

CODESS SOCIALE
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

*BILANCIO
SOCIALE
2005*



*Pubblicato da - Codess Sociale
Società Cooperativa Sociale Onlus*

> Testi a cura di Michela Foschini

> Foto di Michele Mattiello

> Impaginazione di Elisabetta Molin

> Finito di stampare - Settembre 2006

Progetto realizzato con il contributo di:



SISTEMI PER LE PULIZIE INDUSTRIALI

**SERVIZI
OSPEDALIERI** SPA
GRUPPO MANUTENCOOP



Ringraziamenti

Per le interviste concesse:

- > Direttore Servizi Sociali ULSS n. 5 Ovest Vicentino
Dott.ssa Antonella Pinzauti
- > Direttore Servizi Sociali ASL n. 13 Riviera del Brenta
Dott. Ubaldo Scardellato
- > Presidente Banca di Credito Cooperativo di Martellago
BCC S. Stefano, Dott. Onorato Zanata

Per gli apporti redazionali:

- > Tutte le aree tecniche e gestionali di Codess Sociale
- > L'Associazione di Volontariato LApIS onlus
Dott.ssa Florens Cappelletto
- > La struttura terapeutica Eimì di Roma

In apertura...	pag. 9	> Profilo societario	pag. 82
> Presentazione	" 10	> Soci	" 82
> Interviste	" 12	> Organi della società	" 84
> Voci da Codess Sociale	" 26	Parte II	" 89
> Galleria fotografica	" 33	Dare conto...	
Parte I	" 51	Cap. 1 > Andamento economico della gestione	" 90
Rapporto sull'identità e l'organizzazione		> Andamento fatturati 2000 - 2005	" 91
Cap. 1 > Identità	" 52	> Principali dati economici	" 92
> Valori e Mission	" 53	> Principali dati patrimoniali	" 93
> Settori di attività	" 55	> Principali dati finanziari	" 94
> Politica della qualità	" 56	> Utile di esercizio	" 95
> Codice Etico	" 58	Cap. 2 > Capitale sociale, mutualità e investimenti	" 96
Cap. 2 > Organizzazione della società	" 63	> Capitale sociale	" 97
> Da dove veniamo... e dove andiamo	" 64	> Remunerazione capitale sociale	" 97
> Ieri	" 64	> Mutualità prevalente	" 98
> Oggi	" 64	> Investimenti	" 98
> Domani	" 65	> Partecipazioni e imprese collegate	" 99
> Nel concreto	" 66	Cap. 3 > Distribuzione del valore aggiunto	" 101
> Organizzazione aziendale	" 69		
> Territorialità	" 69		
> Organigramma	" 72		
> Governance	" 73		
> Comitato Etico	" 78		

Parte III pag. 105**Bilancio di
Responsabilità Sociale**› **Introduzione** " **106****Cap. 1 › Il personale
e il lavoro** " **108**› **La gestione delle risorse
umane** " **109**› **Retribuzione** " 110› **Clima sindacale** " **111**› **Formazione e
riqualificazione
del personale** " **113**› **Formazione obbligatoria** " 113› **Formazione continua** " 114› **Supervisione** " 116› **Occupazione** " **119**› **Base sociale** " 119› **Rapporto dipendenti/soci** " 119› **Andamento occupazionale
2000-2005** " 120› **Forza lavoro complessiva** " 121› **Caratteristiche
degli occupati** " **122**› **Sesso** " 122› **Età** " 122› **Istruzione** " 123› **Cittadinanza** " 125**› Qualità del lavoro pag. 127**› **Orario di lavoro** " 127› **Inquadramento e mansione** " 129› **Inquadramento per genere** " 131› **Anzianità e turn over** " **133**› **Sicurezza sul luogo
di lavoro** " **135**› **Il nuovo servizio di
prevenzione e protezione** " 135› **Rapporto sulla
soddisfazione
degli occupati** " **137****Cap. 2 › Il ventaglio
dell'offerta** " **144**› **Il sistema Codess Sociale
e la diversificazione
dell'offerta** " **145**› **Linee guida nei confronti
della committenza** " **153**› **Tipologia committenza** " **154**› **Elenco committenti** " **156**› **Rapporto sulla
soddisfazione
dei committenti** " **162**› **Servizi** " **167**

> Andamento delle aree gestionali e dei servizi: bilancio di un anno	pag. 170
> Area Comunità a gestione diretta	" 171
> Area Nord Est	" 172
> Formazione superiore, formazione per esterni, a qualifica e per disoccupati	" 176
> Best practice	" 178
> 1. La struttura terapeutica per minori adolescenti con disturbo psicopatologico "Eimi"	" 178
> 2. Centro Infanzia Brucomela	" 200
> 3. Progetti speciali a sostegno dell'impresa sociale, del welfare europeo ed internazionale	" 208

Cap. 3 > Utenti	" 211
> Tipologia utenza	" 212
> Tipologia utenza per aree aziendali	" 214
> Rapporto sulla soddisfazione degli utenti dell'Area Prima Infanzia	" 217
> Qualcosa di noi...	" 220

Cap. 4 > Fornitori	pag. 223
> Linee guida nei confronti dei fornitori	" 224
> Elenco dei fornitori	" 225
> Fornitori non profit e onlus	" 229
> Banche e istituti finanziari	" 230
> Valutazione dei fornitori	" 231



**“Dobbiamo
riuscire
a diventare
senza mai
smettere
di essere,
essere,
senza mai
smettere
di diventare”.**



Italo Calvino



IN APERTURA > **Presentazione**

Interviste

**Voci da
Codess Sociale**

Galleria fotografica

PRESENTAZIONE

La presentazione annuale del Bilancio Sociale costituisce per la nostra impresa uno degli appuntamenti più attesi.

Il nostro Bilancio Sociale, alla sua seconda edizione, premiato e riconosciuto nella prima è stato ulteriormente migliorato e si propone di essere uno strumento di trasparenza e condivisione.

Contiene quello che siamo stati, l'attuale, la nostra visione del futuro.

È la cornice e il contenitore della nostra missione imprenditoriale e valoriale.

Ci si è posti il problema di rappresentare la complessità senza ridurla a messaggio promozionale, sperando di esserci riusciti.

Buona lettura.

Luca Omodei - Presidente Codess Sociale

Il Bilancio Sociale, alla sua seconda edizione, è stato redatto ispirandosi ai principi individuati dal GBS (il Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale costituitosi nel 1998).

Il documento è stato curato dall'Area Innovazione & Sviluppo della cooperativa raccogliendo i dati dai settori gestionali e amministrativi.

Si articola in 4 parti, una di Apertura - nuova rispetto all'edizione precedente: contiene la voce e le immagini delle persone che animano la Codess oggi: i nostri soci e gli stakeholder.

Entrando nel merito dei contenuti, vi è poi una Prima parte di presentazione dell'identità e organizzazione societaria e aziendale; una Seconda di relazione sui dati economici e sul riparto del valore aggiunto. Ed infine una Terza e più consistente parte sul Bilancio di Responsabilità sociale con una, mi auguro, chiara rappresentazione degli elementi più rilevanti del nostro lavoro e delle nostre relazioni interne ed esterne.

Ci auguriamo che piaccia e che costituisca un materiale di lavoro e di riflessione importante e di agevole e diffuso utilizzo.

Dr. Michela Foschini - Curatrice Bilancio Sociale 2005



INTERVISTE

Luca Omodei

Direttore Generale di Codess Sociale

DOMANDA

Che cos'è e che cosa significa responsabilità sociale d'impresa per Codess Sociale?

R: Per noi responsabilità sociale d'impresa significa svolgere bene le attività secondo gli obiettivi dichiarati nello Statuto sociale, nei confronti della comunità esterna ed internamente. Si può dire che il percorso intrapreso è servito come strumento di miglioramento interno dei comportamenti e di scelte già socialmente responsabili. Per il modello cooperativo la responsabilità sociale è implicita, appartiene al DNA. La cooperazione ed in particolare la cooperazione sociale, ha cioè in qualche modo rappresentato un terreno avanzato nel tema della responsabilità sociale; l'impresa cooperativa è dalla sua nascita e nel suo modello "responsabile socialmente": è impresa ma ha la mutualità come obiettivo, reinveste tutto il suo utile di impresa per sviluppare nuovi progetti e servizi e per dare migliore e nuova occupazione.

Ciò non di meno o proprio per questo, Codess Sociale ha avviato nel 2005 i procedimenti per l'implementazione del progetto di certificazione etica come strumento di rinforzo di una politica e strategia della responsabilità sociale. La nostra cooperativa ha scelto di dotarsi di questo strumento in primis come scelta di miglioramento, poi con l'intento di rendere più chiaro il processo lavorativo della nostra organizzazione verso l'esterno. In tal senso il Comitato Etico costituito internamente funge da collegamento tra le varie aree tecniche e territoriali che compongono la società e per questo, attraverso l'espletamento dei compiti assegnati, contribuisce a rendere più trasparente l'operato della direzione a tutti i soggetti che gravitano attorno a Codess Sociale. La decisione di procedere verso l'ottenimento della certificazione etica e la costituzione del comitato etico è nata dalla percezione, risultante dalle indagini di monitoraggio degli operatori, della necessità di creare un osservatorio dai confini più ampi, rispetto al singolo servizio, a cui poter rivolgersi.

R: In generale, direi che i punti di debolezza della cooperazione che si devono affrontare con strumenti nuovi anche nella nostra organizzazione sono: la scarsa managerialità; lo scarso ricorso alla formazione; la carenza di risorse economiche e finanziarie; la carenza di valutazione sul rischio di impresa; la difficoltà ad affrontare progetti complessi. Cosa

DOMANDA

Quali ritiene siano i punti critici e i punti di forza della cooperazione sociale oggi?

si deve allora fare: creare circolarità tra le esperienze; sviluppare modelli imprenditoriali in cui l'intervento e la "testa" dell'intervento siano patrimonio dell'impresa cooperativa; puntare sull'innovazione, lo sviluppo, la ricerca utilizzando a tal fine ogni possibilità.

Bisogna valorizzare i punti di forza della cooperazione che identificherei nella capacità di innovare, nella attenzione al rispetto delle norme e delle regole, nella motivazione (come valore aggiunto), nell'attenzione alla mutualità e alla solidarietà; nella capacità di dare nuove risposte occupazionali e non solo.

Per Codess Sociale in senso stretto, i punti critici riguardano soprattutto la dimensione raggiunta, che non è accompagnata da adeguate risorse patrimoniali e strutturali adatte o raffrontabili alle altre imprese. Oltre alle criticità economiche ed organizzative, nella nostra cooperativa le persone devono assumersi molteplici responsabilità, essere eclettiche, versatili, sopperire alle carenze determinate dalle criticità economico-organizzative, spesso a costo di grandi sacrifici anche personali. Cosa che in altre organizzazioni non avviene.

Probabilmente il punto di forza vero di Codess Sociale è la forte motivazione che anima chi opera, motivazione alimentata dalla missione della cooperativa oltre che dalla "forza" insita nella nostra società. E quindi ciò che da una parte risulta essere una debolezza è contemporaneamente la spinta per creare un modello vincente.

DOMANDA

Crede che la flessibilità delle risorse umane costituisca un punto di debolezza considerando che l'Ente pubblico ma anche l'impresa riescono ad attrarre professionisti offrendo condizioni economiche e professionali migliori?

R: La realtà in Codess è composta anche di persone che sono in servizio da molti anni. Rispetto alle imprese private, dove i responsabili hanno una anzianità media di due / tre anni, la nostra cooperativa può vantare periodi di permanenza superiori. Forse siamo svantaggiati rispetto al Pubblico più che altro per l'idea diffusa che permane del lavoro statale anche se credo che la situazione stia mutando. Inoltre confrontando la nostra cooperativa con cooperative delle stesse dimensioni è risultato che le nostre risorse umane hanno tempi di permanenza più lunghi.

Forse una problematica rispetto alle risorse umane, da affrontare con strumenti innovativi è oggi la maternità, in una impresa come la nostra che occupa il 90% di personale femminile a volte questo evento può essere aziendalemente un problema. Sul fronte delle politiche ed azioni di conciliazione lavoro e famiglia ci stiamo però muovendo.

DOMANDA

Che cosa dovrebbe fare la cooperazione per essere realmente competitiva e manageriale e cosa potrebbero fare o migliorare i nostri interlocutori (ente pubblico e impresa privata) per favorire la competitività della cooperazione sociale?

R: Per quanto riguarda il livello macro, va bene che nascano nuove imprese e soprattutto nuove imprese cooperative, ma devono esserci degli strumenti che premino, incentivino, rafforzino quelle esistenti, che le inducano a collaborare, a mettersi insieme; va incentivata e promossa la cultura di una cooperazione sana, di riferimento per i giovani; va premiato un modello che pensa globalmente ed agisce localmente senza svilire e svuotare il territorio. Mancano infatti per le cooperative sociali, delle misure ad hoc, mirate alla tipologia di servizi offerti; quelle esistenti sono residuali rispetto all'economia e al valore aggiunto creato. Si pensi alle cooperative di tipo B che operano per l'inserimento di persone

appartenenti alle categorie svantaggiate, assumendosi il compito di fornire opportunità di crescita e di miglioramento di soggetti il cui inserimento sociale sarebbe difficile o negato, la cui esclusione dal mercato del lavoro costi-

tuirebbe un enorme costo sociale che la cooperazione quindi compensa. Non si tratta di una dichiarazione di sostegno al sistema dell' assistenzialismo. Anzi. Sono assolutamente convinto che per gestire al meglio la cooperativa ci sia bisogno di una sana "competizione sociale" in un'ottica di impresa. La cooperazione nasce e si sviluppa quando il modello tradizionale di impresa entra in crisi, non risponde più al bisogno e subentra la necessità per così dire di tirarsi su le maniche per un obiettivo nuovo prima impossibile. La cooperazione è valore, dialoga con il territorio, sa essere globale e locale. Penso che le cooperative dovrebbero, in virtù di queste caratteristiche, essere in prima linea nell'inventarsi la soluzione per risolvere l'emergere di nuovi bisogni che permeano la nostra società; lo hanno fatto nei momenti bui e pionieristici quando mancavano risposte ad esigenze di tipo sociale, lavorativo e che nessuno dava o era in grado di dare. Codess di Venezia è nata proprio per offrire soluzioni di lavoro a donne in particolare difficoltà economica che nessuno assumeva; è intervenuta quindi a risolvere un problema di disoccupazione che non trovava risposta o canali di risposta. Nel tempo le cooperative si sono strutturate e hanno saputo organizzare le risorse a disposizione per anticipare le risposte ai nuovi problemi così da non dover essere legate indissolubilmente al soggetto pubblico. Penso alle cooperative che hanno sviluppato i canali del commercio equo solidale e che si sono attivate per rispondere ad una nuova esigenza dei consumatori dimostrando di optare per una via differente di consumo. Chiediamo che alla cooperazione vengano dati strumenti per rinnovare la sua immagine e per evitare che ancora, oggi per fortuna sempre più raramente, alcuni usino questo strumento per rendere uno sfavore invece che un servizio.

Rispetto ai nostri interlocutori: il Pubblico ha già migliorato molto del proprio sistema come per esempio il divenire maggiormente flessibile per andare incontro alle mutate esigenze degli utenti soprattutto per quel che riguarda la propria struttura organizzativa. Il passo decisivo che secondo me deve però compiere, oltre a quello di gestore diretto di servizi, è quello di assumersi il ruolo di regolatore tra i vari soggetti erogatori di servizi. Credo serva che il Pubblico detti le 'Linee Guida' di programmazione e gestione e che valuti in base a queste la qualità e la quantità dei servizi da erogare e già erogati così da poter monitorare costantemente lo stato di welfare. In un fitto interscambio tra privato sociale e Pubblico realmente garante di reciproci interessi e competenze. Quanto alla relazione e al raffronto con l'impresa privata: va detto che noi operatori gestiamo imprese che non solo non hanno risorse da investire nella ricerca e nello sviluppo ma nemmeno le risorse ed il tempo

per vedere un orizzonte più in là. “Corriamo” troppo e per questo siamo imprenditori non sempre attenti ad avveduti.

Ma possiamo e dobbiamo ancora rilanciare la cooperazione come modello di impresa. Esempi di questi giorni dicono che fare oggi impresa è qualcosa di non così lineare, scandito nel tempo, con la possibilità di correggere la rotta; dicono che il modello del Nordest che per tanto tempo ha fatto gridare al miracolo in quanto vincente, oggi non solo scricchiola ma ha dimostrato tutta la sua debolezza e inadeguatezza.

Chiediamo la possibilità di inserirci positivamente nella situazione di crisi che la nostra economia e le imprese stanno attraversando; chiediamo di essere considerati il soggetto od uno dei soggetti, che può davvero dare la soluzione alla risposta che oggi viene rimandata ad una delocalizzazione spinta e impersonale.

DOMANDA

Futuro: quali principali cambiamenti ed evoluzioni riesce a prevedere per Codess Sociale da qui a cinque anni?

R: Ogni giorno nel nostro lavoro abbiamo una sensazione di impotenza, l'impressione che quanto si fa non è mai abbastanza o adeguato, l'impressione di governare strutture che possono improvvisamente trovarsi per elementi di valutazione oggi non conosciuti, non più competitive e “fuori dal mercato”. Difficile fare delle previsioni anche in relazione alla recente normativa sull'impresa sociale: appunto perché ora esiste una regolamentazione è difficile prevedere se la cooperazione sociale si mutuerà nel-

l'impresa sociale o quale altra via intraprenderà, anche perché rimane sempre vivo e attuale il dibattito sulla questione delle dimensioni aziendali e sul bacino di utenza da servire. Io sono convinto che si può coniugare managerialità, grande dimensione e capacità ricettiva dei bisogni.

Per quel che riguarda Codess, è una impresa sociale che fornisce servizi alla persona, è radicata nel territorio con obiettivi che ancora a volte vanno a sopperire ed integrare l'intervento del Pubblico, e interagisce con soggetti di natura pubblica ma anche privata nel gestire strutture e servizi con obiettivo di efficienza.

Per primi in questo percorso dobbiamo allora ripensare ai nostri modelli di impresa, confrontarci, recuperare il significato letterale di impresa (aggiungo cooperativa) che è l'insieme di due o più persone che si mettono assieme per raggiungere un determinato obiettivo, e togliendo dal termine e dal ragionamento ogni significato sovrastrutturale che nel tempo ha acquisito;

facciamo impresa cooperativa, mettiamo assieme i saperi e collaboriamo con ogni istituzione disponibile per la ricerca congiunta delle migliori strategie per dare il massimo della qualità / servizio al cittadino.



Dr.ssa Antonella Pinzauti

Direttore dei Servizi Sociali della ULSS N. 5 "Ovest Vicentino"

DOMANDA

Capacità progettuale e di innovazione, qualità dei servizi offerti, efficienza / efficacia organizzativa, gestione del personale, gestione economica: punti di forza e punti di debolezza della cooperazione sociale.

R: Costituiscono punti di forza:

- > La tempestività come grado in cui l'intervento più efficace è offerto alla persona nel momento in cui gli è di massima utilità;
- > L'umanizzazione come livello di rispetto della cultura e dei bisogni individuali della persona anche per ciò che riguarda l'informazione e la qualità del servizio.

Costituiscono punti di debolezza:

- > La continuità come grado di integrazione nel tempo tra diversi operatori e strutture pubbliche che hanno cura dello stesso soggetto o di un gruppo di persone (turn-over).

DOMANDA

Quali sono gli aspetti su cui la cooperazione sociale dovrebbe lavorare per migliorare proprie performance?

R: L'efficienza come capacità di raggiungere risultati in termini di salute con il minor impegno di risorse possibile; l'appropriatezza intesa come grado di utilità dell'assistenza rispetto al problema e alle conoscenze; la competenza quale livello di applicazione delle conoscenze, delle abilità professionali e delle tecnologie disponibili.

DOMANDA

In relazione agli obiettivi che il vostro Ente si è dato per il prossimo futuro, quale ruolo dovrebbe svolgere la cooperazione sociale, e Codess Sociale in particolare, per concorrere allo sviluppo dei servizi alla persona e del territorio?

R: Direi: perseguire l'accreditamento volontario quale attività di valutazione professionale, sistematica e periodica, volta a garantire che la qualità dell'assistenza sia appropriata ed in continuo miglioramento; ed inoltre puntare all'efficienza come capacità di raggiungere risultati in termini di salute con il minor impegno di risorse possibile.

R: Credo dovrebbe:

- > Puntare all'efficienza come capacità di raggiungere risultati in termini di salute con il minor impegno di risorse possibile;
- > Favorire la valutazione di competitività, attraverso tecniche di "benchmarking", che prevede il coinvolgimento di cittadini ed operatori non solo come fonte di informazione, ma anche come soggetti attivi nella realizzazione dei servizi e come utilizzatori dei risultati;
- > Favorire uno strutturato sistema di comunicazione attraverso sistemi informatici, regole e procedure chiare, sistemi di gestione "a vista";
- > Progettare ed implementare un insieme articolato di strumenti che consentano la regolazione di un sistema complesso, quale quello socio-sanitario (promuovere attività dirette a tenere sotto controllo e a migliorare i processi e gli esiti mediante un sistema di indicatori, favorire lo sviluppo o l'adattamento e l'aggiornamento di procedure organizzative e di linee guida professionali nonché la verifica della loro applicazione, facilitare la partecipazione a percorsi di accreditamento, ...).

DOMANDA

Cosa dovrebbe fare l'Ente Pubblico per migliorare le condizioni di competitività e la capacità imprenditoriale e progettuale della cooperazione sociale?

R: Ci sono alcune aree di criticità su cui privato e pubblico sono chiamati a lavorare:

- > Il fenomeno della crescita dei bisogni è dovuto sia al naturale processo di apprendimento di nuove aspettative, ma anche all'affiorare di bisogni legati alle dinamiche socio-economiche dei paesi più industrializzati. Si pensi per esempio alla crescente domanda assistenziale dovuta al progressivo invecchiamento della popolazione o ai flussi migratori che stanno rapidamente modificando la natura e le dimensioni dei problemi sociali;
- > La crisi economica dello Stato che non consente lo sviluppo del sistema e la realizzazione di nuovi servizi;
- > La crisi gestionale dei servizi pubblici che sono andati assumendo una struttura sempre più burocratica, mostrando i propri limiti a rispondere a bisogni caratterizzati da forte variabilità e che richiedono organizzazioni flessibili, capaci di adattarsi ad un contesto in forte evoluzione.

DOMANDA

Come si dovrebbe configurare progressivamente il rapporto di partnership tra pubblico e privato sociale? Quali scenari prefigura nella relazione tra pubblico e privato?

Dott. Ubaldo Scardellato

Direttore dei Servizi Sociali della ASL N. 13 "Riviera del Brenta"

DOMANDA

Quale ritiene siano i punti critici della cooperazione sociale e quali sono gli aspetti che appunto la cooperazione sociale dovrebbe privilegiare per migliorare le proprie performance?

R: Un primo punto è questo: nel contesto della cooperazione sociale ci si dimentica spesso che si è anche impresa. "Siccome siamo cooperative, siccome ci interessiamo spesso di situazioni di disagio, siccome spesso siamo nati per un accordo tra gruppetti più o meno estemporanei, e perché magari agiamo anche in nome di ideali" ci si dimentica della "impresa" e cioè di alcune regole fondamentali dell'impresa. Credo sia l'aspetto da sottolineare, se vuole in "negativo" per un certo tipo di tradizione.

Secondo aspetto, che è legato a quello che le dicevo, proprio perché c'è il discorso dell'impresa, c'è anche l'aspetto del profitto. Si tratta, nell'ambito della cooperazione, del profitto con una logica di investimento diversa da chi fa attività di impresa in senso stretto magari di tipo finanziario. Una azienda non cooperativa invece di investire nella propria impresa investe una parte degli utili in uno strumento finanziario. Va riconosciuto che la cooperativa, pur investendolo in altro modo, deve fare profitto. Inoltre, proprio perché la cooperazione è impresa, ha bisogno di professionisti che sposino la logica della cooperativa ma professionalmente preparati ad agire (correttamente) secondo logiche di impresa. Se una cooperativa per esempio commette, come capita in via ordinaria anche ad aziende profit, una scorrettezza ci si scandalizza di più perché tutto sommato nell'immaginario collettivo si pensa che quella non sia impresa (caso Unipol) ... Ma invece è a tutti gli effetti impresa e deve utilizzare bene tutti gli strumenti di impresa.

Ed è un po' quello che è successo a noi aziende sanitarie e socio – sanitarie con una delle tante riforme, l'ultima diciamo. Ci siamo trasformati in azienda stimolandoci agli strumenti di gestione aziendale, che va bene, sicuramente va bene, però con la logica pubblicistica che non si sposa bene con le logiche aziendali. Cosa posso dire? Abbiamo delle regole ... prenda per esempio le assunzioni. L'impresa le fa nel mercato, noi le facciamo per concorso (...). Allora per chiamarci azienda con tutte le varie difficoltà nell'applicare questa logica forse bisognerebbe avere anche gli strumenti di flessibilità dell'azienda vera e propria, che noi come Pubblico non abbiamo.

In questo la cooperazione ha i grandi vantaggi del privato.

R: Esattamente così. L'altra cosa che sto notando e che mi pare si stia superando è il concetto del "piccolo è bello" e ogni cooperativa che conta solo su se stessa. Questa concezione va del tutto superata cercando l'aggregazione per fare massa critica.

DOMANDA

Essere impresa è ancora un punto di forza e un punto di debolezza quindi.

R: E' necessario che esista un monitoraggio ed una verifica del lavoro svolto, non un mandato in bianco. Per questo un fondamentale presupposto è la co-progettazione o co-responsabilità degli strumenti di programmazione (piani di zona); che significa che le gare di assegnazione non devono essere determinate solo o in prevalenza dall'aspetto economico. Devono essere anche legate all'aspetto di vivere quella comunità. Della territorialità e dell'appartenenza.

Può venire a lavorare qui una cooperativa di Palermo, ma la logica non deve essere che il solo legame al territorio sia il fatto di reclutare il personale in loco. Bisogna "vivere" quel contesto. Condividere gli strumenti di programmazione e co-progettare un servizio da parte nostra significa che una volta che l'ho assegnato non ci vediamo alla fine dell'affidamento, ma programiamo, lavoriamo e verifichiamo insieme. Ciò significa avere strumenti comuni come ad esempio la formazione; strumenti che devono essere partecipati a livello di più servizi analoghi dello stesso territorio.

Voglio dire che cerchiamo compagni di viaggio che oltre alla disponibilità del personale siano in grado di "fornire" pensiero e progetto, sennò non c'è futuro di collaborazione.

DOMANDA

E quali sono secondo lei le condizioni per una collaborazione efficace: per garantire cioè sia all'ente pubblico che alla cooperativa sociale un modus operandi in cui la cooperativa sociale non sia necessariamente in posizione subordinata all'ente pubblico e l'ente pubblico possa essere supportato in quelli che sono i suoi punti deboli.

DOMANDA

La cooperazione lavora con dei margini economici molto bassi, cerca di garantire nei migliori casi efficacia efficienza e appropriatezza rispetto al lavoro che fa, ma anche applicando integralmente il contratto nazionale di categoria il personale è, in rapporto all'ente pubblico e all'impresa (anche e soprattutto a livelli manageriali) molto poco remunerato.

R: Lo sforzo deve essere comune sia da parte nostra che della cooperazione. Ci troviamo oggi in una fase evolutiva in cui va superato il concetto della passività del rapporto di convenzione e trovato il partner giusto si deve creare un processo virtuoso per stare insieme. L'altra importante condizione per una collaborazione proficua è quindi sicuramente il rispetto dei vincoli della contrattazione nazionale per quanto riguarda i dipendenti. E' abbastanza diffusa l'opinione che le cooperative pagano meno di quanto contrattualmente previsto. Sono dell'idea che le Aziende ULS devono assemblare i servizi assicurando le tabelle minime contrattuali: personalmente non assegnerò mai un servizio con una quota oraria che so già in partenza che non coprirà il minimo tabellare previsto dal CCNL. Questo mi pare fondamentale nei rapporti di trasparenza anche della pubblica amministrazione.

Le cooperative non sono imprese di serie B e quindi hanno dei meriti che vanno riconosciuti. D'altra parte, va fatta da parte vostra un'opera di raziona-

lizzazione e anche di trasparenza; tutti ormai stiamo a fare i conti. In genere io preferisco appaltare tutto il servizio e non solo il personale, favorendo la managerialità della cooperativa e la responsabilità del processo e del servizio con annessi e connessi.

Torniamo cioè al concetto di prima: più si sta insieme, più si aumenta di volume critico, più professionalità si inseriscono nel sistema, e meglio si raggiunge lo scopo. Quanto alla competitività, sicuramente se devo scegliere tra partner diversi vorrei scegliere qualcuno che abbia questo livello di attenzione.

DOMANDA

E' diffusa secondo lei nell'ente pubblico la stessa sua concezione; l'approccio culturale che ha espresso fin qui?

R: No, purtroppo no. Ma è una cultura che dobbiamo introdurre. Lo sto facendo abbastanza con successo in questa azienda.

R: E' una domanda un po' difficile. Immigrazione: problema relativamente nuovo che abbiamo affrontato all'inizio con strumenti vecchi o puramente di tipo assistenziale. Anche la cooperazione, forse non l'ha affrontato con la dovuta oggettività. La reazione sociale del nostro Paese rispetto al problema ha toccato i due estremi. Le esemplifico: la mentalità culturale e politica espressa e interpretata della Lega Nord (esclusione e rifiuto) da un lato, i movimenti cattolici di base dall'altro (fratellanza). Entrambi nella sostanza inadeguati, perchè non c'erano strumenti e un contesto in grado di affrontare e interpretare il cambiamento. Qualche passo avanti tuttavia è stato fatto e si stanno trovando delle regole comuni; questi estremi cominciano a dialogare. Altro esempio. Problema giovani e precariato: dalla nostra generazione il precariato è vissuto come limite, i giovani la vivono certamente come limite ma anche come una opportunità.

DOMANDA

Condizioni per l'innovazione. Ovvero: rispetto al passato privato e pubblico possono affrontare la crescita e l'affiorare di nuovi bisogni con degli strumenti nuovi rispetto a dieci anni fa?

R: Secondo me no, ma ci stiamo provando attraverso la costruzione di un contesto di regole. Non abbiamo ancora però trovato risposte innovative. Le regole nuove impongono soluzioni nuove che ora non so prefigurare. La strada credo sia sempre riconducibile al superamento della logica dell'emergenza e alla co-programmazione, concertazione, co-progettazione di un contesto di interventi.

DOMANDA

Abbiamo introdotto elementi innovativi a questi nuovi bisogni?

Dott. Onorato Zanata

Presidente della Banca di Credito Cooperativo
BCC Santo Stefano di Martellago - VE

DOMANDA

Ad oggi ritiene che la cooperazione sociale sia un soggetto imprenditorialmente ed economicamente affidabile?

R: Anche se da più parti, sulla spinta di eventi contingenti, il modello cooperativo viene posto in seria discussione, come presidente di una banca, appunto, cooperativa non posso che credere alla validità imprenditoriale ed economica del soggetto “cooperativa”. D’altro canto la banca tratta una merce delicata: la fiducia. Fiducia è quella che una cooperativa come la nostra riscuote nei suoi più di 1.500 soci e 30.000 clienti. Certo, una cooperativa sociale come Codess aggiunge ai due tradizionali caratteri delle cooperative, democraticità e mutualità, anche il principio della solidarietà quale segno distintivo della cooperazione sociale. Questo valore che, seppur in forma più sfumata, è presente anche nel nostro statuto, contribuisce ulteriormente ad accentuare la responsabilità esterna della cooperativa e ne rafforza quindi l’affidabilità.

DOMANDA

Che rapporti ha, in generale, Banca Santo Stefano con la cooperazione sociale di servizio alla persona?

R: Dal nostro punto di osservazione posso dire che già dagli anni ’80, ma soprattutto negli ultimi 10 anni abbiamo assistito ad un notevole incremento di quello che viene definito il Terzo Sistema o Settore e questo soprattutto sotto forma di società cooperative. Le aziende no profit hanno oramai acquisito una notevole capacità produttiva e quindi devono essere considerate a tutti gli effetti rilevanti presenze nel mondo economico – finanziario. Devo inoltre sottolineare che, a causa del venir meno della relazione fra crescita economica e sviluppo dell’occupazione, queste realtà rappresentano ora elementi importanti anche riguardo alla creazione di nuove opportunità di lavoro, in una logica di risposta ai bisogni reali delle persone e delle comunità. In quest’ambito quindi Banca Santo Stefano, che fa della flessibilità la propria bandiera, si misura volentieri con queste realtà con le quali esiste, consentitemi, una particolare facilità di colloquio e comprensione dovuta forse alla comune forma societaria ma forse anche alla condivisione di valori.

R: In questo caso la risposta è facile. Da quel che ho letto dal Vostro Bilancio Sociale mi viene spontaneo il paragone con Banca Santo Stefano in continua mediazione fra le necessità da un lato di incrementare il patrimonio e la solidarietà per meglio operare, dall'altro di essere impresa "diversa" nel rispetto del patto con i soci e nell'attenzione alle comunità. Penso che lo sviluppo di Codess avvenga con lo sguardo fisso alla propria missione "umanitaria" descritta nel proprio statuto; e però Voi stessi dichiarate di voler essere un'"impresa sociale" quindi un'azienda non solo in chiave assistenziale ma anche in una dimensione di sviluppo del tessuto economico finanziario. Si tratta quindi, se mi consentite il bisticcio di parole, di un'azienda che fa "business del no profit" inteso come "profitto del non profitto". Ecco quindi l'analogia e la diversità con le altre imprese.

DOMANDA

Ritiene assimilabile Codess Sociale, in quanto cooperativa sociale, alle altre imprese?

Se no, in che cosa non lo sono?

R: Dopo le precedenti affermazioni ritengo poco prudente propormi come consigliere a delle aziende così dinamiche anche se, ripeto, non si deve mai generalizzare. Penso comunque che il Vostro sia un comparto che si è sviluppato per rispondere a determinati bisogni in aree in cui il settore privato tradizionale o lo Stato non erano in grado di fornire soluzioni soddisfacenti. E' indubbio quindi che Vostri principali fattori di successo sono la capacità anticipatrice sui bisogni delle persone e la flessibilità organizzativa e gestionale: Vi auguro di conservarli come pure di mantenere quella originale visione delle cose che Vi contraddistingue. Sarà sicuramente la chiave del Vostro (e nostro) successo.

DOMANDA

Per concludere, esistono alcuni aspetti strategici su cui ritiene che la cooperazione sociale dovrebbe lavorare per ottenere miglioramenti in campo economico – finanziario?

VOCI DA CODESS SOCIALE...

GRETA

**Psicopedagoga
Responsabile Area
Prima Infanzia**

Ripensando all'esperienza trascorsa in questi 5 anni... C'è un po' di commozione...

Sono arrivata in Codess nell'estate del 2001... iniziando come educatrice presso il servizio educativo domiciliare per minori che veniva svolto per il Comune di Mogliano Veneto.

Sono stata accolta positivamente in un bel gruppo di lavoro che comprendeva i coordinatori dell'area handicap e prima infanzia. La sede era allora quella di via Pio decimo ...

E quell'estate era proprio torrida...

Di lì a poco ho iniziato presso il servizio spazio cuccioli di Malcontenta (per il comune di Venezia) e al pomeriggio presso i "Giragioca" della Riviera del Brenta... per un mese circa perchè da metà ottobre ho preso il posto di una collega pedagoga uscente. Ecco qui, dalla fine del 2001 opero nell'Area Prima infanzia come pedagoga e da settembre 2003 ad oggi come responsabile di area.

L'esperienza in Codess è stata davvero variopinta! se dovessi paragonarla a qualcosa, mi ricorda una tavolozza di colori sempre varia, in divenire...

I nidi sono, in questi anni, cresciuti nel numero e nella qualità di gestione, senz'altro a motivo dell'attenzione pedagogica impiegata nelle modalità di gestione, al continuo aggiornamento e al desiderio di investire che il gruppo di lavoro ha avuto. Ciò costituisce la mia soddisfazione.

Attualmente siamo in 6 pedagoge ed 1 movimentatrice... E tanto lavoro vorrei dire. I nostri obiettivi: la certificazione dell'area, il miglioramento delle modalità di gestione. Aspirazioni, molte anche queste. La collaborazione instaurata con la Dott.ssa Finocchiaro ha affinato molto il nostro modo di concepire il nido come un luogo non solo di attività ma prima di tutto un luogo di relazioni, di emozioni, carico di valori, di progettualità, aspettative...

Un po' come viene descritto nel libro di Alba Marcoli "Il bambino nascosto":
"...gli abitanti del bosco guardavano incuriositi e commossi. Si ripeteva ancora una volta la scena in cui un piccolo cominciava a scoprire il mondo.

E anche stavolta, come sempre, a ognuno di loro sembrava che il bosco diventasse più bello e più ricco perché anche loro riscoprivano attraverso di lui l'incanto con cui si vedono le cose per la prima volta".

PINA

Impiegata ufficio del personale

Se penso al 1979 quando il primo gruppo di persone fondò la cooperativa dei servizi socio sanitari e a quello che è diventata Codess resto meravigliata dal percorso fatto, dalla esperienza acquisita e di quante persone hanno trovato realizzazione al suo interno.

La fase più importante dopo i primi anni di avvio, io che con il 12 come numero di socio sono tra i primi è stato il primo appalto generale al Comune di Venezia con il quale si

realizzarono due strutture fondamentali, la creazione di un ufficio amministrativo e la prospettiva di un lavoro più stabile per tutti.

E' infatti dal 1986 che abbiamo iniziato un percorso di specializzazione sia amministrativa che operativa. I successivi quattro anni dal 1986 al 1990 segnarono come tutti sappiamo una crescita costante di acquisizione di servizi in più province e un allargamento delle competenze. In questi anni ci fu un cospicuo aumento del personale, da poche decine passammo a gestire centinaia di soci e quindi avendo la necessità di aumentare la responsabilità si decise di allargare il consiglio di amministrazione, all'interno del quale andai a ricoprire il ruolo di vicepresidente.

Poi dal 1990, anno in cui Codess decise di gestire autonomamente tutte le pratiche della gestione del personale fui incaricata anche del coordinamento del settore. Per motivi familiari poi dovetti rinunciare ad entrambi gli incarichi. Il mio percorso professionale perciò continuò all'interno dell'ufficio del personale con il ruolo di impiegato amministrativo.

Negli anni successivi in Codess nonostante varie vicissitudini che portarono alla scissione delle componenti nel frattempo formatesi, il mio ruolo è rimasto invariato, con la differenza che ora i soci lavoratori non sono più centinaia ma migliaia. Questo per testimoniare la nostra solidità, forza e benchmark acquisito negli anni.

**Educatrice/
coordinatrice,
asilo nido
Preganziol**

CHIARA

La mia esperienza in Codess è cominciata nel '94 con delle supplenze, e l'organizzazione di un atelier infanzia per il Comune di Preganziol rivolto ai bimbi dai 2 ai 6 anni. Era il mese di luglio. Nel novembre dello stesso anno sono stata assunta presso l'asilo nido di Maerne di Martellago (VE) come educatrice, e qui ho lavorato per 8 anni. Nel '97 mi è stato affidato l'incarico di coordinatrice interna alla struttura, per questo motivo ho partecipato ad un corso

di "formazione continua" della durata di 150 ore secondo la legge 236/93, istruito da Codess. Questa esperienza formativa mi ha offerto la possibilità di conoscere le altre realtà che caratterizzavano la cooperativa arricchendo così la mia professionalità.

Nell'agosto 2001 mi sono occupata dell'ufficio prima infanzia con il compito di movimentatrice, segreteria, coordinatrice esterna per alcuni servizi.

Da settembre '01 fino all'ottobre '03 presso il nido di Rosà mi sono occupata del personale educatore, dei rapporti con il comune, della gestione dei contratti e della movimentazione.

Purtroppo il lavoro in ufficio non assecondava le mie esigenze di crescita professionale legate al mondo dell'infanzia, così in accordo con le colleghe ho deciso di cogliere l'occasione di un posto, seppur precario (sostituzione di maternità) presso l'asilo nido di Preganziol con ruolo di educatrice coordinatrice dove tutt'ora sono felicemente impiegata.

Data la mia disponibilità e flessibilità nell'organizzazione del lavoro e la disponibilità del gruppo di colleghe di Preganziol, continuo a collaborare e ad affiancare il team di pedagogiste occupandomi di varie cose.

In questi anni di lavoro ho assistito e partecipato al cambiamento di Codess che è passata dalla gestione di 3 strutture per l'infanzia a quasi 25.

Professionalmente mi sono sentita una risorsa per il gruppo di pedagogiste in quanto è stata capita la mia voglia di collaborazione e confronto; ma anche come educatrice ho avuto modo di confrontarmi con tante colleghe e realtà molto diverse potendole utilizzare all'interno del mio attuale gruppo di lavoro. Le mie aspettative sono di continuare a lavorare nel miglior modo possibile assecondando le mie esigenze personali e quelle del gruppo di lavoro.

MARIAGRAZIA

**Operatore
socio sanitario
comunita'
"Il sole"**

Sono un Operatore Socio Sanitario. Da 16 mesi opero presso la Comunità "Il Sole" di Conselve. Descrivere ciò che significa per me lavorare qui non è facile, le cose da dire sono tante e all'inizio è stato faticoso perché le novità hanno bisogno di trovare la giusta collocazione per funzionare. Allo stesso tempo è stato molto stimolante proprio per come io e le mie colleghe siamo state responsabilizzate rispetto al lavoro da fare.

Lavorare per un fine comune ci ha unite molto come gruppo anche se, come in qualsiasi altra occupazione, le difficoltà non mancano mai. Ma quello che si è creato qui nel tempo è un gruppo che è cresciuto e si è consolidato nella esperienza e nella difficoltà comuni e quando "un cocchio" viene rotto, c'è sempre da parte di tutte la volontà di rimmetterlo insieme. Questo non è cosa facile da trovare in un ambiente lavorativo.

Faccio quello che faccio con amore e con passione. Sia chiaro: non è un lavoro che si fa per lo stipendio. Ogni giorno ciò che mi arricchisce sono i sorrisi e le dimostrazioni di affetto, le coccole e le piccole conquiste dei ragazzi.

Sono grata a Codess che mi ha dato l'opportunità di svolgere questo lavoro che ci garantisce non solo stipendio puntuale ma tutto ciò di cui abbiamo bisogno per crescere e migliorarci come Comunità. Molto c'è da fare ancora perché migliorare è doveroso, ma sono sicura che con la nostra volontà, l'entusiasmo e l'aiuto della cooperativa, nel tempo, molte cose saranno ancora possibili.

KATIA

**Educatrice/
coordinatrice
servizi Vicenza**

Lavoro e sono socia di Codess da settembre 2000; ho iniziato lavorando come operatore addetto all'assistenza nel servizio di integrazione scolastica con un part-time, ed essendo una persona dinamica ho dato la mia disponibilità per le sostituzioni negli altri servizi (nidi, assistenza domiciliare, ecc.). Da settembre 2003 la responsabile della sede di Vicenza mi ha proposto di coordinare al mattino l'integrazione scolastica dell'Ulss 6 e nel pomeriggio di

operare come educatore presso l'asilo nido "Villaggio del Sole". È stata una

proposta entusiasmante che mi ha dato tanta carica e tanta voglia di mettermi in gioco. In questo periodo la cooperativa mi ha permesso di partecipare ad interessanti corsi di aggiornamento per educatori ed operatori, sulla sicurezza, efficienza e qualità, che sono risultati molto utili. Da luglio 2005 coordino la comunità alloggio Anffas “Silvestri”; e dalla fine dello scorso anno sono membro di una nuova iniziativa, il Comitato Etico, il quale si propone di promuovere azioni positive per il miglioramento (nel senso più vasto) del sistema cooperativo. Codess è una cooperativa in continua crescita, che mi dà sicurezza e mi sta arricchendo sia come lavoratrice che come persona.

ANTONELLA

**Coordinatrice
comunità alloggio
per disabili di
Sangano (TO)**

Ciao sono Antonella. Dall'aprile 2002 lavoro alla comunità alloggio per disabili di Sangano. Riguardo alla Codess (che dopo 5 trascorsi rapporti di lavoro in altre cooperative spero sia il mio approdo finale ...) posso dire solo cose positive in quanto ho provato altre esperienze dove non ti venivano pagati gli stipendi o non davano i soldi per dare da mangiare ai ragazzi... Ho incominciato come coordinatrice, con molte paure, ma rassicurata e affiancata nei momenti difficili sia dal responsabile di area che dalla mia coordinatrice, che erano presenti quando ne avevo bisogno. Lavoro in questo campo dal 1994, ma adesso sono tranquilla e speranzosa di migliorare e di crescere professionalmente. Leggendo tutti i comunicati che arrivano ai soci dalla sede centrale, sembra che la situazione del Veneto sia da invidiare: corsi di formazione, strutture e nuovi servizi. Qui è un po' tutto più fermo... Ma lavoreremo per crescere.

SAVINA

**Coordinatrice
asilo nido
comunale
di Cuneo**

Sono Savina, ho 37 anni, e lavoro in Codess dal 1998, anno in cui sono stata assunta come Coordinatrice per l'Asilo nido Comunale di Cuneo, unico servizio gestito allora dalla Cooperativa in questa provincia. Ho iniziato con un contratto per 18 ore settimanali, diventate poi 25 nel momento in cui la Codess ha vinto l'appalto per la gestione dell'asilo nido di Saluzzo, paese a 35 Km da Cuneo. Il mio coor-

dinamento di quest'ultimo servizio è durato poco più di un anno per la mia richiesta di tornare alle 18 ore su Cuneo in quanto 7 ore per un'altra struttura (tra l'altro più grande ed impegnativa) erano proprio poche e i Km. di viaggio portavano via troppo tempo alla gestione familiare. Infatti nel frattempo, cioè nel 2001 sono diventata mamma di Marianna, e le mie priorità sono inevitabilmente cambiate. Il contratto part-time inizialmente è stato funzionale alla mia voglia e necessità di lavorare nel campo della Psicologia, affiancando il coordinamento a contratti di collaborazione con l'Università e con Società di consulenza in cui mi sono occupata di selezione del personale e di formazione: queste ultime esperienze sono state utilizzate anche in Asilo, dove ho organizzato un corso di formazione sulla comunicazione per le insegnanti e dove mi sono occupata della selezione e dell'assunzione di alcune insegnanti ed ausiliarie. In un secondo tempo l'orario ridotto mi ha invece permesso di dedicarmi alla famiglia sia durante la malattia invalidante di mio papà, sia dalla nascita di mia figlia ad oggi per potermi dedicare il più possibile alla sua educazione. Durante questi 8 anni la mia formazione è proseguita, ma per iniziativa personale, in quanto i corsi e i seminari organizzati da Codess sono, purtroppo a causa della distanza tra Cuneo e Mestre, infrequentabili : ho seguito e concluso un master in Psicologia delle relazioni professionali di un anno ed in seguito la Scuola di specializzazione in Psicoterapia ad indirizzo analitico-transazionale (della durata di 4 anni) entrambe a Torino. La possibilità di poter dedicare metà della mia giornata al lavoro e metà ai miei interessi ed affetti mi ha fatto superare i momenti di "sconforto" legati ad una retribuzione che, pur proporzionata alla quantità di ore dedicate al lavoro, mi costringe a rinunce inevitabili visto il costo della vita odierno. Questo non mi ha però impedito di realizzare il mio sogno di dare una sorellina alla mia Marianna ed in questo momento sono felicemente al 6° mese di gravidanza, a casa in maternità anticipata grazie alla serietà della Codess che si impegna da sempre nella tutela delle madri lavoratrici e che in un ambiente come il nostro, totalmente al femminile, si ritrova spesso a dover gestire situazioni difficili. Questo scritto mi ha fatto rendere conto di quanto sia successo nella mia vita in questi (relativamente pochi) 8 anni in Codess: matrimonio, studio, malattia e morte di mio papà, nascita di mia figlia, due aborti e una nuova gravidanza, tutto accompagnato però dalla sicurezza di un lavoro e di una struttura consolidata alle spalle che mi ha concesso permessi nel momento del bisogno ed a cui ritengo di aver messo a disposizione altrettanta serietà e professionalità. Permettetemi di concludere con una battuta: almeno... "fino alla fine dell'appalto"!!!



GALLERIA FOTOGRAFICA

Tutte le foto
contenute in
questo libro
sono state
realizzate
nei servizi di
Codess Sociale
tra il 2005
e il 2006
e sono a
cura di

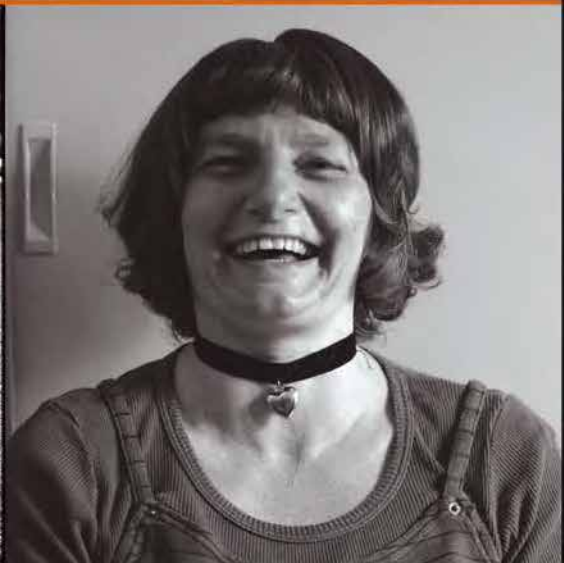
Michele Mattiello

BENVENUTI
WELCOME
BIENVENUS
BIENVENIDOS
בְּרוּכֵי הַבָּאִים
WILLKOMMEN















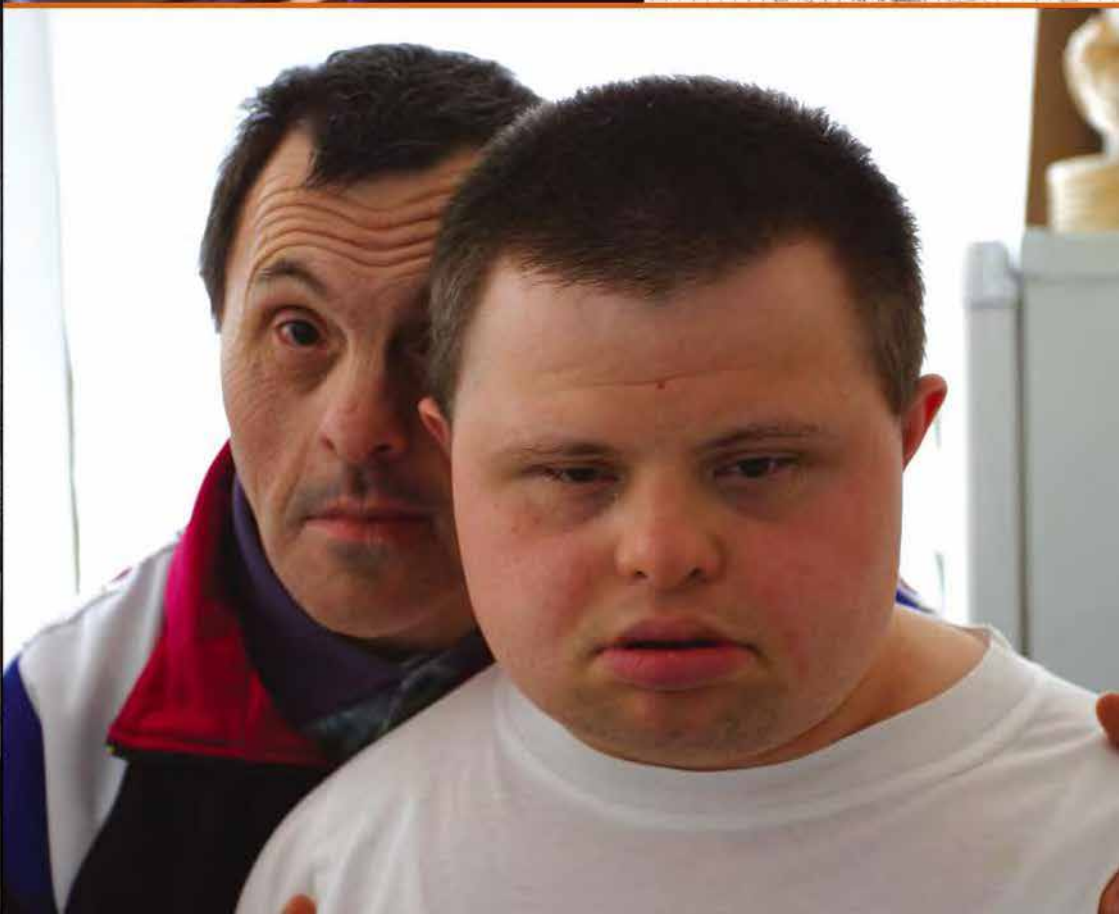
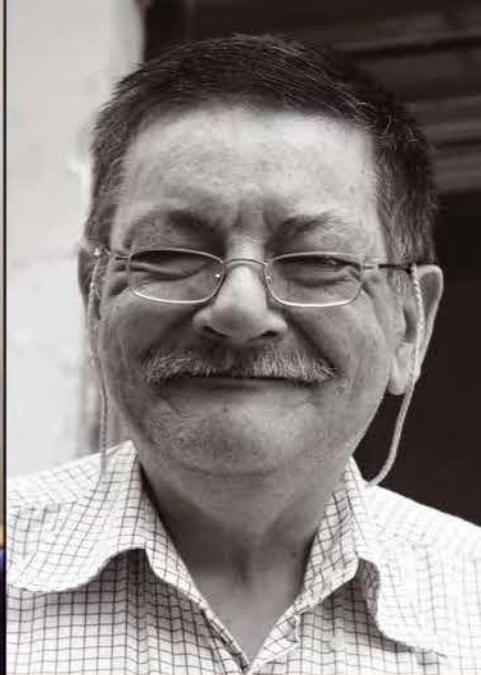


















**Schiena dritta
e testa alta:
per me sono
principi e criteri
che valgono
per tutte
le professioni [...].
Per tutti coloro
che nell'esercizio
del loro lavoro
debbono affrontare
scelte e decisioni
che si riflettono
sulla intera società,
la coscienza rimane
il giudice ultimo
dei propri
comportamenti.**



**Carlo Azeglio Ciampi
24 Febbraio 2003**



PARTE 1 > **Rapporto
sull'identità e
l'organizzazione**



capitolo 1

Identità



VALORI E MISSION

***Mutualità
Democrazia decisionale
Partecipazione
Non discriminazione
Solidarietà
Libertà associativa
Trasparenza della comunicazione***

Codess Sociale è una società cooperativa sociale onlus di tipo “A” secondo i requisiti della Legge 8.11.1991 n. 381 “Disciplina delle cooperative Sociali”. La cooperativa ha come oggetto **“l’intervento nel campo socio-assistenziale, sanitario, riabilitativo, educativo e formativo, con la promozione e la gestione di attività e servizi sociali, sanitari, educativi, didattici, ricreativi”**. Si propone con scopo mutualistico e senza fine di lucro, di perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini.

Iscrizione

Albo Nazionale Cooperative (ANC)

Albo Regionale Veneto Cooperative Sociali

R.E.A.

Registro Imprese

Registro Prefettizio

P. IVA

N.

a110780

VE/0025 sez A

286995

54129 / 1999

78/s - 652/pl

03174760276



SETTORI DI ATTIVITÀ

Di seguito i settori di intervento attraverso cui si esplica la mission:

PRIMA INFANZIA

Gestione di servizi e progetti rivolti alla infanzia 0-6 anni con particolare riferimento alla fascia 0-3 su tutto il territorio nazionale (asili nido, ludoteche, micronidi, spazi cuccioli, scuole materne, centri infanzia, centri genitorialità, consulenza psicopedagogica).

MINORI / ETÀ EVOLUTIVA

Gestione di servizi rivolti a minori e giovani (comunità alloggio educative e terapeutiche, servizi educativi semiresidenziali e territoriali, progetti di prevenzione, centri educativi di aggregazione, progetti giovani, consulenza educativa, inserimento sociale, assistenza educativa domiciliare, integrazione scolastica).

DISABILITÀ

Gestione di servizi rivolti ai disabili e alle loro famiglie con orientamento all'integrazione sociale, al recupero delle potenzialità psico-fisiche, all'autonomia psicologica e relazionale, e all'inserimento socio-occupazionale (centri e comunità di assistenza e riabilitazione diurna e residenziali; assistenza domiciliare e interazione scolastica).

PSICHIATRIA

Gestione di strutture riabilitative ad alto contenuto terapeutico per persone con disturbi psichiatrici (anche in fascia d'età minorile) e progettazione di percorsi riabilitativi e di reinserimento (CTRP, comunità alloggio, centri diurni, RSA psichiatriche, assistenza domiciliare e ambulatoriale).

EMARGINAZIONE ADULTA

Gestione di interventi orientati all'evoluzione delle potenzialità e risorse della persona adulta in situazione di temporanea difficoltà al fine del reinserimento sociale e lavorativo e del riconoscimento di diritti (servizi per immigrati, donne e madri in difficoltà, senza fissa dimora, tossicodipendenti).

ANZIANI E TERZA ETÀ

Gestione di servizi per l'utente anziano al fine del mantenimento e recupero delle competenze funzionali e del supporto alla famiglia (RSA, centri diurni, assistenza domiciliare).

FORMAZIONE

Gestione di servizi di formazione superiore e continua e di inserimento socio-occupazionale.

POLITICA DELLA QUALITÀ

Nei primi mesi del 2005 la nostra cooperativa ha conseguito la certificazione UNI EN ISO 9001:2000 per la **“progettazione e gestione dell'erogazione dei servizi educativi, socio-sanitari e di assistenza rivolti a bambini, disabili, minori, persone con problemi psichiatrici ed anziani”**; nello stesso tempo avviando il progetto per l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale.



L'attuale articolazione delle attività della Cooperativa e la loro rilevanza in termini di utenti e operatori interessati è il frutto di un percorso complesso e articolato.

In considerazione del fatto che Codess Sociale sostiene:

- > una scelta non lucrativa finalizzando la propria azione al perseguimento del benessere sociale;
- > lo sviluppo di una rete integrata dei servizi e delle risorse che possa gestire la complessità del sociale non snaturandone le finalità ma aumentando le opportunità di sviluppo e integrazione;
- > il radicamento nel territorio quale presupposto per lo sviluppo della qualità nell'offerta dei servizi;
- > la transnazionalità e l'apertura al mercato europeo delle opportunità e degli scambi per sviluppare ulteriori strumenti amministrativi e imprenditoriali, che avvicini anche modelli gestionali distanti;
- > l'innovazione della progettazione al fine di proporre gestioni innovative per predisporre servizi alla persona in grado di realizzare validi interventi di aiuto e di cambiamento sociale;
- > opportunità occupazionali qualificate e un ambiente di lavoro che favorisce la formazione e la crescita professionale, con una attenzione particolare all'inserimento di persone svantaggiate;
- > lo sviluppo e la qualificazione delle competenze operative, per garantire alle varie figure professionali operanti nel territorio attività periodiche di formazione e di aggiornamento;
- > la valorizzazione delle risorse umane, coinvolgendo gli operatori nella gestione dei servizi;

è maturato il bisogno di sviluppare un sistema di gestione della qualità, inteso sia come strumento per la definizione, il controllo e lo sviluppo della qualità intrinseca, che come elemento di garanzia e assicurazione nei confronti della committenza e, soprattutto, dell'utenza dei servizi gestiti.

A tale scopo i fattori qualità sui quali Codess Sociale intende orientare l'impegno al miglioramento continuo sono i seguenti:

- 1 > il perseguimento dell'equilibrio tra le condizioni economiche, sociali e professionali degli operatori e lo sviluppo dell'impresa;
- 2 > la garanzia di trasparenza dei rapporti di lavoro, di valorizzazione delle professioni e delle scelte gestionali;
- 3 > il monitoraggio continuo della struttura organizzativa attivando una verifica periodica della chiarezza delle deleghe e della conformità della gestione con l'obiettivo di garantire la qualità dei processi e dei risultati;
- 4 > la garanzia di sviluppo organizzativo e di accrescimento delle competenze individuali e collettive attraverso attività di formazione continua e di qualificazione professionale del personale (in tal senso risulta molto importante il miglioramento delle azioni per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi effettuati);
- 5 > l'investimento nello sviluppo di un team di lavoro ad alta competenza tecnico-organizzativa continuamente impegnato nella ricerca e nello studio del proprio mercato, nella progettazione, promozione e sviluppo di modelli di servizio orientati al soddisfacimento delle esigenze degli utenti e dei committenti;
- 6 > lo sviluppo di capacità di seguire il cliente nel proprio processo di cambiamento, proponendo servizi progettati sulla effettiva conoscenza dei suoi bisogni e delle dinamiche del contesto (sociale, economico e tecnico) nel quale agisce;
- 7 > la costruzione di un rapporto con il cliente orientato alla verifica costante dei risultati prodotti e del livello di qualità del servizio erogato (a tale scopo l'impegno a sviluppare e migliorare costantemente il processo di monitoraggio dei servizi per avere una chiara lettura del loro andamento).

La politica per la qualità è comunicata e diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione; annualmente viene resa operativa attraverso la pianificazione della qualità definendo obiettivi specifici e riesaminata in sede di "riesame della direzione".



CODICE ETICO

Codess Sociale si impegna a rispettare direttamente i requisiti della responsabilità sociale previsti dalla norma SA8000 ed a promuoverne il rispetto presso tutti i soggetti portatori di interesse nell'ambito della propria attività di servizio alla persona.



PREMESSA

Scegliere di adottare un codice di comportamento significa mettere al centro dell'agire regole chiare, procedure, valori in cui tutti i destinatari possano riconoscersi, ma vuol dire anche avviare un processo che vede tutti gli attori in continuo dialogo, in cui ciascuno si senta davvero responsabile davanti agli altri.

Codess Sociale è una cooperativa sociale di tipo A “retta e disciplinata dai principi della mutualità, senza fine di speculazione privata e senza scopo di lucro”. Questi principi ispirano lo stile di lavoro fatto di qualità, efficienza, flessibilità “concepita come investimento per lo sviluppo delle persone e delle loro condizioni di vita”.

Codess Sociale è una società cooperativa sociale ONLUS (di seguito anche “la Società”), di tipo “A” secondo i requisiti definiti in merito dalla Legge 8/11/1991, nr. 381 “Disciplina delle cooperative sociali”. La cooperativa ha come oggetto “l'intervento nel campo socio-assistenziale, sanitario, riabilitativo, educativo e formativo, con la promozione e la gestione di attività e servizi sociali, sanitari, educativi, didattici, ricreativi”. (Statuto)

Codess Sociale ripudia ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

Codess Sociale favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione e sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Il codice etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Codess Sociale. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Cooperativa che esterni.

Codess Sociale riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuna di esse.

Gestione democratica e partecipata

Codess Sociale non riconosce regolamenti interni o impegni sottoscritti individualmente o da gruppi di soci, che riducano o limitino la partecipazione democratica.

Tutela dei soci

“La tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, degli Statuti sociali e dei Regolamenti interni”. (statuto at. 3, comma 6).

Trasparenza gestionale

Codess Sociale si impegna a redigere e a rendere noto il bilancio sociale

COMPORTEMENTI NELLA GESTIONE

Principi generali

Codess Sociale si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

Tutela della concorrenza

Codess Sociale riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo della cooperativa.

Ciascun destinatario non pone in essere atti o comportamenti contrari a una corretta e leale competizione tra le imprese.

Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su:

- 1 > una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio;
- 2 > garanzie di assistenza e tempestività;
- 3 > un atteggiamento socialmente responsabile.

Rapporti con Istituzioni e pubblici funzionari

I rapporti di Codess Sociale nei confronti delle Istituzioni pubbliche comunali, provinciali, nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche, di carattere locale, nazionale o internazionale, sono intrattenuti da ciascun Amministratore e da ciascun dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o se del caso, da ciascun collaboratore, nel rispetto della normativa vigente, e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

Qualora il destinatario riceva da parte di un pubblico funzionario richieste esplicite o implicite di benefici, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

Codess Sociale, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del codice etico.

➤ SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nell'ambito della propria attività, Codess Sociale, si ispira al principio di tutela e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e di salvaguardare la salute dei destinatari, mediante le opportune iniziative a tal fine.

➤ MODALITA' ATTUATIVE

Ambito di applicazione e destinatari

I principi e le disposizioni del presente codice etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del codice etico sono vincolanti per gli Amministratori, per i Soci Lavoratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Codess Sociale (dipendenti) e per tutti coloro che operano per Codess Sociale, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa (collaboratori e professionisti).

Gli Amministratori, i Soci Lavoratori, i Dipendenti, i Collaboratori e i Professionisti vengono di seguito definiti congiuntamente destinatari.

Il codice etico verrà portato a conoscenza di terzi che ricevano incarichi dalla cooperativa o che abbiano con essa rapporti durevoli.

Comunicazione

Codess Sociale provvede a informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del codice etico, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, la cooperativa provvede alla diffusione del codice etico presso i destinatari; all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni; alla verifica dell'effettiva osservanza; all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

Responsabilità

Ciascun destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione e assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti.

Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da ciascun destinatario nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla tutela di Codess Sociale, nonché alla correttezza.

I destinatari non utilizzano a fini personali, informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongano nello svolgimento della funzione o dell'incarico.

Ciascun destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a Codess Sociale o indebiti vantaggi per sé, per Codess Sociale o per terzi, ciascun destinatario altresì respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

Conflitto di interesse

I destinatari perseguono, nello svolgimento della collaborazione, gli obiettivi e gli interessi generali di Codess Sociale.

I destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della cooperativa (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti), e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da Codess Sociale.

Riservatezza

I destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della cooperativa, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari, o dai soggetti aventi relazioni d'affari con Codess Sociale.



capitolo 2

**Organizzazione
della società**



DA DOVE VENIAMO... E DOVE ANDIAMO

Ieri

La cooperativa è nata a Venezia nel 1979. Per tutti gli anni 80 e 90, e fino alle soglie del nuovo millennio siamo “CODESS” cooperativa sociale a responsabilità limitata. Operiamo per la prima parte degli anni 80 prevalentemente a Venezia nella gestione di servizi di assistenza domiciliare; mentre nella seconda metà degli 80 ci strutturiamo in Veneto aprendo le sedi di servizi di Verona e Vicenza. E' solo nei primi anni 90, in particolare dal 1992 in avanti, che Codess si apre all'Emilia Romagna e al Piemonte, con le sedi di Bologna e Torino. Verso la seconda metà e la fine dei '90 e nei primi anni del nuovo millennio si aprono le attività e le sedi in Lombardia, Marche, Lazio ed infine negli ultimi anni in Campania e Sardegna.

Il “percorso sociale” si compie all'interno di una realtà d'impresa che fino al 2000 è strutturata in 3 settori tecnici: Sociale, Cultura, Turismo. Nel 2000 la Codess Settore Sociale diventa “Codess Sociale” società cooperativa sociale Onlus, come esito della scissione dei tre settori di Codess, acquisendo quindi autonomia imprenditoriale e assoluta specificità rispetto all'oggetto delle proprie attività. E' da qui che si avvia la fase più “sociale” e “imprenditoriale” della cooperativa, attraverso l'acquisizione di gestioni dirette e investimenti destinati a creare lavoro non vincolando la cooperativa all'esclusivo rapporto d'appalto con l'Ente Pubblico e aprendo a settori e “mercati” innovativi anche attraverso gestioni dirette.

Oggi

“Come si può oggi essere competitivi e fare impresa, tenendo ferma la pregnanza sociale e mutualistica, l'intervento per e con l'utenza ed il patto coi soci? Per quanto ci riguarda, il nostro compito è - ancora più delle imprese tradizionali - quello di gestire il cambiamento, fare dell' “impresa sociale” qualcosa di dinamico ed interattivo in continua trasformazione, sonda che interpreta le richieste della collettività e delle istituzioni e le rende progetti da realizzare, ma che è altrettanto attenta a coniugare l'assetto di impresa (efficienza, efficacia, appropriatezza, costi) con quello della propria missione valoriale.

Siamo una società che non vuole farsi “istituzione”, che non ama la gerarchia, che opera per politiche creative e che fa dell'attenzione al mutamento la sua ragione ed il suo filo conduttore”. (Da Piano d'Impresa 2003-2005)

Codess Sociale oggi è una realtà di rilievo della cooperazione sociale in Italia; è presente in 9 regioni, conta oltre 1300 occupati al 31 dicembre 2005 ed una base sociale di circa 1000 soci. Gli ultimi anni registrano una fase spiccata di sviluppo, che si struttura attraverso una presenza sempre più capillare nei territori, la costruzione di un sistema di partnership, una “impresa a rete” garante sia di radicamento territoriale e specificità sia di capacità manageriale. Si evidenziano i principali **obiettivi strutturali conseguiti nel 2005**:

- 1 > il conseguimento a inizio anno della Certificazione di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001;
- 2 > l’ottenimento dell’accreditamento regionale Veneto come Ente per la formazione continua;
- 3 > la redazione per la prima volta secondo criteri istituzionali GBS del Bilancio Sociale;
- 4 > la riorganizzazione del servizio di protezione prevenzione che non viene più gestito in esterni ma con un esperto interno;
- 5 > il consolidamento e lo sviluppo della struttura consortile e di partnership con diversi stakeholder del sistema socio-economico dei territori;
- 6 > il mantenimento del rapporto mutualistico con un indice di prevalenza superiore al 68%;
- 7 > l’applicazione integrale del rinnovato CCNL con un incremento complessivo di oltre l’11% (riuscendo comunque a chiudere il Bilancio 2005 in utile di esercizio).

Domani...

Nel recepire le recenti norme del diritto societario e dell’impresa sociale, e le nuove norme regionali e di settore, che comportano un ripensamento generale rispetto alle strategie, al sistema complessivo, al dimensionamento e al marketing, rimane prioritaria la necessità di coniugare la capacità di essere impresa sociale con la affermazione dell’identità e specificità valoriale, territoriale e comunitaria. Per i prossimi anni si ritiene di dover porre particolare attenzione al consolidamento, da un lato bilanciando e dimensionando l’offerta di servizi, dall’altro riducendo e ottimizzando i costi di gestione. Lo sviluppo conseguito negli anni scorsi con il raddoppio delle attività gestite, impone cioè per il prossimo triennio nuove sfide che contribuiscano a diversificare e a rafforzare l’esistente.



Gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo restano nella sostanza quelli delineati nel 2004, e con maggiore forza:

- > SVILUPPO DI GESTIONI COMPLESSE AD ALTA PROFESSIONALIZZAZIONE E SVILUPPO DEI SETTORI CHIAVE A ELEVATO KNOW HOW

Ovvero: consolidare e migliorare la qualità dei servizi già erogati, e promuovere la gestione di servizi complessi ad alta professionalizzazione nel settore socio-educativo-assistenziale, sviluppando al contempo le aree strategiche attraverso la promozione di progetti in cui è prevedibile a fronte di un investimento iniziale una gestione di lungo periodo (residenze per anziani; comunità alloggio, comunità per minori a gestione diretta; strutture per la prima infanzia).

- > IMPULSO A NUOVI SOGGETTI IMPRENDITORIALI, NUOVE PARTNERSHIP E SVILUPPO DELLA STRUTTURA CONSORTILE

Ovvero: sviluppo di nuove idee e nuovi soggetti con l'obiettivo del rafforzamento del sistema dell'impresa sociale a rete. Sviluppo di nuove partnership e possibilità di siglare alleanze con imprese che possano contribuire indirettamente a migliorare i servizi di Codess Sociale in settori strategici.

Nel concreto

ANNO	VALORE PRODUZIONE	INCREMENTO %
2000	14.524.633,52	
2001	20.016.197,99	37,8
2002	24.055.728,00	20,2
2003	28.242.624,00	17,4
2004	29.483.786,00	4,4
2005	33.005.569,00	11,9

Nel quinquennio 2001/2005 si sono ottenuti dei positivi risultati che hanno portato a raddoppiare il valore della produzione con un incremento costante delle opportunità occupazionali.

Questi i principali obiettivi operativi conseguiti nel triennio 2003-2005:

- > la certificazione di qualità UNI:EN ISO 9001 per la progettazione e gestione dei servizi socio-assistenziali ed educativi e l'attivazione interna di un'area Qualità;
- > l'attivazione interna di un'area per la Sicurezza e Prevenzione (L.626);
- > l'attivazione e strutturazione interna di un'area progettazione con specifico mandato rispetto alla realizzazione in via continuativa di progettazioni complesse e articolate su scala nazionale e internazionale;
- > l'attivazione e strutturazione interna di un'area di direzione amministrativa cui fa capo sia il finanziario, sia l'amministrazione, sia l'ufficio del personale;
- > la riorganizzazione della sede e dei servizi afferenti la Sede Veronese;
- > la riorganizzazione e ristrutturazione dell'Area Comunità per minori;
- > il consolidamento e lo sviluppo dell'area piemontese e lombarda;
- > l'accreditamento regionale (Veneto) per la formazione continua e superiore;
- > l'accreditamento ed adeguamento funzionale delle comunità educative e terapeutiche per minori;
- > l'organizzazione di un'Area Produzione;
- > l'insediamento con propri servizi nei territori regionali del Lazio e della Sardegna, dove prima Codess Sociale non era presente;
- > l'avvio di un filone progettuale e di intervento a rischio di impresa ma di alto e complesso profilo tecnico come le comunità terapeutiche per adolescenti a gestione diretta e, specificatamente l'avvio della comunità Karisma di Padova ed Eimì di Roma;
- > l'avvio di una comunità residenziale psichiatrica a Varese e il generale forte incremento della gestione di comunità per pazienti psichiatrici;
- > l'acquisto di un immobile per la gestione diretta della comunità per disabili "Peter Pan" in provincia di Vicenza¹ ;
- > l'avvio della gestione diretta della prima residenza per anziani, a Rimini;
- > la realizzazione di un project financing per la gestione di una RSA a Formigine (Modena), in corso di definizione per l'avvio gestionale;
- > la costituzione di una S.p.A. per investimenti nel sociale e a sostegno

1 - E avvio dell'acquisto di un ulteriore immobile per la gestione diretta della comunità per disabili "Albatros" in provincia di Venezia (2006).



all'impresa sociale;

- > lo start up e sviluppo di nuove imprese sociali di inserimento lavorativo, in rami di attività diversificati rispetto all'attività caratteristica di Codess Sociale recependo il bisogno del territorio e specificatamente l'avvio di una cooperativa sociale per la grafica e a comunicazione (Gipsi), e di una per il turismo sociale sostenibile (Travel);
- > l'avvio del processo di certificazione etica;
- > la redazione del primo bilancio sociale in forma istituzionale e secondo criteri GBS.

Per quanto riguarda il prossimo triennio si intende rafforzare la strategia commerciale dell'acquisizione di gestioni dirette a forte know-how. Alcuni principali obiettivi operativi:

- > individuazione, ristrutturazione e gestione della nuova Comunità per disabili Albatros di Mirano (Venezia);
- > ristrutturazione e avvio di una nuova gestione di comunità terapeutica per minori a Castelfranco Emilia (Modena);
- > ristrutturazione dell'Ex Ospedale di Formigine e l'avvio della gestione della RSA per anziani;
- > avvio di una ulteriore nuova gestione residenziale per anziani;
- > certificazione del Bilancio di Esercizio;
- > certificazione etica SA 8000;
- > individuazione di figure strategiche per corrispondenti nuove aree strutturali di organigramma quali: il responsabile della produzione; il responsabile del personale; il responsabile dei sistemi informativi.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Territorialità

La territorialità va intesa come valore: in tal senso le specificità locali vanno considerate ed implementate; verrà valorizzato lo scambio di esperienze, anche tra tecnici e operatori dei servizi affinché il valore aggiunto diventi patrimonio di tutti. E' importante qui il lavoro della sede territoriale: è attraverso i suoi responsabili che si realizza la territorialità, che dà l'impronta e il taglio scegliendo di operare con questi o quei partners, orientandosi a determinate scelte invece che ad altre in un rapporto dialettico con le istanze interne ed esterne all'organizzazione.

(Dal Piano di Impresa 2006-2008)

Codess Sociale conta diverse sedi di coordinamento/direzione di servizi, in 6 regioni italiane. E' presente con propri servizi in 9 regioni italiane.

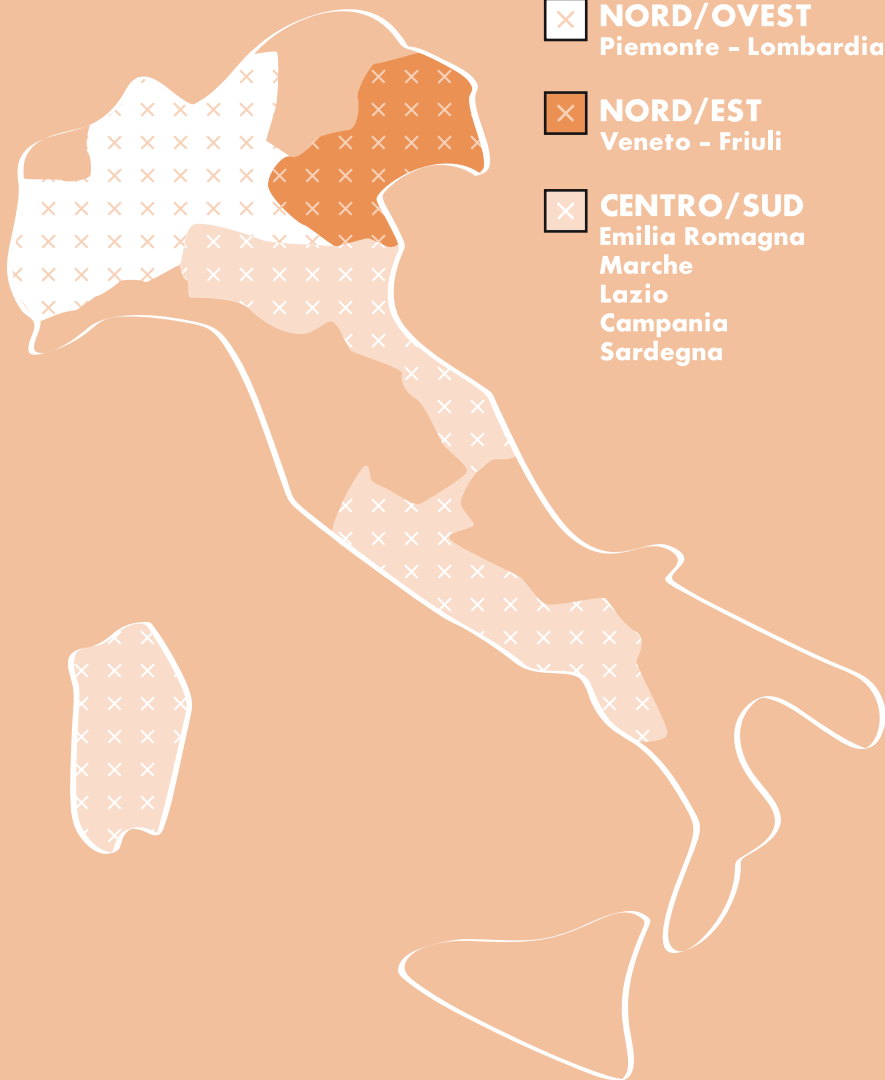


**Sede legale,
direzionale e Aree staff**

VENEZIA - MESTRE
30174 - Corte Bettini , 17
Tel. 041/982962
E-mail: presidenza@codess.com
Website: www.codess.com

**Sede Direzione
amministrativa**

VENEZIA - MESTRE
30174 - Via San Pio x, 32
Tel. 041/5042421
E-mail: amministrazione@codess.com





Sede area prima infanzia

VENEZIA - MESTRE

30174 - Via Slongo, 7

Tel. 041/951110

E-mail: primainfanzia@codess.com

Sedi aree territoriali Veneto

DOLO (VE)

Via E. Tito, 22

Tel. 041/4196956

E-mail: venezia@codess.com

PORTOGRUARO (VE)

30026 - Via Liguria, 7

Tel. 0421/274233

E-mail: portogruaro@codess.com

VERONA

37100 - p.za Simoni, 6

Tel. 045/8009626

E-mail: verona@codess.com

VICENZA

36100 - V.le San Lazzaro, 191

Tel. 0444/96394

E-mail: vicenza@codess.com

Sedi area territoriale

Emilia - Lazio e Centro - Sud

SALA BOLOGNESE (BO)

40010 - Bagno di Piano

Via Palazzazzo, 22

Tel. 051/955091

E-mail: bologna@codess.com

ROMA - Via Ripatransone, 111

Giardini di Corcolle - Lunghezza

Tel. 06/2203845

Sede area territoriale

Piemonte - Lombardia

e Nord-Ovest

TORINO

10143 - Via Saluggia 13

Tel. 011/7509708

E-mail: torino@codess.com

DESIO - MILANO

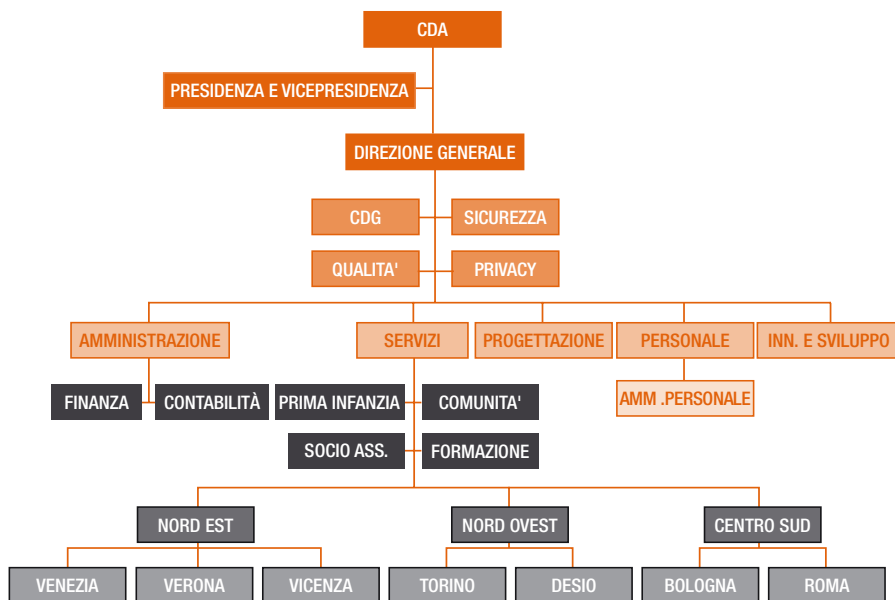
20033 - Via Garibaldi, 155

Tel. 0362/621254

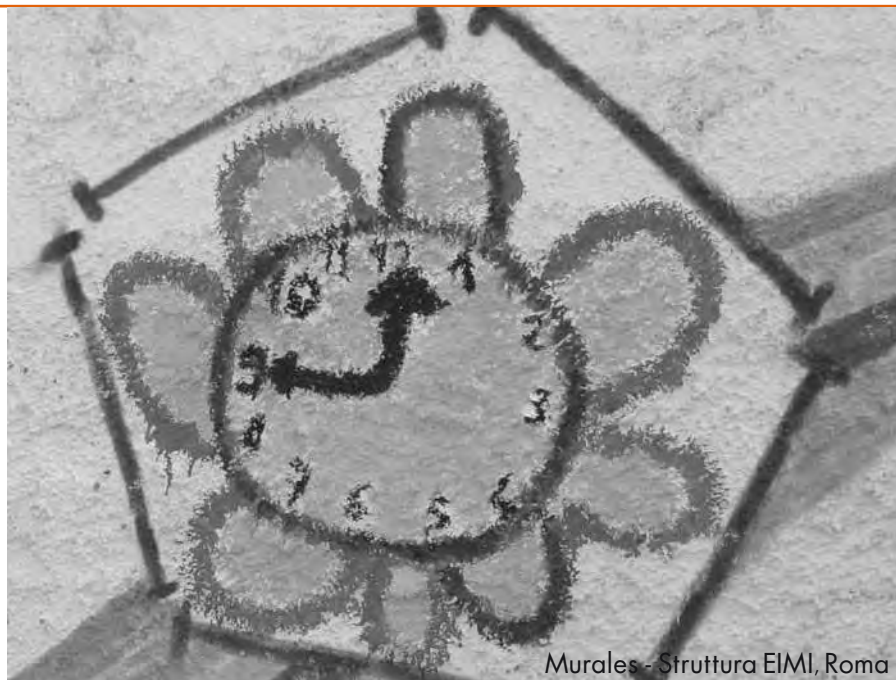
Organigramma

Se il 2004 è stato per Codess Sociale un anno di grande sforzo in termini di ripensamento dell'organizzazione e miglioramento della medesima. E' ancora in funzione l'organigramma del 2004, pur essendo stato il 2005 un anno di notevoli fluttuazioni e cambiamenti con ristrutturazioni di aree e ipotesi / proiezione di nuove funzioni.

Per l'anno 2006 si prevede di apportare modifiche a questo organigramma con la sicura introduzione e riconoscimento in organigramma dell'Area Produzione e dell'Area Tecnica "Giovani".



Il modello manageriale afferisce, come da Piano d'Impresa 2003-2005, alla opportunità di gestire secondo un processo di *responsabilità diffusa*, affidando consistenti autonomie ai responsabili e coordinatori di servizi. E' un processo ancora in atto, che dovrà continuare nel 2006, anche attraverso la migliore e sempre più puntuale definizione del lavoro per obiettivi e l'affidamento di budget in gestione. Nel 2005 inoltre si è cercato di attivare dei livelli di comunicazione più capillare tra centro e periferia, anche attraverso la completa rivisitazione del sistema informativo e delle modalità di gestione delle informazioni in entrata e uscita; lavoro che non è ancora concluso.



Murales - Struttura EIMI, Roma

Governance

Direzione Generale

Alla Direzione Generale sono attribuiti dal CdA le responsabilità ed i poteri di tutta l'amministrazione ordinaria della cooperativa, secondo quanto previsto da Statuto. In particolare la DG coordina e gestisce la struttura aziendale ed attiva tutte le azioni relative al raggiungimento degli obiettivi strategici programmatici e di quelli contenuti nel budget annuale. Esplica la politica per la Qualità e ne definisce gli obiettivi; firma per approvazione i documenti della qualità, in particolare la politica della qualità.

> DG Luca Omodei

Tel. + 39 041 982962 > E-mail: direzionegenerale@codess.com

Staff di Direzione

Il Piano d'impresa 2006-2008 introduce una novità per quanto riguarda lo staff di direzione. "Ossia lo strutturarsi di momenti di verifica periodica tra le figure strategiche delle aree dello staff". Motore di questa attività sarà appunto lo Staff di Direzione che per il nuovo triennio si incontrerà mensilmente affrontando i principali temi di gestione della cooperativa.



Direzione Amministrativa

In capo alla Direzione Amministrativa si realizzano oggi tutte le funzioni di amministrazione economica, finanziaria e di amministrazione del personale. Si intendono qui raggruppate in particolare tutte le funzioni indispensabili per la corretta gestione dell'amministrazione economica, procedurale, per la gestione amministrativa del personale, incluse le funzioni di controllo, di gestione e finanza. Il settore, che si è ristrutturato completamente negli ultimi 4 anni, è dotato di autonomia e di una sede propria ed esclusiva, ed è quello in cui più forte sarà l'azione di riorganizzazione e di innovazione, non solo procedendo all'aggiornamento del personale attualmente impiegato, ma dotandolo di tutti i prodotti innovativi hardware e software.

Riferimenti:

> **Dir. Amm. Emanuele Rag. Busato**

Tel. + 39 041 5054394

E-mail: amministrazione@codess.com > personale@codess.com

Aree di staff

1 > QUALITÀ

Nel 2004 Codess Sociale avvia attraverso la nomina di un proprio responsabile interno, il procedimento per l'implementazione del Sistema Qualità e per la certificazione di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2000. Il Sistema si compone di procedure gestionali, manuale della qualità, istruzioni operative, e documentazione fondamentali per l'organizzazione al fine di assicurare l'efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei processi. Il Responsabile della Qualità è anche, dal 2005, responsabile dell'applicazione della norma SA:8000 per la certificazione etica e l'applicazione del sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Riferimenti:

> **Dr. Emilia Cervonaro**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: emiliacervonaro@codess.com

2 > SICUREZZA E PRIVACY

L'area è stata riorganizzata nel 2005 attraverso la nomina di un responsabile SPP interno. È di riferimento per l'applicazione delle norme e procedure D. Lgs. 626/94 in merito alla sicurezza aziendale e alla salute dei lavoratori; nonché aggiuntivamente responsabile dell'applicazione delle norme relative alla Privacy D.Lgs. 196/03.

Riferimenti:

> **RSPP Luca Ing. Rampazzo**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: rspp@codess.com

3 > INNOVAZIONE E SVILUPPO

L'Area progetta e redige il bilancio sociale annuale; si occupa dello sviluppo e promozione dei servizi; della implementazione di nuovi soggetti no profit; della gestione di progetti che possano apportare innovazione nel lavoro sociale e nella cultura aziendale; di editoria. Collabora, a seconda dei bisogni emergenti in azienda, con altre aree, in particolare nell'ultimo anno con la Formazione.

Riferimenti:

> **Dr. Michela Foschini**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: innovazioneviluppo@codess.com

4 > PROGETTAZIONE

L'area si occupa della progettazione dei servizi con attenzione a coniugare le esigenze progettuali con quelle dell'utenza e delle équipes gestionali. E' incubatore e gestore di progetti complessi in ambito nazionale e internazionale con l'obiettivo di sviluppare idee di impresa e di accompagnare azioni in campo sociale per la diffusione di buone prassi e la messa a confronto di metodologie innovative e modelli di welfare europei. E' di riferimento contrattuale per i diversi partners e per la committenza.

Riferimenti:

> **Dr. Alessandra Chiocca / Moira D'Agostino Amoroso**

Tel. +39 041 982962

E-mail: progetti@codess.com > infogare@codess.com

Aree gestionali

Le aree gestionali sono delineate o secondo un criterio territoriale, oppure secondo un criterio tecnico ove si faccia riferimento a una quota di attività non necessariamente sviluppata in un unico territorio. Ciascuna area aziendale coordina un gruppo di responsabili di sede territoriale; gestisce l'area organizzandone i relativi fattori, e assicurando il controllo del budget annuale garantendo il margine negoziato in accordo col responsabile di produzione.



1 > FORMAZIONE

La formazione rappresenta un'area di fondamentale importanza per Codess Sociale; azionalmente è un'area gestionale ma anche di staff. E' un'attività che si rivolge sia all'interno che all'esterno. All'interno come aggiornamento del personale nell'ambito della gestione dei servizi, all'esterno quale servizio da proporre a enti pubblici e privati: infatti Codess Sociale è stata riconosciuta dalla Regione Veneto Ente Accreditato di Formazione Superiore, e recentemente a tale riconoscimento regionale si è aggiunto quello per la Formazione continua. L' Area Formazione è organizzata internamente in due settori: formazione continua e permanente e formazione esterna. Organizza inoltre convegni e seminari legati a tematiche di approfondimento del sociale.

Riferimenti:

> **Dr. Arianna Corbetta**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: formazione@codess.com

2 > PRIMAINFANZIA

L'area gestisce servizi per bambini 0-6 in convenzione con l'ente pubblico e con privati. Gli standard di qualità sono in via di certificazione. L'area è particolarmente insediata e attiva in Veneto e lavora come area consulenziale rispetto alle altre regioni/aree territoriali; ingloba cioè una funzione "tecnica" di consulenza interna rispetto alle tematiche e utenza di competenza.

Riferimenti:

> **Dr. Clizia Concolato**

Tel. +39 041 951110 > E-mail: primainfanzia@codess.com

3 > COMUNITA' (a gestione diretta)

L'area gestisce direttamente servizi a retta come: comunità terapeutiche per adolescenti con disturbi psichiatrici, socio - educative per minori in difficoltà o disadattati, e nell'ultimo anno anche comunità alloggio per altre utenze (es. comunità madre-bambino). Le gestioni sono dirette ed il progetto è completamente a carico della cooperativa la quale in stretto rapporto con l'ente pubblico inviante formula dei percorsi specifici e personalizzati di recupero ed inserimento. L'intervento è articolato su tutto il territorio nazionale.

Riferimenti:

> **Dr. Micaela Crestani / Alberto Ruggeri**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: comunita@codess.com

4 > **NORD - EST**

Questa area territoriale sovrintende alla gestione dei servizi socio-assistenziali, educativi, sanitari, terapeutici per il Veneto in particolare, ad eccezione dei servizi pregnantanti alla prima infanzia e alle comunità a gestione diretta. Le sedi che fanno capo a questa area di gestione, organizzate a loro volta autonomamente in coordinamenti complessi di area, sono le seguenti: Venezia-Mestre, Venezia-Portogruaro, Verona, Vicenza, Treviso-Conegliano.

Riferimento:

> **FF. Luca Omodei**

Tel. +39 041 982962 > E-mail: direzionegenerale@codess.com

Responsabili di sede territoriale afferenti l'Area Nord Est²:

> Venezia

Riferimento:

Dr. Elena Cagnin

Tel. +39 041 4196956 > E-mail: venezia@codess.com

Segue l'area di servizi relativi alla provincia di Venezia, Padova, Treviso, Friuli Venezia Giulia.

> Vicenza

Riferimento:

Fiorella Sensi

Tel. +39 0444 963294 > E-mail: vicenza@codess.com

Segue l'area di servizi relativi alla provincia di Vicenza.

> Verona

Riferimento:

Dr. Valentina Simoni

Tel. +39 045 8009626 > E-mail: verona@codess.com

Segue l'area di servizi relativi alla provincia di Verona

2 - Si tratta in sostanza di un ruolo che è operativo sulla gestione della sede territoriale, coordinando inoltre un gruppo di responsabili/coordinatori di servizio. In particolare il responsabile di sede: gestisce la sede territoriale assegnata, organizzandone i relativi fattori e garantendo il margine negoziato in sede di redazione del budget annuale; può autonomamente decidere azioni che spostino i costi o i ricavi della sede territoriale, nei limiti del mantenimento o del miglioramento del margine di budget; gestisce il controllo delle attività e le commesse del territorio di competenza.



5 > NORD - OVEST

Questa area territoriale sovrintende alla gestione dei servizi socio-assistenziali, educativi, sanitari, terapeutici per la Lombardia ed il Piemonte. Le sedi di coordinamento che fanno capo a questa area di gestione sono le seguenti: Torino e Milano-Desio.

Riferimento :

> **Luigi Amati**

Tel.+39 011 7509708 > E-mail: torino@codess.com

6 > CENTRO - SUD

Questa area territoriale sovrintende alla gestione dei servizi socio-assistenziali, educativi, sanitari, terapeutici per l'Emilia Romagna, le Marche, la Campania, il Lazio e la Sardegna. La sede centrale che sovrintende a questa area di gestione è quella in provincia di Bologna.

Riferimento :

> **Alberto Ruggeri**

Tel. +39 051 955091 > E-mail: bologna@codess.com

Comitato etico

La Direzione ha formalmente previsto (attivo dal 2006) la costituzione di un Comitato Etico per facilitare la relazione con lo staff manageriale per quanto riguarda gli aspetti inerenti agli impegni rispetto alla norma SA8000.

Il comitato etico è formalmente il rappresentante SA8000 per i lavoratori.

Del Comitato etico, costituito per elezione del personale della cooperativa, fanno parte un numero di membri compreso tra 5 e 9 oltre ad almeno un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. I membri del comitato sono rappresentativi delle tipologie di servizio erogati dalla cooperativa, e sono eletti direttamente dai lavoratori. Le nomine avvengono attraverso l'elezione tra un numero di candidati volontari. Il bando per la candidatura dei potenziali membri viene pubblicato sulla periodica comunicazione ai soci o attraverso comunicazione interna della direzione entro un tempo minimo di due mesi prima delle elezioni. Rimangono in carica per un periodo di tre anni, salvo dimissioni.

Il Comitato si riunisce a cadenza almeno semestrale nonché tutte le volte che





si rende necessario (es. valutazioni delle non conformità). Le decisioni vengono prese a maggioranza dei presenti. Le riunioni vengono verbalizzate.

Il Comitato etico ha l'autorità per svolgere i seguenti compiti:

- > facilitare la comunicazione tra la base sociale, i lavoratori e la Direzione per quanto riguarda l'applicazione delle norme vigenti, Manuale di gestione della responsabilità sociale, "codice etico" e contenuti della norma SA8000;
- > proporre e aggiornare il "Codice etico";
- > sottoporre il "Codice etico" all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori soci;
- > raccogliere le esigenze formative dei lavoratori rispetto il tema della Responsabilità Sociale;
- > comunicare con la Direzione in merito all'andamento del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale allo scopo di consentirne il riesame e il miglioramento;
- > partecipare al Riesame del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale;
- > collaborare con il rappresentante del sistema di gestione della responsabilità sociale nelle attività di valutazione e ri-valutazione dei fornitori in merito agli aspetti di responsabilità sociale.

COMPONENTI	STUDI	POSIZIONE AZIENDALE
Dott. Elena Cagnin	Laurea Psicologia	Responsabile area servizi Venezia
Dott. Clizia Concolato	Laurea Pedagogia	Responsabile area prima infanzia
Dott. Arianna Corbetta	Laurea Psicologia	Responsabile area formazione
Dott. Stefania Moressa	Laurea Scienze Educazione	Coordinatore servizi assistenza Venezia
Katia Pegoraro	Diploma magistrale	Coordinatore servizi assistenza Vicenza
Dott. Mauro Rossi	Laurea Psicologia	Coordinatore comunità terapeutica minori



PROFILO SOCIETARIO

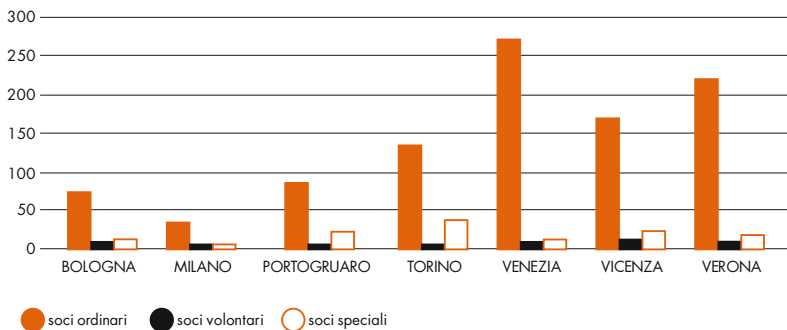
Soci

La base sociale al 31.12.2005 risulta essere composta da 956 soci ordinari, 105 soci speciali, 27 soci volontari per un totale di 1.088 soci.

DESCRIZIONE	ANNO 2005	ANNO 2004
soci ordinari	956	1109
soci volontari	27	18
soci speciali	105	0
Totale	1088	1127

Di seguito la rappresentazione della composizione della base sociale per area territoriale al 31.12.2005.

Dislocazione soci per area territoriale (v.a.)



Assemblea dei soci

L'Assemblea ordinaria dei soci approva il Bilancio; nomina e revoca gli Amministratori; nomina i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale; determina il compenso dei Consiglieri e del Collegio Sindacale; delibera sulle responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci; delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'Assemblea; delibera piani di soluzione alle crisi aziendali.

Con il nuovo Statuto varato a dicembre 2004 l'Assemblea dei soci di Codess Sociale è convocata dal CdA mediante avviso in Gazzetta Ufficiale o su quotidiani di rilevanza nazionale almeno 15 giorni prima dell'adunata.

L'Assemblea è regolarmente costituita in prima convocazione quando siano presenti o rappresentati la metà più uno dei soci aventi diritto al voto; in seconda convocazione qualunque sia il numero dei soci aventi diritto al voto. L'Assemblea è presieduta, da Statuto, dal Presidente del CdA o in sua assenza dal Vicepresidente. Codess Sociale ricorre, quando se ne verificano i presupposti, alla istituzione delle Assemblee separate per le quali si applicano le medesime norme dell'Assemblea generale.

A dicembre 2005 la nostra società è costituita da circa 1000 soci. Con la fusione in corso di attuazione nel 2006 con la cooperativa sociale CRAS la nostra base sociale verrà incrementata di ulteriori circa 200 unità.

La partecipazione alle assemblee da parte dei soci nel 2005 si attesta intorno al **26%**.

Iniziative di coinvolgimento dei soci

“L'obiettivo è di estendere e strutturare momenti di verifica a tutti i soci lavoratori, attraverso la partecipazione attiva”.

(Dal Piano di Impresa 2006-2008)

La discreta partecipazione societaria è la risultanza di un intenso lavoro realizzato dall'organo amministrativo a partire dal 2004 al fine del coinvolgimento attivo della base sociale. Il CdA ha inteso nell'ultimo biennio dedicare maggiore energia in questa direzione, ritenendo che negli anni precedenti tale aspetto fosse uno dei punti deboli della cooperativa.

E' da dire peraltro che questa attività, realizzata sovente a costo di sacrifici sul piano personale, toglie anche energie all'impresa e alla possibilità di concentrarsi “imprenditorialmente” sul quotidiano di una società che ha pur

sempre oltre 1300 persone al lavoro ed un dimensionamento su base nazionale. Ossia, il “doppio binario” della necessità di essere una impresa e di fare managerialità, ma anche della necessità di garantire i criteri della democraticità sociale e del coinvolgimento attivo dei lavoratori soci nelle attività e strategie della cooperativa, resta una delle debolezze del welfare cooperativo. Codess Sociale ha cercato di farvi fronte non sacrificando nessun aspetto : né l'efficienza imprenditoriale, né la partecipazione societaria, e contrastando il “ritiro” di quest'ultima con azioni mirate che sono state ripagate con assemblee partecipate.

Gli strumenti principali di coinvolgimento dei soci sono quelli del legame lavorativo il cui obiettivo è quello del miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualificazione dei servizi alla persona attraverso una buona e capillare organizzazione di coordinamento e di relazione tra soci e responsabili/coordinatori di area e territoriali; e del legame associativo oggi più valorizzato dalla recente modifica statutaria che consente di convocare le assemblee separate dei soci anche presso le varie sedi di servizio e non solo quelle centrali del territorio.

Per mantenere fede al principio di trasparenza comunicativa, viene inviata mensilmente ai soci una “Newsletter” con informazione puntuale sui principali eventi della vita societaria, del lavoro, dell'organizzazione aziendale e dei progetti della cooperativa.

Organi della società

Consiglio di amministrazione

Il CdA è l'organo deputato alla gestione amministrativa ordinaria e straordinaria. La società è amministrata da un CdA che può essere composto da un minimo di 3 ad un massimo di 15 consiglieri. I componenti sono scelti tra i soci cooperatori e restano in carica per un periodo massimo di 3 mandati consecutivi. Il Consiglio di Amministrazione fino a tutto il 2005 si è composto di 5 unità e così formato ha operato sino al termine del mandato previsto. Si è riunito nel corso del 2005 in *n. 12 sedute* da gennaio a dicembre. Nel corso dell'Assemblea Generale dei soci del 4 maggio 2006 per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2005 sono state rinnovate le cariche sociali. Per il nuovo triennio si opererà con un consiglio di 7 unità, un consiglio operativo centrato su compiti ed obiettivi strategici. Anche a seguito della fusione che si intende realizzare nel 2006 due amministratori provengono dalla cooperativa sociale CRAS.



Componenti del consiglio di amministrazione dal 2006

NOME	FUNZIONE	POSIZIONE AZIENDALE	DATI CURRICOLARI
Luca Omodei	Presidente	Direttore Generale	Oltre 15 anni di esperienza nel sociale a livello nazionale. Da 10 anni in posizioni di alta direzione
Alberto Ruggeri	Vice Presidente	Direttore Area	25 anni di esperienza nel sociale a livello nazionale. Esperto servizi psichiatria e minori
Aldo Aliprandi	Consigliere	Responsabile Area	Responsabile Area Età Evolutiva Cooperativa Sociale CRAS. Pluriennale esperienza nella gestione e coordinamento di servizi sociali e culturali
Luigi Amati	Consigliere	Responsabile Area	Pluriennale esperienza nell'amministrazione e direzione di cooperative sociali in Piemonte
Gianluca Cristianini	Consigliere	Coordinatore Area	Esperienze di coordinamento di servizi alla persona
Nicoletta Lando	Consigliere	Direttore Coop.Sociale CRAS	Pluriennale esperienza nella direzione di servizi socio-assistenziali ed educativi. Formazione economico-amministrativa
Fiorella Sensi	Consigliere	Responsabile Area	15 anni di esperienza nel coordinamento di servizi socio assistenziali complessi

Collegio sindacale

E' composto da tre membri effettivi e due supplenti, eletti dall'Assemblea, la quale nomina il Presidente del Collegio Sindacale. I sindaci sono revisori contabili iscritti al registro, e restano in carica per 3 esercizi. Il Collegio si riunisce almeno ogni 90 giorni. Ha il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla cooperativa e sul suo concreto funzionamento. Esercita inoltre il controllo contabile.

Il nostro Collegio Sindacale è stato presente ai lavori del CdA con almeno uno dei suoi componenti a tutte le 12 sedute convocate nel 2005 e all'Assemblea generale dei soci del 2 maggio 2005.

Nel corso dell'Assemblea Generale dei soci del 4 maggio 2006 per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2005 ne è stata rinnovata la configurazione mantenendo la stessa persona in capo alla Presidenza del Collegio, il Dott. Da Re.

Componenti del Collegio Sindacale dal 2006

NOMINATIVO

FUNZIONE

Dott. Massimo Da Re	Presidente del collegio sindacale Dottore commercialista, Consigliere dell'ordine dei Dottori Commercialisti di Venezia
Dott. Riccardo Avanzi	Sindaco effettivo Dottore commercialista, vicepresidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Treviso
Adriano Nicola	Sindaco effettivo Commercialista
Avv. Dott. Fabrizio Pinato	Sindaco supplente Avvocato, Dottore commercialista, Consigliere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Padova
Dott. Gianfranco Peracin	Sindaco supplente Dottore commercialista

**“Senza valori
e senza
obblighi
moralì
comunemente
condivisi
e ampiamente
radicati,
né la legge,
né il governo
democratico,
nemmeno
l’economia
di mercato
funzioneranno
correttamente”.**



Vàclav Havel



PARTE 2 ➤ Dare conto ...



capitolo 1

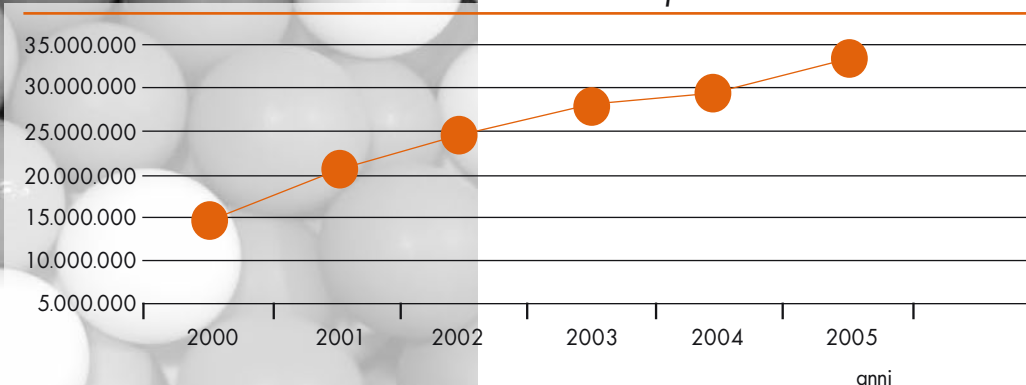
***Andamento
economico
della gestione*** 

ANDAMENTO FATTURATI 2000-2005

Il bilancio di esercizio di Codess Sociale si è chiuso positivamente registrando al 31.12.2005 un utile di € 47.279. Le attività svolte dalla Cooperativa, pertinenti a quanto stabilito dall'oggetto sociale dello Statuto, sono state gestite con l'obiettivo di implementare la qualità e il dimensionamento dei servizi in modo tale da garantire all'impresa maggiore solidità e un maggior bacino di influenza dove operare per sostenere un crescente livello occupazionale per i soci.

Nel corso del 2005 si è verificato un sensibile incremento di attività determinato dal consolidamento dei servizi offerti.

Valore della produzione



Principali dati economici

	31.12.2005 €	31.12.2004 €	Variazione €
Ricavi netti	32.294.089	28.975.698	3.318.391
Costi esterni	10.403.788	9.454.597	949.191
Valore Aggiunto	21.890.301	19.521.101	2.369.200
Costo del lavoro	21.194.820	18.759.550	2.435.270
Margine Operativo Lordo	695.481	761.551	(66.070)
Ammortamenti, svalutazioni ed altri accantonamenti	418.451	316.775	101.676
Risultato Operativo	277.030	444.776	(167.746)
Proventi diversi	711.480	508.088	203.392
Proventi e oneri finanziari	(158.566)	(109.692)	(48.874)
Risultato Ordinario	829.944	843.172	(13.228)
Componenti straordinarie nette	107.367	26.510	80.857
Risultato prima delle imposte	937.311	869.682	67.629
Imposte sul reddito	890.032	832.118	57.914
Risultato netto	47.279	37.564	9.715

Principali dati patrimoniali

	31.12.2005 €	31.12.2004 €	Variazione €
Immobilizzazioni immateriali nette	1.236.427	1.045.099	191.328
Immobilizzazioni materiali nette	2.426.979	1.526.340	900.639
Partecipazioni ed altre immobilizzazioni finanziarie	322.527	136.075	186.452
Capitale immobilizzato	3.985.933	2.707.514	1.278.419
Rimanenze di magazzino	12.919		12.919
Crediti verso Clienti	12.654.399	10.380.275	2.274.124
Altri crediti	1.046.120	885.789	160.331
Ratei e risconti attivi	115.014	110.323	4.691
Attività d'esercizio a breve termine	13.828.452	11.376.387	2.452.065
Debiti verso fornitori	3.052.654	2.161.179	891.475
Acconti			
Debiti tributari e previdenziali	1.782.605	1.456.065	326.540
Altri debiti	2.354.269	2.251.101	103.168
Ratei e risconti passivi	114.988	3.509	111.479
Passività d'esercizio a breve termine	7.304.516	5.871.854	1.432.662
Capitale d'esercizio netto	6.523.936	5.504.533	1.019.403
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	3.539.243	2.958.040	581.203
Debiti tributari e previdenziali (oltre 12 mesi)			
Altre passività a medio e lungo termine	1.115.386	1.036.930	78.456
Passività a medio lungo termine	4.654.629	3.994.970	659.659
Capitale investito	5.855.240	4.217.077	1.638.163
Patrimonio netto	(1.679.723)	(1.616.458)	(63.265)
Posizione finanziaria netta a medio lungo termine	(1.524.362)	(861.519)	(662.843)
Posizione finanziaria netta a breve termine	(2.651.155)	(1.739.100)	(912.055)
Mezzi propri e indebitamento finanziario netto	(5.855.240)	(4.217.077)	(1.638.163)

Principali dati finanziari

	31.12.2005 €	31.12.2004 €	Variazione €
Depositi bancari	681.103	587.816	93.287
Denaro e altri valori in cassa	19.930	13.919	6.011
Disponibilità liquide ed azioni proprie	701.033	601.735	99.298
Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni			
Debiti verso banche (entro 12 mesi)	3.253.917	2.202.452	1.051.465
Debiti verso altri finanziatori (entro 12 mesi)		2.871	(2.871)
Quota a breve di finanziamenti	98.271	135.512	(37.241)
Debiti finanziari a breve termine	3.352.188	2.340.835	1.011.353
Posizione finanziaria netta a breve termine	(2.651.155)	(1.739.100)	(912.055)
Debiti verso banche (oltre 12 mesi)	825.013		825.013
Quota a lungo di finanziamenti	839.322	969.343	(130.021)
Crediti finanziari	(139.973)	(107.824)	(32.149)
Posizione finanziaria netta a medio e lungo termine	(1.524.362)	(861.519)	(662.843)
Posizione finanziaria netta	(4.175.517)	(2.600.619)	(1.574.898)

Utile di esercizio

L'esercizio 2005 si è chiuso con un utile pari a € 47.279,00. L'assemblea dei soci ha deciso di distribuire tale importo nel modo che segue:

Utile d'esercizio al 31.12.2005	€ 47.279
--	-----------------

Destinazione:

a fondo mutualistico 3%	€ 1.418
a remunerazione capitale sociale	€ 23.147

Attribuzione:

a riserva legale	€ 14.184
a riserva statutaria	€ 8.530





capitolo 2

*Capitale
sociale
mutualità
investimenti*



CAPITALE SOCIALE

Dal gennaio 2005 è entrato in vigore il nuovo Statuto che ha recepito le modifiche previste dalla legge (D. Lgs. 6/2003) sul diritto societario.

Uno dei principali cambiamenti per quanto ci riguarda, è relativo alla tipologia dei soci ammissibili in cooperativa. Oltre a quelle già previste, il nuovo Statuto approvato a fine 2005 sulla base della normativa contempla l'ammissione di "soci in prova" o "soci speciali", ovverosia di una forma di legame societario a scadenza, a tutela del singolo (che può rinnovare il proprio impegno da socio se effettivamente interessato dopo un certo periodo) e della società che in questo modo si garantisce una base sociale ordinaria motivata e partecipe. Il socio in prova ha tutti i diritti del socio ordinario, ad esclusione di votazioni che attengono a modifiche dell'organo di amministrazione della società. A tutti gli effetti è un socio per il quale il legame societario viene rivisto (per proroga o decadenza) trascorso un prestabilito periodo temporale. Lo statuto di socio in prova è assolutamente svincolato, indipendente e non riguarda il legame di lavoro, che va da sé.

Remunerazione del capitale sociale

Da evidenziare che per il 2005 il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto consono proporre la remunerazione del capitale sociale versato, tenuto conto dei risultati conseguiti, nella misura del 5% per un totale complessivo di € 23.147,00. La misura della remunerazione "non supera i limiti stabiliti dalla legge ai fini del riconoscimento dei requisiti mutualistici" come precisato nell'art. 30 dello statuto sociale della cooperativa.

Pur non essendo la remunerazione del capitale sociale parte della retribuzione, si proseguirà nel 2006, a fronte di bilanci positivi, nella politica di remunerazione delle quote sociali versate.

ANNO	REMUNERAZIONE ATTRIBUITA
2003	7,2%
2004	3,8%
2005	5,0%

MUTUALITÀ PREVALENTE

Codess Sociale è una cooperativa a mutualità prevalente di diritto indipendentemente dal rispetto dei requisiti di prevalenza di cui all'art. 2513 c.c. La cooperativa realizza lo scambio mutualistico attraverso il lavoro e registra una mutualità prevalente del 68% .

DESCRIZIONE COSTI	VALORE €
Costo del lavoro	21.883.954
Di cui da soci	14.909.457
Valore %	68,13%

INVESTIMENTI

Nel corso dell'esercizio è stato acquistato un immobile in provincia di Padova dove è gestita una comunità terapeutica per minori. Si sono inoltre effettuati altri minori investimenti, il tutto riepilogato come segue:

IMMOBILIZZAZIONI	ACQUISIZIONI DELL'ESERCIZIO €
Terreni e fabbricati	657.407
Impianti e macchinari	17.989
Attrezzature industriali e commerciali	97.571
Altri beni	309.727

Partecipazioni e imprese collegate

Alla fine dell'esercizio 2005 è stata costituita Siis S.p.A., Società di Investimenti dell'Impresa Sociale S.p.A., il cui capitale è detenuto al 100% dalla nostra cooperativa. Tale società è stata istituita con lo scopo di fornire supporto all'avvio di nuove iniziative prevalentemente nel settore socio-assistenziale.

DENOMINAZIONE	CAPITALE SOCIALE €	QUOTA DI PARTECIPAZIONE
Società di Investimenti dell'Impresa Sociale S.p.A. - Siis S.p.A.	200.000	100%

Per quanto riguarda il Consorzio Impresa Sociale Onlus, i rapporti intercorrenti con Codess Sociale sono sia di natura commerciale sia di fornitura di servizi amministrativi complessi.

Mentre il Consorzio Cocuk durante il 2005 è stato messo in liquidazione. L'esercizio si è chiuso in pareggio.

DENOMINAZIONE	CAPITALE SOCIALE €	QUOTA DI PARTECIPAZIONE
Impresa Sociale Consorzio tra cooperative sociali Coop. Soc. - Onlus	72.139	35,8%
Consorzio Cocuk - Onlus	25.822	50%

Codess Sociale partecipa con il proprio patrimonio ed è socia di altre imprese che rappresentano o hanno rappresentato un investimento strategico per la Cooperativa.

DENOMINAZIONE	PARTECIPAZIONE NOMINALE
L'Alba Cooperativa Sociale - Onlus	€ 20.000
Residenza Formigine S.r.L.	€ 20.000
Consorzio Coop. Finanziario per lo Sviluppo	€ 11.140
Confidi Consorzio di Garanzia	€ 10.329
Fincooper	€ 4.283
Travel Cooperativa Sociale - Onlus	€ 2.000
Le Rose S.r.L.	€ 1.009
Consorzio Ivana Garonzi Coop. Sociale - Onlus	€ 1.000
Banca Etica	€ 516
Banco Santo Stefano Credito Cooperativo.	€ 154



capitolo 3

***Distribuzione
del valore
aggiunto***



Valore aggiunto globale

	2005	2004
	€	€
A) Valore della Produzione		
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni	32.175.391	28.975.698
- rettifiche di ricavo		
2. Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti (e merci)	-	-
3. Variazione dei lavori in corso su ordinazione	-	-
4. Altri ricavi e proventi	-	-
Ricavi della produzione tipica	32.175.391	28.975.698
5. Ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)		
B) Costi intermedi della produzione		
Valore della Produzione		
6. Consumi di materie prime		
consumi di materie sussidiarie		
consumi di materie di consumo	1.768.075	1.389.561
costo di acquisto di merci (o costo delle merci vendute)		
7. Costi per servizi	4.580.466	4.469.058
8. Costi per godimento di beni di terzi	793.545	813.967
9. Accantonamenti per rischi	78.955	8.737
10. Altri accantonamenti		
11. Oneri diversi di gestione	30.156	35.845
	7.251.197	6.717.168
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (V.A.C.)	24.924.194	22.258.530
Componenti accessori e straordinari		
12. +/- Saldo gestione accessoria		
Ricavi accessori	36.565	17.692
- Costi accessori	91.459	95.033
13. +/- Saldo componenti straordinari		
Ricavi straordinari	709.192	399.732
- Costi straordinari	364.393	448.752
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	25.214.099	22.132.169
- Ammortamenti della gestione	418.451	316.765
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	24.795.648	21.815.404

Distribuzione del valore aggiunto 2005

	2.005	2.004
	€	€
A - Remunerazione del personale		
Personale non dipendente	2.555.210	2.177.639
Personale dipendente		
a) remunerazioni dirette	17.046.732	15.041.766
b) remunerazioni indirette	4.175.803	3.737.878
c) quote di riparto del reddito	-	-
B - Remunerazione della Pubblica Amministrazione		
Imposte Dirette	890.032	832.118
Imposte Indirette	-	-
- sovvenzioni in c/esercizio	88.263	132.182
C - Remunerazioni del capitale di credito	168.855,00	120.621,00
Oneri per Capitali a breve termine		
Oneri per Capitali a lungo termine		
D - Remunerazione del capitale di rischio		
Dividendi	23.147	18.549
E - Remunerazione dell'Azienda		
+/- Variazioni riserve	24.132	19.015
F - Liberalità esterne		
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	-	-

La sfida del prossimo secolo, dunque, è quella di salvaguardare l'autonomia delle nostre organizzazioni ridando spazio nello stesso tempo a una visione complessiva della società civile che abbiamo quasi perduto, almeno in tempo di pace. Possiamo solo sperare che ciò possa essere fatto, ma fin qui nessuno sa ancora come farlo. Sappiamo che ci vorrà qualcosa che ha ancora meno precedenti del pluralismo del giorno d'oggi: la volontà e la capacità di ogni istituzione di mantenersi focalizzata sulla specifica funzione per la quale è in grado di ottenere buone performance, e nello stesso tempo la volontà e la capacità di lavorare assieme e congiuntamente all'autorità pubblica per perseguire il bene comune. È questa la grande sfida che, nei Paesi sviluppati, il secondo millennio lascia in eredità al terzo millennio.



**Peter Drucker,
"Il Management
della società
prossima ventura"
2003**



PARTE 3 >> **Bilancio di
responsabilità
sociale**

Introduzione

La Relazione (commerciale, sociale, etica) è la premessa per lo sviluppo di Codess Sociale: operare in partnership è un valore sia quando si è deboli per affrontare gestioni complesse, sia quando si è competitivi per diversificare e differenziare l'attività anche a favore di altre imprese del sistema cooperativo nell'ambito di consolidati rapporti consortili e di rete. Si vuole qui sottolineare che i nostri diretti interlocutori sociali e commerciali sono non solo gli enti pubblici, ma anche l'impresa privata e cooperativa. Il 2004 ha avuto come obiettivo prioritario lo sviluppo di progetti di impresa sociale, con Codess Sociale nel ruolo di promotore attivo; tale obiettivo sarà perseguito e sviluppato con forza anche nel 2006.

In tale contesto, l'assunzione della responsabilità (sociale, ambientale, occupazionale, informativa...) è non solo estremamente rilevante, ma portatrice di un impatto molteplice sulle persone e sui sistemi. Ne consegue che i nostri stakeholders sono differenziati, così come la nostra responsabilità nei loro confronti.

Per Codess Sociale gli stakeholders di riferimento sono:

- > **Utenti e famiglie**
- > **Committenti dell'ente pubblico e dell'impresa privata e cooperativa**
- > **Collettività e comunità di riferimento**
- > **Personale e risorse umane**
- > **Soci**
- > **Fornitori e finanziatori**

Nei loro riguardi dispieghiamo queste strategie:

- > avere come punto focale delle attività il contesto socio ambientale di riferimento, le sue modificazioni ed evoluzioni in relazione a bisogni, risorse, opportunità, al fine di orientarle in maniera coerente;
- > sviluppare progetti e gestire servizi di qualità, collaborando con gli enti di riferimento per rispondere in maniera coerente ai bisogni dei cittadini;
- > definire rapporti di collaborazione per l'offerta di servizi con fornitori, clienti o partner siano essi enti, organizzazioni, cooperative.





capitolo 1

Il personale e il lavoro



LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

A premessa di questo capitolo è doveroso sottolineare che il percorso di attuazione della riforma disegnata dalla legge quadro sull'assistenza con il rilievo attribuito ai soggetti del "privato sociale" ed al parternariato sociale come fattori strutturali di un welfare più forte, non può che accompagnarsi ad una più diffusa e condivisa consapevolezza di quanto sia incoerente, con tale percorso, una Cooperazione Sociale debole e resa più fragile dal perdurare e dal riproporsi di politiche orientate prioritariamente al contenimento dei costi.

La questione salariale e contrattuale è dunque oggi prioritariamente una legittima aspettativa dei lavoratori del settore che, in considerazione del valore che la cooperazione sociale oggi riveste nell'ambito delle politiche dello stato sociale, va affrontata attuando una responsabilità più ampia nella direzione della sostenibilità economica e dell'innovazione.

La gestione delle risorse umane impiegata nei servizi di Codess Sociale e l'attività di selezione è ancora curata in maniera complessiva dai responsabili di aree gestionali e/o, su loro delega, dai coordinatori dei servizi. Per il 2006 resta valido l'impegno della direzione a garantire un equo numero di ore di formazione tecnica /professionale. Si ritiene l'attività formativa uno strumento valido per fronteggiare e soddisfare esigenze tecnico professionali, per innalzare il livello di qualità del servizio offerto, per contribuire alla riduzione del tasso di turnover del personale.

Ad oggi nell'ambito della gestione dei servizi, relativamente al rispetto degli standard di rapporto numerico operatore/utente, al rispetto delle ore erogate e delle figure professionali richieste, come definito da contratto con i committenti, la direzione si è fatta garante del totale adeguamento a quanto previsto (dalle normative vigenti e dai contratti stipulati).

Rispetto al trattamento economico ed alla richieste di incentivi e premi legati alla buona qualità del lavoro svolto, diventa prioritario per il 2006 la necessità di definire un sistema premiante che tenga conto delle diverse variabili per la valutazione delle performance lavorative nell'ambito delle diverse professioni e ruoli ricoperti, al fine di definire anche piani di avanzamento di carriera; pur tuttavia la direzione si trova a dover vincolare questo obiettivo al completamento dell'organico per quanto riguarda l'introduzione di un responsabile del personale.

Retribuzione

Ciascun lavoratore deve ricevere una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Con il 2005 si è chiusa la programmazione triennale 2003 - 2005 con buoni risultati. Per quanto riguarda il trattamento economico del personale, gli impegni presi sono stati raggiunti: **è stato applicato integralmente e in via prevalente il CCNL delle cooperative sociali** anche a fronte di un contesto economico in crisi e nonostante gli enti pubblici con cui la Cooperativa collabora abbiano evidenti difficoltà a reperire le risorse per poter riconoscere gli opportuni adeguamenti tariffari.

In aggiunta sono stati erogati, a fronte di bilanci di esercizio positivi, premi ai lavoratori meritevoli in modo trasversale rispetto alla funzione svolta nell'organizzazione.

Costi del personale

La voce comprende l'intera spesa per il personale dipendente compresi premi di merito, passaggi di categoria, scatti di contingenza, costo delle ferie non godute, ERT e accantonamenti di legge.

Il valore della produzione rispetto ai costi del personale è il seguente:

DESCRIZIONE	RETRIBUZIONE €	ONERI SOCIALI €	TFR €
Soci	10.633.860	2.913.818	884.893
Non soci	4.464.295	1.261.985	280.210
Totale 2005	15.098.155	4.175.803	1.165.103

CLIMA SINDACALE

Sono rispettati la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel 2005 il clima sociale interno è buono e lo si può notare anche dalla partecipazione dei soci alle assemblee che vengono convocate in maniera separata a seconda della zona di intervento della Cooperativa.

In particolare sembra essere compreso dalla maggioranza dei soci lavoratori lo sforzo di garantire maggiore informazione, maggiore qualità del lavoro, anche se resta la preoccupazione di riuscire a far chiaramente comprendere quanti e

quali siano le difficoltà ed accortezze che richiede gestire un'organizzazione complessa qual'è diventata la nostra cooperativa sociale.

Le relazioni sindacali sono improntate al raggiungimento di accordo ove possibile e la politica della società sembra essere compresa. Sta certamente cambiando, in particolare con l'arrivo di nuovi soci lavoratori, la percezione della finalità ultima della cooperativa che, attenta sì ai valori solidaristici, ha comunque la necessità di valorizzare la risorsa umana e di operare con criteri ispirati ad un'attenta gestione di impresa.³





FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'anno 2005 è stato un anno di consolidamento per l'area Formazione che ha lavorato per raggiungere gli obiettivi definiti nel PFA.

Formazione obbligatoria

Nell'ambito della formazione obbligatoria per i lavoratori dell'impresa sono stati realizzati e conclusi **n. 38** corsi di formazione per un tot. di **800** lavoratori formati.

TITOLO CORSO	N.CORSI conclusi nel 2005	AREA	N. LAVORATORI FORMATI	CO - FINANZIAMENTO
Primo soccorso (12 ore)	2	Area territoriale Vicenza	50	Auto - finanziato
Primo Soccorso (12 ore)	15	Area territoriale Verona	300	Auto - finanziato
L. 626/94 (8 ore)	15	Area territoriale Verona	300	Auto - finanziato
Antincendio	5	Area Prima Infanzia Veneto	120	Comando Provinciale VVF Venezia
L. 626/94	1	Area Quadri	30	Consorzio Impresa Sociale Onlus

Formazione continua

Nell'ambito della formazione tecnica continua per i lavoratori dell'impresa sono stati realizzati e conclusi **n. 39** corsi di formazione per un tot. di **435** lavoratori formati.



I 3 corsi realizzati sull'Igiene e il Primo soccorso fanno parte di un pacchetto di n. 15 corsi co-finanziati dalla Regione Veneto ed ancora in corso di realizzazione nell'anno 2006 (altri 12 corsi saranno realizzati entro maggio 2006), che porteranno complessivamente in formazione continua n. 150 lavoratori di servizi presenti nelle province di Venezia, Padova, Treviso, Vicenza, Verona, Rovigo.

TITOLO CORSO	N. CORSI conclusi nel 2005	AREA	N. LAVORATORI FORMATI	CO-FINANZIAMENTO
Seminari di formazione per operatori alla Prima Infanzia "Le intelligenze in azione al nido"	2	Area Prima Infanzia Veneto	50	-
Operatore di prima assistenza: come offrire un servizio di qualità	15	Area Socio-Sanitaria Veneto	150	FSEDGR 3999 / 2004 REGIONE VENETO
Il ruolo dell'animatore nel contesto sociale	15	Area prima Infanzia Veneto	150	FSEDGR 3999 / 2004 REGIONE VENETO
Qualità efficienza e managerialità nell'impresa sociale	1	Area Quadri	20	Consorzio Impresa Sociale Onlus da Regione Veneto L. 24/94
Riqualificazione per educatrici di nido (10 ore)	1	Educatrici nidi Veneto	15	Comune di Vicenza
Formazione per educatrici nido	1	Area prima Infanzia Veneto	10	Editrice la Scuola
Formazione "Arte bambina"	1	Educatrici nidi Veneto	10	-
Elementi di igiene e primo soccorso ai sensi DM 388/03 (28 ore)	3	Area Socio-Sanitaria Veneto	30	FSEDGR 3999 / 2004 REGIONE VENETO



Supervisione⁴

Circa 200 lavoratori in supervisione per un monte ore minimo cad. di 20 ore annue.

TIPOLOGIA	N. ORE
Coordinamento mensile tecnico pedagogico per i coordinatori interni asilo nido	30
Start up per avvio servizio	10
Supervisione mensile Comunità disabili Conselve	20
Supervisione mensile Comunità disabili Oriago Anfass	20
Supervisione mensile Assistenza Domiciliare Marcon	20
Supervisione mensile Comunità disabili Albatros Mirano	20
Supervisione Appoggi educativi Verona	24
Supervisione psicologica Casa Accoglienza madre bambino Verona	24
Supervisione Comunità socio-educative per minori	20
Supervisione Comunità terapeutiche minori	20
Supervisione Asili nido	20

AREA	N. LAVORATORI FORMATI
Area Prima Infanzia Veneto	30
Area Prima Infanzia Veneto	6
Area socio-assistenziale Veneto	6
Area socio-assistenziale Veneto	15
Area socio-assistenziale Veneto	5
Area socio-assistenziale Veneto	5
Area territoriale Verona	7
Area territoriale Verona	5
Area Comunità	20
Area Comunità	20
Area Prima Infanzia	90



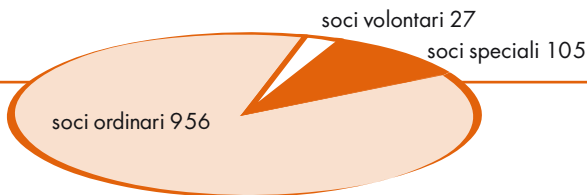
OCCUPAZIONE

Base sociale

La base sociale al 31.12.2005 risulta essere così composta: 956 soci ordinari, 105 soci speciali, 27 soci volontari per un totale di 1.088 soci di cui 895 *soci lavoratori* che rappresentano l' 82% degli iscritti a libro soci.

Quella che segue è la rappresentazione della nostra base sociale:

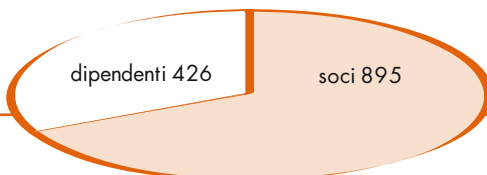
Composizione
base sociale (v.a.)



Rapporto dipendenti / soci

Gli occupati in Codess Sociale ammontano a 1321 unità. Di queste, 895 sono soci e 426 sono dipendenti. Come si nota la maggioranza degli occupati è socia della cooperativa rappresentando poco meno del 68% del totale.

Composizione
degli occupati
per condizione
di associamento (v.a.)

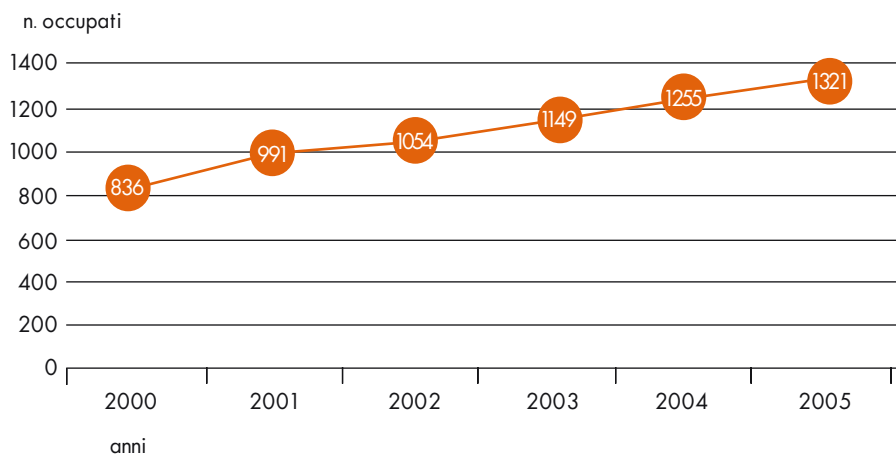


Andamento occupazionale 2000-2005

Analizzando l'andamento occupazionale dal 2000, anno in cui "Codess" (settore sociale) diventa Codess Sociale, possiamo vedere che in corrispondenza di un costante aumento di fatturato derivante dalla attivazione di nuovi servizi e dal potenziamento degli esistenti, *il numero degli occupati è cresciuto costantemente di oltre 90 unità medie / anno.*

Questo dato conferma l'impegno di Codess Sociale a garantire l'occupazione in via continuativa per i soci e di costruire delle valide opportunità di nuovo impiego.

Andamento occupazionale 2000 - 2005 (v.a.)

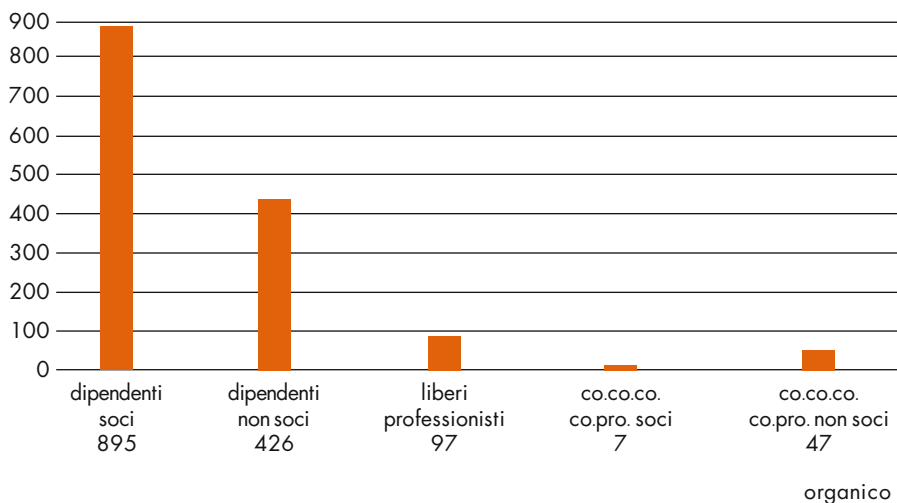


Forza lavoro complessiva

La forza lavoro di Codess Sociale al 31.12.2005 è così costituita:

ORGANICO	N. al 31.12.2005	N. al 31.12.2004
Lavoratori soci	895	943
Lavoratori non soci	426	312
Liberi professionisti soci	1	1
Liberi professionisti non soci	96	96
CO.CO.CO. / CO.CO.PRO. soci	7	-
CO.CO.CO. / CO.CO.PRO. non soci	47	36
Totale	1472	1388

Organico Codess Sociale al 31.12.2005 (v.a.)

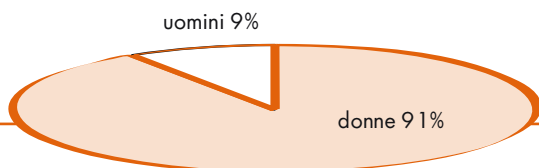


CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

Sesso

Codess Sociale si caratterizza per una altissima percentuale di occupate donne che rappresentano il **91%** dell'universo degli occupati (1199 su 1321).



Composizione occupati per sesso (v. p.)

La cooperativa non utilizza lavoro minorile e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile

Età

Lavoro infantile

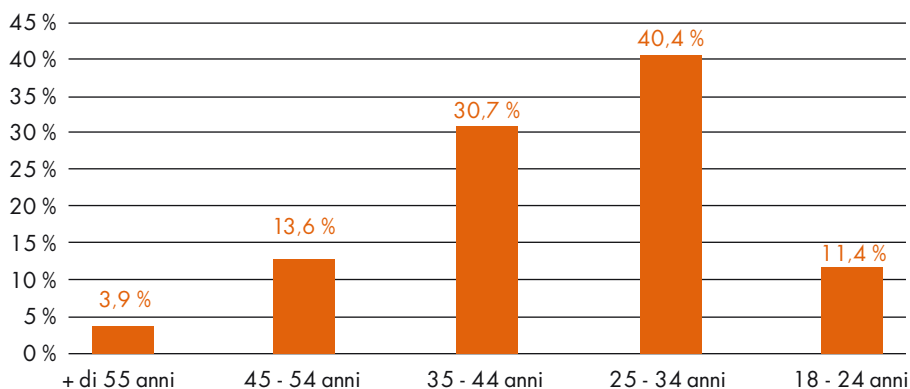
Come da Statuto e da contratto Codess Sociale non occupa personale minorile, e per la specifica attività intrinseca ai propri scopi statutari rifiuta e si oppone come condizione di progresso civile ed umano all'utilizzo di manodopera infantile.

Questo essenziale obiettivo, al di là delle applicazioni contrattuali, è indirettamente perseguito anche attraverso l'attività sociale ed educativa a favore dell'inserimento di utenza svantaggiata o debole in fascia d'età minorile.

Età occupati

Come detto sopra, pertanto, tutto il nostro personale è maggiorenne. Tuttavia Codess Sociale, così come previsto anche da statuto, favorisce il lavoro tra i giovani. Infatti, una peculiare caratteristica di Codess Sociale è quella di essere una cooperativa “giovane”, una cooperativa dove più della metà degli occupati ha meno di 35 anni.

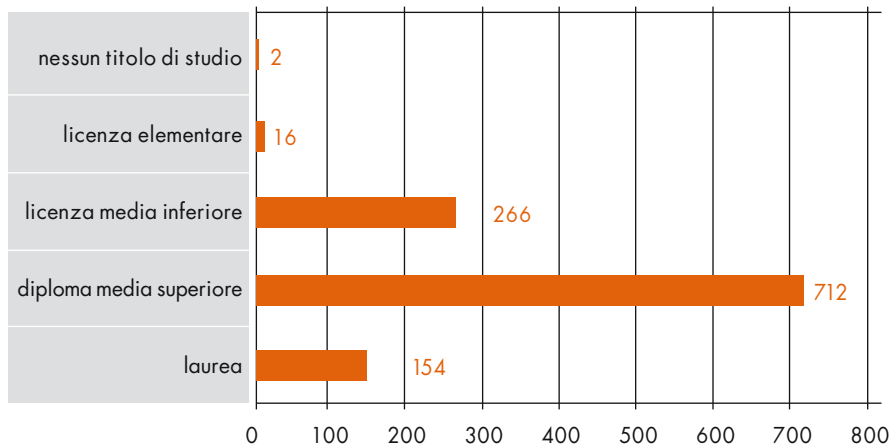
Distribuzione degli occupati per età (v.p.)



Istruzione

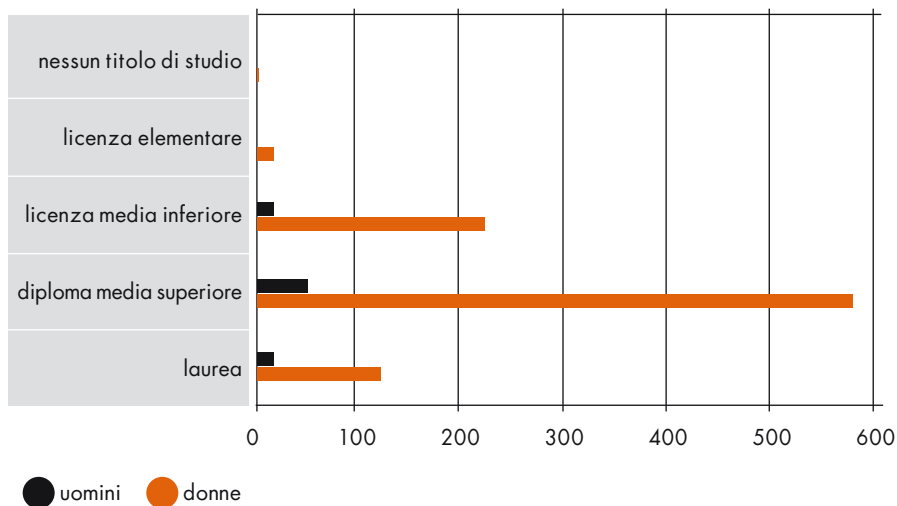
Più della metà degli occupati è in possesso del diploma di maturità superiore, e anche il numero degli occupati che possiede una laurea è rilevante. Le persone in possesso di diploma o laurea costituiscono il 65,5% degli occupati della cooperativa.

Distribuzione occupati per titolo di studio (v.a.)



calcolato su base 1150

Distribuzione degli occupati per titolo di studio e sesso (v.a.)

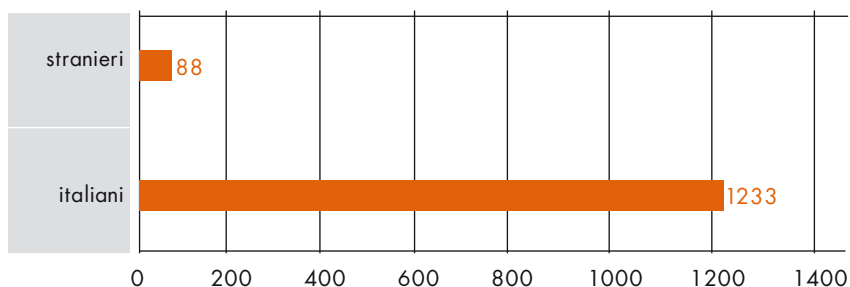


● uomini ● donne

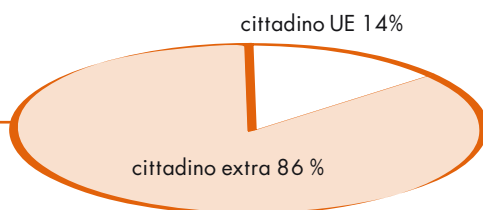
Cittadinanza

Su 1321 occupati 1233 hanno cittadinanza italiana, il restante è di nazionalità straniera (6,6%). Di questo 6%, il 14% cittadino di un paese dell'Unione Europea, e l'86% da Paesi extra UE (in prevalenza Africa e Paesi dell'Europa dell'Est).

Distribuzione degli occupati per nazionalità (v.a.)



Composizione degli stranieri occupati per provenienza extra UE (v.p.)





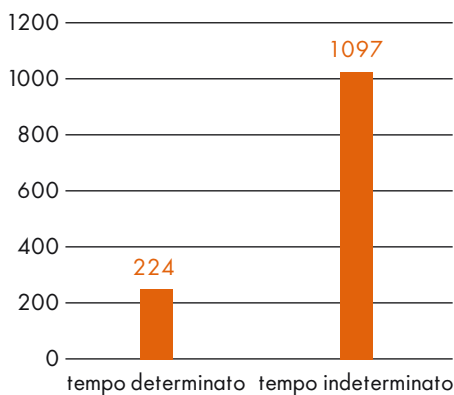
QUALITÀ DEL LAVORO

Orario di lavoro

L'orario di lavoro a tempo pieno è di *38 ore settimanali*; l'orario straordinario viene regolarmente retribuito secondo il CCNL.

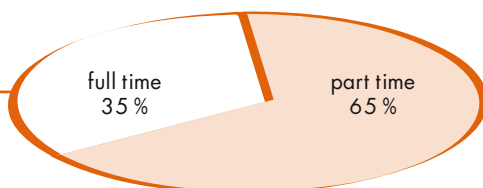
Codess Sociale occupa l'83% (1097 occupati sul totale) del personale a tempo indeterminato.

Composizione degli occupati per tipo di contratto (v.a.)



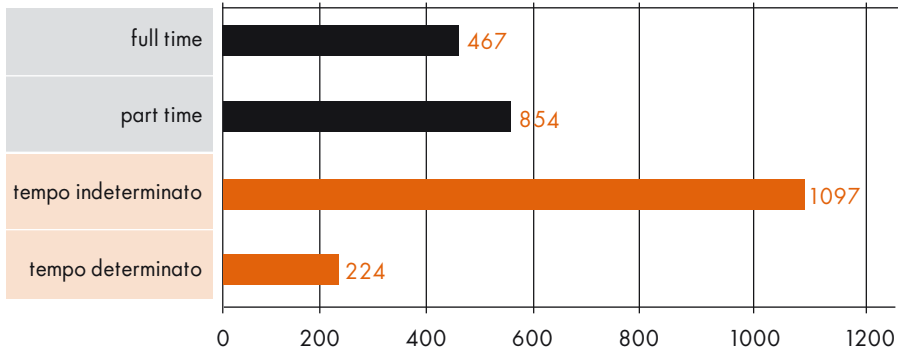
La maggior parte di questi ha un contratto part time. Ciò deriva dal fatto che viene considerato part time un contratto che prevede fino a 37 ore settimanali. La chiave di lettura di tale dettaglio va ricondotta alla tipologia dei servizi socio-assistenziali ed educativi che sovente prevedono contratti tipo con la base oraria suddetta.

Composizione degli occupati per impegno orario (v.p.)

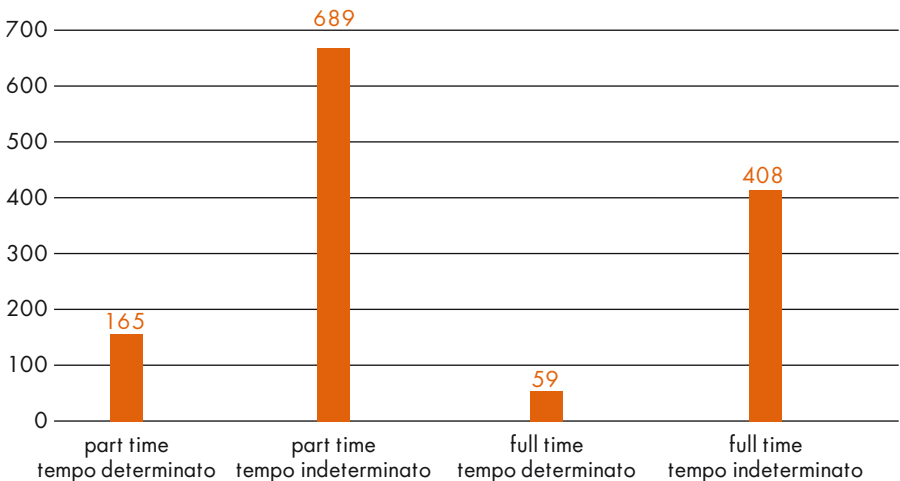


Complessivamente il quadro contrattuale degli occupati può essere così rappresentato:

Distribuzione degli occupati (v.a.)



Distribuzione degli occupati per impegno orario e contratto (v.a.)

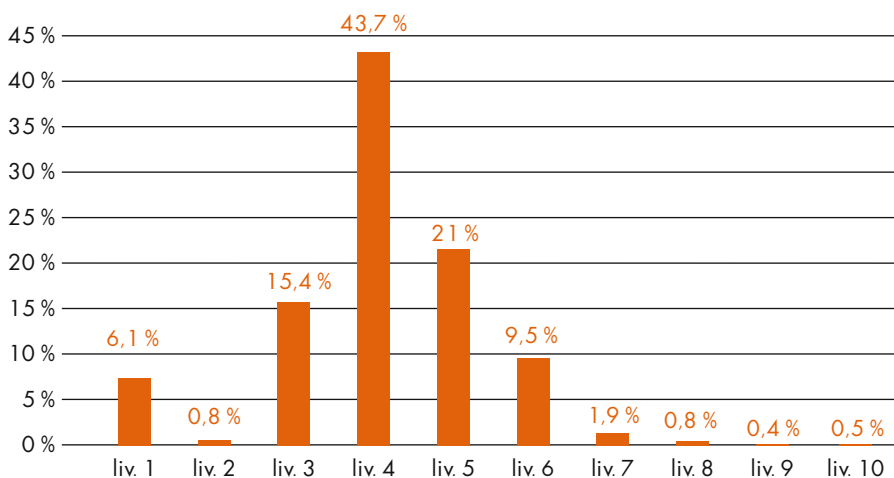


Inquadramento e mansione

Quasi il 44% degli occupati è assunto al 4° livello del CCNL, dove trova collocazione in prevalenza la figura professionale dell'addetto qualificato all'assistenza (operatore socio - sanitario).

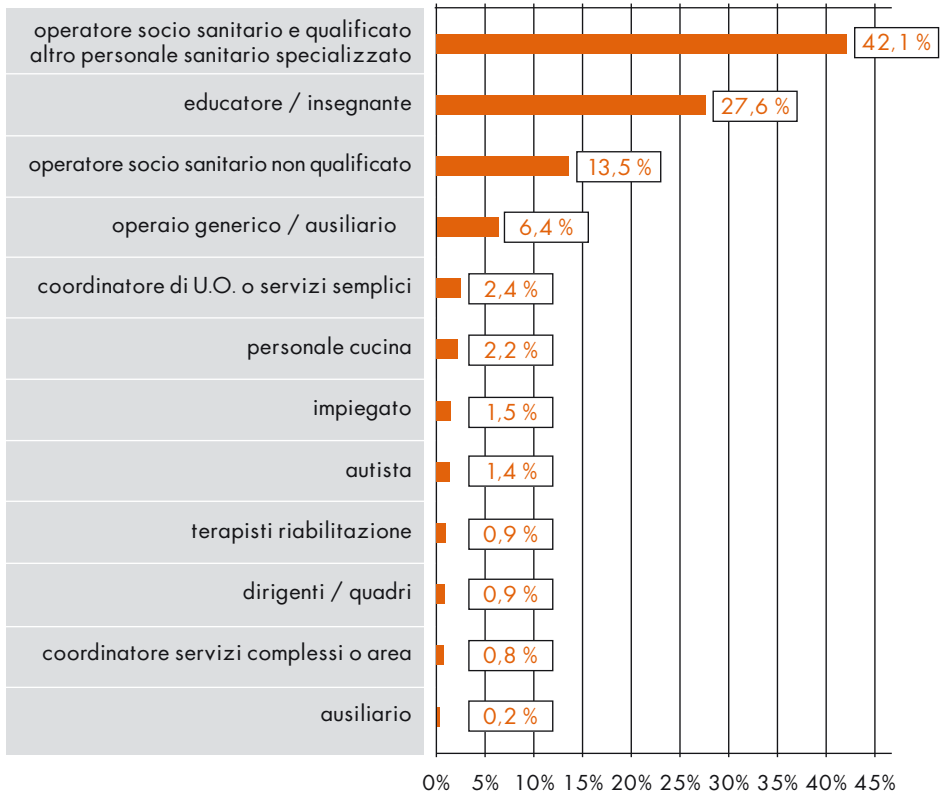
Mentre circa un 30% degli occupati è assunto ai livelli 5° e 6° (educatore, animatore, educatore professionale, insegnante, ...) come confermato anche dalla seconda tabella che prende in considerazione esclusivamente l'occupazione per mansioni (pag. 131).

Distribuzione degli occupati per livello d'inquadramento (v.p.)





Distribuzione degli occupati per mansione svolta (v.p.)

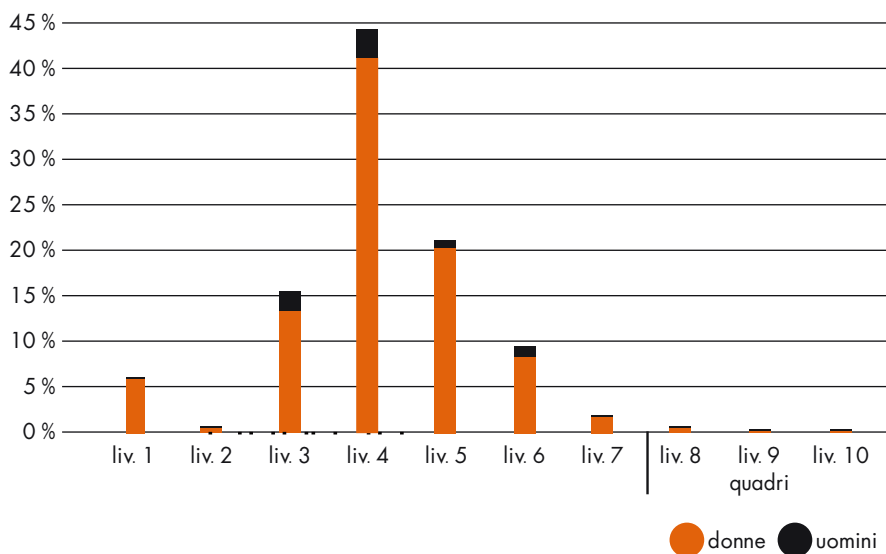


Inquadramento per genere

Da una ulteriore elaborazione dei dati a disposizione sugli occupati della Cooperativa si conclude che essendo l'universo degli occupati in maggioranza femminile, ed essendo la figura professionale dell'assistente socio - sanitario qualificato quella più impiegata, il 39% degli occupati donne prestano tale servizio e che il loro livello di inquadramento si assesta sul 4° livello.

Anche gli occupati di sesso maschile presenti in Cooperativa si collocano prevalentemente al 4° livello. In termini relativi la presenza maschile è numerosa anche tra i livelli quadri e dirigenti.

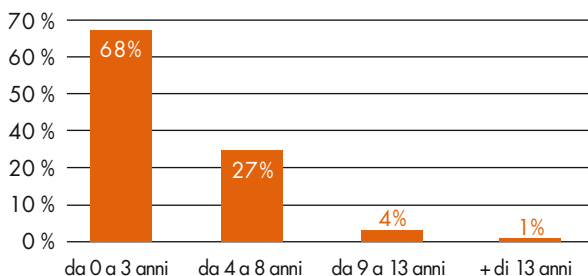
Composizione degli occupati per sesso e livello contrattuale (v.p.)





ANZIANITÀ E TURN OVER

Permanenza media in cooperativa (v.p.)



Il 68% degli occupati appartiene alla classe di anzianità più bassa; vale a dire che ben oltre la metà degli assunti è in cooperativa da meno di tre anni. Considerevole è tuttavia anche la permanenza da 4 a 8 anni (27%).

I flussi in entrata e in uscita degli occupati sono caratterizzati da un costante movimento che l'indice di turnover sintetizza. **In termini percentuali, il dato del turnover complessivo per il 2005 è del 26,9%. Obiettivo per il 2006 sarà il contenimento del turnover al 25%.**



SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il nuovo servizio di prevenzione e protezione

Codess Sociale, in riferimento alla vigente normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94.), nell'ottica di un continuo miglioramento del proprio Servizio Prevenzione e Protezione, a fine 2005 ha assunto alle proprie dipendenze un responsabile interno per la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro relativamente agli oltre 100 servizi attivi sul territorio.

Costi sostenuti

Le spese sostenute nel 2005 da Codess per la "626" sono le seguenti⁵:

VOCE	COSTO €
Consulenza	30.900,00
Visite mediche	41.536,23
Revisione estintori	2500,00
Formazione antincendio	16.400
TOTALE	91.336,23

5 - Dati parziali non esaustivi (è escluso il costo del personale alle dirette dipendenze della Società).

Obiettivi 2006

Si identificano i seguenti obiettivi tematici:

a) Ricognizioni e sopralluoghi:

- 1 > Identificazione dello stato attuale mediante sopralluoghi e visite a tutti i servizi attivi.
- 2 > Avvio di un programma periodico di verifica ed aggiornamento per quanto riguarda gli adempimenti in merito alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

In relazione all'esito dei sopralluoghi e delle valutazioni sopra indicate, si stima di:

- > intervenire su tutti i servizi la cui documentazione di presenti incompleta o da aggiornare, adeguandoli alle prescrizioni di legge;
- > identificare le eventuali misure da adottare e pianificarne la loro implementazione;
- > predisporre tutti gli adempimenti per i servizi di nuova acquisizione;
- > pianificare la formazione/informazione relativa a tutti i servizi attivi;
- > integrare l'attività del Servizio Prevenzione e Protezione con gli adempimenti relativi alla sicurezza alimentare (D.Lgs. 155/97 ed HACCP).

b) Adempimenti legislativi:

- 1 > Creazione di un database dei servizi attivi con cui identificare le priorità di intervento e pianificare le attività di verifica e formazione periodiche;
- 2 > Sopralluoghi alle strutture;
- 3 > Aggiornamento, integrazione, redazione della documentazione relativa alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per i servizi già attivi e per i servizi di nuova acquisizione (DVR, valutazione rischi di incendio, piani di emergenza, tutela delle lavoratrici madri e gestanti);
- 4 > Identificazione di eventuali misure da adottare e pianificazione la loro implementazione;
- 5 > Identificazione attività di formazione ed informazione periodiche;
- 6 > Stesura ed avviamento del programma di verifica ed aggiornamento periodico relativo agli adempimenti in merito a sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

RAPPORTO SULLA SODDISFAZIONE DEGLI OCCUPATI⁶

Nel corso del 2005 è stata avviata e conclusa la rilevazione della soddisfazione del cliente interno. L'indagine che viene effettuata con cadenza biennale è stata realizzata tra i mesi di luglio e settembre, attraverso la compilazione di un questionario distribuito a tutto il personale di ogni ordine e grado, di ogni servizio ed in ogni area territoriale per un totale di 1450 questionari distribuiti.

Il questionario è stato elaborato avendo cura di indagare le tre principali aree: grado e qualità della soddisfazione autopercepita, ambiente di lavoro (percezione generale, esperienza soggettiva, orientamenti futuri), indicazioni e suggerimenti liberi.

I questionari restituiti sono stati 484 pari ad un tasso di risposta del 33%, segnale positivo soprattutto se si considera che sono state utilizzate tutte le opzioni di risposte a disposizione, dalle più negative alle più positive.

In merito ai risultati, in questo bilancio sociale viene presentata una sintesi dei dati più significativi, sia in termini positivi che negativi, estratta da un documento di report complessivo.

Il dato di sintesi della **soddisfazione complessiva è mediamente pari a 6,4** su una scala di valori che varia tra 1 e 10, dove 1 indica per nulla soddisfatto e 10 molto soddisfatto. Questo dato è sicuramente positivo soprattutto per una cooperativa dalle dimensioni di Codess Sociale, anche se è evidente il margine di miglioramento possibile: sicuramente un obiettivo da perseguire nel corso dei due anni che ci separano dalla prossima indagine, sarà il miglioramento del livello di soddisfazione. Approfondendo l'analisi nell'ambito di aree specifiche (aree di staff, tecniche e territoriali) emerge quanto presentato nella tabella di seguito, dove la percentuale maggiore di risposte proviene dall'area Prima Infanzia (27,5%), che rappresenta anche una grossa fetta dei servizi gestiti da Codess Sociale e poi a seguire le aree territoriali di Vicenza (14,5%) e di Verona (12,2%). Proprio quest'ultima rappresenta l'area più problematica in termini di livelli di soddisfazione espressa (5,96), è questo un dato che riflette una situazione già nota nell'ambito di quest'area dove, proprio nel corso degli ultimi mesi del 2005, sono subentrate nuove figure di coordinamento ed un nuovo responsabile di area.





Report soddisfazione complessiva

AREA	Media	% sul totale delle risposte
Amministrazione	6,85	3,2%
Comunità per minori	6,23	6,9%
Uffici di direzione	6,68	8,2%
Disabilità	7,17	1,5%
Anziani- psichiatrici	6,43	10,6%
Prima Infanzia	6,64	27,5%
Portogruaro	6,19	9,6%
Verona	5,96	12,2%
Vicenza	6,40	14,5%
Varie (pervenute anonimamente)	6,44	5,8%
Totale	6,42	100,0%

Per approfondire ulteriormente gli ambiti di soddisfazione sono state poste domande specifiche relative a:

	Media
Soddisfazione per l'attuale occupazione	6,69
Soddisfazione per la retribuzione	4,64
Soddisfazione per la posizione professionale	6,57
Soddisfazione per il clima nell'ambiente di lavoro	6,74
Soddisfazione per il flusso informativo tra lavoratori e cooperativa	5,88

Nella valutazione della soddisfazione emerge una percezione di aree critiche relativi agli ambiti della 'retribuzione', con un valore medio poco soddisfacente, e della 'comunicazione' dove sono stati apprezzati gli sforzi fatti ma il livello di soddisfazione non è ancora del tutto sufficiente. In linea con la soddisfazione complessiva sono tutte le altre variabili.

La seconda parte del questionario dedicata alla ‘percezione dell’ambiente di lavoro’ è divisa in tre sezioni di cui la prima è relativa alla percezione generale dell’ambiente di lavoro, la seconda è relativa al vissuto personale e la terza valuta l’orientamento al futuro.

Nell’ambito della prima sezione è da evidenziare una percezione positiva in relazione a variabili quali:

	Media
Il rispetto delle condizioni del CCNL	6,72
La chiarezza delle voci di composizione dello stipendio	6,80
Il rispetto dei tempi di legge per l’arrivo dello stipendio	7,95
La regolarità e non discriminazione nelle assunzioni, dimissioni e pratiche di utilizzo degli strumenti contrattuali	7,06
L’affidabilità della situazione economica e patrimoniale	7,30

Tutte variabili molto importanti per i lavoratori, ovvero elementi che fanno percepire Codess Sociale come una cooperativa affidabile e in grado di dare garanzie sul piano del rispetto dei diritti dei lavoratori.

Elementi di percezione non del tutto soddisfacente sono invece individuabili nelle ‘risorse messe a disposizione dall’organizzazione’:

	Media
Condizioni tecniche ed organizzative per lavorare bene	5,93
Strumenti e risorse sufficienti a lavorare bene	5,70
Condizioni per migliore efficacia ed efficienza dell’organizzazione	5,88
Adeguate offerta di formazione interna	5,70
Adeguate offerta di formazione sicurezza ed igiene dei posti di lavoro	5,61

La seconda sezione, quella del ‘vissuto personale’, lascia spazio per una valutazione sicuramente soddisfacente in quanto tutte le variabili sono positive, ma alcune meritano di essere maggiormente evidenziate:

	Media
Fiducia nel CdA	6,77
Fiducia nella direzione e suoi rappresentanti	6,95
Persona referente corretta/rispettosa	7,53
Fiducia nei propri colleghi	7,37
Partecipazione attiva al miglioramento della qualità del servizio	7,72
Clima associativo caratterizzato da partecipazione e democraticità	6,72

Per ultimo, l’orientamento al futuro’, un orientamento complessivamente positivo da cui si evince una certa fiducia nella cooperativa:

	Media
In Codess Sociale è possibile una crescita professionale	6,29
Codess Sociale è dinamica e attenta al cambiamento sociale ed economico	6,67
Codess Sociale è orientata al miglioramento continuo	6,74
Importanza di Codess Sociale per il proprio futuro professionale	6,59
Prospettiva di rimanere a lungo in Codess Sociale	7,16

Una valutazione finale e complessiva rispetto ai risultati di questa prima indagine ed esperienza porta ad evidenziare l’utilità di attività di *customer* interna, in quanto strumento che permette di testare il clima e la percezione dei lavoratori rispetto a variabili significative per il buon funzionamento della cooperativa.

I risultati sono poi soddisfacenti, sia in termini di tasso di risposta che di percezione, e offrono una lettura della situazione che conferma gli orientamenti e gli ambiti per il miglioramento.





capitolo 2

***Il ventaglio
dell'offerta***





IL SISTEMA CODESS SOCIALE E LA DIVERSIFICAZIONE DELL'OFFERTA

Codess Sociale ha dato impulso soprattutto a partire dall'ultimo quinquennio ad un sistema di partneriato flessibile ma strutturato e continuativo nel tempo. Le organizzazioni di cui parliamo agiscono in differenti ambiti, pur essendo accomunate da una *vision* e da un sistema valoriale e di obiettivi aziendali comuni. Il sistema attiene alla possibilità di implementare maggiore efficacia, impatto e diffusione sul piano socio-economico attraverso un modello organizzativo che permette il lavoro di rete e la ricerca di prassi collaborative, agendo inoltre una diversificazione delle opportunità di gestione e occupazionali. Probabilmente la proprietà più importante del sistema sta nel fatto che la sua articolazione facilita al meglio l'intercettazione dei bisogni più articolati radicati nelle comunità locali. Per inquadrare i rapporti intercorrenti tra Codess Sociale e questi soggetti di cui oltre parleremo meglio, evidenziamo che Codess Sociale ha sostenuto attivamente la costituzione e lo sviluppo delle cooperative Esoxena e Patagonia, della società SIIS Spa e dell'associazione di volontariato LApIS Onlus. Ha dato inoltre vita, con Esoxena e Patagonia, alla struttura consortile cooperativa denominata Impresa Sociale. Nell'ambito del Consorzio ha inoltre collaborato all'attivazione e avvio delle cooperative Travel e Gipsi, grazie a sovvenzioni che ne hanno consentito lo start up progettuale.

IMPRESA SOCIALE

CONSORZIO FRA COOPERATIVE SOCIALI **ONLUS**

Impresa Sociale Onlus è un Consorzio senza scopo di lucro, nato nel 2000 con il nome originario di Nazca dalla volontà delle Cooperative Codess Sociale, Patagonia ed Esoxena di dar vita ad una struttura capace di sostenere lo sviluppo delle consorziate sulla base della condivisione di un obiettivo sociale e dell'integrazione di competenze e saperi specifici.

Struttura attuale (2005):

Cooperative di tipo A	Cooperative di tipo B
Codess Sociale	Esoxena
Patagonia	Gipsi
Cras	Travel

Impresa Sociale Onlus è retta dai principi della mutualità consortile senza fini di lucro, dell'associazionismo cooperativo, del rispetto della persona, del diritto di cittadinanza tra donne e uomini. Opera nel settore della cooperazione sociale e dei servizi all'ente pubblico e all'impresa, con interventi assistenziali, sanitari, riabilitativi, educativi, formativi e culturali e di inserimento socio - lavorativo di soggetti svantaggiati, proponendosi di svolgere un ruolo da protagonista nel rinnovamento delle politiche di intervento sociale, per migliorare la qualità della vita dei singoli, di categorie specifiche di cittadini e della comunità nel suo insieme e per offrire servizi sempre più qualificati a utenti svantaggiati conciliando agire etico e imprenditoriale.

Gli obiettivi generali di Impresa Sociale Onlus consistono nell'elaborazione e nella promozione di contenuti e metodi di lavoro per sviluppare una politica dei servizi che:

- > contribuisca alla ricerca di soluzioni ed interventi sull'esclusione sociale e sulle misure volte a prevenirla;
- > metta in rete e potenzi, esperienze - saperi - competenze, determinando un impatto sul territorio e la comunità;
- > crei occasioni stabili di formazione e informazione sulle tematiche del sociale;

-
- > metta in relazione le risorse esistenti per contenere i costi, determinando soluzioni e interventi socio - assistenziali più efficaci e di qualità;
 - > promuova una concezione imprenditoriale e manageriale del sociale.

Per il conseguimento dei propri obiettivi, Impresa Sociale Onlus si propone come struttura specializzata nella progettazione, realizzazione e gestione, diretta o conto terzi, di servizi sociali complessi. Realizza ricerche, studi e formazione per enti pubblici e imprese profit e non profit; studia soluzioni innovative per migliorare la qualità della vita dei cittadini e sensibilizzarli su tematiche inerenti l'esclusione sociale; gestisce per conto delle Cooperative associate, o dà loro in gestione, servizi socio-assistenziali, sanitari, educativi e formativi e servizi di diversa natura finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate; organizza eventi, convegni, seminari, corsi e iniziative pubbliche per promuovere le aree del proprio intervento e per stimolare la promozione di una cultura del sociale.

**cras**

società cooperativa sociale

CRAS - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

E' una Cooperativa Sociale di tipo A. Aderisce al consorzio Impresa Sociale. Opera da anni sul territorio regionale con elevata specializzazione territoriale e comunitaria. Occupa circa 200 persone. Gestisce servizi socio-assistenziali-sanitari, educativi e culturali sul territorio regionale veneto.

**PATAGONIA - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

E' una Cooperativa Sociale di tipo A. Aderisce al consorzio Impresa Sociale. E' specializzata nel trattamento di persone con handicap. Fornisce servizi di assistenza ausiliaria e alla persona, di animazione, rieducazione e riabilitazione. Opera anche nell'ambito delle politiche giovanili e servizi a minori e presta consulenze tecniche a vari enti locali.

ESOXENA - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

E' una Cooperativa Sociale di tipo B. Aderisce al consorzio Impresa Sociale. Occupa circa 50 persone. Persegue l'integrazione sociale tramite l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tossicodipendenti, persone in trattamento psichiatrico, disabili) e crea opportunità occupazionali reali a partire dalle competenze ed aspettative dei soggetti coinvolti. Progetta e gestisce servizi di mediazione linguistico/culturale per enti pubblici e privati e servizi di supporto all'impresa e alla produzione editoriale: cellofanature ed imballo, data entry, pulizie civili, cucina e lavanderia.

GIPSI COMUNICARE COOPERANDO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

E' una Cooperativa Sociale di tipo B. Aderisce al consorzio Impresa Sociale. Offre tutti i servizi di un'agenzia di comunicazione: grafica pubblicitaria e multimediale; copywriting e servizi editoriali; pianificazione mezzi; organizzazione eventi; service. Inserisce al lavoro persone svantaggiate.





TRAVEL - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

E' una Cooperativa Sociale di tipo B. Aderisce al consorzio Impresa Sociale. Offre i servizi di un' agenzia turistica orientata al turismo sociale e responsabile mappando soggetti e risorse inerenti percorsi di responsabilità turistica. Inserisce al lavoro persone svantaggiate.

LApIS Laboratorio per il Sociale ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS

E una associazione di volontariato iscritta al registro di volontariato della regione Veneto, nata nel 2005 per iniziativa di alcuni volontari grazie anche al sostegno e supporto tecnico di Codess Sociale. Opera in collaborazione con la nostra struttura e la struttura consortile nei servizi e progetti del Veneto.

SIIS
Società di Investimenti
dell'Impresa Sociale - S.p.A.

E' stata costituita alla fine del 2005 da Codess Sociale con l'obiettivo di sviluppare nuove opportunità imprenditoriali: l'iniziativa si colloca nel nuovo contesto normativo sull'Impresa Sociale: nella prospettiva della legge è possibile svolgere infatti l'attività imprenditoriale di interesse generale non più solo attraverso la forma dell'impresa cooperativa ma anche attraverso tutte le altre forme di impresa previste dal nostro ordinamento giuridico. In tal senso va quindi l'iniziativa di costituzione di Siis SpA, partecipata da Codess Sociale e dai suoi soci con l'obiettivo di sviluppare nuove opportunità occupazionali nel sociale, adottando una politica di ristrutturazione delle modalità di investimento che sia più compatibile con le esigenze del "mercato". Sempre più spesso, il committente, sia pubblico che privato, richiede infatti un intervento finanziario nella realizzazione degli interventi sociali e in particolare nell'accoglienza residenziale.



società di investimenti
dell'impresa sociale



LINEE GUIDA NEI CONFRONTI DELLA COMMITTENZA

Alla base della progettazione ed erogazione delle gestioni di servizi di Codess Sociale vi è la soddisfazione delle richieste del Cliente-Committente. A tal fine i nostri obiettivi nel determinare le strategie di relazione con il committente ed implicitamente con l'utente che è cliente rispetto alle nostre gestioni, sono le seguenti:

Soddisfazione del cliente

Soddisfare le esigenze dichiarate e quelle implicite

Innovazione

Approfondire e interpretare la domanda al fine di evidenziare eventuali altri bisogni che completino la richiesta da soddisfare, e proporre soluzioni innovative e che promuovano la cooperativa sociale in un ruolo tecnico attivo e propositivo

Rete

Realizzare una sinergia pubblico – privato – privato sociale per potenziare le risorse e reti esistenti e possibili

Collaborazione

Porsi come interlocutori attivi per la promozione di interventi sociali orientati al committente quale garante e controllore politico e istituzionale dei servizi erogati e all'utente quale destinatario finale, ma non passivo, dell'intervento medesimo

Problem solving

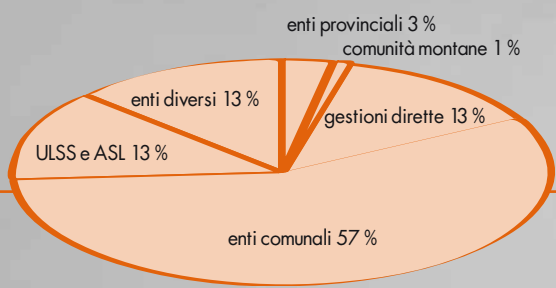
Intervenire prontamente e con soluzioni efficaci sui problemi reali e sulla prevenzione di quelli potenziali

Flessibilità

Sviluppare approcci multiprofessionali che possano migliorare la lettura dei bisogni dei clienti (committenti e utenti) e della realtà circostante per progettare risposte appropriate flessibili e innovative.

Qualità della vita

Promuovere la cittadinanza attiva e una migliore qualità di vita



*Tipologia
committenza 2005
(v.p.)*

TIPOLOGIA COMMITTENZA

**Tipologie
di committenza (v.a.)** 31.12.2005

Enti comunali	46
Ulss e ASL	11
Enti diversi	10
Enti provinciali	2
Comunità montane	1
Gestioni dirette	10
TOTALE N.	80



ELENCO COMMITENTI

Comuni, Province e Comunità montane

COMMITTENTE	TIPOLOGIA SERVIZIO
COMUNE ABANO TERME (PD)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE ABANO-MONTEGROTTO (PD)	SERVIZI EDUCATIVI CENTRO INFANZIA
COMUNE ALBIGNASEGO (PD)	ASILO NIDO
COMUNE ALBIGNASEGO (PD)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE CADONEGHE (PD)	SOSTITUZIONE ED INTEGRAZIONE PERSONALE ASILO
COMUNE CEGGIA (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE CERRO VERONESE (VR)	CENTRO ESTIVO RAGAZZI
COMUNE CONEGLIANO (TV)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE DUEVILLE (VI)	SOSTITUZIONE PERSONALE SCOLASTICO
COMUNE DUEVILLE (VI)	PROGETTO POMERIGGI INTEGRATIVI
COMUNE DUEVILLE (VI)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE ERACLEA (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE JESOLO (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE IN ATI CON COOP. SOC. ITACA
COMUNE MARCON (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE CON COOP. SOC. ISPAC
COMUNE MARCON (VE)	PROGETTO LEGGE 162/98 PORTATORI DI HANDICAP
COMUNE MARCON (VE)	CENTRO PSICOPEDAGOGICO
COMUNE MARIANO COMENSE (CO)	FORMAZIONE PERSONALE ASILO NIDO IN ATI CON SODEXO
COMUNE MARTELLAGO (VE)	ASILO NIDO
COMUNE MIRANO (VE)	COORDINAMENTO PSICOPEDAGOGICO

COMUNE	MIRANO (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	MONTAGNANA (PD)	ASILO NIDO
COMUNE	NOGARA (VR)	SERVIZIO EDUCATIVO TERRITORIALE
COMUNE	PIOVE DI SACCO (PD)	ASILO NIDO
COMUNE	PREGANZIOL (TV)	ASILO NIDO E MENSA
COMUNE	PREGANZIOL (TV)	SERVIZIO CUCINA E MENSA SCOLASTICA
COMUNE	QUARTO D'ALTINO (VE)	SERVIZIO EDUCATIVO TERRITORIALE
COMUNE	ROVIGO	ATTIVITÀ EDUCATIVE ASILO NIDO
COMUNE	SAN GIOVANNI LUPATOTO (VR)	SERVIZI INTEGRATIVI ASILO NIDO COMUNALE
COMUNE	SAN PIETRO IN CARIANO (VR)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	SACCOLONGO (PD)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	SALGAREDA (TV)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	SAN STINO DI LIVENZA (VE)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	SCORZÈ (VE)	ASILO NIDO E SPAZIO POLLICINO
COMUNE	TAGLIO DI PO (RO)	ASILO NIDO
COMUNE	TAGLIO DI PO (RO)	SCUOLA MATERNA
COMUNE	TAGLIO DI PO (RO)	SERVIZI AUSILIARI ASILO NIDO
COMUNE	COMUNE DI TERRAZZO – MINERBE E NUOVA CASA NOSTRA	SERVIZI ASSISTENZA TRASPORTO DISABILI
COMUNE	THIENE (VE)	SERVIZI AUSILIARI ASILO NIDO COMUNALE (ERA PERSONALE)
COMUNE	VENEZIA	SERVIZIO EDUCATIVO PRIMA INFANZIA SPAZIO CUCCIOLI
COMUNE	VERONA	SERVIZIO SOCIO – EDUCATIVO CENTRO RAGAZZI
COMUNE	VERONA	CENTRI DIURNI PER MINORI
COMUNE	VERONA	SERVIZI EDUCATIVI VARI
COMUNE	VERONA	CASA ACCOGLIENZA MADRI E GESTANTI
COMUNE	VERONA	GESTIONE SERVIZI ELETTORALI

COMUNE	VICENZA	ASILO NIDO
COMUNE	VICENZA	ASILO NIDO
COMUNE	VICENZA	SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	VILLAFRANCA (VR)	SERVIZI EDUCATIVI ASILO NIDO
COMUNE	ISOLA DELLA SCALA (VR)	SERVIZI EDUCATIVI TERRITORIALI
COMUNE	SAN MARTINO BUON ALBERGO (VR)	SERVIZI DI ASSISTENZA TRASPORTO DISABILI
COMUNE	ROVELLO PORRO (CO)	ASILO NIDO
COMUNE	DESIO (MI)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	DESIO (MI)	CENTRO DIURNO ANZIANI
COMUNE	MUGGIO' (MI)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
COMUNE	TORINO	ASILO NIDO FONTANESI
COMUNE	TORINO	ASILO NIDO BALBO
COMUNE	TORINO	COMUNITÀ DI ACCOGLIENZA PER ADULTI S.F.D.
COMUNE	TORINO	CENTRO IMMIGRATI
COMUNE	CUNEO	ASILO NIDO JEAN MONET
COMUNE	SALUZZO (CN)	ASILO NIDO COMUNALE
COMUNE	BOLOGNA	CASA ACCOGLIENZA PER DONNE SOLE BERETTA MOLLA
COMUNE	MONDAINO (RN)	COMUNITÀ RESIDENZIALE PROTETTA PER ANZANI LA COLLINA
COMUNE	PARMA	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE PER DISABILI
COMUNE	SORSO (SS)	SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE
PROVINCIA	VENEZIA	PROGETTO INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO PER DISABILI
PROVINCIA	VICENZA	ASSISTENZA SCOLASTICA PER NON VEDENTI E AUDIOLESI
COMUNITÀ MONTANA	VALSANGONE (TO)	COMUNITÀ ALLOGGIO DISABILI

Aziende sanitarie locali e Aziende ospedaliere

COMMITTENTE	TIPOLOGIA SERVIZIO
ULSS 3	R.S.A. DISABILI MAROSTICA
ULSS 5	COMUNITÀ ALLOGGIO PER DISABILI
ULSS 5	ATTIVITÀ PSICOLOGICA
ULSS 5	RR.SS.AA LONIGO
ULSS 5	SERVIZIO DI ASSISTENZA TRASPORTO DISABILI
ULSS 5	SERVIZIO DI INTEGRAZIONE SCOLASTICA
ULSS 6	SERVIZIO DI ACCUDIENZA SCOLASTICA
ULSS 7 PIEVE DI SOLIGO	CC.EE.OO.DD.
ULSS 7 PIEVE DI SOLIGO	SERVIZIO DI ASSISTENZA TRASPORTO DISABILI C.E.O.D.
ULSS 10 VENETO ORIENTALE	GESTIONE PROGETTO L. 162/98
ULSS 10 VENETO ORIENTALE	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA, DOMICILIARE, SOCIO – EDUCATIVA PER MINORI E DISABILI, ADULTI ED HANDICAP
ASL 13 RIVIERA DEL BRENTA	COMUNITÀ ALLOGGIO PER PORTATORI DI HANDICAP
ULSS 17	COMUNITÀ PER DISABILI
ULSS 17	SERVIZIO DI INTEGRAZIONE SCOLASTICA E SOCIALE PER DISABILI
ULSS 20	SERVIZI EDUCATIVI COMUNITÀ PSICHIATRICA RALDON
ULSS 20	5 RR.SS.AA PSICHIATRICHE MARZANA
ULSS 20	SERVIZI DI PSICOMOTRICITÀ
ULSS 20	SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO-ASSISTENZIALI ISTITUTO CERRIS
ULSS 20	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA
ULSS 21 LEGNAGO	ASILO NIDO AZIENDALE
ULSS 21 LEGNAGO	SERVIZIO DI ATTIVITÀ SCOLASTICA CER E GREST
ULSS 21 LEGNAGO	SERVIZI VARI DISABILI
ULSS 21 LEGNAGO	SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO-ASSISTENZIALI CENTRO MINORI ANGIARI
ULSS 21 LEGNAGO	SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO-ASSISTENZIALI COMUNITÀ PSICHIATRICA VILLA STELLINI
ULSS 21 LEGNAGO	SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO-ASSISTENZIALI C.E.O.D. L'ARGINE

AZIENDA OSPEDALIERA "SAN GERARDO" - MONZA	ASILO NIDO
ASL BOLOGNA NORD	COMUNITÀ PSICHIATRICA PER ADULTI E EX O.P. DI SALA BOLOGNESE

Enti diversi

COMMITTENTE	TIPOLOGIA SERVIZIO
COOPERATIVA SOCIALE AZALEA	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER GESTIONE ASILO NIDO
COOPERATIVA SOCIALE AZALEA	FORMAZIONE PERSONALE ASILO NIDO
COOPERATIVA SOCIALE CODESS FRIULI	SERVIZI DI FORMAZIONE E SUPERVISIONE TECNICA PRESSO CASA DI RIPOSO PER ANZIANI
AUTOSERVIZI DAL PIAN MORENO	ASSISTENZA TRASPORTO DISABILI
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	GESTIONE ASILO NIDO COMUNE DI CAMPOSAMPIERO (PD)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	ASILO NIDO COMUNE DI MARMIROLO (MN)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	ASILO NIDO COMUNE DI SANGUINETTO (VR)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	ASILO NIDO COMUNE DI VIGONZA (PD)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	SERVIZI EDUCATIVI ASILO NIDO COMUNE DI CONEGLIANO (TV)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	ASILO NIDO E SCUOLA MATERNA COMUNE DI MOGLIANO VENETO (TV)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE E CONSEGNA PASTI PER IL COMUNE DI SPINEA (VE)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	SUPERVISIONE PER IL SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE COMUNE DI SACCOLONGO (PD)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	GESTIONE SERVIZI SOCIO – ASSISTENZIALI COMUNITÀ ANFFAS ORIAGO (VE)
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	GESTIONE PROGETTO SVILUPPO IMPRESA COOPERATIVA "GIPSI"
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	GESTIONE PROGETTO SVILUPPO IMPRESA COOPERATIVA "TRAVEL"
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	GESTIONE SERVIZI SOCIO – ASSISTENZIALI COMUNITÀ ANFFAS LISIERA (VI)

IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	COMUNITÀ PSICHIATRICA "MARTINENGO"
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	CENTRO DIURNO PER ANZIANI
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	CENTRO AGGREGAZIONE GIOVANILE COMUNE DI BRESCIA
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	PROGETTO "LA CHIOCCIOLA" PER IL COMUNE DI BRESCIA
IMPRESA SOCIALE CONSORZIO ONLUS	SERVIZI DI MEDIAZIONE CULTURALE PRESSO CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIA DI BOLOGNA
ISTITUZIONE CASA OSPITALITÀ VENEZIA	SERVIZI EDUCATIVI ASILO NOTTURNO "MORION" VENEZIA
COOPERATIVA SOCIALE PUNTO SERVICE	SERVIZI EDUCATIVI PER ASILO NIDO IN ATI
COOPERATIVA SOCIALE PUNTO SERVICE	ASILO NIDO DEL COMUNE DI MISINTO (MI) IN ATI
COOPERATIVA SOCIALE PUNTO SERVICE	SERVIZIO ASSISTENZA CASA DI RIPOSO "SPAZZINI- FABENI" (BS) IN ATI
COOPERATIVA SOCIALE PUNTO SERVICE	RSA "S. FOSSATI" (MONZA) IN ATI
COOPERATIVA SOCIALE PUNTO SERVICE	SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE PRESSO CASA DI RIPOSO "M. GAGGIA LANTE" PER CONTO DEL COMUNE DI BELLUNO IN ATI
AZIENDA SAN BENEDETTO S.p.A.	SERVIZIO AMBULATORIO MEDICO
SCUOLA MATERNA B. GIULIANA	SUPERVISIONE PSICOPEDAGOGICA A FAVORE DELL'EQUIPE EDUCATIVA
SCUOLA PARROCCHIALE ARCOBALENO	ASSISTENZA INDIVIDUALIZZATA UTENTI
AGENZIA SPECIALE MULTISERVIZI	ASILO NIDO VENARIA REALE

Servizi a gestione diretta

COMUNITÀ ALLOGGIO PER MINORI DI PONTE SAN NICOLÒ (PD)
COMUNITÀ ALLOGGIO PER MINORI "ALICE È NELLA CASA" (VR)
COMUNITÀ TERAPEUTICA PER MINORI "KARISMA" (PD)
COMUNITÀ ALLOGGIO PER MINORI "CIRANO"
COMUNITÀ ALLOGGIO "TALEA" (VE)
COMUNITÀ TERAPEUTICA PER MINORI "EIMI" (ROMA)
COMUNITÀ "MONTEBELLO"
COMUNITÀ PSICHIATRICA "LA CRISALIDE" (AN)
CENTRO INFANZIA PALLAPAM MESTRE
COMUNITÀ MADRE BAMBINO "LA CASA DI AWA" MOGLIANO VENETO (FINO A METÀ 2005 GESTITA PER CONTO DEL COMUNE DI MOGLIANO VENETO)

Rapporto sulla soddisfazione dei committenti⁷

Nel mese di Dicembre 2004 è stato proposto a tutti i clienti di Codess Sociale un questionario per indagare gli elementi di soddisfazione e di criticità relativi ai servizi offerti dalla cooperativa. I dati raccolti sono stati elaborati sia a livello complessivo che nella suddivisione per aree gestionali tecniche e territoriali e di seguito si propone una rappresentazione della rilevazione effettuata dall'Area Qualità della cooperativa sia a livello generale per tutti i clienti di Codess Sociale, sia come andamento specifico relativo all'area Prima Infanzia.

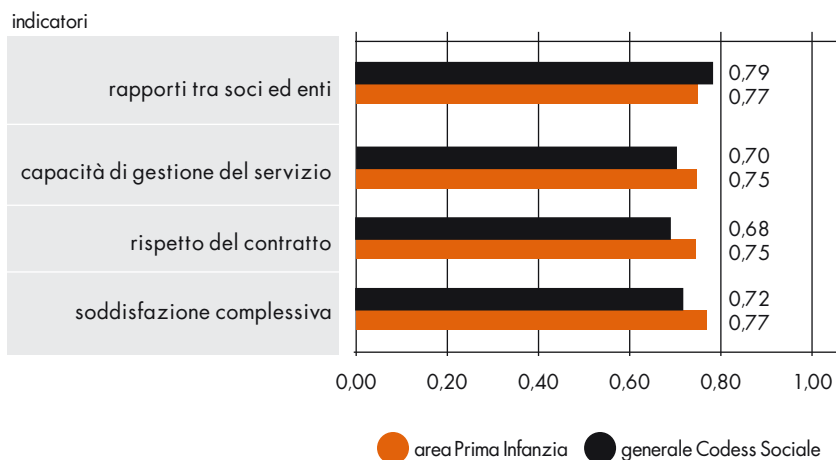
Gli indicatori riportati nel grafico variano su una scala compresa tra 0 e 1 dove "0" indica la situazione peggiore e "1" la situazione migliore. Nell'ambito della rilevazione i dati raccolti sono serviti per permettere l'elaborazione di 4 indicatori:

- > Soddisfazione complessiva
- > Rispetto del contratto
- > Capacità di gestione del servizio
- > Qualità dei rapporti tra soci ed ente

Nel grafico sulla soddisfazione media complessiva e dell'area Prima Infanzia, di seguito riportato, si descrivono i livelli medi di soddisfazione espressi da tutti i clienti della cooperativa (barre nere poste sopra) ed i livelli medi di soddisfazione riguardanti i clienti gestiti dall'area Prima Infanzia (barre arancioni poste sotto), evidenziando un andamento positivo in entrambe le situazioni. Il confronto tra i due valori (generale Cooperativa e specifico area Prima Infanzia) è molto utile per presentare il contesto in cui l'area opera, ovvero di generale soddisfazione con un apporto significativo a livello di soddisfazione complessiva come si evidenzia dai dati specifici dell'area Prima Infanzia.

E' necessario fare un'ultima nota rispetto al tasso di risposta generale (dato dal rapporto tra risposte ricevute dai clienti e totale dei questionari inviati a tutti i clienti di Codess Sociale) che è stato del 68% e il tasso di risposta specifico riguardate i clienti gestiti dall'area Prima Infanzia che è stato pari al 74% (14 risposte/19 inviati): entrambi valori ritenuti positivi perché valori ben al di sopra dei livelli di sufficienza (60%).

Livello medio soddisfazione committenza (generale e prima infanzia)



*Comunicazione dei risultati di soddisfazione
degli enti committenti (2005)*

N. QUESTIONARI	AREE	SODDISFAZIONE COMPLESSIVA
12	PRIMA INFANZIA	0,8
14	COMUNITÀ	0,8
4	SEDE VICENZA	0,6
4	SEDE VENEZIA	0,7
8	SEDE VERONA	0,8
3	SEDE TORINO	0,6
2	SEDE PORTOGRUARO	0,7
		0,75



**INDICATORE
DI RISPETTO
DEL CONTRATTO**

**INDICATORE
DI CAPACITÀ
DI GESTIRE
IL SERVIZIO**

**RAPPORTI
TRA SOCI
ED ENTE**

0,8

0,7

0,8

0,8

0,9

0,9

0,7

0,7

0,6

0,6

0,6

0,6

0,8

0,7

0,8

0,7

0,7

0,7

0,8

0,8

0,9

0,8

0,7

0,8

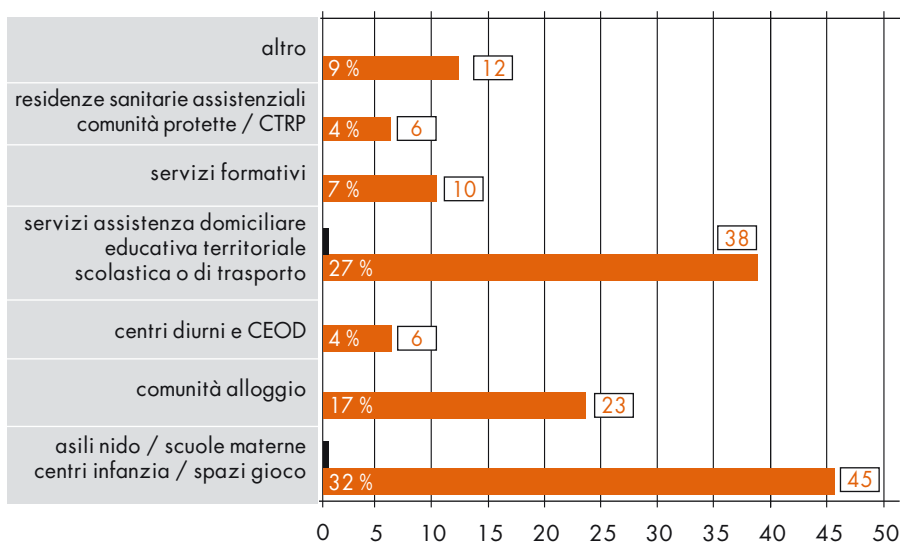




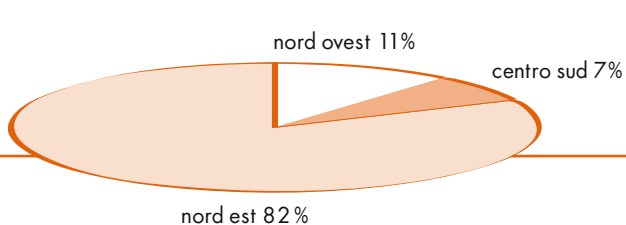
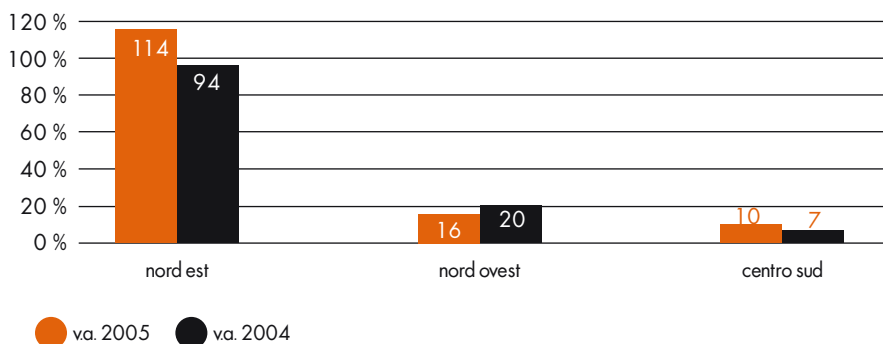
SERVIZI

TIPOLOGIE GESTIONALI	V.A. 2005	%
ASILI NIDO, SCUOLE MATERNE, CENTRI INFANZIA, SPAZI GIOCO E SERVIZI PER PRIMA INFANZIA	41	29,2%
COMUNITÀ ALLOGGIO	21	15%
CENTRI DIURNI, CEOD, CAG	9	6,4%
SERVIZI DI ASSISTENZA DOMICILIARE, EDUCATIVA, TERRITORIALE, SCOLASTICA	39	27,8%
RSA - RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI, COMUNITA' PROTETTE, CTRP	15	10,8%
ALTRO	15	10,8%
TOTALE	140	100%

Tipologie gestionali (v.a. e v.p.)



Collocazione geografica dei servizi 2004 - 2005 (v.a.)



Collocazione geografica dei servizi 2005 (v.p.)



ANDAMENTO DELLE AREE GESTIONALI E DEI SERVIZI: BILANCIO DI UN ANNO⁸

L'analisi dell'andamento delle aree gestionali ai diversi livelli (aree tecniche e aziendali con relative sedi territoriali) è sicuramente molto complesso. Un quadro di sintesi può evidenziare elementi positivi e negativi. Partendo dalle criticità, emerge come punto critico della gestione la difficoltà di reperimento delle risorse umane in possesso di titolo e quindi rispondenti alla caratteristiche del cliente. Attualmente soprattutto nei servizi territoriali, come anche nella gestione di alcuni servizi diurni e residenziali complessi, i problemi principali sono il turn over del personale e la scarsa disponibilità sul mercato di risorse umane con titolo ed esperienza da avviare al lavoro in servizi impegnativi e complessi.

A fronte di tale problematica la direzione si è impegnata nel corso del 2005 a garantire un maggior numero di ore di formazione partendo dalle attività formative dettate dagli obblighi di legge che sono ancora in corso di completamento per il 2006, ed affiancando attività formativa tecnica in relazione alla tipologia di servizi ed alle figure professionali. Obiettivo del 2005 era iniziare anche un lavoro per rimuovere gli elementi critici della gestione della sicurezza delle strutture con la necessità di aggiornare i piani di evacuazione delle strutture, i piani di sicurezza, la documentazione sulla privacy interfacciandosi con l'ente pubblico con tempi che non sempre rispettano la necessità di tempestività rispetto all'avvio del servizio, per aggiornare e completare il lavoro nei casi dei piani definiti, per formare tutto il personale rispetto alle norme di sicurezza alimentare HACCP (per i servizi dove è prevista la preparazione e/o la somministrazione dei pasti). Nel 2005 le aree gestionali hanno accresciuto e migliorato il monitoraggio della rispondenza ai requisiti di sicurezza, HACCP e tutti quelli previsti per legge. Sarà prioritario lavorare in piena sintonia con gli enti committenti al fine di avviare i processi gestionali ed amministrativi per l'autorizzazione al funzionamento e l'accreditamento nei territori laddove le normative locali lo prevedano.

Passando all'analisi delle positività, si vuole sottolineare, soprattutto a fronte di alcuni significativi dati di soddisfazione della committenza, l'importanza che riveste l'attività di coordinamento delle aree tecniche e quindi l'orientamento a garantire omogeneità d'intervento e rendere operativo un modello gestionale condiviso e funzionale, non ultimo si ritiene importante la sua trasmissione in termini di informazione alle altre aree gestionali o di staff della cooperativa come *best practice*.

Nell'ambito delle sedi territoriali, è stato significativo il lavoro svolto dai responsabili di sede e di aree aziendali in termini di lettura dei bisogni del territorio e delle relazioni con i referenti istituzionali, tuttavia esistono margini di miglioramento non solo in termini di livelli di soddisfazione ma anche in termini di risposta da parte degli enti committenti.

Area Comunità a gestione diretta

L'area Comunità comprende una serie di strutture residenziali di piccole dimensioni (massimo 10 utenti) per minori e giovani adulti con problemi di tipo sociale o di disagio psichico/psichiatrico. La loro caratteristica è quella di essere servizi a retta, gestiti integralmente in ogni aspetto. La Struttura centrale dell'area si è modificata durante l'anno. Nel 2005 non è stata avviata nessuna nuova Comunità, mentre verso la metà dell'anno, la gestione delle comunità Karisma, Ciranò e Talea è passata dalla cooperativa L'Alba alla nostra cooperativa. Sempre nel corso dell'anno sono state chiuse le comunità Ciranò di Mogliano Veneto e Casa Montebello di Sasso Marconi. All'inizio del 2005 le comunità alloggio gestite da Codess erano le seguenti:

Comunità Alloggio per adolescenti di tipo socio-educativo

- > Casa Montebello di Sasso Marconi (BO)
- > Comunità Albatros di Ponte S. Nicolò (PD)
- > Comunità Talea di Mestre (VE)
- > Comunità Ciranò di Mogliano Veneto (TV)

Comunità Alloggio terapeutiche per adolescenti con disagio psichico

- > Comunità Eimi di Roma
- > Comunità Karisma di Padova

Comunità Psichiatriche per giovani adulti

- > Comunità Crisalide di Osimo (AN)

Comunità Alloggio Madre-Bambino⁹

- > Casa di Awa di Mogliano Veneto (TV)

8 - Si riferisce per scelta tecnica e in quanto costituenti oltre l'80% dell'attività della cooperativa il dettaglio delle sole aree "comunità a gestione diretta" e "nord est". Dalle relazioni annuali di area dei responsabili Alberto Ruggeri (comunità), Dr. Elena Cagnin (sede Venezia), Dr. Valentina Simoni (sede Verona), e Fiorella Sensi (sede Vicenza).

9 - Non esaustivo della tipologia in quanto alcune Comunità "Madre Bambino" non sono gestite da questa area tecnica ma direttamente dalle aree territoriali (p.e. Bologna; Verona).

Il 2005 è stato un anno sicuramente difficile per tutta l'area Comunità; e non solo per i dati economici e di redditività che per la maggior parte delle comunità sono stati negativi ma anche per la situazione complessiva dei servizi per minori in Italia. Si conferma una tendenza iniziata già negli anni scorsi che vede in molte regioni da una parte vincoli strutturali e funzionali sempre più rigidi dall'altra sempre meno risorse economiche dell'ente pubblico. Tutto ciò ha portato nel corso dell'anno alla chiusura di due comunità ed alla attivazione nell'ultimo periodo dell'anno di misure tese a ridurre i costi di gestione. Per le strutture psichiatriche, è in corso un cambiamento culturale notevole nei servizi sociali e sanitari rivolti agli adolescenti relativamente alla residenzialità. Quella che fino a non molto tempo fa veniva considerata, come la riproposizione di un "piccolo manicomio" oggi viene percepita come una risorsa fondamentale all'interno di un percorso riabilitativo. Neuropsichiatri, psicologi e assistenti sociali si sono resi conto che l'intervento territoriale da solo non basta e che la risposta residenziale non rappresenta soltanto un'accoglienza di quelle situazioni dove è difficile gestire il minore in famiglia ma si configura come uno strumento terapeutico molto valido.

Area Nord Est

Territoriale Venezia

Progettualmente e metodologicamente l'operatività territoriale si è esplicitata cercando una costanza di rapporti diretti e confronto con i referenti Ulss, Comuni, e committenti vari. Si è lavorato inoltre per intensificare il rapporto tra la responsabile e i coordinatori in modo da garantire sia alla Cooperativa, sia ai committenti, un costante monitoraggio del servizio e dell'andamento delle attività. Sono state rispettate le seguenti peculiari funzioni:

- > Verificare l'efficacia delle prestazioni ed attuare le indicazioni finalizzate a migliorare la qualità;
- > Curare l'organizzazione e la buona gestione dei servizi;
- > Organizzare le sostituzioni per assenza degli operatori in ferie, permesso, malattie, in accordo con i committenti e con la necessità del servizio;
- > Articolare i servizi cercando di garantire un'equipe d'operatori qualificati di ambo i sessi;
- > Fornire agli operatori tutti gli strumenti e i vari supporti organizzativi; necessari per renderli operativi.

Nell'ambito delle strutture di accoglienza, sono state pensate e organizzate attività "tipo" e laboratoriali basate sull'analisi delle difficoltà, dei bisogni, delle potenzialità e dei desideri degli ospiti. Tali attività sono state strutturate affinché gli utenti collaborassero con il territorio arricchendo le proprie esperienze relazionali sperimentando e riadattando le modalità comunicative e confermando e acquisendo abilità.

L'andamento dei servizi afferenti l'area veneziana è positivo, considerato l'incremento dei servizi e le proroghe accordate da alcuni. Va comunque sottolineato che notevoli difficoltà permangono nella reperibilità immediata degli operatori, e nel *turn over* nei servizi domiciliari.

Servizi anno 2005:

- > Comunità per disabili adulti "Il Sole" di Conselve (PD)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Conegliano (TV)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Albignasego (PD)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Abano Terme (PD)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Saccolongo (PD)
- > Mini CEOD Marcon (VE)
- > RSA Marostica (VI)
- > Centro disturbi alimentari di Portogruaro (VE)
- > Centro occupazionale diurno "Atena" – Anffas Riviera del Brenta (PD)
- > Comunità Anffas di Oriago (VE)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Marcon (VE)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Quarto d'Altino (VE)
- > Assistenza Scolastica E Domiciliare ULSS 10 (Veneto Orientale)
- > Comunità Alloggio Albatros ASL 13 (Mirano)
- > Servizio di Assistenza Domiciliare Spinea (VE)
- > Servizio di Integrazione Scolastica Ulss 17 (PD)

Territoriale Verona

La sede di Verona è stata complessivamente riorganizzata sia dal punto di vista del personale, in particolare con l'arrivo di un nuovo responsabile, sia dal punto di vista organizzativo. Le principali e cospicue difficoltà del 2005 attengono quindi a questo passaggio e il lavoro più consistente è stato diretto al raggiungimento di questi obiettivi:



- > rifidelizzazione soci-cooperativa approntando un clima più disteso e di fiducia;
- > riorganizzazione del personale e dei servizi;
- > avvio di rapporti più stretti e collaborativi con i committenti.

Nonostante le difficoltà è stato mantenuto un buono standard lavorativo e qualitativo.

La sede a fine 2005 è riorganizzata con 1 responsabile di area, 1 coordinatore di sede, 2 coordinatori i servizi.

Servizi anno 2005:

- > RR.SS.AA Marzana
- > Appoggi educativi, centri diurni e centri aperti Comune di Verona
- > Integrazione scolastica Ulss 21
- > Centri Ulss 21 Villa Stellini - il Tulipano - il Tiglio - l' Argine - Centro minori Angiari
- > Integrazione scolastica Ulss 20
- > Istituto Cerris
- > Casa accoglienza mamma bambino Comune di Verona
- > Servizio Assistenza Domiciliare Comune di S. Pietro in Cariano
- > Centro Ragazzi Verona
- > Asilo Nido aziendale universitario Verona
- > Asilo Nido Comune di San Giovanni Lupatoto
- > Asilo Nido Comune di Isola della Scala

Territoriale Vicenza

Buono l'andamento complessivo dei servizi ed eccellente il grado di fidelizzazione e coinvolgimento dei soci alla cooperativa.

Nota di rilievo, non si sono potuti gestire i Centri Estivi, che complessivamente impiegavano circa 30 operatori.

Servizi anno 2005:

- > Servizio di integrazione scolastica in convenzione con le Ulss 6
- > Servizio di Integrazione scolastica in convenzione con le Ulss 5
- > Servizio di trasporto e accompagnamento alunni disabili Ulss 5
- > 2 R.S.A. per malati psichici a Lonigo Ulss 5
- > Comunità Alloggio per disabili Peter Pan di Arzignano (VI)
- > Servizio Assistenza Domiciliare in convenzione con il Comune di Vicenza
- > Comunità A.n.f.f.a.s
- > Servizio di sostituzione personale educativo nido e materna Dueville e Povolaro
- > Servizio di assistenza domiciliare per il Comune di Dueville

FORMAZIONE SUPERIORE, FORMAZIONE PER ESTERNI, A QUALIFICA E PER DISOCCUPATI

Codess Sociale dal 2004 è ente accreditato per la formazione superiore. Nel 2005: 20 corsi per 265 allievi formati e oltre 9000 ore in aula.

TITOLO CORSO

N. CORSI

Assistente domiciliare anziani e infanzia (300 ore)

4

Relazioni pubbliche e comunicazione nel Terzo Settore (800 ore)

2

Coordinatore di servizi sociali (800 ore)

4

Corso di formazione di base a qualifica per OSS (1000 ore)

3

Incontri formativi per genitori ed educatori di bambini frequentanti il nido (8 ore)

6

Formazione pedagogica (50 ore)

1



TARGET	N. ALLIEVI	CO-FINANZIAMENTO
Donne extracomunitarie disoccupate	30	Regione Veneto DGR 253/04 FSE mis. B1
Laureati disoccupati	20	FSE / Regione Veneto DGR 4203/04
Laureati disoccupati	40	FSE / Regione Veneto DGR 4203/04
Operatori socio-sanitari non qualificati e disoccupati / inoccupati	88	Approvazione Regione Veneto Autofinanziamento
Famiglie utenti ed educatori asili nido province Veneto e Marmirolo	80	Autofinanziato
Personale educatore e insegnante	7	Scuola Infanzia Susegana

BEST PRACTICE

1. La Struttura Terapeutica per minori adolescenti con disturbo psicopatologico "Eimi"

C'era una volta, tanto e tanto tempo fa, un piccolo paese che stava sospeso a mezz'aria, fra la terra e il cielo, come di solito fanno le nuvole quando viaggiano intorno alla terra. Solo che questo paese, al contrario delle nuvole, era sempre fermo e guardava indifferente la terra che invece gli girava sotto nel suo instancabile viaggio del giorno e della notte. Era proprio un paese del tutto particolare, che dal punto di vista del tempo con i ritmi della terra aveva ben poco da spartire. C'era un bel castello con dentro un re e una regina, un principino e una principessa, tutti molto contenti di governare, dei sudditi molto contenti di essere governati e così via. Il luogo più frequentato di tutto il regno non era però il castello del re, ma la piazza principale dove sorgeva uno strano edificio sospeso anch'esso a mezz'aria come tutte le costruzioni di quel luogo. Era la biblioteca del paese anch'essa un po' strana perché non aveva niente a che fare con quelle degli altri paesi di questo mondo, cioè non racchiudeva i libri che erano stati scritti, ma quelli delle vite che si scrivevano in quel momento in qualsiasi parte del pianeta terra di sotto. C'erano tantissime sale, una per i libri appena iniziati, una per quelli che erano a metà, una per quelli che stavano per finire. Ma fra tutte le sale sterminate che si susseguivano in quella biblioteca, la più strana era quella dove stavano i libri che ad un certo punto avevano smesso di scorrere e si erano fermati su una pagina che non riuscivano mai a girare. Era la sala d'attesa per voltare pagina nella vita e i libri che riuscivano a farlo passavano di lì ad un'altra sala, quella dove si chiudevano i capitoli, dopodiché erano pronti per essere completati, come tutti i libri che si rispettano, da che mondo è mondo. Ma da un po' di tempo a questa parte, nell'epoca di cui si parla, succedeva una cosa strana in quella biblioteca: accadeva che la sala dei libri che attendevano di voltare pagina diventava sempre più piena e affollata e dall'ufficio postale del paese interi carri non facevano altro che scaricare i volumi della terra che erano fermi e bloccati su di una pagina. Il Gran Consiglio dei vecchi andò dal re di quel paese a discutere del problema.

"Non ce la facciamo più ad andare avanti così, sire - disse un vecchio - e non sappiamo come fare per quelli che arrivano per il prossimo carico postale. I libri vanno avanti, è vero, ma le pagine che vengono voltate restano tutte bianche, non ci troviamo scritto niente, oppure vengono scritte delle cose quotidiane poco importanti e così banali che non hanno niente a che fare con il libro della vita".

"Ohibò, - fece il re grattandosi la zucca, il che era sempre segno di pensieri molto elevati -. Eppure la vita che gli uomini vivono è quella quotidiana, del giorno dopo giorno, non quella delle pagine prima o di quelle dopo. Com'è possibile che se ne dimentichino e la rendano così banale e poco importante?"

"Io ci ho pensato a lungo, rispose allora un altro vecchio, ma non ho trovato la spiegazione giusta. So solo che nei libri che ho letto con cura ho osservato spesso una cosa che si ripete".

"Che cosa?" Chiesero allora gli altri incuriositi.

"Mi sembra, continuò il vecchio, che sia soprattutto in due casi che le pagine dei libri della vita facciano fatica a voltarsi. Un caso, più raro, e quello in cui su quella pagina è stato scritto qualcosa che piace così tanto oppure che il ricordo fa diventare così bello che poi non si ha il coraggio di voltar pagina per paura di non trovare più scritte cose simili. Questo però mi sembra meno frequente come caso. Credo che invece capiti più spesso quello in cui non si volta pagina perché non piace per niente quello che c'è sul quel foglio, come se ci fossero o un vuoto da riempire oppure delle cose già scritte che si vogliono cambiare. Mi pare che sia questo il caso più difficile".

"Ma quando gli uomini si fermano su una pagina, ne conoscono il motivo?" Chiese allora il re.

"Io non credo che lo sappiano, sire, almeno nei pensieri abituali che hanno ogni giorno, però questo non cambia la cosa".

"Secondo voi, disse allora una vecchia che fino ad allora era sempre stata zitta, perché certi libri riescono a voltar pagina e altri no?". "Forse perché è più difficile voltar pagina finché c'è un vuoto da riempire o delle cose scritte che non piacciono. Soltanto che gli uomini di solito non se ne accorgono perché non dedicano del tempo a rileggere i loro libri. Ed inoltre, per potersene accorgere, bisognerebbe leggerli con occhi nuovi, non con quelli che uno è abituato ad usare da sempre".



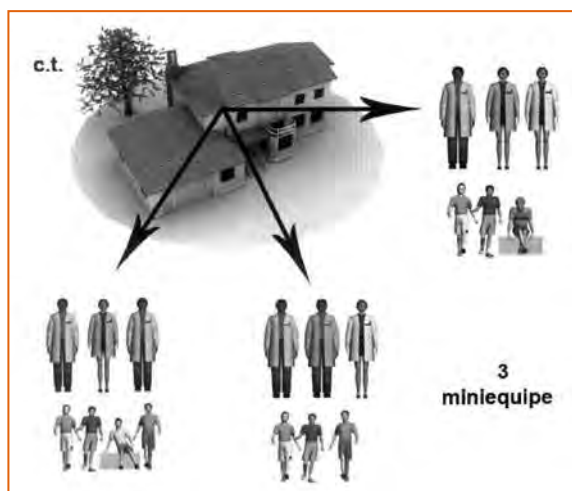
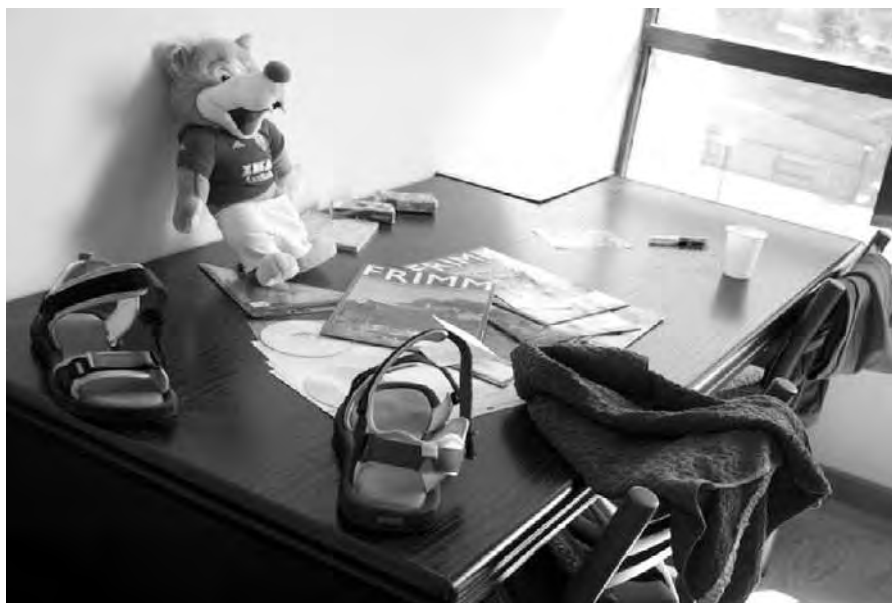
Progetto del servizio



Organizzazione: La Struttura può ospitare 10 utenti suddivisi in tre miniequipe o “Gruppi Famiglia” affidati ciascuno ad un piccolo numero d’operatori che assicurano la continuità terapeutica e la presa in carico degli assistiti. La miniequipe ha il compito di individuare e di seguire il progetto terapeutico individualizzato dei propri utenti. Ciascuna miniequipe ha come referente uno psicologo/psicoterapeuta che oltre a svolgere i colloqui individuali, ha il compito di coordinare lo staff della propria equipe.

Staff: L’intervento, di tipo integrato e multifattoriale, prevede all’interno della Struttura la presenza di una équipe multidisciplinare di operatori che garantisce la continuità e l’assistenza terapeutica nelle 24 ore: psicologi-psicoterapeuti, educatori professionali, neuropsichiatra infantile, operatori socio-sanitari, assistente sociale, conduttori di laboratori, ecc. I turni del personale sono fissi: ciò assicura agli utenti e a tutta l’organizzazione oltre che dei riferimenti chiari, una stabilità spazio temporale dei vari setting. Ogni turno è ricoperto da un esponente per miniequipe il che permette ad ogni Gruppo famiglia di utenti di ritrovare durante l’arco della giornata sempre il proprio operatore e riferimento.

All’interno dell’equipe oltre ad un Coordinatore che si occupa degli aspetti gestionali del personale e al Direttore medico sanitario vi è un Responsabile dell’indirizzo terapeutico cui spetta l’impostazione metodologica/clinica della Struttura e la conduzione dei gruppi terapeutici.



Attività: Le attività vengono svolte in momenti precisi della giornata e in giorni stabiliti della settimana. Tutte quante, a vario livello, hanno la funzione di costituire più “contenitori/spazi di pensiero”, opportunità per riflettere e per confrontarsi con la realtà favorendo sia un lavoro intrapsichico che interpersonale, oltrechè per promuovere abilità sociali, relazionali, e competenze più

funzionali. Oltre alle attività interne, previste e pensate per tutti i ragazzi, vi sono le attività esterne che sono individuali e che seguono i singoli progetti degli utenti (scuola, attività sportive, hobbies, tirocini di lavoro, ecc).



piccolo gruppo

Terapia del piccolo gruppo:

vi partecipano gli utenti e lo staff di una singola miniequipe (per cui in una settimana vengono svolti tre piccoli gruppi, ossia uno per ciascuna miniequipe).

Consiste in un pregruppo con solo gli operatori ed il responsabile clinico della Struttura. In questa fase:

- a) vengono ricercati i vissuti contro-transferali degli operatori per meglio comprendere le tematiche e i vissuti latenti degli utenti;
- b) si cerca di ritrovare un senso ed una spiegazione dei comportamenti messi in atto dai singoli utenti nell'arco della settimana cercando di metterli in connessione con la loro storia pregressa individuale;
- c) si cerca di implementare e di ricalibrare le strategie di intervento più idonee per la specifica fase che ciascun utente sta attraversando e ci si confronta sul progetto individualizzato.

Gruppo operatori - utenti: vengono “ripensate” le esperienze fatte all'interno e all'esterno della Comunità. Insieme agli utenti si cerca di ritrovare nessi e significati degli eventi significativi agiti durante la settimana con l'intento di creare insight e collegamenti.



grande gruppo

Terapia del gruppo allargato:

si svolge ogni 15 giorni. Partecipano contemporaneamente tutti i ragazzi della Comunità.

Rispetto al piccolo gruppo la differenza sostanziale è che si cerca di cogliere e di far emergere il “tema dominante” che permea la vita della Comunità in quel dato momento.


individuale

Colloqui individuali psicoterapici e/o di sostegno: vengono svolti da un operatore psicologo/psicoterapeuta interno allo staff. Gli scopi sono quelli di ogni psicoterapia individuale e sono “misurati” e sintonizzati sulle capacità di quel singolo utente. Più in generale svolgono la funzione di “ancoraggio” alla realtà aiutando l’utente a confrontarsi e a riflettere sugli eventi che lo hanno interessato durante l’arco della settimana con lo scopo di scoprire nessi e collegamenti con la propria storia personale.


familiare

Terapia familiare: con lo scopo di rinarrare e ricostruire la storia familiare; favorire una lettura diversa e più “circolare” rispetto alle relazioni, ai ruoli e ai significati del disagio.


familiare

Laboratori espressivi corporei: generalmente viene privilegiato un canale non verbale. In Comunità ogni settimana si realizzano laboratori di danzaterapia e di psicodramma.

Laboratorio del giornalino interno: cronache, racconti, aneddoti della vita comunitaria, una sorta di filo rosso che favorisce il “senso di appartenenza” alla Struttura ed al gruppo.

Assemblea: una sorta di assemblea di condominio; si basa sulle funzioni dell’Io Adulte e sul Principio di realtà: lo scopo è quello di discutere proposte, iniziative, regolamenti interni, compiti, oltrechè di confrontarsi sulle schede di osservazione e valutazione

Terapia farmacologica: monitorata settimanalmente dal medico neuropsichiatra infantile.

Attività riabilitative interne: sulla base di uno dei principi dei pionieri delle Comunità terapeutiche “comunalismo” di Rapaport (Community as doctor, 1960), gli utenti insieme agli operatori collaborano nell’autogestione degli spazi comuni; la condivisione delle responsabilità veicola una “dimensione civica” dello stare insieme, favorisce il senso di appartenenza e si contrappone a una dimensione di assistenzialismo che va colludere con i nuclei di passività e distacco dalla realtà insiti nel tipo di problematica clinica di questa tipologia di utenza.

Attività esterne con il territorio: seguono i progetti individualizzati e sono sintonizzate con i singoli quadri clinici e fasi evolutive degli utenti: possono concernere attività scolastiche, tirocini lavorativi, attività sportive. Nel week end, quando possibile, viene favorito il rientro a casa, oppure vengono organizzate gite, o attività di altro tipo.

Tra le attività con il territorio è compreso un complesso lavoro di rete: rapporti con gli insegnanti, e con le varie agenzie di socializzazione formali ed informali.

Supervisione esterna: viene svolta da due analisti esterni; ad essa partecipa tutto lo staff.

**Gli strumenti:
scheda
di osservazione**

Che cosa è: si tratta di un *Sistema di osservazione ad uso interno* che, tramite indicatori, fornisce un orientamento circa il grado e la qualità della partecipazione degli utenti alle diverse attività e consente di misurare e visualizzare attraverso dei grafici i piccoli progressi e regressi che gli utenti compiono durante il loro soggiorno in Comunità. Tale sistema permette agli operatori di conoscere le aree carenti e i punti di forza degli utenti e a quest'ultimi

di confrontarsi con la realtà, di rispecchiare i propri limiti e capacità nelle diverse aree di attività.

La scheda di osservazione è uno degli strumenti utilizzati presso la Comunità terapeutica per adolescenti "EIMI", che racchiude le diverse attività strutturate della settimana e le modalità relazionali messe in atto dagli utenti durante il loro svolgimento.

Metodo utilizzato: viene utilizzata una scheda giornaliera nella quale sono riportate varie aree oggetto di osservazione: aree riabilitative e terapeutiche (viene monitorato il grado di partecipazione, se ad es. una determinata attività è stata svolta autonomamente, o dietro sollecitazione dell'operatore, o con l'ausilio fattivo dell'operatore), aree relazionali/comportamentali. Lo strumento è basato su un sistema premiale che utilizza il metodo del rinforzo. Se la media dei punteggi ottenuti nell'arco settimana raggiunge o supera un certo standard (in questo momento ci si è attestati sul 5,5) all'utente verrà consegnato un premio. Allo stesso modo è previsto un premio serale se, nell'arco della giornata, non sono stati commessi *acting* contro se stessi, le persone (compagni e/o operatori) e l'ambiente.

Scopi e obiettivi dello strumento: va sottolineato che l'intento dello strumento è di offrire una indicazione di massima su come sta l'utente in un determinato momento, una sorta di "fotografia" rispetto ad alcune aree principali. Lo scopo è quello fornire agli utenti un "rispecchiamento" con la finalità di promuovere un processo di autoconsapevolezza e riflessione. Per gli operatori lo strumento può fornire un'idea di quelle che sono le aree dell'utente maggiormente da potenziare o sulle quali focalizzare maggiormente l'intervento.

Quando: la scheda viene compilata quotidianamente con i ragazzi ad ogni fine turno nel passaggio delle consegne tra gli operatori. Inoltre nello spazio settimanale dell'assemblea è prevista la lettura delle medie rilevate dalla scheda ed inerenti la settimana appena trascorsa.

Una volta al mese viene consegnato a ciascun utente il *grafico mensile* che mostra l'andamento complessivo evidenziando i punti di forza, i miglioramenti raggiunti e i punti e le aree dove porre invece maggiore attenzione.

Come viene somministrata: la scheda viene compilata insieme ai ragazzi. Non ha lo scopo di fornire una valutazione in senso scolastico, ma semplicemente quello di favorire un rispecchiamento. Deve pertanto favorire la discussione, un'occasione per riflettere evitando, con il rischio di snaturarne il senso, che diventi o che venga vissuto come uno strumento di giudizio.

Laboratorio espressivo (Danza movimento terapia)



Il Laboratorio è strutturato in tre momenti. Il primo è finalizzato a creare il Setting: ciò avviene attraverso la ripetizione di alcuni rituali funzionali a preparare l'avvio del gruppo. Preparazione della stanza, predisposizione strumenti necessari (tappeto, palloni, stoffe, ecc), convocazione utenti (sempre alla stessa ora e dopo avere indossato la tuta).

Il secondo momento è caratterizzato da una fase verbale nella quale a rotazione si esprimono i vissuti cercando di contattare l'emozione emergente nel "qui e ora".

Dà avvio alla terza fase il conduttore del Laboratorio che attraverso il movimento cerca di dar voce e "condensa" i vissuti verbali espressi dal gruppo nel momento precedente.

In questa fase i componenti del gruppo hanno l'opportunità di sperimentare la relazione attraverso un canale prettamente corporeo riappropriandosi di alcuni codici e comunicazioni "arcaiche" come il contatto, il ritmo, il peso, lo spazio. Lo scopo è quello di ripercorrere le fasi e le tappe evolutive della relazione madre-figlio: esperienza di fusione, esperienza di separazione/allontanamento, esperienza di individuazione.

Nella quarta fase, attraverso la verbalizzazione ed elaborazione dei vissuti emersi nella fase precedente, i com-

ponenti del gruppo hanno la possibilità di ritrovare nessi e collegamenti di esperienze passate relative alla propria storia personale.

L'ultima fase riguarda una riunione tra il conduttore del Laboratorio e gli operatori ed è finalizzata ad evidenziare le dinamiche e le tematiche emerse nel gruppo.

Gruppo drammatizzazione

Il setting: Il gruppo di drammatizzazione si svolge a cadenza settimanale. Vi partecipano gli operatori in turno e tutti i ragazzi della comunità. Prima del gruppo si svolge una breve riunione (pre-gruppo) di preparazione tra il conduttore e gli operatori che ha soprattutto lo scopo di informare il conduttore sugli avvenimenti della settimana.

Dopo il pre-gruppo si accede alla stanza riservata ai laboratori. Gli arredi della stanza sono costituiti dalle sedie e da un grande tappeto. Per partecipare al gruppo di drammatizzazione si tolgono le scarpe e si indossano i calzini, allo scopo di favorire nei partecipanti il passaggio da uno spazio di realtà ad uno spazio di "semirealtà" che è proprio dello psicodramma. Il gruppo inizia con una attività di riscaldamento proposta dal conduttore che introduce e stimola i partecipanti alla relazione. Dopo il riscaldamento si entra nella fase di drammatizzazione vera e propria dove si realizzano una o più scene di psicodramma che prendono spunto sia dalla realtà che dalla fantasia. Nella fase successiva si favorisce lo scambio di vissuti ed emozioni relative alle scene rappresentate. A conclusione si stimola lo scambio dei vissuti e delle esperienze del gruppo tra i partecipanti. Il momento conclusivo prevede una riunione tra gli operatori e il conduttore con la partecipazione, a turno, di un ragazzo che ne fa richiesta. In questa ultima fase sono trattati e approfonditi i temi emersi durante il lavoro di gruppo.

Riferimenti teorici: Il tipo di psicodramma di riferimento è lo **psicodramma analitico e analitico esistenziale**. Nello psicodramma analitico generalmente sono realizzate delle scene che prendono spunto da situazioni reali. Attraverso un lavoro di gruppo e con l'utilizzo delle tecniche proprie dello psicodramma quali *l'inversione di ruolo, il doppio, il soliloquio*, ecc. si propone una possibile trasformazione della situazione di partenza andando ad analizzare o proponendo un superamento, attraverso l'azione, dei possibili

nodi problematici evidenziati nella scena. Si lavora, molto schematicamente, utilizzando e favorendo il passaggio e lo scambio sui tre piani teorizzati da Lacan, e applicati allo psicodramma dai coniugi Lemoine, *del reale, dell'immaginario e del simbolico*.

Nello psicodramma analitico esistenziale si rappresentano in genere scene legate all'immaginario. I partecipanti danno un titolo alla scena da rappresentare che deve essere il più distante possibile dalla realtà. Questo passaggio all'immaginario è agevolato anche dalla regola di non attribuire personaggi umani nelle scene che si rappresentano. Nella fase successiva alla rappresentazione la scena viene "letta" dal gruppo in chiave simbolica. Il piano di realtà ha spazio nella fase iniziale e finale del gruppo.

Teatroterapia, due storie

Il ritorno di M.

M. rientra nel gruppo dopo un periodo di sospensione dalla Comunità durato qualche settimana per concedergli un periodo di riflessione rispetto al proseguo o meno del percorso comunitario. Nei giorni precedenti al gruppo gli operatori riferiscono di un suo stato di nervosismo e di difficoltà di reinserimento nei programmi e nelle attività comunitarie.

Tutti i partecipanti sono seduti in cerchio sulle sedie. Il conduttore dà il bentornato ad M. e gli ricorda che per partecipare al gruppo si indossano i calzini. Quindi lo invita a mettersi i calzini. M. è seduto nel gruppo, non indossa i calzini e porta ancora le scarpe. Gli operatori invitano M. ad andare a prendere i calzini e ad indossarli perché la regola è quella di partecipare con i calzini. Anche gli altri ragazzi invitano M. ad andare a prendere i calzini. A. si offre di andare a prendere i calzini per M. alla fine dopo molte insistenze da parte del gruppo M. accetta di indossare i calzini. Dopo averli indossati si alza dalla sedia e si mette seduto in terra in un angolo al di fuori del gruppo. Il conduttore invita tutti i partecipanti a concentrarsi su se stessi e a cercare nella stanza il proprio posto anche seduti per terra se lo desiderano. Ogni persona è seduta o sdraiata in terra.

Ora il conduttore invita tutti a guardarsi intorno e a modificare se lo desiderano la propria posizione osservando quella degli altri. A. seduto dietro di M. si avvicina e lo abbraccia. R. si affianca a M. Piano piano tutti gli altri si dispongono intorno a M. che urla e si divincola dall'abbraccio di A.

Anche A. urla e abbraccia più forte M. che si sdraia in terra. Tutti accarezzano M. Il conduttore invita tutti a sedersi sulle sedie e a verbalizzare i propri vissuti. Propone successivamente di giocare a “fuori” e “dentro”: i partecipanti si dispongono in piedi tenendosi per mano; a turno una persona è chiamata ad uscire dal gruppo e deve provare ad entrare all’interno del cerchio, gli altri compagni devono opporre resistenza. Successivamente chi lo desidera può provare a fare l’esperienza del fuori. Stando “imprigionato” all’interno del cerchio un partecipante alla volta deve provare ad uscire dal gruppo. Il gruppo ha termine con uno scambio di vissuti tra i partecipanti. Breve nota a termine: M. da allora indossa i calzini regolarmente e non ha più saltato un gruppo di drammatizzazione. Ha deciso di stare “dentro” riuscendo a “sentire” attraverso lo psicodramma l’appartenenza al gruppo e l’affetto dei compagni.

L’ultimo giorno di O.

O. è diventato maggiorenne e tra pochi giorni dovrà lasciare la comunità. Questo è il suo ultimo gruppo di drammatizzazione. Il gruppo ha inizio con un messaggio di benvenuto tra i partecipanti. Ogni persona saluta la persona che siede alla sua destra con una breve frase accompagnata da un gesto. Ogni partecipante su invito del conduttore, esprime una sua fantasia o un “sogno nel cassetto” e viene invitato a dargli un titolo. O. fa fatica a trovare una sua fantasia e ad esprimerla. Il conduttore invita O. a lasciarsi del tempo e gli dice che lo inviterà successivamente a chiudere il gruppo. O. partecipa come personaggio alla fantasia di A.

O. amico di A. accompagna con la sua macchina al cinema A. insieme ad una ragazza che piace ad A.. Al termine della scena, nella quale A. con molto imbarazzo e fatica alla fine riesce a dichiararsi alla ragazza, ringrazia O. per tutto quello che ha fatto per lui e lo abbraccia. O. alla fine esprime il desiderio di salutare il gruppo. Il conduttore lo invita a fare un giro all’interno del gruppo posizionando la sua sedia dinnanzi ad ogni persona del gruppo e a salutarla con un breve messaggio. O. saluta tutti e tutti ricambiano i suoi saluti con affetto e passione. Davanti al conduttore. O.: grazie Massimo, sei stato come un padre con me che mi ha aiutato. Non credevo di poter esprimere e ricevere tanto.

* Conduttore: Massimo Crescimbene, psicologo, psicoterapeuta, psicodrammatista, esperto di scrittura creativa.





Laboratorio di Giornalino

Il laboratorio di giornalino si svolge a cadenza settimanale. Vi partecipano gli operatori in turno e tutti i ragazzi della comunità. Prima del gruppo si svolge una breve riunione di preparazione tra il conduttore e gli operatori che ha soprattutto lo scopo di informare il conduttore sugli ultimi avvenimenti della settimana. Si accede nella stanza polivalente dove si svolge il laboratorio. Gli arredi della stanza sono costituiti da un grande tavolo con

delle sedie, da un “angolo salotto” con divano e tavolino e da un grande tavolo con computers. Il gruppo è organizzato come la redazione di un giornale. I riferimenti teorici sono principalmente quelli legati ai gruppi espressivi di lavoro e ai gruppi di scrittura creativa. I gruppi di lavoro si basano fondamentalmente su una sola regola, si sta insieme per realizzare un prodotto di gruppo, in questo caso un giornale. Durante la fase di produzione (realizzazione del materiale che sarà poi pubblicato) il conduttore propone degli spunti di scrittura. Ad esempio: acrostici, interviste, titoli, ritagli, benvenuto a chi entra, messaggi nella bottiglia.



IL VOLO...

Il Giornale dei ragazzi della Comunità EIMI'

Anno 1 numero 1

Luglio 2005

La nostra Redazione

Il gruppo oggi è composto da Marvin, Martina, Leonina, Renato, Antony, Angelo, Oliviero, Mirko, Marina. Siamo proprio come la redazione di un giornale. Vero!?

Angelo "evacua" rime, ha bisogno di concentrarsi, lo disturbano i rumori, le parole a voce alta. Ma infine guadagna il suo spazio, temporaneo, finché non arriva Dino a chiedere l'ennesima sigaretta.

Oliviero scrive poesie per tutti noi, dedicate a noi. A Massimo, a Leonina, a Angelo. Sul computer disegna titoli colorati.

Mirko è concentrato sulla tastiera alla ricerca dell'italiano. Lo aiuta Marina tra pesci e pesciolini entrano insieme nel mondo degli squali del film Shark Tale. Leonina dà una mano a Renato a scrivere la recensione del film The Clan di C. De Sica. Marvin scrive una poesia aiutato da Martina che pensa al fidanzato. Verrà? Quando arriverà?

Antony disegna. E' bravo, i suoi ritratti hanno qualcosa. Una espressione, un volto che ci somiglia. Ma poi qualcosa si inceppa. Si annoia e comincia a girare. Cosa sarà successo? E infine ci sono io. Provo a scrivere oggi. Ma Marina ha un dubbio, come si scrive pesc(i)e. E poi c'è Antony che rompe, tocca, si tocca, alla ricerca di qualcosa che gli piaccia per i prossimi 30, 29, 28 secondi. Poi una nuova idea di Angelo ravviva il gruppo. Scriviamo i Gossip. Marvin, Marina e i loro approcci. Antony che ruba la cioccolata a Sharon... e tutto prosegue fino all'ora di cena. Un pomeriggio insieme nella nostra redazione.

Massimo Crescimbene



La Comunità dalla... A alla... Z

Arrivando in Comunità

Bisbigliai fra me e me

Come mi troverò qui dentro?

Decisi di guardarmi intorno e di osservare

Esaminai attentamente la situazione

Finalmente iniziai a stabilire relazioni con gli altri ragazzi
Gruppi terapeutici, Assemblee, laboratori mi fecero capire
l'organizzazione della Comunità

Haa !! cosa farò

Impossibile socializzare con gli altri ragazzi

Litigai con tutti

Massimo con i suoi laboratori ci faceva passare il tempo

Noi eravamo tutti più tranquilli

Organizzava giochi in tranquillità

Per

Questo partecipiamo volentieri

Restando

Sempre

Tutti

Uniti

Volenterosi e

Zitti

Antony

La comunità terapeutica spiegata al cliente: quattro domande e quattro risposte¹⁰

D: Come si può definire la comunità terapeutica?

R: La Comunità Terapeutica è una struttura intermedia che si colloca tra il polo ambulatoriale territoriale e la risposta ospedaliera. Si tratta di una piccola struttura sanitaria il cui clima e dimensioni ricordano un po' quelle di una grande famiglia.

In essa possono accedere per richiesta dei Servizi territoriali pubblici, utenti che hanno superato la fase di crisi acuta e che si accingono ad intraprendere un percorso di cura riabilitativo che necessita innanzitutto della loro volontarietà e motivazione. In CT il paziente è soggetto attivo del proprio percorso di cura e non soggetto passivo. Pertanto la Comunità non è un "centro crisi" né un "centro di pronto intervento", ma una struttura dove per l'ingresso si necessita di una motivazione che il più delle volte non è scontata ma si costruisce insieme gradualmente nel periodo della preparazione all'ingresso.

Il quadro clinico dell'utenza è caratterizzato da problematiche di tipo relazionale, emotivo-affettivo, comportamentale ed esistenziale che necessitano per essere affrontate di un periodo di allontanamento dal contesto abituale di vita. Nella Comunità Terapeutica il progetto è condiviso con il Servizio inviante, l'utente e la famiglia, ed ha una durata. Come c'è un tempo di preparazione all'ingresso finalizzato a costruire un'alleanza terapeutica e volto a far emergere la motivazione alla cura, c'è un tempo che prevede e serve a preparare la dimissione. Tempi, durata, modalità del percorso e del progetto sono stabiliti mediante un contratto terapeutico "dimensionato" sulle capacità del singolo utente, dove quest'ultimo nella sua stesura e definizione ne è attore partecipe ed attivo.

D: Perché l'intervento precoce in adolescenza e quando la comunità terapeutica?

R: L'adolescenza si caratterizza come un periodo di crisi più o meno prolungata per le pulsioni, trasformazioni, gli alti e i bassi tipici della metamorfosi puberale; ciò del resto è da considerarsi sostanzialmente fisiologico. Tuttavia esistono situazioni in cui gli aspetti critici assumono una rilevanza ed una ripetitività tali da farli fuoriuscire dal normale, se pur turbolento, percorso di sviluppo, assumendo così forme marcatamente patologiche. Infatti, se la gran

parte delle difficoltà che man mano s'incontrano nella transizione adolescenziale possono essere superate in modo costruttivo, quelle che invece restano non adeguatamente affrontate e risolte lasciano aperti problemi di tipo intrapsichico, interpersonale e d'inserimento sociale talvolta particolarmente gravi. E' necessaria in questi casi la presenza di una rete di servizi diversamente modulata in grado di rispondere in maniera specifica e flessibile alle necessità variegata di questa fascia d'utenza "che presenterà o non presenterà in età adulta forme psicopatologiche più evidenti e conclamate a secondo di quanto, come e quando sarà stata ben seguita" (Tutela Salute Mentale 98-00).

Per quanto concerne l'indicazione alla Comunità Terapeutica, possiamo dire che questa tipologia di intervento permette di:

- > attuare interventi precoci in soggetti con patologia in fase di esordio il cui quadro clinico necessita di una presa in carico globale specifica e strutturata al fine di prevenire l'instaurarsi di una carriera psichiatrica; contenere e ridurre evoluzioni più gravemente disabilitanti;
- > decomprimere momenti di alta tensione familiare che innescano circuiti riverberanti di disagio;
- > far usufruire di un ambiente idoneo alla sperimentazione e allo sviluppo di positive situazioni di vita e di relazione, all'interno di un'assistenza globale che tenga conto sia dello spettro delle problematiche sanitarie sia dei bisogni socio-educativi;
- > avere tempo necessario per ricostituire e riorganizzare attraverso una razionale sequenza di interventi, quella rete di supporto territoriale costituita dai diversi servizi (Istituzioni educative/scolastiche e formative, Servizi Sociali, Dipartimento Materno Infantile, Agenzie di socializzazione, ecc.).

Appare urgente porre attenzione al disagio psichico che si manifesta in età evolutiva e nel corso dell'adolescenza, creando specifici spazi di ascolto e trattamento nei servizi per la salute mentale in età evolutiva. Tutto ciò nella consapevolezza che - come ribadisce il D.P.R. 23/05/03 "Approvazione del Piano sanitario nazionale 2003-2005" a proposito delle azioni da pianificare nell'ambito della salute mentale - "è necessario... sviluppare strategie di intervento precoce, al fine di ridurre il tempo che intercorre tra l'esordio della patologia e la presa in carico, migliorando così sensibilmente le prospettive di guarigione".

D: Quali sono i fattori terapeutici della residenzialità?

R: La dimensione della residenzialità permette agli utenti di fare un'esperienza importantissima: quella di vivere un 'luogo', di rivivere cioè quell'esperienza di quotidianità e di domesticità attraverso il ripetersi dei gesti semplici della vita quotidiana come il mangiare insieme, lo svegliarsi, il preparare la colazione, ... così tutti i giorni, in uno spazio capace di dare a queste azioni un senso e un significato. La ripetizione di questi eventi, insieme a tutta una serie di interventi più specialistici, quali le psicoterapie, i laboratori espressivi, ecc. assumono per l'Io una funzionalità strutturante. La residenzialità fornisce all'utenza una seconda opportunità di rivivere e di interiorizzare quel senso dello stare insieme, che per una serie di fattori connessi alle singole storie personali non si è acquisito.

La residenzialità inoltre favorisce la costruzione di relazioni significative; come il disagio psichico sorge e si sviluppa in una situazione relazionale sociale significativa, ecco che allora nuove relazioni maggiormente funzionali, adeguate ed opportunamente presidiate, diventano il volano e l'occasione per riprendere e riavviare processi evolutivi interrotti.

Infine la residenzialità in concomitanza con il fattore tempo (generalmente gli utenti stanno in comunità per un periodo di una certa durata) permette di poter ricostruire e rinarrare la storia del paziente. Spesso ci si ritrova con storie completamente frammentate, per via ad esempio del fatto che l'utente ha vissuto in maniera caotica i propri anni di vita: pensiamo ai casi dove la problematica psicologica si è intersecata con storie di marginalità sociale che hanno coinvolto l'utente e la sua famiglia sin dai primi anni di vita e dove con l'adolescenza la psicopatologia si è resa più evidente "slatentizzandosi"; vi può essere pertanto la necessità di "fermarsi" in un luogo dove poter ripensare insieme, con calma, tutta la propria storia per poterla ricostruire favorendo i processi di riappropriazione e risignificazione.

D: Su di un piano pratico operativo qual'è la conseguenza della mancanza o carenza di strutture quali le Comunità terapeutiche per adolescenti?

R: Innanzitutto va detto che l'adolescente a seconda del quadro clinico evolutivo ha necessità di un ventaglio di risposte differenziate che vanno dal sanitario al sociale e viceversa, risposte che siano in sinergia tra loro mediante percorsi di volta in volta pensati e calati sul singolo caso. Per quanto concerne le CT si riportano alcune delle più ricorrenti criticità nel lavoro con l'adolescente. La mancanza di tali strutture apre, infatti, la strada ad una serie di paradossi: i minori che avrebbero bisogno di una struttura intermedia spesso vengono dirottati in Comunità fuori della loro Regione, in quelle Regioni dove cioè (poche) tali risposte esistono e questo crea uno sradicamento dell'utente dal proprio contesto di appartenenza, un onere per le famiglie che per andare a trovare il proprio parente devono sobbarcarsi di lunghi e faticosi spostamenti. Oppure i Servizi per cercare di dare una risposta inviano questi utenti in situazioni non sempre idonee collocandoli magari in strutture come le Case Famiglia socio/educative deputate a rispondere ad altri tipi di problematiche e non sempre adeguatamente "attrezzate" a rispondere ai bisogni di questa tipologia di utenza. Oppure ancora, gli utenti si ritrovano a fare la spola tra la famiglia e l'ospedale. Se infatti mancano le strutture intermedie, delle risposte diciamo "cuscinetto" tra l'ambulatorio e l'ospedale, accade che il paziente con più facilità vada in crisi, si scompensi, venendosi a creare una sorta di "porta girevole" tra famiglia e ospedale, tra ospedale e famiglia, e via di seguito. Infine a volte le famiglie per la mancanza di strutture, cercano di gestire il caso da sole con sforzi enormi, con una saturazione emotiva che fa male a tutti, aspettando la maggiore età per poter usufruire delle Comunità Terapeutiche per adulti che, seppur poche, nel territorio nazionale esistono.

2. Centro Infanzia “Brucomela”¹¹

Il Centro Infanzia è un servizio prevalentemente destinato ai bambini di età compresa tra i 12 mesi e i 6 anni, organizzato sulla base di percorsi pedagogici flessibili in relazione al rapporto tra la maturità dei soggetti e i contenuti dell'intervento educativo.

Il servizio può prevedere, nei suoi progetti educativi, percorsi psico-pedagogici realizzati con il contributo di apporti esterni.

Il Centro Infanzia è un luogo che favorisce la crescita globale psico-fisica del bambino, offrendogli la possibilità di apprendere, sperimentare, conoscere, creare. È un luogo dove il bambino può costruire legami affettivi significativi in un ambiente emotivamente rassicurante, pensato per lui. Il bambino procede in questa avventura attraverso il gioco. Il gioco per il bambino è come il cibo per la mente; è attraverso questa formula che il bambino apprende, forma nuovi concetti, combatte le paure e fonda le proprie emozioni. Tutto ciò avviene in un tempo e in uno spazio pensato dall'adulto a misura di bambino. La progettazione dell'ambiente – nido prevede, infatti, che si costruisca in modo da poter incuriosire e allo stesso tempo rassicurare i piccoli.

Progettazione

La nostra struttura si propone di abbandonare il vecchio concetto di programmazione, come predeterminazione di obiettivi, a favore del concetto di progettazione intesa come un percorso flessibile in cui il bambino diventa protagonista.

Nella progettazione il bambino è autonomo, l'adulto ha un ruolo osservativo e non direttivo ed i tempi sono flessibili.

La progettazione ha, quindi, anche un aspetto di “personalizzazione” poiché ogni bambino ha diritto all'autonomia, ma soprattutto alla fantasia. Durante il 2005, il motivo conduttore del nostro percorso didattico è: “CIBO ED EMOZIONI”.

Il percorso didattico-educativo che abbiamo intrapreso ha come “Sfondo” un tema che fa parte della vita di tutti noi: il cibo e la sua relazione con le emozioni. Il cibo, appunto, risulta essere il primo mediatore di relazione tra l'adulto (genitori, educatori, figure di riferimento) ed il bambino; infatti, durante i primi anni di vita, questo influenza lo strutturarsi dell'identità corporea e psichica. Il cibo ha una forte valenza in tutti i periodi della nostra vita

dall'essere allattati allo svezzamento, dalle prime diete alla scelta di seguire stili alimentari.

Scegliere un alimento piuttosto di un altro non è sempre legato al concetto di fame fisiologica, ma può essere collegato ad una fame emotiva, all'umore del momento, ad uno stato d'animo, al collegamento con un suo profumo, con un ricordo, o un luogo visitato.

Usando il cibo durante le attività didattiche al nido crediamo di riuscire a stabilire una nuova forma di comunicazione tra educatore e bambino, che ci porti a trovare il contatto sensoriale sperimentato in origine con la madre (tessuto di fondo per tutte le altre relazioni). Questo metodo contribuisce all'evoluzione, nel bambino, di un processo di autonomia affettiva ed alimentare.

Ciò che come équipe educativa ci auguriamo è che questa esperienza lasci delle tracce sui bambini ricollegabili poi a semplici sensazioni, ricordi, emozioni, profumi.

Ambientamento

L'ambientamento del bambino al Nido è un evento nuovo per la coppia bambino-genitore e genera un cambiamento nel contesto delle relazioni. E' un'esperienza totale di incontro con spazi, affetti, bambini ed adulti diversi da quelli familiari.

Il fulcro di questo passaggio sta nella possibilità per il bambino di investire affettivamente nel Nido e in questo è facilitato anche dalla modalità con la quale il genitore stesso vive la

relazione in questo luogo. Un buon ambientamento del bambino dipende in buona misura da un buon "ambientamento" del genitore.

L'obiettivo principale del Nido è, quindi, quello di creare una continuità emotiva e relazionale tra famiglia e Nido, di modo che la conoscenza del Nido possa costruirsi come esperienza organica, capace di favorire nel bambino sia la separazione graduale e non traumatica, sia la costruzione dell'identità. Bisogna programmare delle strategie educative mirate, prima di tutto rivolte ai genitori, organizzando riunioni o colloqui affinché si venga il più possibile a conoscenza del vissuto di ogni famiglia.

Poi si procede alla fase di conoscenza del bambino, cercando di vedere se presenta particolari problemi relazionali o comportamentali.

Il genitore che i primi giorni partecipa all'inserimento, si rende conto di

come l'educatrice opera, ha modo di conoscere le abitudini del nido, i giochi svolti dagli altri bambini e di commentare con l'educatrice i comportamenti del proprio bambino.

Se per gli adulti la scelta del Nido è collocata nell'ambito di un progetto, per il bambino questo evento si carica di sensazioni di mancanza, atemporalità e di non conoscenza. Se gli adulti vivono, attraverso il Nido, una situazione che si aggiunge e si appoggia ad altri punti di riferimento, umano per la famiglia, professionale per le educatrici, questo stesso fatto è tutto da costruire, da realizzare, da vivere.

Gli adulti, nel loro esprimere emozioni positive, desiderano che il loro bambino non soffra o che non provi angoscia, dolore; ma è solo "accettando" questa separazione che il bambino può elaborare il parziale distacco e avviare nuovi investimenti, nuovi attaccamenti, nuove possibilità.

Il superamento della "crisi" è un evento ineliminabile e ricco di potenzialità.

Spazi

La struttura Centro Infanzia "Brucomela" è sita in un quartiere residenziale, vicino alla piazza di Mazzocco di Mogliano Veneto (TV). Il Centro Infanzia è circondato da un ampio spazio esterno. Il giardino è attrezzato con scivoli, sabbiera, altalena, tunnel, castello e giochi a molla.

Per quanto concerne gli spazi interni, è presente una palestra centrale utilizzata sia dai bambini nel nido che dalla scuola dell'infanzia. La

palestra è attrezzata con materiale psicomotorio ed una "palle-stra" per le attività di espressione motoria.

Il Centro, inoltre, prevede due ali dedicate una alle attività della scuola dell'infanzia ed una a quelle del nido (Sezioni Nido: gialla, rossa, blu; Sezioni scuola dell'infanzia: arancione e verde). Ciascuna delle sezioni è attrezzata in centri di interesse, come ad esempio l'angolo morbido, delle costruzioni, della manipolazione. Il corridoio, inoltre, viene utilizzato per l'ascolto ed il racconto della fiaba e/o per le attività pittoriche. Accanto alle sezioni vi sono le stanze per la nanna, il bagno ed una stanza per la pappa dei più piccoli. Gli spazi dedicati alla nanna sono pensati per favorire il rilassamento dopo le attività didattiche. Le stanze sono attrezzate con i lettini e le pareti sono libere da disegni proprio per conciliare il momento del sonno. Come sottofondo per

rilassare i piccoli, viene utilizzata la musica classica.

Nelle sezioni, inoltre, sono stati allestiti alcuni angoli strutturati:

- > Angolo del teatrino in zona rossa per il racconto di storie e fiabe.
- > Angolo della musica in sezione blu.
- > Angolo morbido in sezione gialla per i più piccoli.

Tempi

La qualità dell'esperienza educativa, a casa come al Nido, non è data solo dalla quantità di tempo dedicato ai diversi tipi di attività, ma anche dalla qualità, dal modo con cui i diversi episodi si susseguono nel corso della giornata, dalla loro successione, dalla durata, dal loro ripetersi ciclico e ritmico. Pertanto l'organizzazione della giornata con i suoi ritmi, scansioni, alternanze, ripetizioni è importante perché l'esperienza dei bambini possa strutturarsi in

eventi riconoscibili dotati di significato, secondo dei “prima”, dei “dopo” e degli “ancora”: il ritmo è un aspetto pregnante del senso di continuità. Il tempo ha a che fare con una delle più importanti acquisizioni del bambino in età di Nido: la capacità di attendere (dilatazione del soddisfacimento immediato). Il bambino che sa attendere è infatti un bambino fiducioso, che crede nella realtà come fonte di benessere. L'attesa fiduciosa contraddistingue il bambino che ha sperimentato cure e affetti regolari e coerenti. A questo proposito e in questa ottica, i gesti di cura o routines assumono un valore fondamentale per la crescita del bambino. Infatti, la modalità utilizzata dall'adulto – educatore nello svolgere i gesti di accudimento del bambino (routine dell'entrata – uscita dal/al nido; pranzo; sonno; cure igieniche) è la base essenziale su cui fondare qualsiasi percorso educativo. Altro punto fondamentale, per quanto riguarda il tempo al Nido, è l'importanza del tempo lasciato ai bambini per le attività ludiche “non strutturate”, ossia il “non fare” dei bambini è un momento per “immagazzinare”, “digerire” i contenuti didattici appresi; è un momento di “riflessione” personale e individuale del bambino, in cui assume un grande valore il “non fare”, il “far nulla”. E', quindi, basilare al Nido dare un tempo identificabile e riconoscibile, che consenta al bambino di orientarsi nell'ambiente e garantisca una molteplicità di piccole sicurezze, una prevedibilità tale da permettergli di tollerare i tanti, piccoli ed inevitabili cambiamenti che la vita del Nido comporta.

Partecipazione dei genitori al nido

L'asilo nido è un servizio educativo che ha posto al centro del proprio ruolo di istituzione educativa per la prima infanzia il rapporto con i bambini e con i genitori.

L'asilo nido non vuole e non può essere un agente sostitutivo della famiglia, ma vuole essere un servizio educativo che viene incontro ai bisogni propri dei bambini ed ai bisogni specifici dei genitori fornendo competenze educative, e che ha tra le sue finalità principali

quello della crescita armonica e dello sviluppo del piccolo. Le modalità con le quali il genitore vive la relazione con l'asilo nido sono molteplici:

AMBIENTAMENTO	Programmando l'ambientamento, nel quale grande importanza si dà alla gradualità ed alla flessibilità nei tempi, si crea una continuità emotiva e relazionale tra famiglia/nido attraverso una separazione graduale. Il genitore inizialmente potrà rimanere insieme al bambino allontanandosi per periodi progressivamente sempre più lunghi fino a coprire l'intera mattina.
MOMENTI INFORMALI	Accoglienza del bambino Commiato del bambino Comunicazione quotidiana tra educatrice e genitore
MOMENTI FORMALI	Colloqui di ambientamento. Colloqui di post/ambientamento A richiesta del genitore. Riunione di inizio anno Presentazione della progettazione Riunioni in saletta in itinere Riunione in saletta finale Uscite didattiche Feste
ANGOLO DELLE COMUNICAZIONI	Tecnico-amministrative Comunicazione genitori - nido

Progettazione per laboratori

Nelle strategie didattiche il laboratorio corrisponde allo strumento che punta principalmente a stimolare le competenze del bambino di costruire e capire in modo autonomo. I laboratori puntano quindi, a stimolare adeguatamente lo sviluppo autonomo.

Il laboratorio quindi visto come attività espressiva e creativa, che dà spazio alla fantasia, al movimento, all'esplorazione e alla costruzione.

Attività laboratoriale di sezione

Manipolazione di alimenti con l'utilizzo di tecniche miste

Referenti: tutte le educatrici.

Target: gruppo di 8-9 bambini di età compresa fra i 18-24 mesi.

Obiettivi:

- > Riconoscere i colori primari degli alimenti, in particolare di frutta, verdura (alimenti conosciuti e consumati abitualmente dai bambini).
- > Conoscere nuovi materiali.
- > Acquisizione delle abilità manuali con particolare attenzione al coordinamento oculo-manuale.
- > Acquisizione di una maggiore sicurezza nell'esplorare con la manipolazione e la percezione sensoriale.

Tempi: una volta alla settimana da ottobre a maggio.

Spazi: sezione.

Strumenti: i materiali che utilizzeranno saranno in particolare:

- > Frutta e verdura.
- > Fogli da disegno a cui saranno supportati altri materiali come tempera, colori a cera, acquerelli e tutto quello che ci suggerirà la fantasia.
- > Contenitori di vario tipo.

Relax

Referenti: tutte le educatrici.

Target: gruppo di 4-5 bambini di età compresa tra i 15 e i 24 mesi.



Obiettivi:

- > Percezione del proprio corpo.
- > Riconoscere le parti del proprio corpo con le mani.
- > Accompagnare con gesti e suoni.
- > Comprendere brevi successioni di eventi.
- > Acquisire consapevolezza delle proprie emozioni.

Tempi: una o due volte la settimana.

Spazi: stanza della nanna.

Strumenti: useremo la stanza della nanna, perché dotata di lettini dove i bambini possono rilassarsi. L'attività sarà accompagnata da musica classica e luce tenue.

Useremo creme, olii per il massaggio.

Il percorso sensoriale

Referente: educatrici sezione medi, grandi, piccoli con alternanza una, con ruolo attivo, l'altra osservativo.

Target: gruppo sia omogeneo che eterogeneo di 8-9 bambini di età 18-24 mesi.

Obiettivi:

- > Sviluppo dei 5 sensi.
- > Uso proprio del corpo.
- > Esplorare con la bocca
- > Conoscenza del cibo.
- > Libera associazione fra cibo ed emozioni (gioia, tristezza, rabbia, paura..)

Tempi: una volta alla settimana da ottobre a maggio.

Spazi: sezione.

Strumenti: cibo come latticini, spezie, acqua, farina, frutta, verdura, insaccati, dolci tipo marmellate o nutella o miele; cibi dai sapori forti come patatine, salami.

La valutazione

Al termine “progettazione” dobbiamo associare quello di “valutazione”. Questo binomio nasce e si concretizza in quanto le attività, gli stimoli, le situazioni educative quotidiane proposte al nido partono dalla conoscenza del bambino. Il bambino viene considerato come singolo individuo ed unico, con il proprio bagaglio d’esperienza, conoscenza e con un proprio sviluppo generale. Il punto di partenza e il “motore” per formulare le proposte educative è l’analizzare e il deter-

minare ciò che il bambino fa volentieri. Si ottiene così il “profilo di sviluppo” di ogni singolo individuo e a queste vengono associate proposte che stimolano il bambino con iniziative spontanee ed occasioni educative in aree cognitive meno sviluppate.

L’osservazione da parte dell’educatore avviene utilizzando schede di osservazione presenti nel Q.B. “Quaderno bambini” (griglie, foto, telecamere, disegni fatti dai bambini, etc.). A volte il bambino durante l’attività viene lasciato libero di utilizzare il materiale messo a disposizione e l’educatore osserva senza intervenire ed influenzare l’operato. L’osservazione tiene in considerazione il fatto che il bambino cresce e si sviluppa secondo un proprio ritmo.

La valutazione periodica e costante permette all’educatore di confrontare le osservazioni effettuate in occasioni di diversi periodi dell’anno scolastico di avere materiale di informazione e di documentazione sul lavoro educativo svolto. Le educatrici mensilmente si relazionano con la pedagoga per affrontare e discutere di situazioni riscontrate, per aggiornamento, ecc. Durante l’anno scolastico i genitori possono richiedere dei colloqui per uno scambio di informazioni sui bambini.

3. Progetti speciali a sostegno dell'impresa sociale, del welfare europeo e internazionale

“Women Engendering Finance Network”

WEFneT – IC Interreg III

L'IC WEFnet rientra nelle iniziative comunitarie di sviluppo dell'area CADSES che comprende le zone dell'Europa centrale e adriatica, le regioni del Danubio e il sud-est europeo. Il progetto intende favorire la microimprenditorialità femminile, aiutando le donne delle aree interessate ad accedere al credito, fornendo loro assistenza e accompagnamento per promuovere la nascita e lo sviluppo di attività economiche di piccola dimensione. Si tratta di un intervento mirato a ridurre le disparità di genere, lavorando in particolare sul fronte dell'accesso al credito, che nelle aree CADSES costituisce uno dei principali ostacoli ad uno sviluppo equo. L'obiettivo finale è promuovere una maggiore partecipazione delle donne alla vita economica, politica e sociale. Il progetto è attualmente in fase di pieno regime delle attività. Il nostro approccio nell'ambito del vasto partenariato proponente è di operare in particolare sul fronte dello sviluppo dell'imprenditorialità sociale.

Il progetto focalizza due aspetti principali:

- > costituire un network di centri risorse donne nell'area CADSES con il compito di facilitare lo scambio di esperienze fra le donne e di promuovere nuove imprese;
- > identificare modelli e strumenti per favorire l'accesso al credito alle donne imprenditrici in cooperazione con governi regionali, istituzioni finanziarie e organizzazioni pubbliche e private.

Programmi di sovvenzione globale a sostegno dell'impresa sociale

Il lavoro condotto nella gestione dei progetti di Sovvenzione Globale (anni 2004-2005) ha permesso di conseguire, al di là degli esiti positivi del singolo progetto, alcuni risultati interessanti:

- > attivazione di un lavoro di rete territoriale e, in particolare, con i SIL delle ASL attivi sul territorio provinciale, che ha contribuito a rendere autorevole la struttura consortile rispetto ai temi dell'inserimento lavorativo;
- > collaborazione e scambio con la Provincia di Venezia;
- > relazioni con l'Organismo Intermediario incaricato della gestione del Finanziamento per conto della Regione Veneto, IRECOOP Veneto;

- > produzione di materiale innovativo inerente le tecniche e le strategie di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Progetti gestiti:

- > **GIPSI**

Il progetto è stato gestito nel 2004 e ha permesso lo start up di una cooperativa sociale di tipo B operante nel settore della grafica. Il 2005 è stato l'anno di predisposizione del rendiconto complessivo di progetto.

- > **TR@VEL**

Il progetto finanziato nell'ambito della seconda Annualità di Sovvenzione Globale ha contemplato azioni di supporto allo Start Up di una cooperativa sociale di tipo B operante nel settore del Turismo sostenibile e del Viaggio Etico.

- > **RISTOR-AZIONE**

L'iniziativa a valere sulla seconda annualità di Sovvenzione Globale prevede la costituzione di un ramo di impresa operante nel settore della ristorazione e dei Global Services. Tale idea di progetto, in una logica consortile, è stato pensato e presentato quale soluzione ai bisogni della rete delle consorziate

IC EQUAL "Energia Solidale"

L'Area Progettazione della cooperativa a partire dal 2005 ha assunto per conto del Consorzio Ivana Garonzi (al quale aderisce), la direzione dell'Iniziativa Comunitaria Equal "Energia Solidale" che vede quale ente capofila **Banca Popolare Etica**. Il progetto è volto allo sviluppo dell'economia sociale quale risposta al problema dell'esclusione dal mercato del lavoro di persone svantaggiate.

Le imprese sociali, ed in particolare le cooperative sociali di tipo B, hanno trovato "sbocco" fino ad oggi in settori a scarsa specializzazione (pulizia, manutenzione del verde, assemblaggio meccanico, ecc.). Il settore dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili nonché della gestione delle tecnologie connesse è un ambito produttivo estremamente innovativo e fecondo di importanti sviluppi, che permetterebbe alle imprese sociali di affrancarsi dai settori produttivi marginali di esigua redditività ed elevata precarietà. Il



progetto ha pertanto l'obiettivo di sostenere l'Economia Sociale attraverso il coinvolgimento della cooperazione sociale di Tipo B nel "mercato" delle Energie rinnovabili studiando modelli di inserimento lavorativo e sostenendo la qualificazione professionale delle stesse. Il bacino di sperimentazione del nuovo piano imprenditoriale previsto dal progetto è rappresentato dalle Cooperative di tipo B associate al Consorzio Ivana Garonzi.



capitolo 3

Utenti



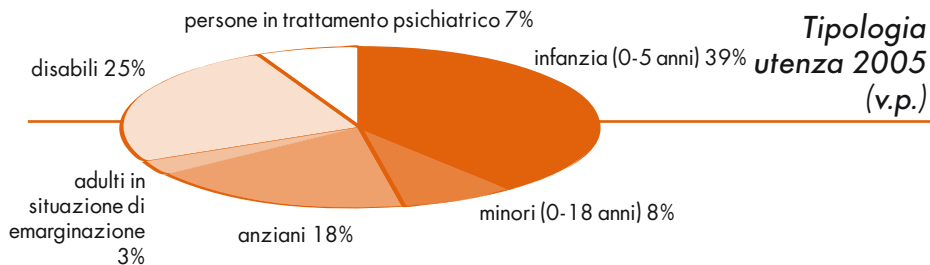
TIPOLOGIA UTENZA

UTENZA (v.a.)	2005	2004
N. TOTALE	3.705	3.846

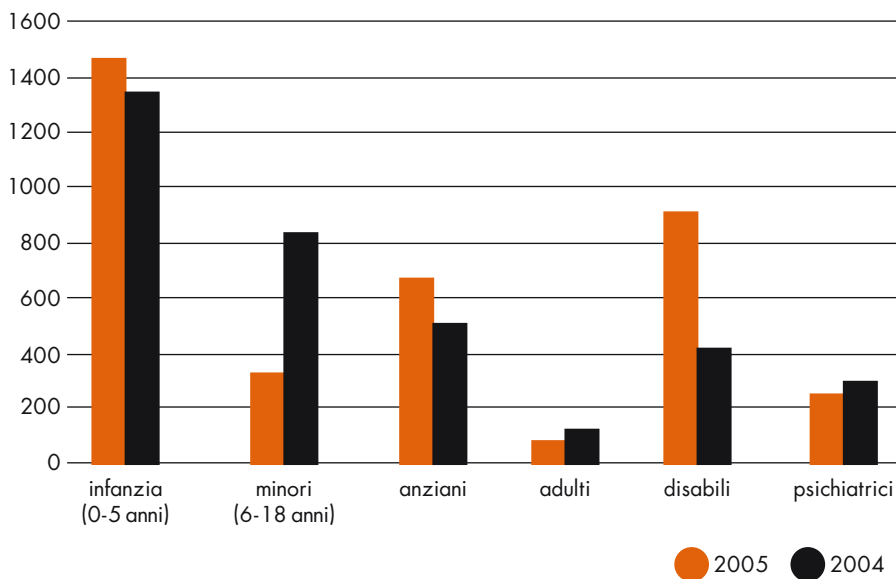
Utenti in carico 2005 (v.a.)

persone in trattamento psichiatrico	247
disabili	929
adulti in situazione di emarginazione	103
anziani	663
minori (6-18 anni)	297
infanzia (0-5 anni)	1466

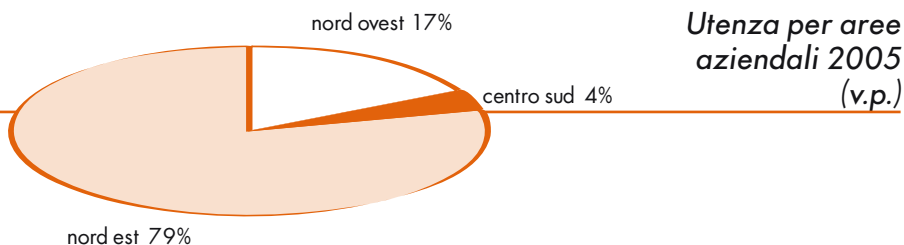
Il valore dell'utenza infantile (0-5 anni) si attesta come nel 2004 al 39% dell'utenza complessiva, costituendo ancora il nucleo più corposo di utenza della cooperativa. Aumentano, rispetto al 2004, l'utenza anziana e disabile mentre vigoroso è il calo dell'utenza in età adolescenziale, anche in conseguenza della chiusura di alcune comunità. La fascia minorile adolescenziale che nel 2004 costituiva infatti il 23% dell'utenza globale (la maggiore dopo quella infantile) è sorpassata dalla categoria di utenza disabilità-handicap (25%).



Tipologia utenza - confronto 2004 - 2005 (v.a.)

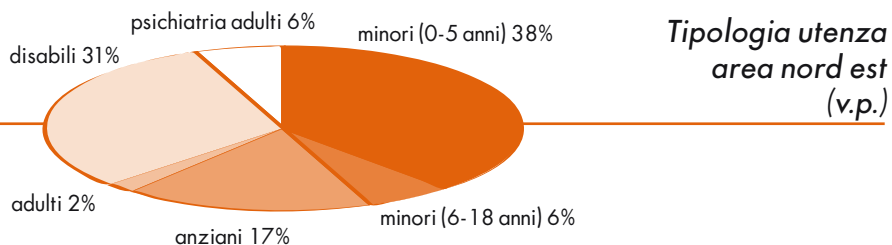


Tipologia utenza per aree aziendali



Area nord est

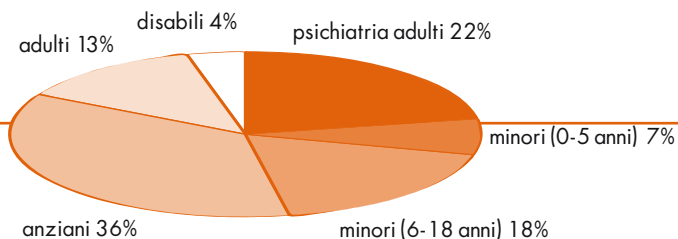
UTENZA	NR. in V.A. al 31.12.2005
MINORI (0 - 5 ANNI)	1080
MINORI (6 - 18 ANNI)	212
ANZIANI	501
ADULTI	55
DISABILI	913
PSICHIATRIA ADULTI	180
TOTALE	2941



Area centro sud

UTENZA	NR. in V.A. al 31.12.2005
MINORI (0 – 5 ANNI)	10
MINORI (6 – 18 ANNI)	25
ANZIANI	52
ADULTI	18
DISABILI	5
PSICHIATRIA ADULTI	32
TOTALE	142

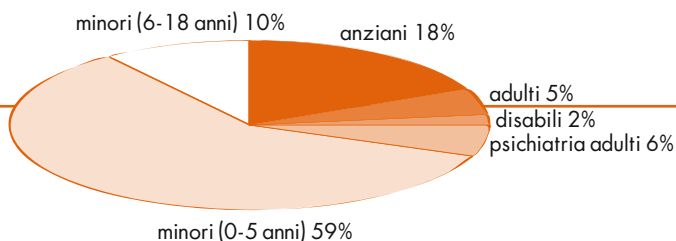
Tipologia utenza area centro sud (v.p.)



Area nord ovest

UTENZA	NR. in V.A. al 31.12.2005
MINORI (0 – 5 ANNI)	376
MINORI (6 – 18 ANNI)	60
ANZIANI	110
ADULTI	30
DISABILI	11
PSICHIATRIA ADULTI	35
TOTALE	622

Tipologia utenza area nord ovest (v.p.)





Rapporto sulla soddisfazione degli utenti dell'Aea Prima Infanzia

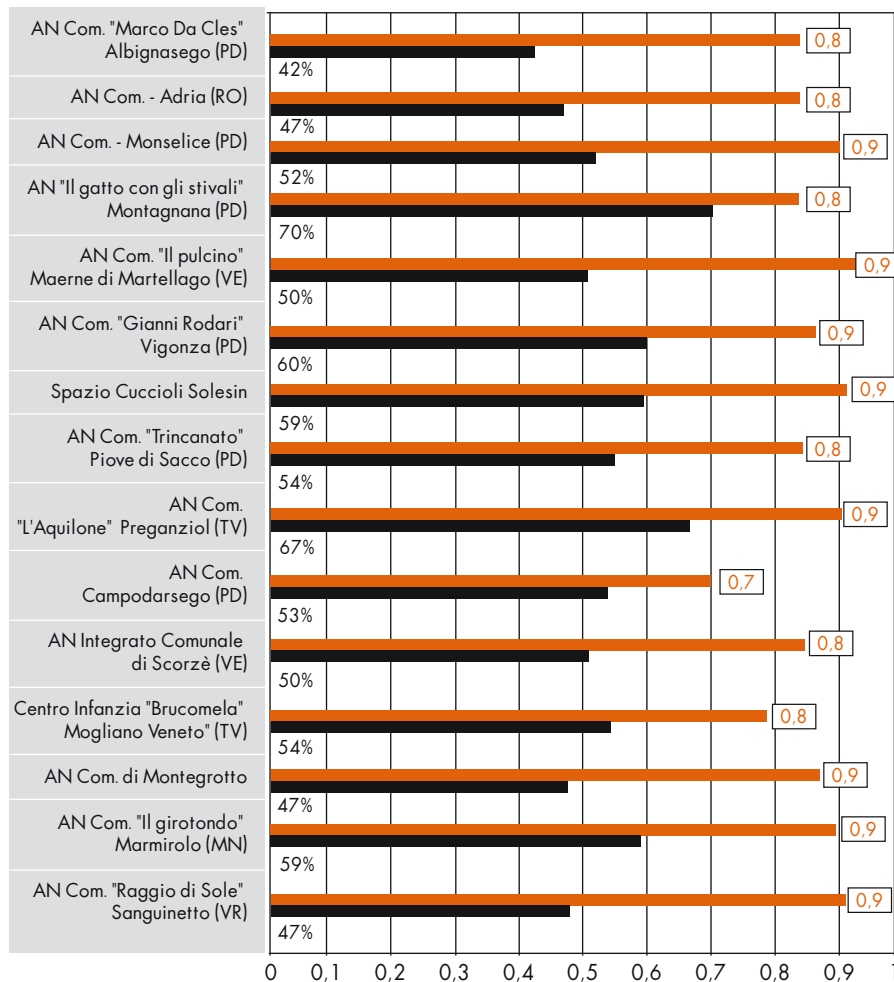
Nel mese di Giugno 2005, in riferimento ai servizi erogati nel corso dell'anno educativo 2004-2005, l'area Prima Infanzia ha attivato la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei propri servizi, in particolare rivolgendo l'attenzione ai genitori dei bambini che hanno usufruito di uno o più dei servizi alla Prima Infanzia erogati da Codess Sociale; con l'obiettivo di indagare circa la qualità percepita. Questa rilevazione ha coinvolto il 79% dei servizi a gestione completa ed ha raccolto mediamente il 54% di risposte da parte dei genitori. Il dato è da ritenersi sufficientemente accettabile perché di poco superiore alla metà del numero di bambini che frequentano i servizi all'infanzia gestiti da Codess Sociale. Le domande proposte nel questionario hanno permesso di raccogliere dati per la elaborazione di 4 significativi indicatori di cui il principale è l'indicatore di "soddisfazione complessiva", che mediamente per tutti i servizi raggiunge il livello di 0,9 su una scala variabile tra 0 e 1 dove 1 identifica il livello di massima soddisfazione (1=10). Lo stesso indicatore è stato calcolato per ogni servizio e nella rappresentazione grafica sottostante ne viene offerta una visione complessiva dei singoli valori medi conseguiti dai servizi con indicazione del tasso di risposta nel servizio.

Di seguito vengono riportati i valori medi relativi a tutti i servizi e si rimanda agli indicatori relativi al singolo servizio per una più dettagliata visione e valutazione dell'andamento del servizio.

- > Qualità del servizio offerto: 0,87
- > Qualità della struttura: 0,88
- > Qualità del personale: 0,86

Gli indicatori sopra riportati variano su una scala compresa tra 0 e 1 dove 0 indica la situazione peggiore e 1 la situazione migliore. Come è evidente i risultati sono molto positivi e immediatamente prossimo allo 0,9.

Dati di soddisfazione complessiva espressa dai genitori dei bambini che usufruiscono di servizi alla prima infanzia gestiti da Codess Sociale - anno educativo 2004-2005



● indicatore di soddisfazione (scala 0-1)

● tasso di risposta al questionario



QUALCOSA DI NOI...

Le interviste e i testi di queste pagine sono dei ragazzi della comunità EIMI di Roma, che ringraziamo e salutiamo con affetto.

Intervista a R.

D: Quanti anni hai?

R: 17 anni

D: Che scuola frequenti?

R: A Tivoli, una scuola per programmatori informatici. Faccio il primo superiore

D: Cosa ti piace di questa scuola?

R: Mi piace molto utilizzare il computer. Mi piacciono i professori che sono giovani, l'architettura della scuola e anche il castello di Tivoli che è lì vicino

D: Cosa non ti piace?

R: L'orario di uscita (le 14) perchè sei ore sono troppe

D: Racconta cosa stai facendo in questo periodo a scuola?

R: In questo periodo faccio uno stage in una cooperativa impegnata nel sociale.

D: Nello specifico di cosa si tratta?

R: Fare le prime esperienze nel mondo lavorativo.

D: Come ti trovi qui con noi ?

R: Bene, gli operatori sono molto bravi, anche i tirocinanti.

D: Cosa ti aspetti?

R: Che mi possano aiutare a star meglio nel mondo.

D: Cosa ti piace della struttura, quali sono gli spazi che preferisci?

R: Il salotto con i divani verdi, la cucina, la sala operatori la sala hobby e anche lo spazio barbecue. Anche via Ripatransone, dove ci sono molti alberi.

D: Cosa non ti piace?

R: Il cancello che non si apre, PEGASUS, il nostro pulmino bianco, che è un po' un catorcio, la zona dei laboratori che è tutta scarabocchiata da A.

D: Cosa ti piacerebbe che si facesse in comunità?

R: Che mettessero internet e l'ADSL, la piscina, una bella rete da pallavolo e soprattutto un biliardino nuovo.

Intervista a O.

D: Sono pochi giorni che sei con noi, quali cose belle hai trovato e quali cose non ti piacciono della comunità?

R: Mi piacciono le persone che ho trovato qui, ho fatto conoscenza con M. e con A. che fa il servizio civile. Le cose che non mi piacciono sono diverse. Ad esempio non mi piace sentirmi offendere e sentire offendere la mia famiglia da una qualsiasi persona. E ancora non mi piace l'istinto di D. che a volte diventa violento nel chiedermi le sigarette.

D: Quali sono le difficoltà che stai incontrando?

R: La relazione con A. Io cerco di dargli fiducia, ma lui ogni volta la tradisce. E' anche uno spione e la cosa mi fa molto arrabbiare. Mi sembra un cucciolo di Leone che con gli amici non sa comportarsi, o ti sbrana o lo devi sbranare.

D: Quali attività previste nella comunità ti fanno rilassare?

R: Parlare con le persone, scrivere poesie, leggere libri, oppure cantare.

D: Che libri ti piace leggere?

R: La Divina Commedia, Trilussa, alcune letture scientifiche e mediche. Per quanto riguarda i cantanti mi piacciono soprattutto quelli degli

anni settanta e anche quelli attuali: Fabrizio De Andrè, Laura Pausini, Tiziano Ferro, Caparezza.

D: Le tue poesie da dove prendono spunto?

R: Quando scrivo una poesia è come se guardassi da una finestra il mondo che mi riflette, come se mi guardassi allo specchio. Se mi sento sereno la poesia è armoniosa, è come mi sento. Se invece mi sento triste la poesia è frutto di un uragano che ha distrutto la primavera. Quando scrivo poesie poi, dopo un po' che scrivo, mi viene da scrivere in rima.

D: Stando qui, pensi che ti mancherà il mare?

R: No, perché ho solo ricordi brutti, legati soprattutto ad alcuni parenti e amici che mi hanno tradito.

D: Mi è sembrato che fra tutti quanti i ragazzi ospiti della comunità hai legato maggiormente con M. Cosa ti ha colpito di lui?

R: Mi ha subito ispirato fiducia. Il primo giorno che sono venuto mi ha accolto con affetto e amicizia, condividiamo le nostre sofferenze. Però al contrario di me tende a stare molto isolato. Credo che questo sia dovuto ad un suo modo d'essere, quando è arrabbiato chiude con tutti.

Intervista a E.

D: Come ti piacerebbe vestire?

R: Alla moda, con colori vivaci, pantaloni e gonne.

D: Cosa ti piace della comunità?

R: Mi piace l'organizzazione, il progetto che si segue per andare avanti.

D: Cosa non ti piace della comunità?

R: Non mi piace che nella sala operatori ci sia troppa puzza di fumo, che vengano dette troppe parolacce e che gli operatori non dicano niente, che vengano scritte le parolacce sulle mura.

D: Quando vai a casa nel fine settimana come trascorri il tempo?

R: Faccio i compiti, guardo la tv, trascorro la domenica con i miei genitori, sto con mia sorella Alice, con la quale parlo della scuola.

D: Che sport ti piacciono?

R: Mi piace il nuoto, la palestra e la pallavolo.

D: Con chi ti trovi meglio dei ragazzi?

R: M. perché anche a lui piace il programma "Amici".

D: Chi ti è più antipatico?

R: A. perché fa sempre i dispetti.

D: Cosa ti piacerebbe fare da grande?

R: La portiera o la direttrice d'albergo.

D: Hai più amici o amiche?

R: Più amiche, la mia migliore amica si chiama Michela.

D: Hai avuto un fidanzato?

R: Sì, ma non serio, a 14 anni. E' finita perché lui era di Napoli e non ci siamo più visti.

Intervista a M.

D: Sai che la Comunità Eimì ha compiuto un anno?

R: Sono molto emozionato e contento per questo.

D: Come vorresti la comunità?

R: Con un parco giochi, la piscina, la palestra, e con operatori molto più attenti.

D: Ci puoi suggerire che cosa cambiare?

R: Beh, per cominciare metterei una playstation per giocare. Per me vorrei una stanza da solo con dei fiori e una chiave per chiuderla.

D: Ti trovi bene qui?

R: Sì, moltissimo.



capitolo 4

Fornitori



LINEE GUIDA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

Responsabilità sociale

Privilegiamo fornitori che applicano una politica complessiva di corporate social responsibility (responsabilità sociale d'impresa) rispetto al contesto socio – ambientale, alle condizioni occupazionali, alla trasparenza delle informazioni.

Trasparenza

Basiamo i rapporti con i nostri fornitori su principi di reciproca trasparenza e correttezza, assicurandoci che l'operato dei professionisti e collaboratori esterni osservi gli stessi criteri di integrità e rettitudine ai quali ci ispiriamo.

Specificità

Intratteniamo rapporti di fornitura su tutto il territorio nazionale valorizzando per quanto possibile il contesto socio – culturale di ciascuna realtà regionale e rispettando le esigenze negoziali di ciascun interlocutore.

Tensione verso l'eccellenza

Scegliamo i nostri fornitori in base al livello di prestazione ed alle garanzie fornite, ricercando con la loro collaborazione le soluzioni più innovative e le migliori pratiche per l'eccellenza del servizio e la soddisfazione dell'utente.

Orientamento al cliente

Selezioniamo i nostri partner sulla base del livello qualitativo che sono in grado di garantire, privilegiando coloro che possono assicurare a noi ed ai nostri clienti/utenti la maggior efficacia ed affidabilità

Valore aggiunto

Vogliamo stabilire con i nostri partner commerciali e collaboratori esterni un sistema efficiente di relazioni capace di tradursi in una prospettiva comune di crescita e di vantaggio. Contribuiamo allo sviluppo della società civile mediante la scelta di fornitori orientati alla riduzione dei costi ed al contenimento degli sprechi.

Elenco fornitori

Si riportano al seguente elenco i nostri fornitori con saldo contabile sopra i 5000 €.

Ditta

A.M.T.	Antincendi Mare Terra S.a.s.
ACFA-PHARMA	Acfa-pharma
AEM	Aem torino distribuzione S.p.A.
AGORA'	Agorà di Giuseppin Alessandro
AGSM VERONA	Azienda Generale Servizi Municipalizzati
ALFIERI	Alfieri Autonoleggio S.r.l.
AMBIENTE	Agenzia Ambiente S.r.l.
ANT. SPEZIERIA	Farmacia Antica Speziera
AREA NORD	Area Nord Concess. di pubblicità S.p.A.
ARENA	Immobiliare Arena S.r.l.
ARKA	Arka srl
ARREDI FORNIT.	Arredi Forniture S.r.l.
ARTSANA	Artsana S.p.A.
ASCOTRADE	Ascotrade S.p.A. - Gruppo Ascopiave
ASPEM GAS SRL	Aspem gas S.r.l.
AUCHAN ANCONA	Auchan S.p.A.
AUTOTRASPORTI C	Biasotto e Vianello Autotrasporti
AVENANCE ITALIA	Avenance Italia S.p.A.
BABY PALESTRA	Baby Palestra di Elizabeth Terrazas
BERTI & BIANCOTTO	Berti & Biancotto S.r.l.
BOLZONELLA SNC	Bolzonella & Brinis S.n.c. di Bolzonella
CAR.CAR.DETR.	Carta Carburante detraibile
CEDAF	Cedaf S.r.l.
CLEANER	Cleaner di Targa Tommaso
CO.GE.ME	Co.ge.me

**Ditta**

DESAR	Desar S.r.l. - Eurospar
DIDATTICA & UFFICIO	Didattica & Ufficio 80 S.r.l.
DITTA DRUDI	Ditta Drudi di Drudi Costantino e C. S.a.s.
EDISON PER VOI	Edison Per Voi S.p.A.
ELE ALE SRL	Ele ale immobiliare S.r.l.
ENDOL	Endol di Giuseppe Troia
ENEL	ENEL Distribuzione S.p.A. - Socio Unico
ENELGAS	EnelGas
ENI	Italgaspiù - Eni S.p.A.
ERREDI	Erredi Ascensori snc di U. Drigo & C.
EURO SUPERAL	Euro Superal S.r.l.
FAR.COM.RIUNITE	Farmacie Comunali Riunite
FATER SPA	Fater S.p.A.
G.D.G. CARROZZ.	Carrozzeria G.D.G. S.n.c.
GENIMMOBIL SPA	Generali Properties Asset Management S.p.A.
GIANNIOTTI	Studio Legale Gianniotti
GONZAGARREDI	Gonzagarredi S.c.r.l.
GRAFICA&STAMPA	Grafica & Stampa S.n.c.
GS SPA	GS S.p.A. Canale Docksmarket
HOSPITAL SRL	Hospital forniture S.r.l.
ICA SYSTEM	Ica System S.r.l.
INGENET	Ingenet S.r.l.
JANSSEN CILAG	Janssen-Cilag S.p.A.
LILLY	Eli Lilly Italia S.p.A.
LOMU	Lomu International S.r.l.
LYRECO ITALIA	Lyreco Italia S.p.A.
MARCHI SPA	Marchi S.p.A.
MARKAS	Markas Service S.r.l.
MARR	Sfera - Marr S.p.A.

Ditta

MIELE SRL	Miele S.r.l. - Lavanderia Industriale
MISTRETTA SRL	Mistretta S.r.l.
MOGGIAN BARBAN	Moggian Barban Aldo S.n.c.
MONDIALTEX	Mondialtex S.r.l.
MONTEBELLO	Montebello Immobiliare S.r.l.
NARDO PARIDE	Azienda Agr. Nardo Paride
NEW CLEANING	New Cleaning Group
NUOVA CENTER	Nuova Center S.r.l.
ONAMA	Gruppo Onama S.p.A.
OSRA	Osra Paghe Veneto S.r.l.
OTTIMO	G.P. Elementi in legno S.a.s.
PAGINE GIALLE	Seat Pagine Gialle S.p.A.
PALLADIO	Palladio Leasing S.p.A.
PEDUS SERVICE	Pedus Service P. Dussmann S.r.l.
PERMOS CHEMICAL	Permos Chemical S.n.c.
PRIX QUALITY	Prix Quality S.r.l.
PULITALIA	Pulitalia S.p.A.
S.N. BOSCHETTI	Studio Notarile Boschetti
SAFE	Safe S.r.l.
SANPAOLO LEASING	Sanpaolo Leasing S.p.A.
SCA HYGIENE	Sca Hygiene Products S.p.A.
SEABO ENERGIE	Hera Comm S.r.l. - Gruppo Hera
SEGESTA SRL	Segesta S.r.l.
SERENISSIMA	Serenissima Ristorazione S.p.A.
SERVIZI OSPEDALIERI	Servizi Ospedalieri S.p.A.
SFERA	Sfera - Gli specialisti dell'alimentazione
SGR SERVIZI	Sgr Servizi S.p.A.
SHELL ITALIA	Shell Italia S.p.A.
SO.RI.CO	So.ri.co S.p.A.



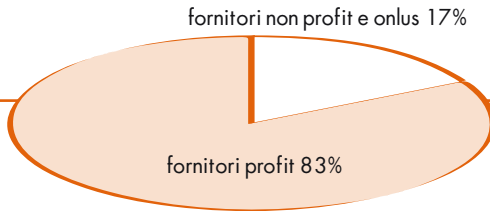
Ditta

SOCOSOME	Socosome S.r.l.
SODEXHO	Sodexho Pass S.r.l.
BENVENUTI	Studio Benvenuti Associazione profess.le
BROVAZZO	Studio Brovazzo Consulenza del Lavoro
CANDIANI	Studio Notarile Candiani di Candiani G.
TECNITALIA	Tecnitalia S.r.l.
TELCABLES NET	Telcables net S.r.l.
TELECOM ITALIA	Telecom Italia S.p.A.
THEODORI	Theodori Farmacia
THEOREMA	Theorema Creations S.r.l.
TIM	Telecom Italia Mobile S.p.A.
TIM ITALIA	Tim Italia S.p.A.
TRIBELLI	Tribelli S.r.l.
UMANA SPA	Umana S.p.A.
VALGARDA	Valgarda s.a.s. di Ragazzi Paolo & C.
VENTURINI MARIO	Venturini Mario & Figli S.n.c.
VESTA	Vesta S.p.A.
ZACCARIA	Zaccaria S.p.A.
ZANNINI CAV.	Zannini Cav. Enrico &c. S.r.l.

Fornitori non profit e onlus

Ditta

AZALEA	Azalea Società Cooperativa Sociale
CAMST	Camst Società Cooperativa
CERCATE	Cercate Società Cooperativa Sociale
COCUK	Consorzio Cocuk
CODESS CULTURA	Codess Cultura Società Cooperativa
COOP	Cooperativa Adriatica Società Cooperativa
CRAS	Cras Società Cooperativa Sociale
DOLCE	Società Dolce Società Cooperativa Sociale
MASTER	Master Società Cooperativa Sociale
PROMOZIONE LAVORO	Promozione Lavoro Società Cooperativa Sociale
ESOXENA	Esoxena Società Cooperativa Sociale
FARSI PROSSIMO	Farsi Prossimo Società Cooperativa. Sociale
GIPSI	Gipsi Comunicare Cooperando - Società Cooperativa Sociale
ISPAC	ISPAC Società Cooperativa Sociale
L'ALBA	L'Alba Società Cooperativa Sociale
IMPRESA SOCIALE	Impresa Sociale Consorzio tra Cooperative ONLUS
PADOVA '99	Padova '99 Società Cooperativa Sociale
ZARA	Zara Piccola Società Cooperativa
IL PICCOLO PRINCIPE	Il Piccolo Principe Società Cooperativa Sociale
PRA.CES	Praces Piccola Società Cooperativa
TRAVEL	Travel Società Cooperativa Sociale



*Fornitori 2005
(v.p.)*

Banche e istituti finanziari

Nel corso del 2005 è diminuita la dipendenza dal sistema bancario nonostante sia stata necessaria la richiesta di mezzi per finanziare lo sviluppo delle nuove attività e l'implementazione della qualità di quelle già avviate. Gli istituti bancari e finanziari con cui la cooperativa ha avuto rapporti durante l'esercizio sono i seguenti:

Banca Unicredit

Banca Antonveneta

Banca Intesa BCI

BCC Banca di Credito Cooperativo S. Stefano

Gruppo San Paolo IMI Carive

Banca Popolare di Vicenza Società cooperativa

Veneto Banca

Banca Popolare Etica Società cooperativa

Bipop Carire

Banca Popolare di Milano Società cooperativa

Banca Popolare di Verona e Novara

Banco Posta

Valutazione dei fornitori

Nel corso del 2005 il processo di gestione dei fornitori e degli acquisti ha rappresentato il processo più critico di tutto il sistema di gestione qualità. A partire da fine estate 2005 si sono registrati dei miglioramenti in relazione ad un migliore presidio del processo da parte dell'area Produzione, all'ottimizzazione delle risorse umane impiegate ed alla ottimizzazione e migliore selezione dei fornitori.

L'Albo Fornitori viene sistematicamente gestito e le valutazioni dei fornitori sono condotte più puntualmente anche se non esistono ancora dati significativi e completi rispetto ad un'analisi complessa e completa dei fornitori. Sicuramente l'aver istituito un ufficio acquisti che si occupa della gestione degli ordini e della gestione dei fornitori in collaborazione con i responsabili delle aree aziendali o in autonomia su delega, è da considerarsi molto positivo ed è un'attività su cui la cooperativa continuerà ad investire in vista del completo avvio del sistema di controllo di gestione.

I risultati principali per quanto riguarda la gestione dell'approvvigionamento sono individuabili in:

- > consolidamento dell'ufficio acquisti
- > centralizzazione della gestione dei fornitori
- > centralizzazione della gestione degli ordini
- > miglioramento significativo delle procedure di valutazione dei fornitori
- > miglioramento nella gestione dell'elenco fornitori
- > miglioramento dei processi comunicativi tra ufficio acquisti e aree gestionali.



CODESS SOCIALE

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



PRESIDENZA - DIREZIONE - SEDE LEGALE

VENEZIA MESTRE

30174 - Corte Bettini, 17

Telefono > 041 982962

Fax > 199 161 911

E-mail > presidenza@codess.com

Website > www.codess.com

Foto > Michele Martiello per Codess Sociale



Impaginazione grafica >

Tel. > 041.53.52280 E-mail > gpsi@gpsinet

Stampa > Grafiche LIBERALVATO >

