francesca Matarozzi, Giacomo Minuto, Mauro Polloni, Danila Pranzini, Lorenza Soffritti, Morena Suzzi, Federica Zucco.</p>	

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'

AREA FORMATIVA

L'area comprende le attività di studio, ricerca e formazione realizzate dalla cooperativa rivolte in prevalenza a persone con disabilità e in situazione di disagio, per favorire percorsi d'inclusione lavorativa e sociale. Come ente di formazione accreditato presso la Regione Emilia Romagna, CSAPSA organizza percorsi in alternanza per disabili iscritti nella scuola media superiore o con obbligo formativo assolto, per adulti esclusi dai tradizionali circuiti formativi e per persone in situazione di svantaggio, fragilità, vulnerabilità sociale in carico ai servizi di welfare e del lavoro del territorio provinciale, ora Città Metropolitana di Bologna.

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

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

- ✓ Colloqui psicologici/di orientamento
- ✓ Bilanci di competenze
- ✓ Incontri individuali/di piccolo gruppo orientativi alle scelte formative/lavorative
- ✓ Accompagnamento al colloquio assuntivo in azienda
- ✓ Stage Osservativi in cooperativa sociale
- ✓ Stage Osservativi in azienda
- ✓ Stage Osservativi/formativi, in particolare su competenze informatiche
- ✓ Moduli formativi individuali nel campo delle professioni informatiche
- ✓ Moduli formativi propedeutici o complementari ai tirocini in azienda
- ✓ Percorsi di formazione professionale
- ✓ Tirocini formativi finalizzati all'acquisizione/consolidamento di competenze relazionali e prestazionali
- ✓ Tirocini formativi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato in aziende con -disponibilità manifestata all'assunzione
- ✓ Supporti formativi/di adattamento professionale post inserimento lavorativo
- ✓ Facilitazione per la presa in carico da parte dei servizi di territorio di persone non seguite e per l'integrazione in ambiti associativi e gruppi sociali.

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

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

Servizio Formativo: obbligo formativo minori in situazione di handicap

Formazione rivolta a minori certificati della fascia d'età 15-18.

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

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

Servizio Formativo: orientamento, formazione, inserimento lavorativo

Disagio Sociale

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

Svantaggio Sociale

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

Disabilità/Disagio Psicico

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

Servizio Formativo: formazione immigrati

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

Servizio Formativo: dipendenze patologiche adulti

Bilancio di competenze

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

Tirocini

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

Corsi di Formazione in Situazione

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

I corsi prevedono una fase di didattica breve in aula – laboratorio ,e seguita da una fase di stage formativo.

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

Servizio Formativo: formazione continua (operatori pubblici e privati)

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

Servizi Alle Imprese

Descrizione dei servizi offerti alle aziende.

- ✓ Incontri di sensibilizzazione
- ✓ Brevi incontri su tematiche riguardanti il rapporto handicap e lavoro, riconducibili a casi concreti, con testimonianze di persone disabili finalizzati ad attenuare eventuali diffidenze e pregiudizi e promuovere atteggiamenti di accettazione della diversità.
- ✓ Incontri di informazione, propedeutici a successivi eventuali approfondimenti formativi (Cicli di 2-3 incontri tarati sugli aspetti e sulle problematiche che sono chiamati ad affrontare i tutor, estendibili al bisogno, da svolgersi sia in piccoli gruppi che in forma personalizzata).
- ✓ Moduli formativi di approfondimento, in progress rispetto ai precedenti (da 1 a 5 incontri riguardanti problematiche specifiche da svolgersi sia in piccoli gruppi che in forma personalizzata).
- ✓ Supporto e affiancamento "in situazione" alle funzioni svolte dai tutor (consiste in interventi di entità variabile personalizzati sulle specifiche esigenze dei tutor aziendali e sulle problematiche di impiego lavorativo delle persone in situazione di handicap da affrontare e risolvere nel contesto organizzativo e produttivo di riferimento).
- ✓ Supporto nella predisposizione di adattamenti ergonomici e di ausili (viene erogato un servizio di consulenza on site orientato a garantire l'adattamento ergonomico, con relativo uso di ausili, della postazione di lavoro in relazione alle condizioni ambientali, strumentali e organizzative in cui si svolgono le attività lavorative, alle esigenze del lavoratore disabile sulla base delle sue necessità fisiologiche, psicologiche e socio-culturali, e dei compiti che è chiamato a svolgere).

- ✓ Supporto al monitoraggio di andamento (presenza di un operatore della mediazione che presso l'azienda di riferimento mette a disposizione del tutor strumenti pratici di osservazione, lettura e valutazione dell'andamento).
- ✓ Supporti psicologici (Interventi di psicologi con competenza maturata nell'ambito dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate).
- ✓ Consulenze dirette, telefoniche, on line (messa a disposizione di un servizio di consulenza che fornisce una prima risposta ai problemi, attivando di seguito le competenze tecniche specifiche per sopralluoghi, consulenze in situazione, counseling aziendale).
- ✓ Supervisioni (expertise svolte da tecnici con competenze senior relative a problematiche di particolare complessità, da attivarsi, qualora si ravvisi la necessità).
- ✓ Raccordi di follow up (interventi presso le aziende che hanno inserito persone disabili finalizzati ad una rilevazione del grado di integrazione lavorativa e sociale raggiunto).

AREA FORMATIVA attività in essere nell'anno 2016 ordinate per tipologia, referenza, area/ambito

TIPOLOGIA INTERVENTO	REFERENTE/ COORDINATORE	AREA/AMBITO
Percorsi di orientamento, formazione situata e transizione al lavoro di persone svantaggiate nel territorio della Città Metropolitana di Bologna	Leonardo Callegari	Disagio adulti
Servizio per la promozione e la diffusione della responsabilità sociale d'impresa nel territorio provinciale, con particolare riferimento alle attività di inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate	Leonardo Callegari	Sperimentazione e divulgazione di attività volte a promuovere la diffusione della responsabilità sociale d'impresa
Percorsi individuali di inserimento e supporto lavorativo a favore di persone con disabilità	Cristina Salomoni Maria Luisa Lelli Lorenza Soffritti	Disabili adulti
Percorsi Integrati in alternanza tra Formazione, Scuola e territorio	Giovanna Artale Morena Suzzi	Disabili
Percorsi di formazione in situazione per giovani disabili	Stella Capurso	Disabili
Formazione e Lavoro: transizione inclusiva delle persone disabili nel territorio della Città Metropolitana di Bologna	Maria Luisa Lelli Lorenza Soffritti Simonetta Donati Stella Capurso	Disabili adulti
Erasmus + GLEAN	Giovanna Artale	Percorsi di avviamento al lavoro in agricoltura per i giovani

Nelle attività di contrasto alla esclusione sociale, alla povertà e all'impoverimento, relativamente alle specifiche azioni, CSAPSA agisce in connessione con i soggetti partner che seguono nelle forme predeterminate:

Enti attuatori con CSAPSA titolare di operazione (Rif PA 2015-3494 RER):

- Consorzio SIC
- Consorzio Winner
- Oficina
- Fondazione Aldini Valeriani
- Rupe Formazione
- Ceis Formazione
- Irecoop
- Demetra
- Melius
- Lavoro Più

Enti delegati a parti di attività:

- Associate di AILeS (Associazione Amici di Piazza Grande, Coop Sociale Accaparlante, Coop Sociale La Carovana, Coop Sociale L'Orto)
- CADIAI
- CSAPSA DUE

Enti collaboranti in azioni trasversali di sistema:

- IRESS
- Fondazione Adecco per le Pari Opportunità
- ActionAid
- AILeS/Comitato Scientifico

Partenariato di rete:

- Legacoop Bologna
- Confcooperative Bologna
- Consorzio Arcolaio
- Consorzio Indaco
- Caritas Diocesana
- Antoniano
- Opera Padre Marella
- Associazione Agevolando
- AILeS

Alla rete di sostegno possono essere volta per volta riconducibili:

-Dipartimento Benessere di Comunità – Settore Servizi Sociali del Comune di Bologna, Asp Città di Bologna, ASC Insieme Casalecchio di Reno, Asp Circondario Imolese, Asp Seneca, Uffici di piano dei Distretti socio sanitari, Unioni dei Comuni del territorio metropolitano, Dipartimenti di Salute Mentale delle ASL di Bologna e Imola, Istituzione per l'Inclusione Sociale don Paolo Serra Zanetti, Centro Giustizia

Minore Emilia Romagna, CPA Metropolitan, Cidospel, Università di Bologna – Scuola di Psicologia e di Scienze della Formazione, LavoroPiù, CUFO, Avvocato di Strada, Mondo Donna, Donne per non subire violenza.

CSAPSA Sezione B

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

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

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

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

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

Prevalentemente tramite attività di telemarketing sociale svolge la funzione di reperimento delle disponibilità aziendali per stage, tirocini, work experience in realtà produttive del territorio provinciale ad uso di CSAPSA, oltre che agire da Service per enti partner e Istituzioni pubbliche su operazioni con le medesime finalità.

Si avvale di una piattaforma telematica/data base aziende messa a punto dai professionisti Roberto Candido e Stesano Spagna con viste sui 7 Distretti socio-sanitari e/o bacini territoriali di altrettanti Centri per l'Impiego provinciali, che ad oggi registra e mantiene aggiornate le informazioni di circa 10.000 aziende contattate, delle quali circa il 20% disponibili subito e il 30% disponibili in futuro a collaborare in programmi di inclusione di persone disabili e/o con disagio sociale.

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

Occupa nella sede di Bologna 5 persone con certificazione di invalidità ex L. 68/99 o svantaggiate ex art 4 - L. 381/91, segnalate dai Servizi di Salute Mentale (CSM) e da altri Servizi pubblici territoriali, alle quali si aggiungono 2 tirocinanti in formazione su attività di scouting e tracciamento in data base aziende

delle informazioni acquisite. L'Agenzia funge anche da base operativa per la ricerca attiva del lavoro, per attività di fund raising e per servizi in outsourcing commissionati da imprese profit collaboranti, a partire da quelle premiate dalla associazione AILeS con il Logo di Azienda Solidale.

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

L'equipe di lavoro dell'Agenzia Sociale Art. 4 mette costantemente in sinergia i propri servizi con le azioni dei partner avvalendosi anche dei Centri Risorse Territoriali e funzioni di promozione dei tirocini formativi in applicazione delle nuove norme e di supporto consulenziale alle aziende, raccordandosi strettamente con tutti gli Uffici di Piano Distrettuali con i quali da tempo si intrattengono intensi rapporti di collaborazione.

AREA EDUCATIVA

L'area risulta ridotta rispetto agli esercizi passati perché le attività e servizi di prevenzione rivolti a minori sono dall'anno 2011 passate in gestione a CSAPSA DUE Cooperativa Sociale nata a seguito dello scorporo aziendale.

Restano in capo a CSAPSA la progettazione e la gestione di servizi rivolti a persone con disabilità, sia minori (afferenti il servizio di Neuropsichiatria dell'età evolutiva dell'Ausl di Bologna) che adulti, (Servizio socio occupazionale di orientamento e transizione al lavoro "Lavorincorso"), e progetti di supporto alla persona (disabilità e disagio/fragilità adulti) per percorsi d'inclusione attraverso il lavoro e con connotazioni fortemente territorializzate. Queste ultime attività, appartenenti all'area per la forte componente socio-educativa, vengono gestite in stretta connessione con l'area formativa condividendo con quest'ultima teorie, modelli e personale.

L'elencazione che segue rappresenta le attività in essere:

LAVORINCORSO – SERVIZIO SOCIO OCCUPAZIONALE – PORRETTA TERME

"Lavorincorso" è un servizio socio occupazionale gestito da CSAPSA *Coop Sociale* su committenza dell'ASL Distretto di Alto Reno Terme – Porretta Terme (BO) ed Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese, per un progetto di inserimento sociale e lavorativo di n. 16/18 giovani e adulti socialmente svantaggiati presenti sul territorio. All'interno di Lavorincorso vengono seguiti progetti di reinserimento e formazione finalizzati a potenziare le autonomie di base e sviluppare competenze professionali utili ad un possibile futuro inserimento nel mondo del lavoro delle persone a cui è rivolto questo servizio. A tale scopo, sono presenti alcuni laboratori gestiti da operatori professionali che seguono gli utenti in questo percorso.

I laboratori:

- Cucina
- Informatica
- falegnameria
- cesteria
- assemblaggio e produzione oggettistica varia
- gestione e cura del verde del territorio
- bottega sociale

La Bottega Sociale di Lavorincorso

Sita in via Borgolungo, 38 a Porretta Terme, la Bottega Sociale Lavorincorso è un "punto di visibilità sociale" sul territorio dell'attività del servizio socio occupazionale. Qui si possono trovare ed acquistare i manufatti creati dagli utenti del servizio coadiuvati e guidati dagli educatori tutor dei vari laboratori legati all'attività del "negoziato".

All'interno della Bottega, fra le varie cose, si possono trovare arnie e telaietti per l'apicoltura, cesti di vimini e midollino, sedie e mobili in legno restaurati e creativamente rivisitati, insoliti e particolari portacellulari, borsine e borsellini interamente fatti a mano, lavagnette memo ufficio in legno e sughero, estrosi portacandele, composizioni di legno e fiori di carta, lampade in carta di riso e cartone, un assortimento multicolor di sacchetti profuma-biancheria ai fiori di lavanda e altro.

CENTRO CASA GIALLA (INTERVENTI EDUCATIVO-TERAPEUTICI U.E.T.) "PARCO CEDRI"

Il progetto è attivo dal 1995 e l'ultima ri-assegnazione formale è del gennaio 2013 all'interno di una struttura ex colonica ed ha la peculiarità di rispondere ai diversi bisogni e necessità dei minori disabili in carico al Dipartimento Salute Mentale – Unità Operativa di Neuropsichiatria dell'Età Evolutiva per i quali vengono progettati e realizzati interventi educativo – terapeutici specifici. L'ATI che ha avuto assegnato i diversi servizi che compongono due specifici lotti era costituita da CADIAI, CSAPSA, Libertas Zola e AIAS.

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

Dei percorsi attivati usufruiscono circa 60 minori all'anno in interventi che possono essere sia di gruppo che individualizzati a carattere educativo-terapeutico o espressivo-terapeutico.

Gli obiettivi principali sono quelli di sviluppare le abilità sociali e relazionali.

Attraverso interventi educativo – terapeutici personalizzati si realizzano percorsi in piccoli gruppi ai fini del raggiungimento di autonomie che possano favorire una maggiore integrazione nei diversi contesti esterni

I Progetti si differenziano in macro-aree che si ridefiniscono nel tempo sulla base delle necessità.

Attualmente sono:

- Gruppi di Aiuto alla Relazione

- Interventi Educativo-terapeutici a carattere Individualizzato
- Interventi Espressivo-Terapeutici (Musicoterapie e Artherapy e Danza Movimento Terapia)

Organizzazione e Impostazione metodologica:

Il lavoro avviene secondo due dimensioni che sostanziano la specificità degli interventi erogati: la dimensione terapeutica, la dimensione educativa. Esse mirano a facilitare l'emergere delle personali risorse di ogni singolo individuo. Questo significa individuare obiettivi, strategie, attività e processi orientati ad una maggiore soddisfazione esistenziale ed una significativa integrazione nel tessuto sociale.

Le attività vengono svolte, sia all'interno della struttura, sia sul territorio e rappresentano lo strumento di mediazione per raggiungere gli obiettivi definiti

Vengono svolte le seguenti attività:

- Laboratorio orto-falegnameria
- Laboratorio di ciclo-officina
- Laboratorio grafico -pittorico
- Laboratorio teatrale
- Laboratorio sensoriale
- Laboratorio di costruzione di oggetti con materiale di recupero
- Laboratorio di espressione corporea
- Laboratorio video
- Uscite sul territorio
- Attività nell'ambito agricolo
- Laboratori espressivi di musica
- Laboratori espressivi di arte
- Laboratori espressivi di danza
- Attività motorie strutturate sul territorio (piscine, centri sportivi, palestre)

SERVIZI TERRITORIALI DISAGIO E DISABILI ADULTI

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

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

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

Nel 2006 nasceva un progetto analogo denominato "ORSA" nel territorio dell'Ausl Distretto di San Lazzaro di Savena con il supporto dei Centri per l'Impiego e altre istituzioni del territorio consapevoli del bisogno emergente. Il progetto così denominato si è concluso nell'anno 2014. CSAPSA ha mantenuto comunque nel 2015 e 2016 un presidio attivo nel medesimo territorio seppur nella riduzione delle risorse destinate.

Quelle che si svolgono nei territori dei comuni di Casalecchio di Reno e San Lazzaro di Savena rientrano a pienamente fra le azioni di contrasto alla esclusione sociale, alla povertà e all'impoverimento, tramite processi inclusivi che vogliono coniugare:

- attività preventive, promozionali, riparative che supportino le persone nei tre piani: casa, lavoro, socialità senza considerare come unico paradigma quello della attivazione, se la mancanza di lavoro è strutturale e l'impoverimento/povertà di lavoratori sottooccupati, saltuari, discontinui (working poor);
- collegamento con la valorizzazione delle capacità e le possibilità di scelta individuali alle condizioni (opportunità/facilitazioni, limiti/ostacoli ambientali, culturali, economiche, sociali, ecc.) del contesto di appartenenza comunitario, di vita, di lavoro, ecc.;
- per il lavoro, anche considerando le attività di pubblica utilità c/o istituzioni, enti locali e in contesti del no profit associativo - di volontariato - cooperativo sociale, oltre che percorsi formativi e di inserimento lavorativo nelle imprese profit più socialmente responsabili;
- per la casa, in collegamento con progetti di housing first, co-housing, housing sociale, budget di salute, sede essi stessi di apprendimento situato per quanto riguarda le autonomie di gestione della vita quotidiana (uso appropriato del denaro, cucinare senza andare alla mensa dei poveri, ecc.);
- per la socialità, facilitare i processi aggregativi, di adesione, appartenenza a organizzazioni di volontariato, gruppi di auto mutuo aiuto, banche del tempo, social street, condomini solidali, gas, forme mutualistiche di base, ecc. per l'ancoraggio a reti di prossimità, vicinato, informali, che evitino il disancoramento dal contesto comunitario di appartenenza, in particolare per chi non ha una famiglia.

RENDICONTO ECONOMICO

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

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

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

Triennio 2014-2016

Valore della produzione	
	€
2014	2.390.671
2015	1.915.794
2016	2.674.740

a. Valore della produzione per area di servizi					
	attività form. a rendiconto	attività form. non a rendiconto	educativa (*)	altri ricavi	Totale
	€				
2014	917.523	672.511	596.939	203.698	2.390.671
2015	490.855	533.631	589.982	301.326	1.915.794
2016	1.268.703	441.119	691.207	273.711	2.674.740

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

PRINCIPALI DATI ECONOMICI (dalla relazione sulla gestione del bilancio al 31.12.2016)

Nella tabella che segue sono indicati i risultati conseguenti negli ultimi tre esercizi in termini di Valore della produzione, Margine operativo lordo e il Risultato prima delle imposte.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Valore della produzione totale	2.674.740	1.915.794	2.390.672
Margine operativo lordo	242.984	28.959	153.118
Risultato prima delle imposte	35.102	10.612	37.330

L'andamento positivo dell'esercizio trascorso trova un chiaro indicatore nel MOL globale, come si espone in seguito:

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
MOL	9,08%	1,51%	6,40%

Il conto economico riclassificato della società confrontato con quello dell'esercizio precedente è il seguente (in Euro):

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
Ricavi caratteristici	2.401.029	1.614.468	786.561
Costi esterni	457.710	213.964	243.746
Valore Aggiunto	1.943.319	1.400.504	542.815
Costo del lavoro	1.700.335	1.371.545	328.790
Margine Operativo Lordo	242.984	28.959	214.025
Ammortamenti, svalutazioni ed altri accantonamenti	220.888	18.668	202.220
Risultato Operativo	22.096	10.291	11.805
Proventi gestione accessoria	273.711	301.326	-27.615
Oneri gestione accessoria	-257.143	-290.617	33.474
Proventi e oneri finanziari	-3.562	-10.388	6.826
Risultato Ordinario	35.102	10.612	24.490
Rivalutazioni e svalutazioni	-	-	-
Risultato prima delle imposte	35.102	10.612	24.490
Imposte sul reddito	24.529	6.186	18.343
Risultato netto	10.573	4.426	6.147

A migliore descrizione della situazione reddituale della società si riportano nella tabella sottostante alcuni indici di redditività confrontati con gli stessi indici relativi ai bilanci degli esercizi precedenti.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
ROE netto	6,62%	2,87%	4,04%
ROE lordo	22,00%	6,88%	24,49%
ROI	0,61%	0,49%	1,01%
ROS	0,92%	0,64%	1,05%

La costituzione dei fondi di garanzia prestazioni e gestioni sedi operative distrettuali declaratoria RER 1959/16, pari a € 150.000 e per il caricamento dati con procedura SIFER ed annessi RER per € 55.000 ha influito significativamente nel calcolo degli indici sopra elencati, in quanto inclusi nella voce "Ammortamenti, svalutazioni ed altri accantonamenti".

Principali dati patrimoniali

Lo stato patrimoniale riclassificato della società confrontato con quello dell'esercizio precedente è il seguente (in Euro):

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
<i>Immobilizzazioni immateriali nette</i>			
Immobilizzazioni materiali nette	39.470	42.372	(2.902)
Partecipazioni ed altre immobilizzazioni finanziarie	525	525	
	39.995	42.897	(2.902)
Capitale immobilizzato			
Rimanenze (Lavori in corso)	1.324.500	594.358	730.142
Crediti verso Clienti	1.781.887	658.832	1.123.055
Altri crediti	7.147	30.372	(23.225)
Ratei e risconti attivi	6.563	7.768	(1.205)
Attività d'esercizio a breve termine	3.120.097	1.291.330	1.828.767
<hr/>			
Debiti verso fornitori	151.593	123.397	28.196
Acconti	1.917.445	641.345	1.276.100
Debiti tributari e previdenziali	121.419	99.792	21.627
Altri debiti	300.826	287.630	13.196
Ratei e risconti passivi	700	1.776	(1.076)
Passività d'esercizio a breve termine	2.491.983	1.153.940	1.338.043
<hr/>			
Capitale d'esercizio netto	628.114	137.390	490.724
<hr/>			
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	273.736	308.102	(34.366)
Debiti tributari e previdenziali (oltre 12 mesi)			
Altre passività a medio e lungo termine	670.056	467.701	202.355

<i>Passività a medio lungo termine</i>	943.792	775.803	167.989
Capitale investito	(275.683)	(595.516)	319.833
<i>Patrimonio netto</i>	(170.160)	(158.618)	(11.542)
<i>Posizione finanziaria netta a medio lungo termine</i>	10.763	9.913	850
<i>Posizione finanziaria netta a breve termine</i>	435.080	744.221	(309.141)
Mezzi propri e indebitamento finanziario netto	275.683	595.516	(319.833)

Dallo stato patrimoniale riclassificato emerge la solidità patrimoniale della società, (ossia la sua capacità di mantenere l'equilibrio finanziario nel medio-lungo termine).

A migliore descrizione della solidità patrimoniale della società si riportano, nella tabella sottostante, alcuni indici di bilancio attinenti sia alle modalità di finanziamento degli impieghi a medio/lungo termine che alla composizione delle fonti di finanziamento, confrontati con gli stessi indici relativi ai bilanci degli esercizi precedenti.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
<i>Margine primario di struttura</i>	121.387	107.393	109.719
<i>Quoziente primario di struttura</i>	3,49	3,10	3,25
<i>Margine secondario di struttura</i>	1.065.179	883.196	986.836
<i>Quoziente secondario di struttura</i>	22,84	18,24	21,21

In relazione ai requisiti minimi patrimoniali richiesti dalla RER per i soggetti che intendono mantenere l'accREDITAMENTO ai servizi per il lavoro (soglia minima del 2% per un valore della produzione fino a euro 10.000.000), il valore della produzione da prendere a riferimento è la media aritmetica degli ultimi tre anni. Questo requisito viene ampiamente soddisfatto (il patrimonio netto è il 7,31% del valore della produzione).

Principali dati finanziari

La posizione finanziaria netta al 31/12/2016, era la seguente (in Euro):

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
<i>Depositi bancari</i>	433.352	741.394	(308.042)
<i>Denaro e altri valori in cassa</i>	1.728	2.827	(1.099)
Disponibilità liquide	435.080	744.221	(309.141)

Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni

Obbligazioni e obbligazioni convertibili (entro 12 mesi)

Debiti verso banche (entro 12 mesi)

Debiti finanziari verso soci (entro 12 mesi)

Debiti verso altri finanziatori (entro 12 mesi)

Anticipazioni per pagamenti esteri

Quota a breve di finanziamenti

Crediti finanziari

Debiti finanziari a breve termine

-

-

Posizione finanziaria netta a breve termine	435.080	744.221	(309.141)
--	----------------	----------------	------------------

Obbligazioni e obbligazioni convertibili (oltre 12 mesi)

Debiti verso banche (oltre 12 mesi)

Debiti finanziari verso soci (oltre 12 mesi)

Debiti verso altri finanziatori (oltre 12 mesi)

Anticipazioni per pagamenti esteri

Quota a lungo di finanziamenti

Crediti finanziari

(10.763)

(9.913)

(850)

Posizione finanziaria netta a medio e lungo termine

10.763

9.913

850

Posizione finanziaria netta	445.843	754.134	(308.291)
------------------------------------	----------------	----------------	------------------

A migliore descrizione della situazione finanziaria si riportano nella tabella sottostante alcuni indici di bilancio, confrontati con gli stessi indici relativi ai bilanci degli esercizi precedenti.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Liquidità primaria	0,90	1,25	0,86
Liquidità secondaria	1,43	1,77	1,79
Indebitamento	16,25	9,21	9,90

Tasso di copertura degli immobilizzi	9,10	9,11	9,79
--------------------------------------	------	------	------

L'indice di liquidità primaria è pari a 0,90 e l'indice di liquidità secondaria è pari a 1,43. Il valore assunto dal capitale circolante netto è sicuramente soddisfacente in relazione all'ammontare dei debiti correnti. La situazione finanziaria della società è da considerarsi buona.

L'indice di indebitamento è pari a 16,25. Sebbene quest'indice sia molto elevato, bisogna tener conto che il suo valore viene aumentato per l'esistenza di acconti ricevuti in qualità di capofila di progetti di formazione. Il valore rettificato per il 2016 sarebbe di 4,98.

Dal tasso di copertura degli immobilizzi, pari a 9,10, risulta che l'ammontare dei mezzi propri e dei debiti consolidati è da considerarsi appropriato in relazione all'ammontare degli immobilizzi.

Altri indici finanziari:

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Indice di disponibilità corrente	1,43	1,76	1,79
Durata media dei crediti in giorni	163	122	158
Durata media dei debiti in giorni	79	98	70
Incidenza degli oneri finanziari in percentuale	0,23	0,24	0,25

La RER indica i valori entro i quali gli enti accreditati per i servizi per il lavoro devono mantenere almeno 3 di questi 4 indici: indice di disponibilità corrente maggiore o uguale a 1, durata media dei debiti uguale o inferiore a 200 giorni, durata media dei crediti uguale o inferiore a 200 giorni e incidenza degli oneri finanziari segnalano una capacità finanziaria appropriata al settore di mercato nel quale opera la Società.

Valore della Produzione

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
Ricavi delle vendite e delle prestazioni di Servizi	1.670.886	2.180.159	(509.273)
Variazione dei lavori in corso	730.143	(565.691)	1.295.834
Altri ricavi e proventi	273.711	301.326	(27.615)
Valore della produzione	2.674.740	1.915.794	758.946

L'incremento significativo del Valore della Produzione, trova la causa principale nella realizzazione dell'operazione "Percorsi di orientamento, formazione situata e transizione al lavoro di persone svantaggiate nel territorio della Città Metropolitana di Bologna", presentata a fine marzo 2015 da CSAPSA, ma realizzata principalmente nel corso del anno 2016. Sebbene la data di conclusione della operazione sia il 30/12/2016, le attività di caricamento dei dati su SIFER (programma gestionale della RER) andranno avanti anche nel 2017.

Ripartizione del Valore della Produzione per canale di finanziamento

	Valore della Produzione	%
Finanziamento Pubblico RER - Città Metropolitana BO	1.237.971	52%
Altri finanziamenti pubblici	1.047.924	44%
Finanziamenti private	115.134	5%
subtotale Ricavi caratteristici (A1 + A3)	2.401.029	100%
Altri ricavi e proventi	273.711	
Totale Valore della Produzione	2.674.740	

Tabella incidenza fatturato per aree di intervento

Intervento	Area Formativa	Area Educativa	% riconducibile ad Area Formativa	riconducibile ad Area Formativa
Progetti di formazione a rendicontazione	1.268.703			
Altre attività formative	321.072			
Attività sezione B	120.048			
Unità Educative		198.686		
Lotto 5		194.469	80%	155.575
SSO Porretta		190.365	100%	190.365
Interventi educativi vari		107.686		
Subtotale	1.709.823	691.206		345.940

Ricavi caratteristici (A1 + A3)	2.401.029	100,00%
Area Formativa + attività riconducibile	2.055.763	85,62%

Costi della Produzione

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	29.585	22.447	7.138
Per servizi	521.691	339.251	182.440
Per godimento di beni di terzi	99.788	95.566	4.222
Per il personale	1.700.335	1.371.545	328.790
Ammortamento delle immobilizzazioni materiali	15.888	18.668	(2.780)
Accantonamenti fondi	205.000	-	205.000
Oneri diversi di gestione	63.789	47.317	16.472
Costi della produzione	2.636.076	1.894.794	741.282

Dentro il costo della produzione è importante segnalare l'incidenza della voce "Accantonamento fondi", per la costituzione del "fondo garanzia prestazioni e gestioni sedi operative distrettuali declaratoria RER 1959/16", pari a € 150.000 e del "fondo caricamento dati con procedura SIFER ed annessi RER", pari a € 55.000.

Altri costi e ricavi

	31/12/2016	31/12/2015	Variazione
Proventi finanziari	2.661	1.872	789
Oneri finanziari	(6.223)	(12.260)	6.037
Imposte correnti	(24.529)	(6.186)	(18.343)
Altri costi e ricavi	(28.091)	(16.574)	(11.517)
Utile dell'esercizio	10.573	4.426	6.147

A continuazione si dettagliano i saldi patrimoniali che rappresentano includono rapporti con i soci:

Descrizione	31/12/2016	31/12/2015	Variazioni
ATTIVO			
<i>crediti verso soci:</i>			
Ordinari (Lavoratori)	1.985	1.585	400
PASSIVO			
patrimonio netto	170.160	158.618	11.542

Le principali voci del conto economico relative ai rapporti intrattenuti con i soci sono così rappresentate:

Descrizione	31/12/2016	31/12/2015	Variazioni
Costi della produzione:			
<i>per servizi:</i>			
<i>per servizi prestati da soci</i>	604		604
<i>per il personale (solo soci):</i>			
Retribuzioni	1.014.286	885.810	128.476
oneri sociali	250.979	229.884	21.095
TFR	79.092	75.280	3.812

La cooperativa realizza lo scambio mutualistico con i soci instaurando con gli stessi rapporti di lavoro dipendente e collaborazioni coordinate e continuative.

Per quanto riguarda la prevalenza, si precisa che la società, in quanto cooperativa sociale, non è tenuta al raggiungimento dei requisiti oggettivi di prevalenza di cui all'art. 2513 del c.c., così come stabilito dall'art. 111-septies delle disposizioni per l'attuazione del codice civile e disposizioni transitorie (R.D. n. 318/1942 e successive modificazioni). Detta norma prevede, in specifico, che "Le cooperative sociali che rispettino le norme di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 sono considerate, indipendentemente dai requisiti di cui all'articolo 2513 del codice, cooperative a mutualità prevalente".

Rapporti con imprese controllate, collegate e consorelle

Come premessa, ricordiamo che nell'esercizio 2011 la Cooperativa è stata oggetto di scissione parziale proporzionale mediante assegnazione del Ramo d'azienda costituito dalle comunità educative, dai gruppi socio educativi e dalle attività psicoterapeutiche a favore della società di nuova costituzione "Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate Due – Società Cooperativa Sociale".

L'efficacia della scissione si è perfezionata con l'iscrizione dell'atto di scissione del 15/12/10 a rogito

Domenico Damascelli, notaio in Bologna, rep.7413 racc.4974 presso il registro delle Imprese di Bologna in data 01/01/2011. Per questo motivo CSAPSA DUE è parte correlata.

Non esistono rapporti con parti correlate conclusi a condizioni diverse dalle normali condizioni di mercato.

CSAPSA non ha altre imprese correlate, collegate o controllanti.

AREA FORMATIVA (dalla relazione del Cda per l'Assemblea di chiusura del bilancio 2016)

Il positivo risultato di esercizio, che per l'Area Formativa registra un fatturato di € 1.709.823 con un incremento di € 685.337 rispetto all'esercizio 2015, è dovuto alla completa realizzazione dell'operazione "Percorsi di orientamento, formazione situata e transizione al lavoro di persone svantaggiate nel territorio della Città Metropolitana di Bologna", presentata a fine marzo 2015 da CSAPSA e partner collegati sul Bando della Regione Emilia Romagna "Invito a presentare operazioni per l'inclusione lavorativa PO FSE 2014-20 Obiettivo Tematico 9 – Priorità di Investimento 9.1 Inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva e migliorare l'occupabilità" – Azione 1, approvata per un valore complessivo di €. 2.160.000, con termine previsto dell'attività a dicembre 2016.

Tale operazione ha ricompreso, di fatto, le attività pregresse riconducibili ai:

- "Servizi specialistici di supporto orientativo-lavorativo per persone (giovani e adulte) in situazione di svantaggio", gestiti dal 2012 a settembre 2015 con finanziamento della Provincia di Bologna/Città Metropolitana al R.T.I. costituito da C.S.A.P.S.A. (mandatario) e Consorzio SIC, Consorzio Winn.E.R., Melius (mandanti).
- percorsi finanziati dalla Provincia di Bologna, rivolti a donne immigrate in uscita dal racket della prostituzione;
- percorsi di orientamento e di formazione rivolti a persone con problemi di dipendenza;
- percorsi di formazione in situazione per giovani con disagio sociale nella fascia 18-25 anni;
- percorsi di transizione "Ponte" per persone in condizione di grave disagio sociale;
- percorsi di formazione in situazione del progetto Marginalità e Lavoro, rivolto a persone senza dimora accolte nelle residenze del progetto di Housing First "Tutti a Casa" di Piazza Grande, con la collaborazione anche di ActionAid.

L'ampio partenariato che ha gestito l'operazione, composto, oltre che da CSAPSA come titolare, da altri 10 attori (Ceis Formazione, Oficina, Fondazione Aldini Valeriani, Rupe Formazione, Consorzio Sic, Consorzio Winner, Melius, Demetra, Irecoop, Lavoro più), può rappresentare la base per una prospettiva di integrazione tra i soggetti più rappresentativi del sistema locale di welfare e di politica attiva del lavoro per co-gestire processi inclusivi più efficaci in una logica di collaborazione e non di competizione, assieme alle istituzioni ed enti pubblici preposti, ricomprendendo le realtà associative e di volontariato dell'area metropolitana (come Caritas, Padre Marella, Antoniano, ecc.) che contribuiscono fattivamente a dare risposte alle fasce più vulnerabili ed indigenti di popolazione, cercando di coinvolgere le imprese più socialmente responsabili.

Con bando emanato dalla Città Metropolitana di Bologna è proseguita l'attività di inserimento lavorativo di persone disabili ex Service 68 tramite lo strumento del tirocinio e con bando della Regione Emilia Romagna, sempre avvalendosi del Fondo Regionale Disabili, sono state riconfermate le attività formative e i tirocini per adulti e giovani disabili nella fascia 18-22 anni, unitamente ai percorsi PIAFST integrati con la scuola media secondaria per minori in situazione di handicap.

E' al pari proseguito in continuità con l'anno precedente il Servizio di Orientamento e Ricerca Attiva del Lavoro presso il Centro Protesi INAIL di Vigorso di Budrio, in RTI con Anastasis nella veste di mandatario.

A tali attività strettamente di parte formativa vanno aggiunte quelle di orientamento, formazione e transizione lavorativa di persone svantaggiate a finanziamento di ASL ed Enti locali di area educativa.

E' proseguito il servizio finanziato dal Comune di Cento (Fe) ad ausilio dei Comuni del Comprensorio, di supporto all'inserimento lavorativo di persone disabili e svantaggiate, in RTI con la Cooperativa Open Group di Bologna, come pure è proseguita l'attività del Centro Risorse del Distretto Pianura Est, di quello di Porretta e di S. Lazzaro di Savena, quest'ultimo con finanziamento USL e di due budget di salute messi a disposizione dal DSM di Bologna.

Nell'ambito del Lotto 5 finanziato da ASC Insieme e del premio conferito dalla Regione Emilia Romagna per progetti a sostegno della responsabilità sociale di impresa è stata disposta la copertura del Centro Risorse del Distretto di Casalecchio, con previsione che lo stesso Centro Risorse possa essere ricompreso come impegno di spesa nel prossimo rinnovo dell'affidamento.

Sono in tutto 17 le persone disabili o in pregressa situazione di svantaggio assunte o incaricate nel ruolo di operatori della mediazione junior collaboranti con gli operatori della mediazione professionali CSAPSA, tutti parte della Sezione B della cooperativa che si è venuta a configurare come ramo di impresa che si sta progressivamente strutturando con una fisionomia organizzativa propria, cercando di mantenere tra loro in collegamento e integrate l'Agenzia Sociale Articolo 4 di Bologna e i Centri Risorse Territoriali già realizzati.

A Bologna la funzione svolta dalla Agenzia Sociale Articolo 4 ha svolto la propria attività anche nell'ambito del Progetto Case Zanardi del Comune di Bologna – Istituzione Serra Zanetti, con la ricerca di aziende idonee allo svolgimento di percorsi inclusivi in favore di persone in situazione di povertà e disagio sociale, oltre ad attività di orientamento e di supporto alla promozione dei tirocini da parte dei servizi sociali territoriali.

Al pari, tale funzione di scouting è continuata nell'ambito dall'appalto di fornitura servizi del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Bologna, relativo alla riconfigurazione delle attività riabilitative rivolte alle persone seguite dai Centri di Salute Mentale secondo la metodologia del budget di salute, assegnato a inizio 2014 ad un ampio partenariato con mandatario il Consorzio SIC e CSAPSA in sub appalto.

Sempre nell'ambito dei servizi rivolti alle persone seguite dai CSM è proseguita l'attività in partenariato con la rete Enaip regionale e mandatario la Fondazione Enaip di Rimini, di servizi IPS (Individual Placement and Support) in un'appalto finanziato dalla Regione Emilia Romagna.

Il 14 dicembre, in continuità con il conferimento del Logo di Azienda Solidale promosso da AILeS, in collaborazione con CSAPSA e con il patrocinio dell'Università, della Provincia e del Comune di Bologna, si è tenuto il seminario "Città metropolitana, una comunità socialmente responsabile. Nasce l'Albo Metropolitano delle aziende Inclusive", di presentazione ufficiale di tale Albo che rappresenta l'istituzionalizzazione del precedente Logo come riconoscimento di merito reputazionale delle imprese più collaborative nell'inclusione di persone svantaggiate.

Ricordiamo, infine, che la menzionata Associazione AILeS si è formalmente costituita a febbraio 2009 tramite i rappresentanti ed i delegati di Anastasis, Consorzio SIC, CSAPSA, Gavroche, Kifasa, La Carovana, L'Orto, Seacoop, ai quali si sono aggiunti nel 2010 la cooperativa Accaparlante e l'Associazione Amici di Piazza Grande, con la finalità di promuovere iniziative e progetti di inclusione in favore delle persone svantaggiate.

AREA FORMATIVA: valore della produzione per canale di finanziamento

Canali di finanziamento			
	Città Metropolitana BO - RER	altri finanziamenti	Totale
2014	1.201.707	388.327	1.590.034
2015	443.854	580.632	1.024.486
2016	1.237.971	471.850	1.709.821

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 (dalla relazione del Cda per l'Assemblea di chiusura del bilancio 2016)

Nell'anno 2016 le attività che compongono l'Area Educativa si attestano su di un valore complessivo della produzione di € 691.207 facendo registrare un incremento di € 101.226 rispetto all'anno precedente e concorrono a determinare il risultato positivo della cooperativa indicato nella premessa della presente relazione.

Le attività che compongono l'area si confermano rispetto al 2015 sia per tipologia che per quantità secondo le variazioni che seguono.

Il Servizio Socio Occupazionale di orientamento e transizione al lavoro "Lavorincorso" di Porretta Terme, ora Alto Reno Terme, al suo secondo anno di piena attività, ha prodotto fatturato per € 190.365, incrementando di € 23.289 quanto prodotto nel 2015 per effetto dell'invio di un numero di utenti (rette) prossimo a quello auspicato in sede di previsione.

Le Unità Educative Terapeutiche di Parco Cedri hanno prodotto un fatturato di € 198.686 (+ € 3.364 rispetto al 2015). L'andamento è in linea con la programmazione oraria prevista e non si sono rilevati in corso d'anno problematiche organizzative particolari. Le incertezze risiedono nelle decisioni del Dipartimento di Salute Mentale N.P.E.E dell'Ausl di Bologna, stazione appaltante, sulle modalità di proseguimento dell'attività entrata in regime di proroga con risorse destinate soggette a possibili cambiamenti. Essendo questo un servizio a "canone", si prevede ad un dato momento il conguaglio compensativo fra quanto è stato fatturato e quante ore di servizio sono state effettivamente rese. Il differenziale potrebbe far ripercuotere gli effetti negativi del 2016 sul bilancio di esercizio 2017. Come negli anni precedenti l'impegno è stato quello di assorbire il massimo finanziamento reso possibile, dipendente dal numero effettivo di invii di utenti e quindi dalla nostra capacità di fornire risposte, attraverso la migliore e sempre migliorabile organizzazione del lavoro e arricchimento delle proposte da parte dell'equipe di Parco Cedri.

Per l'intervento sul Disagio Adulti del territorio di Casalecchio di Reno -Lotto 5- (Committente ASC Insieme, gestione in ATI con CSAPSA mandataria e Consorzio Indaco mandante) il fatturato per l'anno 2016 è stato di € 194.469 (+ € 79.088 rispetto al 2015). L'incremento consistente continua a dipendere

dalla richiesta d'inserimento nel lotto di altre attività che solo in parte afferiscono alla quota percentuale di CSAPSA oltre alla sfasatura della contabilizzazione dell'attività rispetto al tempo in cui si è svolta che è caratteristica dei sistemi regolati a "canone" (si fattura un fisso mensile ma si regola nel tempo medio lungo la fornitura delle prestazioni). Una quota del finanziamento è stata utilizzata per finanziare il proseguimento del Centro Risorse del Distretto di Casalecchio come si potrà meglio comprendere nelle pagine seguenti di questa relazione. Va rilevato in ogni caso che il gruppo di lavoro della cooperativa che si occupa stabilmente della gestione delle azioni (lavoro e abitazione) a favore degli adulti in difficoltà socio economica nel territorio di Casalecchio di Reno ha guadagnato progressivamente autonomia operativa e stima da parte della committenza divenendo elemento connotato ed essenziale per questa tipologia di servizio offerta da ASC Insieme alla cittadinanza.

Per una realistica indicazione del fatturato delle sole attività svolte da CSAPSA all'interno del lotto 5 si può desumere un valore di € 120.000 per il 2016 con un incremento di circa il 20% rispetto al 2015.

Gli interventi che afferiscono al committente Distretto Ausl S. Lazzaro di Savena che hanno visto nel 2015 ridurre visibilmente il fatturato rispetto agli anni precedenti per la conclusione di attività/progetti, si è attestano nel 2016 in linea con l'anno precedente a € 21.388 (- € 1.571). Sono comunque in corso ragionamenti su come implementare le attività in un territorio, San Lazzaro, dove CSAPSA mantiene presenza territoriale e buone relazioni con la stazione appaltante.

A determinare il fatturato complessivo dell'Area Educativa concorrono infine gli "interventi educativi vari" per € 30.248 e le prestazioni di CSAPSA DUE verso CSAPSA (€ 56.050). Entrambi le voci attribuite all'area sono per loro natura contingenti e rispondono a logiche e dinamiche proprie pertanto, per queste, non ha senso valutarne gli andamenti in modo comparato.

AREA EDUCATIVA 2015-2016 : valore della produzione con aggregazione delle attività per tipologia

Attività aggregate	2015 fatturato €	2015 % sul fatturato tot.	2015 % sul fatturato area educativa	2016 fatturato €	2016 % sul fatturato tot.	2016 % sul fatturato area educativa
Minori Disabili (Parco Cedri)	195.322	10,20%	33,11%	198.686	7,43%	28,74%
SSO "Lavorincorso" Porretta	167.076	8,72%	28,32%	190.365	7,12%	27,54%
Disagio Adulti (Lotto 5 ASC Insieme)	115.381	6,02%	19,56%	194.469	7,27%	28,13%
Disabili Adulti territorio San Lazzaro	22.959	1,20%	3,89%	21.388	0,80%	3,09%
Altri interventi	89.244	4,66%	15,13%	86.299	3,22%	12,50%
Totali	589.982	30,80%	100,00%	691.207	25,84%	100,00%

Costi della produzione	
	€
2014	2.349.046
2015	1.894.794
2016	2.636.076

Risultato netto di bilancio	
	€
2014	6.154
2015	4.426
2016	10.573

LE RELAZIONI SOCIALI

I PORTATORI DI INTERESSE (Stakeholder)

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

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

- ✓ Utenti e loro familiari
- ✓ Committenti

Altri primari portatori d’interesse sono:

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

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

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

Servizi educativi/formativi

NOME	INDIRIZZO
Sede legale	Via Marsala, 30 – Bologna
Sede Formazione	Via Santa Maria Maggiore, 1 – Bologna
AREA EDUCATIVA (TRANSIZIONE DISAGIO SOCIALE ADULTI)	
Lotto 5: Disagio adulti Interventi individualizzati	ASC INSIEME Via Cimarosa, 5/2 Casalecchio di Reno
Intervento di Educativa Territoriale Disabili	Territorio S. Lazzaro di Savena

AREA EDUCATIVA (DISABILITA')	
U.E.T. <i>Parco Cedri</i>	Via Cracovia, 27 - Bologna
Servizio Socio Occupazionale "Lavorincorso"	Piazza Monsignor Smeraldi, 1 - Porretta Terme (BO) Via Borgolungo, 38 - Porretta Terme (BO)
AREA FORMATIVA	
Area Formazione (Obbligo Formativo Minori Con Handicap)	Indirizzi vari
Area Formazione (Dipendenze)	Indirizzi vari
Area Formazione (Immigrazione)	Indirizzi vari
Area Formazione (Transizione Lavorativa adulti in situazione di disabilità/disagio sociale)	Indirizzi vari
Area Formazione (Formazione Continua)	Indirizzi vari
Area Formazione (Pet-Therapy)	Indirizzi vari

La mappa delle collaborazioni con cooperative ed altri enti e associazioni

PARTNER	Tipo di rapporto	OGGETTO
Area Formativa		
Consorzio SIC, Anastasis	Partenariato Service 68	Percorsi di transizione disabili/disagio sociale
Consorzio SIC, Fondazione Aldini Valeriani, Oficina, Plan, Consorzio Solco Imola, Consorzio Solco Insieme, Open Group, Consorzio WinnEr, Melius, Amici di Piazza Grande, Action Aid, Lavoropiù, Demetra, Irecoop, IAL, Cefal, Ciofs ER, Ceis formazione, Open formazione, OPIMM, IPPLE, Terra Verde CSAPSA DUE	Varie A.T.I. e collaborazioni	Percorsi orientativi, formativi e di transizione al lavoro per giovani e adulti in situazione di disagio sociale – disabilità – fragilità/vulnerabilità
Consorzio SIC, Anastasis, L'Orto, La Carovana, SeaCoop, Accaparlante, Amici di Piazza Grande, Kifasa, Gavroche	Partenariati tra associate di AILeS	Iniziative, progetti, percorsi inclusivi di persone in situazione di disabilità/disagio sociale
Area educativa		
CADIAI, AIAS, AIASPORT, Coop. Libertas Zola	A.T.I.	Fornitura prestazioni educativo, riabilitativo e terapeutiche a favore di minori (per N.P.E.E. AUSL di Bologna)
Consorzio Indaco	A.T.I.	Inserimenti lavorativi a favore di adulti svantaggiati (per ASC Insieme Casalecchio di Reno)
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

LE RISORSE UMANE

LA COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

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

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

Lavoro e occupazione

Nell'esercizio è stata garantita la continuità del lavoro dei soci e l'occupazione dei dipendenti si è ampliata registrando un incremento consistente (in ore lavorate) dell'11,02% mentre il n° medio del personale occupato si è ridotto di 5 unità. Occorre ricordare che l'esercizio precedente (2015) aveva visto l'attività lavorativa ridursi per l'avvio ritardato delle azioni formative in conseguenza del passaggio delle competenze istituzionali dalla Provincia di Bologna al nuovo soggetto "Città Metropolitana di Bologna".

I contratti di lavoro sono sempre di più nella forma part-time: 82% nel 2013, 76% nel 2014, 79,22% nel 2015 e 75% nel 2016 (nel 2010, prima della scissione, erano il 57%). Nel rapporto 2015/2016 si riduce il numero dei part time che passano da n° 61 a n° 54. La connotazione di contratti part time a banda medio/alta (21/30 ore settimanali) risulta ancora prevalente. S'incrementano di 2 unità i rapporti di lavoro a tempo pieno che diventano il 25% del totale (20,7% nel 2015).

La percentuale di occupazione femminile rimane prevalente: le donne costituiscono il 69% (50 su 72) della base occupata. Rispetto al genere si rileva una presenza femminile di circa il 68% sul totale.

L'età dei lavoratori è distribuita in modo abbastanza uniforme fra i 41 e gli oltre 56 anni ad indicare un significativo invecchiamento della "forza lavoro" e un costante rallentamento del ricambio generazionale. Il 79% dei lavoratori di CSAPSA è ultraquarantenne, il 61% è ultraquarantaseienne. Solamente il 5,5% dei lavoratori hanno un'età compresa fra i 20 e 30 anni. Si rilevano nel 2016 anzianità medie di servizio alte: 14,9 anni per gli uomini e 11,8 anni per le donne e questo dato, unito a quello del turnover che si riduce (11,56% del 2016 rispetto al 15,58% del 2015) configurano una situazione con scarsa mobilità interna.

Si conferma molto alto il profilo di qualificazione degli occupati rappresentato, in linea con l'anno precedente, dal 72% di laureati. Il dato ribadisce l'elevato livello di scolarizzazione del personale della cooperativa. Sono 5 i lavoratori di cittadinanza diversa da quella italiana e rappresentano meno del 7% del totale del personale in organico.

Distribuzione occupati al 31.12.2015 e 31.12.2016										
	Part-time		Full time		Totale Uomini		Totale Donne		Totale occupati	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Soci	49	48	16	16	22	20	43	46	65	66
Dipendenti	12	6	0	0	2	1	10	5	12	6
Lavoratori autonomi*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale**	61	54	16	16	24	21	53	49	77	72

* lavoratori occasionali (prestazioni occasionali) ** il totale con comprende i lavoratori autonomi

Numero di Part-Time:

	Totale
2015	61
2016	54

Tipologie part-time anno 2014-2015

Fasce orarie settimanali	Uomini		Donne		Totali	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Fino a 12 ore	7	5	7	5	14	10
Da 13 a 20 ore	5	5	7	6	12	11
Da 21 a 30 ore	7	4	19	19	26	23
Da 31 a 36 ore	2	2	7	8	9	10

Personale totale nel triennio*

Anno	Ore lavorate	Personale teorico a tempo pieno (165 ore/mese)	Media personale
2014	79.748	43,93	76
2015	71.724,5	39,52	77
2016	80.612	44.41	72

*sono stati esclusi dal conteggio i lavoratori autonomi.

Distribuzione del personale per sesso anno 2015-2016

	Uomini		Donne		Totali	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Soci	22	20	43	46	65	65
Dipendenti	2	2	10	4	12	6
Totale	24	22	53	50	77	72

Distribuzione per età anno 2015-2016

Fascia età	Uomini		Donne		Totale	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Anni 20 – 25	0	0	1	0	1	0
Anni 26 – 30	2	3	2	1	4	4
Anni 31 – 35	1	1	3	3	4	4
Anni 36 – 40	2	3	3	4	5	7
Anni 41 – 45	1	4	15	9	16	13
Anni 46 – 50	4	4	12	13	16	17
Anni 51 – 55	7	5	12	9	19	14
Oltre 56	5	7	7	6	12	13
Totali	22	23	55	45	77	72

Distribuzione per titoli di studio anno 2015-2016

	Uomini		Donne		Totale	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Laurea	15	13	40	39	55	52
Diploma	9	8	12	11	21	19
Licenza Media	0	0	1	1	1	1
totali	24		53		77	72

Distribuzione dei lavoratori per mansione anno 2015

MANSIONI	N°
Coordinatore area Formazione	1
Coordinatore area Amministrativa	1
Coordinatore area Educativa	1
Referente Obbligo formativo	1
Coordinatori corsi OF	6
Coord. Corsi inserimento Lavorativo adulti	2
Coord. Tecnico Gestionale dipendenze	1
Coord. Tecnico Gestionale Immigrazione	1
Coordinatori servizi Handicap	2
Coordinatore transizione al lavoro handicap adulto	1
Coordinatori servizi orientamento al lavoro	2
Formatori	24
Educatori professionali	15
Educatori	5
Psicologi	1
Referente contabilità generale	1
Referente clienti e fornitori	1
Referente adempimenti e rendicontazione formazione	1
Referente gestione risorse umane	1
Colloqui e selezione personale	1
Referente segreteria	1
Autista	0
Consulenza informatica	2*

* Lavoratori autonomi in partita IVA e COCOPRO

Nazionalità differenti

Anni	2015	2016
Unione Europea	1	1
Altro	4	4
Totale	5	5

Anzianità media di servizio negli anni 2015-2016

	Uomini	Donne
2015	13,9 anni	10,8 anni
2016	14,9 anni	11,8 anni

INDICATORI DI TURNOVER

Il dato del turn over indica la percentuale di rotazione del personale sui posti di lavoro in essere. Viene calcolato considerando il numero di assunzioni effettuate nel corso dell'anno in relazione al numero medio di occupati dello stesso anno. Al numero delle assunzioni viene sottratto il numero dei posti di lavoro in più (o meno) che si sono creati in corso d'anno (differenza fra gli occupati al 31.12.2015 e occupati al 31.12.2016).

La percentuale di turn over è stata calcolata sulla base della seguente proporzione:

Valore medio occupati (VMO) in carico nel corso del 2016: [assunti nel 2015 – (differenza fra gli occupati al 31.12.2016 e gli occupati al 31.12.2015)] = 100 : X

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

Il dato del turn over è importante perché attraverso questo si valuta il grado di stabilità nel lavoro che la cooperativa è in grado di offrire ed è uno dei fattori che concorrono maggiormente a definire la qualità del lavoro offerto.

Turn over ultimo triennio CSAPSA			
Indicatori	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016
VMO	75,91	75,16	76,5
% turn over	14,49	15,58	11,76
Assunti	10	12	6
Permanenza in coop.va	66	65	66
Anzianità media soci/dip.	11,78	11,77	12,72
Occupati da oltre 5 anni	49	54	51
% tempi indeterminati	83,54	84,43	91,6
% tempi pieni	20,25	20,77	22,2

I dati che emergono evidenziano che CSAPSA esprime in assoluto un basso livello di turn over e ridotto significativamente rispetto all'anno precedente, si dimezzano le assunzioni, effetto delle stabilizzazioni di lavoratori già in forza alla cooperativa, con particolare riferimento a quelli della sezione B operanti nei vari Centri Risorse Territoriali.

Modalità operative di contenimento del turn over

Il contenimento del turn over è da sempre un obiettivo dichiarato di CSAPSA inserito anche nella sua dichiarazione di mission nella parte riferita ai valori. Si fa riferimento al modello organizzativo flessibile e a dimensione umana facilitante la partecipazione tesa allo sviluppo delle collaborazioni interne, all'organizzazione del lavoro nelle singole unità operative capace attraverso le logiche di equità fra gli educatori e fra gli educatori e le funzioni gestionali di "distribuire le responsabilità".

La cosiddetta responsabilità diffusa è dunque l'essenziale auspicio a cui la cooperativa tende attraverso forme di organizzazione del lavoro che presentano alcune caratterizzazioni particolari quali la scomposizione dei compiti di coordinamento con attribuzioni a più operatori, l'interscambiabilità in ruoli e funzioni non sempre omogenee fra loro, la trasversalità dell'impiego degli educatori fra area educativa e area formativa e attraverso forme di collaborazione regolate formalmente (doppi contratti di lavoro, consulenze) fra le cooperative CSAPSA e CSAPSA DUE.

La doppia natura di cooperativa sociale ed ente di formazione professionale di CSAPSA e la predisposizione di meccanismi di condivisione e scambio di alcune figure professionali di CSAPSA e CSAPSA DUE, ha consentito attraverso l'attivazione di forme di job rotation di ridurre sensibilmente i fenomeni di burn out, e quindi di uscita dalla cooperativa, per la possibilità data al socio di costruire percorsi professionali paralleli (il socio può essere educatore, formatore o entrambi).

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

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

Il volontariato

La presenza di personale volontario all'interno dei servizi di CSAPSA avviene a partire dal 1998. All'inizio i volontari erano rappresentati da due obiettori di coscienza all'anno che venivano impiegati nelle comunità educative. Dall'istituzione del Servizio Civile Volontario nell'anno 2002 CSAPSA si è associata all' Arci Servizio Civile, ente accreditato dall'Ufficio Nazionale Servizio Civile, presso la Presidenza del Consiglio e, dall'anno 2003 ad ogni uscita di bando vengono presentati progetti per l'impiego di volontari negli interventi educativi e formativi, in affiancamento degli educatori e formatori titolari degli interventi stessi.

Alcuni volontari sono studenti della Facoltà di Scienze dell'Educazione che svolgono il tirocinio universitario all'interno del Servizio Civile Volontario. A tal scopo CSAPSA ha stipulato una convenzione con l'Università di Bologna per il riconoscimento di crediti formativi e dell'intero tirocinio universitario. CSAPSA si è inoltre resa disponibile ad accogliere un numero variabile (sulla base dell'effettiva disponibilità di postazioni lavorative) di tirocinanti provenienti anch'essi dalla Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna per n° 300/400 ore pro-capite non rientranti nel servizio civile

volontario. Infine, condividendo comuni punti di vista relativamente alle attività sociali e al ruolo del volontariato, l'intesa con AUSER ha portato all'utilizzo di volontari (anziani ma non solo), per funzioni di aiuto nelle autonomie degli utenti, accompagnamento con automezzo, lavori di piccola manutenzione nelle sedi della cooperativa.

ASPETTI DEL TRATTAMENTO LAVORATIVO

La retribuzione

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

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

Costi per il personale

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
Salari e stipendi	1.072.964	958.616	1.078.574
Oneri sociali	263.709	236.922	258.608
Trattamento di fine rapporto	82.913	81.285	83.583
Altri costi	198.707	94.722	279.570
Totale costi del personale	1.618.293	1.371.545	1.700.335

Assenze dal lavoro nell'ultimo triennio retribuite al 100%

	2014	2015	2016
	Giorni		
Malattie	400	714	536
Infortuni	0	40	0
Infortuni in itinere	208	39	0
Permessi retribuiti	31	32	4,5
Donazioni sangue	7	10	11
Licenze matrimoniali	6	0	0
Totale	652	835	551

L'assenteismo

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

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

Percentuale di assenteismo nell'ultimo triennio

	2014	2015	2016
Ore annue lavorate	79.748	71.724,5	80.612
Personale medio (dato arrotondato)	76	77	72
Orario annuo medio pro-capite	1.049	931	1120
Orario giornaliero medio pro-capite	3,88	3,45	4,15
Giornate assenza malattia ed infortuni	608	793	536
Ore assenze annue	2766	3.132	2806
% assenze annue	3,38%	4,37%	3,48%

Ferie residue e recuperi

Ferie maturate e non godute (giorni)	2014	Media pro capite	2015	Media pro capite	2016	Media pro capite
	1.569	20,64	1.493	19,91	2.132	27,69
Recuperi (ore)	2014	Media pro capite	2015	Media pro capite	2016	Media pro capite
	2.657	34,95	1.795	23,93	2.301	29,88
% recuperi sulle ore lavorate nell'anno	3,33%		2,50%		2,85%	

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

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

LA PARTECIPAZIONE

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

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

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

Essere socio

Possono essere soci della cooperativa i lavoratori assunti a tempo indeterminato che sottopongono al Consiglio di amministrazione richiesta di ammissione e, a seguire, il versamento di una quota sociale che ammonta a € 500 da versare in un'unica soluzione oppure ratealizzata.

La quota sociale rappresenta il capitale investito nella propria cooperativa da parte di ogni socio e viene restituito ad avvenuto recesso. La restituzione avviene dopo l'assemblea di bilancio dell'esercizio in corso alla data del recesso. Il nuovo socio avrà diritto di voto nell'assemblea dopo tre mesi dall'iscrizione nel libro soci.

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.

Al 31.12.2016 i soci della cooperativa sono n° 66, uno in più rispetto all'anno precedente. Si tratta di un incremento modesto dovuto a quanto sopra espresso che connota la dinamica occupazionale: riduzione del personale in organico (n° 5 lavoratori dipendenti non confermati), elevata fedeltà lavorativa (anzianità media di servizio) degli occupati e scarsa mobilità interna.

Tutti i soci lavoratori risultano occupati al 31.12.2016, sono state mantenute per i soci tutte le condizioni esistenti e deliberate dall'assemblea nel corso del tempo e nessuna richiesta di ammissione a socio, in presenza dei requisiti statutari, è stata rigettata.

Vantaggi per il socio

La condizione di socio consente di poter esprimere la propria candidatura negli organi sociali ed aspirare alle cariche conseguenti. E' condizione di vantaggio, rispetto al dipendente non socio, per aspirare a

ricoprire incarichi tecnici, coordinamenti e altre funzioni con valenza organizzativa, partecipare a direzioni operative, commissioni, fruire di momenti formativi, ecc..

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

Attività di formazione

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

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

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

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

FORMAZIONE SVOLTA NEL 2016

Formazione Legge 81/2008 (sicurezza sul lavoro)

	Partecipanti	ore
Formazione lavoratori – prima formazione generale	8	32
Formazione lavoratori – formazione specifica	8	100
Pronto soccorso – prima formazione	6	72
Antincendio – prima formazione	11	55
RLS – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – prima formazione	1	32
RSPP – Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – aggiornamento	1	40
Totale	45	331

Autoformazione/Aggiornamento

Data/ore	Tema	partecipanti	Ore
15/11/16 4 ore	Legge regionale 30.7.2015 n. 14 (disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità...) RIschi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici degli interventi di formazione dei soggetti con svantaggio sociale (M. Polloni, M. Macario, P. Loffredo)	24	96
17/11/16 4 ore	Legge regionale 18.7.2013 n. 7 (disposizioni in materia di tirocini, modifiche alla legge regionale 1.8.05 n. 17 norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro) RIschi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici degli interventi di formazione dei soggetti con svantaggio sociale (M. Polloni, P. Loffredo, S. Capurso)	29	116
22/11/16 4 ore	Gli strumenti di lavoro: le piattaforme regionali e la modulistica necessaria ancora vigente. I rischi del lavoro di natura trasversale. Organizzazione del lavoro e stress da lavoro correlato (M. Polloni, P. Loffredo, F. Lunazzi)	30	120
29/11/16 4 ore	Strumenti informatici, excell base e strumenti di condivisione dei documenti dop box. . I rischi del lavoro di natura trasversale. Organizzazione del lavoro e stress da lavoro correlato (M. Polloni, P. Loffredo)	25	100
TOTALE		108	432

INIZIATIVE, PARTECIPAZIONE AD EVENTI E RICONOSCIMENTI PUBBLICI



Nasce l'Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive

Città Metropolitana, una comunità socialmente responsabile.

Nasce l'Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive.

14 Dicembre 2016, ore 9.00-14.00,

Sala del Consiglio della Città Metropolitana,

Via Zamboni 13,

Bologna.

L'iniziativa è realizzata e finanziata nel quadro delle attività del Protocollo per lo sviluppo e la cooperazione in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa tra Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana, Province, Camera di Commercio dell'Emilia-Romagna.

10 novembre 2016

Attività Formative finalizzate a favorire la transizione scuola-lavoro dei giovani

Rivolto a 22 giovani, certificati ai sensi della L.104/92, che hanno da poco terminato il proprio percorso scolastico/formativo e in carico ai Servizi Socio-Sanitari.



GLEAN – Per lo sviluppo dell'imprenditorialità e dell'occupazione dei giovani

Un invito al seminario conclusivo del progetto Europeo di CSAPSA GLEAN dedicato alla formazione dei giovani nell'agricoltura.

Il seminario si è svolto il 13 luglio 2016 in Regione Emilia – Romagna Sala Poggioli, Viale della Fiera 8 Bologna, ore 9:00 /13:30

GLEAN GROWING LEVELS OF EMPLOYABILITY/ENTERPRENEURSHIP IN AGRICULTURE FOR NEETS (PER LO SVILUPPO DELL'IMPRENDITORIALITÀ E DELL'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI)

Programma Erasmus+ – Ambito Istruzione e Formazione Professionale (VET) Azione KA2 –

Progetto n° 2014 -1-IT01-KA202-002448



9 giugno 2016

[Servizio civile volontario 2016](#)

Il bando del servizio civile volontario scade il 30 giugno 2016, qui tutte le informazioni per un'esperienza di tirocinio formativo in CSAPSA



16 aprile 2016

Fondazione del Monte per il Centro Risorse Territoriali

Si ringrazia la Fondazione del Monte per avere reso possibile il Centro Risorse Territoriali di ricerca disponibilità aziendali di persone svantaggiate per ASC InSieme e Territorio Distretto di Casalecchio.



Vinto il premio per la Responsabilità sociale d'impresa

Grazie al progetto proposto da CSAPSA 'Centro Risorse Territoriali del Distretto di Casalecchio di Reno' realizzato sin dal 2012 da InSieme Azienda Consortile Interventi Sociale Valle del Reno Lavino e Samoggia, è stato vinto il premio ER.SI con il quale la Regione Emilia-Romagna premia i migliori progetti per la Responsabilità Sociale d'Impresa presentati da enti locali.

Il Centro Risorse Territoriali rappresenta il nodo di una rete tra i Servizi Sociali e le imprese del territorio che si rendono disponibili ad effettuare tirocini, stage o inserimenti lavorativi di persone in situazione di disagio sociale che sono in carico ai servizi sociali.

Più di un migliaio di aziende sono state contattate dal 2012 e parecchie centinaia di persone sono state inserite in tirocini/percorsi lavorativi.

Il Centro Risorse funziona grazie all'impiego di tre operatori disabili, i quali svolgono la funzione di individuare, contattare e sensibilizzare il mondo produttivo locale al fine di attivare la responsabilità sociale delle imprese, coinvolgendole in percorsi di inserimento dei disabili nelle loro attività lavorative, diventando soggetto attivo di un welfare plurale e comunitario.

Gli operatori del Centro Risorse si occupano di mappare le aziende disponibili a collaborare con i Servizi Sociali in un data-base periodicamente aggiornato, di creare ed implementare la sezione del sito www.ascinsieme.it che pubblicizza il progetto e di elaborare un report sui risultati raggiunti.

Per diffondere nel territorio la cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa sul versante dell'inclusione sociale, alle aziende virtuose viene rilasciato il Premio Azienda Inclusiva promosso, dal Centro Risorse Territoriale, attraverso gli strumenti di comunicazione istituzionale.



Aperta l'iscrizione all'Albo delle Aziende Inclusive della Città Metropolitana

Al bando si possono candidare le imprese profit disponibili ad accogliere nel prossimo biennio, attraverso l'assunzione oppure percorsi di tirocinio o stage, persone in condizione di svantaggio o di vulnerabilità sociale. Obiettivo dell'iniziativa è di favorire l'adozione e la diffusione, da parte delle imprese pubbliche e private for profit dell'area metropolitana, di metodologie e percorsi volti all'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze positive che vengono attuate.

Alle aziende in possesso dei requisiti di iscrizione verrà infatti concesso in uso il Logo metropolitano di Azienda Inclusiva, che potrà essere utilizzato per le proprie attività di comunicazione e promozione aziendale.



Il 5 e il 6 settembre 2016 le imprese di Bologna e provincia si incontrano a FARETE, il meeting point giunto alla seconda edizione. Anche quest'anno CSAPSA parteciperà all'evento promuovendo il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa sul versante dell'inclusione sociale delle differenze.

Per concludere

COOPERATIVE SOCIALI O SOLO GESTORI DI FORNITURE ESTERNALIZZATE?

Per l'inclusione lavorativa e sociale delle persone più in difficoltà la cooperazione sociale può fare molto, assieme agli altri attori pubblici, di privato sociale e del profit più socialmente responsabile, soprattutto se integrata in rapporti di partenariato territoriale, comunitario, dove le sue potenzialità innovative possano pienamente esprimersi, consapevoli dei rischi ai quali le stesse cooperative sociali sono costantemente esposte: quello di diventare strumenti al servizio di decisori interni o esterni consegnati a finalità diverse dalla loro mission solidale.

Ricordando Alain Goussot, cooperatore sociale prima e docente poi di pedagogia speciale all'Università di Bologna, recentemente scomparso, il pensiero torna a quanto da lui scritto nella prefazione del testo "Autogestione, cooperazione sociale e reti solidali" (2009) sulle possibili distorsioni alle quali le stesse cooperative sociali sono soggette, nei periodi di crisi economica, sociale, culturale.

"La cooperazione sociale", osserva Goussot, "si sviluppa nella seconda metà degli anni 80 e ha una grande espansione negli anni 90, in coincidenza con la crisi dello Stato sociale e l'avanzata delle tesi neo-liberiste. E' tutto il Terzo settore; Associazionismo, volontariato e cooperazione sociale, che conosce una crescita importante al punto che lo si considera come uno dei maggiori sbocchi occupazionali per molti giovani che finiscono il secondario superiore o l'università.

Oggi il 'privato sociale' nelle sue varie articolazioni vive un momento di grande crisi che sta dentro la crisi sistemica che stiamo attraversando: tagli dei fondi pubblici, precarizzazione dei rapporti di lavoro, diffusione di nuove forme di schiavitù salariata, intolleranza e razzismo, crisi profonda di interi settori industriali e di produzione, impoverimento diffuso del ceto medio e impoverimento ulteriore di chi era già povero. In questo scenario il rischio per le cooperative sociali è di abbandonare l'etica cooperativa nella pratica per adattarsi alle nuove logiche prodotte da un liberismo ormai in crisi".

Nel 2009, anno in cui Goussot avanzava queste riflessioni, eravamo agli esordi di una crisi gravissima, dalla quale ancora non siamo usciti (in Italia la disoccupazione ad agosto 2016 è oltre l'11%, nel 2015 la povertà assoluta ha colpito il 7,6 % della popolazione e quella relativa il 13,7%) e le sue considerazioni rimangono attuali, come le luci e le ombre che possono investire la cooperazione sociale.

Un crisi alla quale la cooperazione in generale, quella sociale in particolare, ha saputo comunque fare da argine, difendendo l'occupazione quando nelle imprese profit calava vertiginosamente, in molti casi aumentandola, agendo specie con le sociali per l'inclusione lavorativa di persone altrimenti inoccupate o definitivamente escluse.

Senza la cooperazione sociale e gli altri attori del terzo settore o privato sociale che dir si voglia, non si vede come i nostri sistemi locali di welfare e di politica attiva del lavoro abbiano potuto (o possano in futuro) dare un minimo di risposte significative, per quanto non risolutive, alle tante persone in difficoltà, con problemi gravi di sussistenza, di casa, di salute, connessi alla mancanza o alla perdita del lavoro.

Il programma comunitario FSE 2014-20 per contrastare la povertà e favorire l'inclusione lavorativa e sociale delle fasce di popolazione vulnerabile, infatti, non a caso evidenzia l'importanza della economia sociale e di cercare nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato.

A sua volta, il DSR (Documento Strategico Regionale) dell'Emilia Romagna per la programmazione 2014-20 indica, all'Obiettivo Tematico 9 (Inclusione sociale, povertà e discriminazioni), tra i fabbisogni di intervento: l'incentivazione della crescita ulteriore del terzo settore tramite l'integrazione degli attori con azioni di sistema per produrre nuove opportunità di lavoro e di capitale sociale e forme innovative di intervento in ambito sociale con il contributo del terzo settore.

Ancora prima della crisi, peraltro, dalla seconda metà degli anni 90/inizio 2000, le cooperative sociali non sono più considerate solo meri fornitori di servizi esternalizzati dal pubblico, ma nella programmazione integrata dei servizi a livello territoriale, con i Piani di Zona, diventano interlocutori degli enti locali e assieme agli altri attori del terzo settore coinvolti nella "progettazione partecipata" dei servizi e finanche nella programmazione e nella costruzione di politiche di welfare (De Ambrogio, Guidetti 2016).

Recentemente, regioni come la nostra Emilia Romagna hanno legiferato in materia di inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, tramite LR 14/2015, configurando piani di azione integrata tra il sociale, il sanitario e il lavoro, riorganizzando i servizi pubblici su base distrettuale e personalizzando le risposte da dare ai cittadini più esposti, in condizioni di fragilità-vulnerabilità, prevedendo il contributo delle cooperative sociali.

All'art 1 comma 2 c della LR 14/2015 la Regione Emilia Romagna promuove azioni volte a "realizzare sinergie con soggetti privati, ove ciò sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, dedicando particolare attenzione al settore del privato sociale".

All'art. 25 della stessa legge, inoltre, la Giunta regionale individua, nelle linee di programmazione dei servizi pubblici integrati del lavoro (...) le forme e gli strumenti di raccordo con le cooperative sociali ed i loro consorzi, in coerenza con la legge regionale 17 luglio 2014, n. 12 (Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale), prevedendo, inoltre, che il piano integrato e i programmi di attuazione annuale:

- a) stabiliscano una permanente interazione con le cooperative sociali del territorio;
- b) individuino le condizioni di inserimento delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità presso le cooperative sociali, in particolare B;
- c) verifichino le possibilità di attribuzione e affidamento di servizi, da parte di soggetti istituzionali coinvolti nella elaborazione di entrambi, anche a beneficio delle cooperative sociali di tipo B".

Pare però, con la recente programmazione dei piani integrati territoriali, in applicazione della stessa LR 14/2015, che tale contributo venga riposizionato su un minimalismo funzionale alle economie del pubblico e ad una riduzione della complessità di antica, mai del resto completamente abbandonata, memoria, per la quale le cooperative sociali sono utili strumenti che al contempo fanno risparmiare e possono farsi carico di problemi troppo gravosi, che altrimenti la politica, le istituzioni, i servizi pubblici non saprebbero come affrontare, mettendoci non la testa, solo l'operatività esecutiva e prendendosi comunque le responsabilità di andamento ed esito.

Una pratica, questa, tipica degli anni 70/80 (Callegari 2009, pp. 53-57), secondo la quale quando va bene, a prezzo di grande impegno, dedizione di tanti operatori sociali e retribuzioni al limite della decenza, le comunità di appartenenza e le persone più bisognose trovano conforto, le tensioni sono alleviate, si partecipa tutti al miglioramento realizzato.

Quando va meno bene, si sollevano dubbi di competenza, impegno, imprenditorialità sociale: "perché", viene finanche affermato, un po' semplicisticamente, che " se è nella mission delle cooperative sociali

dare risposte ai bisogni, favorire l'inclusione lavorativa e sociale, promuovere benessere e coesione comunitaria, quando non ci riescono la responsabilità è loro, non di qualcun altro", meno che meno delle condizioni entro le quali sono chiamate ad operare, anche se difficilissime, quando non impossibili.

E' vero anche che le cose possono andar male per gravi colpe e negligenze di operatori solo di nome, ma deviati nei comportamenti, come per la vicenda romana di Mafia Capitale, CPL Concordia di Modena, Cara di Foggia. Qui siamo di fronte a illeciti e condotte finanche delinquenziali che vanno accertate dalla magistratura e severamente punite, senza sconti e senza, però, che possano essere generalizzate a tutti i operatori. Diversamente, le malversazioni e la corruzione di politici, dipendenti pubblici, imprenditori di aziende profit, per poche o molte che siano, dovrebbero portare pregiudizio a tutte le categorie di appartenenza, quando invece bisogna discernere tra chi è responsabile e va perseguito, rispetto al maggior numero di onesti.

Ma considerando pure che, partendo dalle vicende richiamate, un'ombra si sia allungata sulla reputazione delle cooperative sociali, della considerazione che l'opinione pubblica può avere di queste realtà, con un atteggiamento di maggiore cautela da parte delle pubbliche amministrazioni e delle istituzioni preposte ai servizi di welfare e del lavoro, riesce difficile accettare una drastica perdita di fiducia e l'arretramento a tempi in cui le cooperative erano semplici strumenti da utilizzare e controllare, senza prerogative di competenza, capacità progettuale, organizzativa, operativa autonome, quindi non riconducibili a rapporti di partenariato meno asimmetrici.

Crediamo, invece, che la reputazione della stragrande maggioranza di cooperative sociali non sia in discussione, pur con l'onere della responsabilità che le stesse realtà devono assumersi, ognuna dimostrando nei fatti la propria correttezza e integrità morale, e le competenze professionali maturate nella progettazione e gestione di azioni complesse non sono un fatto episodico, ma ormai una costante che caratterizza l'operato di tante imprese di ogni dimensione e delle aggregazioni consortili che ne rafforzano il potenziale.

Siamo convinti che è solo sulla base di un investimento fiduciario reciproco, tra tutte le componenti dei sistemi di welfare e di politica attiva del lavoro locali che si possono sviluppare sinergie, complementarietà, rapporti di autentica collaborazione e innovazione sociale, soprattutto quando una crisi, come quella che stiamo attraversando, richiede approcci inediti per essere affrontata e per non arretrare nelle conquiste di civiltà del nostro stato sociale.

Nelle università, in letteratura, ma soprattutto nelle prassi più avanzate, si parla di governance territoriale e di welfare generativo, indispensabili per gestire la complessità dell'esistente, mediante l'apporto di tutti gli attori sia pubblici, che di privato sociale, fino al profit eticamente orientato, in rete organica tra loro, con l'assunzione di responsabilità e di rischi condivisi, nell'ottica di una programmazione congiunta, fuori da logiche di semplice contenimento delle emergenze.

Non a caso si sostiene, sempre più spesso, che il futuro è nella co-progettazione (De Ambrogio, Guidetti 2016), intesa come strumento di realizzazione della sussidiarietà orizzontale, o circolare, per dirla con l'economista Stefano Zamagni (2011, p. 58), nella quale la cooperazione sociale è partner fondamentale, non può mancare, assieme alle altre espressioni organizzate di privato sociale, terzo settore, società civile.

Già dal 2000 a livello nazionale, e di seguito regionale, vengono emanate disposizioni normative al riguardo, che vanno dalla consultazione alla partecipazione progettuale fino, appunto, alla coprogettazione, come si può evincere dal sintetico riepilogo che segue.

Con L. 328/2000 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), all'art 1, commi 4 e 5, si prevede che: Gli enti locali, le regioni e lo Stato, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscono e agevolano il ruolo degli organismi non lucrativi di utilità sociale, degli organismi della cooperazione, delle associazioni e degli enti di promozione sociale, delle fondazioni e degli enti di patronato, delle organizzazioni di volontariato, degli enti riconosciuti delle confessioni religiose con le quali lo Stato ha stipulato patti, accordi o intese operanti nel settore nella programmazione, nella organizzazione e nella gestione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Alla gestione ed all'offerta dei servizi provvedono soggetti pubblici nonché, in qualità di soggetti attivi nella progettazione e nella realizzazione concertata degli interventi, organismi non lucrativi di utilità sociale, organismi della cooperazione, organizzazioni di volontariato, associazioni ed enti di promozione sociale, fondazioni, enti di patronato e altri soggetti privati. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali ha tra gli scopi anche la promozione della solidarietà sociale, con la valorizzazione delle iniziative delle persone, dei nuclei familiari, delle forme di auto-aiuto e di reciprocità e della solidarietà organizzata.

Nella stessa legge, l'art 5 comma 2, sul ruolo del terzo settore, dispone che: Ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla presente legge, gli enti pubblici (...) promuovono azioni per favorire la trasparenza e la semplificazione amministrativa nonché il ricorso a forme di aggiudicazione o negoziali che consentano ai soggetti operanti nel terzo settore la piena espressione della propria progettualità, avvalendosi di analisi e di verifiche che tengano conto della qualità e delle caratteristiche delle prestazioni offerte e della qualificazione del personale.

In particolare, con il DCPM (Decreto Presidente Consiglio dei Ministri) del 30 marzo 2001 (Atto di indirizzo e coordinamento sui sistemi di affidamento dei servizi alla persona ai sensi dell'art 5 della L. 328/2000), all'art. 1, comma 1, sempre sul ruolo dei soggetti del terzo settore nella programmazione, progettazione e gestione dei servizi alla persona, si prevede che : Il presente provvedimento fornisce indirizzi per la regolazione dei rapporti tra comuni e loro forme associative con i soggetti del terzo settore ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla legge n. 328 del 2000, nonché per la valorizzazione del loro ruolo nella attività di programmazione e progettazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Inoltre, al comma 2, viene stabilito che le Regioni adottino specifici indirizzi per:

- a) promuovere l'offerta, il miglioramento della qualità e l'innovazione dei servizi e degli interventi anche attraverso la definizione di specifici requisiti di qualità e il ruolo riconosciuto degli utenti e delle loro associazioni ed enti di tutela;
- b) favorire la pluralità di offerta dei servizi e delle prestazioni, nel rispetto dei principi di trasparenza e semplificazione amministrativa;
- c) favorire l'utilizzo di forme di aggiudicazione o negoziali che consentano la piena espressione della capacità progettuale ed organizzativa dei soggetti del terzo settore;
- d) favorire forme di coprogettazione promosse dalle amministrazioni pubbliche interessate, che coinvolgano attivamente i soggetti del terzo settore per l'individuazione di progetti sperimentali ed innovativi al fine di affrontare specifiche problematiche sociali;
- e) definire adeguati processi di consultazione con i soggetti del terzo settore e con i loro organismi rappresentativi riconosciuti come parte sociale.

Soprattutto all'art. 7, per quanto di nostro prioritario interesse, vengono previste istruttorie pubbliche per la coprogettazione con i soggetti del terzo settore, indicando che:

al fine di affrontare specifiche problematiche sociali, valorizzando e coinvolgendo attivamente i soggetti del terzo settore, i comuni possono indire istruttorie pubbliche per la coprogettazione di interventi innovativi e sperimentali su cui i soggetti del terzo settore esprimono disponibilità a collaborare con il comune per la realizzazione degli obiettivi. Le regioni possono adottare indirizzi per definire le modalità di indizione e funzionamento delle istruttorie pubbliche nonché per la individuazione delle forme di sostegno.

Infine, non ultima per importanza, ricordiamo la LR 2/2003 della nostra Emilia Romagna, recante norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, la quale all'art. 20, commi 1 e 2, stabilisce che:

1. La Regione e gli Enti locali riconoscono il ruolo e la rilevanza sociale ed economica delle espressioni di auto organizzazione della società civile in ambito sociale, con particolare riferimento alle organizzazioni di volontariato, alle cooperative sociali, alle associazioni di promozione sociale.

2. I soggetti di cui al comma 1 e gli altri soggetti senza scopo di lucro indicati all'articolo 1, comma 4 della legge n. 328 del 2000, partecipano alla programmazione, progettazione, realizzazione ed erogazione degli interventi del sistema locale dei servizi sociali a rete, nei modi previsti dalla presente legge e dalle leggi di settore.

Come si vede, da questo breve excursus, non mancano le disposizioni normative applicabili dalle istituzioni preposte che legittimano un ruolo di partenariato attivo della cooperazione sociale nella coprogettazione e nella programmazione dei servizi di territorio. Basta volerlo !

In tale prospettiva la cooperazione sociale non può tornare ad essere considerata meno di quanto è diventata e di come sia giusto considerarla: un insieme di realtà imprenditoriali senza scopo di lucro, fortemente radicate nelle comunità di appartenenza, affidabili, competenti, che portano valore aggiunto e possono relazionarsi in termini paritetici con tutti gli altri soggetti rilevanti per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone più fragili e vulnerabili.

E' quanto ci aspettiamo possa avvenire, già nella sperimentazione applicativa della LR 14/2015 e in futuro.

Note bibliografiche:

De Ambrogio U., Guidetti C., La coprogettazione. La partnership tra pubblico e terzo settore, Carocci, Roma, 2016.
Goussot A., "Etica del mutuo aiuto, cooperazione sociale e senso dell'Altro", prefazione in Callegari L., Autogestione, cooperazione sociale e reti solidali, CSAPSA, Bologna, 2009.
Zamagni S. (a cura di), Libro bianco sul Terzo settore, Il Mulino, Bologna, 2011.

15 ottobre 2016

Leonardo Callegari

Visita il nostro sito www.csapsa.it per saperne di più

