

Bilancio



2014

**CADIAI**  
COOPERATIVA SOCIALE

# Indice\*

\* Indice linkabile

<b>Premessa metodologica</b> .....	pag. 6
------------------------------------	--------

## 1. Identità

<b>1. Chi siamo</b> .....	pag. 8
<b>2. La missione aziendale</b> .....	pag. 8
<b>3. Gestione dei servizi</b> .....	pag. 8
<b>4. Ambiti di attività</b> .....	pag. 9
<b>5. Assetto societario</b> .....	pag. 9
Assemblea dei Soci .....	pag. 9
Consiglio di Amministrazione .....	pag. 9
Presidente .....	pag. 9
Collegio Sindacale .....	pag. 9
Organismo di Vigilanza .....	pag. 9
Società per la revisione e certificazione del bilancio .....	pag. 10
Collegio Etico .....	pag. 10
Responsabile Politiche per le Pari Opportunità .....	pag. 10
Direttore Generale .....	pag. 10
Direzione Operativa .....	pag. 10
Coordinamento Tecnico Scientifico .....	pag. 11
Coordinamento Amministrativo di Area .....	pag. 11
<b>6. La struttura organizzativa</b> .....	pag. 12
<b>7. Mappa dei nostri portatori di interesse</b> .....	pag. 13
<b>8. I nostri Servizi in attività nel 2014</b> .....	pag. 14

## 2. Lavoro

<b>1. L'Occupazione</b> .....	pag. 17
Occupati al 31.12.2014 .....	pag. 17
Occupati: andamento nel quinquennio .....	pag. 18
Dipendenti: andamento nel quinquennio .....	pag. 18
Distribuzione dei dipendenti per attività .....	pag. 18
Distribuzione dei dipendenti distinti per fasce d'età .....	pag. 18
Distribuzione dei dipendenti distinti per titolo di studio .....	pag. 18
Dipendenti: mansioni più rappresentative .....	pag. 19
Dipendenti di cittadinanza diversa da quella italiana .....	pag. 19
Anzianità media di servizio in anni .....	pag. 19
<b>2. Condizioni di lavoro</b> .....	pag. 19
Tipologie di contratto .....	pag. 19
Andamento quinquennale dei contratti a tempo indeterminato .....	pag. 20
Andamento quinquennale dei contratti a tempo determinato .....	pag. 20
Tipologie di part-time .....	pag. 20
Andamento contratti part-time nel triennio .....	pag. 20
Part-time a tempo indeterminato .....	pag. 20
Categorie di inquadramento contrattuale .....	pag. 20
Passaggi di inquadramento contrattuale durante l'anno .....	pag. 21
<b>3. Altri aspetti di trattamento del lavoro</b> .....	pag. 21
Aspettative .....	pag. 21
Tutela della maternità .....	pag. 21
Permessi 150 ore per il diritto allo studio .....	pag. 22

Ferie residue . . . . .	pag. 22
Ore di ex festività . . . . .	pag. 22
Recuperi . . . . .	pag. 22
Condizioni di miglior favore operate da CADIAI . . . . .	pag. 22
<b>4. Salute dei lavoratori</b> . . . . .	pag. 23
Accertamenti sanitari Legge 81 . . . . .	pag. 23
Malattie e infortuni sul lavoro . . . . .	pag. 23
Percentuale assenteismo . . . . .	pag. 24
Formazione L. 81/2008 . . . . .	pag. 24
Corsi svolti . . . . .	pag. 24
<b>5. Selezione del personale, assunzioni, dimissioni, affiancamento, turnover</b> . . . . .	pag. 25
Selezione . . . . .	pag. 25
Affiancamenti . . . . .	pag. 25
Assunzioni . . . . .	pag. 25
Dimissioni . . . . .	pag. 25
Percentuale del turnover sui Dipendenti . . . . .	pag. 26
Mobilità . . . . .	pag. 26
Provvedimenti disciplinari . . . . .	pag. 26
<b>6. Formazione e aggiornamento</b> . . . . .	pag. 26
Attività lavorativa non frontale . . . . .	pag. 26
Formazione continua . . . . .	pag. 26
Piano Formativo Annuale . . . . .	pag. 27
Area Educativa . . . . .	pag. 27
Area Non Autosufficienza . . . . .	pag. 28
Iniziativa di formazione di altri enti cui gli operatori CADIAI hanno partecipato . . . . .	pag. 29
<b>7. Fondi pensione complementari</b> . . . . .	pag. 29
<b>8. Adesione ai sindacati</b> . . . . .	pag. 30
<b>9. Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti</b> . . . . .	pag. 30
<b>10. Variazione nella gestione dei Servizi</b> . . . . .	pag. 30
Gare . . . . .	pag. 30
Nuovi servizi avviati nell'anno. . . . .	pag. 31
Accreditamento dei servizi. . . . .	pag. 31

### 3. Governance, partecipazione, sviuppo

<b>1. Partecipazione in Cooperativa</b> . . . . .	pag. 34
Come si diventa soci . . . . .	pag. 34
Soci volontari. . . . .	pag. 34
I soci al 31/12/2014 . . . . .	pag. 34
Dipendenti a tempo indeterminato . . . . .	pag. 35
Andamento quinquennale . . . . .	pag. 35
Lavoratori Autonomi . . . . .	pag. 35
Andamento quinquennale base sociale . . . . .	pag. 35
Dipendenti a tempo indeterminato di cittadinanza non italiana. . . . .	pag. 35
<b>2. Partecipazione dei soci all'attività della Cooperativa</b> . . . . .	pag. 35
Soci ammessi e dimessi nel 2014 . . . . .	pag. 35
Tipologia di contratto dei soci dipendenti al 31.12.2014 . . . . .	pag. 36
Distribuzione dei soci dipendenti per area produttiva . . . . .	pag. 36
<b>3. Attività degli organismi amministrativi e dei gruppi soci</b> . . . . .	pag. 36
Assemblea dei Soci . . . . .	pag. 36
Consiglio di Amministrazione . . . . .	pag. 36
Gruppi soci . . . . .	pag. 37
<b>4. Vantaggi per i Soci</b> . . . . .	pag. 39
Destinazione utili . . . . .	pag. 39
Fondo negoziale Cooperlavoro . . . . .	pag. 39
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro . . . . .	pag. 39
Sconto sulle rette dei servizi erogati da CADIAI . . . . .	pag. 39
Prestito sociale . . . . .	pag. 39
Convenzioni in favore dei soci . . . . .	pag. 40
<b>5. Partecipazione al Sistema Cooperativo</b> . . . . .	pag. 40

Contributi associativi	pag. 40
Partecipazione alle attività degli organi amministrativi di Legacoop	pag. 40
Partecipazione a iniziative del Sistema Cooperativo	pag. 40
Partnership con altri soggetti cooperativi e non	pag. 41
Partecipazioni societarie	pag. 43
Aziende cooperative clienti del Settore Prevenzione e Sicurezza	pag. 44
Aziende cooperative fornitrici	pag. 44
<b>6. Indicatori di andamento economico</b>	pag. 45
Mission	pag. 45
Ricavi	pag. 45
Ricavi per Area	pag. 45
<b>7. Costi</b>	pag. 46
Costi commerciali, tecnici, amministrativi e del personale	pag. 46
<b>8. Margine di contribuzione</b>	pag. 46
<b>9. Spese Generali</b>	pag. 46
Indice di Mutualità prevalente	pag. 46
Incidenza dei costi del personale dipendente socio sui costi di produzione	pag. 47
<b>10. Risultato Netto</b>	pag. 47
<b>11. Situazione Patrimoniale</b>	pag. 48
Patrimonio netto	pag. 48
<b>12. Andamento della struttura finanziaria</b>	pag. 48
<b>13. Prospetto di determinazione del valore aggiunto</b>	pag. 49
<b>14. Prospetto di riparto del valore aggiunto</b>	pag. 50

---

## 4. Qualità

---

<b>1. Premessa</b>	pag. 53
<b>2. Attività del Coordinamento Tecnico Scientifico</b>	pag. 53
<b>3. Attività di studio e ricerca</b>	pag. 55
Attività di studio	pag. 55
Attività di ricerca	pag. 55
<b>4. Convegni e seminari</b>	pag. 55
Convegni e seminari organizzati dalla Cooperativa	pag. 55
Partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori	pag. 56
<b>5. Sistema qualità</b>	pag. 57
Certificazione Qualità	pag. 57
Sintesi dell'attività svolta nell'anno	pag. 57
Monitoraggio e Verifiche Ispettive.	pag. 57
Altri interventi di miglioramento tecnico organizzativo	pag. 58
<b>6. Comunicazione</b>	pag. 58
Momenti pubblici	pag. 58
Pubblicazioni	pag. 59
Sito Internet	pag. 60
Inserzioni promozionali	pag. 60
Rendicontazione	pag. 60

---

## 5. Utilità sociale

---

<b>1. Utenti/Clienti</b>	pag. 62
Utenti/Clienti delle attività di servizio svolte dalla Cooperativa.	pag. 62
Polizze infortuni utenti	pag. 62
<b>2. Rilevazione della soddisfazione degli utenti</b>	pag. 63
Nidi	pag. 63
Attività di formazione Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	pag. 63
Reclami e attestazioni di merito	pag. 63
<b>3. Reti di relazione e creazione di capitale sociale</b>	pag. 63
Inserimento sociale di persone vittime della tratta	pag. 63

Rapporti con il volontariato e l'associazionismo . . . . .	pag. 63
Progetti internazionali . . . . .	pag. 64
Soci volontari di CADIAI . . . . .	pag. 65
Borse lavoro e interventi socio riabilitativi . . . . .	pag. 65
Sostegno ad altri enti e associazioni . . . . .	pag. 65
<b>4. Attività con enti e associazioni cui CADIAI aderisce . . . . .</b>	<b>pag. 66</b>
<b>5. 5X1000 . . . . .</b>	<b>pag. 66</b>
<b>6. Sponsorizzazioni . . . . .</b>	<b>pag. 67</b>
<b>7. Progetti di sostenibilità ambientale . . . . .</b>	<b>pag. 67</b>
Un premio... di valore! . . . . .	pag. 67
<b>8. Rapporto con gli enti formativi . . . . .</b>	<b>pag. 67</b>
Tirocinanti di corsi universitari . . . . .	pag. 67
Tirocinanti di Istituti superiori . . . . .	pag. 68
Tirocinanti Enti di formazione . . . . .	pag. 68
Tirocini privati e Programmi Erasmus . . . . .	pag. 69
<b>10. Visite guidate e/o delegazioni che hanno avuto accesso ai nostri Servizi . . . . .</b>	<b>pag. 69</b>

## 6. Pari opportunità e Conciliazione

<b>1. Politiche di conciliazione . . . . .</b>	<b>pag. 71</b>
Richieste di mobilità per motivazioni legate ai carichi familiari . . . . .	pag. 71
<b>2. Monitoraggio percorsi di sviluppo professionale . . . . .</b>	<b>pag. 71</b>
Passaggi di categoria . . . . .	pag. 71
Passaggi che si collocano nella fascia contrattuale medio/alta (categorie E ed F) . . . . .	pag. 71
Progressioni di carriera che bypassano posizioni intermedie (Es. da B1 a D1 - da C2 a E1) . . . . .	pag. 72
Percentuale uomini/donne presenti nelle categorie E ed F . . . . .	pag. 72
Aumento delle indennità . . . . .	pag. 72
Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato . . . . .	pag. 72
Trasformazioni da Tempo Pieno a Part Time . . . . .	pag. 73
<b>3. Sportello di ascolto . . . . .</b>	<b>pag. 73</b>
<b>4. Nomina del nuovo Gruppo di Lavoro per le Politiche di Pari Opportunità . . . . .</b>	<b>pag. 73</b>
<b>5. Progetti di formazione a sostegno della diffusione della cultura di Pari Opportunità . . . . .</b>	<b>pag. 74</b>

## 7. La voce dei nostri interlocutori

<b>Cooperative ed etica. L'opinione degli stakeholder di CADIAI . . . . .</b>	<b>pag. 76</b>
---	----------------

# Premessa metodologica

## Premessa metodologica

Il Bilancio Sociale di CADIAI segue uno schema, ormai consolidato, che vede la suddivisione in sezioni relative agli aspetti citati nella *mission* della Cooperativa.

Per ciascun capitolo (*Identità; Lavoro; Governance, partecipazione e sviluppo; Qualità; Utilità Sociale; Pari opportunità e conciliazione*) vengono riportati i dati a consuntivo al 31/12/2014 e vengono verificati i risultati rispetto agli obiettivi fissati nel Bilancio Sociale Preventivo 2014.

In questa edizione abbiamo confermato le scelte, intraprese l'anno scorso, di non stampare il Bilancio Sociale Consuntivo, pubblicandolo nella sua versione integrale unicamente sul sito internet aziendale, e di stampare un pieghevole, con i dati principali e più significativi, da distribuire durante l'Assemblea dei Soci nella quale viene approvato il Bilancio di Esercizio.

Si tratta di scelte effettuate, su sollecitazione dei soci dei gruppi di discussione che abbiamo in essere, per migliorare il taglio comunicativo, in termini di semplicità ed efficacia, della nostra rendicontazione sociale rispetto ai vari interlocutori.

Per dar seguito a questo indirizzo, quest'anno abbiamo voluto porre particolare attenzione alla leggibilità di que-

sti due documenti, mettendola in relazione anche con le modalità di diffusione individuate.

Nel *bilancio consuntivo integrale* abbiamo semplificato i testi in alcune parti, impaginato diversamente alcune tabelle, aggiunto dei colori ed evidenziato i dati salienti. La sua pubblicazione sul sito internet in formato pdf ne rende facile la fruizione a chi è particolarmente interessato all'approfondimento.

Nel *pieghevole* abbiamo ulteriormente calibrato la scelta dei dati da riportare e semplificato la veste grafica. La sua spedizione in allegato al trimestrale aziendale "Scoop" consente di raggiungere in modo capillare soci, dipendenti, famigliari di utenti e tutti i nostri interlocutori esterni.

Fin dalle prime edizioni del bilancio sociale siamo soliti raccogliere la voce dei nostri stakeholder, affidando questo compito a ricercatori esterni, possibilmente esperti dei temi cooperativi. Quest'anno abbiamo incaricato il professor Tito Menzani, docente di Storia Economica presso la Scuola di Economia dell'Università di Bologna, che ha intervistato nove interlocutori, ponendo come tema centrale il rapporto tra etica e cooperazione. L'esito di questo lavoro è pubblicato nel capitolo *La voce dei nostri interlocutori*, in coda al bilancio; per darvi ulteriore eco e risalto, abbiamo pensato di pubblicare un sunto delle interviste nei numeri del 2015 di "Scoop".

---

*Il Bilancio Sociale Consuntivo e Preventivo sono stati redatti con riferimento ai principi individuati da GBS (il Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale costituitosi nel 1998).*

*Entrambi i documenti sono stati curati dal Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca, raccogliendo i dati elaborati dai Settori Produttivi, dal Servizio di Amministrazione Generale, dal Servizio Amministrazione del Personale, dal Servizio Formazione e Sviluppo Risorse Umane, dal Servizio Commerciale e dal Servizio Prevenzione e Protezione.*

---

CAPITOLO 1

# Identità

CADIAI nasce come  
cooperativa sociale di “tipo A” nel 1974.

## 1. Chi siamo

CADIAI è una cooperativa sociale di “tipo A”, che realizza servizi socio-sanitari ed educativi alle persone e fornisce servizi di sorveglianza sanitaria, di sicurezza dei lavoratori e formazione sulla sicurezza alle aziende. È iscritta al registro delle ONLUS (organizzazioni non lucrative di utilità sociale).

CADIAI è nata il 30 settembre del 1974 e da allora opera prevalentemente nella *provincia di Bologna*, territorio in cui è storicamente radicata e nel quale è in grado di valorizzare al meglio i legami creati nel corso degli anni con le diverse comunità locali.

Per lo sviluppo di progetti extraterritoriali attiva relazioni di partnership con le realtà cooperative locali.

CADIAI aderisce a Legacoop Bologna ed è parte attiva nelle iniziative che l'associazione sviluppa sul territorio bolognese. Partecipa in particolare ai tavoli che l'associazione di categoria pone in essere nel comparto sociale, uno dei più articolati sul piano nazionale, ma ha sviluppato importanti relazioni di partnership anche con le cooperative di altri settori produttivi, convinta delle forti potenzialità insite nell'insieme del Movimento Cooperativo.

CADIAI aderisce anche a *Legacoopsociali*, l'associazione Nazionale delle Cooperative Sociali aderenti a Legacoop.

## 2. La missione aziendale

- Garantire alle socie e ai soci la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.
- Fondare l'agire cooperativo sulla partecipazione e sulla responsabilità imprenditoriale delle socie e dei soci, per realizzare una gestione economica e finanziaria dell'attività caratteristica capace di garantire lo sviluppo della Cooperativa.
- Garantire le risposte che meglio soddisfino i bisogni degli utenti attraverso la personalizzazione degli interventi, percorsi formativi qualificanti per gli operatori e il

miglioramento continuo della qualità dei servizi.

- Contribuire all'interesse generale della comunità attraverso servizi diretti a: migliorare la qualità della vita delle persone, attivare il coinvolgimento degli utenti e dei familiari, promuovere l'integrazione nel territorio.
- Valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno, assicurando a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità. Realizzare politiche di conciliazione vita-lavoro e di tutela della maternità nella convinzione che il pieno apporto di tutti rappresenti una leva per il progresso dell'impresa.

## 3. Gestione dei servizi

CADIAI si impegna nella ricerca di nuovi servizi e nuove forme di gestione, con l'obiettivo di superare la logica dell'appalto e acquisire maggior autonomia. Per questo ha partecipato attivamente alla messa in campo del sistema di Accreditamento dei Servizi Socio Sanitari promosso dalla Regione Emilia Romagna; per questo ha sviluppato esperienze innovative quali:

- lo sviluppo del progetto KARABAK per la costruzione

e gestione di nidi per l'infanzia in finanza di progetto;

- l'acquisto di strutture (Case Residenza “Il Corniolo” e “Sandro Pertini”);
- le partnership per potenziare le possibilità di investimento: INRETE, Immobiliare Navile e Consorzio Kedos.
- lo sviluppo di reti di impresa per lo sviluppo di attività integrate su diversi territori: Rete ComeTe e Rete RIBES.

## 4. Ambiti di attività

**Servizi per persone non autosufficienti:** assistenza domiciliare, servizi territoriali, diurni e residenziali per anziani e disabili in età adulta.

**Servizi per la prima infanzia, la scuola, gli adolescenti:** nidi d'infanzia; centri genitori-bambini; servizi di integrazione scolastica per bambini e ragazzi con disa-

bilità; servizi per bambini e ragazzi con disagio psichico; gruppi educativi e interventi territoriali.

**Servizio di prevenzione e protezione:** sorveglianza sanitaria; sicurezza degli ambienti di lavoro; formazione sulla sicurezza.

## 5. Assetto societario

### Assemblea dei soci

Ne fanno parte tutti i soci e le socie della Cooperativa; hanno diritto di voto gli iscritti nel *Libro Soci* da almeno tre mesi. Elegge il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e sceglie la società incaricata della revisione contabile.

L'*assemblea ordinaria*, che ha luogo almeno una volta l'anno per la chiusura dell'esercizio sociale:

- approva il bilancio consuntivo;
- nomina le cariche sociali;
- approva i regolamenti.

L'*assemblea straordinaria* delibera sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

### Consiglio di Amministrazione

È composto da tredici membri eletti dall'Assemblea dei Soci: nomina il Presidente e il Vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società.

### Presidente

Il Presidente ha la rappresentanza e la firma sociale. Convoca il Consiglio di Amministrazione, ne coordina i lavori e rende esecutive le delibere sulla base delle istruttorie tecniche attivate con la Direzione Operativa.

Il Presidente partecipa ai lavori della Direzione Operativa e cura i rapporti tra questa e il Consiglio di Amministrazione, con particolare attenzione ai flussi informativi.

### Collegio Sindacale

Controlla la corretta amministrazione della Cooperativa.

**Diego Bassini**, Presidente

**Andrea Sandonati**, Sindaco effettivo

**Gian Marco Verardi**, Sindaco effettivo

**Marina Zanella**, Sindaco supplente

**Sonia Piombetti**, Sindaco supplente

Il mandato di quest'organo è triennale; gli attuali membri sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 30/05/2012.

### Organismo di Vigilanza

Nominato dal Consiglio di Amministrazione, è composto da tre membri (due esterni ed uno interno) ed ha come compito principale quello di controllo e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Cooperativa in conformità al D. Lgs. 231/2001:

- facendo emergere eventuali comportamenti illeciti;
- evidenziando lo scostamento tra quanto previsto dal Modello (procedure, protocolli e regole di comportamento) e le prassi effettive;
- assicurando che i flussi informativi previsti vengano effettivamente rispettati;
- promuovendo l'aggiornamento e il miglioramento del Modello stesso, sia in occasione di cambiamenti esogeni (cambiamenti della normativa di riferimento), sia a seguito di cambiamenti organizzativi (esempio: variazione delle deleghe), sia per il raggiungimento di una maggiore efficacia nella prevenzione e controllo dei rischi da reato sulla base dell'esperienza maturata nel tempo;
- segnalando tempestivamente all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) le violazioni del Modello;
- promuovendo iniziative volte a far conoscere il Modello, sensibilizzando le risorse, apicali e non, al suo rispetto ed alla conoscenza dei contenuti specifici di interesse;
- segnalando prontamente la mancata collaborazione e trasparenza della struttura nei suoi confronti.

L'**Organismo di Vigilanza** è stato modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/08/2014, coerentemente con il nuovo assetto organizzativo in vigore a partire dal mese di marzo, con la sostituzione del membro interno. Da quella data l'Organismo di Vigilanza

risulta così composto:

**Roberto Genco** (Presidente, membro esterno);  
**Cristina Galliera** (secondo membro esterno);  
**Roberto Malaguti** (membro interno).

### Società per la revisione e certificazione del bilancio

L'Assemblea dei Soci in data 30/05/2013 ha conferito l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di controllo contabile, ai sensi degli artt. 2409 bis e seguenti del Codice Civile, alla società **Ria Grant Thornton S.p.A.**, per un periodo di tre anni, fino alla presentazione del bilancio al 31/12/2015.

### Collegio Etico

È l'organismo di controllo che vigila sull'applicazione del Codice etico. È nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da cinque persone proposte dalla Direzione.

È stato rinnovato il 28/08/2014 e ne fanno parte:

**Germana Grandi** (Presidente)  
**Roberto Malaguti**  
**Raffaele Montanarella**  
**Ornella Montanari**  
**Mariangela Piccinelli**

I componenti restano in carica per tre anni.

Il Collegio Etico ha il compito di:

- rispondere a richieste di chiarimento sul Codice Etico;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di violazione;
- decidere se aprire una procedura di accertamento della segnalazione;
- fornire risposta ai segnalanti in merito a tale decisione.

### Responsabile politiche per le Pari Opportunità

La responsabile delle Politiche per le Pari Opportunità ha il compito di pianificare, analizzare e sviluppare politiche di equità, con particolare attenzione al genere, monitorando i percorsi di carriera ed attuando strategie funzionali alla sensibilizzazione e alla formazione rispetto al tema, trovando strategie concrete di implementazione delle diverse linee di sviluppo.

Il suo ruolo costituisce inoltre un punto di riferimento per la comunicazione interna alla Cooperativa e con altre realtà del territorio, enti istituzionali ed europei.

Attraverso lo **sportello di ascolto**, si vuole fornire un'occasione di incontro con i lavoratori, al fine di raccogliere eventuali segnalazioni e suggerimenti in merito al tema delle pari opportunità.

Il 22/09/2014 il Consiglio di Amministrazione ha nomina-

to il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, che risulta così composto:

**Lara Furieri**, Responsabile Pari Opportunità;  
**Fatma Pizzirani**, Direttore Generale;  
**Youssef Amchiaa**, Consigliere di Amministrazione;  
**Giuseppina Capizzi**, Referente gestione del personale dell'Area Educativa;  
**Adriana Battista**, Referente gestione del personale dell'Area Non Autosufficienza;  
**Stefania Benasciutti**, Collaboratrice del Servizio Amministrazione del Personale.

### Direttore Generale

Il Direttore Generale è responsabile delle attività della Direzione Operativa; ne convoca le riunioni, raccordandosi con il Presidente per gli argomenti di pertinenza del Consiglio di Amministrazione.

Partecipa stabilmente ai lavori del Consiglio di Amministrazione concorrendo alla predisposizione dell'apparato informativo e delle istruttorie utili ad assicurare l'assunzione delle decisioni.

### Direzione Operativa

La Direzione Operativa è composta dal Presidente, dal Direttore Generale, dai Responsabili dei Settori di Produzione e dei Servizi alla Produzione (di staff).

Coloro che fanno parte della Direzione Operativa non possono ricoprire contemporaneamente cariche di tipo sociale; in particolare, si dà incompatibilità tra la carica di Consigliere di Amministrazione e quella di membro della Direzione Operativa.

La Direzione Operativa è responsabile dei seguenti ambiti di attività:

- attuazione delle strategie complessive;
- attuazione della politica per la qualità;
- attuazione delle politiche territoriali;
- relazioni con i clienti.

È altresì responsabile dei seguenti processi:

- analisi della domanda;
- progettazione dei servizi;
- verifica dei costi;
- verifica dei risultati;
- controllo e sviluppo della qualità.

In conseguenza delle modifiche organizzative introdotte a partire dal secondo trimestre dell'anno, è stata costituita la **Direzione Strategica** così composta:

Nome e Cognome	Carica
<b>Franca Guglielmetti</b>	Presidente - Responsabile del Servizio Attività Sociali Culturali e di Ricerca
<b>Fatma Pizzirani</b>	Direttore Generale - Responsabile Servizio Amministrazione Generale
<b>Rossella Maccagnani</b>	Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale
<b>Alessandro Micich</b>	Responsabile del Servizio Commerciale
<b>Roberto Rinaldi</b>	Responsabile dell'Area Servizi Educativi
<b>Pierluigi Signaroldi</b>	Responsabile dell'Area Servizi per la Non Autosufficienza - Gestione Qualità Servizio Formazione e Sviluppo Risorse Umane

Affianco alla Direzione Strategica, opera la **Direzione Allargata**, che coinvolge anche:

**Fiorella Gabriele**, Responsabile dei Progetti Kedos;

**Marco Matassa**, Responsabile Gestione Sistemi;

**Giorgia Tinti**, Responsabile Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro;

**Emanuela Dall'Aglio**, RSPP.

Tutti i membri della Direzione hanno svolto larga parte del proprio percorso professionale all'interno della Cooperativa.

### Coordinamento Tecnico Scientifico

È parte integrante dell'organizzazione aziendale. Composto da pedagogisti e da psicologi, si occupa dell'impostazione metodologica e tecnica degli interventi erogati. Segue con regolarità l'attività dei servizi, assicurando una costante analisi sull'evoluzione dei bisogni dell'utenza e la revisione dei modelli organizzativi.

In relazione al processo di riorganizzazione interna avvia-

to a fine 2012, nel corso dell'anno si è costituito il *Coordinamento Scientifico Centrale*, composto da un tecnico per ogni settore di attività, la referente del servizio Attività Sociali Culturali e di Ricerca e la Presidente in qualità di Responsabile. Questo coordinamento si riunisce tre/quattro volte all'anno ed ha il compito di integrare e diffondere le iniziative avviate nelle diverse aree.

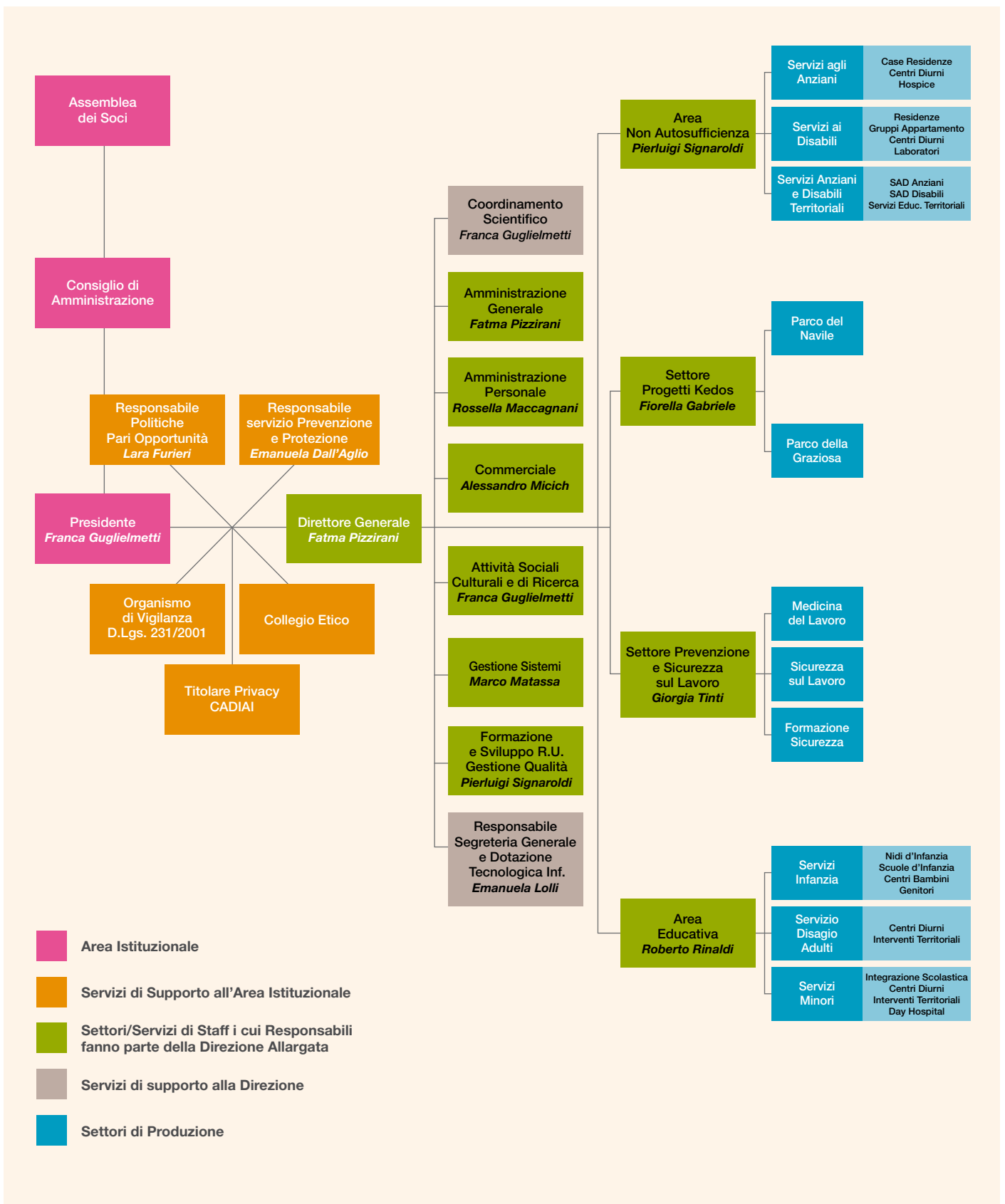
I *coordinamenti scientifici di settore* hanno mantenuto in essere la loro funzionalità.

### Coordinamento Amministrativo di Area

È composto dai coordinatori delle strutture residenziali, semiresidenziali e dei servizi sul territorio. Si riunisce regolarmente per sovrintendere all'attività del settore.

Si occupa di programmazione, monitoraggio e coordinamento delle attività dei servizi con particolare riguardo al trattamento del lavoro, alla partecipazione alle gare d'appalto e al rapporto con l'ente pubblico.

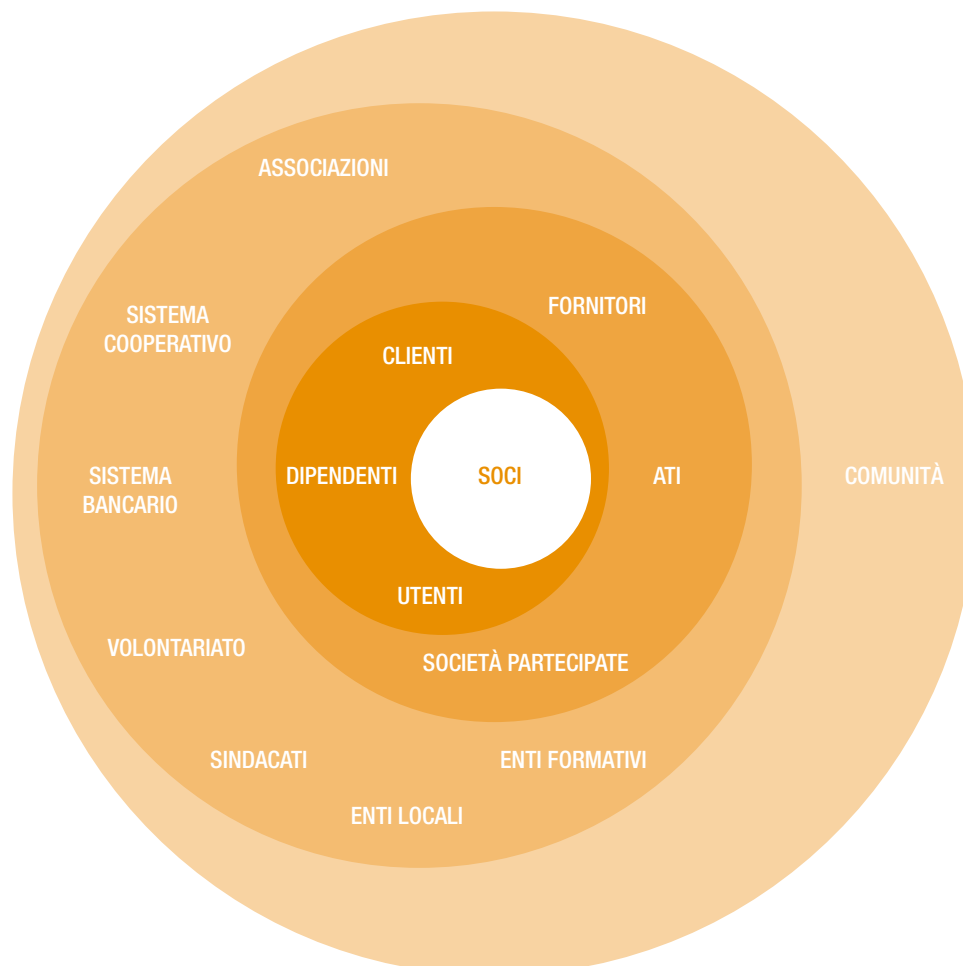
## 6. La struttura organizzativa



## 7. Mappa dei nostri portatori di interesse

Nella mappa sono riportate le categorie di interlocutori della Cooperativa, vale a dire coloro che, direttamente o indirettamente, hanno un interesse nell'attività che svolgiamo.

Il Bilancio Sociale è indirizzato a loro, affinché abbiano la possibilità di valutare quanto la nostra attività sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della *mission*.



### LEGENDA

**Utenti** - I fruitori finali dei servizi.

**Clients** - Aziende del servizio di Medicina del Lavoro; Enti committenti (comuni e Azienda USL); utenti dei servizi a retta.

**Dipendenti** - Dipendenti non soci e dipendenti a tempo determinato.

**Sistema cooperativo** - Le altre cooperative e le associazioni di categoria nelle varie articolazioni.

**Società partecipate** - Le società e i consorzi, di cui CADIAI fa parte, per la gestione di servizi.

**Associazioni** - Le associazioni di utenti, culturali e ricreative.

**Volontariato** - Tutti coloro che, singolarmente o all'interno di associazioni, prestano attività di volontariato nei servizi.

**Fornitori** - Le aziende che forniscono beni e servizi utili alla realizzazione dell'attività caratteristica.

**ATI** - Associazioni Temporanee fra Imprese

**Enti formativi** - Scuole, università, enti impegnati nella formazione professionale, istituti di ricerca interessati al lavoro sociale.

**Enti locali** - Comuni, aziende USL, quartieri, Provincia, Regione, in quanto enti di governo del territorio nel quale operiamo.

**Sindacati** - Le organizzazioni sindacali di riferimento per i lavoratori di CADIAI nei loro diversi organismi di rappresentanza.

**Sistema bancario** - Banche e istituti finanziari

## 8. I nostri Servizi in attività nel 2014

Nome	Indirizzo
<b>AREA NON AUTOSUFFICIENZA E PROGETTI KEDOS</b>	
<b>Servizi ai Disabili</b>	
Servizio di Assistenza Domiciliare ai Disabili	Territorio del distretto di Bologna; sede operativa in via Stalingrado 25/2 - Bologna
Centro Diurno "Casa dei Boschini"	Via del Carroccio 3/2 - Bologna
Centro Diurno "Graziella Fava"	Via D. Martinelli 18 - Bologna
Centro Polivalente "Arboreto"	Via del Pilastro 3/11 - Bologna
Centro Diurno "Accanto"	Via Matteotti 29 - Crevalcore (BO)
Centro Diurno "Le Farfalle"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
Residenza socio riabilitativa "Corte del sole"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
Servizio socio-riabilitativo educativo territoriale disabili adulti (S.E.T.)	Territorio del distretto di Bologna Sedi operative: via Tiarini 10/12; via Beroaldo 4/2
Interventi educativi territoriali disabili adulti	Territorio del distretto di Casalecchio di Reno
Residenza socio riabilitativa "Casa Rodari"	Via Fossolo 60 - Bologna
Centro Socio - riabilitativo residenziale per disabili "Albero Blu" in ATI	Via Portazza 5 - Bologna
Centro Socio Riabilitativo Residenziale per disabili "Selleri Battaglia" in ATI	Via Saliceto 75 - Bologna
Gruppo Appartamento "S. Isaia"	Via Portazza 5 - Bologna
Gruppo Appartamento "ABS"	Via Mazzini 170/2 - Bologna
Gruppo Appartamento "Villa Emilia"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
<b>Residenze per Anziani</b>	
Casa Residenza "Il Corniolo"	Via Savena Vecchia 107 - Baricella (BO)
Casa Residenza "Casa Simiani"	Via Simiani 2/1 - Loiano (BO)
Casa Residenza "La Torre"	Via Coronella 75 - Galliera (BO)
Casa Residenza e Centro Diurno "S. Pertini"	Via Nazionale 141 - Altedo (BO)
Casa Residenza di Crevalcore	Via Libertà 171 - Crevalcore (Bo)
Casa Residenza "Virginia Grandi"	Via Asia 177 - San Pietro in Casale (Bo)
Casa Residenza e Centro Diurno "S. Biagio"	Via della Resistenza 38 - Casalecchio di Reno (BO)
Hospice "San Biagio"	Via della Resistenza 38 - Casalecchio di Reno (BO)
Centro Integrato per Anziani di Granarolo	Via San Donato 159 - Granarolo (BO)
Casa Residenza "Parco del Navile"	Via del Sostegno 5 - Bologna
Casa Residenza "Parco della Graziosa"	Via Madre Teresadi Calcutta 1 - Castelfranco Emilia (MO)
Minialloggi protetti "Parco del Navile"	Via del Sostegno 3 - Bologna
<b>Interventi Domiciliari e Centri Diurni</b>	
SAD Distretto Bologna Città - Quartiere San Donato	Via Stalingrado 25/2 - Bologna
SAD Distretto Bologna Città - Quartiere Navile	Via Stalingrado 25/2 - Bologna
SAD Distretto Bologna Città - Quartiere Savena	Via Stalingrado 25/2 - Bologna
SAD Distretto di San Lazzaro di Savena	Territorio Comune di San Lazzaro di Savena
SAD Distretto Pianura Est	Territorio Comuni di Malalbergo, Galliera, San Pietro in Casale, Baricella
SAD Distretto Pianura Ovest	Territorio Comuni di Crevalcore, Sant'Agata Bolognese e San Giovanni in Persiceto
SAD Distretto di Porretta Terme	Territorio Comune di Granaglione - Gaggio Montano e Porretta Terme (BO)
Sportello Sociale Comune di Baricella	Via Garibaldi 44 - Minerbio (BO)
Sportello Sociale Comune di Minerbio	Via Garibaldi 44 - Minerbio (BO)
Centro Diurno "Il Castelletto"	Via Emilia Levante 140 - Bologna
Centro Diurno "Pizzoli"	Via Agucchi 300 - Bologna
Centro Diurno "I Tulipani"	Via Campana 2/5 - Bologna
Centro Diurno "Ca' Mazzetti"	Via Esperanto 20 - Casalecchio di Reno (BO)
Centro Diurno "Villa Arcobaleno"	Via Reggio Emilia 36 - San Lazzaro di Savena (BO)

Nome	Indirizzo
------	-----------

## AREA EDUCATIVA

### Nidi e Scuole dell'infanzia

Nido "Abba"	Via Abba 11 - Bologna
Nido "Gaia"	Via Felice Battaglia 12 - Bologna
Nido "Pollicino"	piazza Liber Paradisus 20 - Bologna
Nido "Giovannino"	Viale Roma 23 - Bologna
Nido "Progetto 1-6"	Via P. De' Crescenzi 14/2 - Bologna
Nido "Arcobaleno dei Pulcini"	Via del Vestri 2/1 - Bologna
Nido "La Cicogna"	Via Viganò 1 - San Lazzaro di Savena (BO)
Nido "Maria Trebbi"	Via Martiri di Pizzocalvo 61 - San Lazzaro di Savena (BO)
Nido "Tana dei Cuccioli"	Via Russo 9 - San Lazzaro di Savena
Nido "Balenido"	Via Aldo Moro 80 - Casalecchio di Reno (BO)
Nido "Pippi Calzelunghe"	Via Cilea 68 - Casalecchio di Reno (BO)
Nido "Centro Infanzia"	Via Pacinotti 11 - Cento (FE)
Sezione c/o Nido "Lo Scarabocchio"	Via Penzale 27/E - Cento (FE)
Nido "Gianni Rodari"	Via del Risorgimento 20 - Anzola Emilia (BO)
Sezione c/o Nido Comunale di Borgonuovo"	Via Porrettana 197 - Sasso Marconi, località Pontecchio (BO)
Nido "Iolanda Vitali"	Via Ho Chi Minh 1/10 - Bentivoglio (BO)
Nido "Tintoria"	Via Savena Inferiore 61 - Minerbio (BO)
Nido "Girotondo"	Via Rodari 2 - Pianoro, località Rastignano (BO)
Nido "Aquiloni"	Via Dante Mezzetti 10 - Budrio (BO)
Nido "Ilaria Alpi"	Via Alpi 2 - Calderara di Reno (BO)
Centro Bambini Genitori "Rifugio di Emilio"	Via San Michele 2 - Longara di Calderara di Reno (BO)
Servizi ausiliari c/o Scuola Infanzia "Grande Castello"	Via Alpi 2 - Calderara di Reno (BO)
Servizi generali Nido "Mast"	Via Speranza 40 - Bologna
Due Sezioni c/o Nido Comunale "Tilde Bolzani"	Via Gavina 12 - Anzola Emilia (BO)
Nido "Gatto Talete"	Via Ungaretti 3 - Castel Maggiore (BO)
Due Sezioni c/o Nido Comunale "Anatroccolo"	Via Einaudi 20 - Castel Maggiore (BO)
Due Sezioni c/o Nido Comunale "Vita Nuova"	Via Pertini 1 - Sant'Agata Bolognese (BO)
Nido Comunale "Riale"	Via Pascoli 1 - Riale di Zola Predosa (BO)
Due Sezioni di scuola dell'infanzia c/o Nido "Progetto 1-6"	Via P. De' Crescenzi 14/2 - Bologna
Sezione di scuola dell'Infanzia c/o Nido "Pollicino"	P.zza Liber Paradisus 20 - Bologna
Due sezioni di scuole dell'infanzia c/o scuola dell'infanzia comunale "Di Vittorio"	Via G. Di Vittorio 8 - San Lazzaro Di Savena (BO)
Una sezione di Scuola dell'Infanzia "Fornace"	Via della Fornace 7 - San Lazzaro di Savena (BO)
Servizi generali c/o Nido "Franco Centro"	Via Sozzi 2 - Casalecchio di Reno (BO)
Servizi integrativi, educativi e generali presso nidi e scuole d'infanzia	Comune di San Lazzaro di Savena (BO)

### Servizi Rivolti ai minori

Centro Diurno per minori "SpazioAperto"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
Centro Semiresidenziale di Via Ferrara	Via Ferrara - Bologna
Prestazioni Educative territoriali NPIA	Territorio del distretto di Bologna
Interventi educativi territoriali con minori	Territorio del distretto di Casalecchio di Reno (BO)
Prestazioni Educative a favore di minori con disturbi dello spettro autistico	Territorio del distretto di Bologna e Provincia
Integrazione scolastica per alunni disabili	Comuni di: Argelato, Anzola dell'Emilia, Budrio, Cento, Malalbergo, Sant'Agata Bolognese, San Lazzaro di Savena; comuni del distretto di Casalecchio di Reno
Prestazioni Educative presso Ser.T	Territorio del distretto di Bologna
Appartamento "Between"	Via Emilia Ponente 24 - Bologna
Prestazioni educative presso Centro Serale "Sottosopra"	Territorio Azienda USL di Bologna - Distretto di Pianura Ovest
Attività socio educative per bambini/ragazzi Sinti	Comune di Bologna - Quartiere Borgo Panigale

## SETTORE PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ambulatori Boldrini	Via Boldrini 8 - Bologna
Centro Medico Zanardi	Via Zanardi 6 - Bologna
Ambulatorio San Giovanni in Persiceto	Piazza del Popolo 6 - S.Giovanni in Persiceto (BO)
Ambulatorio Villanova	Via Villanova 2/a - Villanova di Castenaso (BO)
Attività di sorveglianza sanitaria e sicurezza anche su tutto il territorio nazionale	

## CAPITOLO 2

# Lavoro

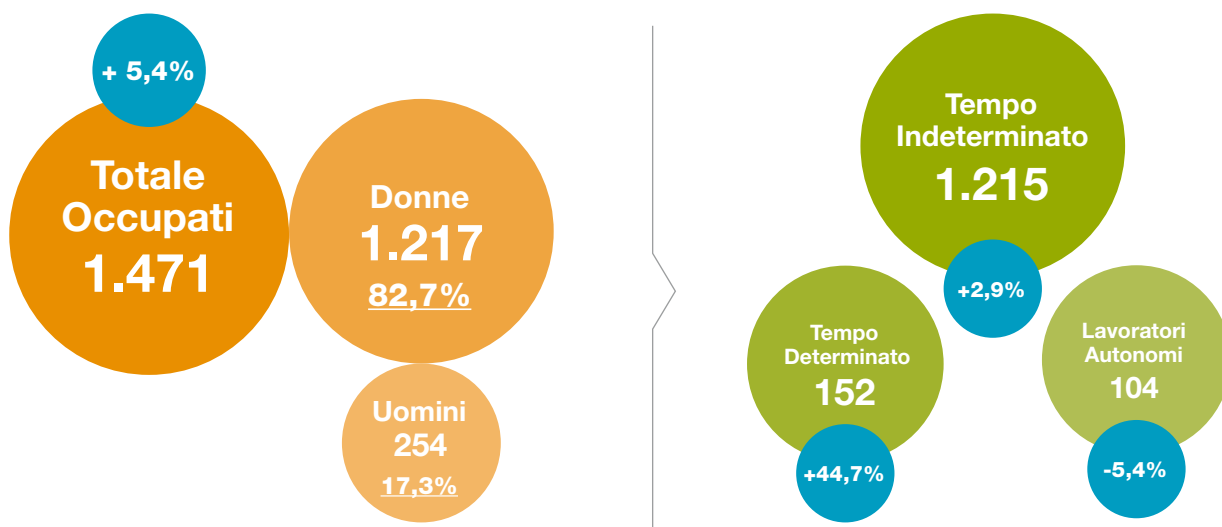
Garantire ai Soci:  
continuità di occupazione,  
le migliori condizioni economiche,  
sociali e professionali,  
percorsi formativi qualificanti.

## 1. L'occupazione

### Occupati al 31.12.2014

CADIAI limita il più possibile il ricorso a forme contrattuali atipiche e ricorre ai contratti a tempo determinato in mi-

sura contenuta, per fare fronte ad aumenti temporanei di attività e per sostituzione su posti di lavoratori, temporaneamente assenti (per ferie, malattia, maternità, ecc.), aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro.



Indicatori: incremento dei contratti in essere	Previsione 2014	Risultato 2014
Dipendenti a Tempo Indeterminato	1.198 (+ 1,5%)	1.215 (+ 2,9%) 😊
Dipendenti a Tempo Determinato	112 (+ 7%)	152 (+ 44,7%) 😊
Lavoratori autonomi con partita IVA	108 (+ 10%)	104 (- 5,4%) 😞

L'aumento non previsto dei contratti a tempo determinato è indicativo di un ritrovato dinamismo del mercato del lavoro. Si tratta quindi di un segnale positivo benché abbia delle inevitabili ricadute sulla percentuale dei contratti in essere. Si conferma nei fatti l'obiettivo della Cooperativa di stabilizzare i rapporti di lavoro nel corso del tempo: i contratti a tempo indeterminato sono infatti cresciuti del 2,9%.

	Totale	%	
Tempi Indeterminati	1.215	82,6%	100%
Tempi Determinati	152	10,3%	
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1.367</b>	<b>92,9%</b>	100%
<b>Lavoratori autonomi</b>	<b>104</b>	<b>7,1%</b>	
<b>TOTALE OCCUPATI</b>	<b>1.471</b>		

	Donne	%	Uomini	%
1215 Tempi Indeterminati	1.037	85,4%	178	14,6
152 Tempi Determinati	124	81,6%	28	18,4%
<b>1367 Totale dipendenti</b>	<b>1.161</b>	<b>84,9%</b>	<b>206</b>	<b>15,1%</b>
<b>104 Lavoratori autonomi</b>	<b>56</b>	<b>53,8%</b>	<b>48</b>	<b>46,2%</b>
<b>1471 TOTALE OCCUPATI</b>	<b>1.217</b>	<b>82,7%</b>	<b>254</b>	<b>17,3%</b>

I lavoratori autonomi con partita IVA sono liberi professionisti, per lo più iscritti a specifici albi professionali, che svolgono attività specialistiche.

> OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Indicatore: numero totale dei dipendenti	Risultato 2013	Previsione 2014	Risultato 2014
	1.285	1.310 (+ 2%)	1.367 (+ 6,4%) 😊

### Occupati: andamento nel quinquennio

2014	1.471 (+ 5,4%)
2013	1.395
2012	1.334
2011	1.296
2010	1.296

### Dipendenti: andamento nel quinquennio

2014	1.367 (+6,4%)
2013	1.285
2012	1.267
2011	1.246
2010	1.246

### Dipendenti per attività

Area	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Educativo	528	45,5%	58	28,2%	586	42,9%
Non Autosufficienza + Kedos	597	51,4%	137	66,5%	734	53,7%
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	8	0,7%	-	-	8	0,6%
Sede	28	2,4%	11	5,3	39	2,9%
<b>TOTALE</b>	<b>1.161</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>1.367</b>	<b>100%</b>

I dipendenti del settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro supportano l'attività dei servizi erogati da professionisti che hanno un rapporto libero professionale con la Cooperativa.

### Dipendenti distinti per fasce d'età

	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
maggiore di 56	112	9,6%	20	9,7%	132	9,7%
51 - 55	126	10,9%	25	12,1%	151	11%
46 - 50	173	14,9%	24	11,7%	197	14,4%
41 - 45	205	17,7%	36	17,5%	241	17,6%
36 - 40	193	16,6%	31	15%	224	16,4%
31 - 35	183	15,8%	35	17%	218	15,9%
26 - 30	131	11,3%	25	12,1%	156	11,4%
21 - 25	38	3,3%	9	4,4%	47	3,4%
18 - 20	-	-	1	0,5%	1	0,1%
<b>TOTALE</b>	<b>1.161</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>1.367</b>	<b>100%</b>

L'età media è di 41,65 anni. Per le donne è di 41,32 anni e per gli uomini 41,6 anni.

### Distribuzione dei dipendenti distinti per titolo di studio

	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Laurea	295	25,4%	66	32%	361	26,4%
Biennio/Triennio	13	1,1%	2	1%	15	1,1%
Diploma	544	46,9%	101	49%	645	47,2%
Licenza Media Inferiore	291	25,1%	37	18%	328	24%
Licenza Elementare	18	1,6%	-	-	18	1,3%
<b>TOTALE</b>	<b>1.161</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>1.367</b>	<b>100%</b>

## Dipendenti: mansioni più rappresentative



## Dipendenti di cittadinanza diversa da quella italiana



Provenienza Unione Europea (9 nazionalità)	59
Provenienza extra Unione Europea (25 nazionalità)	104



## Andamento degli ultimi tre anni

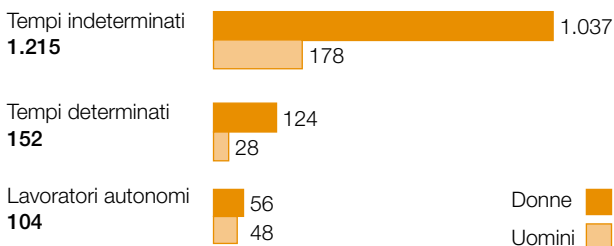


## Anzianità media di servizio in anni

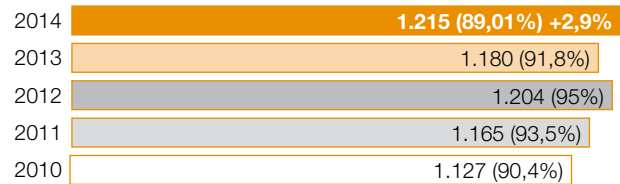
Aree	Donne	Uomini	Totale
Educativo	6,50	6,32	6,48
Kedos	3,52	3,61	3,54
Non Autosufficienza	9,53	8,07	9,26
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	9,37	-	9,37
Sede	10,58	9,85	10,38
Aziendale	7,99	7,50	7,92

## 2. Condizioni di lavoro

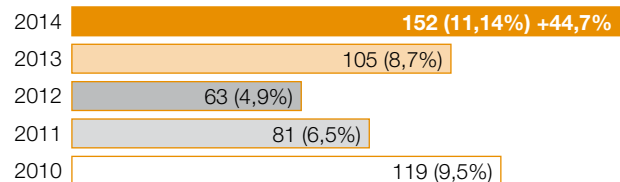
### Tipologie di contratto



### Andamento quinquennale dei contratti a tempo indeterminato



### Andamento quinquennale dei contratti a tempo determinato



Totale dipendenti	Totale	%
Part-time	933	68,25%
Tempo pieno	434	31,75%
<b>TOTALE</b>	<b>1.367</b>	<b>100%</b>

Totale dipendenti	Donne	%	Uomini	%
933 Part-time	803	86,07%	130	13,93%
434 Tempo pieno	358	82,49%	76	17,51%

Tempi Indeterminati	Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	809	66,6%	702	86,8%	107	13,2%	100%
Tempo pieno	406	33,4%	335	82,5%	71	17,5%	100%
<b>Totale</b>	<b>1.215</b>	<b>100%</b>	<b>1.009</b>	-	<b>171</b>	-	-

Tempi Determinati	Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	124	81,6%	101	81,5%	23	18,5%	100%
Tempo pieno	28	18,4%	23	82,2%	5	17,8%	100%
<b>Totale</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	-	<b>28</b>	-	-

## Tipologie di part-time

Media monte ore settimanale contrattuale sul totale dei part time: **27,6**.



## Andamento contratti part-time nel triennio

2014	933 (68,25%) +6,7%
2013	874 (68%)
2012	847 (66,8%)

## Part-time a tempo indeterminato

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

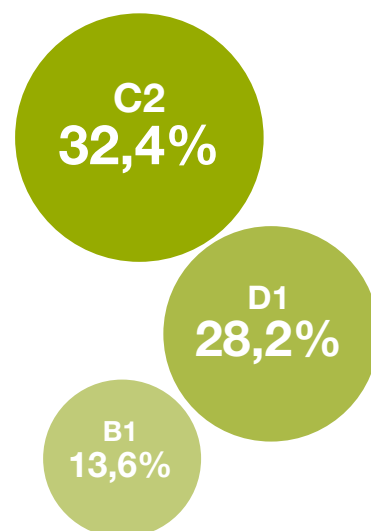
Indicatore: % part-time rispetto al totale dei contratti a tempo indeterminato	Previsioni 2014	Risultati 2014
Totale part-time	68%	66,6% ☹️
Part-time inferiori alle 18 ore settimanali	Contenerli sotto il 6% dei contratti a T.I.	6% (49) ☹️

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Indicatore: monte ore medio settimanale part-time a tempo indeterminato	Previsione 2014	Risultato 2014
	29 ore	28,6 ore ☹️

## Categorie di inquadramento contrattuale

	Totale	%	Donne	%	Uomini	%
A1	27	2%	26	96,3%	1	3,7%
A2	2	0,1%	2	100%	-	-
B1	186	13,6%	168	90,3%	18	9,7%
C1	14	1%	14	100%	-	-
C2	443	32,4%	373	84,2%	70	15,8%
C3	9	0,7%	7	77,8%	2	22,2%
D1	386	28,2%	341	88,3%	45	11,7%
D2	165	12,1%	127	77%	38	23%
D3	3	0,2%	2	66,7%	1	33,3%
E1	34	2,5%	30	88,2%	4	11,8%
E2	71	5,2%	53	74,6%	18	25,4%
F1	25	1,8%	16	64%	9	36%
F2	2	0,1%	2	0,1%	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.367</b>	<b>100%</b>	<b>1.161</b>	-	<b>206</b>	-



Secondo un preciso orientamento assunto dal Consiglio di Amministrazione, l'inquadramento di tutto il personale, compresi i membri della Direzione Operativa, la Presidente ed il Direttore

Generale, fa riferimento unicamente a quanto previsto dal CCNL delle cooperative sociali, ovvero **non è applicato** il CCNL per i Dirigenti d'Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

## Passaggi di inquadramento contrattuale durante l'anno

Nel 2014 è stata attribuita la qualifica di quadro a 5 persone.

Categorie	Donne/Uomini	Totali
da A1 a C2	1	1
da B1 a C1	1	1
da B1 a C2	3 23	26
da B1 a D1	1	1
da C1 a C2	1	1
da C2 a C3	2	2
da D1 a D2	1	1
da D2 a E1	1 2	3
da D2 a E2	1	1
da D3 a E1	1	1
da E1 a E2	2 2	4

Donne   
Uomini 

Da B1  
a C2  
26

Da E1  
a E2  
4

Da D2  
a E1  
3

## 3. Altri aspetti di trattamento del lavoro

### Aspettative

	2013	2014	Donne	Uomini
Inferiori a 1 mese	77	68	62	6
Da 1 a 3 mesi	23	25	23	2
Superiori ai 3 mesi	14	20	17	3
Distacchi sindacali	2	2	2	0
Carica politica	1	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>116</b>	<b>105</b>	<b>11</b>

### Aspettative

Donne  
105

Uomini  
11

### Congedi parentali

Donne  
127

Uomini  
19

### Tutela della maternità

	2013	2014	Donne	Uomini	Totale
Congedi Parentali L.53	308 gg	328 gg	127	19	146
Astensione Obbligatoria per maternità	102	108	108	-	-
Astensione Facoltativa per maternità	102	104	101	3	-
Permessi per Assistere la Prole (non retrib.)	402 gg	284 gg	91	4	95
Permessi per Allattamento	1.770 ore	2.477 ore	29	-	29
Congedo di Paternità	6 gg	6 gg	-	6	6
Congedi parentali non retribuiti (persone)	6	2	2	-	-

## Permessi 150 ore per il diritto allo studio

Ore totali	Donne	Uomini
858,17	651,67	206,5

## Ferie Residue

È importante che i giorni di ferie vengano goduti, oltre che per consentire il recupero delle energie psicofisiche dei lavoratori, anche per non determinare effetti negativi sul bilancio economico: infatti le ferie accumulate possono creare un innalzamento dei costi dovuto all'aumento della loro valorizzazione in caso di incrementi retributivi. Assume quindi importanza effettuare una buona programmazione delle ferie all'interno dei singoli servizi.

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Indicatore: giorni di ferie residui	Obiettivo 2014	Risultato 2014
media pro capite	7	7,5 😊
Confronto con l'anno prec.	Tot. Giorni	Media
2013	9.944	7,7
2014	10.314	7,5

.....

	N. ore al 31/12/2014	% rispetto alle ore lavorate (1.663.218)
Recupero negativo	3.600	0,2%
Recupero positivo	12.842	0,7%
Confronto con l'anno precedente	N. ore al 31/12/2013	% rispetto alle ore lavorate (1.611.074)
Recupero negativo	3.449	0,2%
Recupero positivo	11.835	0,7%

.....

## Condizioni di miglior favore operate da CADIAI

Si tratta di quelle condizioni migliorative, rispetto a quan-

## Ore di Ex Festività

Questo dato indica in termini assoluti e di media pro capite, il numero delle ore di ex festività accumulate al 31/12/2014. Anche per questo dato valgono le valutazioni fatte precedentemente per le ferie.

Indicatore: ore di ex festività residue	Dato assoluto	Media pro capite
2013	9.931	7,7
2014	9.647	7,07

## Recuperi

Ore a recupero negativo: ore che sono state retribuite, ma che l'operatore non ha lavorato.

Ore a recupero positivo: ore che l'operatore ha lavorato in più rispetto al suo orario di lavoro e che non gli sono state pagate.

A partire da quanto prescritto dal contratto (articoli n. 51, 52, 60), la Cooperativa ha definito in sei mesi il tempo necessario per arrivare a regolarizzare entrambe le situazioni (lavorare le ore fatte in meno o stare a casa le ore fatte in più) prima di procedere a riallineare la retribuzione con le ore effettivamente lavorate.

Le ore segnate in tabella si riferiscono a monte ore non ancora riallineati con quelli contrattualmente previsti.

to previsto dalla contrattazione collettiva, riguardanti il trattamento del lavoro, che CADIAI liberamente mette in atto per alcuni aspetti.

Condizioni contrattuali	Corrispettivo di spesa 2013	Corrispettivo di spesa 2014
Permessi per lutto: 3 gg lavorativi nel caso di decesso nella regione, 5 gg se fuori regione (rispetto ai 2 previsti dal CCNL)	€ 11.585	€ 11.088
Permesso retribuito per paternità 3 giorni	€ 302	€ 464
Visite mediche specialistiche retribuite	€ 7.210	€ 13.885
Riconoscimento agli E1 e E2 dell'indennità di funzione e coordinamento	€ 99.945	€ 92.742
Riconoscimento per i ruoli di Quadro di indennità più alte rispetto a quelle previste dal CCNL	€ 125.239	€ 143.478
Condizioni previdenziali		
Integrazioni emolumenti maternità obbligatoria al 100%*	€ 268.212	€ 251.552
Ributazione con pieno versamento della relativa contribuzione al 100% delle ore di formazione/aggiornamento/riqualificazione sul lavoro oltre le quantità previste da CCNL	€ 508.303	€ 570.503

Condizioni accessorie		
Buoni pasto dal valore di € 4,13: € 0,63 in più rispetto a quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola	€ 142.806	€ 183.109
Soggiorno con maggiorazione superiore di quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola	€ 7.976	€ 11.061
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.171.578</b>	<b>€ 1.277.882</b>

\* Abbiamo introdotto un nuovo sistema di calcolo, che considera in modo più puntuale le spese sostenute per l'integrazione al 100% delle retribuzioni per le colleghe in astensione obbligatoria per maternità. L'incremento dei costi sostenuti quest'anno rispetto all'anno scorso (pari al 9%) è stato calcolato dopo aver reso congruenti i due importi.

Si precisa che il corrispettivo di spesa riportato fa riferimento al costo dell'intera condizione contrattuale esaminata e non solo alla parte derivata dall'elemento migliorativo.

Per alcune condizioni di miglior favore non abbiamo ritenuto significativo il calcolo del corrispettivo di spesa, per altre tale calcolo non è attualmente possibile perché il nostro sistema informativo non ne consente lo scorporo. Di seguito le condizioni di miglior favore non comprese

nell'elenco precedente.

- Riconoscimento del pagamento del festivo non solo in caso di prestazione lavorativa nel giorno, ma anche in caso di riposo, recupero, ferie ed ex festività.
- Maggiorazione € 10 per docenza.
- Inquadramento a livelli superiori a quelli previsti dal CCNL per alcune figure professionali (es. RAA).
- Integrazione emolumenti infortunio oltre i 180 giorni.
- Integrazione emolumenti malattia fino ai 180 giorni nell'anno.

## 4. Salute dei lavoratori

### Accertamenti sanitari Legge 81

Descrizione	2013	2014	Corrispettivo spesa 2013	Corrispettivo spesa 2014
Prima visita	121	165	€ 3.188	€ 4.348
Visita periodica	460	580	€ 8.993	€ 11.339
E.C.G.	470	236	€ 5.875	€ 2.950
Visiotest	34	6	€ 442	€ 78
Visite specialistiche	6	2	€ 434	€ 200
Esami ematochimici	10	13	€ 1.218	€ 1.410
Consulenze Relazione sanitaria Altri costi	-	-	€ 7.058	€ 5.446
<b>TOTALE</b>	<b>980</b>	<b>1.002</b>	<b>€ 27.208</b>	<b>€ 25.771</b>

Nel 2014 sono stati inoltre effettuati 17 sopralluoghi in strutture, che hanno visto la partecipazione dell'RSPP, degli RLS e dei tecnici competenti.

### Malattie e infortuni sul lavoro

Descrizione	Ore retribuite 2013	Ore retribuite 2014
Malattie dei lavoratori	98.296	107.389
Infortuni occorsi ai lavoratori	8.406	8.678
<b>TOTALE</b>	<b>106.702</b>	<b>116.067</b>

2014	105	7,6%
2013	88	6,8%
2012	107	8,4%

La percentuale è riferita al numero di infortuni rispetto al totale dei dipendenti.

Natura infortunio	Numero casi
Attività ludica con utenti	3
Contatto con materiale biologico	2
Crisi utente	16
Evitare caduta dell'utente	9
Movimentazione utenti	16
Pulizie dei locali	1
Movimentazione materiali	1
Puntura da ago	3
Puntura da misuratore glicemico	4
Trauma da schiacciamento	9
Trauma da scivolamento	14
Trauma da urto	1
Itinere	20
Non classificabili	6
<b>TOTALE</b>	<b>105</b>

## Percentuale assenteismo

Il dato dell'assenteismo indica la percentuale delle ore di assenza (per malattia, infortunio) sulle ore lavorabili definite dai singoli contratti degli operatori in organico. Questo dato è significativo per diversi aspetti:

- ci dà informazioni sullo stato di salute complessivo dei lavoratori, compreso quindi il grado di logoramento psicofisico che deriva dall'esercizio della professione;

- ci dà informazioni sulla continuità di presenza e quindi sulla tenuta dell'intervento socio-riabilitativo che per tanta parte punta sulla continuità relazionale operatore/utente;
- ci consente di comprendere meglio l'andamento dei costi del personale soprattutto in quei servizi dove l'assenza necessita di sostituzioni.

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Ore lavorabili	Ore di assenza per malattia e infortunio	Obiettivo 2014	Risultato 2014
2.159.629	116.068	5,5%	5,5% 😊

### Confronto con il 2013

Ore lavorabili	Ore di assenza per malattia e infortunio	Obiettivo 2013	Risultato 2013
2.076.445	106.702	5,5%	5,4 😊

## Formazione Legge 81/2008

Anni	Totale ore	Costo ore retribuite	Costi docenze e accessori *
2013	4.692	€ 97.968	€ 34.276
2014	3.837	€ 80.116	€ 22.538

\* Ore di docenza, quota affitto sala e brochure.

## Corsi svolti

Titolo	Partecipanti
Formazione Lavoratori - prima formazione	121
Formazione Lavoratori - aggiornamento	187
Pronto soccorso - prima formazione	29
Pronto soccorso - aggiornamento	188
Antincendio - prima formazione	21
Antincendio - aggiornamento	75
RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) - prima formazione	4
RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) - aggiornamento	4
Formazione specifica per Preposti - prima formazione	9
Formazione specifica per Preposti - aggiornamento	18
Formazione Dirigenti - prima formazione	2
<b>TOTALE</b>	<b>658</b>



## 5. Selezione del personale, assunzioni, dimissioni, affiancamento, turnover

### Selezione

Le domande di lavoro pervenute vengono inserite in un data base informatico. In base alle esigenze di personale espresse dai diversi settori di attività, una psicologa, addetta alla selezione, esamina le domande delle persone

il cui profilo corrisponde a quelli cercati. Un primo filtro avviene tramite contatto telefonico (che generalmente tende a verificare interesse, disponibilità e caratteristiche salienti) mentre i profili che si presentano coerenti con le esigenze vengono esaminati in un successivo colloquio

Domande di lavoro pervenute e prese in esame	Ore dedicate alla selezione dalla Psicologa	Per un N. totale di assunti	Di cui ancora in forza al 31/03/2015
2.891	897	181	130

### Affiancamenti

La Cooperativa assicura al momento dell'inserimento del lavoratore neo assunto un periodo di affiancamento operativo sul servizio durante il quale l'operatore è in più

rispetto all'organico previsto. L'affiancamento è previsto inoltre dopo il rientro da un periodo di assenza prolungato e nelle mobilità da un servizio all'altro. Nel corso del 2014 sono state **200** le persone in affiancamento per un totale di **5.873** ore e una media pro capite di 29,36 ore.

## Assunzioni

### Assunzioni

Mansione	Donne	Uomini	Totale	Totale%
Addetto all'Assistenza di Base	16	2	18	6,7%
Addetto Pulizie	14	1	15	5,6%
Addetti all'Infanzia con funzioni educative	45		45	16,8%
Addetti all'Infanzia con funzioni non educative	15	3	18	6,7%
Aiuto cuoco	5	-	5	1,9%
Animatori	3	-	3	1,1%
Autisti	-	2	2	0,7%
Cuoco	-	1	1	0,4%
Educatore	13	3	16	6%
Educatore Professionale	12	5	17	6,3%
Fisioterapista	1	1	2	0,7%
Impiegato Tecnico - Amministrativo	5	1	6	2,2%
Infermiere	6	1	7	2,6%
Operatore socio sanitario	87	24	111	41,2%
Psicologo	1	1	2	0,7%
Pedagogista	-	1	1	0,4%
<b>TOTALE</b>	<b>223</b>	<b>46</b>	<b>269</b>	<b>100%</b>

OSS  
111

Addetti  
all'infanzia  
con funz.  
Educativa  
45

Addetti  
all'infanzia  
con funz. non  
Educativa  
18

### Dimissioni

Motivazione	Donne	Uomini	Totale	Totale%
Dimissione in periodo di prova	10	3	13	7%
Dimissioni	27	6	33	17,6%
Fine rapporto a termine	105	16	121	64,7%
Licenziamento per giusta causa	2	0	2	1,1%
Mancato superamento periodo di prova	5	2	7	3,7%
Modifica del termine fissato	3	0	3	1,6%
Pensionamento	7	1	8	4,3%
<b>TOTALE</b>	<b>159</b>	<b>28</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>

## Percentuale del turnover sui Dipendenti

Il dato del turnover indica la percentuale di rotazione del personale dipendente sui posti di lavoro in essere, che si è avuta nel corso dell'anno. Si tratta di un dato importante per valutare il grado di stabilità nel lavoro che la nostra Cooperativa è in grado di offrire e quindi per misurare uno dei fattori che maggiormente concorrono a definire la qualità del lavoro offerto.

In questo capitolo lo calcoliamo considerando il numero di assunzioni effettuate nel corso dell'anno in relazione al numero medio degli occupati nell'anno. Al numero delle assunzioni viene però sottratto il numero dei posti di lavoro in più che si sono creati in corso d'anno (differenza tra gli occupati al 31/12/2013 e occupati al 31/12/2014), poiché in questo caso si tratta di assunzioni dovute ad un aumento dell'occupazione e non alla necessità di sostituire personale che si è dimesso.

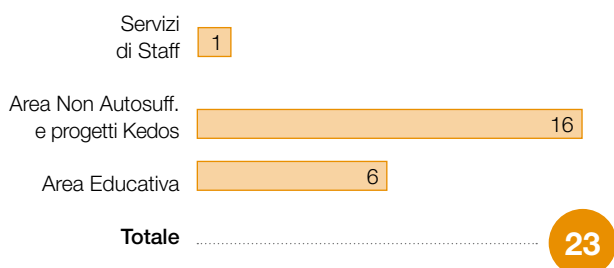
### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Indicatore: Percentuale di Turnover	Risultato 2012	Risultato 2013	Obiettivo 2014	Risultato 2014
Totale aziendale	10,16%	14,15%	15%	13,8% 😊

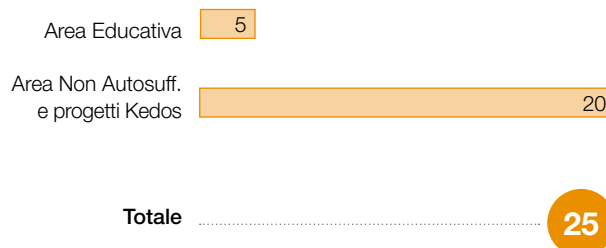
Riteniamo che anche questo dato, così come l'aumento dei tempi determinati visti in precedenza, sia da ricondurre ad una riattivazione, seppur lieve, del mercato del lavoro.

## Mobilità

Questi dati fanno riferimento alla mobilità interna alle aree e in uscita dalle medesime.



## Provvedimenti disciplinari



## 6. Formazione e aggiornamento

### Attività lavorativa non frontale

Si tratta delle ore di lavoro che gli operatori non svolgono a diretto contatto con gli utenti: tipicamente le ore del collettivo di servizio, una riunione programmata e con cadenza regolare nella quale i componenti del gruppo di lavoro impostano, fissando degli obiettivi, o verificano

l'intervento sull'utente, scambiano esperienze e dirimono le eventuali tensioni. Questi incontri fanno parte, a pieno titolo, dell'impegno lavorativo di ogni operatore e sono quindi debitamente retribuiti.

N° ore retribuite	N° operatori coinvolti
44.665	1.154

### Formazione continua

Indicatore: Media ore pro capite	Obiettivo 2014	Risultato 2014
	Almeno 18	20,7 😊

Totale ore di formazione continua: **27.322**  
Media degli occupati nell'anno: **1.316**

L'aumento delle ore di formazione (sia complessive che pro capite) è coerente con gli obiettivi definiti per il 2014 che si sono sviluppati attraverso:

- una progettazione integrata della formazione che ha permesso di ottimizzare le risorse economiche disponibili e di garantire formazione ad un maggior numero di operatori;
- la definizione di due Piani Formativi articolati, uno di-

stribuito sull'anno solare e uno distribuito sull'anno scolastico, finanziati con i Fondi Foncoop con i quali si sono realizzate le iniziative centrali di ogni area;

- accesso ad altre risorse con le quali si sono sostenuti i costi diretti per la realizzazione di iniziative formative: Foncoop Avviso 22, Provincia di Bologna e Regione Emilia-Romagna.

Dettaglio analitico dell'attività di formazione continua	
Ore di formazione retribuita	27.322
Corrispettivo di spesa (Retribuzioni)	€ 570.503
Costi organizzativi sostenuti dalla Cooperativa	€ 35.006
Risorse di FONCOOP e di altri Avvisi pubblici utilizzati nel 2014	€ 65.203 *
<b>Totale risorse destinate alla formazione continua</b>	<b>€ 670.712</b>
Percentuale delle risorse destinate alla formazione sul valore della produzione (€ 42.313.230)	<b>1,58%</b>

\* Nelle risorse indicate sono comprese sia quelle del Piano Formativo Annuale sia ulteriori risorse che abbiamo acquisito partecipando ad Avvisi straordinari (di Foncoop e della Regione Emilia-Romagna).

## Piano Formativo Annuale

Nel Piano Formativo Annuale vengono descritte le iniziative formative, di aggiornamento e di qualificazione professionale, pianificate sulla base dei bisogni formativi rilevati per ogni figura professionale.

Di seguito indichiamo, a titolo esemplificativo, le iniziative principali svolte nel 2014 per le diverse aree di attività.

### AREA EDUCATIVA

#### - Giochi di terra "per riappropriarsi del contatto diretto con la natura"

Approfondimento dell'utilizzo dello spazio esterno del nido in tutte le stagioni e sviluppo delle competenze relative alla predisposizione dell'ambiente in modo da favorire, nel bambino, esperienze di gioco, esplorazione e conoscenza.

*Maria Paola Tonelli, formatrice esperta di documentazione educativa, autrice di numerose pubblicazioni ed articoli su riviste nazionali.*

#### - La costruzione di materiali secondo l'approccio Montessori

Formazione a carattere laboratoriale finalizzata ad approfondire l'approccio Montessori nell'ambito del "saper fare", per potere divenire esperte nella costruzione di materiali per la fascia d'età del nido.

*Maria Giovanna Iavicoli, formatrice esperta Centro Nascita Montessori (Roma)*

#### - Momenti di cura al nido

Confronti e riflessioni sulla relazione che l'educatrice instaura con il bambino durante i momenti delle cure a partire dai principi fondamentali elaborati da Emmi Pikler.

*Daria Quaglia, Teresa Di Camillo, Lucia Zucchi, Enrico Mantovani, pedagogisti CADIAI*

#### - Supervisione sui momenti di cura al nido secondo l'approccio Pikler

Momenti di confronto e di riflessione su come supportare le educatrici nella realizzazione dei momenti di cura in modo che questi siano organizzati e condotti a partire dalle esigenze che ogni bambino esprime, secondo i principi proposti dall'approccio Pikler.

*Emanuela Cocever, docente della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna*

#### - Supervisione sul tema: ambiente al nido secondo l'approccio Montessori

Momenti di confronto e riflessione circa i temi relativi all'organizzazione dell'ambiente, alla preparazione, predisposizione e cura dei materiali di gioco e attività.  
*Maria Pia Fini, formatrice esperta Centro Nascita Montessori Roma.*

#### - Le scatole azzurre

Approfondimento dell'attività della "Scatola azzurra", già proposta in alcuni nidi, per poterla realizzare nei diversi contesti educativi, nido e scuola dell'infanzia.  
*Maria Paola Tonelli, formatrice esperta di documentazione educativa, autrice di numerose pubblicazioni ed articoli su riviste nazionali.*

#### - Il bambino nella scuola dell'infanzia tra nido e scuola primaria

Sviluppo dell'intenzionalità educativa delle insegnanti della scuola dell'Infanzia nella componente emozionale (intuitiva) e nella componente razionale (logica ed operativa), intenzionalità educativa intesa come espressione della maturazione della capacità empatica.

*Maria Cristina Donini, pedagogista CADIAI.*

#### - Il rischio in adolescenza: le nuove dipendenze tecnologiche

Tematiche legate ad aspetti e problematichità tipici della preadolescenza ed adolescenza, con particolare attenzione alla costituzione dell'identità e all'emergere di nuove forme di dipendenza e di violenza.  
*Annalisa Guarini, docente Dipartimento di Psicologia Università di Bologna.*

#### - Il rischio in adolescenza: uso/abuso di sostanze ed alcol

Tematiche legate ad aspetti e problematichità tipici della preadolescenza ed adolescenza, con particolare attenzione alla costituzione dell'identità e all'emergere di nuove forme di dipendenza e di violenza.  
*Annalisa Guarini, docente Dipartimento di Psicologia Università di Bologna.*

#### - I nuovi adolescenti

Strumenti di analisi delle criticità e delle potenzialità nella relazione con preadolescenti e adolescenti e rafforzamento della capacità di identificare attenzioni relazionali utili nella traduzione del proprio ruolo e

compito educativo.

*Gustavo Pietropoli Charmet, docente della Scuola di Psicoterapia dell'Adolescenza ARPAD Minotauro, Direttore Scientifico dell'Osservatorio Giovani IPRA-SE di Trento, Direttore scientifico della collana "Adolescenza, educazione, affetti" dell'editore Franco Angeli Editore di Milano.*

*Davide Comazzi, psicologo Istituto Minotauro Milano.*

**- La relazione educativa nel contesto scolastico e la documentazione educativa**

Quadro di riferimento alla relazione educativa in rapporto al contesto specifico in cui l'educatore si trova ad operare e supporto agli educatori nell'attività di documentazione prevista nello svolgimento del proprio ruolo.

*Enrico Mantovani, pedagogista CADIAI.*

**- La comunicazione in presenza di gravi deficit sensoriali**

Sviluppo di competenze utili a costruire un intervento personalizzato, complesso e multidisciplinare sulla esperienza di vita delle persone diversamente abili con deficit sensoriali e importanti impedimenti nella comunicazione verbale.

*Stefan von Prondzinski, psicopedagogista, docente presso la Libera Università di Bolzano/Bressanone.*

**- Le collaboratrici al nido tra Saperi, Competenze e Professionalità**

Approfondimento delle tematiche relative al ruolo e alla professionalità delle collaboratrici e delle modalità di comunicazione e di interazione.

*Teresa Di Camillo, pedagogista CADIAI.*

**AREA NON AUTOSUFFICIENZA**

**- La Comunicazione Aumentativa e Alternativa per adulti e anziani con bisogni comunicativi**

Miglioramento della comunicazione con gli ospiti affasci, con le persone affette da SLA o in stato di bassa responsività e con chi è affetto da demenza in fase avanzata.

*Luciana Di Natale e Cristina Cerantola, esperte nazionali di Comunicazione Aumentativa Alternativa in ambito infermieristico, socie ISAAC Società internazionale per la Comunicazione Aumentativa e Alternativa.*

**- Il ruolo dell'animatore geriatrico nella presa in carico dell'utenza complessa**

Strumenti utili a programmare attività animative utili ad intervenire nella quotidianità, sviluppare l'espressività, mantenere le autonomie e migliorare la qualità di vita della persona affetta da demenza.

*Federica Taddia, esperta di tecniche di animazione e mediazione interculturale, autrice di numerose pubblicazioni e articoli su riviste del settore.*

**- Sessualità e affettività all'interno della relazione di cura**

Conoscenze relative alla formazione e alla definizione dell'identità sessuale, all'interno delle differenze di genere maschile/femminile e nel corso del ciclo di vita. Acquisizione di competenze utili per affrontare, nella relazione di aiuto, situazioni legate alla sfera affettiva e sessuale.

*Giulia Mattarozzi, psicologa e psicoterapeuta.*

**- La complessità delle relazioni di cura nei contesti familiari**

Offrire uno spazio temporale e psicologico dedicato alla riflessione e all'approfondimento, aumentare il livello di consapevolezza dei propri comportamenti e stati d'animo, fornire strumenti di base per la gestione della relazione di cura all'interno dei contesti familiari.

*Anna Di Santantonio, psicologa, docente a contratto di "Laboratorio di neuropsicologia clinica" presso l'Università degli Studi di Bologna.*

**- Come gestire il gruppo di lavoro: la cassetta degli attrezzi delle RAA**

Conoscere, comprendere e saper applicare le competenze di base di gestione del gruppo di lavoro.

*Annarita Bergianti, consulente esperta in gestione risorse umane e organizzazione aziendale*

**- Le disabilità acquisite: gestire la relazione educativa**

Approfondimenti sulle gravi disabilità acquisite: quadri clinici e long-term outcomes.

*Anna Di Santantonio psicologa, docente a contratto di "Laboratorio di neuropsicologia clinica" presso l'Università degli Studi di Bologna.*

*Andrea Mariani, psichiatra AUSL di Bologna.*

**- L'accompagnamento alla morte e il sostegno al lutto**

Fornire strumenti che aiutino ad affrontare emotivamente la morte delle persone che assistono e accompagnare adeguatamente la persona morente e la sua famiglia, sia nel fine vita, sia nelle prime fasi di elaborazione del lutto.

*Anna Di Santantonio, psicologa, docente a contratto di "Laboratorio di neuropsicologia clinica" presso l'Università degli Studi di Bologna.*

**- La comunicazione con l'anziano e con i caregiver familiari**

Sviluppare consapevolezza in merito alle complesse dinamiche che si instaurano tra operatori, utenti e familiari nel contesto dei servizi residenziali per anziani.

*Anna Maria Melloni, Formatrice, consulente esperta in comunicazione.*

#### - La comunicazione assertiva

Sviluppare consapevolezza in merito alle complesse dinamiche che si instaurano tra operatori, utenti e familiari nel contesto dei servizi ai disabili.

*Anna Maria Melloni, Formatrice, consulente esperta in comunicazione.*

#### - Le patologie neurodegenerative e le gravi disabilità acquisite

Migliorare le conoscenze degli operatori socio assistenziali sulle gravi malattie neurodegenerative e sugli effetti di danni cerebrali massivi e diffusi.

*Marco Domenicali, ricercatore della Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bologna.*

#### - Il linguaggio facile da leggere

Conoscere la filosofia e la metodologia sottese al linguaggio facile da leggere e avere informazioni circa le esperienze in materia a livello nazionale ed internazionale.

*Emiliano Vesce e Roberta Speciale, Consorzio "La Rosa Blu" ANFFAS.*

#### - La relazione con il malato di Alzheimer: dalla gestione dei disturbi comportamentali alla soddisfazione dei bisogni emotivi

Conoscenze teoriche e scientifiche e abilità pratiche utili per leggere correttamente e gestire adeguatamente i disturbi psichiatrici e comportamentali e i deficit comunicativi associati alla demenza.

*Filippo Tinelli, psicologo esperto in Schema Therapy.*

#### - Il trattamento delle lesioni da pressione e la gestione delle stomie

Gestione dei bisogni specifici della persona con stomia e saper valutare e scegliere correttamente le medicazioni più idonee a seconda delle caratteristiche delle ferite.

*Maria Dolores D'Elia, coordinatore della rete degli ambulatori di stomaterapia dell'azienda AUSL di Bologna.*

Sono inoltre state realizzate alcune iniziative a cui hanno partecipato persone impegnate all'interno dei Servizi di Staff e in ruoli di coordinamento all'interno dei settori produttivi:

- *Sistema Integrato a Matrici (SIM) - Training operativo;*
- *Empowerment e valorizzazione del merito;*
- *Immaginiamo il welfare di domani.*

Di queste iniziative viene dato conto nei capitoli Qualità e Pari opportunità.

#### Iniziative di formazione di altri enti cui gli operatori CADIAI hanno partecipato

- Gli operatori hanno partecipato ad iniziative formative organizzate da vari enti ed istituzioni; nel dettaglio:
- 260 operatori hanno partecipato a 59 iniziative dei Comuni di Bologna e Provincia: si tratta tipicamente di

momenti formativi ai quali CADIAI si è impegnata nel far partecipare i propri operatori in sede di presentazione del progetto dei servizi;

- 133 operatori hanno partecipato a 17 iniziative dell'Azienda USL di Bologna;
- 281 operatori hanno partecipato a 56 iniziative (corsi e seminari) di altri enti.

## 7. Fondi pensione complementari

	Aderenti	2013	2014
Fondi Aperti	48	€ 43.747	€ 44.932
Fondo Tesoreria INPS	1.160	€ 1.163.288	€ 1.209.458
Fondo Categoria Cooperlavoro	176	€ 245.796	€ 249.327

Il CCNL prevede che per i lavoratori che aderiscono al *fondo negoziale Cooperlavoro*, sottoscrivendo una quota di contribuzione a loro carico, il contributo a carico della Cooperativa sia definito nella misura dell'1%. Per i soci questa percentuale è stata definita da CADIAI nell'1,5%.

1% per i dipendenti a carico di CADIAI versati a Cooperlavoro	€ 2.093
1,5% per i soci a carico di CADIAI versati a Cooperlavoro	€ 24.927

## 8. Adesione ai sindacati

Nome Sindacato	Donne	Uomini	Totali	Totale%
CGIL/FP	270	33	303	70,3%
USB	52	21	73	16,9%
CISL FISASCAT	15	1	16	3,7%
CISL FP	31	1	32	7,5%
UIL FPL	1	-	1	0,2%
UIL TUCS	-	1	1	0,2%
FISMIC	3	-	3	0,7%
CISL FP (FERRARA)	1	-	1	0,2%
ORG. OPERAIE AUTONOME	1	-	1	0,2%
<b>TOTALE</b>	<b>374</b>	<b>57</b>	<b>431</b>	<b>100%</b>

### Sindacati



L'adesione ai sindacati è pari al 31,5% del totale dei lavoratori dipendenti.

## 9. Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti

CADIAI è solita effettuare un'indagine volta alla rilevazione, tramite la somministrazione di un questionario, del grado di soddisfazione dei dipendenti di uno o più settori, a proposito di vari aspetti lavorativi e relazionali. Nel 2014 non è stata svolta, essendo stato deciso di

cambiarne la modalità: non più tutti gli anni alternando i settori produttivi, ma ogni due anni coinvolgendo tutti lavoratori contemporaneamente. La prossima indagine verrà svolta nel 2015.

## 10. Variazione nella gestione dei Servizi

### Gare

Indicatore: % sul valore della produzione	Previsione 2014	Risultato 2014
	10,5%	7,3% 😊

Gare svolte sui servizi in gestione	N. Addetti	Fatturato su base annua
Servizi educativi, ausiliari, generali Nidi d'Infanzia Cento	21	€ 704.254
Gruppo Appartamento Between	2	€ 55.050
Sottosopra	3	€ 60.917
Centro socio educativo per minori Sinti	2	€ 28.945
Servizi educativi e ricreativi - integrazione scolastica alunni disabili, pre - post ed extra scuola, attività pomeridiane extra scolastiche e centri ricreativi estivi del Comune di Budrio.	12	€ 207.685
Servizio di integrazione scolastica, pre e post scuola del Comune di Argelato	17	€ 329.584
Nido d'Infanzia "Gianni Rodari" e "Tilde Bolzani", Centro Bambini Genitori "Tucano", Ludoteca, Centro Giovanile, Integrazione Scolastica e Centri Estivi nel Comune di Anzola dell'Emilia	33	€ 679.748
Centri estivi nel Comune di Anzola dell'Emilia	6	€ 46.039
Servizi educativi ed assistenziali nido "Vita Nuova"	15	€ 556.639
Servizi generali ed educativi nido "Ilaria Alpi", integrativi ed educativi scuole 0-10 anni del Comune di Calderara di Reno	14	€ 389.781
Dsm Coprogettazione di servizi educativi sperimentali (ex progetto "Arte e Salute" integrato)	2	€ 35.597
<b>Totale</b>	<b>127</b>	<b>€ 3.094.239</b>

Servizi in proroga	N. Addetti	Fatturato su base annua
Centro Diurno "Spazio Aperto"	12	€ 266.755
GAP "Villa Emilia" AUSL di Bologna	8	€ 236.839
Servizi educativi territoriali disabili adulti del distretto di Bologna	12	€ 587.460

Segue a pag.31

Nido d'infanzia Iolanda Vitali di Bentivoglio13	13	€ 389.192
Gestione educativa di servizi di asili nido, ludoteca e centri gioco nel Comune di Zola Predosa	10	€ 222.655
Sportello Sociale di Minerbio	1	€ 18.534
Sportello Sociale di Baricella	1	€ 18.467
Servizi Generali c/o Istituto Comprensivo di Calderara di Reno	3	€ 17.005
Trasporto utente G.A. – Contratto con il Comune di San Lazzaro di Savena	1	€ 2.186
Progetto per una Comunità Competente	1	€ 5.217
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>€ 1.764.310</b>

Convenzioni private rinnovate	N. Addetti	Fatturato su base annua
Nido d'infanzia Arcobaleno dei Pulcini "Unicredit"	10	€ 206.561
Nido Scuola Mast (Servizio ausiliario e service amministrativo)	8	€ 171.892
Servizi socio assistenziali per la struttura Residenziale di Cure Palliative - Hospice di Casalecchio	7	€ 247.292
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>€ 625.745</b>
<b>TOTALE</b>	<b>214</b>	<b>€ 5.484.294</b>

I servizi per i quali era prevista una proroga sono stati tutti riconfermati.

Gare svolte su servizi non in gestione	Aggiudicato
Servizio di Front Office, accoglienza e assistenza specialistica per gli studenti disabili dell'Università di Bologna	sì
Selezione partner privato per costituzione ATI/ATS con l'ASP Laura Rodriguez per ottenere l'accreditamento provvisorio relativo alla gestione unitaria della Casa Residenza Anziani Rodriguez di San Lazzaro di Savena (BO)	no
Gestione del nido d'infanzia comunale "Il Salice" - Comune di Ferrara	no
Servizio di assistenza educativa handicap e servizio di scuola integrata presso la scuola primaria di Porretta Terme (BO)	no
Agenzia delle Dogane di Bologna - Servizio di sorveglianza Sanitaria	sì
Servizio di sorveglianza sanitaria presso il Comune di Castenaso (BO)	sì
Agenzia delle Dogane e dei Monopoli: affidamento dei corsi di formazione per incaricati di primo soccorso - formazione base regionale e aggiornamento regionale	no
Agenzia delle Dogane di Ferrara: Servizio di medico competente e di sorveglianza sanitaria	no

## Nuovi servizi avviati nell'anno

### Servizi di welfare aziendale per i dipendenti di Coop Adriatica

Nell'ambito dell'articolazione di servizi di welfare aziendale ai propri dipendenti, la cooperativa di consumo Adriatica ha individuato in CADIAI – in particolare nel modello di servizio ComeTe - l'interlocutore per realizzare servizi che soddisfino i bisogni di cura e assistenza dei dipendenti nei punti vendita presenti in Emilia-Romagna, Veneto, Marche e Abruzzo.

Il servizio si articola attraverso l'erogazione di buoni servizio nelle aree territoriali e nei relativi comuni di residenza dei dipendenti per interventi assistenziali, educativi e specialistici presso il domicilio del dipendente o presso strutture residenziali, in funzione del bisogno individuato da Coop Adriatica.

Nell'ambito di questo servizio CADIAI ha promosso una rete di soggetti fornitori qualificati, composta di altre nove cooperative sociali, che hanno aderito al modello ComeTe, costituendosi successivamente in rete d'impresa.

## Accreditamento dei servizi

### Casa Residenza "Parco del Navile"

Il Comune di Bologna, a seguito della procedura per il rilascio dell'accreditamento provvisorio per un totale di 65 posti di servizio di Casa Residenza Anziani presso una o più strutture del territorio comunale, ha concesso al Consorzio Kedos l'accreditamento provvisorio per 36 posti di CRA per Anziani nella struttura "Parco del Navile".

### Domande di Accredimento Definitivo

Nel corso del 2014, entro il 30/06/2014, CADIAI ha provveduto a richiedere l'accreditamento definitivo per le Case Residenze, i Centri Diurni e l'Assistenza Domiciliare per Anziani, per i Centri Socio Riabilitativi Residenziali, Semiresidenziali e Assistenza Domiciliare per Disabili del territorio di Bologna e Provincia. Si è trattato di un lavoro corposo che ha riguardato ben 32 servizi della Cooperativa.

**Convenzioni attivate con soggetti privati per l'accesso ai nostri servizi**

- Coop Adriatica
- Aeroporto Marconi
- Camst
- Coesia
- Cooperativa Risanamento
- Coop Reno
- Hera

- Isokinetic
- Manutencoop
- Prometeia
- Unicredit
- Unipol
- Unisalute

Si tratta di convenzioni per accedere a prezzi agevolati ai soli posti privati gestiti da CADIAI o dai consorzi collegati.

CAPITOLO 3

# Governance, partecipazione, sviluppo

Fondare l'agire cooperativo  
sulla partecipazione e sulla responsabilità  
imprenditoriale dei Soci.

## 1. Partecipazione in Cooperativa

### Come si diventa soci

Possono diventare soci:

- i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- i lavoratori autonomi che hanno un rapporto libero professionale con la Cooperativa;
- i volontari che intendono collaborare al raggiungimento degli scopi sociali prestando la propria attività gratuitamente.

L'aspirante socio compila una richiesta di ammissione che viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione; ottenuta l'approvazione, deve poi versare la **quota sociale**, il cui ammontare è di **€ 1.800**.

Le modalità di versamento della quota sono:

- in unica soluzione;
- almeno il 5% (€ 90) all'atto della sottoscrizione, da versare entro un mese dall'ammissione, e rateizzazione della parte rimanente con trattenute in busta paga del 3% sull'imponibile lordo della retribuzione mensile;
- è possibile chiedere al Consiglio di Amministrazione

l'applicazione di altre modalità di versamento della quota (riduzione della percentuale di trattenuta sulla retribuzione) sulla base di motivazioni inerenti la singola situazione socio-economica.

La quota sociale, essendo capitale proprio investito in Cooperativa, viene restituita quando si recede da socio (per dimissioni, pensionamento, ecc.). Al momento della restituzione la quota risulterà maggiorata delle eventuali rivalutazioni gratuite deliberate di anno in anno. La restituzione avviene dopo l'assemblea di bilancio dell'esercizio in corso alla data di recesso.

Il socio dopo tre mesi dall'iscrizione nel *Libro Soci* può votare in Assemblea.

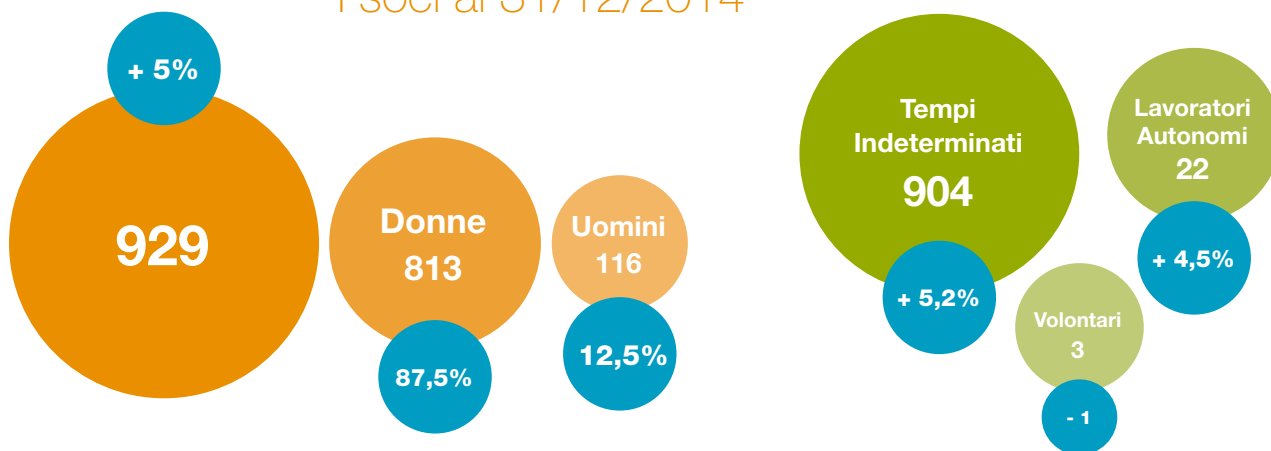
### Soci Volontari

CADIAI riconosce la figura di un socio che intende collaborare al raggiungimento degli scopi sociali prestando la propria attività gratuitamente.

Il numero dei soci volontari non può superare, come indicato all'articolo 6 dello Statuto della Cooperativa, il 20% del numero complessivo dei soci.

Al 31/12/2014 risultavano iscritti **3 soci volontari**.

### I soci al 31/12/2014



Indicatori: % di aumento nuovi Soci	Risultato 2013	Obiettivo 2014	Risultato 2014
Soci al 31/12/2014	+ 4,9% (885)	+ 4,5%	+ 5% (929) 😊

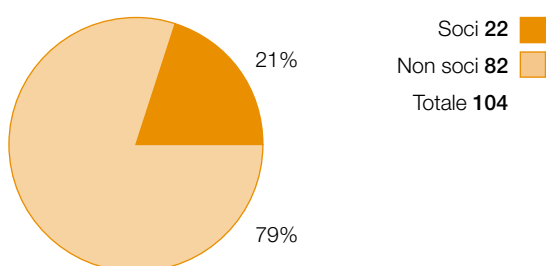
## Dipendenti a tempo indeterminato

Indicatore: % soci sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato (1.215)	Risultato 2013	Obiettivo 2014	Risultato 2014
	72,8% (859)	75%	74,4% (904) 😊

## Andamento quinquennale



## Lavoratori Autonomi



## Andamento quinquennale base sociale

2014	904	22	3	929
2013	859	22	4	885
2012	820	20	4	844
2011	781	18	4	803
2010	708	18	4	730

Tempi Indeterminati ■ Lavoratori Autonomi ■ Volontari ■

## Dipendenti a tempo indeterminato di cittadinanza non italiana

	Unione Europea		Non Unione Europea		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Soci	45	84,9%	75	78,9%	120	81,1%
Non Soci	8	15,1%	20	21,1%	28	18,9%
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

## 2. Partecipazione dei soci all'attività della Cooperativa

### Soci ammessi e dimessi nel 2014

Soci ammessi	Tempi Indeterminati	Donne	56	63	65
		Uomini	7		
	Lavoratori Autonomi	Donne	1	2	
		Uomini	1		
	Volontari	Donne	-	-	
		Uomini	-		
Soci dimessi	Tempi Indeterminati	Donne	17	19	20
		Uomini	2		
	Lavoratori Autonomi	Donne	-	-	
		Uomini	-		
	Volontari	Donne	1	1	
		Uomini	-		

NOTA: La differenza tra soci ammessi e dimessi può non coincidere con l'aumento assoluto del numero dei soci in attività, per effetto della differenza di tempo che intercorre tra le dimissioni da dipendente e la delibera del Consiglio di Amministrazione che accoglie le corrispondenti dimissioni da socio.

## Tipologia di contratto dei soci dipendenti al 31.12.2014

<b>Tempo pieno</b> (Il 81,5% dei 406 Tempi Pieni a Tempo Indeterminati)	Donne	276	<b>331</b>
	Uomini	55	
<b>Part Time</b> (Il 70,8% dei 809 Part Time a Tempo Indeterminato)	Donne	523	<b>573</b>
	Uomini	50	

## Distribuzione dei soci dipendenti per area produttiva

Area	Totale Lavoratori	Lavoratori a Tempo Indeterminato	Soci a Tempo Indeterminato	% Soci sui Tempi Indeterminati
Educativo	586	519	348	67%
Non Autosufficienza + Kedos	734	653	517	79,2%
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	8	7	7	100%
Sede	39	36	32	88,9%
<b>TOTALE</b>	<b>1.367</b>	<b>1.215</b>	<b>904</b>	<b>74,4%</b>

NOTA: Il settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro eroga i propri servizi attraverso lavoratori professionisti; i dipendenti, riportati in tabella, supportano organizzativamente l'attività.

## 3. Attività degli organismi amministrativi e dei gruppi soci

### Assemblea dei Soci

Assemblee ordinarie	Soci Presenti	Soci presenti tramite delega	TOTALE
27/03/2014	122	37	<b>159</b>
29/05/2014	182	152	<b>334</b>
11/12/2014	53	27	<b>80</b>

### Principali ordini del giorno assembleari nell'anno

- Modifiche al Regolamento Interno.
- Delibera sui criteri di composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione.
- Nomina della Commissione Elettorale.
- Presentazione del Bilancio Sociale Preventivo 2014 e budget 2014.
- Lettura ed approvazione della Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, della Relazione del Collegio Sindacale e del Bilancio d'Esercizio al 31/12/2013.
- Presentazione del Bilancio Sociale Consuntivo 2013.
- Elezione e nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e determinazione del compenso.
- Controllo di gestione al 30/09/2014 e previsioni per la chiusura dell'esercizio.

### Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio d'Amministrazione è stato nominato nell'Assemblea dei Soci del 29/05/2014, con scadenza di mandato nel 2017.

I criteri di nomina del Consiglio, fissati dall'Assemblea dei Soci del 27/03/2014, prevedono:

- la durata triennale del mandato;
- il numero di membri pari a tredici;
- il criterio di rappresentatività dei settori di attività della Cooperativa: numero di consiglieri definiti proporzionalmente al numero di soci attivi in ciascuna area, compresa l'amministrazione centrale;
- 7 consiglieri per l'Area Non Autosufficienza;
- 4 consiglieri per l'Area Educativa;
- 1 consigliere per il settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro;
- 1 consigliere per la Tecnostruttura;
- non sovrapposizione di incarico tra consigliere e membro della Direzione Operativa, con esclusione della figura del Presidente.

A questi va aggiunto l'accoglimento della sollecitazione di Legacoop ad adoperarsi affinché il Consiglio di Amministrazione abbia il 30% di componenti di ogni genere (ovvero maschi e femmine) e almeno il 10% di componenti al di sotto dei 35 anni. Non si tratta di criteri vincolanti.

Nome e Cognome	Carica	Area di provenienza	Ruolo professionale
Franca Guglielmetti	Presidente	Amministrazione centrale	Responsabile Servizio Attività Sociali, Cultural e di Ricerca
Germana Grandi	Vice Presidente	Area Educativa	Coordinatrice di Nido
Pia Accardi	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile di struttura
Youssef Amchiaa	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Operatore Socio Sanitario
Carlotta Borgia	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile Organizzativa
Jessica Bosi	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Operatore Socio Sanitario
Raffaele Diotallevi	Consigliere	Prevenzione e Sicurezza	Tecnico libero professionista
Laura Gatti	Consigliere	Area Educativa	Educatrice
Tania Longobardo	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile di Servizio/ Coordinatrice Territoriale
Tommaso Vito Marmo	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile di struttura
Pietro Morotti	Consigliere	Area Educativa	Responsabile di Servizio
Sabina Ravaglia	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile Organizzativa
Laura Zarlenga	Consigliere	Area Educativa	Coordinatrice di Nido

Senza particolari forzature, su di una lista composta da 31 candidati, il Consiglio di Amministrazione è risultato composto da 9 donne e 4 uomini (pari al 30,7%) e ha 5 componenti di età pari o inferiore ai 35 anni (38,4%). Dei 13 consiglieri, 5 sono di nuova nomina (38,4%).

### Convocazioni effettuate: n. 13

#### Attività salienti nell'anno

- Definizione degli obiettivi di programmazione annuale.
- Attività di budget e controllo di gestione trimestrale.
- Bilancio Sociale Preventivo 2014.
- Bilancio Consuntivo esercizio 2013, elaborazione della proposta di destinazione dell'utile e della relazione sulla gestione.
- Analisi e deliberazioni inerenti le problematiche di gestione di diversi servizi e progetti di sviluppo.
- Analisi e deliberazioni inerenti procedure di appalto e/o istruttorie private.
- Nomina del Presidente e del Vicepresidente.
- Nomina del Collegio Etico.
- Presentazione della relazione annuale dei diversi organismi di governo della Cooperativa (Organo di Vigilanza, Servizio Prevenzione e Protezione).
- Proposta di revisione del Regolamento Interno.
- Convocazione assemblee, ammissioni e dimissioni soci.

#### Gruppi soci

Il 2014 ha visto i gruppi soci lavorare in maniera nuova e con obiettivi diversi dagli anni precedenti. Ad eccezione della redazione di Scoop che, per motivi oggettivi, ha proseguito anche la sua tradizionale attività, i gruppi hanno lavorato sempre in forma congiunta per realizzare la festa dei 40 anni della Cooperativa. Si è trattato di un percorso di condivisione e di ampliamento del gruppo di lavoro che si è così creato. Infatti i soci hanno coinvolto a loro volta altri colleghi che, normalmente, non frequentano le attività dei gruppi stessi. Si sono svolti 5 incontri formali più altri incontri, in sedi diverse da quella della Cooperativa, a seconda delle esigenze dei sottogruppi di lavoro nei quali i soci si erano divisi per l'organizzazione della festa stessa, che si è tenuta il 28 settembre 2014

presso Villa Edvige Garagnani a Zola Predosa.

Anche in quest'occasione, trattandosi di attività sociale, non si è prevista una retribuzione oraria (che sarebbe diversa in base alla categoria di inquadramento di ciascuno) ma un compenso forfetario complessivo, uguale per tutti, corrispondente ad un buono acquisto di € 100 per chi avesse partecipato a tre su quattro degli incontri previsti.

#### Gruppo soci sulla partecipazione

Il gruppo soci sulla partecipazione è composto da ventitré persone: Cristina Anteghini, Barbara Begnozzi, Jessica Bosi, Domenico Capizzi, Cosima Carabotta, Lucia Cardone, Patrizia Costa, Francesca Dina, Silvia Ferri, Piera Franceschelli, Maria Gesualdo, Khadija Harkik, Maria Soccorsa Michela Liavarella, Daniela Massabeti, Nadica Milenkovic, Veronica Ndy Nwoko, Laura Piana, Maria Angela Piccinelli, Tatjana Postarjova, Tiziana Tinarelli, Andrea Torbidone, Deborah Venturoli, Maria Zamorani.

Il gruppo, oltre all'organizzazione della festa del quarantesimo, ha proseguito la collaborazione con **Libera Terra** riconfermando, nel periodo natalizio, l'ormai tradizionale **Gruppo di Acquisto Solidale** di prodotti che ha visto coinvolti soci e dipendenti, sia a carattere individuale che con ordini dell'intero organico del servizio. Complessivamente sono stati acquistati prodotti per € 611. Si è registrato un calo negli ordini, presumibilmente per mancanza di prodotti disponibili e per il calo di interesse fisiologico che le attività hanno dopo svariati anni.

Valutazione analoga occorre fare per il **Dono-Presto-Cerco**, una modalità di donazione e/o prestito fra i soci e i dipendenti, di quegli oggetti che hanno per i singoli terminato la propria utilità. L'invio, rispetto alla cadenza mensile, si è ridotto a due volte l'anno a causa della scarsità di oggetti che venivano donati e, allo stesso tempo, delle richieste da parte dei soci.

### **Gruppo soci sulla sostenibilità ambientale**

Il gruppo soci sulla sostenibilità ambientale nei servizi, il cui obiettivo è discutere e fare proposte su questa tematica, è composto da trentuno persone: Roberta Amato, Cristina Anteghini, Anna Soccorso Antonelli, Jessica Bosi, Valentina Buvoli, Giulia Caparrini, Cosima Carabotta, Patrizia Cardellini, Elettra Celeste, Mara Caccarelli, Carola Corsiglia, Anna Rita Di Giacomo, Alessia Franceschini, Nivea Gagliardi, Marzia Giorgi, Lara Girotti, Annarita Gualandi, Elisa Lo Bocchiaro, Giovanna Lo Campo, Valentina Malaguti, Veronica Ndy Nwoko, Mirco Paparella, Teresa Perrone, Laura Piana, Antonia Piazzi, Maria Angela Piccinelli, Enrichetta Rotolo, Sandra Varani, Barbara Venturoli, Deborah Venturoli.

### **Giornale aziendale "Scoop"**

È il trimestrale di informazione di CADIAL. Esce a marzo, giugno, settembre e dicembre.

Il Comitato di Redazione, nominato dall'Assemblea dei Soci, è composto da alcuni consiglieri di amministrazione. Il comitato ha un ruolo di indirizzo nel definire la linea editoriale ed è supportato operativamente da Giulia Casarini del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca, in qualità di coordinatrice di redazione.

**Al Comitato di Redazione è affiancato un gruppo di 18 soci che volontariamente collaborano alla redazione del giornale, raccogliendo le notizie sulle attività dei vari servizi:**

- Jessica Bosi - Casa Residenza "La Torre" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Daniela Brunetti - Nido "Gatto Talete" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Cosima Carabotta - Scuola dell'Infanzia "Di Vittorio" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Domenico Capizzi - Sede
- Laura Draghetti - Servizi ai Minori (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Silvia Ferri - Sostegno Scolastico (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Piera Franceschelli - Casa Residenza "La Torre" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Lisa Lambertini - Nido "Le Nuvole" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Daniela Massabeti - Servizi ai Minori (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Immacolata Massesio - Nido "La Cicogna" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Raffaele Montanarella - SAD San Lazzaro (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Maria Letizia Neri - Residenza Assistita "Parco del Navile" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Gregorio Parlascino - Centro Diurno "Arboreto" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Laura Piana - Nido "Gatto Talete" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Mihaiela Adina Romeghea - Centro Diurno "Arboreto" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)
- Catia Sabattini - Casa Residenza "San Biagio" (AREA SERVIZI ALLA NON AUTOSUFFICIENZA)

- Laura Santi - Nido "La Cicogna" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Deborah Venturoli - Nido "La Cicogna" (AREA SERVIZI EDUCATIVI)
- Gloria Verricelli - (AREA SERVIZI EDUCATIVI)

Nel numero di giugno è stata allegata la sintesi del Bilancio Sociale Consuntivo 2013.

"Scoop" viene inviato per posta a soci e dipendenti, alle cooperative sociali della provincia di Bologna, ad altre al di fuori del territorio con la quale esistono rapporti di scambio o collaborazione, alle aziende con cui siamo in ATI e ad una serie di persone che ricoprono un ruolo in istituzioni afferenti il lavoro sociale. Viene inoltre spedito ai famigliari degli utenti a retta.

"Scoop" viene impaginato dalla società Service Group di Bologna e stampato dalla Tipografia Casma di Bologna.

La tiratura media nell'anno è stata di 3.250 copie.

## 4. Vantaggi per i Soci

### Destinazione utili

Relativamente alla destinazione degli utili, qualora l'andamento dell'esercizio lo consenta, l'Assemblea dei Soci può deliberare:

- 1) *la rivalutazione gratuita del capitale sociale*: il capitale versato (la quota) viene rivalutato gratuitamente nella misura massima consentita per legge (corrispondente all'indice ISTAT dell'inflazione);
- 2) *la remunerazione del capitale sociale (dividendo)*: il capitale versato produce interessi che il socio percepisce annualmente: CADIAI riconosce un tasso di interesse fino al limite massimo consentito per legge (corrispondente al tasso di interesse dei buoni postali fruttiferi, aumentato di 2,5 punti);
- 3) *il ristorno*: ogni socio riceve in busta paga una parte dell'utile, definita dall'Assemblea dei Soci, calcolata come quota oraria moltiplicata per le ore lavorate nell'anno.

L'Assemblea dei Soci del 29 Maggio 2014, approvando il bilancio di esercizio al 31 Dicembre 2013 con un utile di € 84.299, ha deliberato di destinare:

- a Riserva Legale Ordinaria: € 25.268,78 (pari al 30% dell'utile);
- al Fondo Mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione: € 2.526,88 (pari al 3% dell'utile);
- a *Riserva Straordinaria*: € 42.519,89 (pari al 50,48% dell'utile);
- a *Rivalutazione gratuita* del Capitale sociale (al tasso dell'1,1%): € 13.913,72 (pari al 16,52% dell'utile).

### Fondo Negoziale Cooperlavoro

Per i soci lavoratori che abbiano optato per l'adesione al fondo negoziale Cooperlavoro, sottoscrivendo una quota di contribuzione a loro carico, il contributo a carico della Cooperativa è definito nella misura dell'1,5% anziché pari all'1% come previsto dal CCNL applicato.

Indicatore:	Risultato 2014
Ammontare complessivo del contributo per i soci	€ 8.309
0,5% a carico della Cooperativa	

176 lavoratori iscritti a Cooperlavoro, di cui 84 sono soci.

### Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

I soci che, colpiti da eventi morbosi gravi o invalidanti, si trovino a superare il periodo utile per il riconoscimento dell'indennità/malattia da parte degli enti competenti (periodo di comporto), possono rivolgere alla Cooperativa una richiesta, adeguatamente documentata, al fine di ricevere un contributo pari al 30% della retribuzione tabellare, per un massimo di 180 giorni di calendario, successivi alla sospensione della corresponsione dell'indennità di malattia al termine del comporto.

Nel corso del 2014 il costo complessivo delle richieste recepite dal Consiglio di Amministrazione è di € 1.115.

### Sconto sulle rette dei servizi erogati da CADIAI

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i seguenti sconti, riservati ai soci, sulle rette dei servizi privati gestiti dalla Cooperativa o dalle società ad essa collegate:

- 3% sulla retta dei servizi dei Consorzi Karabak (nidi "Abba", "Balenido", "La Cicogna", "Gaia", "Giovannino") e Kedos (CRA "Parco del Navile" e "Parco della Graziosa");
- 8% servizi a gestione diretta CADIAI, incluso il servizio ComeTe;
- servizi estivi: sconto soci pari al 20% sull'importo delle quote ed ai lavoratori non soci sconto pari al 5%.

Nell'anno 11 soci hanno usufruito di questi sconti.

### Prestito sociale

Chi è socio da almeno tre mesi, può aprire un libretto di prestito sociale che consente di maturare interessi vantaggiosi sul denaro versato, senza alcuna spesa né alcun vincolo.

Per i titolari del libretto di deposito è in essere una polizza assicurativa gratuita che, in caso di decesso o di invalidità permanente di grado pari o superiore al 50%, causati da infortunio, indennizza il 100% del saldo di chiusura del deposito il giorno precedente l'infortunio.

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

	Previsione 2014	Risultato 2014
Ammontare medio deposito	€ 1.050.000	€ 1.095.950 😊
Numero Soci prestatori	> 107	118 😊

Tasso lordo riconosciuto				
2010	2011	2012	2013	2014
2%	2%	2%	2%	2%

#### Interessi erogati

2014	€ 21.919
2013	€ 22.026
2012	€ 22.630
2011	€ 23.964
2010	€ 24.835

#### Convenzioni in favore dei soci

Si è ricercata l'attivazione di convenzioni a titolo non oneroso per la Cooperativa con esercizi commerciali, magazzini e società di servizi, per consentire ai soci di poter usufruire di condizioni di miglior favore nei loro acquisti.

Al 31/12/2014 erano attive le seguenti convenzioni:

- Assicoop Sicura – UGF Banca
- B&B “Case Arse”
- Fratelli Biagini
- Poli Autoservice
- Nuovo Ambulatorio Felsineo - Bologna
- Disco Frisco - Bologna
- Farmacia S. Anna - Bologna
- Fini Sport - Bologna
- Teatro “Arena del Sole” - Bologna
- Corniciart - Bologna
- Ottica Garagnani - Bologna

Sono pubblicate in un apposito pieghevole e in ogni numero di Scoop.

## 5. Partecipazione al Sistema Cooperativo

#### Contributi associativi

	Legacoop Direzione Nazionale Cooperative e Mutue	Contributo del 3% al Fondo Mutualistico*	Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale	Cooperare con Libera Terra
2010	€ 100.200	€ 3.033	€ 1.000	€ 5.000
2011	€ 100.200	€ 15.142	€ 1.000	€ 5.000
2012	€ 100.200	€ 3.018	€ 1.500	€ 5.000
2013	€ 100.200	€ 2.527	€ 1.500	€ 5.000
2014	€ 100.200	€ 11.670	€ 1.500	€ 5.000

Per la promozione e lo sviluppo della Cooperazione ex art. 11 legge 51/91

#### Partecipazione alle attività degli organi amministrativi di Legacoop

CADIAI è membro delle Direzioni Provinciale, Regionale e Nazionale di Legacoop nonché della Direzione Nazionale di Legacoopsociali.

È membro attivo del Comparto Legacoopsociali Provinciale e Regionale.

Partecipare alle attività di questi organismi significa portare il proprio contributo allo sviluppo del Movimento Cooperativo e al tempo stesso acquisire maggiori conoscenze e competenze in relazione all'andamento com-

pletivo sia del Movimento Cooperativo che dell'attività economica e politica del Paese.

I diversi organismi di rappresentanza di Legacoop hanno infatti costanti contatti con gli organismi di governo dei territori (nazionale, regionale e locale) e con le iniziative e gli orientamenti promossi anche a livello europeo. Non di rado, inoltre, le sessioni di lavoro dei diversi organismi accolgono al proprio interno interventi di esperti ed analisti economici che apportano nuove conoscenze e chiavi di lettura sulla situazione del Paese e sulle possibili tendenze di sviluppo.

#### Partecipazione a iniziative del sistema cooperativo

La Presidente Franca Guglielmetti è membro dei seguenti **organismi Legacoop**:

- Direzione Nazionale, Regionale e Provinciale;
- Comitato di Presidenza Legacoop Bologna;
- Comitato di Presidenza Legacoop Emilia-Romagna;

- Direzione Nazionale Legacoopsociali;
- Commissione Pari Opportunità Legacoop nazionale e regionale;
- Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Ramazzini.

La consigliera di amministrazione Laura Zarlenga è nella Direzione Provinciale di Legacoop Bologna.

### Pari Opportunità

- Lara Furieri partecipa ai lavori della Commissione Pari Opportunità di Legacoop nazionale e provinciale.
- La presidente Guglielmetti e Furieri hanno collaborato all'organizzazione del convegno "Prendere Tempo" che la Commissione Pari opportunità di Legacoop ha organizzato il 24 ottobre a Bologna insieme alla Fondazione Nilde Iotti, in collaborazione con la Commissione Pari opportunità di Legacoop Emilia-Romagna.

Giulia Casarini, del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca, ha partecipato ai gruppi di lavoro di **Legacoop-sociali** nazionale di redazione di **nelpaese.it**, quotidiano online della cooperazione sociale.

Ornella Montanari rappresenta CADIAI nell'Assemblea dei Soci del **Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale** di Bologna.

### Generazioni Emilia Romagna, il Network dei giovani cooperatori.

Partecipano alle attività di questo gruppo: Giulia Casarini del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca e Andrea Biondi del Servizio Commerciale e Gare. Si è tenuto il 27 e 28 marzo 2014, a Ferrara, "Woodcoop", un evento di carattere nazionale mentre l'incontro annuale regionale si è tenuto il 2 Ottobre 2014 a Bologna. In questo appuntamento, per la prima volta, l'Assemblea ha avuto carattere unitario, raccogliendo i giovani cooperatori dell'Alleanza delle Cooperative Italiane.

### Partnership con altri soggetti cooperativi e non

Partner	Oggetto/Obiiettivo
Società Dolce Associazione AIAS Bologna Integrazione a marchio ANFFAS	Centro socio riabilitativo residenziale per disabili "Albero Blu". <i>Azienda USL - Distretto di Bologna</i>
Sol.co Insieme Bologna	Attività socio-educative e riabilitative a favore di utenti in carico ai SERT e di attività di prevenzione e promozione alla salute. <i>Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Bologna</i>
La Carovana	Servizio educativo, riabilitativo e di prevenzione nell'ambito delle tossico-dipendenze. <i>Azienda USL di Bologna - Distretti Pianura Est e Pianura Ovest</i>
Csapsa due Sol.co Insieme Bologna	Prevenzione disagio minori e interventi educativi rivolti a minori. <i>Asc Insieme</i>
Csapsa due Sol.co Insieme Bologna	Attività socio riabilitative ed educative territoriali per disabili adulti. <i>Asc Insieme</i>
Sol.co Insieme Bologna	Interventi socio educativi assistenziali di sostegno all'integrazione scolastica ed extrascolastica a favore di minori disabili. <i>Asc Insieme</i>
Associazione Aias Csapsa Libertas	Gestione di progetti/attività abilitativi, psico-educativi, riabilitativi, assistenziali e di supervisione a favore di minori con disabilità e gestione di progetti/attività psico - educativi e di supervisione a favore di minori con disturbi psicopatologici. <i>Azienda USL di Bologna - Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche</i>
Libertas Associazione Aias	Attività abilitative e psico educative a favore di utenti con disturbi dello spettro autistico. <i>Azienda USL di Bologna - Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche</i>
Società Dolce	Integrazione scolastica alunni disabili, pre-post ed extra scuola, attività pomeridiane extrascolastiche (laboratori) e centri ricreativi estivi. <i>Comune di Budrio</i>

Partner	Oggetto/Obiiettivo
Open Group	Servizio per l'integrazione degli alunni disabili residenti nei comuni di Cento, Mirabello, Sant'Agostino e Vigarano Mainarda.
Open Group	Servizi scolastici complementari del Comune di Cento.
Gesser	Gestione dei servizi di integrazione scolastica del Comune di Malalbergo.
Associazione Aias Società Dolce	Servizio Caserme Rosse "Selleri Battaglia". <i>AUSL - Distretto Bologna</i>
Società Dolce Gesser	Servizi generali ed educativi relativi ai nidi d'infanzia, alla scuola dell'infanzia comunale e statale. <i>Istituzione Sophia - Comune di San Lazzaro di Savena</i>
Open Group	Servizi a contenuto educativo e servizi complementari per il funzionamento dei nidi d'infanzia comunali. <i>Comune di Cento</i>
Società Dolce Open Group	- Gestione di servizi a contenuto educativo/didattico per il funzionamento: del Nido d'infanzia "Gianni Rodari", per complessivi 69 bambini, escluso il servizio di preparazione pasti; di 2 sezioni, per complessivi 33 bambini, del Nido d'infanzia "Tilde Bolzani", escluso il servizio di preparazione pasti; del servizio di prolungamento presso il Nido d'Infanzia "Tilde Bolzani"; del Centro Bambini Genitori "Tucano" e Ludoteca. - Gestione del Centro Giovanile. - Gestione di servizi di integrazione scolastica e di accompagnamento di alunni con deficit. <i>Comune di Anzola dell'Emilia</i>
Società Dolce	Affidamento della gestione ludico – ricreativa dei centri estivi del Comune di Anzola dell'Emilia.
Inventatempo	<i>Affidamento servizi educativi ed assistenziali. Comune di Sant'Agata Bolognese</i>
Società Dolce	Servizi nido e scuola infanzia del Comune di Pianoro.
Società Dolce Gesser	Servizi educativi per la prima infanzia e l'infanzia del Comune di Budrio.
Società Dolce Open Group	Servizi rivolti all'infanzia fascia 0-10 anni: servizi generali ed educativi per 3 sezioni di nido d'infanzia comunale e servizi generali ed educativi integrativi ricreativi sperimentali. <i>Comune di Calderara di Reno</i>
Società Dolce	Affidamento in concessione del Nido d'Infanzia "Franco Centro", gestione del Centro Bambini/Genitori per gli anni educativi e gestione di due sezioni di Nido d'Infanzia. <i>Comune di Casalecchio di Reno</i>
Sol.co Insieme Bologna (Dai Crocicchi – Cons. Esecutrice)	Servizi per le tossicodipendenze per le esigenze del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Ausl di Bologna – Gruppo Appartamento Between
Consorzio Sic Arti e Mestieri Consorzio Indaco Nazareno Soc. Coop Solco Insieme Bologna	Coprogettazione e cogestione di progetti terapeutici riabilitativi personalizzati con budget di salute e esigenze del DSM e Dip. Patologiche Ausl di Bologna. Prorogato inizio servizio dal 01/09/2015.
Società Dolce Open Group	Gestione del servizio di integrazione scolastica dei bambini ed alunni disabili, dei servizi integrativi e dell'accompagnamento Bus per i Comuni dell'Unione Reno Galliera (Argelato, Bentivoglio, Castello D'Argile, Castel Maggiore, Galliera, Pieve di Cento, San Giorgio di Piano e San Pietro in Casale).

## Centri estivi

CADIAI ha attivato un servizio di centro estivo rivolto ai bambini nella fascia di età 1-5 anni e 6-11 anni presso 7 dei servizi all'infanzia gestiti.

All'interno di questa offerta di servizio, per dare una risposta alle esigenze di potenziamento dei programmi di welfare aziendale manifestate da cooperative come

Coop Adriatica, Manutencoop e Unipol, CADIAI ha elaborato una proposta di convenzionamento specifico per l'inserimento dei figli dei dipendenti di queste imprese nei centri estivi.

L'attivazione di questo servizio consente inoltre alla Cooperativa di garantire continuità lavorativa per quegli educatori che durante il periodo scolastico lavorano nei servizi integrativi nei vari plessi territoriali.

## Partecipazioni societarie

Denominazione	Attività in essere
<b>INRETE</b> (Consorzio) CADIAI - Proges - Coopselios - Cidas - Gulliver Coopfond - CCFS	- Ospedale di riabilitazione generale di Viadana (MN), gestito da PROGES. - RSA "Casa Serena" di Torino, gestita da Gulliver e PROGES.
<b>Karabak</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Abba" di Bologna.
<b>Karabak Due</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Balenido" di Casalecchio di Reno.
<b>Karabak Tre</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Gatto Nando" di Malalbergo, gestito da Società Dolce.
<b>Karabak Quattro</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "Marameo" di Bologna, gestito da Società Dolce.
<b>Karabak Cinque</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "Gaia" di Bologna.
<b>Karabak Sei</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "La Cicogna" di San Lazzaro di Savena.
<b>Karabak Sette</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "La culla" di Ozzano Emilia, gestito da Società Dolce.
<b>Karabak Otto</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido aziendale dell'ASP Giovanni XXIII di via Roma a Bologna.
<b>Karabak Nove</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido interaziendale di via Della Villa a Bologna, gestito da Società Dolce.
<b>Aldebaran</b> (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Ancora Servizi - ASSCOOP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centri diurni per anziani "Mauro Pizzoli", "I Tulipani" e "Il Castelletto" di Bologna, "Ca' Mazzetti" di Casalecchio di Reno, "Villa Arcobaleno" di San Lazzaro di Savena.</li> <li>• Assistenza domiciliare agli anziani e disabili dei comuni del Distretto Pianura Est (Baricella, Galliera, Malalbergo e San Pietro in Casale).</li> <li>• Assistenza domiciliare agli anziani e disabili dei comuni del Distretto Pianura Ovest (Crevalcore, Sant'Agata Bolognese e San Giovanni in Persiceto).</li> <li>• Assistenza domiciliare agli anziani nei comuni del Distretto di Porretta (Granaglione e Porretta Terme).</li> <li>• Assistenza domiciliare agli anziani del Distretto di Bologna (Quartieri Navile, Savena e San Donato).</li> <li>• Assistenti sociali nell'ambito dei servizi anziani dei comuni di San Lazzaro di Savena, Minerbio e Baricella.</li> <li>• Assistenza domiciliare agli anziani del comune di San Lazzaro di Savena.</li> </ul>

Denominazione	Attività in essere
<b>CCFS</b> (Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo)	Consorzio finanziario
<b>Immobiliare Navile</b> (S.r.l.) CADIAI - Gulliver - Consorzio INRETE	Acquisto e gestione dell'immobile ove ha sede la Residenza Assistita "Parco del Navile" di Bologna.
<b>KEDOS</b> (consorzio cooperativo sociale) CADIAI - Gulliver - Agriverde - Coopfond	Gestione delle residenze assistite "Parco del Navile" di Bologna e "Parco della Graziosa" di Manzolino (MO).

### Adesione a Reti d'Impresa

- Nell'ambito dello sviluppo commerciale di servizi rivolti ad aziende e privati, CADIAI è stata promotrice, nonché soggetto coordinatore, di un Contratto di Rete (**Rete ComeTe**) con le cooperative sociali *Zerocento, Cad, Cidas, Seacoop, Labirinto, Sgs, Open group, Azalea ed Itaca*, per integrare l'offerta dei singoli aderenti a livello interregionale e nazionale attraverso il modello di servizio condiviso contraddistinto dal mar-

chio ComeTe, ideato e registrato da CADIAI.

- CADIAI ha aderito, inoltre, alla **Rete Italiana per il Benessere e la Salute (RIBES)**, al fine di rafforzare la capacità attrattiva e di risposta verso clienti di dimensioni nazionali attraverso lo scambio e la progettualità comune con 19 cooperative e imprese sociali distribuite su tutto il territorio italiano e la collaborazione con Fondazione Fits appartenente al gruppo Banca Prossima.

### Aziende cooperative clienti del Settore Prevenzione e Sicurezza

Cooperative che usufruiscono dei servizi di Medicina del Lavoro e di Prevenzione e Sicurezza.

	Medicina del Lavoro	Prevenzione e Sicurezza	Entrambi i servizi
Cooperative	22	8	17
Cooperative sociali	10	-	10

### Aziende cooperative fornitrici

Valore forniture cooperative	€ 3.181.728
Percentuale forniture cooperative sul totale delle forniture	35,5%
Numero cooperative fornitrici	50
Di cui cooperative sociali e ONLUS	20

## 6. Indicatori di andamento economico

### Mission

Realizzare una gestione economica e finanziaria delle attività caratteristiche capace di garantire lo sviluppo futuro della Cooperativa

### Ricavi

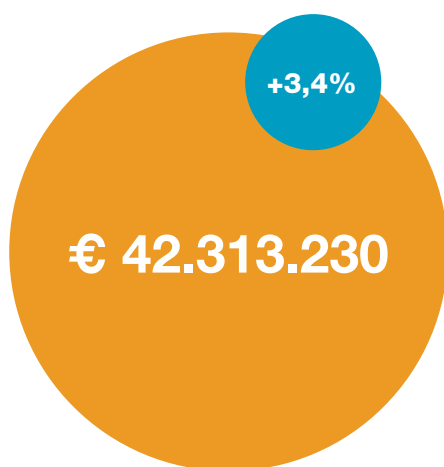
#### Ricavi caratteristici complessivi

2014	€ 42.313.230 (+3,4%)
2013	€ 40.903.675
2012	€ 39.327.443
2011	€ 36.785.130
2010	€ 33.162.353

La quota di ricavi resi nei confronti di **Enti Pubblici** è pari al 50,5%.

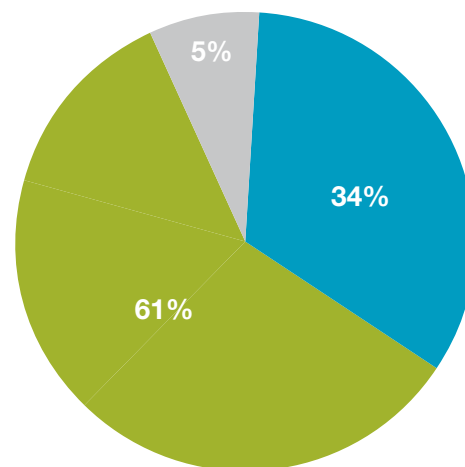
Composizione dei ricavi	Previsione 2014	Risultato 2014
Area Educativa	€ 13.944.320	€ 14.400.698 😊
Area Non Autosufficienza e Progetti Kedos	€ 25.060.320	€ 25.674.576 😊
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	€ 2.245.952	€ 2.237.956 😞
<b>TOTALE</b>	<b>€ 41.250.592</b>	<b>€ 42.313.230</b> 😊

### Ricavi 2014



#### Ricavi per Area

- Area Educativa
- Area Non Autosufficienza e progetti Kedos
- Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro



Dettaglio dei ricavi per tipologia di cliente	2013	2014
Aziende Sanitarie	33,2%	32,2%
Privati	19,3%	19,4%
Aziende clienti del Settore Prevenzione e Sicurezza	5,4%	5,1%
Società partecipate	22,5%	24,8%
Comuni e altri enti pubblici	19,5%	18,3%
Altri	0,1%	0,2%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La voce *privati* fa riferimento alle rette pagate dagli utenti delle residenze per anziani, dei centri diurni per disabili e dei servizi per la prima infanzia. **I ricavi dai servizi in accreditamento sono pari a € 24.700.000 (il 58,4% del totale dei ricavi).**

## 7. Costi

### Costi commerciali, tecnici, amministrativi e del personale

Indicatore: Ammontare dei costi in euro	Previsione 2014	Risultato 2014
Area Educativa	€ 12.760.283	€ 13.052.533
Area Non Autosufficienza e Progetti Kedos	€ 23.632.895	€ 24.210.143
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	€ 1.971.833	€ 1.987.660
<b>TOTALE</b>	<b>€ 38.365.011</b>	<b>€ 39.250.335</b>

di cui costi per l'apporto di lavoro:

Incidenza sui ricavi (no costi di coordinamento)	Previsione 2014	Risultato 2014
Area Educativa	83,27%	83,39%
Area Non Autosufficienza e Progetti Kedos	77,44%	77,88%
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	74,87%	75,23%

## 8. Margine di Contribuzione

Indica quello che "resta" dei ricavi dopo aver sostenuto i costi diretti, cioè strettamente inerenti la produzione. Il Margine di Contribuzione è quindi il risultato della ge-

stione "caratteristica" di un'azienda e indica la sua efficienza produttiva.

Indicatore: Ammontare in Euro	Previsione 2014	Risultato 2014	% su ricavi settore
Area Educativa	€ 929.336 (6,66%)	€ 1.089.304	7,56%
Area Non Autosufficienza e Progetti Kedos	€ 1.100.428 (4,40%)	€ 1.153.525	4,49%
Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	€ 187.386 (8,34%)	€ 166.079	7,42%
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.217.150 (5,38%)</b>	<b>€ 2.408.909*</b>	<b>5,69%</b> 😊

\* A cui va aggiunto il minor effetto IRAP per le deduzioni previste dal cuneo fiscale.

## 9. Spese Generali

Le spese generali sono i costi sostenuti dall'azienda per le attività non direttamente produttive; il loro grado di incidenza sui ricavi dell'attività complessiva dà la misu-

ra del grado di efficienza della struttura amministrativa dell'azienda. L'ammontare è stato di € 2.038.468.

Indicatore: ammontare % sui ricavi	Previsione 2014	Risultato 2014
	5,4%	4,98% 😊

### Indice di Mutualità Prevalente

La riforma del diritto societario ha introdotto la distinzione tra cooperative a mutualità prevalente (art. 2512 c.c.), e cooperative diverse, collegando solo alle prime la fruizione dei benefici fiscali riservati al settore cooperativo.

### Indice di prevalenza

Questo dato consente di misurare il contributo dell'apporto di lavoro dei soci all'attività complessiva della Cooperativa ed è calcolato in base ai parametri fissati nella nuova

normativa inerente il diritto societario, art. 2512 comma 1 punto 2-3 del Codice Civile (in specifico: art. 2515 "Cooperative a mutualità prevalente"; art. 2513 "Criteri per la definizione della prevalenza"; art. 2513 lettera b-c).

Indicatore: % riferita al totale dei costi	Risultato 2013	Obiettivo 2014	Risultato 2014	
A - Costi del lavoro riferibili ai soci	68,85%	Mantenere il differenziale tra A e B > 30%	67,5%*	😊
B - Costi del lavoro riferibili ai non soci	31,15%		32,4%	

Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2014.

\* Il calo è da ricondurre all'ambito dei costi per servizi resi da soci libero professionisti, mentre i costi per i dipendenti soci sono aumentati.

**CADIAI, che, in quanto cooperativa sociale, è da ritenersi a mutualità prevalente di diritto, lo è anche di fatto in quanto il costo per lavoro dipendente e per prestazioni di servizi resi da Soci è superiore al 50% del totale di tali costi.**

Per le Cooperative Sociali, in ragione della elevata connotazione mutualistica dell'attività svolta, tale qualifica è riconosciuta di diritto.

Infatti, ai sensi dell'art. 111 *septies* delle disposizioni di attuazione del codice civile, le cooperative sociali, che rispettino le norme di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 "sono considerate indipendentemente dai requisiti di cui all'art. 2513 del codice civile (criteri per la definizione della prevalenza), cooperative a mutualità prevalente".

Da ciò consegue che per le cooperative sociali di cui alla citata legge 381/1991, la fruizione dei benefici tributari previsti dalle leggi speciali non è subordinata a indici di prevalenza, ma soltanto al rispetto delle disposizioni ordinarie specificatamente dettate per le stesse.

### Incidenza dei costi del personale dipendente socio sui costi di produzione

Questo dato evidenzia l'incidenza del costo del lavoro dipendente dei soci rispetto agli altri fattori produttivi, escluse le materie prime e sussidiarie. Poiché la percentuale non è inferiore al 50% degli altri costi, la Cooperativa è esente dall'imposta sul reddito delle persone giuridiche ai sensi dell'articolo 11 del D.P.R. n. 601 del 1973, modificato dall'art. 15, comma 4, Legge 133/99.

$$\frac{\text{Costo del lavoro x soci}}{\text{altri costi}} = 95,99\%*$$

\*Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2014.

## 10. Risultato netto

O utile netto. Rappresenta quanto la Cooperativa ha "guadagnato" nell'esercizio svolgendo la propria attività.

Si ottiene sottraendo al Margine di Contribuzione le spese generali e l'imposizione fiscale.

Indicatore: % sui ricavi	Previsione 2014	Risultato 2014
	0,74%	0,92% € 389.027 😊

2014	€ 389.027
2013	€ 84.229
2012	€ 100.588
2011	€ 504.726
2010	€ 101.088



## 11. Situazione Patrimoniale

### Patrimonio netto

Esprime la consistenza del **patrimonio di proprietà** della Cooperativa.

È costituito:

- dal **Capitale sociale**: è dato dalla somma delle quote versate dai soci al momento dell'associamento (comprendendo le rivalutazioni effettuate negli anni); nelle cooperative, essendo il numero dei soci illimitato, il capitale sociale varia al variare del numero dei soci;
- dalle **riserve**: vengono costituite trattenendo gli utili conseguiti che non vengono distribuiti ai soci, e che

quindi rappresentano una forma di autofinanziamento adottata dall'impresa stessa. Le riserve di utili possono essere: *legali ordinarie* (obbligatorie, per legge vi si devono destinare non meno del 30% degli utili) e *straordinarie* (deliberate, nella loro entità, dall'Assemblea).

Nel rispetto delle peculiarità della forma cooperativa, che prevede tra i suoi valori l'*intergenerazionalità* (il passaggio dell'azienda da una generazione all'altra), le riserve accumulate non possono essere divise fra i soci lavoratori, nemmeno in caso di scioglimento della cooperativa (in questo frangente andrebbero al Fondo per lo sviluppo e la promozione della cooperazione).

### > PREVISIONE MESSA A BUDGET

Indicatore: ammontare in Euro	Previsione 2014	Risultato 2014		
Capitale Sociale	€ 1.730.000	€ 1.756.000	+ 5,6%	😊
Riserve	€ 6.282.000	€ 6.274.203	+ 1,3%	😞

### Patrimonio netto

2014	6.274	1.756	<b>8.030</b> (+ 2,2%)
2013	6.193	1.663	<b>7.856</b>
2012	6.128	1.556	<b>7.684</b>
2011	5.732	1.425	<b>7.157</b>
2010	5.655	1.272	<b>6.927</b>

Valori espressi in migliaia di Euro.

Riserve ■  
Capitale Sociale ■

### Patrimonio netto



## 12. Andamento della struttura finanziaria

Livello	2014	2013	2012	2011	2010
<b>Esigenze finanziarie nette</b> (Capitale fisso + Capitale di esercizio - Fondo T.F.R.)	9.681	8.430	10.317	10.125	6.778
<b>Coperture finanziarie</b> Patrimonio netto	8.140	7.621	7.390	7.206	6.521
<b>Posizione finanziaria netta</b>	- 1.542	- 809	- 2.927	- 2.919	- 257

Valori espressi in migliaia di Euro.

## 13. Prospetto di determinazione del valore aggiunto

Il prospetto del valore aggiunto è determinato seguendo i "Principi di redazione del Bilancio Sociale" stesi da GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale). Secondo GBS "Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori (*stakeholder*) che partecipano alla sua

distribuzione. Il processo di calcolo riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli *stakeholder* di riferimento. Nel processo di distribuzione si tiene conto anche dell'effettiva attribuzione del risultato di esercizio".

	Euro	%
<b>A Valore della produzione</b>	<b>42.224.435</b>	<b>100</b>
<i>Ricavi della produzione tipica</i>	42.224.435	
<b>B Costi intermedi di produzione</b>	<b>8.492.899</b>	<b>20,11%</b>
6 Consumi di materie prime sussidiarie e di consumo	2.382.063	
<i>sussidiarie e di consumo</i>	-	
<i>variazione rimanenze</i>	4.161	
7 Costi per servizi	5.219.321	
8 Costi per godimento beni di terzi	840.845	
9 Accantonamento per rischi su crediti	-	
10 Altri accantonamenti	-	
11 Oneri diversi di gestione	46.509	
<b>Valore aggiunto caratteristico Lordo V.A.C.</b>	<b>33.731.536</b>	<b>79,89%</b>
<b>C Componenti accessori e straordinari</b>	<b>49.168</b>	<b>0,11%</b>
12 <b>Saldo Gestione accessoria</b>	<b>14.299</b>	<b>0,03%</b>
<b>Gestione finanziaria</b>	<b>- 360.720</b>	
- Proventi per eccedenze di liquidità a breve termine	8.422	
<i>da Istituti di credito</i>	7.206	
<i>da Consorzi Cooperativi</i>	79	
<i>da Titoli</i>	-	
<i>da altro</i>	1.137	
- Proventi per eccedenze di liquidità a lungo termine	702	
<i>da Istituti di credito</i>	-	
<i>da Consorzi Cooperativi</i>	-	
<i>da altro</i>	702	
- Proventi per dividendi da partecipazioni	156	
<i>da Istituti di credito</i>	-	
<i>da Consorzi Cooperativi</i>	156	
<i>da Società collegate</i>	-	
- Svalutazioni di partecipazioni	- 370.000	
13 <b>Saldo Componenti straordinari</b>	<b>34.869</b>	<b>0,08%</b>
Ricavi straordinari	35.011	
Costi straordinari	- 142	
<i>Sanzioni amministrative indeducibili</i>	-	
<i>Perdite diverse</i>	- 142	
<i>Oneri straordinari (minusvalenza patrimoniale)</i>	-	
<i>Furti, multe penali</i>	-	
<i>Imposte esercizi precedenti</i>	-	
<b>Valore aggiunto globale lordo V.A.G.</b>	<b>33.780.704</b>	<b>80%</b>

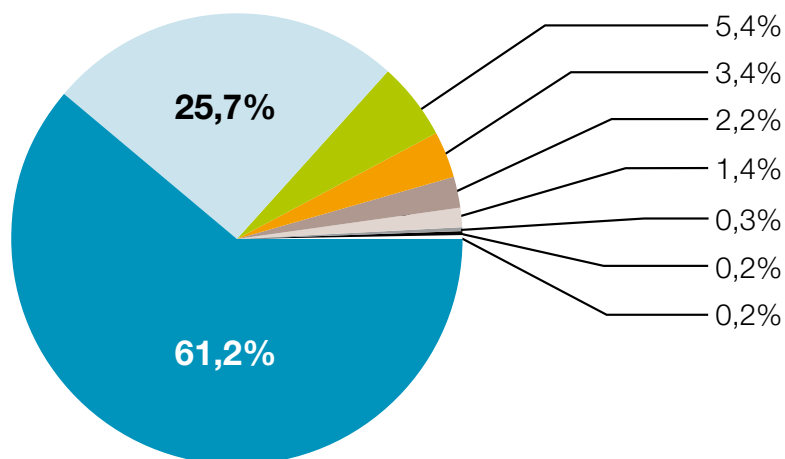
Si sceglie la dimensione al lordo che accomuna alla nuova ricchezza prodotta i flussi di graduale reintegrazione dei costi dei fattori produttivi durevoli.

## 14. Prospetto di Riparto del Valore aggiunto

Distribuzione del Valore aggiunto		Euro	% Valore Aggiunto	% Valore Produzione
<b>A</b>	<b>Remunerazione del personale</b>	<b>32.302.313</b>	<b>95,63%</b>	<b>76,50%</b>
	<b>Personale dipendente socio</b>	<b>20.682.313</b>	<b>61,23%</b>	<b>48,98%</b>
	remunerazioni dirette	16.060.031		
	<i>Retribuzioni</i>	14.508.407		
	<i>T.F.R.</i>	1.163.024		
	providenze aziendali	411.592		
	<i>rimborsi, buoni pasto, corsi</i>	411.592		
	remunerazioni indirette	4.210.690		
	<i>contributi previdenziali</i>	4.210.690		
	<b>Personale dipendente non socio</b>	<b>8.666.951</b>	<b>25,65%</b>	<b>20,53%</b>
	remunerazioni dirette	6.653.545		
	<i>retribuzioni</i>	6.215.400		
	<i>T.F.R.</i>	438.145		
	providenze aziendali	216.889		
	<i>rimborsi, buoni pasto, corsi</i>	216.889		
	remunerazioni indirette	1.796.517		
	<i>contributi previdenziali</i>	1.796.517		
	<b>Personale non dipendente socio</b>	<b>1.143.910</b>	<b>3,39%</b>	<b>2,71%</b>
	remunerazioni dirette per libero professionisti	1.143.910		
	<b>Personale non dipendente non socio</b>	<b>1.809.139</b>	<b>5,36%</b>	<b>4,28%</b>
	remunerazioni dirette per Libero Professionisti	1.809.139		
<b>B</b>	<b>Remunerazione della Pubblica Amministrazione</b>	<b>487.106</b>	<b>1,44%</b>	<b>1,16%</b>
	<b>Stato</b>	<b>45.522</b>		
	Imposte dirette: ritenute	1.647		
	Imposte indirette: IVA	43.033		
	Imposta di fabbricazione	842		
	<b>Regioni</b>	<b>381.225</b>		
	Imposte dirette: IRAP	390.022		
	Contributi in conto esercizio	-8.797		
	<b>Comuni</b>	<b>60.359</b>		
	Imposte dirette: ritenute - TASI	17.626		
	TARES	42.733		
<b>C</b>	<b>Remunerazione del Capiatle di Credito</b>	<b>63.943</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,15%</b>
	<b>Oneri per finanziamenti a breve termine</b>	<b>63.943</b>		
	<i>a Soci</i>	21.919		
	<i>a Istituti di credito</i>	40.275		
	<i>a Consorzi Cooperativi</i>	-		
	<i>a Altri</i>	1.749		
	<b>Oneri per finanziamenti a lungo termine</b>	<b>-</b>		
	<i>a Soci</i>	-		
	<i>a Istituti di credito</i>	-		
	<i>a Consorzi Cooperativi</i>	-		
<b>D</b>	<b>Remunerazione del Capitale di Rischio</b>	<b>59.448</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,14%</b>
	Remunerazione	56.617		
	Rivalutazione	2.831		
<b>E</b>	<b>Remunerazione dell'Azienda</b>	<b>735.772</b>	<b>2,18%</b>	<b>1,74%</b>
	Ammortamenti	417.864		
	Riserva ordinaria	116.708		
	Riserva straordinaria	201.200		
<b>F</b>	<b>Liberalità esterne</b>	<b>10.401</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>
<b>G</b>	<b>Contributi associativi</b>	<b>110.050</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,26%</b>
	<i>Legacoop Bologna</i>	100.200	0,30%	0,24%
	Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale	1.500	0,00%	0,00%

<i>Cooperare con Libera Terra</i>	5.000	0,01%	0,01%
<i>ARFIE</i>	350	0,00%	0,00%
<i>Impronta Etica</i>	3.000	0,01%	0,01%
<b>H Fondo Mutualistico 3%</b>	<b>11.671</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,03%</b>
<b>Valore Aggiunto Globale Lordo</b>	<b>33.780.704</b>	<b>100,00%</b>	<b>80,00%</b>
<b>Valore della produzione</b>	<b>42.224.435</b>		<b>100,00%</b>

## Riparto del valore aggiunto



- Remunerazione Personale dipendente socio: € 20.682.313
- Remunerazione Personale dipendente non socio: € 8.666.951
- Remunerazione Personale non dipendente non socio: € 1.809.139
- Remunerazione Personale non dipendente socio: € 1.143.910

- Remunerazione dell'Azienda: € 735.772
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione: € 487.106
- Altro: € 132.122
- Remunerazione del Capitale di Credito: € 63.943
- Remunerazione del Capitale di Rischio: € 59.448

## CAPITOLO 4

# Qualità

Garantire le risposte che meglio soddisfino i bisogni degli Utenti, attraverso la personalizzazione degli interventi ed il miglioramento continuo della qualità dei Servizi.

## 1. Premessa

Dar seguito all'impegno contenuto nella voce della mission che accompagna il titolo di questo capitolo significa mettere in campo risorse e processi che assicurino il presidio costante degli aspetti qualitativi dei servizi, essendo consapevoli che la qualità non è un livello organizzativo che si possa raggiungere una volta per tutte, ma è un fattore dinamico di adattamento progressivo all'evoluzione del bisogno e del contesto socio culturale di riferimento.

Le linee su cui CADIAI agisce per migliorare la qualità dei propri servizi sono le seguenti:

- l'attività del Coordinamento Tecnico Scientifico;
- le attività di studio e ricerca;
- la rilevazione della qualità percepita dagli utenti dei servizi;

- la rilevazione della soddisfazione degli operatori;
- il riconoscimento (certificazione) della conformità dei processi produttivi e delle procedure organizzative, da parte di enti accreditati, alle norme della qualità nazionali, europee ed internazionali;
- il miglioramento degli strumenti e dei flussi di comunicazione sia interna che rivolti all'esterno.

Ulteriore fondamentale elemento per il miglioramento della qualità dei servizi sono la formazione continua e l'aggiornamento del personale. Per le informazioni relative agli obiettivi ed alle attività svolte in questo ambito rimandiamo al paragrafo specifico contenuto nel capitolo 2 dedicato al "Lavoro".

## 2. Attività del Coordinamento Tecnico Scientifico

Il Coordinamento Scientifico Centrale, che fa capo al servizio SASCeR (Servizio Attività Sociali Comunicazione e Ricerca) di cui la Presidente Franca Guglielmetti è responsabile, è composto, oltre che dalla stessa Presidente, da:

- Elisabetta Benfenati, responsabile del Coordinamento Tecnico dei Servizi ai Minori;
- Lara Furieri, responsabile dei Progetti Internazionali e delle Politiche per le Pari Opportunità;
- Marie Christine Melon, responsabile del Coordinamento Scientifico dell'Area Non Autosufficienza;
- Daria Quaglia, responsabile del Coordinamento Pedagogico dei Servizi all'Infanzia.

All'interno del Coordinamento Scientifico Centrale, che lavora in sinergia con il Servizio Commerciale, vengono riportate le linee generali di sviluppo delle due aree e sono valutati i percorsi innovativi che valorizzano le diverse attività.

Al Coordinamento Tecnico Scientifico Centrale si affiancano i due Coordinamenti Scientifici di Area, formati dagli psicologi e dai pedagogisti delle singole aree, che definiscono gli obiettivi specifici e monitorano le singole attività.

**Il Coordinamento Scientifico dell'Area Non Autosufficienza è composto da:**

Laura Annella	psicologa
Fabiana Fattore	psicologa
Stefano Grassi	psicologo
Valentina Gualandi	psicologa
Francesca Lancellotti	medico geriatra
Gianluca Laudicina	psicologo
Manuela Maini	psicologa
Andrea Marian	medico psichiatra
Marie Christine Melon	psicologa
Laura Morini	pedagogista
Lorena Roffi	medico fisiatra
Mirna Tagliavini	pedagogista
Carla Zagatti	pedagogista e psicologa

### Attività svolta

- Condivisione delle attività collegate alla sperimentazione Regionale "Evitare il dolore inutile", che ha portato all'adozione, da parte di tutti i servizi residenziali e semiresidenziali, degli strumenti e delle prassi di rilevazione e misurazione del dolore cronico.

- Riorganizzazione del sistema di progettazione, pianificazione, erogazione e rendicontazione della formazione continua, alla luce dei mutamenti organizzativi e gestionali avviati nell'Area e dei requisiti previsti dall'accREDITamento definitivo.
- Elaborazione di un *Questionario per la rilevazione del fabbisogno formativo*, che è stato somministrato a tutti gli operatori dell'Area nel corso dell'estate e sarà risomministrato ogni anno, prima della pianificazione autunnale.
- Individuazione di criteri condivisi per la valutazione di efficacia dei percorsi formativi.
- Elaborazione di un documento che definisce i compiti, le funzioni e le aree di responsabilità delle figure tecniche che operano nei servizi.
- Ricerca di nuovi modelli di supporto per i gruppi di lavoro che non hanno una figura tecnica di riferimento, come quelli del SAD o dei Centri Diurni per anziani. Una prima soluzione sperimentale è stato l'avvio di una supervisione mensile per tutti gli operatori del SAD, condotta dagli psicologi del coordinamento.
- Stesura del Piano formativo di Area 2015.

## Il Coordinamento Scientifico dell'Area Educativa risulta composto da:

### Servizi Infanzia

Rosalina Blanco Perez	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Teresa Di Camillo	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Enrico Mantovani	coordinatore pedagogico nidi di infanzia
Daria Quaglia	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Lucia Zucchi	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia

### Servizi ai minori

Lorena Barducci	pedagogista servizi ai minori
Elisabetta Benfenati	pedagogista servizi ai minori
Cristina Donini	pedagogista servizi ai minori
Mirna Tagliavini	pedagogista servizi ai minori
Lucia Zucchi	pedagogista servizi ai minori

### **Attività svolta**

#### **Servizi all'infanzia**

- Recepimento del documento di Valutazione della Realizzazione del Progetto Pedagogico (VRPP), impostato dal Coordinamento Pedagogico Provinciale, in sostituzione del Manuale di Autovalutazione Partecipata MAP, utilizzato da anni nei servizi all'infanzia della Cooperativa.

- Lavoro sulla osservazione del bambino:
  - impostazione della "Scheda di osservazione dei bambini" e della "Scheda riassuntiva delle osservazioni sul singolo bambino";
  - stesura di una istruzione operativa sulle modalità di compilazione delle schede di osservazione.
- Organizzazione scientifica del seminario "*Educatrici si diventa. Maria Montessori e i nidi di infanzia oggi*", in collaborazione con il Dipartimento di Scienze dell'Educazione della Scuola di Psicologia e di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna.
- Stesura del Piano formativo 2015.
- Linee di indirizzo pedagogico per la programmazione educativa dell'anno scolastico 2014/2015.

#### **Servizi ai minori**

- Piano formativo 2015;
- Impostazione del percorso per la stesura di linee guida della Cooperativa sui servizi ai minori, sul coinvolgimento degli operatori e sulla omogeneità della qualità dei servizi.

### 3. Attività di studio e ricerca

#### Attività di studio

##### Sviluppo tesi di laurea e dottorato

È stata svolta una tesi di laurea dal titolo "Disabilità adulta e progetto di vita. Una casa per vivere" che ha riguardato il Gruppo Appartamento ABS.

#### Attività di ricerca

##### Immaginiamo il welfare di domani

A cura del professor *Tito Menzani*, docente di Storia economica presso la Scuola di Economia dell'Università di Bologna

Il progetto ha coinvolto un gruppo di 59 soci, divisi in tre sottogruppi, individuati in modo tale che fossero rappresentativi della Cooperativa e quindi la rispecchiassero nella composizione per genere, provenienza, anzianità, anzianità di servizio, mansione, tipologia di contratto e tipologie di servizi erogati.

La finalità di questo studio è stata quella di comprendere che tipo di evoluzione del welfare hanno in mente coloro che operano nel settore. Allo stesso tempo si intendevano creare nuove opportunità per i nostri soci e dipendenti quali la possibilità di acquisire informazioni aggiuntive, utili alla propria professionalità, una migliore comprensione del ruolo che le cooperative sociali svolgono nella società odierna, e un rafforzamento delle attitudini cooperativistiche e partecipative dei soci, a cementare la coesione identitaria aziendale.

Dai questionari dei partecipanti, il corso ha avuto un ottimo giudizio da parte dei colleghi e il report è stato presentato dal professor Menzani il 26 Settembre 2014 nel convegno del quarantesimo della Cooperativa.

##### Progetto "Abitare Insieme"

A cura di *Elisabetta Capelli*, ricercatrice dell'Università Roma Tre.

In collaborazione con la Cooperativa Edificatrice Giuseppe Dozza di Bologna.

Con il contributo della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna.

La ricerca ha coinvolto gli abitanti di quattro insediamenti abitativi della Cooperativa Edificatrice Giuseppe Dozza di Bologna.

Attraverso una serie di interviste sono state analizzate le attuali e future necessità di nuclei familiari composti da anziani e non, allo scopo di individuare possibili servizi da proporre e di trovare ambiti di aggregazione "condominali".

L'esito della ricerca è stato presentato il 26 settembre 2014 all'interno del convegno "Immaginiamo il welfare di domani".

### 4. Convegni e seminari

#### Convegni e seminari organizzati dalla Cooperativa

Titolo	
Accompagnare le persone disabili alla terza età	
Data e luogo	27 giugno 2014 Palazzo Isolani, Piazza Santo Stefano, 10 - Bologna
Interventi	<b>Franca Guglielmetti</b> - Presidente di CADIAI <b>Maria Cristina Cocchi</b> - Direttore UOC Attività Socio-Sanitarie del Distretto di Bologna - Azienda USL di Bologna <b>Raymond Ceccotto</b> - Presidente di ARFIE, Direttore della Fondazione APEMH, coordinatore del progetto AGID <b>Lara Furieri</b> - Responsabile Progetti Internazionali CADIAI <b>Luca Ferrari</b> - Assistente della Cattedra di Tecnologie Educative, Università di Bologna <b>Eno Quargnolo</b> - Direttore del Settore Servizi Sociali del Comune di Bologna

Titolo	
Immaginiamo il welfare di domani	
Data e luogo	26 settembre 2014 Cappella Farnese presso Palazzo D'Accursio, Piazza Maggiore 6 - Bologna
Interventi	<b>Virginio Merola</b> - Sindaco di Bologna <b>Francesco Ripa di Meana</b> - Direttore Generale Azienda USL di Bologna <b>Teresa Marzocchi</b> - Assessore Promozione delle politiche sociali Regione Emilia-Romagna <b>Gianpiero Calzolari</b> - Presidente di Legacoop Bologna <b>Franca Guglielmetti</b> - Presidente di CADIAI <b>Giuliano Poletti</b> - Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali <b>Tito Menzani</b> - Professore a contratto, Scuola di Economia, Management e Statistica dell'Università di Bologna <b>Marjorie Breton</b> - Coordinatrice Impronta Etica <b>Elisabetta Capelli</b> - Ricercatrice, Università degli Studi Roma Tre <b>Marco Frey</b> - Direttore dell'Istituto di Management della Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna di Pisa <b>Rita Ghedini</b> - Senatrice della Repubblica Italiana

Titolo	
<b>L'adolescenza sconosciuta</b>	
Data e luogo	<b>18 ottobre 2014</b> Centro San Domenico Piazza San Domenico 12 - Bologna
Interventi	<b>Giancarlo Rigon</b> - <i>Psichiatra e neuropsichiatra infantile</i> <b>Gino Passarini</b> - <i>Responsabile del Servizio Politiche Familiari, Infanzia, Adolescenza della Regione Emilia-Romagna</i> <b>Avv. Alessandra Ballerini</b> - <i>Esperta in diritto dell'Immigrazione Terre des Hommes</i> Letture di <b>Andrea Trombini</b> tratte dal testo "Cercare un futuro lontano da casa"

Titolo	
<b>Educatrici si diventa - Maria Montessori e i nidi di infanzia oggi</b>	
Data e luogo	<b>18 ottobre 2014</b> Aula Magna "Piero Bertolini" della Scuola di Psicologia e Scienza della Formazione, Via Filippo Re 6 - Bologna
Interventi	<b>Franca Guglielmetti</b> - <i>Presidente di CADIAI</i> <b>Tiziana Pironi</b> - <i>Coordinatrice Corso di Laurea Educatore nei servizi per l'Infanzia, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione dell'Università di Bologna</i> <b>Renato Foschi</b> - <i>Docente e ricercatore di Psicologia generale presso la Sapienza Università di Roma</i> <b>Maria Pia Fini</b> - <i>Centro Nascita Montessori Roma</i> <b>Barbara Caprara</b> - <i>Ricercatrice Facoltà di Scienze della Formazione Libera Università di Bolzano</i> <b>Daria Quaglia</b> - <i>Coordinatrice Pedagogica CADIAI</i> <b>Lucia Balduzzi</b> - <i>Professore Associato del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Scuola di Psicologia e di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna</i> <b>Emanuela Cocever</b> - <i>Ricercatrice del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Scuola di Psicologia e di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna</i>

### Partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori

Titolo	
<b>Il benessere della persona disabile nei servizi socio-sanitari accreditati</b>	
Data e luogo	30 gennaio 2014 - Bologna
Promosso da	Regione Emilia Romagna
Note	Intervento di <b>Marie Christine Melon</b> , <i>psicologa</i>

Titolo	
<b>Staff-Training on Ageing and Intellectual Disability</b>	
Data e luogo	25 febbraio 2014 - Vienna
Promosso da	Università di Vienna
Note	Intervento di <b>Marie Christine Melon</b> , <i>psicologa</i>

Titolo	
<b>Infanzie e welfare: progettare il futuro</b>	
Data e luogo	01 marzo 2014 - Casalecchio di Reno
Promosso da	Comune di Casalecchio di Reno
Note	Intervento di <b>Franca Guglielmetti</b> , <i>presidente di CADIAI</i>

Titolo	
<b>Terza età: esperienze di successo per mantenere la qualità</b>	
Data e luogo	21 maggio 2014 - Bologna
Promosso da	ANASTE, ANOSS, ANSDIPP, Confcooperative, Legacoop, UNEBA
Note	Intervento di <b>Marie Christine Melon</b> , <i>psicologa</i>

Titolo	
<b>Disabilità e presa in carico integrata</b>	
Data e luogo	5 giugno 2014 - Bologna
Promosso da	Azienda USL di Bologna
Note	Intervento di <b>Adriana Battista</b> , <i>Area Non Autosufficienza</i>

Titolo	
<b>Integrare il welfare, sviluppare la white economy. Come gli strumenti di welfare pubblici e privati possono rilanciare la crescita economica e l'occupazione.</b>	
Data e luogo	09 luglio 2014 - Roma
Promosso da	Unipol e Censis
Note	Intervento di <b>Franca Guglielmetti</b> , <i>presidente di CADIAI</i>

## 5. Sistema Qualità

### Certificazione Qualità

CADIAI è in possesso della **Certificazione di Qualità ISO 9001:2008 rilasciata da UNITER (certificato n. 308)**.

L'oggetto della certificazione è:

- **Progettazione, gestione ed erogazione di servizi educativi all'infanzia, socio-assistenziali e sanitari residenziali e semiresidenziali per anziani, residenziali e semiresidenziali per disabili.**
- **Progettazione, gestione ed erogazione di servizi di sostegno all'integrazione scolastica.**
- **Progettazione, gestione ed erogazione di servizi di assistenza domiciliare ad anziani e disabili.**
- **Progettazione e gestione dell'erogazione di servizi educativi di tipo semiresidenziale e territoriale per minori.**
- **Prestazione di servizi educativi nell'area delle dipendenze patologiche e del disagio adulti.**
- **Progettazione, gestione ed erogazione di servizi di prevenzione e sicurezza sul lavoro, servizi di medicina del lavoro, servizi di formazione per la sicurezza.**

L'organizzazione della Cooperativa risulta inoltre conforme alle norme:

- UNI 10881 (certificato n. 029) per l'attività inerente l'Assistenza Residenziale agli Anziani;
- UNI 11034 (certificato n. 030) per l'attività inerente i Servizi all'Infanzia;
- UNI 11010 (certificato n. 042) per l'attività inerente i Servizi residenziali e diurni per persone con disabilità.

Anche nel 2014 è stato predisposto e realizzato un piano specifico volto ad assicurare il monitoraggio e l'aggiornamento continuo del Sistema Qualità di CADIAI. Le attività si sono svolte con il supporto di Sinodè Srl, consulente stabile di CADIAI fin dal 2000, società particolarmente qualificata nell'ambito dell'analisi valutativa e del controllo di qualità dei servizi sociali.

### Sintesi dell'attività svolta nell'anno

Nel 2014 le azioni principali sono state rivolte all'aggiornamento del Sistema Qualità centrale e al miglioramento del Sistema Qualità di diverse tipologie di attività, con prioritaria attenzione ad assicurare la massima coerenza con i requisiti introdotti dal D.GR 514 sull'Accreditamento dei Servizi Socio Sanitari.

- A maggio è stato aggiornato il Sistema Qualità centrale che ha accolto le modifiche organizzative, inerenti la Direzione Operativa e i principali organismi della Cooperativa, introdotte nei primi tre mesi a completamento

di quanto già realizzato nel 2013.

- Nella seconda parte dell'anno è stato svolto un lavoro di messa a punto relativo al Sistema Qualità dei servizi di Assistenza Domiciliare ad anziani e disabili e di miglioramento di prassi e strumenti relativi ai centri Diurni per anziani.
- Si è proceduto a piccoli interventi di adeguamento dei servizi residenziali e semiresidenziali per disabili in previsione del rinnovo del Certificato della normativa UNI 11010.
- Ad ottobre si è provveduto a recepire, nel Manuale Qualità e in alcune Procedure Gestionali, le modifiche relative a prassi e strumenti sopra descritte per aggiornare anche a livello centrale i nuovi elementi introdotti.
- A fine anno si è svolto l'audit periodico con l'Ente Certificatore (UNITER) che ha visto ottenere l'ampliamento della Certificazione ISO 9001 ai Servizi di Assistenza Domiciliare ad anziani e disabili e ai Centri Diurni per anziani. È stato infine rinnovato il Certificato di coerenza alla normativa di settore UNI 11010 per l'attività inerente i "Servizi residenziali e diurni per persone con disabilità".

### Monitoraggio e Verifiche Ispettive

#### Audit esterni

- Si è svolta il 12 e 13 novembre la visita ispettiva da parte dell'Ente Certificatore UNITER, presso la sede e in servizi a campione per ogni tipologia, per l'ampliamento della certificazione ISO 9001 e il rinnovo (a cadenza triennale) della certificazione UNI 11010 inerente i servizi ai disabili. Questo approfondito audit si è concluso con il raggiungimento dei risultati previsti e non ha portato alla rilevazione di non conformità, ma solo al rilascio di sei osservazioni.
- Svolte cinque giornate di visite ispettive formali da un team composto dal Responsabile Gestione Qualità, dal Referente Qualità di Settore, dal Responsabile di Settore, avente come responsabile dell'audit la consulente della società Sinodè: quattro giornate sono state dedicate alle strutture (rappresentando le diverse tipologie) e una presso la Direzione Operativa. Sono state rilasciate complessivamente 17 raccomandazioni.

#### Verifiche interne di monitoraggio

Pianificate ed eseguite visite di monitoraggio da parte dei Referenti Qualità di Settore:

- Educativo: Nido d'infanzia "Abba" e Nido/Scuola dell'Infanzia "Pollicino"; Servizio di Sostegno Scolastico c/o Comuni di Cento e Budrio;
- Socio Assistenziale: SAD Pianura Est, SAD Pianura Ovest, SAD San Lazzaro, SAD Bologna;
- Residenze Anziani: CRA "San Biagio", CRAT Crevalcore.
- Servizi ai Disabili: Centro "Arboreto", Centri Diurni

“Fava”, “Casa dei Boschini”, “Le Farfalle”, Centri Socio Riabilitativi Residenziali “Casa Rodari” e “La Corte del Sole” e Gruppo Appartamento “S. Isaia”.

Non completamente raggiunto l’obiettivo di visitare un numero di servizi intorno al 40% di quelli gestiti, a causa



di un rallentamento nella parte finale dell’anno dovuto alla riorganizzazione aziendale in corso.






L’attività di monitoraggio ha portato alla rilevazione e gestione di 18 non conformità reali/potenziali; queste hanno dato luogo allo sviluppo di 17 azioni correttive e 1 azione preventiva.

Altri interventi di miglioramento tecnico organizzativo	
Revisione dell’assetto organizzativo della Direzione Operativa al fine di raggiungere una maggior integrazione delle attività e una gestione del personale capace di ottimizzare le risorse.	Tra la fine del 2013 e l’inizio del 2014 è stata portata a sintesi l’attività di due gruppi di lavoro che hanno elaborato le seguenti proposte definitive: <ul style="list-style-type: none"> <li>• costituzione di un’unica area dei servizi per la non autosufficienza che assommi i servizi dei settori Residenze Anziani, Socio Assistenziale e Servizi ai Disabili;</li> <li>• costituzione di un Coordinamento Scientifico centrale;</li> <li>• ridefinizione del servizio Gare e Progetti in Servizio Commerciale;</li> <li>• ridefinizione del Servizio Marketing in Servizio Attività Sociali Culturali e di Ricerca.</li> </ul> Questo nuovo assetto è diventato operativo dal 1 Aprile 2014.
Sistema Integrato a Matrici (SIM) Sviluppo della piattaforma on line “Karthadoc” per rendere fruibili i documenti relativi alle attività di sede e servizi.	- Si è svolta la formazione rivolta agli utilizzatori finali del programma. - Sono stati caricati nella piattaforma i documenti (Sistema Qualità, Servizio di Prevenzione e Protezione, Privacy, HACCP, Leggi, Regolamenti, modulistica, etc.). In autunno il sistema risultava operativo.
Progetto per la promozione alla sicurezza dei dati sui computer fissi e portatili.	È stata pianificata e realizzata nella maggior parte delle strutture (si concluderà nel 1° semestre 2015) l’installazione di un software che consente la criptazione dei dati. L’azione è stata promossa dalla referente per l’attuazione del D.Lgs 196/2003 nell’ambito di un progetto di miglioramento della tutela dei dati.
Progetto di fatturazione elettronica alla Pubblica Amministrazione.	Per far fronte alle nuove prassi di invio delle fatture alla Pubblica Amministrazione, che prevedono esclusivamente il formato elettronico, è stato introdotto e sperimentato positivamente un programma che consente di trasformare la fattura in un file pdf e di apporre digitalmente le firme, per poi procedere all’invio alla Pubblica Amministrazione.

## 6. Comunicazione

### Momenti pubblici



Attività previste nel 2014	Attività svolta nel 2014
Presentazione del Quaderno CADIAI “Il tempo che non c’era” 	La presentazione del Quaderno “Il tempo che non c’era - L’accompagnamento delle persone disabili nel processo di invecchiamento” si è tenuta il 30 gennaio in un incontro alle Librerie.coop Zanichelli di Piazza Galvani a Bologna. Erano presenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Franca Guglielmetti, presidente di CADIAI;</li> <li>• Alberto Alberani, responsabile Cooperative Sociali Legacoop Emilia-Romagna;</li> <li>• Maria Grazia Bertagni, Unità Attività Socio Sanitarie - Tutela Non Autosufficienza - AUSL Città di Bologna;</li> <li>• Mara Grigoli, responsabile USSI Disabili Adulti - AUSL di Bologna;</li> <li>• Raymond Ceccotto, presidente di ARFIE (Association de Recherche et de Formation sur l’Insertion en Europe);</li> <li>• Evert-Jan Hoogerwerf, responsabile Settore Progetti ed Innovazione AIAS.</li> </ul>
Mostra fotografica “Come scorre la storia” a Casalecchio di Reno 	La mostra è stata inaugurata il 3 marzo alla Casa per La Pace “La Filanda” durante l’incontro “Riflessi nell’acqua”. L’inaugurazione si è inserita nella presentazione del progetto “Il Lungo Navile”, un percorso che si propone di creare nei prossimi mesi un unico itinerario ciclopedonale di 15 km dalla Chiesa di Casalecchio fino al nucleo storico di Castello a Castel Maggiore.

Attività previste nel 2014	Attività svolta nel 2014
<b>Incontro pubblico all'interno di "CIVICA 2014"</b> 	All'interno del calendario di "CIVICA 2014" e della Fiera del Libro per Ragazzi, il 26 marzo, presso la Libreria Coop Zanichelli di piazza Galvani a Bologna, CADIAI ha promosso un incontro dal titolo "L'arte di spiegare le cose difficili" per riflettere su come parlare di legalità e giustizia ai bambini, tramite la presentazione del libro "E vallo a spiegare a Nino". Hanno partecipato Anselmo Roveda, autore del libro, e Enrico Mantovani, pedagogista di CADIAI dopo una introduzione della presidente Franca Guglielmetti.
<b>Festa delle Scuole d'Infanzia</b> 	Non è stata realizzata.
<b>Seminario sull'Assistenza Domiciliare</b> 	Non è stato realizzato.
<b>Presentazione del libro sui caregiver realizzato in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna</b> 	Non è stato realizzato.
<b>Festa sociale per i 40 anni della Cooperativa</b> 	Si è svolta il 28 settembre presso Villa Edvige Garagnani a Zola Predosa. La festa è stata interamente organizzata dai gruppi soci con il coordinamento del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Sviluppo.

Altri eventi organizzati nell'anno	
<b>Inaugurazione dello "Spazio dei suoni"</b>	Il 27 giugno si è tenuta l'inaugurazione del Centro Giovanile "Spazio dei Suoni" presso la Scuola Media di Calderino con la partecipazione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stefano Rizzoli, sindaco del Comune di Monte San Pietro;</li> <li>• Giampiero Mazzetti, assessore alle Politiche Giovanili del Comune di Monte San Pietro;</li> <li>• Chiara Castelvetti, presidente ASC Insieme;</li> <li>• Franca Guglielmetti, presidente di CADIAI.</li> </ul>
<b>Laboratori con Librerie.coop "Cibo, che emozione!"</b>	Quattro laboratori per bambini di 4 e 5 anni, che si sono svolti il 9, il 16, il 23 e il 30 novembre nella Libreria Coop Ambasciatori di via Orefici a Bologna, alla "ricerca" dell'ingrediente segreto per imparare a conoscere alcuni alimenti attraverso le emozioni che sono in grado di suscitare.
<b>Presentazione del libro "Becco di Rame"</b>	Il 20 novembre 2014 presso la Libreria Coop Ambasciatori, in via Orefici a Bologna, si è tenuta la presentazione del libro "Becco di Rame". Interventi di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daria Quaglia, pedagogista di CADIAI;</li> <li>• Alberto Briganti, autore del libro;</li> <li>• Franca Guglielmetti, presidente di CADIAI.</li> </ul>

## Pubblicazioni

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Obiettivo 2014	Attività svolta nel 2014
<b>QUADERNI CADIAI:</b> realizzare un quaderno a cura dell'Area Non Autosufficienza e relativa pubblicazione 	Non realizzato.
<b>Altre pubblicazioni:</b> prevista una pubblicazione (Edizioni Maggioli) in collaborazione con l'Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia, sul tema dei <i>caregiver</i> . 	Non realizzato.

## Sito Internet

Ad inizio del 2014 il sito aziendale è stato completamente rivisto, nella forma e nei contenuti, orientandolo verso un approccio più moderno e immediato.

Nell'anno sono state pubblicate 30 notizie mentre, con questo cambiamento, è stata differenziata la possibilità di mandare newsletter che, complessivamente sono 10, ma si distinguono in newsletter tradizionali e newsletter-comunicato che vengono inviate per un evento o notizia che si tende comunicare in maniera più mirata.

## Inserzioni promozionali

- **Pagine Gialle e Pagine Bianche Bologna e Provincia**
- **Casalecchio News**  
*Il mensile del Comune di Casalecchio di Reno*
- **Festa di San Martino a Casalecchio di Reno**  
*Opuscolo dell'iniziativa*
- **L'Orologio**  
*Quadrimestrale del Comune di San Pietro in Casale*
- **Disagenda 2014**  
*L'agenda curata da Virtual Coop*
- **Settimana Calderarese**  
*Opuscolo dell'iniziativa*
- **Notte Bianca del Quartiere Navile**  
*Locandine e opuscolo dell'iniziativa*
- **Navile News**  
*Periodico del Quartiere Navile - Comune di Bologna*
- **San Donato News**  
*Periodico del Quartiere San Donato  
Comune di Bologna*

## Rendicontazione

### Premio Quadrofedele 2014

Il Premio Quadrofedele 2014, giunto alla sedicesima edizione, ha selezionato, fra le cooperative aderenti a Legacoop, il miglior Bilancio Sociale e il miglior Bilancio di Esercizio riferiti all'anno 2013 e, dall'anno scorso, ha istituito una nuova categoria rispetto al lavoro femminile.

Per il secondo anno consecutivo CADIAI si aggiudica il premio "**Donne al lavoro in cooperativa - Rendicontazione di genere nel report di sostenibilità**", grazie all'impegno profuso nella politica di genere per garantire pari dignità e trattamento sul lavoro a quanti operano nella società. "*Nel bilancio di sostenibilità sociale della cooperativa è chiaramente evidenziata l'agibilità delle donne ai vari livelli della struttura organizzativa, nel pieno rispetto delle pari opportunità*". Con questa motivazione CADIAI ha ricevuto a Roma, a conclusione dei lavori della seconda giornata del 39° Congresso Nazionale di Legacoop.

CADIAI si è già aggiudicata il premio per il miglior bilancio sociale nel 2007 e nel 2011. In altre cinque edizioni ha ricevuto la menzione speciale, mentre nel 2010 si è classificata prima nella categoria BEST.

## CAPITOLO 5

# Utilità sociale

Realizzare servizi sociali, sanitari ed educativi finalizzati all'integrazione sociale ed al miglioramento della qualità della vita delle persone, contribuendo all'interesse generale della comunità.

## 1. Utenti/Clienti

### Utenti/Clienti delle attività di servizio svolte dalla Cooperativa

Area	Tipologia	N° Utenti 2013	N° Utenti 2014	Ricavi
Non Autosufficienza e Progetti Kedos	Assistenza Anziani a Domicilio	1.276	1.251	€ 25.674.576
	Assistenza Anziani in Centri Diurni	243	250	
	Assistenza anziani in strutture	1.372	1.322	
	Adulti con disabilità psicofisiche	237	232	
Educativa	Bambini frequentanti le sezioni di nido d'infanzia	2.336	2.312	€ 14.400.698
	Bambini frequentanti le sezioni di scuole d'infanzia	189	216	
	Minori frequentanti laboratori educativi	3.634	3.020	
	Minori in situazione di disagio psichico	220	68	
	Minori con disabilità psicofisiche	262	452	
	Minori frequentanti laboratori psicoterapeutici	55	135	
	Minori seguiti in interventi di sostegno scolastico	258	274	
	Minori nei servizi scolastici integrativi (pre, post, mensa, centri estivi)	685	1.211	
	Minori in situazione di disagio sociale	88	64	
	Adulti tossicodipendenti	223	417	
	Adulti in situazione di disagio psico - sociale	84	24	
<b>TOTALE UTENTI SEGUITI</b>		<b>11.162</b>	<b>11.248</b>	
Prevenzione e Sicurezza sul lavoro	Lavoratori in sorveglianza sanitaria visitati nell'anno	19.827	19.132	€ 2.237.956
<b>TOTALE</b>		<b>31.049</b>	<b>30.380</b>	<b>€ 42.313.230</b>

Anche nel 2014 si nota un calo dei lavoratori in sorveglianza sanitaria; ciò è dovuto al protrarsi della difficile congiuntura economica, che ha portato molte aziende ad affrontare serie difficoltà e, purtroppo, in vari casi a chiudere.

### Polizze infortuni Utenti

CADIAI garantisce i propri utenti con la polizza di Assicurazione Responsabilità Civile verso Terzi e verso prestatore di lavoro, relativamente a danni involontariamente causati nell'esercizio della propria attività.

Ulteriori garanzie sono prestate con polizze infortuni specifiche rispetto alle varie tipologie di utenza. Esempi di indennità assicurate: morte, invalidità permanente, spese sanitarie, spese odontoiatriche, spese per occhiali.

Costo pari a  
€ 81.119

## 2. Rilevazione della soddisfazione degli utenti

Ogni anno CADIAI rileva il grado di soddisfazione dei famigliari degli utenti dei servizi e dei frequentanti i corsi organizzati dal settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro, tramite la somministrazione di un questionario mirato per ogni tipologia di servizio.

Nel 2014 sono stati distribuiti complessivamente **2.424** questionari ai nostri utenti di servizi.

Nel dettaglio:

- **1.075** questionari ai **famigliari dei bambini dei nidi d'infanzia**; ne sono stati restituiti, compilati, **749** (il 69,7%);

- per i frequentanti i corsi organizzati dal settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro, si è introdotta una nuova modalità che prevede la distribuzione del questionario a campione; nell'anno su 2.269 partecipanti, sono stati **somministrati 1.349 questionari**. Questa nuova modalità ha consentito un ritorno del 100% dei questionari distribuiti.

Da quest'anno la rilevazione della soddisfazione nei centri diurni per anziani e per disabili, come già da tempo accade per le residenze anziani, è compiuta direttamente dall'Azienda USL di Bologna.

### > OBIETTIVO MESSO A BUDGET

Indicatore: % di questionari compilati sui distribuiti	Obiettivo 2014	Risultato 2014
	Maggiore dell'80%	<b>86,5%</b> 😊

### Nidi

Indicatore: % di risposte tra i punteggi 9 e 10 in una scala che va da 1 a 10	Risultato 2014
	<b>61%</b>

### Attività di Formazione Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro

Indicatore:	Risultato 2014
<b>INDICATORE:</b> % di utenti che si dichiarano complessivamente molto soddisfatti attribuendo punteggi 4 e 5 in una scala di soddisfazione che va da 1 a 5	<b>67,3%</b>

### Reclami e attestazioni di merito

Reclami formali	24
Attestazioni di merito formali	32

## 3. Reti di relazione e creazione di capitale sociale

L'utilità sociale delle attività svolte da CADIAI è intrinseca alla loro natura, ma, nel modo in cui vengono svolte e soprattutto nell'approccio che gli operatori hanno nell'affrontarle, è possibile individuare un valore aggiunto che estende l'utilità sociale dell'attività svolta oltre il confine definito dagli utenti diretti del servizio. Abbiamo definito questo "valore aggiunto" con l'espressione "creazione di capitale sociale".

### Inserimento sociale di persone vittime della tratta

Con la Comunità Papa Giovanni XXIII, CADIAI negli anni scorsi aveva inserito al lavoro quattro persone nei propri servizi. Nel 2014 questi percorsi si sono conclusi con la

stabilizzazione del rapporto di lavoro con un contratto a tempo indeterminato; successivamente due persone si sono dimesse.

### Rapporti con il volontariato e l'associazionismo

In questa sezione abbiamo sempre descritto alcune delle iniziative sviluppate in collaborazione con enti locali e associazioni di volontariato, che hanno assunto una tale stabilità nel corso del tempo che, oggi, sono ormai continuative. Abbiamo ritenuto, da quest'anno, di poterci concentrare su alcune collaborazioni che hanno avuto sì carattere più occasionale, ma che auspichiamo possano diventare anche esse risorse stabili per il territorio.

Enti coinvolti	Attività
Scuola dell'Infanzia Comunale Galliera	<b>Generazioni a confronto</b> Percorso tematico di incontro e confronto tra gli anziani della Casa Residenza "La Torre" e i bambini della Scuola dell'Infanzia Comunale di Galliera. Il progetto si è articolato su alcuni temi focali quali: i mestieri (del passato e odierni), l'alimentazione (la merenda di ieri e di oggi) e per finire i giochi (di un tempo e moderni).
Partecipanza Agraria di Nonantola Bayer - filiale di Sant'Agata Bolognese	<b>Coltiviamoci</b> Realizzazione di un orto accessibile a tutti sui terreni messi a disposizione dalla Partecipanza, in collaborazione con il Centro Diurno per disabili "Accanto".

## Progetti internazionali

Progetto	Partner	Attività anno 2014
<b>Ali della Colomba</b> Formazione delle educatrici e gemellaggio con servizi all'infanzia di Gerusalemme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ARCI</li> <li>- Comune di Bologna</li> <li>- Regione Emilia-Romagna</li> <li>- ECRC (Early Childhood Resource Centre) di Gerusalemme</li> </ul>	Si è concluso il Progetto "Co-development and training in the early childhood sector between Bologna and the Palestinian territories". Il percorso formativo intrapreso ha dato modo alle insegnanti italiane e alle colleghe palestinesi, di confrontarsi rispetto ad una realtà culturale molto lontana ma che ha avuto spunti di interazione molto validi. La collaborazione intrapresa rispetto ai giochi cooperativi "Psychosocial training proposal on Cooperative games", si è conclusa con lo scambio di materiali tra le scuole. Rimane sempre vivo l'interesse ad approfondire con la Palestina un percorso sulla tematica dei giochi cooperativi e della non violenza, anche se per ora non ci sono stati i presupposti per attivarlo.
<b>Scambio con Tuzla (Bosnia)</b> Progetto di scambio e collaborazione fra servizi per minori disabili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar Koraci Nade</li> <li>- Istituto per l'educazione di bambini e ragazzi con disabilità psichiche e fisiche di Tuzla</li> <li>- Centro semiresidenziale per minori disabili "Spazio Aperto" di San Giovanni in Persiceto.</li> </ul>	Si sono mantenuti contatti con il Centro di Documentazione tramite videoconferenze. Non sono tuttavia usciti bandi interessanti per concretizzare progetti. Non essendo la Bosnia ancora nell'Unione Europea, è difficile coinvolgerla in progetti importanti; si è così valutato opportuno mettere in contatto il Centro di Documentazione di Tuzla con la Rete ARFIE e creare i presupposti per un coinvolgimento in progetti più allargati.
<b>Progetto europeo Grundtvig</b> <b>"E-DIGNITIES"</b> Scambio di buone prassi sull'invecchiamento dei disabili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AIAS Bologna</li> <li>- Lebenshilfe Österreich (Austria);</li> <li>- Medisch Pedagogisch Centrum Sint-Franciscus (Belgio);</li> <li>- FMS (Francia);</li> <li>- University of Northumbria at Newcastle (Gran Bretagna);</li> <li>- FENACERCI National Federation of Social Cooperatives (Portogallo)</li> </ul>	Non è ancora stato possibile sperimentare un nuovo nucleo per disabili anziani all'interno della residenza "Parco del Navile", come sottolineavano le indicazioni del progetto.
<b>Progetto europeo Leonardo</b> <b>"AGID"</b> Ageing and Intellectual Disability	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonnelied (Belgio)</li> <li>- Les Genets D'Or (Francia)</li> <li>- Apemh (Lussemburgo)</li> <li>- Vienna University (Austria)</li> <li>- De Montfort University (Inghilterra)</li> </ul>	Il 30 gennaio 2014 è stato presentato il quaderno "Il tempo che non c'era", attraverso il quale si è descritto il percorso del progetto AGID (Ageing and Intellectual Disability). Come evento conclusivo del progetto AGID, il 27 giugno 2014 si è tenuto il seminario dal titolo "Uno strumento da condividere - accompagnare le persone disabili alla terza età". In questa occasione sono stati disseminati i risultati attraverso la presentazione dei sei moduli formativi multimediali, ideati come strumento di formazione e supporto per i professionisti che lavorano con i disabili che invecchiano.
<b>Progetto europeo Grundtvig</b> <b>"FOR.C.A"</b> (Formation vers une citoyenneté active)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fondation APEMH (Lussemburgo)</li> <li>- Fundació Ampans (Spagna)</li> <li>- AEIM-Adapei 54 (Francia)</li> <li>- ASBL Le Fourneau Davide - LES IRIS (Belgio)</li> <li>- FOVAHM - Fondation Valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales (Svizzera)</li> <li>- FMS - Fédération Médico-Sociale des Vosges (Francia)</li> <li>- CECD Mira Sintra - Centro de Educação para o Cidadão Deficiente (Portogallo)</li> </ul>	Il progetto FOR.C.A. attraverso un coinvolgimento reale degli utenti, ha lavorato sui temi della cittadinanza attiva, ed in particolare su alcuni articoli della <b>Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità</b> . <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articolo 12 - Riconoscimento della personalità giuridica in condizioni di uguaglianza.</li> <li>• Articolo 16 - Diritto di non essere sottoposto a sfruttamento, violenza e abusi.</li> <li>• Articolo 19 - Vita indipendente ed inclusione nella comunità.</li> <li>• Articolo 20 - Mobilità personale.</li> <li>• Articolo 21 - Libertà di espressione e di opinione e accesso all'informazione.</li> <li>• Articolo 27 - Accesso al lavoro e all'occupazione.</li> <li>• Articolo 29 - Partecipazione alla vita politica e pubblica.</li> </ul>

Segue a pag. 65

Progetto	Partner	Attività anno 2014
	- Medisch Pedagogisch Centrum Sint-Franciscus (Belgio)	<p>Si sono realizzate diverse trasferte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Marzo: Portogallo</li> <li>➤ Maggio: Spagna</li> <li>➤ Novembre: Francia</li> </ul> <p>Nelle trasferte sono stati coinvolti utenti ed educatori e sono stati invitati professionisti e pubblici amministratori del paese ospitante; insieme hanno riflettuto su quale contributo, dal proprio personale osservatorio, possa portare ciascun soggetto per contribuire ad un coinvolgimento reale ed efficace delle persone con disabilità. Ciascuna trasferta, attraverso un lavoro di preparazione prima e di successiva rendicontazione, è stata occasione di incontro per un gruppo di ragazzi, con disabilità medio lieve, a Bologna. Con la guida di alcuni educatori e la supervisione di uno psicologo, gli utenti hanno costruito una serie di proposte che, durante la disseminazione finale, saranno presentate al Parlamento Europeo in Lussemburgo.</p>
Progetto europeo Marie Curie	Università di Bologna	<p>È continuata la collaborazione con cinque diverse università europee, per finalizzare il progetto Marie Curie "Changing", che verrà presentato all'Unione Europea. I due principali ambiti di azione saranno i nidi d'infanzia ed i gruppi socio educativi.</p> <p>Una volta che il progetto sarà approvato, due ricercatori Senior ed uno Junior, selezionati tra le domande che saranno pervenute da diverse università europee, lavoreranno con i nostri professionisti ad un progetto innovativo che coinvolgerà diversi stakeholder, con l'obiettivo di creare sinergie nuove capaci di migliorare le proposte attuali e individuare opportunità di scambio ed arricchimento con l'Europa.</p>

### Soci volontari di CADIAI

Nel 2014 i soci volontari sono 3.

Una socia ha collaborato alla gestione della biblioteca ed emeroteca della sede.

### Borse lavoro e interventi socio riabilitativi

Nel 2014 CADIAI ha accolto 10 persone in borse lavoro e percorsi socio-riabilitativi volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone in situazioni di disagio.

I percorsi attivati si possono suddividere nelle seguenti tipologie:

- borse lavoro per inserimento lavorativo di utenti in carico ai Servizi Sociali dei Comuni;
- percorsi di Intervento Socio Riabilitativo Attivo (ISRA) rivolti ad utenti del Dipartimento di Salute Mentale dell'AUSL di Bologna;
- formazione in situazione nell'ambito del finanziamento SPAR/BOLOGNA riservato a categorie ordinarie e vulnerabili, Settore Inclusione Sociale e Nuove Povertà dell'ASP Poveri Vergognosi.

Le convenzioni sono state stipulate con i seguenti enti:

- AUSL di Bologna SERT Navile – Dipartimento di Salute Mentale e dipendenze patologiche
- AUSL di Bologna – Dipartimento di Salute Mentale e dipendenze patologiche
- ASC Insieme – Azienda Consortile Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- Comune di San Lazzaro di Savena (BO)

- CEFAL Emilia Romagna Società cooperativa

La durata di questi percorsi è variabile da 3 a 12 mesi.

### Sostegno ad altri enti e associazioni

Tradizionalmente la Cooperativa eroga, nel corso dell'anno, delle somme di denaro in favore di enti o associazioni o a sostegno di iniziative da essi organizzate.

Di seguito il resoconto per ogni ente o iniziativa.

#### "La casa dei Risvegli Luca de Nigris"

Sostegno dell'associazione "Gli amici di Luca" in occasione delle iniziative relative alla "Giornata nazionale dei risvegli per la ricerca sul coma".

€ 1.250

#### "Race for the cure - di corsa contro i tumori al seno"

Per l'ottavo anno consecutivo CADIAI ha sostenuto "Race for the Cure", la minimaraton per la sensibilizzazione dell'importanza della prevenzione a proposito dei tumori al seno, che si è svolta il 28 Settembre 2014 a Bologna. Quest'anno però non è stata organizzata la partecipazione delle socie e dei soci come di consueto, poiché la giornata coincideva con la festa del quarantesimo della Cooperativa.

CADIAI non ha però voluto mancare nel sostegno, anche economico, a questa iniziativa: sono stati comunque devoluti 400 euro all'associazione.

#### Casa delle donne per non subire violenza

La Casa delle donne per non subire violenza, aperta dal

1990, è gestita dall'associazione omonima, ed è un luogo dove le donne possono confrontarsi con il problema della violenza, trovando uno spazio di ascolto e di sostegno alle loro scelte.

È una struttura composta da un Centro di accoglienza pubblico e da appartamenti a indirizzo segreto per l'ospitalità.

CADIAI ha sostenuto la rassegna di iniziative di sensibilizzazione in occasione della giornata contro la violenza alle donne che si tiene ogni 25 novembre.

€ 500

#### **Piazza Grande**

È una cooperativa sociale che, tra le altre attività, pubblica un periodico realizzato da una redazione composta anche da alcuni senzatetto della città. Si tratta di un'iniziativa importante per offrire a queste persone la possibilità di far sentire la propria voce nel contesto della città di Bologna.

€ 1.000

#### **Associazione Epilessia Bologna Onlus**

L'associazione, nata nel 2011, combatte i pregiudizi che vedono coinvolte le persone malate di epilessia, a pre-

scindere dalla gravità della sindrome e si propone come luogo di incontro, di confronto e possibile intermediario tra chi ha bisogno e i servizi esistenti sul territorio.

€ 500

#### **ARIANNe onlus**

È un'associazione che sostiene e aiuta le donne affette da endometriosi, in particolare attraverso metodi di supporto reciproco tra le persone (gruppi di mutuo-auto-aiuto), e allo stesso tempo vuole informare e sensibilizzare la società sulle problematiche che questa malattia, relativamente poco conosciuta, comporta. A novembre 2014 la Responsabile per le pari Opportunità ha inoltre partecipato ad un convegno di approfondimento sul tema, portando esempi dell'attenzione che la Cooperativa ha nei confronti delle donne.

€ 200

#### **Sin Fronteras Onlus**

CADIAI sostiene da anni le iniziative di questa associazione che opera a livello internazionale per il sostegno delle comunità più deboli, con l'acquisto di calendari da tavolo.

€ 300.

## 4. Attività con enti e associazioni cui CADIAI aderisce

Attività previste nel 2014	Attività svolte nel 2014
<b>Cooperare con Libera Terra</b> Organizzare dei momenti di sensibilizzazione rivolti ai soci, sui temi della legalità e della lotta alle mafie.	<b>Adesione a CIVICA e realizzazione, il 21 Marzo 2014, del "Pranzo della Legalità" nei nostri servizi:</b> si tratta di preparare un pasto con prodotti di Libera Terra in accordo con fornitori e Pubbliche Amministrazioni. Incontro di presentazione del libro <b>"E vallo a spiegare a Nino"</b> (vedi eventi realizzati nell'anno). Realizzazione, per il quarto anno, di un <b>Gruppo di Acquisto Solidale di prodotti di Libera Terra</b> in occasione delle festività natalizie.
<b>Impronta Etica</b> Percorso sulla Responsabilità Sociale di Impresa	Una dipendente del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca ha partecipato nel corso dell'anno alla conclusione dei laboratori <b>"Integrazione della CSR nella strategia aziendale"</b> e <b>"Comunicazione della sostenibilità: nuovi approcci e strumenti per comunicare internamente ed esternamente all'azienda"</b> .  Il 13 maggio alcuni colleghi dei gruppi soci hanno partecipato all'evento <b>"Stop Hunger Now"</b> , una staffetta di confezionamento di razioni di cibo per i Paesi in difficoltà.  In occasione del quarantesimo della Cooperativa, CADIAI ha promosso un <b>gruppo di lavoro sui welfare aziendale</b> cui hanno aderito oltre 10 soci di Impronta Etica.

## 5. 5x1000

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato le scelte e gli importi relativi al 5 per mille dell'anno finanziario 2012. I dati relativi alla nostra cooperativa, per un totale:

**€ 4.069,13** sono:

- numero di scelte: 190

- importo scelte espresse: € 3.536,42

- importo proporzionale per le scelte generiche: € 532,71

I fondi raccolti contribuiranno alla realizzazione di progetti rivolti agli utenti dei nostri servizi.

## 6. Sponsorizzazioni

Fra le richieste di sponsorizzazione pervenute, CADIAI ne ha accolte alcune che avessero una ricaduta culturale per la comunità locale.

Teatro Bibiena Sant'Agata - Stagione teatrale	€ 1.000
Teatro di Budrio - Stagione teatrale	€ 1.500
Rassegna teatrale di burattini - Casalecchio di Reno	€ 500
I colori del Navile - Notte bianca	€ 500
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.500</b>

## 7. Progetti di Responsabilità Sociale

### Un premio... di valore!

Il progetto prende le mosse dall'esigenza di CAMST di individuare un premio per i propri soci che compiono 25 anni in Cooperativa che vada oltre il mero regalo ma che possa esprimere un valore aggiuntivo.

Questo valore aggiunto si declina su alcuni aspetti differenti ma strettamente connessi:

- **rispetto ai soci:** come la ricerca di un regalo che possa avere un valore artistico ma soprattutto di unicità: un pezzo fatto a mano, decorato singolarmente che non potrà mai essere identico ad un altro;
- **rispetto alla Responsabilità Sociale:** non un regalo qualsiasi, ma un dono che ha alle spalle un percorso di carattere sociale;

- **rispetto al sistema cooperativo:** come un buon esempio del fare rete tra aziende anche in ambiti in cui, di norma, non ci vedono reciprocamente coinvolti.

Per rispondere a questi obiettivi CADIAI ha messo a disposizione un **laboratorio di ceramica**, tenuto da una educatrice esperta, che produce vasi, bicchieri, centritavola e altri oggetti di vario tipo, tutti realizzati interamente a mano e per questo pezzi unici. Il tutto realizzato **da ragazzi disabili o da minori in carico al Day Hospital Psichiatrico dell'Ospedale Maggiore**. Il progetto è stato condiviso nell'autunno 2014 e verrà avviato ad inizio 2015 per potersi concludere entro i tempi richiesti da CAMST, ovvero le assemblee di bilancio a giugno 2015 durante le quali avverrà la consegna dei doni.

## 8. Rapporto con gli enti formativi

Sono attualmente in essere convenzioni con:

- **Università**
  - Corsi Triennali
  - Corsi di specializzazione
  - Master di vario livello
- **Scuole Superiori**
  - Istituti di formazione in ambito sociale

### • Enti di formazione

- Attività formative inerenti profili professionali riconosciuti in ambito regionale e/o nazionale

Nel 2014 CADIAI ha accolto **147** tirocinanti, frequentanti corsi di formazione, scuole superiori e università.

### Tirocinanti di corsi universitari

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Università di Bologna - Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Educatore servizi infanzia</i>	4	200	- Nidi "Arcobaleno dei Pulcini", "Giovannino", "Gaia" e "Progetto 1-6"
Università di Bologna - Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Educatore sociale e culturale</i>	1	100	- Centro Diurno per disabili "Arboreto"
Università di Ferrara - Scienze mediche <i>Corso di Laurea in Fisioterapia</i>	5	60	- CRA "Virginia Grandi" e "Torre di Galliera".
Università di Ferrara - Scienze mediche <i>Corso di Laurea in Infermieristica</i>	2	440	- CRA Crevalcore
Università di Trento <i>Corso di Laurea in Gestione delle imprese sociali</i>	1	500	- Area Non Autosufficienza-Sistemi Informativi
Università di Bologna - Psicologia	1	500	- CRA "Virginia Grandi"

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Università di Bologna - Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Pedagogia</i>	9	200 - 300	- Nidi "Abba", "Arcobaleno dei Pulcini", "Balenido" e "La Cicogna". - Centro Diurno per disabili "Arboreto".
MUEC - Master universitario <i>in Economia della Cooperazione</i>	1	300	- Servizio Gestione Qualità
<b>TOTALE TIROCINANTI</b>	<b>24</b>		

### Tirocinanti di Istituti superiori

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Istituto di Istruzione Superiore Aldini Valeriani - Sirani - Bologna	21	60 - 90 - 300	- Nidi "Pollicino", "Ilaria Alpi", "Gianni Rodari", "Abba", "Riale", "Balenido", "Tintoria" e "Giovannino". - Centri diurni per disabili "Arboreto", "Casa dei Boschini". - CRA "Il Coniolo" e "San Biagio". - Centri diurni per anziani "Il Castelletto", "Villa Arcobaleno" e "Pizzoli".
Liceo Laura Bassi - Bologna	20	40	- Nidi "Pippi Calzelunghe", "Balenido", "Gaia", "Abba", "Tana dei Cuccioli", "Giovannino" e "Riale". - CRA Granarolo, "San Biagio". - Centri diurni per anziani "Villa Arcobaleno", "Pizzoli", "Il Castelletto", "I Tulipani" e "Cà Mazzetti".
Liceo Leonardo Da Vinci - Casalecchio di Reno	3	40	- Nidi "Balenido" e "Pippi Calzelunghe"
Istituto professionale di Stato per l'Industria e l'Artigianato F.lli Taddia - Cento (FE)	6	100	- Centro diurno per minori disabili "Spazio Aperto"
Istituto di Istruzione Secondaria Superiore "Giuseppe Colasanto" - Andria (Bari)	9	1,5	- CRA "Parco del Navile"
<b>TOTALE TIROCINANTI</b>	<b>59</b>		

### Tirocinanti Enti di formazione

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
CSAPSA	4	133 - 300	- Nidi "Pollicino", e "Gaia" - CRA "Il Coniolo"
UNCIFORMAZIONE	8	60	- CRA Granarolo, "Torre di Galliera", "Sandro Pertini" e "Virginia Grandi". - Residenza per disabili "Albero Blu".
CEFAL	6	60 - 125	- CRA Crevalcore, "Virginia Grandi", "San Biagio". - Residenza per disabili "Casa Rodari".
Futura	9	113 - 42	- Centri diurni per anziani "Cà Mazzetti", "I Tulipani" e "Villa Arcobaleno". - CRA "Sandro Pertini", "San Biagio" e "Torre di Galliera" - Centro diurno per disabili "Le Farfalle".
Seneca	22	90 - 105 120 - 225	- CRA Granarolo, "San Biagio" e "Virginia Grandi". - Residenze per disabili "Albero Blu", "Casa Rodari" e "La Corte del Sole". - Centro diurno per disabili "Arboreto". - SAD San Donato e SAD Navile.
FORUM	3	60	- CRA "Simiani" e "Virginia Grandi". - Centro diurno per anziani "Pizzoli".

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
CESVIP	1	300	- Sede
Agenfor	1	100	- CRA "Sandro Pertini"
IREECOOP	2	120	- Gruppo appartamento per disabili "Villa Emilia"
<b>TOTALE TIROCINANTI</b>	<b>56</b>		

### Tirocini privati e Programmi Erasmus

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Instituto de Education Secundaria Barrio de Bilbao	2	300	- Nido "Gaia"
Instituto de Education Secundaria Manuel de Falla	5	300	- Nidi "Pollicino", "Giovannino" e "Abba"
<b>TOTALE TIROCINANTI</b>	<b>7</b>		

## 9. Visite guidate e/o delegazioni che hanno avuto accesso ai nostri Servizi

Nell'anno CADIAI ha accolto **15 delegazioni di aziende e associazioni straniere per un totale di 119 persone.**

Provenienza	N° di persone	Tipologia di persone	Luoghi visitati	Data
Corea del Sud	8	Rappresentanti di due università	- Nido "Gaia"	21/03/2014
Corea del Sud	12	Cooperatori e direttore dell'Unione Centrale delle cooperative di agricoltura	- Sede	01/04/2014
Argentina	3	Visita con Organizzazione Nexus	- Sede - Nido "Balenido"	22/02/2013
Corea del Sud	15	Rappresentanti della municipalità di Gyeonggi	- Nido "La Cicogna"	07/04/2014
Corea del Sud	9	Rappresentanti del ministero della salute di Seoul	- Sede	19/05/2014
Spagna	7	Insegnanti di Istituti Superiori e tirocinanti	- Sede	05/07/2013
Giappone	2	Ricercatore	- Sede	19/06/2014
Corea del Sud	5	Cooperatori	- Nido "Pollicino"	01/09/2014
Grecia	10	Rappresentanti del governo	- Nido "Gaia"	02/09/2014
Giappone	5	Professori universitari	- CRA "Parco del Navile"	03/09/2014
Svizzera	11	Dirigenti scolastici	- Sede	18/09/2014
Corea del Sud	15	Rappresentanti comunali e professori universitari	- Sede	21/10/2014
Inghilterra	3	Ricercatori	- Sede	31/10/2014
Giappone	8	Unione dei cooperatori agricoli	- Nido "La Cicogna"	05/11/2014
Corea del Sud	6	Cooperatori e studenti universitari	- Nido "Pollicino"	10/11/2014

CAPITOLO 6

# Pari opportunità e Conciliazione

Valorizzare le competenze,  
le potenzialità e l'impegno.

# Pari opportunità e Conciliazione

## 1. Politiche di conciliazione

### Richieste di mobilità per motivazioni legate ai carichi familiari

Mobilità richieste	Obiettivo 2014 Accordare tutte le richieste di mobilità per motivazioni legate ai carichi familiari	Mobilità accordate
Uomini	-	Uomini -
Donne	10	Donne 9

Il risultato rispetto all'obiettivo di soddisfare tutte le richieste di mobilità dovute a carichi familiari, è da ritenersi piuttosto soddisfacente; purtroppo non è stato possibile soddisfare la richiesta di un'operatrice dell'area Non Autosufficienza, per difficoltà organizzative legate ai Servizi.

La richiesta è stata valutata dal Responsabile delle Politiche per le Pari Opportunità insieme al Responsabile dell'Area della Non Autosufficienza, ipotizzando possibili nuovi scenari per l'anno 2015.

## 2. Monitoraggio percorsi di sviluppo professionale

Abbiamo monitorato nell'anno i percorsi di sviluppo professionale e di mobilità, per valutare il grado di coerenza

delle politiche del personale applicate, con gli impegni assunti nella declinazione della nostra *mission* aziendale.

### Passaggi di categoria

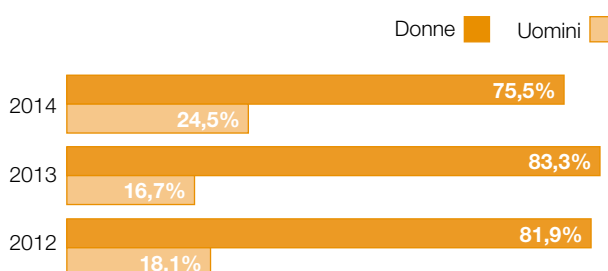
Valore di riferimento: totale contratti a tempo indeterminato	Obiettivo 2014 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2014: donne 84,9% e uomini 15,1%)	Risultato 2014
Uomini	15	24,5%
Donne	46	75,5%
<b>TOTALE</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Dei 61 passaggi di categoria del 2014 ben 26 (23 donne e 3 uomini) riguardano il passaggio dalla categoria B1 alla categoria C2. Questi aumenti di livello sono correlati - come previsto dal CCNL, che CADIAI applica pienamente - alla acquisizione della qualifica di OSS da parte degli operatori che hanno partecipato agli appositi percorsi formativi. Analizziamo di seguito altri aspetti riferiti ai passaggi

di categoria. Anche per questi valutiamo abbastanza soddisfacente un valore percentuale che stia intorno al **71,6% per le donne e al 28,4% per gli uomini**, vale a dire una corrispondenza abbastanza in linea coi valori percentuali per genere che abbiamo nel totale dei tempi indeterminati del 2014; purtroppo si evince una flessione rispetto ai dati del 2013 e si ritiene quindi opportuno fare una valutazione dei dati anche nel corso dell'anno.

### Passaggi che si collocano nella fascia contrattuale medio/alta (categorie E ed F)

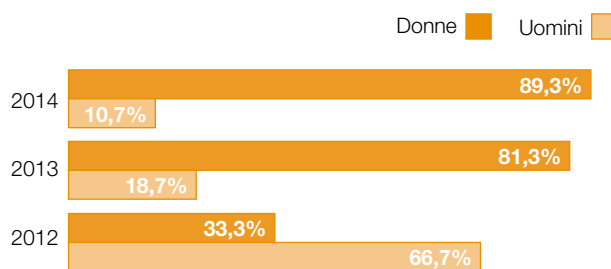
Uomini	11	39,2%
Donne	17	60,8%
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



### Progressioni di carriera che bypassano posizioni intermedie (Es. da B1 a D1 - da C2 a E1)

Uomini	3	10,7%
Donne	25	89,3%
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Dei passaggi di carriera che bypassano posizioni intermedie, ventisei sono automatici in quanto attribuibili al conseguimento della qualifica OSS con passaggio dalla categoria B1 a C2. Ne consegue che solo due don-

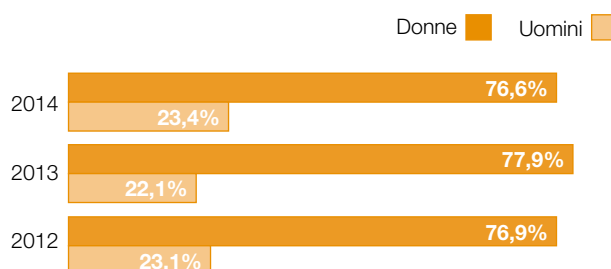


ne hanno avuto un passaggio che ha bypassato una categoria, motivato da esigenze organizzative interne e valutazioni di merito sulle competenze professionali.

### Percentuale uomini/donne presenti nelle categorie E ed F

Uomini	31	23,4%
Donne	101	76,6%
<b>TOTALE</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

La percentuale femminile presente nelle categorie medio alte è leggermente diminuita rispetto allo scorso anno, e si scosta in maniera significativa dall'84,9% che rappre-

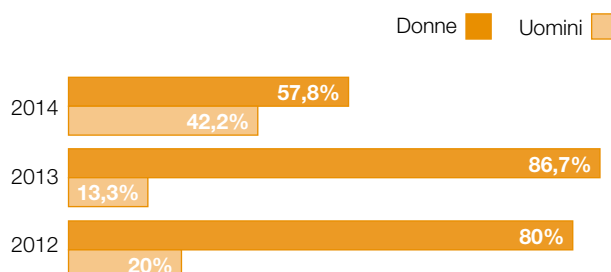


senta il totale della percentuale delle donne presenti in Cooperativa.

### Aumento delle indennità

Uomini	8	42,2%
Donne	11	57,8%
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

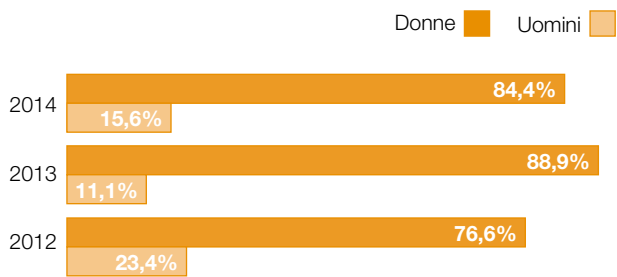
Nell'anno 2014 è stata attribuita la qualifica di quadro a 5 persone, 4 donne e 1 uomo e sono state riconosciute



18 indennità, nello specifico a 11 donne e a 8 uomini.

### Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato

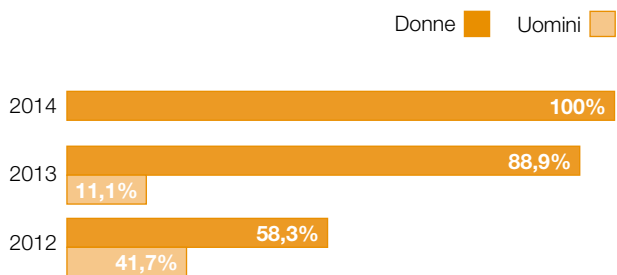
Valore di riferimento: totale dei contratti		Obiettivo 2014 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2014: donne 84,9% e uomini 15,1%)	Risultato 2014 😊
Uomini	8		15,6%
Donne	43		84,4%
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>		<b>100%</b>



La trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, risulta in linea con la percentuale di donne presenti; nel 2014 è leggermente diminuita rispetto all'anno precedente.

### Trasformazioni da Tempo Pieno a Part Time

Valore di riferimento: totale contratti a tempo indeterminato	Obiettivo 2014 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2014: donne 84,9% e uomini 15,1%)	Risultato 2014 😊
Uomini	-	-
Donne	7	100%
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



La trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time è stata richiesta nell'anno 2014 solo da donne, per quanto riguarda gli uomini la richiesta, già in calo lo scorso anno, è stata nulla nel 2014. In parte tale richiesta è legata al rientro dopo la maternità (solo per un caso) più di frequente, le colleghe hanno portato come motivazione un più generico aumento del carico familiare che riguarda sia figli piccoli che congiunti con diverse necessità, ma anche esigenze organizzative legate al passaggio scuola elementare/scuola media dei figli.

## 3. Sportello di ascolto

Nel corso dell'anno ci sono state tre segnalazioni, alle quali è stata data risposta; per alcune di esse è ancora in atto un percorso.

## 4. Nomina del nuovo Gruppo di lavoro per le Politiche di Pari Opportunità

È stato nominato il nuovo **Gruppo di lavoro per le Politiche Pari Opportunità**, composto dalle seguenti persone: Adriana Battista collaboratrice gestionale dell'area non autosufficienza, Stefania Benasciutti collaboratrice del Servizio Amministrazione del Personale, Giuseppina Capizzi Collaboratrice Gestionale dell'area Educativa, Youssef Amchiaa Operatore e membro del Consiglio d'Amministrazione, Fatma Pizzirani Direttore Generale e Lara

Furieri Responsabile delle Politiche di Pari Opportunità. Il gruppo si incontrerà almeno quattro volte nel corso dell'anno, e comunque ogni volta che se ne ravviserà la necessità, condividerà la programmazione annuale delle attività e la verifica delle stesse. Sarà compito del gruppo individuare parametri di rilevazione sia dei bisogni che dell'efficacia delle azioni.

## 5. Progetti di formazione a sostegno della diffusione della cultura di Pari Opportunità

Nel corso del 2014 l'attenzione è stata focalizzata nel dare seguito alle priorità stabilite, che intendevano sia potenziare le attività già previste negli scorsi anni, che allargare la vision rispetto agli obiettivi di tutela delle opportunità legate al genere; per questo sono stati pianificati i due percorsi formativi:

Il primo progetto, **“Valorizzazione del genere e Conciliazione: strumenti per la praticabilità in azienda”** approvato e concluso, aveva come obiettivo il rafforzamento dell'empowerment e dello stile di leadership femminile, valorizzando le competenze, promuovendo la cultura della conciliazione e sottolineando i vantaggi competitivi per l'impresa dall'applicazione delle politiche di conciliazione.

Il secondo progetto, **“La valorizzazione delle competenze come strategia di crescita aziendale”**, in corso di realizzazione, rappresenta un percorso teso a stabilire delle linee guida che definiscano i criteri di valutazione volti a valorizzare le competenze, i saperi e quindi le persone. Attraverso la **costruzione di un sistema di valutazione**, inteso, per ora, come definizione di linee guida, si intendono stabilire le caratteristiche da valorizzare, in modo da **costruire un sistema di capitalizzazione della conoscenza** volto all'innovazione ed al miglioramento continui.

Fondamentale diviene anche individuare le azioni che definiscono la declinazione di politiche della valorizzazione del merito.

## CAPITOLO 7

# La voce dei nostri interlocutori

## Cooperative ed etica

### L'opinione degli stakeholder di CADIAI

Di Tito Menzani, docente di Storia Economica

presso la Scuola di Economia dell'Università di Bologna

La vera economia non milita mai contro i più alti valori etici, proprio come la vera etica, per essere degna di tal nome, deve essere nello stesso tempo anche buona economia.

*Gandhi*

Il rapporto tra etica ed economia è stato uno dei grandi dibattiti del XX secolo, e ancora oggi anima la discussione sull'impresa. Le culture economiche liberiste degli anni sessanta, settanta e ottanta sostenevano il bisogno di una separatezza fra questi due ambiti. L'idea di fondo era che ogni attore economico perseguisse esclusivamente il proprio tornaconto e che il mercato assicurasse un'allocazione efficiente delle risorse. Dunque, intervenivano considerazioni etiche esclusivamente in materia redistributiva, e cioè in fatto di prelievo fiscale e di erogazione del welfare.

Negli ultimi decenni, i fautori di questo approccio sono progressivamente diventati minoritari, scavalcati dai sostenitori della responsabilità sociale d'impresa (o *corporate social responsibility*), che invece ritengono fondamentale che il mondo economico si doti di codici comportamentali, a tutela della sfera dei diritti, della sostenibilità ambientale, dei valori civili.

Il mondo delle imprese cooperative ha partecipato a questo dibattito sottolineando la propria natura peculiare, e dunque avallando l'idea che economia ed etica dovessero procedere congiuntamente. CADIAI ha voluto chiedere ad alcuni dei propri stakeholder la loro opinione in proposito, a partire da problemi concreti e senza eludere il riferimento a spiacevoli fatti di cronaca che hanno coinvolto altre imprese cooperative italiane. Si ritiene che i giudizi raccolti possano aiutare CADIAI a comprendere la qualità del proprio impegno sul fronte etico, a verificare il tipo di immagine proiettata verso l'esterno, e ad acquisire elementi per riflettere sulle sfide che attendono le imprese cooperative nell'immediato futuro.

Tra il 19 febbraio e il 23 aprile 2015 sono stati intervistati nove interlocutori di CADIAI, e cioè:

- *Massimo Franceschetti*, direttore dell'Executive master in business administration dell'impresa cooperativa (Emba coop);
- *Maria Luisa Parmigiani*, segretario generale di Impronta Etica;
- *Virginio Merola*, sindaco di Bologna;
- *Marco Morganti*, amministratore delegato di Banca Prossima;
- *Fulvio De Nigris*, direttore del Centro Studi per la Ricerca sul Coma, associazione Gli amici di Luca, e socio volontario Cooperativa sociale per Luca;
- *Eno Quargnolo*, direttore delle Attività socio sanitarie del distretto di Bologna dell'Azienda USL
- *Stefano Cevenini*, vicepresidente di Legacoop Bologna e presidente di Unilog group;
- *Michele Vannini*, segretario generale Cgil funzione pubblica Bologna;
- *Alessandro Alberani*, segretario generale Cisl area metropolitana bolognese.

Di seguito sono riportate le singole interviste.

#### **Massimo Franceschetti**

*Direttore dell'Executive master in business administration dell'impresa cooperativa (Emba coop)*

#### **Che tipo di rapporti intercorrono tra Emba Coop e CADIAI?**

CADIAI partecipò con due persone alla prima edizione del master, quando ancora io non ero direttore, ero solo un docente. Era il 2009-2010. In alcune edizioni successive chiamammo la Presidente Franca Guglielmetti per una testimonianza sulla vita della loro cooperativa sociale, che ha sempre mostrato grande qualità. Inoltre il mondo co-

operativo è molto maschile e io avevo piacere di portare il caso di una donna, Franca Guglielmetti, a capo di una cooperativa importante. Ciò che apprezzo di CADIAI è l'attività di ricerca; sono sempre dinamici e proattivi.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Nella sua testimonianza di cui dicevo prima, Franca Guglielmetti mi pare abbia mandato un messaggio molto chiaro circa l'impegno di CADIAI in questa direzione. Detto questo, non sono nella posizione di dare un giudizio organico sul tema. Ho avuto modo di collaborare con CADIAI in passato e di vederla dall'interno e tutte le persone che ho incontrato mi sono sembrate motivate. Ma dal punto di vista della comunicazione onestamente non riesco a giudicare. Leggo la loro rivista «Scoop», ma non ho altri elementi per valutare. Ho l'impressione che sia un tema che viene preso molto seriamente.

**Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? Secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Certo, anzi ricordo che quando iniziai a collaborare con loro l'avevano da poco definito. Ho visto tantissima buona fede in tale scelta. E devo dire che questo – sarà forse un luogo comune – deriva anche dal fatto che sono in gran parte donne. E le donne hanno un senso etico più spiccato, più forte, e dunque un senso del dovere morale più radicato di quello degli uomini. Alle altre due domande, onestamente, non sono in grado di rispondere. Non ho elementi.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

Dividerei la questione su due piani distinti. Innanzi tutto, secondo me, in Italia questo è un concetto delicato, perché noi abbiamo un senso dell'etica relativo. Tuttavia l'etica sarà sempre più un fattore di business. Non solo per le cooperative, ma per tutti. La gente è cresciuta a livello di sensibilità, quindi valuterà le aziende in termini etici e sarà piuttosto severa quando vedrà che certi principi sono stati traditi o travisati. Sarà sempre più un fattore discriminante nell'attività commerciale. Se la gente ha la possibilità di scegliere, stabilirà dei criteri con i quali farlo. E il prezzo non sarà l'unico parametro né sarà più così importante, perché al di sopra di una soglia di reddito si cerca la qualità e il prodotto etico, dunque sostenibile, certificato, interprete di certi valori, eccetera.

Il secondo piano è: le cooperative hanno una marcia in più? Secondo me sì, nella misura in cui se ne rendono conto e la fanno valere. L'impressione che ho è che non tutte le cooperative se ne rendono conto o prendono in debita considerazione questa cosa. E nella misura in cui lo faranno si renderanno conto di essere una forma d'impresa che ha una sua naturale capacità di essere un

valore per il mercato. Il problema è che le loro potenzialità e specificità cooperative sono in certi casi vissute come un limite. Questioni come il consenso, la partecipazione, la proprietà diffusa, lo stesso codice etico sono una risorsa, non certo un problema. Diventano un problema quando non si sa bene come gestirle. C'è la necessità, secondo me, di ripensare le forme di organizzazione e comunicazione interna, ci sono molte possibilità e non sono sfruttate. Il lavoro più profondo da fare è capire che l'aspetto etico è un elemento della loro identità ed è anche una grande leva commerciale.

Poi è chiaro che CADIAI, avendo a che fare con il settore pubblico e con sistemi burocratici complessi, forse percepisce in maniera meno netta questa dinamica, poiché in quel contesto l'aspetto economico è prioritario, avendo a che fare con tagli costanti. Ma anche in questi ambiti, con i tempi dell'Italia, si arriverà a condividere l'idea di un vantaggio competitivo dato dall'etica; non è possibile perpetuare in eterno il sistema degli appalti al massimo ribasso. L'altro giorno ero in aula con i dirigenti cooperativi e abbiamo letto un articolo di «Wired», che non è certo «l'Unità», nel quale si diceva che le cooperative salvano l'economia, perché sono la forma più efficace per dare una risposta ai problemi della crisi economica attuale. Se lo comincia a dire «Wired»...

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Certamente bisogna stare molto attenti a non generalizzare. Quello della Coop 29 giugno è un caso su migliaia di cooperative sociali che operano nella legalità. Poi magari, dato che siamo in Italia dove c'è una legislazione davvero complessa, può darsi che anche altre cooperative siano per così dire uscite dalla legalità, e magari non se ne sono neppure accorte, ma si tratta di cose spesso veniali. Il caso della Coop 29 giugno è tutto un altro paio di maniche.

Affronto il problema dal mio punto di vista che non è quello legale e non posso dare giudizi sulle dinamiche interne di controllo o meno che non conosco. Quello che mi colpisce è un altro tema: le cooperative subiscono la comunicazione senza mai farla veramente. E cioè le cooperative non hanno mai preso sul serio la comunicazione rivolta all'esterno. E ciò deriva da una tradizione di pensiero, diffusa in molti ambienti in Italia, almeno fino a pochi anni fa, per cui la comunicazione (intesa come comunicazione esterna, marketing) è qualcosa di malvagio, che manipola le menti, volta a ottenere il massimo profitto a scapito di aspetti umani. La poca attenzione ha fatto investire molto poco in comunicazione esterna e quindi oggi basta una situazione come quella della Coop 29 giugno a distruggere una reputazione.

Le cooperative contribuiscono a tenere in piedi questo paese e non fanno in modo che la gente se ne renda conto. Ho sentito alla trasmissione radiofonica Caterpil-

lar parlare di cooperative come se avessero scoperto la luna. Io ho scritto loro per dire che le cooperative ci sono da centocinquanta anni in Italia! In un incontro della rete Generazioni, una ragazza chiese a Poletti: “Ma come mai non avete fatto una comunicazione adeguata nell’anno internazionale della cooperazione, il 2012?”. Risposta semplice e onesta (ma anche drammatica) di Poletti: “Perché avevamo cose più importanti da fare”. Ecco il problema, e cioè il percepire la comunicazione come una cosa in più. Invece la comunicazione è come il denaro, un capitale a tua disposizione. Tra l’altro la cooperativa avrebbe anche la possibilità di sfruttare la comunicazione in maniera endogena. Siccome è fondamentale il consenso, perché è un’impresa democratica, la cooperativa mette al centro del proprio processo produttivo la comunicazione nel senso più alto del termine. La comunicazione è l’anima dei processi cooperativi.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso – per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato – sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d’appalto al ribasso, dalla quale dipende l’occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

È facile parlare stando seduti qua. Quando ti trovi in quella situazione, con delle responsabilità, della gente che se non vinci quel bando rischia di finire a casa, sinceramente non so cosa farei. Comprendo molto bene che qualche deroga a volte sia una tentazione inevitabile. Mi rendo conto che chi dirige, gestisce, prende decisioni ha un compito complicato in Italia, dove anche dal punto di vista legislativo tutto è molto, molto, complicato. La tentazione della scorciatoia è forte. Ripeto, comunque, che è troppo facile dire “questo non si fa”. E in Italia siamo bravissimi a dirlo, ma poi a farlo (o a non farlo) un po’ meno. Credo che in questo sia importante lavorare insieme, collaborare e controllarsi a vicenda. Credo che, chi deve, debba vigilare che non ci siano false coop o coop che si comportano in modo inappropriato. Anche qui credo che occorra collaborare tutti, fare attenzione gli uni agli altri. A lato, però è anche necessario, creare condizioni legislative che facilitino il lavoro alle aziende virtuose. Qualcosa che permetta alle aziende virtuose, coop o non coop, di essere premiate. Perché il problema non è quell’azienda che una volta deroga, ma il fatto che in Italia la criminalità organizzata, la corruzione, il malaffare sono estremamente diffusi ed è impossibile competere con loro. Il mercato viene completamente falsato alla radice. È il mercato ad essere spesso illegale.

**Questo organismo esterno può essere la centrale cooperativa?**

Sicuramente può esserlo. Legacoop o un’altra centrale possono svolgere questo compito. E poi comunque c’è un comitato etico in questi organismi del movimento che giustamente deve dire la sua. Ci deve essere questa verifica. Altrimenti la deroga fa presto a diventare un siste-

ma. In questo, CADIAI, che mi pare si dia molto da fare per trovare nuove offerte e servizi, offre un esempio alla comunità e ai propri soci, perché non si limita a guardarsi attorno e a partecipare a bandi, ma cerca di inventarsi il mercato, anche per avviare a una parte del problema sopra esposto.

**Emba Coop percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Affettivamente, per me, non è come tutte le altre. Sono persone che stimo, che conosco, e che mi hanno fatto un’ottima impressione. Poi è anche vero che io non conosco tutte le altre cooperative sociali. Alcune sì, ma non tutte. Inoltre CADIAI è una gran bella realtà perché non solo è virtuosa, ma è anche grande. E la dimensione è molto importante. Dal punto di vista di Emba Coop il fatto che cooperative come CADIAI non inviino più loro dirigenti o quadri ci induce a riflettere sul prodotto che offriamo, che forse deve essere ripensato o affiancato da altri.

**Maria Luisa Parmigiani**

*Segretario generale di Impronta Etica*

**Che tipo di rapporti intercorrono tra Impronta Etica e CADIAI?**

Impronta Etica è un’associazione di imprese che nasce nel 2002 con l’idea di creare un luogo in cui ci si possa confrontare sui temi della responsabilità sociale con un respiro europeo, e come partner di Csr Europe, un’organizzazione degli anni novanta voluta da Jacques Delors perché facesse *mainstreaming* sulla *corporate social responsibility* (csr). Impronta Etica nasce con l’idea della contaminazione, nel senso che sorge all’interno del mondo cooperativo – l’input viene proprio da Ivano Barberini, all’epoca presidente di Legacoop – ma con l’obiettivo di creare un luogo di confronto al di fuori di esso, partecipato da imprese private e *public utilities*, in modo da generare un rapporto di scambio, di confronto fra esperienze e di apprendimento. Erano gli anni in cui si passava da un approccio di responsabilità sociale delle imprese cooperative per *mission* (nel quale si va a rendicontare ai soci quanto si è coerenti rispetto alla propria missione) al moderno concetto di impresa sostenibile. Da questo punto di vista era proprio importante uscire dall’autoreferenzialità per andare a confrontarsi con gli altri.

CADIAI entra in Impronta Etica attorno al 2010 ed è la prima cooperativa sociale a aderire. Impronta Etica non ha un vincolo dimensionale, nel senso che ci sono società con cinque dipendenti e società con 15.000 addetti, però nella selezione dei propri soci è molto attenta alle pratiche e all’impegno futuro sui temi della responsabilità sociale. CADIAI da questo punto di vista fu molto lungimirante. Era appena arrivata Franca Guglielmetti alla presidenza, ed era anche il periodo di discussione sull’impresa sociale. E CADIAI superò il pregiudizio che c’era all’epoca, secondo il quale la cooperativa sociale

è sociale per definizione, per cui non ha bisogno di confrontarsi né di imparare niente da nessuno. Al massimo doveva dimostrare quanto era brava a fare il suo mestiere, ma non che fosse socialmente responsabile, quando invece sono due cose profondamente diverse.

Franca Guglielmetti fu molto lungimirante perché si rese conto che confrontarsi con le pratiche degli altri, anche quelle delle imprese private, poteva essere interessante. Oggi un ragionamento di questo tipo è molto più ordinario, perché il tema del fare del sociale un business è entrato nel normale processo di valutazione dell'impresa. Penso a tutte le *start-up* che fanno *social innovation*. Per cui il ragionamento che ha portato CADIAI a entrare in Impronta Etica non è oggi particolarmente originale, ma se collochiamo questa scelta in quella fase, quando non si sapeva neanche cosa fosse il *social impact*, allora è assolutamente una scelta perspicace.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Di più si può sempre fare, perché questo è un mondo dove non esiste l'ottimo, è sempre tutto sub-ottimo. Sicuramente CADIAI sta dando risonanza a questo impegno anche se, per quello che io vedo, è molto concentrata a comunicare sul fronte interno, mentre forse è un po' più lacunosa sulla comunicazione esterna. Non sta brandizzando l'impegno etico, non ne sta facendo un *claim* del marchio. Per scelta, per serietà, per coerenza, per dignità o per altro non lo sta facendo. Invece in questa fase di messa in discussione reputazionale della cooperazione, in particolare della cooperazione sociale, potrebbe spendersi di più per dire che ci può essere una cooperazione sociale profondamente diversa da quella di cui parlano i giornali.

**Naturalmente lei sa che CADIAI si è data un codice etico; secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Non mi sento in grado di fare una valutazione del genere. Può farla seriamente solo chi si mette a studiare tutte le pratiche interne ed esterne di un'impresa. Posso però dire che non vedo distonie clamorose. Voglio fare un esempio. Sicuramente CADIAI afferma di voler promuovere la *diversity*, certamente lo testimonia in termini di genere con la sua struttura apicale, ma non ho analizzato i dati sui percorsi di crescita per verificare se ci sono temi connessi con la razza, con la cultura, con la religione, ecc. Io sono un tecnico, non uno stakeholder qualsiasi, e quindi su questo sono molto seria. Non mi sento di dire che rispetta in pieno il codice etico o che non lo rispetta, posso però affermare che non vedo ambiti reputazionali con significative violazioni del codice.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

Se noi non pensassimo che la responsabilità sociale appartiene a qualsiasi tipo di organizzazione non avremmo fondato Impronta Etica. La differenza è di tipo abilitante. Non è una condizione *sine qua non* o una garanzia. Qualsiasi tipo di cooperazione ha una natura multistakeholder. La cooperazione di lavoro tradizionale è quella che ce l'ha meno, la cooperazione di consumo e la cooperazione sociale, invece, sono quelle che ce l'hanno di più. Il socio della cooperazione di consumo per definizione è un Giano bifronte (cliente, socio proprietario, a volte anche dipendente, certamente cittadino), e quello della cooperazione sociale è spesso al centro di una commistione tra socio lavoratore e socio utente. L'essere contestualmente multistakeholder facilita l'adozione di soluzioni di mediazione sub-ottime che sono classiche della responsabilità sociale. Questo significa che la cooperativa è facilitata nell'essere socialmente responsabile, perché ha minor difficoltà a dirimere il conflitto, dal momento che il conflitto è nel socio e quindi è il socio che nell'autoresponsabilità e nelle scelte individuali dovrebbe portare a sintesi queste dimensioni. Ma questo fattore facilitante, naturalmente, non è sufficiente ad essere poi socialmente responsabili; né è una peculiarità che rende il modello di csr della cooperativa diverso dal modello di csr dell'impresa privata. Il rispetto dei diritti umani, la correttezza nei confronti del cliente, la trasparenza con la pubblica amministrazione sono tutti elementi core per qualsiasi tipo di organizzazione, che sia Legambiente, che sia CADIAI, che sia Benetton. Questo meccanismo non cambia. Poi nei processi di implementazione della coerenza rispetto ai principi è chiaro che ci può essere un processo più o meno partecipativo: se uno volesse interpretare in modo razionale l'approccio socialmente responsabile delle cooperative dovrebbe porre al centro del processo la partecipazione, l'*engagement*, ma non per essere più responsabili socialmente, bensì per fare della responsabilità sociale una leva per essere più cooperativi.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Come persona ho due principi di fondo, sennò non potrei fare questo mestiere. Il primo è mai generalizzare le interpretazioni e mai valutare per luoghi comuni. Non si può dire: "le multinazionali sono tutte brutte e cattive". Io che le conosco molto bene posso dire che ci sono delle multinazionali spettacolari nelle quali correrei a lavorare perché mi identifico nei loro valori; e poi ci sono delle multinazionali che si comportano in modo riprovevole e lo affermano nelle azioni e nei processi culturali. Lo stesso vale nell'universo delle cooperative sociali. Se si trovano delle situazioni di difformità dai comportamenti corretti non possono essere categorizzati come comportamenti caratterizzanti l'universo. Faccio un esempio: il mondo delle costruzioni è un mondo a forte rischio

etico in Italia, ma io sono sicura che esistono imprese di costruzioni che operano correttamente pure entro uno scenario di quel tipo. Quindi mai generalizzare.

Secondo principio: chi è senza peccato scagli la prima pietra. L'attività di impresa è complessa, articolata e comporta la relazione con numerosi stakeholder, di conseguenza nessuno può essere perfettamente coerente e sentirsi nel pieno diritto di valutare gli altri. Dopodiché, la cooperazione sociale, siccome ha spesso una *leadership* forte, è più a rischio di mancato controllo da parte dei soci. Ma questo vale anche per tutte le cooperative dove il vertice ha una competenza molto distintiva e la base sociale è dotata di professionalità minori. Poi c'è un altro tema, e cioè il controllo di Legacoop sulle cooperative. Qui l'errore non è pensare che Legacoop non controlli abbastanza, ma pensare che Legacoop possa essere il soggetto che controlla, onere che comporta competenze e risorse superiori a quelle detenute dalla struttura associativa. Poi è chiaro che bisogna tenere separate le due cose: la possibilità effettiva di controllare tutte le associate e la responsabilità di chi aveva direttamente a che fare con la Coop 29 giugno e non si è mai accorto di certe anomalie.

Il caso è secondo me isolato; la sfida delle cooperative sociali, come poi di altri settori, è quella di far crescere consapevolezza, cultura, livello di partecipazione tra i soci. Il fatto che le cooperative siano più grandi non implica che il socio cooperatore non sia più responsabile; il socio cooperatore non è la vittima, ma è vittima di se stesso se non controlla e se non è capace di fare il suo mestiere. Su questo io sono categorica. Altrimenti non appartiene ad una cooperativa. Nella cooperativa i soci sono parte integrante dell'impresa. La domanda non è: ma i poveri soci? La domanda è: i soci dov'erano? Poi è chiaro che se la frode è molto sofisticata, con particolari operazioni di bilancio, a volte non se ne accorge neppure la Banca d'Italia, figuriamoci i soci. Ma quando la modalità è alla luce del sole e sull'operato quotidiano spetta al socio alzare la mano e dire la sua. Quindi il punto, secondo me, non è lavorare sul controllo dei dirigenti, bensì sull'*empowerment* dei soci.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso – per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato – sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Io capisco il dramma etico e imprenditoriale di chi deve fare queste scelte. Non sono cose da poco, anche perché in tutte le cooperative di lavoro la *mission* principale dell'impresa è garantire l'occupazione ai soci. Segnalo, però, che negli ultimi anni si è perso il valore strategico di essere movimento. L'ironia è che mentre il resto del mondo si sta organizzando in movimento, dal micro, come la *sharing economy*, al macro, come le costellazioni e i nuovi modelli di aggregazione d'impresa, nella

cooperazione ognuno si è messo a guardare al proprio orticello. Il potere di essere movimento fa sì che ci si possa organizzare per denunciare collettivamente certe situazioni, invece che farsi la guerra per vincere a tutti i costi un appalto. Bisogna che il movimento torni ad essere un soggetto di attivismo critico. Questo ci si aspetterebbe dalla cooperazione: che denunci quello che non funziona per proporre qualcosa di diverso, non che si adegui a quello che non funziona per sopravvivere. Perché altrimenti dove vanno a finire i valori?

**Quindi, lei sottolinea il ruolo di lobbying che spetta al movimento, ad esempio contro la logica degli appalti al massimo ribasso?**

Assolutamente sì, ma anche raccolte di firme, azioni sui giornali, ecc. Ad esempio si può fare una conferenza stampa in cui si dice che un certo appalto è costruito in maniera tale che incentiva o addirittura premia logiche non etiche. La cooperazione nasce proprio per questo, per modificare il mercato. Adesso ci sono delle esperienze interessantissime. Sono mutue, non sono cooperative, ma il principio è assolutamente identico. Nell'area franco-belga e negli Stati Uniti stanno rimodulando l'offerta di servizi a fronte della *dewelfareizzazione*, e sono esperienze partite proprio dalla denuncia dell'inadeguatezza del sistema, per costruire un'alternativa che sembra stia funzionando. Si può cambiare! Soprattutto in una fase come quella attuale, di innovazioni nel modello di produzione e di consumo. Non voglio essere troppo rifkiniana, ma andare avanti con la logica degli anni ottanta è un suicidio. Per cui se ci sono cose che non vanno bene bisogna organizzarsi per fare massa critica e creare opinione in merito. Come cooperativa è più facile organizzare la massa critica, perché ho i soci e le loro famiglie, ma solo aggregando altri soci, attraverso il movimento, riesco effettivamente a farmi sentire. Viceversa, se ci si fa la guerra sull'appalto per chi lo riesce a ottenere non si avanti e non si costruisce un modello migliore di mercato.

**Impronta Etica percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Noi riconosciamo a CADIAI due elementi. Il primo è la capacità di organizzazione, che è molto importante in termini di responsabilità sociale, nel senso che se si vuole passare dalle buone idee alla modifica delle pratiche bisogna essere bravi a rivedere i processi, a rimodularli. La responsabilità sociale si fa nei fatti, nel modo in cui si costruisce il proprio *business*, non stendendo la carta dei valori e basta. Il fatto che CADIAI sia strutturata e organizzata è una leva importante per garantirci che là dove decide di intervenire può ottenere buoni risultati in termini di responsabilità sociale.

Il secondo elemento è una condizione temporanea, ma non scontata. L'indirizzo sulla *csr* all'impresa lo dà il *top management*, e può fare in modo che il *middle management* lo percepisca come un elemento importante o meno.

Un ingrediente importante per impegnarsi e credere nella responsabilità sociale è la curiosità verso l'innovazione. A volte il movimento cooperativo pensa che la responsabilità sociale siano i Probi pionieri di Rochdale. In realtà era un altro universo. Non possiamo pensare alla cooperazione del XXI secolo come a quella dei Probi pionieri di Rochdale. Non è quello essere socialmente responsabili, ma lo è operare con curiosità e tensione all'innovazione. E sicuramente l'altra cosa che caratterizza CADIAI è questa vivacità delle persone che oggi governano l'impresa.

Il primo elemento è una condizione dell'impresa, nel senso che se anche cambiassero il presidente e il direttore generale, la capacità di organizzarsi, di riorganizzarsi e di lavorare per processi resterebbe. Il secondo elemento, invece, è individuale, e rimanda alla curiosità e all'innovazione che contraddistinguono il *top management* di CADIAI. E fa sì che oggi CADIAI sia propositiva su questi aspetti.

**Virginio Merola**  
*Sindaco di Bologna*

### **Che tipo di rapporti intercorrono tra il Comune di Bologna e CADIAI?**

CADIAI gestisce per conto del Comune di Bologna alcuni servizi socio-educativi.

### **CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Come Amministrazione comunale siamo soddisfatti della qualità del servizio offerto e dell'impegno degli operatori, che lavorano con professionalità e passione. L'etica come prerogativa aziendale è visibile nella pratica quotidiana del lavoro degli operatori CADIAI ed è evidenziata anche dall'adozione del codice etico e del collegio etico che ha il compito di fare rispettare gli obiettivi che l'impresa si è data con il codice. Lo sprone a fare sempre meglio, pensando esclusivamente alla soddisfazione dell'utenza dei servizi e al benessere della comunità, è insito nella natura cooperativa e nelle politiche del Comune.

### **Secondo lei CADIAI sta rispettando il codice etico o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Essersi dotati di un codice etico, come parte integrante del modello organizzativo previsto dal Decreto legislativo 231/2001 per la prevenzione della responsabilità degli enti, è un segno distintivo che fa di CADIAI un'impresa all'avanguardia da punto di vista etico e di responsabilità sociale. Importante è guardare con sempre più attenzione al miglioramento della qualità dei servizi, al rapporto con i dipendenti e i collaboratori, e alla correttezza nelle relazioni con clienti, fornitori e partner.

### **Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali?**

### **O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

La responsabilità sociale d'impresa è iscritta nel dna delle imprese del nostro territorio. Le cooperative in particolare hanno una grande propensione a mettere al centro la persona, cooperatore, dipendente o utente che sia, nell'ottica della costruzione del benessere della comunità. Su questo le cooperative sono pienamente in sintonia con le istituzioni pubbliche e dunque certamente adatte a prendere in capo la gestione di servizi pubblici.

### **Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Recenti inchieste hanno dimostrato come la criminalità organizzata sia presente in maniera strutturata anche nel nostro territorio. Credo che nessuno possa dirsi immune dal "virus" delle mafie, ma credo anche che il nostro territorio e le nostre aziende nel tempo abbiano maturato buoni anticorpi per potere non solo resistere a questo contagio, ma contribuire a debellarne le cause.

### **Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso – per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato – sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Nei bandi per l'affidamento di servizi emessi dal Comune di Bologna la parte qualitativa è preponderante su quella economica. Un'impresa virtuosa che rispetta i contratti nazionali, che investe nella formazione di persone svantaggiate, che salvaguarda l'occupazione e il benessere dei propri dipendenti, in una parola, un'impresa "etica", ha tutte le carte in regola per presentarsi ai bandi e vincerli.

### **L'organizzazione della quale fa parte percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Il rapporto tra CADIAI e il Comune di Bologna è buono e proficuo in tutti i settori in cui sussistono collaborazioni, in particolare sui servizi educativi.

**Marco Morganti**  
*Amministratore delegato di Banca Prossima*

### **Che tipo di rapporti intercorrono tra Banca Prossima e CADIAI?**

Fra Banca Prossima e CADIAI, che è nostra cliente, esistono ottimi rapporti consolidati nel tempo.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Che l'etica sia nel DNA di CADIAI è dimostrato dai numerosi progetti in fase di costruzione o già finalizzati, come "Abitare insieme" presentato per il quarantesimo anniversario della Cooperativa.

**Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Conosco il codice etico di CADIAI e penso che la Cooperativa lo stia rispettando, anche se tutto è perfezionabile, come in ogni altra attività cooperativa o d'impresa.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

Teoricamente, l'etica dovrebbe essere connaturata in entrambi i modelli d'impresa. È però possibile che nei fatti il modello cooperativo si presti meglio all'adozione di comportamenti etici.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Premesso che non si deve, né si può, puntare il dito su tutto il mondo della cooperazione a causa di errori individuali, penso sia bene vigilare, come peraltro in ogni attività umana, per prevenire inutili e spiacevoli derive.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Nell'attuale contesto economico nazionale, connotato da una fase di marcata incertezza e fragilità, i contratti collettivi nazionali del lavoro assumono un ruolo significativo di mediazione tra le imprese e le parti sociali, poiché individuano strumenti a forte valenza sociale e regole innovative come risposta alle esigenze sia organizzative sia produttive delle imprese stesse.

**Banca Prossima percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

La solidità patrimoniale e l'attenzione per il territorio in cui opera da quarant'anni fanno di CADIAI uno dei fiori all'occhiello della cooperazione emiliano-romagnola.

**Fulvio De Nigris**

*Direttore del Centro Studi per la Ricerca sul Coma, associazione Gli amici di Luca, e socio volontario Cooperativa sociale per Luca*

Che tipo di rapporti intercorrono tra l'Associazione amici di Luca, la Cooperativa sociale per Luca e CADIAI?

Noi abbiamo due punti di riferimento. Il primo è l'associazione Gli amici di Luca onlus che parte dalla morte di Luca, e dunque dall'esperienza privata di due genitori che hanno stimolato la nascita di un comitato, poi trasformatosi in associazione che ha dato vita alla Casa dei Risvegli Luca De Nigris. Il secondo è la Cooperativa sociale per Luca, che nasce da un gruppo di professionisti non sanitari legati all'Associazione e che si sono messi insieme facendo impresa. Nell'ambito dell'associazione Gli amici di Luca sono direttore del Centro Studi per la Ricerca sul Coma, mentre nella Cooperativa per Luca sono socio volontario.

Noi abbiamo un rapporto molto interessante e proficuo con CADIAI. Tra l'altro una nostra socia componente del consiglio di amministrazione de Gli amici di Luca, Vittoria Lotti, è stata fondatrice e primo presidente di CADIAI. Questo rapporto è nato prima con l'Associazione e poi è proseguito con la Cooperativa per Luca, che ha partecipato a corsi di formazione per operatori della CADIAI, proprio su loro richiesta. Noi abbiamo messo a disposizione la nostra esperienza di persone competenti sulle gravi disabilità, e abbiamo formato operatori socio-sanitari, infermieri ed altre figure professionali su queste tematiche. Questo è un filone che ha permesso di conoscerci meglio. Noi siamo una cooperativa piccola, ma siamo riusciti ad entrare in collaborazione con CADIAI, ad esempio con le strutture come Arboreto o Albero Blu. Ricordo queste due tra le tante che ha CADIAI.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Dal mio osservatorio, che è una visione parziale, ritengo che, in generale, il tema dell'etica non sia ancora ben sviluppato e diffuso. CADIAI è una cooperativa importante, per storia, per formazione, per innovazione e per posizionamento; e su questi aspetti è certamente più attenta di altre realtà.

**Lei sa che CADIAI si è data un codice etico?**

No, ammetto che personalmente non lo sapevo. Da quanto tempo ce l'ha?

**Dal 2011.**

Beh, sicuramente il codice etico è uno strumento che potenzialmente può essere importante. Un po' come il bilancio sociale, che è oramai una pratica diffusa tra le cooperative più strutturate. Forse attraverso il codice etico si può guadagnare in termini di trasparenza, e diversificarsi anche rispetto ad altri "pezzi" del movimento cooperativo, che è appunto molto ampio.

**Per quello che conosce e che ha visto vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare in termini di comportamento etico?**

È sicuramente una cooperativa tra le più serie, che sfata un po' quel luogo comune che, ahimè, purtroppo c'è tra le gente, e cioè che le cooperative non tutelino i propri lavoratori. E quindi si crede che il movimento cooperativo sia una scorciatoia per pagare meno tasse, ma anche per utilizzare dei contratti che in qualche modo vanno a vantaggio non del lavoratore ma dell'impresa. Io credo che debba essere recuperata la radice del movimento cooperativo, quel carattere mutualistico che implica il rispetto e la dignità del lavoratore, la dimensione etica, la tutela dei diritti. Questo un po' si è perso. La cooperativa nasce dai lavoratori: sono loro che fanno impresa. Noi, come cooperativa, cerchiamo di valorizzare questa dimensione. I nostri soci non devono percepirsi come dei dipendenti. Non lo sono. Sono imprenditori collettivi, e come tali è da loro che deve scaturire la motivazione al lavoro di qualità.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

L'impresa cooperativa ha un plus, un valore aggiunto. Come dicevo prima, sono i lavoratori che fanno l'impresa, per cui la tutela del lavoro è anche la tutela del loro fine sociale. Da questo punto di vista, credo che il movimento cooperativo debba sempre di più rivendicare questa caratteristica. Tutto ciò non viene molto fuori nell'opinione pubblica, che invece percepisce le cose in maniera ancora molto ideologica. Obiettivamente, in parte è vero: questa regione per tradizione politica (e anche per matrice innovativa) ha questa caratteristica. Ma non ci si può fermare a quello. Il modello è nato in questo modo, ma oggi se ne sono perse un po' le tracce. E non è colpa solo di una cattiva comunicazione, ma di una cattiva governance, che non riesce a tutelare il lavoratore. Pur se è vero che è cambiato il panorama, il modello non pare funzionare più così come prima.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Come lei sa mi sono candidato poco tempo fa alle elezioni regionali, come rappresentante della società civile, con il Partito Democratico. Anche dentro al Pd, da alcuni suoi rappresentanti, sentivo dire che la mafia non esiste in questa regione. Poi, ahimè, ci siamo resi conto che non è così. Non solo la mafia esiste ma è radicata in territori e strutture d'impresa, come quelle cooperative, dove si pensava e si sperava che non potesse attecchire. È una deriva che trae forza sia da uno scarso controllo, ma ancor di più dalla superficialità di una politica

territoriale. Io non sono propenso a pensare che il movimento cooperativo sia infetto, ma penso che ci siano delle cellule di malaffare o di "criminalità", come nel caso della Coop 29 giugno, che purtroppo non è possibile individuare facilmente. Le mele marce sono poi quelle che fanno dire male di un movimento nel suo complesso, che ha tante eccellenze, come la cooperazione quotidianamente dimostra. CADIAl è una di queste realtà brillanti. E credo che sia d'accordo con me se dico che è giusto aumentare la trasparenza, la vigilanza, ecc. Il codice etico pure è un ottimo strumento. Ma tutto ciò non basta senza una vera gestione progettuale, che in qualche modo tuteli le cooperative e i lavoratori. Le cooperative non devono essere lasciate allo sbando, ma indirizzate. Ad esempio, il rapporto pubblico/privato in una regione come questa funziona perché il privato è indirizzato dal pubblico. La matrice è sempre pubblica. E questa è una grande potenzialità: il privato che vuole investire, lo può fare ma è indirizzato dall'ente pubblico. Nelle zone meridionali è più difficile, perché ad essere sempre più inquinata è la trasparenza e la possibilità di dialogo, che qui invece potenzialmente ci sono.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Secondo me questi comportamenti di deroga del CCNL non sono giusti. È assolutamente sbagliato, così come è assolutamente sbagliato che i lavoratori che hanno delle professionalità, delle competenze, che hanno studiato con impegno, siano sottopagati. C'è una dignità del lavoro che il movimento cooperativo dovrebbe rappresentare. A volte ci riesce, altre volte no. Questo è evidente. Credo che le gare al massimo ribasso non abbiano più senso, e per fortuna il dibattito politico di quest'ultimo periodo va in questa direzione. Lo si sta dicendo da più parti. È un sistema che va rivisto, come va rivisto il sistema del welfare. Non si può più pensare che le associazioni e le cooperative possano supplire a compiti che sono tipicamente dell'amministrazione pubblica, o a volte anche del privato. Dobbiamo regolamentare questi ambiti, e fare in modo che le cooperative non siano strozzate e non si adeguino a un sistema che se in passato ha funzionato obtorto collo, oggi non deve più esistere. Bisogna cambiare il sistema. Si parla spesso di innovazione, di nuovo welfare, di differente sistema di appalti. Ecco il compito della classe politica: trovare nuove soluzioni ad una situazione di crisi che non può derogare né ad aspetti etici né al malaffare.

**L'organizzazione della quale fa parte percepisce CADIAl come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Basta vedere il bilancio sociale per rendersi conto della

straordinaria capacità progettuale, in termini di strutture e di servizi, da quelle di accoglienza a riabilitative. C'è stata una forte spinta innovativa nel passato, che oggi prosegue per strade sempre nuove. C'è forse bisogno di uno sforzo per sistematizzare meglio le risorse, per non lasciare soli i lavoratori. Da quel poco che ho sentito quando ci sono stati i corsi di formazione, in CADIAI - come del resto, e ancor più, in tante altre cooperative - c'è un po' un senso di sbandamento dei lavoratori. Non hanno un indirizzo ben preciso in termini di azione; parlo di indirizzo politico. Ci sono molte situazioni nuove, e allora c'è bisogno di una mano più ferma. Se c'è qualcosa che CADIAI può fare per cercare di rinnovare il suo prestigio e mettere a frutto i tanti progetti con il potenziale di eccellenza che ha, è trovare una rotta più precisa per i propri soci. È una cosa molto difficile da fare. E tra l'altro è un appunto che faccio anche a Legacoop, che (e spero possa succedere ora con i nuovi cambi al vertice), dovrebbe fare molta più cooperazione. Dov'è finito il senso della cooperazione? Su questo dobbiamo riflettere. Certo, c'è un desiderio di fare cooperative e associazioni, ma ha senso creare sempre nuovi soggetti? O non conviene, forse, mettere insieme più progetti e unire risorse? Il momento è molto preoccupante. Il caso Cpl Concordia è una ferita difficile da rimarginare. Un vero terremoto che colpisce il mondo della cooperazione ed una cooperativa già duramente provata da un terremoto fisico che ha portato in quei luoghi tanta solidarietà e voglia di ricostruzione. Oggi è facile fare il tiro al bersaglio contro una impresa che solo fino a pochi mesi fa era un fiore all'occhiello in questa regione e a livello nazionale. Ma sarebbe ingiusto pensare che le persone oggi indagate e coinvolte in un sistema corrotto (se accertate le loro responsabilità) possano coinvolgere in un giudizio negativo e di condanna le migliaia di lavoratori che rappresentano la parte sana della cooperazione e quella voglia di fare, di innovare e ricostruire che appartiene a questa regione ad al suo movimento cooperativo. Occorre tornare al senso della cooperazione, per una logica unificante. I soci devono sentirsi parte di un insieme, e di un nucleo. In questo Legacoop è chiamata a far sentire la sua voce, il suo pensiero, la sua autorevolezza, la sua trasparenza nell'operare, la correttezza di un mondo ampio di imprese che rappresenta, che deve difendere e che è sono una autentica ricchezza per il nostro paese. Tutto ciò avrebbe una ricaduta sul mondo politico, sui media, sulle amministrazioni locali e sull'opinione pubblica che oggi ancora pensa che la cooperazione sia una scorciatoia di carattere fiscale o creata ad arte per non rispettare i contratti collettivi nazionali di lavoro. La cooperazione deve tornare ad essere mutualità: percepita e trasmessa. Oggi noi siamo portatori di responsabilità e siamo chiamati a recuperare il senso.

## Eno Quargnolo

*Direttore delle Attività socio sanitarie del distretto di Bologna dell'Azienda USL*

### **Che tipo di rapporti intercorrono tra l'Azienda USL e CADIAI?**

L'Azienda Unità Sanitaria Locale è organizzata in sei distretti e ha una direzione, denominata appunto Attività socio sanitarie, che è stata da poco ristrutturata. CADIAI ha un rapporto molto ampio con noi e riguarda prevalentemente le forniture nell'ambito di attività sulla non autosufficienza. CADIAI ci offre servizi accreditati presso la rete della Regione Emilia-Romagna, che sono da tempo presenti a Bologna.

### **CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Leggo in genere i bilanci sociali che mi arrivano da cooperative, fondazioni o consorzi. Lo faccio per tradizione perché da tempo si è iniziato a parlare di rendicontazione sociale e quindi, anche per i compiti relativi al mio profilo professionale, sono particolarmente sensibile al tema. I professionisti che collaborano sono molti, in diverse strutture, ma sono ben guidati dalla Regione Emilia-Romagna, che ha impostato le linee guida su questo modello di rendicontazione sociale. Su questo le cooperative hanno avviato un ragionamento su via spontanea ancor prima di noi. Quindi leggo volentieri i loro bilanci, che sono ben fatti e ben strutturati. Devo dire che quelli di CADIAI - anche se alcuni li ho persi perché per un certo periodo non sono stato in questa città dato che ho lavorato a Ravenna - sono sempre ricchi di iniziative, e l'immagine che ho è quella di una cooperativa che è cresciuta moltissimo, che ha una propria visione più generale in termini di politiche strategiche, con una certa autonomia. Le spiego meglio: molto spesso sono i Comuni che promuovono delle iniziative negli ambiti socio sanitari e poi aggregano gli stakeholder. Con CADIAI è spesso successo il contrario, perché ha dei propri progetti che va a sottoporre all'ente locale. L'attività progettuale è robusta e strettamente intrecciata al profilo etico, con modelli molto innovativi. Ho sempre guardato a CADIAI con attenzione, perché CADIAI non cerca visibilità ma trasmette trasparenza e soprattutto ha la capacità di essere presente su un territorio con una buona reputazione. Sono gli enti pubblici che dovrebbero seguire una pista analoga, mostrandosi più proattivi, più trasparenti, rendicontando secondo le tecniche più avanzate. Spesso, infatti, si producono molte informazioni, ma non tutti ne possono fruire.

### **Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Sì, certo, ne sono a conoscenza. Non ho tutti gli elementi per giudicare, ma vedo senz'altro che negli atteggiamenti quotidiani e nelle relazioni che abbiamo, formali e informali, è molto corretta. Sono convinto del profilo

etico di CADIAI perché lo riscontro a tutti i livelli, da quelli dirigenziali fino a quelli tecnico-operativi. È una relazione che si è configurata da subito bene, con profili di autonomia spiccata, e con reciproche attenzioni. CADIAI è molto attenta alle istituzioni, per il loro ruolo di governo, di controllo e di garanzia; noi, invece, siamo molto attenti alle sinergie con CADIAI, in quanto produttore e gestore presente sul territorio. È un soggetto molto attivo nelle proposte e nell'innovazione, e lì riscontro il loro rispetto per gli aspetti etici.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

L'opinione personale è che la cooperazione abbia alle spalle un mondo che vive di culture importanti. La cooperazione sociale si nutre di tutto ciò e in parte lo ha contribuito a creare e l'ha coltivato. Fare cooperazione sociale vuol dire avere a che fare con popolazioni molto fragili, alle quali non ci si avvicina per sole ragioni di business. Le cooperative non fanno business nel vero senso della parola. CADIAI, in particolare, ha sviluppato molto questa parte: ci tiene al proprio capitale umano, sociale e professionale e al rapporto con il territorio. Restituisce molto alla città di Bologna da questo punto di vista. Poi, la cooperazione talvolta si è adagiata sui meccanismi e sulle dinamiche del committente/fornitore, che non dà valore aggiunto in termini sociali, ma crea solo lavoro. Anche se questi aspetti a Bologna sono stati meno gravi di altri territori.

Si è sempre pensato alla cooperazione sociale come un mondo con dei valori, e la logica dell'accreditamento ha preservato certi meccanismi virtuosi. Si è cresciuti, si è fatta esperienza comune, e si è capito che il valore aggiunto viene fuori quando si superano le soglie minime contrattuali. Si firma un contratto e poi da lì in poi inizia il valore aggiunto, che ha a che fare con la qualità e con le cose in più che un soggetto porta all'interno della propria fornitura. È importante il contesto complessivo in cui una certa fornitura si traduce; può essere una residenza per anziani o per disabili, ma ciò che conta, per così dire, è come si dà vita a questo tipo di struttura. E ciò spetta sia alle istituzioni ma anche al gestore. Sono contesti che vanno tutelati, ascoltati e vissuti. Quando le cooperative comprendono questo tipo di meccanismo allora il sistema funziona e ne beneficia.

Ho visto qualche anno fa un buon lavoro della Regione Emilia-Romagna su questi aspetti, e cioè cosa produce un soggetto che non si propone solo di erogare un servizio ma di essere presente in una comunità. Non è che questo ragionamento non sia presente anche in altre imprese di natura privata, ma la tradizione cooperativa è molto importante, e io sono contento di questa tradizione. Ho visto ambiti del cosiddetto privato-privato (per distinguerlo dal privato sociale) che per certi versi funzionano, però la tradizione di lavoro sociale cooperativo è più forte e radicata.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

È stato un segnale un po' per tutti. Forse anche in passato c'erano stati altri segnali che avevamo sottovalutato. È importante tenere l'asticella sempre molto alta, non adagiarsi mai. Sono situazioni che possono presentarsi anche in territori molto più virtuosi, come i nostri, e quindi bisogna stare attenti e vigilare sui meccanismi. Io do molta importanza all'accreditamento, perché accreditare significa stare dentro a un sistema di buone pratiche e di valori. Però non tutto è accreditato e anche là dove lo è ci possono essere situazioni un po' *borderline*. In certi casi i soggetti che si propongono nel mercato, per così dire, si avvicinano al lavoro sociale più sulla linea business che sulla linea etica. Quindi bisogna stare molto all'erta, perché ci sono anche soggetti di questo genere. A volte delle banali sottovalutazioni portano a situazioni spiacevoli.

Per tornare al caso della Coop 29 giugno, mi pare che il caso romano sia molto distante dal tipo di meccanismi e di vigilanza che c'è nel territorio bolognese. Dispiace più il *rebound* che ha patito tutta la cooperazione su questo, ma sono situazioni isolate. Però ci fa capire che se un soggetto come la Coop 29 giugno riesce a infilarsi nelle crepe del sistema istituzionale produce danni enormi. Io forse sono stato anche fortunato, nel senso che non mi sono mai trovato di fronte a casi così gravi, ma sono stato anche aiutato da un sistema complessivo qualitativamente molto valido. Non ho mai avuto neanche il minimo sospetto di situazioni davvero pesanti, anche perché conoscevo la correttezza e l'integrità di funzionari e dei soggetti accreditati. Poi è chiaro che qualche piccola scorrettezza l'ho riscontrata anche io ma a livelli molto lontani da quelli dello scandalo romano. In fin dei conti qui c'è un buon clima e gli aspetti valoriali sono ancora fondanti.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Abbiamo cercato di risolvere una buona parte di questo problema accreditando i fornitori dei servizi. La non autosufficienza è forse l'ambito più critico, e qui non ha molto senso ogni due o tre anni smontare tutto e ripartire con nuovi soggetti. Era un gioco costoso e non aiutava né gli uni né gli altri. Ora stiamo usando l'accreditamento per altri contesti, e per chiedere più qualità, più standard elevati, più capacità innovativa nei servizi. Bisogna comunque tenere aperto il fronte della flessibilità, in una situazione in cui non dovremmo avere la

preoccupazione economica.

C'è il tema di come sono pagati questi professionisti. È facile dirlo qui e dirlo a lei, ma sono convinto che sono professionisti che andrebbero remunerati molto di più. E sottolineo molto, perché sono persone che lavorano in ambiti davvero difficili, che hanno tanta esperienza, che certamente hanno delle gratificazioni sul piano umano, ma sono mestieri che dovrebbero essere riconosciuti meglio anche sul piano retributivo. Ripeto, è facile dirlo, ma voglio dirlo perché lo penso davvero. E penso che l'accREDITAMENTO non debba stressare questa parte qui. Io sarei per accreditare anche quello che al momento rimane fuori. E intendo per accREDITAMENTO non una rigidità nelle procedure standardizzate, anzi ben venga la flessibilità e l'innovazione, così come la proattività dei gestori. Non tutto deve essere guidato diriggisticamente dalla Regione, ci devono essere dei margini di negoziazione giocabili dalle singole parti in causa, sia sugli aspetti retributivi che su quelli economici in senso lato, che su quelli relativi alla qualità della fornitura.

Su questo io farei uno sforzo per invitare tutte le istituzioni ad aggredire anche altri ambiti, le cui caratteristiche si prestano all'applicazione di un modello di questo tipo. Non vedrei male un percorso che la Regione potrebbe avviare senza voler per forza mettere tutto a regime, ma lasciando spazio alla sperimentazione. Nella contrattazione classica delle gare d'appalto in ambito sociale la flessibilità c'è, ma non sempre è sufficiente per dare quelle garanzie che vorremmo. Tra l'altro se un servizio va a gara a un determinato prezzo vuol dire che i soldi ci sono, sennò non ci si attiverebbe neanche, e dunque non c'è ragione di risparmiare su quelle quote che poi mettono in difficoltà il gestore, e mettono in difficoltà, per ovvie ricadute opportunistiche, chi ha commissionato il servizio, o peggio mettono in difficoltà coloro che fruiscono del servizio. È un danno complessivo, inutile e stupido.

Una volta che si stabilisce quanto remunerare un servizio, bisogna giocare sulla qualità e sul tema del valore aggiunto, e lavorare con i soggetti più in gamba. Chi mi sa dare più valore aggiunto vince la gara. Dovrebbe essere così. I denari non dovrebbero essere così importanti, dovrebbero aver a che fare con tutto ciò che c'è prima, con la programmazione, con la strutturazione dell'offerta, ecc., ma quando si va a raccogliere la disponibilità di coloro che possono erogare o gestire quel servizio, è sciocco andare a tagliare e limare lì. Non è ragionevole, bisogna farlo prima, quando si fissa la committenza. La gara d'appalto dovrebbe essere più sui contenuti che sul prezzo. Perché alla fine non è che si vada a risparmiare se il servizio finisce nelle mani di chi fa un buon prezzo ma non è poi capace di gestire. Si finisce per andare a premiare dei comportamenti opportunistici, che fanno fallire un servizio. Hanno un impatto grave sulla cultura e su un tipo di tradizione di tutt'altro segno. E finisce per mettere in discussione la fiducia. È stupido andare a stringere solo sull'ultimo passo di un processo più articolato. Se non riesco più a dare servizi come facevo prima, magari si può ridurre la quantità, ma

non la qualità. Poi certo il prezzo nel corso del tempo va monitorato e valutato, ma non può essere il riferimento principale in una gara d'appalto.

### **L'organizzazione della quale fa parte percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Nel confronto con altre cooperative sociali - e non è solo un'opinione personale - è riconosciuto che CADIAI è cresciuta con una gradualità ottimale. Almeno per le informazioni che abbiamo noi dall'esterno. In questa nostra lunga, e molto attenta, interlocuzione a distanza, abbiamo visto che la crescita si è combinata con una capacità di muoversi bene nei mercati sociali. CADIAI non ha mai voluto tentare di diventare monopolista, quanto presentarsi come un soggetto motivato e vivace. Per ragioni di lavoro, conosco molti loro professionisti e ne ho una buona opinione. Sono anche contento del loro dinamismo sul fronte formativo, su quello dell'innovazione, e su quello degli investimenti. Il loro tratto distintivo è questo: saper crescere con una progressione ordinata senza fare terra bruciata intorno, e lavorando bene anche con altri interlocutori. Ho sempre considerato CADIAI come una cooperativa con grandi capacità manageriali e imprenditoriali. In altri territori ci sono realtà che pensano innanzi tutto ad essere grandi, senza pensare alla qualità, e questo per le ricadute complessive sul sistema non va bene.

CADIAI ha rotto il vecchio schema fornitore-committente, dove il pubblico creava il servizio e il gestore lo espletava, senza dare alcun apporto. Questo era un rapporto debole, che poi si è alimentato di inerzie e ha finito per andare in crisi. CADIAI e altri soggetti brillanti sono riusciti a ripensare questo schema. Lo hanno fatto insieme ad altri interlocutori, anche nel settore pubblico, e così si è arrivati a nuovi e convincenti equilibri.

### **Stefano Cevenini**

*Vicepresidente di Legacoop Bologna e presidente di Unilog group*

### **Che tipo di rapporti intercorrono tra Legacoop Bologna e CADIAI?**

Diciamo che sono rapporti normali, quelli che ci sono tra un'organizzazione di rappresentanza - in questo caso un'articolazione territoriale di una centrale cooperativa - e una propria associata. In questo caso si tratta di una associata di una certa importanza perché CADIAI è una grande cooperativa del territorio. In più posso dire che io la conosco perché, in qualità di presidente di Unilog group, ho avuto alcuni rapporti diretti, dato che CADIAI ci fornisce servizi per quel che riguarda le visite mediche o la consulenza sulla sicurezza. Poi io lavoro nel movimento cooperativo da tanto e quindi posso dire di conoscere CADIAI da più di vent'anni.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e**

### **prerogative? O potrebbe fare di più?**

Credo che il messaggio stia passando molto bene. Forse anche perché li conosco da tanto tempo. Ma certo se mi viene chiesto di fare un esempio su una cooperativa che ha un particolare rispetto del canone etico, uno dei nomi che per primi mi viene in mente è CADIAI. Alcuni giorni fa ho letto che CADIAI ha introdotto *sua sponte* il congedo per le coppie omosessuali; questo è un altro riscontro della sua attenzione ai valori e alla centralità della persona.

### **Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Sì lo so, perché l'ho letto da qualche parte. Non ricordo più dove. Per quel che so io, CADIAI è molto coerente, nel senso che c'è sintonia tra quello che ha scritto nel proprio codice etico e il comportamento quotidiano che assume. In CADIAI ci sono persone molto valide, ad iniziare dalla presidente, Franca Guglielmetti, che conosco bene. E devo dire che anche in passato ha sempre avuto una guida solida; penso a Rita Ghedini, che pure conosco, ma penso anche ad altri funzionari e dirigenti che ho incontrato per il mio lavoro.

### **Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

In teoria potrebbero sembrare modelli ugualmente responsabili. Ma nella pratica, per quel che ho visto io, le cooperative sono più propense a seguire un canone etico. E anche qui occorre sfatare il mito che le grandi lo siano meno rispetto alle piccole. Non è così. Poi, ovviamente, incidenti di percorso ci sono stati anche nel movimento cooperativo, ma quando si parla di cooperative aderenti a Legacoop io rilevo da parte dei media – ultimamente in modo più accentuato – una dose eccessiva di malizia che a volte mi fa dubitare sulla loro buona fede. Per meglio capirci: succede uno scandalo in una cooperativa romana e se ne parla a Bologna! Ma se fosse successo in un'impresa privata di Roma? Secondo me quella notizia sarebbe rimasta entro i confini del grande raccordo anulare. Ogni impresa cooperativa, invece, è responsabile per se stessa: ha un consiglio di amministrazione, un presidente, un direttore, ecc. e sono loro che devono rispondere del loro operato, non tutto il movimento.

### **Secondo lei il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Ripeto, per quel che conosco della vicenda - e non so tutti i risvolti - è un caso isolato. Il nostro mondo è rappresentato da certi organi di stampa, lo ripeto in modo arcaico e si tende sempre a generalizzare. Le faccio un altro esempio: è a tutti noto che il settore delle costru-

zioni in Italia è uno dei più colpiti da questa lunghissima crisi, e solo nel nostro territorio si parla di 13.000 posti di lavoro andati in fumo; a Bologna gloriose imprese hanno cambiato proprietà o hanno cessato attività senza clamori. Ebbene, entra in crisi Coop Costruzioni che opera appunto nell'edilizia e ha presentato un piano di ristrutturazione dolorosa ma anche di rilancio e scoppia il caso. Molti e non si sa a quale titolo, si sentono autorizzati a fare proclami a dispensare ricette a porre interrogativi. Proseguo: il presidente di un consorzio viene definito "il re del mattone rosso". Via, ma che linguaggio è? Ci vuole più rispetto!

### **Ma lei non crede che il movimento cooperativo paghi un deficit di comunicazione?**

Mah, forse è così come dice lei, ma io non ne sono convinto fino in fondo. Ieri ero a un convegno sulla logistica e si ragionava anche sulle trasformazioni che le nuove tecnologie avranno nella *supply-chain* fino a dematerializzare i flussi, per poi digitalizzarli (un cambio epocale), ma se fai il comunicato viene ripreso con un trafiletto a piè di pagina. Certo, forse dobbiamo migliorare, e sicuramente miglioreremo sono molto fiducioso. Ma il salto di qualità, se deve esserci, deve essere bilaterale.

### **Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Per quel che conosco io nel mondo dei servizi della *contract logistics* - a partire dalla mia esperienza - se l'impresa è efficiente, qualificata ed innovativa, riesce a stare sul mercato rispettando le regole. Infatti, a mio avviso, è una mistificazione pericolosa quella delle deroghe per salvare posti di lavoro, ma il posto di lavoro di chi? È sbagliata concettualmente ed imprenditorialmente. Piuttosto io non firmo un contratto - ed è successo -, e lo spiego alla mia proprietà e ai dipendenti della società. Ci sono delle regole e le regole vanno rispettate. È un concetto cruciale quello di rispettare le regole se si vuole poi essere rispettati. E le dirò di più, noi dobbiamo essere i primi e i più coerenti a farlo. L'etica va praticata quotidianamente. Io ho letto alcuni trattati di responsabilità sociale fatti da *big player*, ma anche da piccole e medie imprese poi, ci siamo incontrati a competere sul mercato e ho notato poca coerenza, molta disinvoltura ed un eccessivo pragmatismo.

### **Quindi queste società della logistica o anche le cosiddette cooperative spurie vi fanno una concorrenza sleale?**

Sì! Recentemente, incontrando una delegazione di operatori, Papa Francesco ha detto a proposito delle cooperative spurie una frase bellissima, e cioè che esse prostituiscono i valori della cooperazione. A proposi-

to di comunicazione... È un grande problema. Io sono convinto che anche praticando la legalità si possa uscire dalla crisi. E non è accettabile il discorso del "così fan tutti". Non è vero. E quindi dobbiamo essere coerenti e parlarne anche coi lavoratori. Poi servono molti più controlli. Penso a pezzi della catena della logistica che più che borderline o zone grigie hanno un colore decisamente più scuro; è risaputo dagli operatori di settore, a volte leggo servizi che rappresentano situazioni che fanno dubitare di essere in un paese civile, ma ne stia certo, se il giornalista a distanza di mesi torna negli stessi luoghi e ha la pazienza di osservare ed indagare si accorgerà che poco è cambiato. No! Non si può derogare dal fatto che l'etica deve essere la stella polare soprattutto per chi fa impresa.

**Se una cooperativa spuria opera sul mercato in maniera scorretta, chi è che deve vigilare e sanzionarla? la centrale cooperativa non ha un ruolo in tutto ciò?**

Adesso abbiamo avviato questo percorso strategico per rafforzare e coniugare la rappresentanza con la modernità che è appunto l'Alleanza delle cooperative italiane. E sono convinto che la battaglia per la legalità prenderà ancora più vigore a cominciare dalla raccolta delle firme per un legge di iniziativa popolare. Poi le cooperative se sono spurie, non aderiscono a nessuna centrale e quindi sfuggono alla vigilanza. Dovrebbero essere altri soggetti insieme alle forze dell'ordine e alla guardia di finanza ad accorgersi che operano al di fuori delle regole e a sanzionarle.

Si ritorna al discorso di prima sulla comunicazione. Queste situazioni non fanno notizia. Fa più notizia dire che ci sono venti o trenta facchini davanti al magazzino di una cooperativa iscritta a Legacoop che bloccano i camion e fanno un po' di chiasso, piuttosto che scrivere che ci sono centinaia di lavoratori che lavorano senza sicurezza, con stipendi artefatti in qualche grande *hub* logistico. Anche noi anni fa abbiamo avuto problemi con un cooperativa che svolgeva attività di *handling* - che da allora non opera più con noi -, e sa qual è stata la cosa che più mi fatto infuriare, ma anche riflettere? È che quattro ragazzi dei centri sociali vengono ad attaccare noi, scrivendo sugli striscioni "cooperative = mafia". Proprio noi che rispettiamo le regole; allora con maggiore forza bisogna lavorare per fare sì che tutti le rispettino. Così come siamo duri coi operatori che infangano i valori e la storia del movimento, così altrettanto duri dobbiamo essere con tutti coloro che fanno concorrenza sleale. Siano operatori privati, cooperative spurie o altro. I tribunali sono molto intasati, ma qui bisogna iniziare a denunciare tutte le situazioni di illegalità. Si intaseranno ancora di più. Pazienza, ma non vedo altro sistema per il rispetto della legalità.

**Legacoop Bologna percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Per quel che ho visto io, in CADIAI non c'è solo la volontà di fare bene il proprio lavoro, ma anche quella di

stabilire un rapporto diverso con gli interlocutori. Ci sono forti tratti distintivi, almeno io percepisco questo, e credo non solo io.

**Michele Vannini**

*Segretario generale Cgil funzione pubblica Bologna*

**Che tipo di rapporti intercorrono tra la Cgil funzione pubblica Bologna e CADIAI?**

Sono fondamentalmente di natura contrattuale, nel senso che CADIAI è una delle grandi e storiche cooperative che sta sul nostro territorio e quindi abbiamo relazioni di tipo sindacale, sia per questioni relative al contratto vero e proprio, sia per situazioni peculiari che si sono venute a determinare per singoli lavoratori o gruppi.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Non è semplice rispondere. Sul nostro territorio - io ho questo osservatorio, e magari conosco un po' anche la situazione a livello regionale - ci sono alcune cooperative che nel corso degli anni hanno provato a evidenziare un'attenzione nei confronti dell'etica e dei valori. E sicuramente CADIAI è una di queste, ma non è neanche l'unica. Ad esempio, in passato hanno pagato i contributi al 100% quando altre coop sociali applicavano il salario medio convenzionale. Mi pare di poter dire che in questo ultimo periodo tale tipo di approccio è meno visibile. La portata delle cose che sono sotto i nostri occhi è tale da mostrare come tutti noi - non solo il mondo della cooperazione sociale - abbiamo prestato meno attenzione del necessario a vari fenomeni e non penso solo alle infiltrazioni possibili, ma anche al progressivo impoverimento del lavoro. Sicuramente si può fare di più.

**Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

So che ha un codice etico, ma non ho notizie precise che mi possano far dire che lo rispetti o meno. So che nel mondo della cooperazione sociale anche da parte di soggetti importanti come CADIAI, ci sono a volte problemi in tal senso. Del resto ho un osservatorio che per forza di cose è particolare, visto che è quello del lavoro.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

Intanto confuterei la premessa, nel senso che per vari motivi - in primo luogo che il mercato dei servizi al quale hanno acceduto le cooperative sociali si è molto allargato - dentro a questo mondo (e io lo dico da sempre) ci sono soggetti virtuosi e altri che rasentano il "banditismo". È un termine forte, ma lo intendo in chiave esclusivamente sindacale, e cioè condizioni di lavoro, ecc.

Parlo di cooperative sociali in cui non ci sono situazioni penalmente perseguibili, ma sindacalmente deprecabili. In questo c'è una similitudine col mondo delle imprese private classiche, perché anche in quel mondo noi abbiamo a che fare con alcuni imprenditori che sono illuminati, e con molti altri che invece stressano il fattore lavoro come un elemento per ottenere più marginalità e quindi più profitto. Da questo punto di vista la cooperazione sociale ha perso - o fa fatica a far vedere - il suo tratto di ispirazione originaria. Io penso che questo sia dovuto in parte alla grande crescita.

È un settore che è nato in questi territori, oramai parecchio tempo fa, che organizzava lavoratrici e lavoratori in servizi di welfare che non c'erano. Essendosi allargato così tanto ci sta che sia entrata una gestione così manageriale. Ad esempio uno dei problemi che in questi anni ho incrociato e ritengo che ci sia ancora è quello della dimensione. E il mondo della cooperazione lo ha pagato, perché nel corso degli anni ha sempre avuto - parlo di cooperazione sociale - una dimensione media d'impresa abbastanza piccola. Noi avevamo alcuni cosiddetti "giganti", e CADIAI era fra questi, e una platea enorme di cooperative piccole o piccolissime. Quando c'è stata la crisi, queste ultime sono andate in enorme difficoltà, in qualche caso soccombendo. Quindi, una parte dei problemi deriva dalla crescita dimensionale del settore. Ovviamente questo determina un rischio e una necessità. Il rischio è che la propensione sociale iniziale si disperda. Un competitor molto forte di CADIAI su questo territorio ha teorizzato apertamente questa cosa. Il presidente di quest'ultima cooperativa ha detto "io sono un imprenditore del sociale, e in quanto tale mi comporto di conseguenza". Ora, la grande dimensione è necessaria. Ed è comprensibile, anche se non sempre condivisibile, che una grande cooperativa adotti un certo tipo di linea. Ma bisogna trovare una sintesi tra aspetti sociali e aspetti imprenditoriali. Questa è una delle sfide che la cooperazione dovrà affrontare.

L'altra sfida è quella di porre un argine a fenomeni che potrebbero favorire, se già non l'hanno fatto, l'illegalità. Ma di questo vorrei parlare dopo. Perché prima voglio soffermarmi su una cosa che io penso sia fondamentale, e qui torno entro una visione parziale, e cioè il lavoro. La crisi ha accentuato la gravità di situazioni in cui si scaricavano sulle lavoratrici e sui lavoratori i costi dei tagli prodotti nei confronti di enti locali ed enti pubblici in genere. La cooperazione sociale ha subito particolarmente questo trend. Ma anche prima della crisi il settore mostrava con chiarezza che il fattore di confronto tra la gestione pubblica (fatta con lavoratori internalizzati) e quella esternalizzata a una cooperativa era in gran parte il costo del lavoro. Un educatore di nido che lavora per CADIAI rispetto a un educatore di nido che lavora per il Comune di Castel Maggiore prende un terzo o un quarto dello stipendio in meno. Noi apprezziamo moltissimo che CADIAI abbia una propensione molto consistente ad assumere personale con contratti a tempo indeterminato - adesso vedremo cosa succede col Jobs Act, che noi ci aspettiamo CADIAI non applichi -

tuttavia c'è un gap in termini di retribuzioni, di diritti e di orario di lavoro non banale. E molto spesso i lavoratori di CADIAI sono più professionalizzati di quelli di un ente pubblico, e forniscono un servizio che in molti casi è particolarmente interessante per la cittadinanza. Io dico provocatoriamente da un po' di anni che occorre togliere progressivamente l'alibi della differenza salariale, per scatenare una sana competizione sulla qualità dei servizi, tra pubblico *tout court* e pubblico "derivato", cioè esternalizzato in gestione a imprese cooperative o private. Questa sì che sarebbe una competizione virtuosa! Io sono convinto che la cooperazione sociale abbia già dato in termini di progettazione dei servizi, di capacità di lettura dell'innovazione, ecc. Può forse dare ancora di più, ma noi siamo un sindacato e quindi ci interessa la questione dei diritti, perché dobbiamo rappresentare delle persone. Il tema dei diritti e delle retribuzioni è per noi un tema rilevante. Quindi, prima della crisi, eravamo di fronte a un problema di crescita. La crisi ha forse stoppato questo trend. Quando sarà finita vedremo che esito ha prodotto e quali sono stati i cambiamenti.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Premetto che non ho informazioni dirette, perché se le avessi avrei fatto un giro in Procura della Repubblica. Posso però dire, riallacciandomi a quanto detto prima, che è del tutto evidente che in un sistema che comprime sistematicamente il costo delle prestazioni che vengono erogate (a parità di prestazioni che vengono richieste), noi ci mettiamo nella condizione di favorire soggetti che fanno dello stare fuori-mercato il loro elemento di vita. Ora, è molto facile che in questa platea di soggetti *borderline* si infiltrino personaggi poco raccomandabili. Voglio fare un esempio che rende plasticamente quello che intendo, e i rischi che abbiamo vissuto e il prezzo che abbiamo pagato nel nostro territorio, a Bologna. Qualche anno fa la Prefettura di Bologna ha fatto un appalto per la gestione del Cie (Centro di identificazione ed espulsione) di via Mattei, poi chiuso e trasformato in Car (Centro di accoglienza per i rifugiati). Questo appalto comportò un ribasso per cui il prezzo di aggiudicazione complessivo - derivante dal costo del lavoro degli operatori, dalle pulizie, e dalle forniture di materiali tipo lenzuola e simili - era di quattro euro l'ora inferiore al contratto collettivo nazionale della cooperazione sociale. Vinse una cooperativa che si chiamava Oasi, con sede al di fuori dell'Emilia-Romagna, e la vita di quell'appalto fu un inferno, sia per gli operatori che per gli utenti. Già il Cie era un carcere sotto mentite spoglie, e si trovò così pure ad essere mal gestito da questa cooperativa. Il risultato è che, a seguito un'indignazione generale della popolazione e delle istituzioni, la Prefettura ha chiuso la struttura per questioni igienico-sanitarie e non l'ha più riaperta aspettando la conclusione dell'appalto. Gli ospiti

sono stati trasferiti altrove, ma le lavoratrici e i lavoratori sono rimasti in mezzo a una strada, hanno perso tre o quattro mesi di retribuzioni, non hanno mai avuto il loro tfr e, patrocinati da noi, sono in causa con la cooperativa Oasi che è sparita. Cito questo esempio per dire come un ente pubblico come la Prefettura abbia fatto un appalto al massimo ribasso, e come quell'appalto ci abbia portato in casa dei soggetti quanto meno non affidabili. Le dico un altro caso. L'anno scorso il Comune di Bologna ha fatto un appalto per la gestione di un centro per servizi a bassa soglia. Il criterio era quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, però per un errore nella determinazione di quest'ultima, probabilmente con una formula non idonea, vinse una cooperativa emiliano-romagnola assolutamente sconosciuta ai più, della quale abbiamo trovato traccia sui giornali perché aveva avuto un'interruzione di appalto da parte del Comune di Arcore. Dopo poco che questa cooperativa aveva iniziato a gestire quel servizio, tutti si sono accorti che non aveva i requisiti minimi per farlo. E parlo di requisiti minimi! Andando per approssimazioni successive, è già un problema enorme gestire servizi che hanno quel livello di delicatezza, mettendosi in casa qualcuno che non ha il *know-how* per farlo, ma soprattutto in questi meccanismi è probabile che si infilti qualcuno che nulla ha a che fare con i servizi erogati. In questa fase noi dobbiamo stare allerta con tutti i nostri sensori, perché ci sono settori come quello sanitario, dove la cooperazione si sta affacciando e dove gira un elevato flusso di denaro (e che dunque è attrattivo), che possono fare gola a certi personaggi. È chiaro che se l'offerta economicamente più vantaggiosa diventa nei fatti un massimo ribasso, il rischio è molto più forte.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Riparto da quanto dicevo all'inizio e cioè che nel mondo della cooperazione ci sono delle eccellenze e dei soggetti un po' garibaldini. Lo stesso si può dire del settore pubblico, dove c'è tanta roba buona e tanta roba che non funziona. Pensiamo al tema dei servizi educativi, che in provincia di Bologna sono fra quelli che hanno avuto la massima penetrazione da parte delle cooperative sociali; qui abbiamo osservato situazioni non di deroghe esplicite dal CCNL, ma di sovraccarico di lavoro. Noi sappiamo, e quando lo scopriamo lo comunichiamo alle amministrazioni, che in alcuni nidi c'è un rapporto tra numero di educatori e numero di bambini che in certe fasce orarie è derogato. Magari c'è un educatore che si ammala al mattino e non viene sostituito e quindi capita che i suoi colleghi restino con un numero di bambini tale da inficiare il servizio educativo: diventano quasi dei poliziotti che badano solo che nessuno si faccia male.

E in certi casi questa è anche una deroga ai contenuti contrattuali. In una fase come questa, nella quale le marginalità si riducono sempre di più, i rischi ci sono. A volte abbiamo avuto a che fare con soggetti - non è il caso di CADIAI - che appena ti giravi un attimo, cercavano di fregarti.

Ci sarebbe probabilmente da fare un ragionamento più ampio. C'è un tema sul quale non è ancora arrivato nessuno, e che invece le cooperative dovrebbero provare ad affrontare, perché, come è noto, prevenire è meglio che curare. Parlo delle retribuzioni dei manager. Non ho notizie precise, e non credo che nelle cooperative sociali viaggino stipendi assimilabili a quelli di grandi imprese private o di grandi imprese pubbliche, ma penso che un'operazione di trasparenza farebbe bene. Se uno ha un livello di responsabilità elevata è giusto che goda di una retribuzione più alta, ma spero che nel mondo delle cooperative sociali non si sia arrivati alla forbice che c'è in altri ambiti. È chiaro che c'è una forbice tra chi sta sul pezzo operativamente e chi coordina un servizio o anche ha responsabilità direzionali, ma si può anche discutere fino a che punto può essere ampia questa forbice.

**La Cgil funzione pubblica Bologna percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Sicuramente non è una cooperativa come tutte le altre. È una grande cooperativa, è una cooperativa storica, che definirei anche consistente. È un soggetto affidabile nel senso che, pur se ci capita di discutere anche animatamente, come avviene tra datore di lavoro e sindacato, riconosciamo che è una controparte solida. Da CADIAI sai cosa aspettarti, nel senso che c'è una politica aziendale chiara. Sai che non ti potrai aspettare straordinari afflati in positivo rispetto al contratto collettivo del lavoro, perché da quell'orecchio ci sentono poco, ma sai anche che rispetta le regole. Poi un singolo caso può sempre capitare, ma non certo una situazione generalizzata. Viceversa, in altre cooperative questa banda di oscillazione, in positivo e in negativo rispetto al CCNL può essere molto più ampia, e quindi anche destabilizzante. Invece, il comportamento di CADIAI facilita i nostri rapporti con loro; non mi aspetto sorprese da CADIAI.

**Alessandro Alberani**

*Segretario generale Cisl area metropolitana bolognese*

**Che tipo di rapporti intercorrono tra Cisl area metropolitana bolognese e CADIAI?**

È un ottimo rapporto, perché CADIAI fa parte di quelle cooperative sociali che si occupano da anni di temi importantissimi, quali l'assistenza domiciliare agli anziani e l'educazione rivolta all'infanzia. In particolare, sui servizi per la terza età ci siamo confrontati molto spesso e abbiamo interloquito positivamente. Tra l'altro conosco personalmente CADIAI perché mia madre è stata una loro utente. Devo dire, a tal proposito, che sono stato molto soddisfatto: il gruppo dirigente e gli operatori sono

di elevato livello. Sia che si parli di assistenza domiciliare diretta - e cioè quella prevista dall'accordo di programma -, sia che si parli di centri diurni, dove CADIAI è tra i migliori gestori, sia che si parli di servizi di altro genere, come consulenze o prestazioni personalizzate, siamo sempre rimasti positivamente colpiti dall'organizzazione, anche per una formazione adeguata fatta ai propri operatori.

**CADIAI sta facendo passare con sufficiente chiarezza il messaggio di avere l'etica fra le sue priorità e prerogative? O potrebbe fare di più?**

Credo che il nome CADIAI sia veramente collegato a un'etica del lavoro riconosciuta nella nostra città. CADIAI fa parte di quel ristretto gruppo di cooperative sociali con una storia e una tradizione consolidata, che non è né banale né trascurabile. Gli operatori sono garantiti poiché il contratto viene regolarmente applicato. Gli utenti sono seguiti, e questa attenzione verso i soggetti fragili fa di CADIAI una cooperativa virtuosa dal punto di vista etico.

**Lei sa che CADIAI si è data un codice etico? Secondo lei lo sta rispettando o vi sono alcuni ambiti nei quali potrebbe migliorare?**

Sono a conoscenza del codice etico. Solitamente i codici etici non vengono sempre rispettati. Varie aziende hanno il codice etico, fanno il bilancio sociale e poi operano talvolta in deroga ai principi che loro stesse hanno fissato. Per noi della Cisl una priorità è l'applicazione corretta dei contratti di lavoro. Naturalmente, siamo per la formazione come costante dell'attività della cooperativa, e per una selezione del personale adeguata alle professionalità richieste nei vari ambiti sociali. Su questi punti ci siamo trovati in sintonia con CADIAI.

**Le cooperative sono più propense a comportarsi in maniera etica delle imprese private tradizionali? O la responsabilità sociale d'impresa appartiene indistintamente a entrambi i modelli, sia in linea teorica che nel riscontro pratico?**

Occorre distinguere fra caso e caso, non mi sento di generalizzare. Il rischio è che quando le cooperative diventano grandi possano allontanarsi dai valori fondativi. C'è quindi il rischio di perdere di vista i principi ispiratori della cooperazione. È vero però che il movimento cooperativo si è connotato in maniera differente nella crisi. Abbiamo avuto rapporti difficili con alcune grandi cooperative, ma dobbiamo riconoscere che in questi ultimi anni di recessione non ci siamo trovati di fronte a comportamenti scorretti, come licenziamenti ingiustificati. Il confronto c'è sempre stato anche se a volte complesso. Il movimento cooperativo ha saputo dare risposte molto più attente rispetto alle imprese tradizionali. Noi siamo comunque concentrati e vigiliamo sempre, perché la grandezza e la crescita del capitale rischiano di allontanare certe cooperative dai valori fondanti. Ho visto molta attenzione da parte delle centrali cooperative locali nel colpire certe realtà che avevano sbagliato, nel

fare pulizia, nel riparare a situazioni poco limpide o poco virtuose. Questo è stato un segnale positivo e mi sento di dire che per fortuna in Emilia-Romagna c'è stata la cooperazione.

**Le cooperative sociali hanno sempre rappresentato un fiore all'occhiello del movimento cooperativo, soprattutto per i propri contenuti etici: il recente scandalo della Coop 29 giugno di Roma è un caso isolato e accidentale o occorre intervenire in qualche maniera per evitare nuove derive di questo genere?**

Non mi permetto di fare il preveggenza a proposito di altre situazioni di quel genere. A intuito e a esperienza quello della Coop 29 giugno potrebbe non essere un caso isolato. Occorre quindi stare particolarmente attenti. Uso una parola cruciale: appalti. È un tema essenziale, che non a caso abbiamo da tempo posto all'attenzione delle istituzioni e anche del movimento cooperativo. La legislazione in merito deve essere rivista perché non è possibile proseguire nella logica del massimo ribasso. Una svolta in tal senso andrebbe a garantire la cooperazione virtuosa. Talvolta, infatti, arrivano su questo territorio delle aziende che operano in maniera scorretta, diversamente dalle cooperative affiliate alle centrali cooperative. Saper stare sul mercato non significa necessariamente operare al massimo ribasso, perché questo finisce per provocare una deroga sistematica delle regole e dei contratti. Noi chiediamo correttezza e qualità, per contrastare le cooperative "illegali" - uso apposta questa parola forte - che con ribassi improponibili si aggiudicano appalti e poi li gestiscono al di fuori delle regole. Bisogna vigilare perché potrebbero esserci altre situazioni non chiare. Non fa certo piacere leggere sui giornali questi fatti e neppure venire a conoscenza di rapporti con la politica impostati all'insegna del clientelismo.

**Alcuni dicono che le cooperative vorrebbero comportarsi in maniera virtuosa, ma che molto spesso - per non perdere delle opportunità che si presentano sul mercato - sono indotte a venire meno ad alcuni principi; ad esempio per aggiudicarsi una gara d'appalto al ribasso, dalla quale dipende l'occupazione di molti propri soci, possono sotteraneamente derogare il CCNL: lei cosa pensa in proposito?**

Se ne esce con un patto sociale forte tra movimento cooperativo, sindacati e istituzioni. Le cooperative a volte si trovano a non applicare i contratti perché la stazione appaltante pone condizioni che inducono chi vince quell'appalto ad abbassare qualità e retribuzioni. Con l'accreditamento questo non avviene, ma con la logica del massimo ribasso invece sì. Dobbiamo insieme combattere questo meccanismo per dare a Bologna e all'Emilia-Romagna quella qualità che ha sempre avuto. Ovviamente il governo deve fare la propria parte, perché se trasferisce agli enti locali meno fondi del dovuto, questi ultimi si trovano poi in difficoltà. Se si fanno dei tagli questi ricadono dall'alto sui lavoratori e sugli utenti dei servizi. Non bisogna incappare in questo meccanismo: il dialogo sociale e le politiche solidaristiche sono

il collante che può contrastare certe degenerazioni. E soprattutto le politiche congiunte verso le stazioni appaltanti, come gli enti locali e le unità sanitarie locali, devono spingere verso qualità e rispetto delle regole.

**Ha citato l'accreditamento come uno strumento utile. Può dirci qualcosa di più?**

Sì, confermo che l'accreditamento è molto importante. Se gestito bene e con grande attenzione, come ha fatto la Regione Emilia-Romagna, può essere un valore aggiunto, per non trovarsi - come è successo in passato - con delle cooperative "illegali" che vincono appalti al massimo ribasso. Le cooperative che aderiscono alle grandi centrali, Legacoop, Confcooperative e Agci, sono molto più controllate, perché quello è un sistema che vigila. Bisogna che anche noi vigiliamo, perché può sempre capitare che a fronte di aumenti di redditività o di esigenze di bilancio si deroghi dai principi e dai valori e, quindi, dall'applicazione dei contratti e dalla qualità del servizio all'utente. Ripeto, occorre un grande patto sociale, che è l'elemento fondamentale per far funzionare bene il sistema di welfare. Un'ultima cosa: occorre saper innovare. Cooperazione significa sussidiarietà. Dobbiamo dunque far capire a chi non ama questa parola che ha applicazioni concrete nella quotidianità. Sono stato uno di quelli che ha combattuto per la sussidiarietà nel sistema scolastico, per migliorare il rapporto pubblico-privato. Credo che anche nel welfare questo meccanismo sia fondamentale, per garantire ampiezza dei servizi e qualità dei medesimi. Con l'atteggiamento "rigido" di alcune organizzazioni sindacali, o politiche, che pensano che si possa fare a meno della sussidiarietà, non si va da nessuna parte, e si finisce solo per penalizzare il lavoro, la qualità e l'utenza. La strada è quella dell'integrazione tra pubblico e privato in una logica sussidiaria.

**Cisl area metropolitana bolognese percepisce CADIAI come una cooperativa sociale come tutte le altre, o ha un qualche tratto nettamente distintivo?**

Secondo me il tratto distintivo è la grande attenzione nell'individuare le responsabilità e quindi le figure che seguono i progetti. L'ho visto direttamente nel periodo in cui mia madre era utente di CADIAI. Le responsabili del centro anziani che frequentava erano professionalmente molto valide e c'era grande efficienza. La qualità dell'organizzazione è, infatti, fondamentale da lì dipende la percezione dell'efficienza degli utenti che utilizzano i servizi. È quindi indispensabile che coloro che si trovano negli ruoli cruciali della struttura siano lì per merito e non per altre ragioni che in passato, purtroppo, si ritrovavano pure nella cooperazione. Una brava dirigente, che sa motivare i propri collaboratori e dà risposte agli utenti e alle loro famiglie, dà una spinta in più e rappresenta un valore aggiunto. Le relazioni interpersonali sono una grande risorsa, e questo CADIAI lo sa bene ed è anche per questo che spicca nel panorama della cooperazione sociale.

Il Bilancio Sociale Consuntivo 2014 è stato curato  
dal Servizio Attività Sociali, Comunicazione e Ricerca di CADIAI.

Qualora riscontraste inesattezze metodologiche o aveste suggerimenti per migliorare  
questo nostro lavoro, saremo lieti di essere contattati e di accogliere le vostre segnalazioni.  
[info@cadi.ai](mailto:info@cadi.ai)

Impaginazione a cura di Giorgia Vezzani

# CADIAI

COOPERATIVA SOCIALE

CADIAI  
Via Boldrini, 8 - 40121 Bologna  
Tel. 051 7419001 - Fax 051 7457288  
info@cadiai.it - www.cadiai.it

