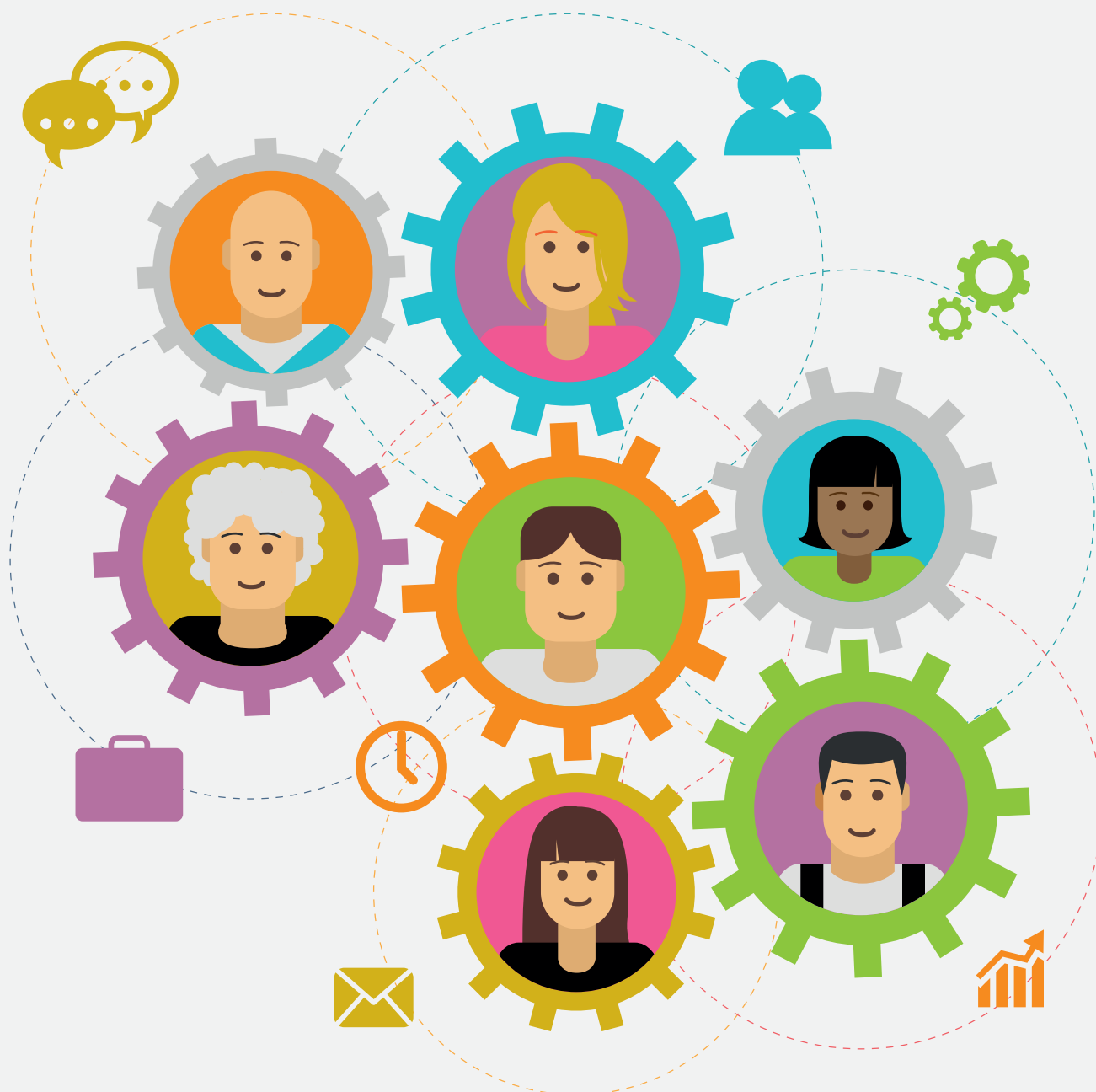


Bilancio Sociale consuntivo

2016



CADIAI
COOPERATIVA SOCIALE

Indice*

* Indice linkabile

Premessa metodologica	pag. 6
------------------------------------	--------

1. Identità

1. Chi siamo	pag. 8
2. La missione aziendale	pag. 8
3. Gestione dei servizi	pag. 8
4. Ambiti di attività	pag. 8
5. Assetto societario	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. 9
Collegio Etico	pag. 9
Comitato per la Responsabilità Sociale e Comitato per la Salute e la Sicurezza	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 delle Aree produttive	pag. 11
6. La struttura organizzativa	pag. 12
7. Mappatura delle parti interessate	pag. 13
8. I nostri Servizi in attività nel 2016	pag. 14

2. Lavoro

1. L'occupazione	pag. 17
Occupati al 31.12.2016	pag. 17
Occupati: andamento nel quinquennio	pag. 18
Dipendenti: andamento nel quinquennio	pag. 18
Dipendenti per attività	pag. 18
Dipendenti distinti per fasce d'età	pag. 18
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
2. Condizioni di lavoro	pag. 19
Tipologie di contratto	pag. 19
Andamento quinquennale dei contratti a tempo indeterminato	pag. 19
Andamento quinquennale dei contratti a tempo determinato	pag. 19
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
3. Altri aspetti di trattamento del lavoro	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 CADIAL	pag. 22
4. Salute dei lavoratori	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
5. Selezione del personale, assunzioni, dimissioni, affiancamento, turnover	pag. 25
Selezione	pag. 25
Assunzioni	pag. 25
Dimissioni	pag. 25
Percentuale del turnover sui Dipendenti	pag. 26
Mobilità	pag. 26
Provvedimenti disciplinari	pag. 26
6. Formazione e aggiornamento	pag. 26
Formazione continua	pag. 26
Piano Formativo Annuale	pag. 27
Area Educativa	pag. 27
Area Non Autosufficienza	pag. 27
Direzioni e servizi di staff.	pag. 28
Iniziativa di formazione di altri enti cui gli operatori CADIAL hanno partecipato	pag. 28
7. Fondi pensione complementari	pag. 29
8. Adesione ai sindacati	pag. 29
9. Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti	pag. 29
10. Questionario sulla salute e sicurezza sul lavoro	pag. 29
11. Variazione nella gestione dei Servizi	pag. 30
Gare	pag. 30

3. Governance, partecipazione, sviuppo

1. Partecipazione in Cooperativa	pag. 32
Come si diventa soci	pag. 32
Soci volontari.	pag. 32
I soci al 31/12/2016	pag. 32
Dipendenti a tempo indeterminato	pag. 33
Andamento quinquennale	pag. 33
Lavoratori Autonomi	pag. 33
Andamento quinquennale base sociale	pag. 33
Dipendenti a tempo indeterminato di cittadinanza non italiana.	pag. 33
2. Partecipazione dei soci all'attività della Cooperativa	pag. 33
Corso per neo soci	pag. 33
Soci ammessi e dimessi nel 2016	pag. 33
Tipologia di contratto dei soci dipendenti al 31.12.2016	pag. 34
Distribuzione dei soci dipendenti per area produttiva	pag. 34
3. Attività degli organismi amministrativi e dei gruppi soci	pag. 34
Assemblea dei Soci	pag. 34
Consiglio di Amministrazione	pag. 34
Attività salienti nell'anno	pag. 35
Gruppi soci	pag. 35
4. Vantaggi per i Soci	pag. 36
Destinazione utili	pag. 36
Buono acquisti per i soci	pag. 36
Fondo negoziale Cooperlavoro	pag. 36
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	pag. 36
Sconto sulle rette dei servizi erogati da CADIAL	pag. 37
Prestito sociale	pag. 37
Interessi erogati	pag. 37

Convenzioni in favore dei soci	pag. 37
5. Partecipazione al Sistema Cooperativo	pag. 38
Contributi associativi	pag. 38
Partecipazione alle attività degli organi amministrativi di Legacoop	pag. 38
Partecipazione a iniziative del Sistema Cooperativo	pag. 38
Partnership con altri soggetti cooperativi e non	pag. 39
Partecipazioni societarie	pag. 41
Aziende cooperative clienti del Settore CADIAI Safe	pag. 42
Aziende cooperative fornitrici	pag. 42
6. Indicatori di andamento economico	pag. 43
Mission	pag. 43
Ricavi	pag. 43
Ricavi per Area	pag. 43
7. Costi	pag. 44
Costi commerciali, tecnici, amministrativi e del personale	pag. 44
8. Margine di contribuzione	pag. 44
9. Spese Generali	pag. 44
Indice di Mutualità prevalente	pag. 44
Incidenza dei costi del personale dipendente socio sui costi di produzione	pag. 45
10. Risultato Netto	pag. 45
11. Situazione Patrimoniale	pag. 46
Patrimonio netto	pag. 46
12. Andamento della struttura finanziaria	pag. 46
13. Prospetto di determinazione del Valore Aggiunto	pag. 47
14. Prospetto di Riparto del Valore aggiunto	pag. 48

4. Qualità

1. Premessa	pag. 51
2. Attività del Coordinamento Tecnico Scientifico	pag. 51
3. Attività di studio e ricerca	pag. 53
Attività di studio	pag. 53
Attività di ricerca	pag. 53
4. Convegni e seminari	pag. 54
Convegni e seminari organizzati dalla Cooperativa	pag. 54
Partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori	pag. 54
5. Sistema di Gestione	pag. 55
Certificazioni	pag. 55
Monitoraggio e Audit	pag. 56
6. Comunicazione	pag. 57
Momenti pubblici	pag. 57
Pubblicazioni	pag. 57
Sito Internet	pag. 58
Inserzioni promozionali	pag. 58

5. Utilità sociale

1. Utenti/Clienti	pag. 60
Utenti/Clienti delle attività di servizio svolte dalla Cooperativa.	pag. 60
Polizze infortuni utenti	pag. 60
2. Rilevazione della soddisfazione degli utenti.	pag. 61
3. Reti di relazione e creazione di capitale sociale	pag. 61
Rapporti con il volontariato, l'associazionismo e altre realtà del territorio	pag. 61
Progetti internazionali	pag. 61
Soci volontari di CADIAI.	pag. 62
Tirocini di inserimento sociale di persone svantaggiate in collaborazione con altri enti	pag. 62
Adesione a campagne promosse da altri enti	pag. 62
4. Attività con enti e associazioni cui CADIAI aderisce	pag. 63

5. 5X1000	pag. 63
6. Sponsorizzazioni	pag. 63
7. Progetti di Responsabilità Sociale	pag. 63
Un premio... di valore!	pag. 63
8. Rapporto con gli enti formativi	pag. 64
Tirocinanti di corsi universitari	pag. 64
Tirocinanti di Istituti superiori	pag. 64
Tirocinanti Enti di formazione	pag. 65
Tirocini privati e Programmi Erasmus	pag. 65
9. Visite guidate e/o delegazioni che hanno avuto accesso ai nostri Servizi	pag. 65

6. Pari opportunità e Welfare Aziendale

1. Politiche di conciliazione	pag. 67
Richieste di mobilità per motivazioni legate a carichi familiari	pag. 67
2. Monitoraggio percorsi di sviluppo professionale	pag. 67
Passaggi di categoria	pag. 67
Passaggi che si collocano nella fascia contrattuale medio/alta (categorie E ed F)	pag. 68
Percentuale uomini/donne presenti nelle categorie E ed F	pag. 68
Aumento delle indennità	pag. 68
Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato	pag. 69
Trasformazioni da Tempo Pieno a Part Time	pag. 69
Sportello di ascolto	pag. 69
Visite nei Servizi	pag. 69
Iniziative di welfare	pag. 69

7. La voce delle nostre parti interessate

1. La voce delle nostre parti interessate	pag. 72
--	---------

Premessa metodologica

Premessa metodologica

Il ciclo della rendicontazione sociale di CADIAL prevede la stesura del **bilancio sociale preventivo** e del **bilancio sociale consuntivo**.

Questi documenti seguono uno schema, ormai consolidato, che vede la suddivisione in sezioni relative agli aspetti citati nella *mission* della Cooperativa.

Per ciascun capitolo/sezione (*Identità; Lavoro; Governance, partecipazione e sviluppo; Qualità; Utilità Sociale; Pari opportunità e conciliazione*) vengono riportati gli obiettivi significati per l'anno nel preventivo, obiettivi che poi vengono verificati nel consuntivo.

Il bilancio sociale preventivo 2017

È stato realizzato in due formati: un pieghevole distribuito in allegato al numero di marzo del trimestrale aziendale Scoop e in pdf scaricabile dal sito internet aziendale. La versione in pdf contiene anche le *linee generali di programmazione della Direzione*.

Il bilancio sociale consuntivo 2016

Viene pubblicato esclusivamente sul sito internet di CADIAL. Ne viene stampata una sintesi, in forma di pieghevole, con i dati più significativi, distribuita durante l'Assemblea dei Soci di approvazione del Bilancio di Esercizio e successivamente allegata al numero di giugno di Scoop.

Nella versione integrale on line, dove riportiamo le informazioni dettagliate e dove sono effettuati gli approfondimenti, quest'anno va evidenziato un cambiamento importante: il capitolo "Pari opportunità e conciliazione" è stato rinominato come **"Politiche di Pari Opportunità e Welfare Aziendale"**.

Questo cambiamento segue l'evoluzione dell'attività del Gruppo Pari Opportunità che ha visto nel tempo monitorare internamente i percorsi di carriera in ottica di genere, incontrare i colleghi dei servizi raccogliendo suggerimenti ed idee da sviluppare, individuare buoni prassi di altre co-

operative, partecipare attivamente ai gruppi di lavoro organizzati da Legacoop nazionale; questo cammino ha dato avvio ad una riflessione rispetto a modalità che permettessero di tradurre le politiche di pari opportunità in azioni concrete per i soci e dipendenti rispetto ad ambiti come il sostegno al reddito, il sostegno alla cura, il benessere e la salute, l'istruzione e la cultura. Questo passaggio è stato rimarcato anche dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa che ha deliberato che il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità si occupasse anche di welfare aziendale, da qui la nuova denominazione di **Comitato per le Politiche di Pari Opportunità e Welfare Aziendale**. Il nuovo capitolo sulle Pari Opportunità dà quindi conto di tutto questo. Oltre al consueto monitoraggio dei percorsi di sviluppo professionale, vengono in particolare raccolte e rendicontate in modo organico tutte le attività di welfare che la cooperativa sostiene a favore di soci e dipendenti. Il bilancio sociale si conclude con la consolidata attività di **ascolto degli stakeholder della cooperativa**, che siamo soliti affidare a ricercatori esterni, possibilmente esperti dei temi cooperativi. Nel capitolo *"La voce delle nostre parti interessate"* riportiamo il lavoro svolto dalla ricercatrice Elena Bellettati che, attraverso l'effettuazione di otto interviste, ha raccolto la voce dei referenti delle varie associazioni alle quali CADIAL aderisce.

Co-ops per il 2030

Vogliamo infine evidenziare una prospettiva: CADIAL ha aderito a **Co-ops per il 2030** (www.coopsfor2030.coop), la piattaforma promossa dall'Alleanza Internazionale delle Cooperative con lo scopo di fare emergere il contributo delle cooperative a livello globale al raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) indicati dall'ONU. All'interno di questo percorso abbiamo individuato alcuni obiettivi che fanno già parte del nostro agire e che contribuiscono allo sviluppo sostenibile. Intendiamo intrecciare questi obiettivi con la nostra rendicontazione a partire dall'esercizio 2017.

.....

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 dalle Aree Produttive, 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.

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 e scuole dell'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.

Servizi di prevenzione e protezione rivolti alle aziende: 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:

- a) approva il bilancio consuntivo;
- b) nomina le cariche sociali;
- c) 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.

Gian Marco Verardi, Presidente

Lorella Piazzì, Sindaco effettivo

Andrea Sandonati, Sindaco effettivo

Riccardo Frullone, Sindaco supplente

Marina Zanella, Sindaco supplente

Il mandato di quest'organo è triennale; gli attuali membri sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 28/05/2015.

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, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/11/2015, con mandato triennale, è composto da:

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 20/05/2016 ha conferito l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di controllo contabile, ai sensi degli articoli 2409 bis e seguenti del Codice Civile, alla società **Ria Grant Thornton S.p.A.**, per un periodo di tre esercizi, fino alla presentazione del bilancio al 31/12/2018.

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. Nominato il 28/08/2014, 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.

Comitato per la Responsabilità Sociale e Comitato per la Salute e la Sicurezza

Nell'ambito del percorso di certificazione rispetto allo standard SA8000:2014 CADIAI ha istituito:

- il Comitato per la Responsabilità Sociale;
- il Comitato per la Salute e la Sicurezza.

Il **Comitato per la Responsabilità Sociale** ha il compito di monitorare la conformità della cooperativa, ma anche di partner e fornitori, ai requisiti della SA8000.

È composto da:

- **Franca Guglielmetti**, Presidente di CADIAI;
- **Mara Ceccarelli**, Responsabile del Servizio Acquisiti e Gestione Patrimonio;
- **Massimo Concas**, rappresentante dei lavoratori;
- **Emanuela Dall'Aglio**, RSPP
- **Roberto Malaguti**, Responsabile del Servizio Sistema di Gestione.

Il **Comitato per la Salute e la Sicurezza** si occupa di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Ne fanno parte:

- **Franca Guglielmetti** - Presidente di CADIAI;
- **Emanuela Dall'Aglio** - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- **Fatma Pizzirani** - Direttore Generale;
- **Lorella Zacchi** - Medico competente di CADIAI;
- **Maria Rosaria Moscatello** - Medico competente di CADIAI;
- **Marina Atti** - Consulente per la Sicurezza;
- **Cristiana Roncassaglia** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Regina Ladardo** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Francesco Gelsomino Sicilia** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Raffaele Uccello** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);

- **Rossella Maccagnani** - Responsabile Amministrazione del Personale;
- **Monica Baldini** - Referente della gestione del personale per l'Area Non Autosufficienza;
- **Giuseppina Capizzi** - Referente della gestione del personale per l'Area Educativa.

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 nominato 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.

La Direzione Operativa si articola in:

Direzione Strategia e Direzione Allargata.

La **Direzione Strategica** è composta come segue:

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

A fianco della Direzione Strategica, opera la **Direzione Allargata**, che coinvolge:

- **Emanuela Dall'Aglio**, RSPP.
- **Roberto Malaguti**, Responsabile Servizio Sistema di Gestione;
- **Marco Matassa**, Responsabile Servizio Gestione Sistemi Informativi;
- **Giorgia Tinti**, Responsabile Settore CADIAI Safe;

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

Coordinamento Tecnico Scientifico

Coordinamento Scientifico Centrale

Composto da un tecnico per ogni ambito di attività, da una referente del servizio Attività Sociali Culturali e di Ricerca, da una referente del Servizio commerciale, da una referente del Servizio Formazione e dalla Presidente in qualità di Responsabile, ha i seguenti compiti:

- promuovere e supportare iniziative di ricerca, innovazione e approfondimento scientifico rivolte ai servizi;
- elaborare o aderire a progetti internazionali o nazionali nell'ambito delle attività caratteristiche;
- assicurare supervisione scientifica sui piani formativi pre-

disposti dalle diverse aree produttive;

- analizzare e valutare i modelli di servizio esistenti supportandone le attività di sviluppo e progettazione tecnica.

Coordinamenti Scientifici delle Aree produttive

Composti dalle figure tecniche che fanno riferimento ai servizi, questi organismi intervengono all'interno delle aree di appartenenza nei seguenti ambiti:

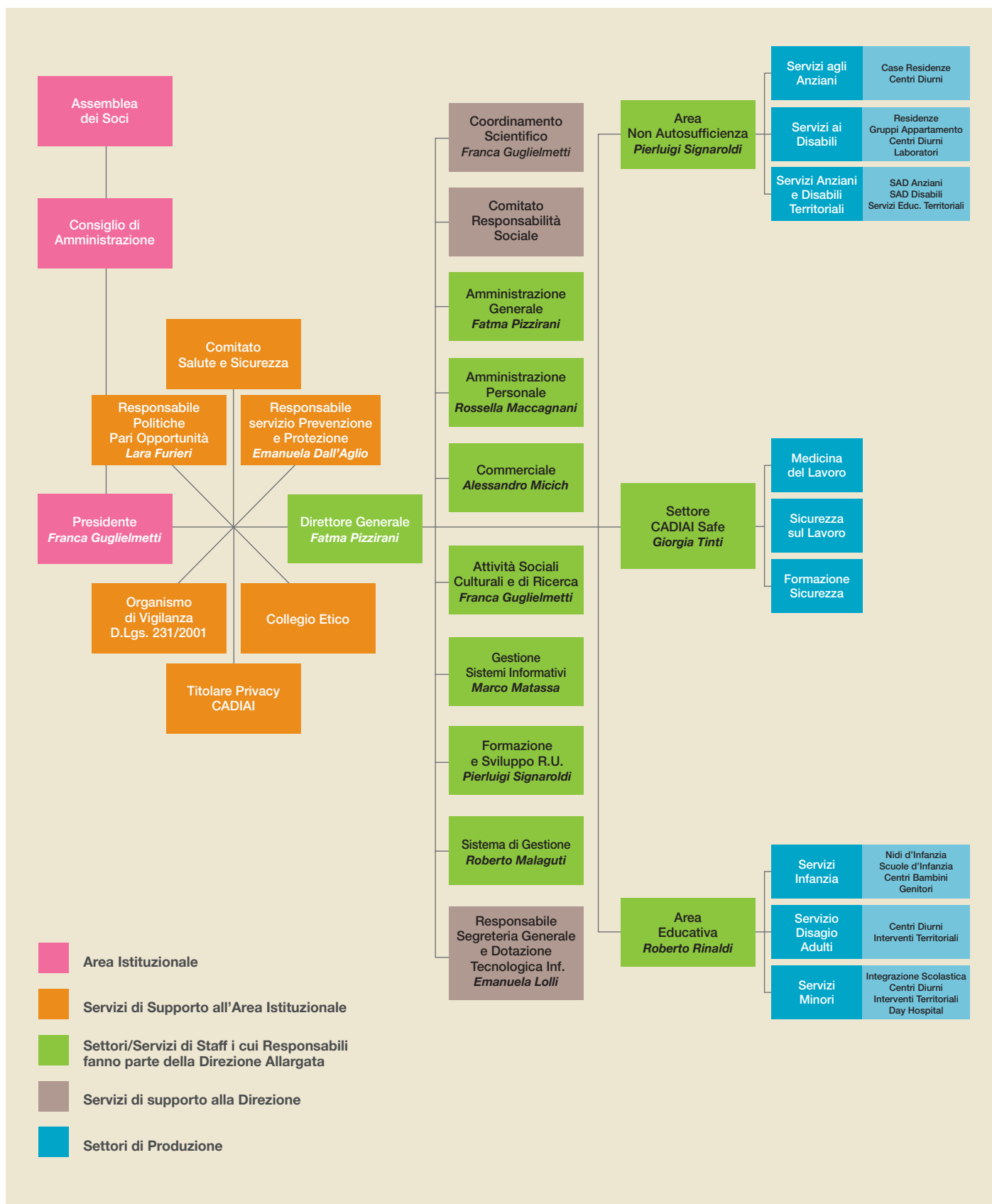
- supervisione scientifica sugli interventi nei confronti dell'utenza;
- valutazione, analisi e innovazione dei modelli di servizio;
- supporto metodologico ed elaborazione degli strumenti di lavoro;
- analisi del fabbisogno formativo, elaborazione dei progetti di formazione e valutazione dei risultati.

Coordinamento Amministrativo delle Aree produttive

Ogni Area ha un proprio coordinamento composto dal responsabile di Area, dai collaboratori gestionali e dai coordinatori dei servizi.

Si occupa di programmazione, monitoraggio e coordinamento delle attività dei servizi.

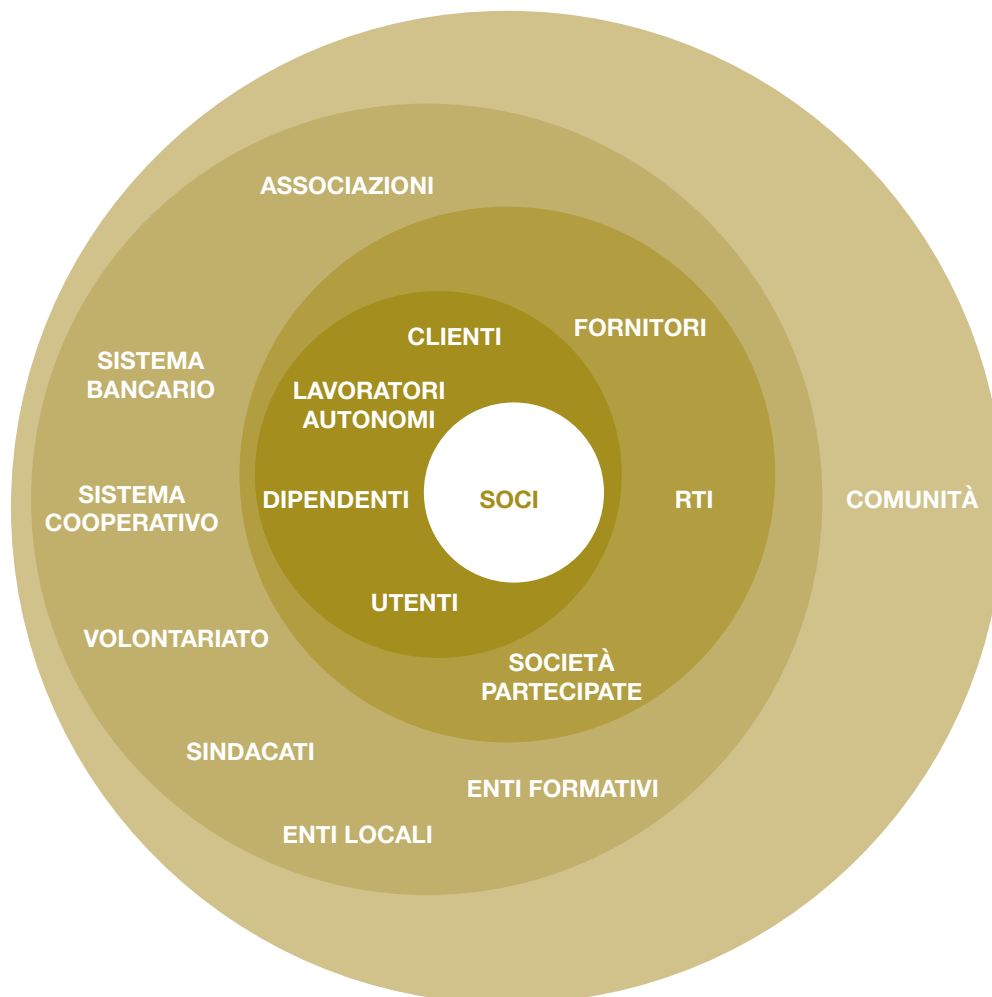
6. La struttura organizzativa



7. Mappatura delle parti interessate

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 alle loro esigenze ed aspettative e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della *mission*.



LEGENDA

Utenti > I fruitori finali dei servizi.

Clienti > 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.

Lavoratori autonomi > Libero professionisti, soci e non, con rapporto più o meno continuativo con la cooperativa.

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

Società partecipate > Le società e i consorzi, di cui CADIAL 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.

RTI > Raggruppamenti Temporanei di Imprese

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

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

Sindacati > Le organizzazioni sindacali di riferimento per i lavoratori di CADIAL nei loro diversi organismi di rappresentanza.

Sistema bancario > Banche e istituti finanziari

8. I nostri Servizi in attività nel 2016

Nome	Indirizzo
AREA NON AUTOSUFFICIENZA	
Servizi ai Disabili	
Servizio di Assistenza Domiciliare ai Disabili	Territorio del Distretto di Bologna; sede operativa in via Frisi 9/A - Bologna
Centro Socio Riabilitativo Diurno "Parco del LungoReno"	Via del Milliaro 18 - Bologna
Centro Polivalente "Arboreto"	Via del Pilastro 3/11 - Bologna
Centro Socio Riabilitativo Diurno "Accanto"	Via Matteotti 29 - Crevalcore (BO)
Centro Socio Riabilitativo Diurno "Le Farfalle"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
Centro Socio Riabilitativo Residenziale "La 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 Bologna
Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Casa Rodari"	Via Fossolo 60 - 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 172 - Bologna
Gruppo Appartamento "Villa Emilia"	Via Marzocchi 1/A - San Giovanni in Persiceto (BO)
Residenze per Anziani	
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 "Sandro Pertini"	Via Nazionale 141 - Altedo (BO)
Casa Residenza "Barberini"	Via Libertà 171 - Crevalcore (BO)
Casa Residenza "Virginia Grandi"	Via Asia 177 - San Pietro in Casale (BO)
Casa Residenza e Centro Diurno "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 Sostegnazzo 5 - Bologna
Minialloggi protetti "Parco del Navile"	Via del Sostegnazzo 3 - Bologna
RSA e Centro Diurno "Giuseppe Gerosa Brichetto"	Via Mecenate 96 - Milano
Interventi Domiciliari e Centri Diurni	
SAD Bologna	Via Frisi 9/A - Bologna
Quartieri: Navile, San Donato, Savena	
SAD Distretto di San Lazzaro di Savena	Territorio Comune di San Lazzaro di Savena (BO)
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 Roma 76 - Baricella (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)
AREA EDUCATIVA	
Nidi e Scuole dell'infanzia	
Nido e Scuola dell'Infanzia "Abba"	Via Abba 11 - Bologna
Nido "Gaia"	Via Felice Battaglia 12 - Bologna
Nido e Scuola dell'Infanzia "Pollicino"	Piazza Liber Paradisus 20 - Bologna

Nome	Indirizzo
Nido "Giovannino"	Viale Roma 23 - Bologna
Scuola dell'Infanzia "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 (BO)
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 dell'Emilia (BO)
Nido "Giraluna"	
Una sezione a Sasso Marconi	Via Santa Liberata 1 - Sasso Marconi (BO)
Una sezione a Borgonuovo	Via Albani 1 - Borgonuovo di Sasso Marconi (BO)
Nido "Iolanda Vitali"	Via Ho Chi Minh 1/10 - Bentivoglio (BO)
Nido "Tintoria"	Via Savena Inferiore 61 - Minerbio (BO)
Nido "Aquiloni"	Via Dante Mezzetti 10 - Budrio (BO)
Nido "Peter Pan"	Via Turati 15 - 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 Scuola "Mast"	Via Speranza 40 - Bologna
Due Sezioni c/o Nido Comunale "Tilde Bolzani"	Via Gavina 12 - Anzola Emilia (BO)
Nido "Gatto Taletè"	Via Ungaretti 3 - Castel Maggiore (BO)
Tre 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 scuole dell'infanzia c/o scuola dell'infanzia comunale "Di Vittorio"	Via G. Di Vittorio 8 - San Lazzaro Di Savena (BO)
Due sezioni di scuole dell'infanzia c/o scuola dell'infanzia comunale "Di Vittorio"	Via G. Di Vittorio 8 - 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 presso il Day Hospital di neuropsichiatria dell'Ospedale Maggiore	Territorio del distretto di Bologna
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

SETTORE CADIAI SAFE

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

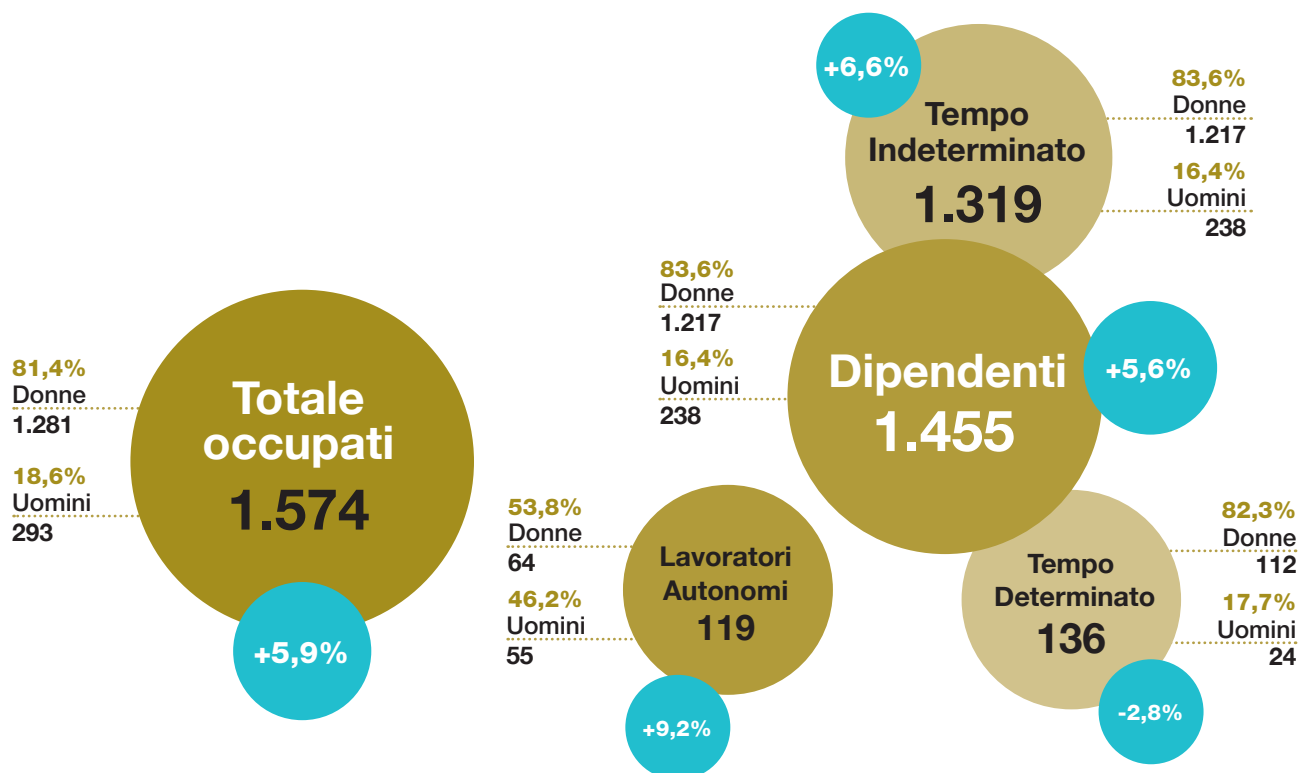
Garantire ai Soci:
continuità di occupazione,
le migliori condizioni economiche,
sociali e professionali,
percorsi formativi qualificanti.

1. L'occupazione

Occupati al 31.12.2016

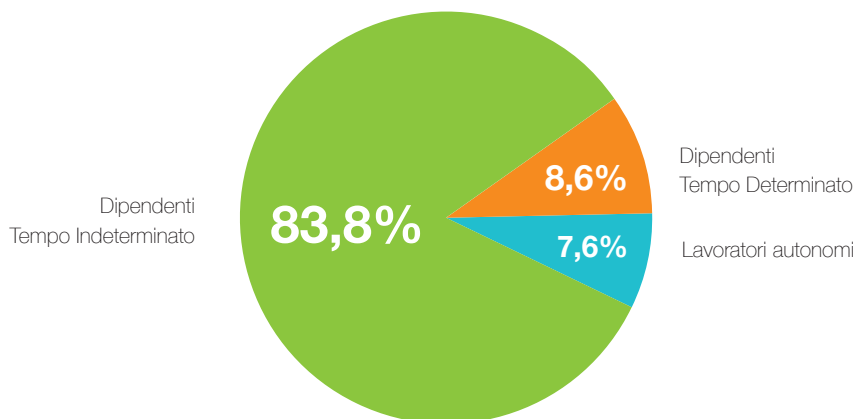
CADIAL limita il più possibile il ricorso a forme contrattuali atipiche e ricorre ai contratti a tempo determinato in misura

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.

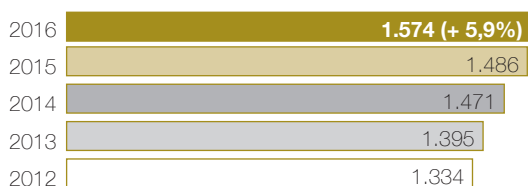


Indicatori: incremento dei contratti in essere	Previsione 2016	Risultato 2016
Dipendenti a Tempo Indeterminato	1.293 (+ 4,5%)	1.319 (+ 6,6%) 😊
Dipendenti a Tempo Determinato	146 (+ 4%)	136 (- 2,8%) 😞
Lavoratori autonomi con partita IVA	109 (invariato)	119 (+ 9,2%) 😊

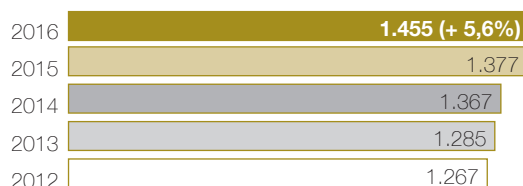
I lavoratori autonomi con partita IVA sono liberi professionisti, per lo più iscritti a specifici albi professionali, che svolgono attività specialistiche.



Occupati: andamento nel quinquennio



Dipendenti: andamento nel quinquennio



Dipendenti per attività

Area	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Educativa	545	44,8%	61	25,6%	606	41,6%
Non Autosufficienza	634	52,1%	166	69,7%	800	55%
CADIAI Safe	8	0,7%	-	-	8	0,5%
Sede	30	2,5%	11	4,6%	41	2,8%
TOTALE	1.217	100%	238	100%	1.455	100%

I dipendenti del settore CADIAI SAFE supportano l'attività dei servizi erogati da professionisti che hanno un rapporto libero professionale con la Cooperativa.

Dipendenti distinti per fasce d'età

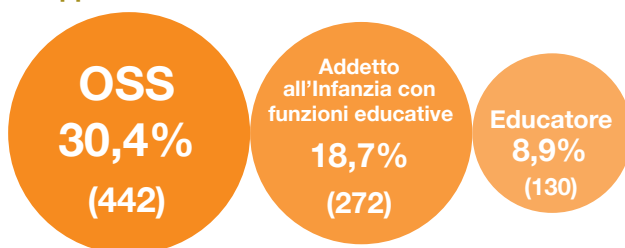
	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
maggiore di 56	142	11,7%	39	16,4%	181	12,4%
51 - 55	157	12,9%	22	9,2%	179	12,3%
46 - 50	189	15,5%	31	13%	220	15,1%
41 - 45	210	17,3%	41	17,2%	251	17,3%
36 - 40	199	16,4%	41	17,2%	240	16,5%
31 - 35	181	14,9%	31	13%	212	14,6%
26 - 30	102	8,4%	19	8%	121	8,3%
21 - 25	37	3%	14	5,9%	51	3,5%
minore di 20	-	-	-	-	-	-
TOTALE	1.217	100%	238	100%	1.455	100%

L'età media è di 42,75 anni. Per le donne è di 42,76 anni e per gli uomini 42,73 anni.

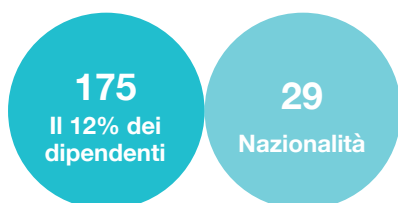
Dipendenti distinti per titolo di studio

	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Laurea	333	27,4%	71	29,8%	404	27,8%
Biennio/Triennio	14	1,2%	3	1,3%	17	1,2%
Diploma	555	45,6%	113	47,5%	668	45,9%
Licenza Media Inferiore	300	24,7%	51	21,4%	351	24,1%
Licenza Elementare	15	1,2%	-	-	15	1%
Nessun titolo	-	-	-	-	-	-
TOTALE	1.217	100%	238	100%	1.455	100%

Dipendenti: mansioni più rappresentative



Dipendenti di cittadinanza diversa da quella italiana



Provenienza Unione Europea (9 nazionalità)	75
Provenienza extra Unione Europea (20 nazionalità)	100



Andamento degli ultimi tre anni

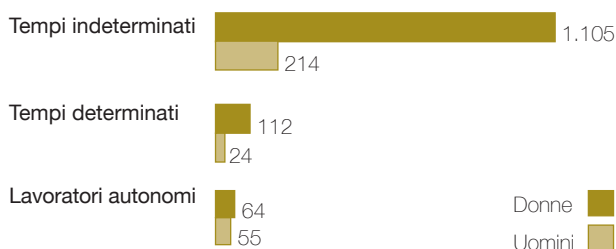


Anzianità media di servizio in anni

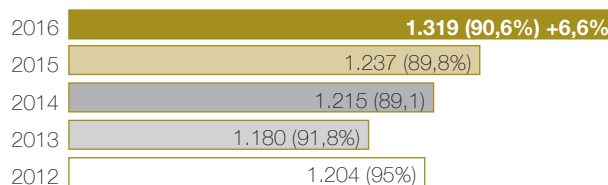
Area	Donne	Uomini	Totale
Educativa	7,63	7,55	7,62
Non Autosufficienza	9,43	7,78	9,09
CADIAI Safe	10,65	-	10,65
Sede	11,67	11,85	11,73
Aziendale	8,69	7,91	8,56

2. Condizioni di lavoro

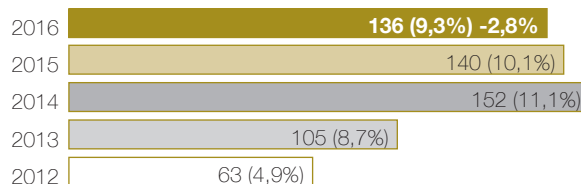
Tipologie di contratto



Andamento quinquennale dei contratti a tempo indeterminato



Andamento quinquennale dei contratti a tempo determinato



Dipendenti	Totale	%
Part-time	961	66%
Tempo pieno	494	34%
TOTALE	1.455	100%

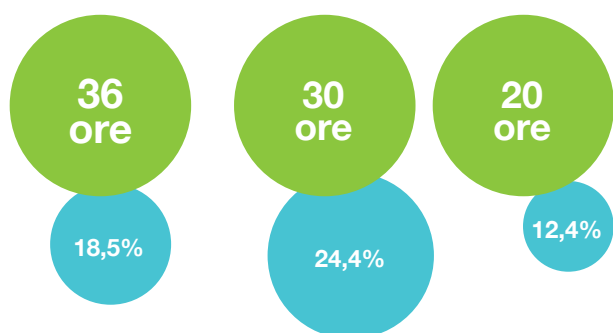
Dipendenti	Donne	%	Uomini	%
961 Part-time	828	86,2%	133	13,8%
494 Tempo pieno	389	78,7%	105	21,3%

Tempi Indeterminati		Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	854	64,7%	737	86,3%	117	13,7%	100%	
Tempo pieno	465	35,3%	368	79,1%	97	20,9%	100%	
Totale	1.319	-	1.105	-	214	-	-	

Tempi Determinati		Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	107	78,7%	91	85,1%	16	14,9%	100%	
Tempo pieno	29	21,3%	21	72,4%	8	27,6%	100%	
Totale	136	100%	112	-	24	-	-	

Tipologie di part-time

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



Andamento contratti part-time nel triennio



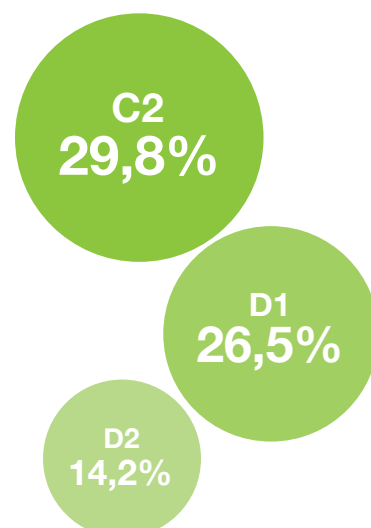
Part-time a tempo indeterminato

Indicatore: % part-time rispetto al totale dei contratti a tempo indeterminato	Previsioni 2016	Risultati 2016
Totale part-time	69%	64,7% ☹️
Part-time inferiori alle 18 ore settimanali	Contenerli sotto il 6,5% dei contratti a T.I.	5,2% (45) 😊

Indicatore: monte ore medio settimanale part-time a tempo indeterminato	Previsione 2016	Risultato 2016
	27 ore	28,4 ore 😊

Categorie di inquadramento contrattuale










	Totale	%	Donne	%	Uomini	%
A1	38	2,6%	37	97,4%	1	2,6%
A2	5	0,3%	5	100%	-	-
B1	178	12,2%	156	87,6%	22	12,4%
C1	49	3,4%	42	85,7%	7	14,3%
C2	434	29,8%	355	81,8%	79	18,2%
C3	10	0,7%	8	80%	2	20%
D1	385	26,5%	346	89,9%	39	10,1%
D2	207	14,2%	153	73,9%	54	26,1%
D3	5	0,3%	4	80%	1	20%
E1	35	2,4%	32	91,4%	3	8,6%
E2	79	5,4%	59	74,7%	20	25,3%
F1	28	1,9%	18	64,3%	10	35,7%
F2	2	0,1%	2	0,1%	-	-
Totale	1.455	100%	1.217	83,6%	238	16,4%



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

Categorie	Donne/Uomini	Totali
da B1 a C2	4  2	6
da C2 a D1	1  0	1
da C2 a D2	0  1	1
da C2 a E1	0  1	1
da D1 a D2	3  3	6
da D1 a E2	0  3	3
da E1 a E2	1  2	3
da E2 a E2Q	5  1	6
da E2 a F1	1  0	1

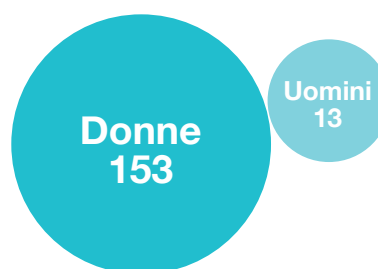
In totale i passaggi sono stati 28 (20 donne e 8 uomini).

3. Altri aspetti di trattamento del lavoro

Aspettative

	2015	2016	Donne	Uomini
Inferiori a 1 mese	88	98	95	3
Da 1 a 3 mesi	30	42	37	5
Superiori ai 3 mesi	13	23	19	4
Distacchi sindacali	2	3	2	1
Carica politica	2	-	-	-
TOTALE	135	166	153	13

Aspettative



Tutela della maternità (persone)

	2015	2016	Donne	Uomini
Congedi Parentali L.53	166	175	160	15
Astensione Obbligatoria per maternità	89	77	77	-
Astensione Facoltativa per maternità	114	130	119	11
Permessi per Assistere la Prole (non retrib.)	123	120	117	3
Permessi per Allattamento	37	23	21	2
Congedo di Paternità	19	8	-	8
Congedi parentali retribuiti	8	19	-	-
Facoltativa ad ore	2	6	6	-

Congedi parentali



Permessi 150 ore per il diritto allo studio

Ore totali	Donne	Uomini
1.263	1.184	79

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.

Indicatore: giorni di ferie residui	Obiettivo 2016	Risultato 2016
media pro capite	7	7,8 😊
Confronto con l'anno prec.	Tot. Giorni	Media
2015	9.743	7
2016	11.455	7,8

.....

	N. ore al 31/12/2016	% rispetto alle ore lavorate (1.788.500)
Recupero negativo	6.057	0,3%
Recupero positivo	12.624	0,7%
Confronto con l'anno precedente	N. ore al 31/12/2015	% rispetto alle ore lavorate (1.722.049)
Recupero negativo	4.726	0,2%
Recupero positivo	11.137	0,6%

.....

Condizioni di miglior favore operate da CADIAI

Si tratta di quelle condizioni migliorative, rispetto a quanto

Ore di Ex Festività

Questo dato indica in termini assoluti e di media pro capite, il numero delle ore di ex festività accumulate al 31/12/2016. Anche per questo dato valgono le valutazioni fatte precedentemente per le ferie.

Indicatore: ore di ex festività residue	Dato assoluto	Media pro capite
2015	10.540	7,65
2016	11.091	7,62

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.

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

Condizioni contrattuali	Corrispettivo di spesa 2015	Corrispettivo di spesa 2016
Permessi per lutto: 3 gg lavorativi nel caso di decesso nella regione, 5 gg se fuori regione (rispetto ai 2 previsti dal CCNL)	€ 11.315	€ 16.517
Permesso retribuito per paternità 3 giorni	€ 385	€ 1.014
Visite mediche specialistiche retribuite	€ 13.241	€ 11.860
Riconoscimento agli E1 e E2 dell'indennità di funzione e coordinamento	€ 108.537	€ 108.532
Riconoscimento per i ruoli di Quadro di indennità più alte rispetto a quelle previste dal CCNL	€ 138.046	€ 152.140
Condizioni previdenziali		
Integrazioni emolumenti maternità obbligatoria al 100%*	€ 226.984	€ 181.003
Retribuzione con pieno versamento della relativa contribuzione al 100% delle ore di formazione/aggiornamento/riqualificazione sul lavoro oltre le quantità previste da CCNL	€ 514.401	€ 509.750

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	€ 179.650	€ 303.532
Soggiorno con maggiorazione superiore di quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola	€ 7.317	€ 10.125
TOTALE	€ 1.199.876	€ 1.356.940

* 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 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	2015	2016	Corrispettivo spesa 2015	Corrispettivo spesa 2016
Prima visita	127	156	€ 3.346	€ 4.110
Visita periodica	521	619	€ 10.185	€ 12.101
E.C.G.	176	506	€ 2.200	€ 6.325
Visiotest	29	22	€ 377	€ 286
Visite specialistiche	2	1	€ 137	€ 27
Esami ematochimici	57	122	€ 4.937	€ 11.622
Consulenze	-	-	€ 6.616	€ 556
Relazione sanitaria	-	-	-	€ 2.154
Altri costi	-	-	-	€ 3.418
TOTALE	912	1.426	€ 27.798	€ 40.599

Nel 2015 nei servizi sono stati effettuati: 5 sopralluoghi dell'RSPP e degli RLS; 12 sopralluoghi dell'RSPP; 12 sopralluoghi dei medici competenti.

Malattie e infortuni sul lavoro

Descrizione	Ore retribuite 2015	Ore retribuite 2016
Malattie dei lavoratori	114.664	118.876
Infortuni occorsi ai lavoratori	10.600	10.512
TOTALE	125.264	129.388

2016	100	6,8%
2015	94	6,8%
2014	105	7,6%

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

Natura infortunio	Numero casi	%
Movimentazione utenti	25	25%
Trauma da scivolamento **	24	24%
Itinere	19	19%
Crisi utente	6	6%
Trauma da Schiacciamento/caduta da mezzo	6	6%
Contatto con materiale Biologico	4	4%
Movimentazione/Caduta Materiali	4	4%
Puntura da misuratore glicemico	4	4%
Trauma da urto	3	3%
Altro *	3	3%
Puntura da Ago	1	1%
Non avuto risposta	1	1%
TOTALE	100	100%

* Cause varie non riconducibili alle mansioni.

** Include infortuni causati in orario di lavoro ma non necessariamente riferiti alla mansione svolta.

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.

Risultato 2015	Obiettivo 2016	Risultato 2016
5,8%	5,5%	5,9% 😊

Formazione Legge 81/2008

Anno	Totale ore	Costo ore retribuite	Costi docenze e accessori *
2015	4.965	€ 106.165	€ 31.880
2016	4.353	€ 93.061	€ 32.416

* Ore di docenza, quota affitto sala e brochure.

Corsi svolti

	Partecipanti
Formazione Lavoratori - prima formazione generale	117
Formazione Lavoratori - prima formazione specifica rischi basso, medio, alto	170
Formazione Lavoratori - aggiornamento	71
Pronto soccorso - prima formazione	28
Pronto soccorso - aggiornamento	226
Antincendio - prima formazione rischi basso, medio, alto	48
Antincendio - aggiornamento rischi basso, medio, alto	133
RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) - aggiornamento	3
Formazione specifica per Preposti - prima formazione	5
Formazione specifica per Preposti - aggiornamento	4
TOTALE	805



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.

Pervenute 3.637 domande di lavoro

Assunzioni

Mansione	Donne	Uomini	Totale	Totale%
Addetto Infanzia con Funzioni Educative	48	-	48	18,3%
Addetto Infanzia con Funzioni non Educative	15	1	16	6,1%
Addetto alle Pulizie	19	1	20	7,6%
Aiuto Cuoco	5	1	6	2,3%
Animatore	1	-	1	0,4%
Assistente di Base	10	2	12	4,6%
Assistente Sociale	-	1	1	0,4%
Autista	-	6	6	2,3%
Educatore	9	2	11	4,2%
Educatore Professionale	13	5	18	6,8%
Fisioterapista	1	3	4	1,5%
Coordinatore di Struttura	1	-	1	0,4%
Animatore/Educatore	3	-	3	1,1%
Assistente di Base Qualificato	2	-	2	0,8%
Cuoco	1	-	1	0,4%
Ausiliario	2	-	2	0,8%
Assistente Socio Assistenziale	27	5	32	12,2%
Ausiliario/lavanderia	2	-	2	0,8%
Impiegato di concetto	1	-	1	0,4%
Centralinista	2	-	2	0,8%
Coordinatore ASA	2	-	2	0,8%
Coordinatore Sanificazione	1	-	1	0,4%
Manutentore	-	1	1	0,4%
Impiegato Amministrativo	4	-	4	1,5%
Infermiere/a Professionale	11	2	13	4,9%
Operatore Socio Sanitario	37	13	50	19,0%
Responsabile di Servizio	1	-	1	0,4%
Tecnico Pedagogista	1	1	2	0,8%
TOTALE	219	44	263	100%

Assunzioni

OSS
(Operatori Socio Sanitari)

50

Addetti all'infanzia con funz. Educative

48

ASA
(Assistenti Socio Sanitari)

32

Dimissioni

Motivazione	Donne	Uomini	Totale	Totale%
Modifica del Termine	2	-	2	1,1%
Dimissione periodo di prova	2	2	4	2,2%
Dimissioni	40	8	48	25,9%
Fine rapporto a termine	102	16	118	63,8%
Licenziamento per giusta causa	4	1	5	2,7%
Pensionamento	8	-	8	4,3%
TOTALE	158	27	185	100%

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 31/12/2015 e occupati al 31/12/2016), 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.

Indicatore: Percentuale di Turnover	Risultato 2014	Risultato 2015	Obiettivo 2016	Risultato 2016
Totale aziendale	13,8%	16%	16%	13,2% 😊

Mobilità

67 domande pervenute
60 domande evase (anche riferite ad anni precedenti)

Provvedimenti disciplinari

13 richiami scritti
6 multe
4 sospensioni
7 licenziamenti (di cui 3 per motivi disciplinari)

6. Formazione e aggiornamento

Formazione continua

Indicatore: Media ore pro capite	Obiettivo 2016	Risultato 2016
	Almeno 16	17 😊

Totale ore di formazione continua: **23.856**

Dettaglio analitico dell'attività di formazione continua	
Ore di formazione retribuita	23.856 ore
Corrispettivo di spesa (Retribuzioni)	€ 510.041
Costi organizzativi sostenuti dalla Cooperativa	€ 28.652
Costi coperti da Risorse Foncoop	€ 54.582
Totale risorse destinate alla formazione continua	€ 593.275
Percentuale delle risorse destinate alla formazione sul valore della produzione (€ 45.722.248)	1,3%

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 2016 per le diverse aree di attività.

AREA EDUCATIVA

- L'osservazione al nido, Il annualità

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.

Enrico Mantovani, Daria Quaglia, Lucia Zucchi, Domenico Neto, pedagogisti CADIAI

- Supervisione sul percorso di osservazione nei nidi a supporto del personale educativo

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 Pitler.

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

- Esperienza, approfondimento, professione:

percorso di riflessione e formazione per Pedagogisti
Francesco Caggio, professore a contratto presso l'Università la Bicocca di Milano

- Educazione all'aria aperta

Condividere pratiche educative quotidiane, attenzioni e sguardi per sostenere i normali comportamenti dei bambini al confronto con ambienti naturali; limitare il "deficit di Natura" a cui sono sottoposti i bambini per favorire la possibilità di mantenere un contatto con la natura, affrontandone le condizioni che naturalmente essa ci pone.

Alberto Rabbitti, Ingegnere formatore esperto, Barbara Turini, Psicologa dell'età evolutiva

- Giochi di movimento

Esperienze pratiche relative allo sviluppo della capacità di ascolto e di contatto con l'altro, a livello corporeo e non verbale. Prese in esame situazioni, giochi ed esercizi da proporre ai giovani utenti con problemi di disabilità.

Lucia Zucchi, pedagoga CADIAI

- Ambiente e atteggiamento dell'adulto al nido secondo l'approccio Montessori

Acquisizione di competenze relative all'allestimento del nido in fase di apertura, con particolare attenzione alla sistemazione di ambienti e materiali secondo i principi dell'orientamento Montessori.

Margherita Vertolomo, Centro Nascita Montessori

- La sicurezza alimentare e la gestione delle corrette prassi igieniche nei Servizi all'Infanzia

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

Maria Assunta Di Maria, Auditor Sistemi Certificati Direzione Affari Generali CAMST

- Disturbi specifici di apprendimento (DSA): una didattica inclusiva con metodologie e tecnologie per alunni con DSA e per tutta la classe

Trattare nello specifico i Disturbi Specifici dell'Apprendimento e gli strumenti di lavoro utili al raggiungimento dell'autonomia dei minori con DSA nell'apprendimento, per poi generalizzare la riflessione ai diversi stili cognitivi e alle diverse strategie di apprendimento di tutti gli alunni nell'ottica della didattica inclusiva.

Francesca Ciceri, Agnese Del Zozzo, Lorenzo Malatesta, Associazione Oltremodo

AREA NON AUTOSUFFICIENZA

- Sostenere il benessere nelle situazioni di cronicità

Promuovere riflessioni di gruppo sulla valenza educativa delle funzioni svolte dagli operatori del servizio; approfondire il senso delle azioni di cura nei confronti delle persone ad alta compromissione funzionale.

Giovanna De Pasquale, Formatrice Cooperativa Accaparlante

- Il respiro dell'incantatore: percorso formativo sull'uso della voce nella relazione di cura

Lavorare sulla propria voce e sulla consapevolezza vibratoria e comunicativo-relazionale che ciascuno ne ha; sviluppare con maggiore efficacia l'esperienza della lettura ad alta voce e del canto, entrambi intesi non in termini performativi, ma come mezzi su cui fondare la relazione con l'utente.

Fabio Michellini, Formatore Esperto di Comunicazione

- Supervisione clinica di anziani compromessi

Offrire uno spazio formativo e di confronto, protetto e tutelato, in cui riflettere sulla relazione professionale operatore/utente. Si intende in questo modo aumentare il livello di consapevolezza dei propri comportamenti, il livello di serenità sul lavoro e la percezione di autoefficacia degli operatori.

Gianluca Laudicina, Psicologo CADIAI

- La gestione dell'ospite con grave e gravissima disabilità acquisita

Sviluppare competenze necessarie ad assistere persone che presentano gravissimi disturbi post-traumatici, stati vegetativi o di minima responsività, esiti di patologie gravemente invalidanti come la SLA o le sclerosi multiple; rafforzare l'"alleanza terapeutica" fra operatori di diversa professionalità e fra l'équipe dei professionisti e la famiglia del malato.

Olivia Cameli, Marcella De Blasi, Silvia Faenza, Laura Trevisani, formatori Cooperativa perLuca di Bologna

- **La gestione dell'ospite con grave e gravissima disabilità acquisita**

Rinforzare le conoscenze di base degli operatori riguardo alle tecniche di movimentazione per utenti totalmente dipendenti e per quelli che necessitano di aiuto parziale o di minima assistenza; approfondire la conoscenza delle diverse tipologie di ausili e della loro funzione.

Esperti della Coop PerLuca, Marcella de Blasi-psicologa, Cameli Olivia, geriatra, Laura Trevisani, pedagoga

- **Regolazione delle emozioni, favorire il passaggio dal to cure al to care**

Competenze e capacità necessarie per attivare e gestire una relazione d'aiuto efficace e migliorare le capacità di individuazione, regolazione e gestione delle emozioni.

Loredana Borrelli, psicologa esperta di tecniche psico-corporee

- **Talenti e collaborazione - Intelligenza emotiva, empatia e talenti come chiavi per il Team Working**

Dare nuovo valore e significato al Team partendo dalla consapevolezza: partire dai propri talenti e motivazioni per arrivare agli altri; approfondire e allenare le competenze alla base dei processi comunicativi e collaborativi: Emozioni, Empatia, feedback.

Manuela Paselli, Psicologa ed educatrice emotiva

- **La qualità del contatto nel lavoro di cura**

Fare esperienza di contatto su di sé e sull'altro attraverso un percorso corporeo per attingere a nuove risorse e nuovi strumenti utili nel proprio modo di essere nella relazione di cura.

Annalita Bellei, Esperta in tecniche corporee e di messaggio

DIREZIONE E SERVIZI DI STAFF

- **Piano di sviluppo per la Direzione**

Accompagnare il team di Direzione nell'analisi degli aspetti strategici attuali in termini di scenario, criticità ed opportunità e nella definizione delle prospettive di sviluppo.

Annarita Bergianti, consulente organizzativa e di direzione, coaching

- **La norma ISO 9001: 2015 e il Sistema di Gestione aziendale**

Completare dal punto di vista tecnico le competenze già acquisite in materia di definizione, gestione ed implementazione del Sistema di Gestione aziendale; aggiornare e orientare in merito ai contenuti della nuova norma ISO chi si occupa di Gestione Qualità in modo da ottenere successivamente un effetto a cascata sulle figure di coordinamento e poi sui gruppi di lavoro.

Michela Favretto, consulente società Sinodè per il Sistema Qualità

- **Incontro sociale**

Favorire riflessioni sul concetto di "sociale", declinato in tutti gli aspetti che hanno a che fare col Terzo Settore nell'ottica di aumentare la consapevolezza del funzionamento del sistema cooperativo.

Tito Menzani, Università di Bologna

- **Lavorare meglio insieme per stare meglio ognuno**

Fornire strumenti teorici e pratici sulle regole per lavorare in gruppo; migliorare l'interazione del gruppo di lavoro; accrescere la consapevolezza del ruolo commerciale del settore di Prevenzione e Protezione.

Massimo Franceschetti, formatore esperto in Comunicazione

- **Giochi di movimento**

Esperienze pratiche relative allo sviluppo della capacità di ascolto e di contatto con l'altro, a livello corporeo e non verbale. Prese in esame situazioni, giochi ed esercizi da proporre ai giovani utenti con problemi di disabilità.

Lucia Zucchi, pedagoga CADIAI

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:

- 198 operatori hanno partecipato a 29 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;
- 131 operatori hanno partecipato a 26 iniziative dell'Azienda USL di Bologna;
- 241 operatori hanno partecipato a 80 iniziative (corsi e seminari) di altri enti.

7. Fondi pensione complementari

	Aderenti	2015	2016
Fondi Aperti	53	€ 45.691	€ 51.954
Fondo Tesoreria INPS	1.223	€ 1.265.032	€ 1.310.380
Fondo Categoria Cooperlavoro	179	€ 256.827	€ 261.562

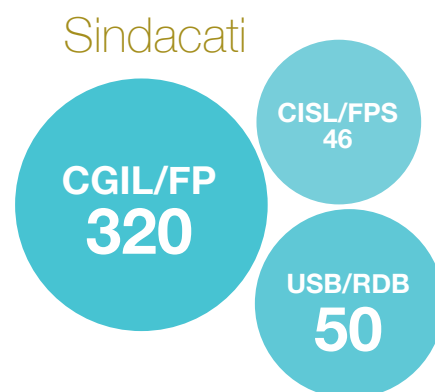
Il CCNL prevede che per i lavoratori che aderiscono al *fondo negoziale Cooperlavoro*, sottoscrivendo una quota di contribuzione a loro carico, il contributo a carico della Cooperativa sia definito nella misura dell'1%. Per i soci questa percentuale è stata definita da CADIAI nell'1,5%.

1% per i dipendenti a carico di CADIAI versati a Cooperlavoro € 2.760

1,5% per i soci a carico di CADIAI versati a Cooperlavoro € 26.478

8. Adesione ai sindacati

Nome Sindacato	Donne	Uomini	Totali	Totale%
CGIL/FP	284	36	320	69,4%
USB/RDB	32	18	50	10,8%
SGB SIND. GEN DI BASE	7	-	7	1,5%
CISL FPS	42	4	46	10%
UILTUCS - UIL	-	1	1	0,2%
FIADDEL MILANO	10	-	10	2,2%
FISASCAT	15	2	17	3,7%
ORG. OPERAIE AUTONOME	1	-	1	0,2%
FISMIC S AUT	9	-	9	2%
TOTALE	400	61	461	100%



L'adesione ai sindacati è pari al 31,7% del totale dei lavoratori dipendenti.

9. Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti

La rilevazione della soddisfazione del personale è prevista per il 2017, così come il questionario sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2016 tuttavia, si è avuta una occasione di ascolto non programmata, dovuta ad uno stimolo esterno: durante il percorso di certificazione SA8000, i valutatori dell'ente certificatore CISE hanno chiesto a CADIAI di somministrare un questionario ai lavoratori del SAD Bologna e dei servizi di integrazione scolastica. I focus erano i requisiti della SA8000 (trattamento del lavoro, libertà sindacale, sicurezza nei luoghi di lavoro, etc.). Il questionario si è affiancato a interviste che i valutatori hanno svolto nei servizi. I questionari compilati sono stati 144.

L'esito per i vari item:

- Salute e sicurezza: **78% abbastanza/molto tranquillo.**
- Adeguatezza attrezzature: **74% abbastanza/molto.**
- Trattati col giusto rispetto: **85% abbastanza/molto.**

- Libertà di espressione e di critica: **80% abbastanza/molto.**
- Libertà di attività sindacale: **75% abbastanza/molto.**
- Rispetto orario contratto di lavoro: **90% abbastanza/molto.**
- Chiarezza busta paga: **84% abbastanza/molto.**
- Rispetto condizioni di lavoro previste dal contratto: **93% abbastanza/molto.**
- Condizione di socio migliore di quella di dipendente: **25% abbastanza/molto (45% non so).**
- Condizioni di lavoro in generale: **80% abbastanza/molto.**
- Condizioni di lavoro migliorate nell'ultimo anno? **47% abbastanza/molto.**

10. Variazione nella gestione dei Servizi

Gare

Gare svolte sui servizi in gestione	Addetti	Fatturato su base annua
Centro Diurno "Spazio Aperto" - San Giovanni in Persiceto	12	€ 294.446
Attività socio riabilitative ed educative territoriali a favore di disabili adulti del Distretto di Bologna - SET	13	€ 629.073
Totale	25	€ 923.519

Gare svolte sui servizi non in gestione	Aggiudicato
Partecipazione alla procedura aperta indetta da Poste Italiane per la gestione del nido Aziendale sito in via Zanardi - Bologna per 60 bambini.	NO
Partecipazione alla procedura aperta indetta dal Comune di Milano dell'Appalto 61/2016 - Servizio di prestazioni riabilitative - terapeutiche e assistenziali da erogare nei Centri Diurni Disabili (Lotto 1).	NO
Partecipazione con esito negativo alla procedura aperta indetta dal Comune di Milano dell'Appalto Appalto 62/2016 - Servizio di sostegno educativo da erogare nei Centri Diurni Disabili (Lotto 2).	NO

Servizi in proroga	Addetti	Fatturato su base annua
GAP "Villa Emilia"	7	€ 214.879
Attività Socio educative e riabilitative a favore di utenti in carico al SERT	8	€ 196.257
Sportello sociale e progetti di integrazione sociale	1	€ 17.009
Disabili Adulti - Attività Socio riabilitative ed educative territoriali		€ 68.572
Interventi socio educativi assistenziali di sostegno all'integrazione scolastica ed extra scolastica a favore di minori disabili	42	€ 488.451
Prevenzione e disagio minori e interventi educativi rivolti a minori		€ 209.547
Gestione di attività abilitative, psico educative riabilitative assistenziali e di supervisione a favore di minori afferenti l'area NPIA del DSM di Bologna	35	€ 434.412
Servizi autismo	12	€ 304.017
Affidamento in concessione del servizio di gestione dell'asilo nido Comunale di Minerbio	6	€ 223.710
Servizi educativi per l'infanzia e la prima infanzia del comune di Budrio	13	€ 353.879
Servizio socio educativo presso Il Villaggio della Speranza - Villa Pallavicini	5	€ 23.945
Nido "Pippi Calzelunghe"	7	€ 226.485
Totale	136	€ 2.761.163

Convenzioni private rinnovate	Addetti	Fatturato su base annua
Nido Scuola Mast (Servizio ausiliario e service amministrativo) - Fondazione Mast	12	€ 226.492
Nido d'Infanzia "Arcobaleno dei Pulcini" - Unicredit	13	€ 315.429
Totale	25	€ 541.921

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

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

- Coop Alleanza 3.0
- Camst
- Coesia (Mast)
- Hera
- Manutencoop
- Prometeia

- Unicredit
- Unipol (Piattaforma Campus Jointly)
- Unisalute
- Circolo Dozza
- Coop Dozza

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.**

Governance, partecipazione, sviluppo

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;
- 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.

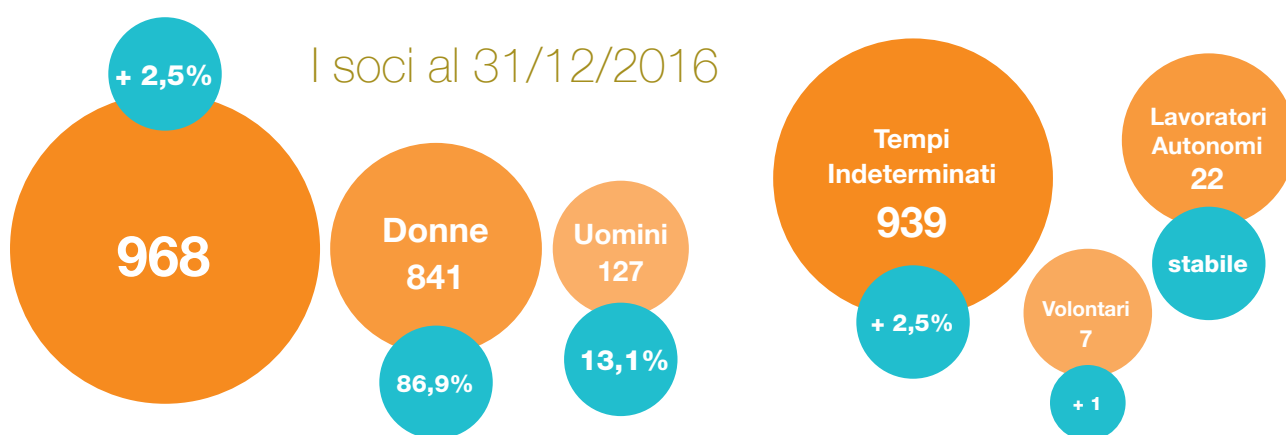
Il socio dopo tre mesi dall'iscrizione nel *Libro Soci* può votare in Assemblea.

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 31/12/2016 risultavano iscritti **7 soci volontari**.



Indicatori: % di aumento nuovi Soci	Risultato 2015	Obiettivo 2016	Risultato 2016
Soci al 31/12/2016	+ 1,5% (944)	+2%	+ 2,5% 😊

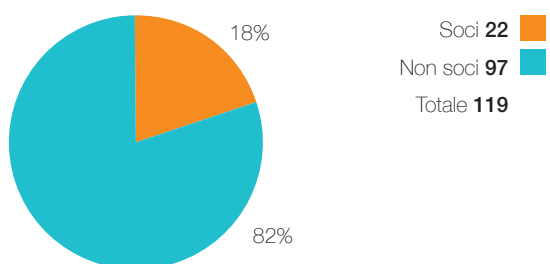
NOTA: Il dato dei 968 soci fa riferimento a quelli in attività al 31/12/2016. Il libro soci infatti riporta 7 soci in più, vale a dire 975 in totale; si tratta di soci che, pur non prestando più attività per la cooperativa, non sono ancora stati formalmente dimessi.

Indicatore: % soci sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato (1.319)	Risultato 2016
	71,2%

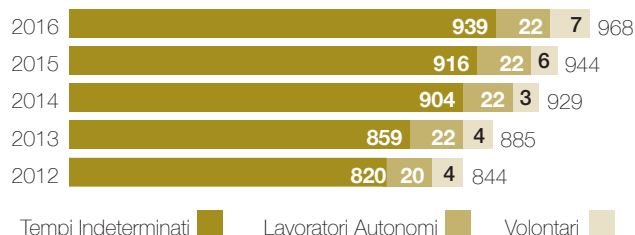
Andamento quinquennale



Lavoratori Autonomi



Andamento quinquennale base sociale



Dipendenti a tempo indeterminato di cittadinanza non italiana

	Unione Europea		Non Unione Europea		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Soci	48	76,2%	64	66%	112	70%
Non Soci	15	23,8%	33	34%	48	30%
TOTALE	63	100%	97	100%	160	100%

2. Partecipazione dei soci all'attività della Cooperativa

Corso per neo soci

Dal 2015 è stato istituito un corso per i neo soci: si svolge 2 volte l'anno e si articola in 3 incontri della durata di 3 ore ciascuno per fornire le informazioni principali rispetto all'ambiente nel quale operiamo. Vengono quindi trattati temi inerenti il mondo cooperativo e la storia e sviluppo di

CADIAI. Nel corso delle due edizioni hanno partecipato 38 soci corrispondenti a quelli che hanno aderito alla Cooperativa fino all'autunno 2016, compatibilmente con la possibilità di presenza legata ad eventuali maternità, malattie o altro. In questi casi il corso viene recuperato nella prima edizione utile.

Soci ammessi e dimessi nel 2016

Categorie	Tempo	2016		Totale	Soci
		Donne	Uomini		
Soci ammessi	Tempi Indeterminati	43	6	49	51
		Uomini			
	Lavoratori Autonomi	1	-	1	
		Uomini			
	Volontari	-	1	1	
		Uomini			
Soci dimessi	Tempi Indeterminati	26	1	27	28
		Uomini			
	Lavoratori Autonomi	1	-	1	
		Uomini			
	Volontari	-	-	-	
		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 31.12.2016

Tempo pieno (Il 70,7% dei 465 Tempi Pieni a Tempo Indeterminato)	Donne	268	329
	Uomini	61	
Part Time (Il 71,4% degli 854 Part Time a Tempo Indeterminato)	Donne	555	610
	Uomini	55	

Distribuzione dei soci dipendenti per area produttiva

Area	Totale Lavoratori	Lavoratori a Tempo Indeterminato	Soci a Tempo Indeterminato	% Soci sui Tempi Indeterminati
Educativa	606	536	379	70,7%
Non Autosufficienza	800	737	518	70,3%
CADIAI Safe	8	7	7	100%
Sede	41	39	35	89,7%
TOTALE	1.455	1.319	939	71,2%

NOTA: Il settore CADIAI Safe 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
20/05/2016	197	34	231
16/12/2016	128	74	202

Principali ordini del giorno assembleari nell'anno

- Presentazione del Bilancio Sociale Preventivo 2016 e budget 2016.
- Lettura ed approvazione della Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, della Relazione del Collegio Sindacale e del Bilancio d'Esercizio al 31/12/2015.
- Presentazione del Bilancio Sociale Consuntivo 2015.
- Rinnovo incarico triennale (esercizi 2016, 2017, 2018) per la Revisione Contabile e per la Revisione Legale dei conti.
- Presentazione del Progetto RISC.
- Controllo di gestione al 30/09/2016 e previsioni per la chiusura dell'esercizio.
- Deliberazione in merito ai criteri di composizione del nuovo C.d.A. in previsione dell'elezione del medesimo.
- Nomina della Commissione elettorale.
- Linee generali di programmazione 2017.

Consiglio di Amministrazione

Il 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 CADIAI SAFE
 - 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, Culturali 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 Longombardo	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 2016.
- Bilancio Consuntivo esercizio 2015, elaborazione della proposta di destinazione dell'utile e della relazione sulla gestione.
- Progetto RISC.
- Revisione assetto organizzativo con riferimento al progetto Kedos.
- Operazione straordinaria di fusione per incorporazione della società collegata Immobiliare Navile nella società collegata Consorzio Cooperativo Sociale Kedos.
- Nomina del Comitato per la Responsabilità Sociale ai sensi dello standard SA 8000.
- Nomina del Comitato per la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori ai sensi dello standard SA 8000.
- 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.
- Partecipazione in qualità di socio sovventore alla Cooperativa Sociale Eta Beta.
- Nomina Responsabile Servizio Sistema di Gestione.
- Presentazione della relazione periodiche dei diversi organismi di governo della Cooperativa (Organo di Vigilanza, Servizio Prevenzione e Protezione, Collegio Etico, Comitato per la Responsabilità Sociale).
- Convocazione assemblee, ammissioni e dimissioni soci.

Gruppi soci

Il 2016 ha visto i gruppi soci lavorare in maniera congiunta, prassi ormai consolidata, per realizzare un *flash mob* in occasione di CIVICA 2016 in Stazione Centrale, a Bologna. Motore di questo percorso è stato comunque il grup-

po sulla partecipazione.

Il gruppo sulla sostenibilità ambientale si è incontrato meno del previsto, causa anche l'impossibilità di aderire al percorso dei Beni Comuni, valutato l'anno precedente, mentre la redazione di Scoop ha curato le quattro uscite annuali del periodico.

Gruppo soci sulla partecipazione

Il gruppo soci sulla partecipazione è composto da diciassette persone: Daniela Brunetti, Domenico Capizzi, Martina Castelli, Patrizia Costa, Daniela Esposito, Piera Franceschelli, Khadija Harkik, Lisa Lambertini, Daniela Massabeti, Nada Milenkovic, Patrizia Nanni, Veronica Ndy Nwoko, Laura Piana, Maria Angela Piccinelli, Tiziana Tinarelli, Deborah Venturoli, Sandra Varani.

Il gruppo, oltre all'organizzazione del flash mob in occasione di CIVICA, ha promosso la partecipazione anche al **"One billion rising"**: un *flash mob* di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne che si tiene in tutto il mondo il 14 febbraio. Ha inoltre organizzato una visita guidata alla **mostra di Hopper** mentre ha deciso di interrompere il percorso natalizio del GAS con prodotti di Libera Terra a seguito delle valutazioni sull'andamento degli ultimi anni di questa iniziativa.

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 tredici persone: Cristina Anteghini, Daniela Brunetti, Elettra Celeste, Daniela Esposito, Piera Franceschelli, Annarita Gualandi, Veronica Ndy Nwoko, Laura Piana, Antonia Piazzi, Maria Angela Piccinelli, Dario Savino, Giulia Tinarelli, 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 21 soci che volontariamente collaborano alla redazione del giornale, raccogliendo le notizie sulle attività dei vari servizi: Anna Chiara Achilli, Cristina Anteghini, Bianca Bertocchi, Jessica Bosi, Daniela Brunetti, Domenico Capizzi, Piera Franceschelli, Katia Galatola, Monica Michela Gagliardi, Laura Gatti, Germana Grandi, Lisa Lambertini, Raffaele Montanarella, Veronica Ndy Nwoko, Enzo Orlando, Teresa Perrone, Laura Piana, Maria Angela Piccinelli, Sandra Varani, Deborah Venturoli, Gloria Verricelli, Laura Zarlenga

Dal numero di marzo Scoop ha una nuova veste grafica,

completamente rivista a seguito di un percorso realizzato dalla redazione assieme alle grafiche che lo curano. Nel numero di marzo è stato allegato il pieghevole con gli obiettivi per il 2016 mentre nel numero di giugno la sintesi del Bilancio Sociale Consuntivo 2015.

"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 da Natascha Sacchini e Giorgia Vezzani e stampato dalla Tipografia Casma di Bologna.

La tiratura media nell'anno è stata di 3.230 copie. Bologna.

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: CADIAL 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 20 Maggio 2016, approvando il bilancio di esercizio al 31 Dicembre 2015 con un utile di € 592.236,16, ha deliberato di destinare:

- a Riserva Legale Ordinaria: € 177.670,85 (pari al 30% dell'utile);
- al Fondo Mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione: € 17.767,08 (pari al 3% dell'utile);
- a Riserva Straordinaria: € 347.795,00 (pari al 58,73% dell'utile);
- ai Soci nella misura del 8,27%: a Remunerazione del Capitale Sociale sottoscritto e versato al 31/12/2015 al

tasso massimo del 3,25% € 49.003,23.

Buono acquisti per i soci

Al fine di restituire ai soci il maggior valore creato dall'attività professionale di ognuno, in occasione delle festività natalizie si è deciso di distribuire ad ogni socio (958 in totale) buoni acquisto Cadhoc per un valore di € 120. Complessivamente sono stati distribuiti buoni per € 114.960.

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 2016
Ammontare complessivo del contributo per i soci (0,5% a carico della Cooperativa)	€ 8.826

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 so-

sensione della corresponsione dell'indennità di malattia al temine del comparto.

Nel corso del 2016 il costo complessivo delle richieste recepite dal Consiglio di Amministrazione è di € 7.007.

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 1/5 anni** - scontistica soci sulle rette di frequenza del:
 - 20% per cento sulla prima settimana
 - 25 % per due settimane
 - 30% per tre settimane
 - 35% per 4 o più settimane
- **Servizi estivi 6/11 anni** - scontistica soci sulle rette di frequenza del:
 - 5% per cento sulla retta settimanaleCompartecipazione per le prime sei famiglie richiedenti applicando la seguente scontistica:
 - € 25 nella prima e nella seconda settimana di frequenza
 - € 100 per 3 o 4 settimane

Nell'anno 5 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.

Ammontare medio	€ 1.383.455
Soci prestatori	134
Deposito medio	€ 10.324
Tasso di interesse lordo	1,35%

Interessi erogati

2016	€ 20.714
2015	€ 24.560
2014	€ 21.919
2013	€ 22.026
2012	€ 22.630

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 31/12/2016 erano attive le seguenti convenzioni:

- **Assicoop Sicura – UGF Banca**
- **B&B "Case Arse"**
- **Centro Sorgente di Vita "Ayurveda"**
- **Circuito della Salute Più**
- **Corniciart**
- **Disco Frisco**
- **Farmacia S. Anna**
- **Farmacia "Parco Nord"**
- **Ferred - Prodotti sostenibilità per l'infanzia e la collettività**
- **Fini Sport**
- **Fratelli Biagini**
- **Istituto Ramazzini**
- **LG Dental Center**
- **Nuovo Ambulatorio Felsineo**
- **Ottica Garagnani**
- **Poli Autoservice**
- **Teatro "Arena del Sole" di 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
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
2015	€ 100.200	€ 17.767	€ 1.500	€ 5.000
2016	€ 100.200	€ 14.062	€ 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 complessivo 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;
- Commissione Donne e Parità dell'Alleanza delle Cooperative Italiane;
- Consiglio di Amministrazione del Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale di Bologna.
- Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Ramazzini.

Nel corso del 2016, oltre all'attività ordinaria dei su menzionati organismi, che ha comportato la partecipazione ad oltre 41 sessioni istituzionali, la Presidente Franca Guglielmetti ha partecipato all'attività di tre diversi gruppi di lavoro:

- "Identità cooperativa", ricerca condotta da Nomisma per conto di Legacoop Bologna;
- Welfare connettivo", laboratorio promosso da Legacoop Bologna in collaborazione con SDA Bocconi di Milano;
- "Welfare aziendale e conciliazione", promosso dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità di Legacoop, con la collaborazione di Emanuele Pavolini.

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

Franca Guglielmetti e Lara Furieri sono state coinvolte dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop nazionale nelle seguenti iniziative:

- 08/10/2016, Libreria Coop Zanichelli di Bologna: presentazione del libro "Welfare aziendale e conciliazione" di Emanuele Pavolini (intervento della presidente Franca Guglielmetti);
- 16/06/2016, Palazzo della Cooperazione a Roma: Assemblea costitutiva della Commissione Donne e Parità dell'Alleanza delle Cooperative Italiane, incentrata su "Il welfare aziendale è di casa in cooperativa".

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

Summer School Legacoopsociali

La *Summer School* coinvolge amministratori, dirigenti ed operatori delle cooperative aderenti, nella riflessione su temi connessi allo sviluppo della cooperazione sociale nel nostro paese.

Il tema della seconda edizione, svoltasi ad Orvieto il 23/24/25 giugno 2016, è stato "RI-GENERARE - La città, lo sviluppo locale, il welfare"

Per CADIAI ha partecipato Elisabetta Capelli, Nicola Cucca e Laura Zarlenga.

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.

Giulia Casarini e Andrea Biondi hanno partecipato il 16 aprile 2016 a Castelvetro di Modena all'Assemblea Regionale.

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 tossicodipendenze. <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 extra – scolastica 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>AUSL 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>
Ida Poli Società Dolce	Integrazione scolastica per minori in situazione di handicap e dei servizi integrativi scolastici per i Comuni di Baricella, Budrio e Minerbio <i>Comune di Budrio</i>
Open Group	Servizio per l'integrazione degli alunni disabili residenti nei comuni di Cento, Mirabello, Sant'Agostino, Vigarano Mainarda e Bondeno
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>
Asscoop	Gestione di attività socio-riabilitative e educative territoriali a favore di disabili adulti <i>AUSL Distretto Bologna</i>

Partner	Oggetto/Obiettivo
Società Dolce Gesser	Servizi generali ed educativi relativi ai nidi d'infanzia, alla scuola dell'infanzia comunale e statale. <i>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. - Centri Estivi <i>Comune di Anzola dell'Emilia</i>
Società Dolce	Affidamento servizi educativi ed assistenziali. <i>Comune di Sant'Agata Bolognese</i>
Società Dolce	Gestione servizi educativi ed Asili 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	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.
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 della Reno Galliera (Argelato, Bentivoglio, Castello D'Argile, Castel Maggiore, Galliera, Pieve di Cento, San Giorgio di Piano e San Pietro in Casale).
Uscita di sicurezza Coopselios	Studio di fattibilità per la realizzazione di "Modelli innovativi per l'integrazione della domanda e dell'offerta di servizi socio sanitari in un'ottica di sostenibilità e appropriatezza anche attraverso l'impiego di nuove tecnologie" <i>Invitalia</i>
Società Dolce Open Group	Affidamento dei servizi educativi per l'infanzia 0-6 anni per i comuni di Galliera, San Pietro in Casale, Pieve di Cento, Castello d'Argile, Bentivoglio, Castel Maggiore, Argelato e San Giorgio di Piano. <i>Reno Galliera</i>
Cad Il Cerchio	Acquisizione servizio di front office, accoglienza e assistenza specialistica per studenti disabili <i>Università di Bologna</i>

La Piccola Carovana	Affidamento interventi educativi da effettuarsi nei confronti di disabili adulti, famiglie e minori in situazioni di disagio
Itaca	Concessione di RSA/CDI "Gerosa Brichetto" di Milano

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 6 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**

Alleanza 3.0, Manutencoop e Camst, 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
INRETE (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.
Karabak (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Abba" di Bologna.
Karabak Due (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Balenido" di Casalecchio di Reno.
Karabak Tre (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop Facility Management - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Gatto Nando" di Malalbergo, gestito da Società Dolce.
Karabak Quattro (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "Marameo" di Bologna, gestito da Società Dolce.
Karabak Cinque (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "Gaia" di Bologna.
Karabak Sei (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "La Cicogna" di San Lazzaro di Savena.
Karabak Sette (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Manutencoop - Camst Consorzio UNIFICA	Nido "La culla" di Ozzano Emilia, gestito da Società Dolce.
Karabak Otto (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido "Giovannino". Nido aziendale dell'ASP Giovanni XXIII di via Roma a Bologna.
Karabak Nove (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Camst - Consorzio UNIFICA	Nido interaziendale di via Della Villa a Bologna, gestito da Società Dolce.

Segue nella pagina successiva

Denominazione	Attività in essere
Aldebaran (Consorzio cooperativo) CADIAI - Società Dolce - Ancora Servizi - ASSCOOP	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Assistenza domiciliare agli anziani e disabili dei comuni del Distretto Pianura Est (Baricella, Galliera, Malalbergo e San Pietro in Casale). • Assistenza domiciliare agli anziani e disabili dei comuni del Distretto Pianura Ovest (Crevalcore, Sant'Agata Bolognese e San Giovanni in Persiceto). • Assistenza domiciliare agli anziani nei comuni del Distretto di Porretta (Granaglione e Porretta Terme). • Assistenza domiciliare agli anziani del Distretto di Bologna (Quartieri Navile, Savena e San Donato). • Assistenti sociali nell'ambito dei servizi anziani dei comuni di San Lazzaro di Savena, Minerbio e Baricella. • Assistenza domiciliare agli anziani del comune di San Lazzaro di Savena.
CCFS (Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo)	Consorzio finanziario
KEDOS (consorzio cooperativo sociale) CADIAI - Gulliver - Agriverde - Coopfond - INRETE	Gestione delle residenze assistite "Parco del Navile" di Bologna e "Parco della Graziosa" di Manzolino (MO).
Eta Beta Cooperativa sociale di tipo B	CADIAI socio sovventore.

Adesione a Reti d'Impresa

- Nell'ambito dello sviluppo commerciale di servizi rivolti ad aziende e privati, CADIAI è promotrice, nonché soggetto coordinatore, di un Contratto di Rete (Rete ComeTe) con le cooperative Sociali ZEROCENTO, CAD, CIDAS, SEACOOOP, 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 marchio ComeTe. Nel 2016 la Rete, in via ulteriore a clienti privati gestiti dalle singole cooperative, ha acquisito quattro contratti su dimensione extra-regionale. Nel mese di dicembre è

stata apportata una variazione al sistema di governance e nel corso del 2017 sono previste ulteriori adesioni di soggetti cooperativi.

- CADIAI aderisce, 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 CADIAI Safe

Cooperative che usufruiscono dei servizi di Medicina del Lavoro (MDL) e di Prevenzione e Sicurezza (Prot e Prev).

	MDL	Protezione e Prevenzione	Entrambi i servizi
Cooperative	15	6	15
Cooperative sociali	7	-	5

Aziende cooperative fornitrici

Valore forniture cooperative	€ 3.707.033
Percentuale forniture cooperative sul totale delle forniture	31,1%
Numero cooperative fornitrici	59
Di cui cooperative sociali e ONLUS	28

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

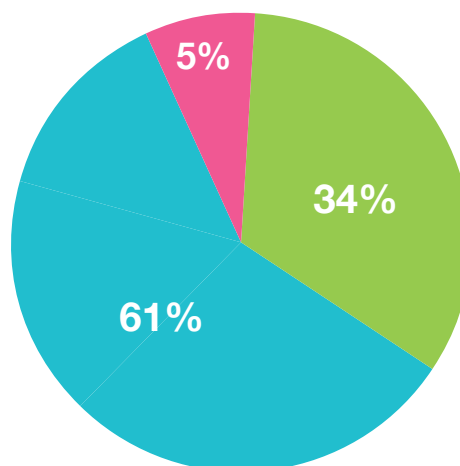
2016	€ 45.722.248 (+6,6%)
2015	€ 42.883.320
2014	€ 42.313.230
2013	€ 40.903.675
2012	€ 39.327.443

Composizione dei ricavi	Previsione 2016	Risultato 2016
Area Educativa	€ 14.745.242	€ 15.303.737 😊
Area Non Autosufficienza	€ 27.506.276	€ 28.050.979 😊
CADIAI Safe	€ 2.428.054	€ 2.367.531 😞
TOTALE	€ 44.679.572	€ 45.722.248 😊

La quota di ricavi resi nei confronti di **Enti Pubblici** è pari al 49,4%.

Ricavi per Area

- Area Educativa
- Area Non Autosufficienza
- Cadiai SAFE



Dettaglio dei ricavi per tipologia di cliente	2015	2016
Aziende Sanitarie	29,8%	30,3%
Società partecipate	25,9%	24,9%
Privati	20,6%	20,7%
Comuni e altri enti pubblici	18,1%	19,1%
Aziende clienti del Settore CADIAI Safe	5,1%	4,9%
Altri	0,5%	0,1%
TOTALE	100%	100%

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.

Il 65% del fatturato, pari a € 29.736.907, deriva da servizi in accreditamento e da procedure di concessione a medio/lungo termine.

7. Costi

Costi commerciali, tecnici, amministrativi e del personale

Indicatore: Ammontare Costi €	Previsione 2016	Risultato 2016
Area Educativa	€ 13.584.360	€ 14.060.923
Area Non Autosufficienza	€ 25.878.034	€ 26.454.145
CADIAI Safe	€ 2.164.959	€ 2.128.204
TOTALE	€ 41.627.353	€ 42.643.272

di cui costi per l'apporto di lavoro:

Incidenza sui ricavi (no costi di coordinamento)	2015	2016
Area Educativa	83,98%	84,82%
Area Non Autosufficienza	78,49%	76,32%
CADIAI SAFE	75,96%	76,03%

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 gestio-

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

Indicatore: Ammontare in €	Previsione 2016	Risultato 2016	% su ricavi di area
Area Educativa	€ 858.581 (5,8%)	€ 929.231	6,1%
Area Non Autosufficienza	€ 1.278.345 (4,6%)	€ 1.291.680	4,6%
CADIAI Safe	€ 173.359 (7,1%)	€ 139.981	5,9%
TOTALE	€ 2.310.285 (5,3%)	€ 2.347.832	5,1%

* 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 misura del grado

di efficienza della struttura amministrativa dell'azienda. L'ammontare è stato di € 2.350.281

Indicatore: ammontare % sui ricavi	Previsione 2016	Risultato 2016
	5,7%	5,1% 😊

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 nor-

mativa 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: % Costo del lavoro riferibili ai soci sul totale dei costi	Risultato 2015	Obiettivo 2016	Risultato 2016
Costi del lavoro riferibili ai soci	67,5%	65%	67,4% 😊

Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2016.

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.

$$\frac{\text{Costo del lavoro x soci}}{\text{altri costi}} = 93,49\%*$$

*Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2016.

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.

Previsione 2016	Risultato 2016
1,05% dei ricavi	1,02% dei ricavi (€ 468.738) 😊

2016	€ 468.738
2015	€ 592.236
2014	€ 389.027
2013	€ 84.229
2012	€ 100.588



Risultato netto

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).

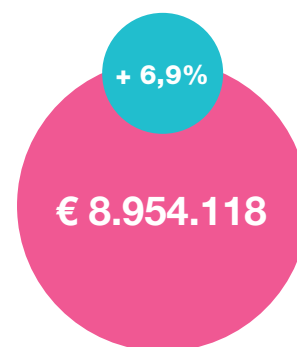
Nel rispetto delle peculiarità della forma cooperativa, che prevede tra i suoi valori l'**intergenerazionalità** (il passaggio dell'azienda da una generazione all'altra), le riserve accumulate non possono essere divise fra i soci lavoratori, nemmeno in caso di scioglimento della cooperativa (in questo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

Indicatore: Ammontare in €	Previsione 2016	Risultato 2016		
Capitale Sociale	€ 1.800.000	€ 1.829.448	+ 3%	😊
Riserve	€ 7.072.000	€ 7.124.670	+ 8%	😊

Patrimonio netto

2016	7.124	1.829	8.954 (+ 6,9%)
2015	6.597	1.776	8.373
2014	6.274	1.756	8.030
2013	6.193	1.663	7.856
2012	6.128	1.556	7.684

■ Riserve
■ Capitale Sociale



12. Andamento della struttura finanziaria

	2016	2015	2014	2013	2012
Esigenze finanziarie nette (Capitale Investito + Capitale corrente - Passività correnti - Fondi)	7.207	8.796	9.681	8.430	10.317
Coperture finanziarie Patrimonio netto	9.208	8.727	8.140	7.621	7.390
Posizione finanziaria netta	2.001	-69	1.542	- 809	- 2.927

Valori espressi in migliaia di Euro.

La tabella indica per ogni esercizio quanto delle esigenze finanziarie sono coperte dal Patrimonio Netto. Si evidenzia come i mezzi propri della Cooperativa (Patrimonio Netto) siano perfettamente in grado di coprire le esigenze finanziarie.

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 pro-

cesso 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".

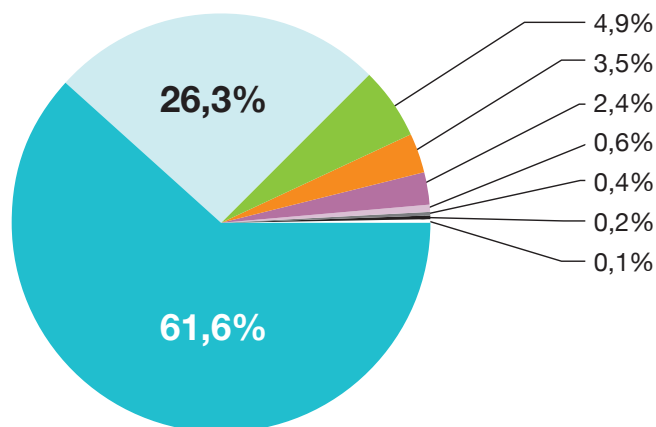
	2016		2015	
	Euro	%	Euro	%
A				
Valore della produzione	45.184.723	100%	42.731.297	100%
Ricavi delle vendite	45.184.723		42.731.297	
Ricavi della produzione tipica	45.184.723		42.731.297	
B				
Costi intermedi di produzione	10.302.793	22,80%	8.389.371	19,63%
6 Consumi di materie prime sussidiarie e di consumo	2.769.119		2.397.072	
7 Costi per servizi	6.235.846		5.018.967	
8 Costi per godimento beni di terzi	919.688		855.673	
9 Accantonamento per rischi su crediti	40.000		-	
10 Altri accantonamenti	300.000		70.000	
11 Oneri diversi di gestione	67.773		49.270	
Valore aggiunto caratteristico Lordo V.A.C.	34.881.930	77,20%	34.341.926	80,37%
C				
Componenti accessori e straordinari	865.615	1,92%	421.077	0,99%
12 Saldo Gestione accessoria	720.711		391.259	
Gestione finanziaria	1.082		2.138	
- Proventi per eccedenze di liquidità a breve termine	817		1.747	
- Proventi per eccedenze di liquidità a lungo termine	176		292	
- Proventi per dividendi da partecipazioni	89		99	
13 Saldo Componenti straordinari	144.904	0,32%	29.818	0,07%
Valore aggiunto globale lordo V.A.G.	35.747.545	79,11%	34.763.003	81,35%

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		2016		2015	
		Euro	% Valore Produzione	% Valore Aggiunto	% Valore Aggiunto
A	Remunerazione del personale	34.444.817	76,23%	96,36%	96,14%
	Personale dipendente socio	22.028.871	48,75%	61,62%	61,86%
	remunerazioni dirette	17.166.914			
	provvidenze aziendali	514.648			
	remunerazioni indirette	4.347.309			
	Personale dipendente non socio	9.416.075	20,84%	26,34%	25,58%
	remunerazioni dirette	7.450.683			
	provvidenze aziendali	201.647			
	remunerazioni indirette	1.763.745			
	Personale non dipendente socio	1.247.634	2,76%	3,49%	3,06%
	remunerazioni dirette	1.247.634			
	Personale non dipendente non socio	1.752.237	3,88%	4,90%	5,64%
B	Remunerazione della Pubblica Amministrazione	196.420	0,43%	0,55%	0,54%
	Stato	26.733			
	Imposte dirette: ritenute	- 28.225			
	Imposte indirette: IVA	54.116			
	Imposta di fabbricazione	842			
	Contributi in conto esercizio	-			
	Regioni	77.058			
	Imposte dirette: IRAP	117.171			
	Contributi conto esercizio	- 40.113			
	Comuni	92.629			
	Imposte dirette: ritenute - IMU	18.989			
	TARI	73.640			
	Contributi conto esercizio	-			
C	Remunerazione del Capitale di Credito	51.927	0,11%	0,15%	0,17%
	Oneri per finanziamenti a breve termine	51.927			
	a Soci	20.714			
	a Istituti di credito	29.927			
	a Altri	1.286			
D	Remunerazione del Capitale di Rischio	48.972	0,11%	0,14%	0,14%
	Remunerazione	48.972			
E	Remunerazione dell'Azienda	862.764	1,91%	2,41%	2,60%
	Ammortamenti	457.061			
	Riserva ordinaria	140.621			
	Riserva straordinaria	265.082			
F	Liberalità esterne	18.532	0,04%	0,05%	0,04%
G	Contributi associativi	110.050	0,24%	0,30%	0,32%
	Legacoop Bologna	100.200	0,22%	0,28%	0,29%
	Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale	1.500	0,00%	0,00%	0,00%
	Cooperare con Libera Terra	5.000	0,01%	0,01%	0,01%
	ARFIE	350	0,00%	0,00%	0,00%
	Impronta Etica	3.000	0,01%	0,01%	0,01%
H	Fondo Mutualistico 3%	14.062	0,03%	0,04%	0,05%
	Valore Aggiunto Globale Lordo	35.747.544	79,11%	100,00%	100,00%

Riparto del valore aggiunto



- Remunerazione Personale dipendente socio: € 22.028.871
- Remunerazione Personale dipendente non socio: € 9.416.075
- Remunerazione Personale non dipendente non socio: € 1.752.237
- Remunerazione Personale non dipendente socio: € 1.247.634

- Remunerazione dell'Azienda: € 862.764
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione: € 196.420
- Altro: € 142.644
- Remunerazione del Capitale di Credito: € 51.927
- Remunerazione del Capitale di Rischio: € 48.972

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 CADIAL 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.

Nel corso del 2016, in occasione della pianificazione del progetto Risc e dell'avvio del Percorso Nuove Competenze, il Servizio Formazione ed il Servizio Commerciale hanno lavorato in stretta collaborazione con il Coordinamento Scientifico Centrale; considerata la valenza strategica della sinergia, si è ritenuto opportuno integrare in modo stabile il Servizio Formazione nella persona di Arianna Belfatto ed il Servizio Commerciale nella persona di Elisabetta Capelli, all'interno del Coordinamento Scientifico Centrale.

All'interno del Coordinamento Scientifico Centrale vengono riportate le linee generali di sviluppo delle due aree e sono valutati i percorsi innovativi che valorizzano le diverse attività.

Nel corso del 2016 il Coordinamento Scientifico Centrale si è occupato dei temi che seguono.

- Pianificazione e Sviluppo Progetto RISC.
- Sviluppo ed avvio Percorso Nuove Competenze:
 - *elaborazione griglia per la valutazione dei criteri di elezione dei candidati;*
 - *stesura del Patto Educativo;*
 - *elaborazione griglia Piano di Studi;*
 - *costruzione della Griglia di Osservazione.*
- Stesura della scheda per la pre selezione dei candidati a ruoli di coordinamento nelle Aree.
- Programmazione della pubblicazione dei Quaderni CADIAL.
- Seminario consorzio ALDEBARAN.
- Seminario lezione spettacolo "Presentazione Progetto RISC Riflettere, Innovare, Sperimentare, Cambiare".
- Presentazione quaderno "Il Centro Diurno per anziani, una risorsa da valorizzare".
- Presentazione quaderno "Cambiando Educando".
- Progetto di formazione EQUIPE.
- Progetto sulla Co-produzione.
- Partecipazione alla giornata del 21 marzo in ricordo delle vittime di mafia.
- Aggiornamento sui progetti europei.
- Nuovi bisogni emergenti: minori non accompagnati e migranti.
- Progetto "ENABLE": risultati raggiunti e obiettivi previsti.

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:

Martina Adaras	psicologa
Laura Annella	psicologa
Adrian Barsoc	medico
Silvia Candido	psicologa
Laura Chiesa	psicologa
Fabiana Fattore	psicologa
Stefano Grassi	psicologo
Angelo Grossi	medico psichiatra
Valentina Gualandi	psicologa
Francesca Lancellotti	medico geriatra
Gianluca Laudicina	psicologo
Ylenia Lombardi	medico
Manuela Maini	psicologa
Sabato Manfredi	medico
Kostantina Maniataku	medico
Andrea Mariani	medico psichiatra
Laura Morini	pedagogista
Ada Paciocco	medico
Lorena Roffi	medico fisiatra
Mirna Tagliavini	pedagogista
Plinio Tuccia	medico geriatra
Carla Zagatti	pedagogista e psicologa

Attività svolta

- Condivisione del progetto **“Scala di Morse”**, presentato al Gruppo Glam sulla **S-contenzione** e inserito nel documento di indirizzo che il gruppo sta elaborando.
- Restituzione dei risultati del progetto **“Autonomie @ Centro”** sull'uso delle tecnologie assistive seguito dal CSRD “Graziella Fava”.
- Pianificazione della formazione di Area e della formazione finanziata per il secondo semestre 2016.
- Condivisione dei risultati della rilevazione del fabbisogno formativo 2017 e pianificazione della formazione continua per il 2017.
- Condivisione degli esiti dell’Audit Uniter e discussione sui rilievi dei valutatori.
- Valutazione dei progetti di miglioramento attivati nel 2016.
- Breve presentazione degli ultimi orientamenti della letteratura scientifica riguardo alla formazione continua nei servizi per anziani.

Il **Coordinamento Scientifico dell'Area Educativa** coordinato da Daria Quaglia rispetto ai Servizi all'Infanzia e da Elisabetta Benfenati per i Servizi ai Minori, risulta composto da:

Servizi Infanzia

Rosalina Blanco Perez	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Alice Casadio	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Enrico Mantovani	coordinatore pedagogico nidi di infanzia
Domenico Neto	coordinatore pedagogico nidi di infanzia
Daria Quaglia	coordinatrice pedagogica nidi di infanzia
Daniela Turco Liveri	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
Andrea Ciani	pedagogista servizi ai minori
Cristina Donini	pedagogista servizi ai minori
Silvia Savino	pedagogista servizi ai minori
Mirna Tagliavini	pedagogista servizi ai minori
Lucia Zucchi	pedagogista servizi ai minori

Attività svolta

Servizi all'infanzia

- Partecipazione, nell'ambito del progetto Equipe, alla progettazione e alla realizzazione di formazioni sui seguenti temi:
 - *Il coordinatore pedagogico nei servizi alla prima infanzia;*
 - *L'osservazione del gioco dei bambini;*
 - *Pedagogia della cura e momenti di transizione al nido.*
- Partecipazione al sottogruppo del coordinamento pedagogico territoriale. “Modificare la scheda di miglioramento” e “La flessibilità nei servizi alla prima infanzia”.
- Formazione per le collaboratrici della cooperativa sul tema “Le nuove tipologie familiari”.
- Formazione sullo strumento PraDISI (Prassi Didattiche dell’Insegnante di scuola dell’infanzia), scala di osservazione e valutazione tesa a monitorare alcune prassi indispensabili per una scuola dell’infanzia di qualità.
- Organizzazione Borse di studio Erasmus per 4 tirocinanti spagnole nei nidi Abba, Arcobaleno dei Pulcini e Pollicino.
- Pubblicazione del Quaderno “In buone mani” e seminario pubblico.

Servizi ai minori

- Elaborazione del Piano formativo 2016-2017 in considerazione dei bisogni rilevati dagli operatori, dai servizi e dai territori, della valutazione dell’andamento dei corsi svolti.
- Avvio di progetti/percorsi di formazione aperti a operatori-docenti-genitori su richiesta delle Scuole nell’ambito del

lavoro in rete svolto dagli educatori territoriali e condotti da docenti interni.

- Aggiornamento/innovazione dei progetti di servizio: validazione di modelli sperimentali di servizio, individuazione di ambiti di sperimentazione di nuove pratiche o di nuovi servizi; elaborazione della documentazione educativa e valutazione di efficacia in merito all'implementazione di una piattaforma web; valutazione di possibili collaborazioni/convenzioni con Enti di Formazione/Università.
- Confronto sui contenuti dell'attività di coordinamento dei tecnici e implementazione del sistema di gestione della qualità.
- Elaborazione di indicatori afferenti ai temi emergenti dai

servizi/territori da portare all'attenzione dei referenti degli Enti Committenti.

- Ricerca di indicatori riferiti a ambiti di competenze per il monitoraggio, la valutazione, l'autovalutazione degli operatori e valutazione del personale ai fini della riassunzione (a TD o TI).
- Valutazione andamento tirocinio per pedagogisti.
- Raccordo con il servizio di supervisione psicologica (dott. ssa Pavia) e studio di un sistema di supporto agli operatori a prevenzione della sindrome da burnout, in considerazione dei temi emergenti dai collettivi, dalle supervisioni individuali e di gruppo, dalle formazioni, dall'elaborazione dei questionari relativi alla soddisfazione del personale.

3. Attività di studio e ricerca

Attività di studio

Sperimentazione di un nuovo strumento di valutazione del rischio di cadute accidentali: la scala di Morse

A causa del generale peggioramento delle condizioni cliniche e funzionali dell'utenza che accede alle Case Residenza per Anziani, la valutazione del rischio di caduta con lo strumento abituale, la scala di Tinetti, sta perdendo di significatività. Si è perciò costituito un gruppo di lavoro teso a individuare uno strumento di valutazione più idoneo. La scala di Morse è lo strumento maggiormente applicato nelle strutture protette per anziani a livello internazionale e quindi permette di confrontare i risultati ottenuti con un'ampia letteratura. Inoltre lo strumento permette di valutare i fattori su cui impostare programmi individuali di riduzione della contenzione e di prevenzione delle cadute.

Obiettivi dello studio:

1. sperimentare una scala di rilevazione del rischio di cadute accidentali applicabile anche a persone non deambulanti o con gravi limitazioni delle capacità cognitive;
2. inserire il monitoraggio con scala di Morse fra le prassi consolidate dei servizi, qualora la sperimentazione abbia dato esito positivo;
3. migliorare la progettazione personalizzata rivolta agli anziani con rischio di caduta non rilevabile per mezzo della scala di Tinetti.

In una prima fase i fisioterapisti di tutte le residenze hanno valutato tutti gli ospiti in ingresso e tutti i residenti con entrambe le scale e valutato i dati raccolti insieme alla fisiatra dottoressa Lorena Roffi. Si sono poi costituiti piccoli gruppi di lavoro multidisciplinari in ogni residenza, per approfondire e adeguare il repertorio delle azioni preventive da attuare.

Poiché i risultati della sperimentazione sembrano molto promettenti, con il supporto del dottor Marco Domenicali, Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bologna, e della dottoressa Francesca Lancellotti, medico geriatra dell'Area Non Autosufficienza, è stato presentato al Comitato Etico dell'Azienda USL il progetto per uno studio osservazionale retrospettivo sull'efficacia della scala di Morse. Il progetto è stato approvato e lo studio sarà condotto nel 2017.

Attività di ricerca

Utilità dell'ecografia bed-side negli anziani gravemente compromessi ospitati in casa residenza per anziani

La valutazione clinica degli anziani ospiti delle Case Residenza per Anziani è spesso difficile, perché si tratta in prevalenza di persone poco collaboranti e/o con ridotto/alterato stato di coscienza, talora difficili da trasportare e affetti da molteplici patologie, alcune difficilmente rilevabili con il tradizionale esame obiettivo.

In questo contesto lo sviluppo di protocolli ecografici semplificati potrebbe migliorare la diagnosi, permettere una migliore gestione clinica del paziente e consentire l'invio in ospedale unicamente dei pazienti con reale necessità e indicazione, riducendo pertanto i costi gestionali e migliorando al contempo la qualità della vita dell'anziano. L'ecografia bed-side potrebbe inoltre essere molto utile per identificare patologie in grado di evocare dolore ma difficili da diagnosticare a causa delle difficoltà comunicative tipiche di questi pazienti.

La ricerca è nata da un partenariato fra CADIAI e Senectus S.a.s ed è stata condotta dalla dottoressa Francesca Lancellotti e dal dottor Marco Domenicali. Fra l'inizio del 2015 e la fine del 2016 sono stati sottoposti ad accertamenti ecografici bed-side 400 anziani ospitati nelle CRA *Virginia Grandi*, *San Biagio*, *Parco del Navile*, per un totale di 420 ecografie.

I risultati della ricerca sono molto incoraggianti: due terzi delle ecografie eseguite hanno portato a diagnosi non formulabili con il consueto esame obiettivo del malato o all'ottimizzazione delle terapie farmacologiche. Il tutto senza alcun disagio per l'anziano, che non si è dovuto spostare dal suo luogo di cura abituale, e a costi molto contenuti.

Il progetto di uno studio osservazionale retrospettivo sull'esperienza condotta è stato sottoposto al Comitato Etico dell'Azienda USL ed è in attesa di approvazione.

4. Convegni e seminari

Convegni e seminari organizzati dalla Cooperativa

Titolo	Quale futuro per la domiciliarità tra servizio accreditato e autorganizzazione delle famiglie Seminario per il decennale del Consorzio Aldebaran
Data e luogo	29/01/2016 - Bologna, Hotel Savoia Regency
Interventi	Virginio Merola, Sindaco del Comune di Bologna e Città Metropolitana Monica Minelli, Direttore Dipartimento Attività Socio-Sanitarie dell'Azienda USL di Bologna Rita Ghedini, co-Presidente dell'Alleanza Cooperative Italiane di Bologna Carla Ferrero, Società Dolce Franca Guglielmetti, CADIAI Franca Maino, Università degli Studi di Milano; Paul Wagener, Fondation Aide à Domicile Maria Grazia Bertagni, Azienda USL di Bologna Maria Grazia Polastri, ASP Pianura Est Luca Rizzo Nervo, Assessore alla Sanità e Integrazione Socio-sanitaria del Comune di Bologna

Partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori

Titolo	INCLUSIONE 2.0 Politiche, pratiche e culture in una scuola per tutti
Data	28-29/01/2016 - Bergamo
Promosso da	Università di Bergamo
Note	Intervento di Tiziana Tinarelli "La partecipazione sociale e l'abitare indipendente. Il disabile adulto e gli appartamenti a bassa soglia. Il caso del GAP di Bologna".

Titolo	Welfare Connettivo: Visioni, scenari, buone pratiche per generare valore sociale
Data	08/04/2016 - Bologna
Promosso da	Legacoop Bologna
Note	Intervento della presidente Franca Guglielmetti sulla rete ComeTe.

Titolo	Alimentazione e sicurezza
Data	08/11/2016 - Bologna
Promosso da	Gruppo Granarolo
Note	Intervento della presidente Franca Guglielmetti sull'approccio al cibo dei bambini.

Titolo	Campus Femca Cisl Emilia Romagna "Tessere – persone e relazioni che fanno l'organizzazione"
Data	08/11/2016 - Riccione
Promosso da	Femca Cisl
Note	Intervento di Giulia Casarini sul rapporto tra etica e organizzazione, in particolare legato allo sviluppo e redazione del bilancio sociale.

Titolo	Autonomie @I Centro Tecnologie multimediali e ausili per favorire l'autonomia e la partecipazione sociale in Centro Socio Riabilitativi Diurni per disabili adulti
Data	29/11/2016 - Bologna
Promosso da	Fondazione ASPHI
Note	Interventi di Laura Morini e Paola Panaro del CSRSD "Parco del Lungo Reno"

5. Sistema di Gestione

Certificazioni



ISO 9001:2015 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 formazione per la sicurezza.
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi di prevenzione e sicurezza sul lavoro, servizi di medicina del lavoro.

L'organizzazione di CADIAI risulta inoltre conforme alle seguenti **norme specifiche di settore**:



UNI 10881 (certificato n. 029) per l'Assistenza Residenziale agli Anziani.



UNI 11034 (certificato n. 030) per i Servizi all'Infanzia.






UNI 11010 (certificato n. 042) per i Servizi residenziali e diurni per persone con disabilità.



SA8000:2014, rilasciata da CISE (certificato n. 672).

La SA8000 è uno standard internazionale volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato o obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione.

Obiettivi 2016	Attività svolta
Certificare il sistema di gestione in coerenza con l'edizione del 2015 della norma ISO 9001	<p>Il 12 e 13 dicembre 2016 l'ente certificatore UNITER ha effettuato l'audit ai fini del rinnovo e passaggio alla ISO 9001:2015.</p> <p>Sono stati oggetto di audit i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CD "Spazio Aperto", • SERT Distretto di Bologna, • Nido "Arcobaleno dei pulcini", • Integrazione Scolastica ASC Insieme • Nido/Scuola dell'Infanzia "Pollicino" • CSRD "Parco del LungoReno" • CRA di Granarolo • CD "Pizzoli" • GAP "S. Isaia" • SAD Porretta. <p>L'esito ha visto la rilevazione di 2 non conformità minori e l'effettuazione di 9 osservazioni. Al termine dell'audit il sistema di gestione della cooperativa è risultato conforme all'edizione 2015 della norma ISO 9001.</p> 
Acquisire la certificazione SA8000:2014	<p>Ai fini dell'acquisizione della certificazione, l'ente certificatore CISE ha svolto due fasi di audit:</p> <p>4. la prima fase il 19 e 20 settembre 2016: ricevuti 2 rilievi;</p> <p>5. la seconda fase il 24, 25 e 26 ottobre 2016: ricevuti 6 rilievi.</p> <p>Sono stati inoltre oggetto di audit i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scuola Infanzia "Progetto 1-6" • CRA "San Biagio" • Nido "La Cicogna" • GAP "Villa Emilia" • CSRD "Le Farfalle" • CSRR "La Corte del Sole" • CD "Il Castelletto" • CD "Spazio Aperto". <p>Al termine delle due fasi la cooperativa è risultata conforme alla norma ed ha ottenuto la certificazione.</p> 
Acquisizione del <i>Rating di Legalità</i> rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.	<p>Nella seduta del 20/07/2016 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust) ha accolto la richiesta di Rating di legalità inoltrata da CADIAL.</p> <p>L'Autorità ha attribuito alla Cooperativa due stellette e due "+" su un massimo di tre stellette previste dal regolamento.</p> 

Monitoraggio e Audit

Audit interni con consulente esterne

- 25/05/2016: Centro Diurno per anziani "Villa Arcobaleno" (esito: 2 osservazioni) e Servizio di Assistenza Domiciliare per anziani di Bologna (ESITO: 2 osservazioni e 1 non conformità);
- 29/06/2016: Nido e Scuola dell'Infanzia "Pollicino" (ESITO: 3 osservazioni) e Centro semiresidenziale "Spazio Aperto" (ESITO: 3 osservazioni);

- 08/07/2016: CRA "Parco del Navile" (ESITO: 3 osservazioni) e CSRD "Parco del LungoReno" (ESITO: 3 osservazioni);
- 09/09/2016 e 06/10/2016: Aree e Servizi di Staff (ESITO: 3 osservazioni).

Audit interni con consulente esterne

Eseguiti dai Referenti Qualità di Settore, hanno riguardato 18 servizi.

6. Comunicazione


Momenti pubblici

Attività previste nel 2016	Attività svolta nel 2016
<p>Presentazione del Quaderno 20, "Il Centro Diurno per anziani, una risorsa da valorizzare", pubblicato a fine 2015.</p> 	<p>È stato presentato il 15 giugno 2016 presso il Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale. Il seminario è stato promosso dal Consorzio Aldebaran.</p>
<p>Anniversario della residenza per disabili "La Corte del Sole" e del centro diurno per disabili "Le Farfalle".</p> 	<p>È stato festeggiato il 30 settembre 2016 presso la sede delle due strutture alla presenza di: Franca Guglielmetti, Presidente di CADIAI Lorenzo Pellegatti, Sindaco di San Giovanni in Persiceto Fausto Trevisani, Direttore del Distretto Pianura Ovest, AUSL Bologna Anna Cocchi, Amministratore Unico ASP Seneca.</p>
<p>Festa per la ristrutturazione del nido "Gaia".</p> 	<p>Le festa si è tenuta il 22 ottobre 2016 alla presenza di Franca Guglielmetti, Presidente di CADIAI e Karabak Cinque, e Marilena Pillati, Vicesindaca del Comune di Bologna.</p>
<p>Ventennale del SAD Pianura Est.</p> 	<p>Non è stato realizzato.</p>
<p>Presentazione pubblica dei due Quaderni CADIAI previsti.</p> 	<p>La presentazione del Quaderno dell'Area Educativa "Cambiando Educando" si è tenuta il 1 dicembre 2016 presso la sede di Lega-coop alla presenza di Franca Guglielmetti Presidente di CadiAI, Elena Iacucci, Responsabile Intermedia Qualificazione e Sviluppo del Sistema Formativo Integrato Comune di Bologna, Lucia Balduzzi, Professoressa Associata, Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, Margherita Vertolomo, Centro Nascita Montessori Roma, Silvia Travaglini, Coordinatrice pedagogica del Comune di Anzola dell'Emilia, Giovanni Amodio, Responsabile dei Servizi educativi e scolastici e di integrazione sociale Comune di Casalecchio di Reno.</p>
<p>Ventennale della Casa Residenza per Anziani di Crevalcore.</p> 	<p>Non è stato realizzato.</p>
<p>Adesione a "CIVICA 2016"</p> 	<p>All'interno del calendario di "CIVICA 2016" CADIAI ha organizzato, come di consuetudine, il "pranzo della legalità" nei servizi. Ha inoltre realizzato, come già citato, un flash mob in Stazione Centrale a Bologna sulle note dei "Cento passi" dei Modena City Ramblers cui hanno partecipato numerosi politici, associazioni e cittadini.</p>

Altri eventi organizzati nell'anno

<p>RISC – Un percorso per mettersi in gioco</p>	<p>L'evento di apertura del percorso formativo "Riflettere, Innovare, Sperimentare, Cambiare" si è tenuto il 12 ottobre 2016 presso il Teatro Testoni attraverso una lezione spettacolo a cura di Equilibra e Artelabor.</p>
---	--

Pubblicazioni

Obiettivo 2016	Attività svolta nel 2016
<p>QUADERNI CADIAI: Pubblicare due quaderni, uno dell'Area Educativa e uno dell'Area Servizi per la Non Autosufficienza.</p> 	<p>È stato pubblicato un solo Quaderno relativo all'Area Educativa dal titolo "Cambiando educando - Maria Montessori e i nidi d'infanzia oggi"</p>

Sito Internet

Nell'anno sono state pubblicate 22 notizie e, complessivamente, 9 newsletter, distinte 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 2016**

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

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 2015	N° Utenti 2016	
Non Autosufficienza	Assistenza Anziani a Domicilio	1.255	1.380	
	Assistenza Anziani in Centri Diurni	266	307	
	Assistenza anziani in strutture	1.300	1.195	
	Adulti con disabilità psicofisiche	263	229	
Educativa	Bambini frequentanti le sezioni di nido d'infanzia	2.444	2.072	
	Bambini frequentanti le sezioni di scuole d'infanzia	242	261	
	Minori frequentanti laboratori educativi	3.198	3.092	
	Minori in situazione di disagio psichico	87	91	
	Minori con disabilità psicofisiche	555	389	
	Minori frequentanti laboratori psicoterapeutici	62	51	
	Minori seguiti in interventi di sostegno scolastico	290	315	
	Minori nei servizi scolastici integrativi (pre, post, mensa, centri estivi)	1.017	1.046	
	Minori in situazione di disagio sociale	113	184	
	Adulti tossicodipendenti	517	544	
	Adulti in situazione di disagio psico - sociale	56	144	
	TOTALE UTENTI SEGUITI		11.665	11.300
	Prevenzione e Sicurezza sul lavoro	Lavoratori in sorveglianza sanitaria visitati nell'anno	13.238	14.497
	TOTALE		24.903	25.797

Polizze infortuni Utenti

CADIAI garantisce i propri utenti con la polizza di Assicurazione Responsabilità Civile verso Terzi (RCT) 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.

Polizza RCT
Costo pari a
€ 83.297

2. Rilevazione della soddisfazione degli utenti

Ogni anno CADIAI rileva il grado di soddisfazione dei famigliari degli utenti dei servizi tramite la somministrazione di un questionario mirato per le varie tipologie di servizio.

Sono stati distribuiti 1.249 questionari ai **famigliari dei bambini di nidi e scuole d'infanzia**; ne sono stati restituiti 865 (*il 69%*).

Nel secondo semestre dell'anno scolastico 2015/2016,

nei **servizi di integrazione scolastica e nei servizi pre e post orario** sono stati distribuiti 282 questionari e ne sono tornati compilati 155 (*il 55%*).

La rilevazione della soddisfazione nelle residenze anziani e nei centri diurni per anziani e per disabili è invece compiuta direttamente dall'Azienda USL di Bologna.

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".

Rapporti con il volontariato, l'associazionismo e altre realtà del territorio

Negli anni la cooperativa e i suoi servizi hanno portato avanti varie iniziative in collaborazione con enti locali e associazioni, che sovente nel tempo hanno assunto carattere di stabilità. In questa sezione riportiamo due iniziative che nel 2016 hanno visto significativi sviluppi.

Enti coinvolti	Attività
Istituto di Istruzione Superiore "Archimede" di San Giovanni in Persiceto.	"Equosolidale a Scuola" Da anni i CSRD "Le Farfalle" e "Accanto" e il GAP "Villa Emilia" contribuiscono all'apertura della Bottega Equosolidale di San Giovanni in Persiceto. Questa collaborazione ha visto una ulteriore evoluzione che ha portato un piccolo gruppo di operatori e utenti del CSRD "Le Farfalle" ad allestire un banchetto con i prodotti per la merenda per gli studenti e con materiali informativi sul commercio Equosolidale all'interno della Isis "Archimede" di San Giovanni in Persiceto.
Distretto di Casalecchio di Reno ASC InSieme	"Caffè San Biagio" Avviato 13 anni fa in collaborazione con il Centro Esperto per i Disturbi Cognitivi, il "Caffè San Biagio" è un servizio di supporto a bassa soglia per <i>caregiver</i> di persone con demenza che la Casa Residenza/Centro Diurno "San Biagio" di Casalecchio di Reno offre al territorio. L'accesso è libero e completamente gratuito. Nel corso degli anni l'affluenza dei partecipanti è cresciuta in modo significativo: nel 2016 il Caffè ha accolto 80 <i>caregiver</i> (informali e formali) e 62 anziani con demenza, per un totale di 226 accessi di <i>caregiver</i> e 191 accessi di malati nei 17 incontri programmati. Segno evidente che il servizio sta rispondendo a un'importante domanda del territorio.

Progetti internazionali

Progetto	Partner	Attività anno 2016
Enable	<ul style="list-style-type: none"> - Fondation APEMH (Lussemburgo) - Fundació Ampans (Spagna) - Lebenshilfe Oesterreich (Austria) - Open Group (Italia) - De Lork (Belgio) - ARFIE (Belgio) 	<p>Il progetto Enable, con l'obiettivo di co-produrre servizi per disabili nelle tre fasi Co-design (co-progettazione), co-delivery (co-implementazione) e co-evaluation (co-valutazione), si è sviluppato nell'anno 2016 secondo quanto pianificato. L'attenzione si è focalizzata sul coinvolgimento attivo e simultaneo dei diversi stakeholder, utenti, familiari, pubblici amministratori, enti gestori e comunità circostante.</p> <p>I "Pilastri" della co-produzione che hanno guidato le diverse azioni sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beni (ciascuno è un valore); - capacità (specifiche e diverse); - mutualità (nei diversi contesti e tra pari); - rete (valore della comunità); - sfocatura ruoli (considerare il punto di vista altrui); - catalizzatori (chi e che cosa influenza le decisioni). <p>Gli ambiti sui quali i partner hanno lavorato sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vivere indipendente; • prese di decisioni in contesti politici; • apprendimento permanente. <p>CADIAI ha approfondito in particolare il tema del Vivere Indipendente. Oltre a regolari conferenze via Skype, la collaborazione tra i diversi partner europei coinvolti si è realizzata anche attraverso 3 incontri europei: a marzo in Spagna, a luglio in Italia, a dicembre in Austria.</p>

Progetto	Partner	Attività anno 2016
Organizaciones de la Sociedad Civil y Autoridades Locales	<ul style="list-style-type: none"> - GVC - Legacoop Emilia Romagna - OHCH (Oficina del Historiador Ciudad Habana) (Cuba) - ONG MUNDUBAT (Spagna) 	<p>Grazie alla collaborazione avviata con l'ong GVC, è stato presentato all'Unione Europea e finanziato il progetto "Organizaciones de la Sociedad Civil y Autoridades Locales".</p> <p>Il progetto ha lo scopo di cooperare con l'autorità locale di Cuba, per proporre un modello di gestione sostenibile rispetto all'integrazione degli anziani e dei giovani disabili all'interno della società, con un approccio molto attento alla valorizzazione del genere.</p> <p>Il progetto si propone di contribuire al miglioramento della qualità di vita di degli anziani e giovani con disabilità intellettuale nell'Avana Vecchia, attraverso il rafforzamento delle capacità della <i>Oficina del Historiador della Città Habana (OHCH)</i> nella gestione di servizi, con la diversificazione degli stessi e la generazione di uno spazio permanente di socializzazione che faciliti l'inserimento sociale di entrambi i gruppi.</p> <p>L'iniziativa propone, a livello metodologico, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzare le capacità locali; - creare processi partecipativi; - rafforzare l'aspetto organizzativo; - sviluppare un approccio attento ai Diritti.

Soci volontari di CADIAI

Nel 2016 i soci volontari sono 7.

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

Tirocini di inserimento sociale di persone svantaggiate in collaborazione con altri enti

Nel 2016 CADIAI ha accolto 4 persone in "Tirocini di orientamento e formazione o di inserimento e reinserimento":

- 2 persone in carico a Servizi Sociali accolte con progetti finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione;
- 2 persone inserite in percorsi di inserimento per richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale o umanitaria o persone inserite in percorsi di protezione sociale.

La durata di questi percorsi è variabile dai 4 agli 11 mesi.

Le convenzioni in essere sono stipulate con Futura, Cooperativa CSAPSA DUE, Cooperativa Camelot, ASP Città di Bologna.

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.

Totale € 4.370

- La casa dei Risvegli "Luca de Nigris"
- Komen: "Race for the cure – di corsa contro i tumori al seno"
- Casa delle donne per non subire violenza
- Associazione Epilessia Bologna Onlus
- Croce Italia Volontari
- Telethon

"La casa dei Risvegli Luca de Nigris"

Sostegno dell'associazione "Gli amici di Luca" in occasione delle iniziative relative alla "Giornata nazionale dei risve-

gli per la ricerca sul coma".

€ 1.250

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

Per il nono anno consecutivo CADIAI ha sostenuto "Race for the Cure", la minimaratona per la sensibilizzazione dell'importanza della prevenzione a proposito dei tumori al seno, che si è svolta il 25 settembre 2016 a Bologna, facendosi carico del costo di iscrizione (pari a 12 euro a testa) dei propri dipendenti interessati.

La "squadra CADIAI" è risultata composta da 135 persone. € 1.620

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

Associazione Epilessia Bologna Onlus

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

Adesione a campagne promosse da altri enti

1 ora di lavoro vale 2

CADIAI ha aderito alla raccolta fondi per le popolazioni terremotate in Centro Italia promossa dall'Alleanza delle Cooperative. Era possibile donare da un'ora a una giornata di lavoro; la cooperativa ha raddoppiato il valore delle ore donate. Sono stati raccolti in totale 5.511,70 euro.

4. Attività con enti e associazioni cui CADIAI aderisce

Attività previste nel 2016	Attività svolte
Impronta Etica Sostegno e partecipazione ai laboratori e alle attività dell'Associazione.	<ul style="list-style-type: none">• Franca Guglielmetti, Fatma Pizzirani, Roberto Malaguti, Giulia Casarini e Venere Nitopi hanno partecipato ad una formazione sul reporting integrato.• Giulia Casarini ha partecipato al Salone della CSR a maggio.• A fine novembre Franca Guglielmetti è entrata a far parte del Comitato Direttivo dell'Associazione.• CADIAI, attraverso un'intervista a Giulia Casarini, Roberto Malaguti, Rossella Macagnani, Fatma Pizzirani e Mara Ceccarelli, si è sottoposta ad uno strumento di assessment della sostenibilità.• Giulia Casarini è intervenuta nel corso di due lezioni all'Università Cattolica di Milano.

5. 5x1000

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato le scelte e gli importi relativi al 5 per mille degli anni finanziari 2014 e 2015. I dati

relativi a CADIAI sono ricapitolati nella tabella che segue.

Anno	Numero scelte	Importo scelte espresse	Importo proporzionale per le scelte generiche	Importo totale
2014	196	€ 4.672,22	€ 354,21	€ 5.026,43
2015	192	€ 4.310,42	€ 352,84	€ 4.663,25

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.

Progetto Bibliotecherei - Sant'Agata Bolognese	€ 2.000
Teatro di Budrio, Stagione teatrale	€ 1.500
Teatro Bibiena, Stagione teatrale Sant'Agata Bolognese	€ 1.000
Rassegna teatrale di burattini - Casalecchio di Reno	€ 500
I colori del Navile - Notte bianca	€ 500
TOTALE	€ 5.500

7. Progetti di Responsabilità Sociale

Un premio... di valore!

Prosegue il progetto che 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 avere un valore aggiuntivo.

Come gli scorsi anni 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 dagli utenti della residenza per disabili "La Corte del Sole" di San Giovanni in Persiceto.

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 2016 sono stati accolti **95** fra tirocinanti, frequentanti corsi di formazione, scuole superiori/università ed enti formativi.

Tirocinanti di corsi universitari

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Università di Bologna - Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Educatore nei servizi per l'infanzia</i>	8	200, 250	Nidi "Arcobaleno dei Pulcini", "Progetto 1-6", "Cicogna", "Balenido", "Gaia".
Università di Bologna - Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Pedagogia</i>	4	250	Nidi "Arcobaleno dei Pulcini", "Balenido", "Cicogna".
Università di Bologna - Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Psicologia</i>	2	500	CRA "San Biagio", "Parco del Navile"
Università di Padova <i>Corso di Laurea in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione</i>	1	1000	CRA "Virginia Grandi"
Università di Bologna - Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione <i>Corso di Laurea in Educatore sociale e culturale</i>	1	75	GAP "Sant'Isaia"
Università di Ferrara <i>Corso di Laurea in Infermieristica</i>	10	60	CRA "Virginia Grandi", "Torre di Galliera"
Università di Ferrara <i>Corso di Laurea in Fisioterapia</i>	4	60	CRA "Virginia Grandi", "Torre di Galliera"
Università di Bologna <i>Corso di Laurea in Fisioterapia</i>	6	60	CRA "San Biagio", "Virginia Grandi", "Parco del Navile"
Università di Bologna <i>Master in Sicurezza e Prevenzione nell'ambiente di lavoro</i>	1	300	RSPP (Sede)
Totale Tirocinanti Università	37		

Tirocinanti di Istituti superiori

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Istituto d'Istruzione Superiore "Aldini Valeriani Sirani" di Bologna	12	30, 60	CRA "San Biagio"; CD anziani "Il Castelletto", "I Tulipani", "Pizzoli", "Villa Arcobaleno", "Cà Mazzetti"; Nidi "Pollicino", "Progetto 1-6", "Pippi Calzelunghe".
Istituto Professionale Statale "Fratelli Taddia" di Cento (FE)	11	60	CSRD "Le Farfalle"; CSRR "La Corte del Sole"; CD per minori disabili "Spazio Aperto"
Istituto Tecnico Commerciale Statale "Rosa Luxemburg" di Bologna	1	80	Sistemi informativi (Sede)
Liceo Scientifico statale "Leonardo Da Vinci" di Casalecchio di Reno	5	60	Nidi "Balenido", "Pippi Calzelunghe"; CRA "San Biagio".
Istituto di Istruzione superiore "Agostino Paradisi" di Vignola (MO)	1	80	MDL (Sede)
Liceo "Laura Bassi" di Bologna	11	40, 60	Nidi "Progetto 1-6, Gaia", "Tana dei Cuccioli", "Abba", "Balenido", "Pippi Calzelunghe", "Cicogna"; CRA di Granarolo, "San Biagio".
Totale Tirocinanti Istituti superiori	41		

Tirocinanti Enti di formazione

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Futura	4	60	CSRR "La Corte del Sole; CSRD "Le Farfalle", "Accanto"; CD per minori disabili "Spazio Aperto".
Agenfor	1	225	CRA "Parco del Navile"
IRECOOP	3	60	CSRR "Casa Rodari", "La Corte del Sole"; CRA "Parco del Navile"
SENECA	5	105	CSRD "Arboreto"; CRA "Simiani", "Virginia Grandi".
Totale Tirocinanti Enti formativi	13		

Tirocini privati e Programmi Erasmus

Ente	Tirocinanti	Durata (ore)	Sede del tirocinio
Istituto de Educacion Secundaria "Barrio de Bilbao", "Louis Braille", "Pio Baroja" (Spagna)	4	370	Nidi "Abba", "Pollicino"
Totale Tirocinanti Università	4		

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

Nell'anno CADIAI ha accolto 12 delegazioni di aziende, associazioni ed enti dall'estero.

Significativo è stato il numero di università e di enti di ricerca che hanno voluto conoscere ed approfondire il nostro modello. **In totale le persone che hanno visitato CADIAI sono state 147.**

Anche quest'anno si è confermata una forte attenzione da parte della Corea, rivolta in particolare ai servizi di nido e nello specifico al modello "Karabak"; molto interesse ha destato anche il modello pedagogico "Montessori" adottato nei nostri servizi e lo sviluppo di linee pedagogiche volte alla cooperazione tra i bambini.

Provenienza	Persone	Tipologia di persone	Luoghi visitati	Data
Spagna	12	Ricercatori Universitari/Cooperatori	Nido "Pollicino", Nido "Abba"	30/01/2015
Corea	17	Imprenditori / Dirigenti	CRA "Parco del Navile"	14/03/2016
Palestina	3	Onlus Vento di Terra	Sede	22/03/2016
Spagna	7	Insegnanti e studenti Istituti Superiori	Nido "Pollicino"	20/04/2016
Giappone	16	Rappresentanti del Governo	Nido "Abba"	03/05/2016
Nuova Zelanda	2	Cooperatore / Pubblico Amministratore	Nido "Giovannino"	26/05/2016
Vietnam	12	Pubblici Amministratori	Sede	30/05/2016
Corea	17	Dirigenti Cooperative di Consumo	Nido "Gaia"	01/06/2016
Corea	14	Cooperatori	Centro Polivalente "Arboreto"	01/07/2016
Australia	1	Ricercatore Universitario	Sede	19/07/2016
Giappone	24	Ricercatori Universitari Cooperativa di consumo Istituto di ricerca	CRA "Parco del Navile"	21/09/2016
Corea	22	Ricercatori Universitari Cooperativa di consumo Istituto di ricerca	Nido "Pollicino"	15/12/2016

Capitolo 6

Pari Opportunità e Welfare Aziendale

Valorizzare le competenze,
le potenzialità e l'impegno.

Pari opportunità e Welfare Aziendale

Durante il corso del 2016 il Gruppo di lavoro si è impegnato a diffondere le linee di sviluppo delle Politiche per le Pari Opportunità all'interno dei Servizi. Questo ha consentito di incontrare molti colleghi, di raccogliere suggerimenti ed idee da sviluppare oltre a criticità alle quali dare risposta.

Al fine di individuare buone prassi in atto in altre cooperative in tema di Pari Opportunità, si è incontrata la cooperativa Progress di Parma. Si è inoltre partecipato in maniera attiva ai gruppi di lavoro organizzati da Legacoop Nazionale, trovando diversi ambiti di confronto arricchenti per la nostra cooperativa.

Queste collaborazioni hanno dato avvio ad una riflessione rispetto a modalità che permettessero di tradurre politiche

di Pari Opportunità in azioni concrete, di welfare aziendale, rivolto a soci e dipendenti.


Sono stati quindi individuati quattro ambiti di azione:

- sostegno al reddito;
- sostegno alla cura;
- benessere e salute;
- istruzione e cultura.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità si occupasse di questioni di Welfare, trasformandosi così in *Comitato per le Politiche di Pari Opportunità e Welfare Aziendale*.

1. Politiche di conciliazione

Richieste di mobilità per motivazioni legate a carichi familiari

Mobilità richieste	Obiettivo 2016 Accordare tutte le richieste di mobilità per motivazioni legate a carichi familiari	Risultato 2016  Mobilità accordate
Uomini	-	Uomini -
Donne	4	Donne 4

Il risultato rispetto all'obiettivo di soddisfare tutte le richieste di mobilità, inerenti a carichi familiari, è stato raggiunto; sono state richieste e soddisfatte in totale 4 mobilità, due nell'area Educativa e altre due nell'area Non Autosufficienza.


Al contrario dello scorso anno, nessun uomo ha chiesto mobilità per motivi legati a conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

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

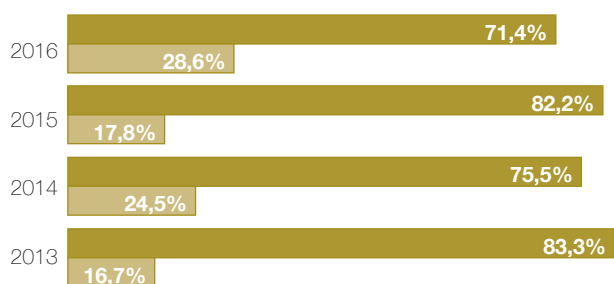
politiche del personale applicate, con gli impegni assunti nella declinazione della nostra *mission* aziendale.

Passaggi di categoria

Valore di riferimento: totale contratti a tempo indeterminato	Obiettivo 2016 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2016: donne 83,8% e uomini 16,2%)	Risultato 2016 
Uomini	8	28,6%
Donne	20	71,4%
TOTALE	28	100%

Passaggi di categoria

Donne ■ Uomini ■



Confrontati con l'anno 2015, nel 2016 i passaggi di ca-

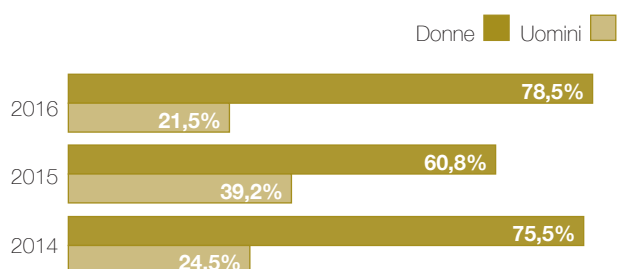
tegoria delle donne sono inferiori rispetto a quelli degli uomini, questo fenomeno in parte è dovuto al fatto che durante lo scorso anno hanno conseguito la qualifica di OSS solo donne, mentre nel 2016 anche degli uomini sono passati dal livello B1 al livello C2, come previsto dal CCNL.

Ampliando la prospettiva, si può vedere come i dati donne/uomini del 2016 siano in linea con quelli del 2014, mentre i dati del 2015 sono affini a quelli del 2013, ne consegue che si cerca di mantenere un equilibrio generale nei percorsi di carriera uomo donna.

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

Uomini	3	21,5%
Donne	11	78,5%
TOTALE	28	100%

Nell'anno 2016 è stata conseguita la qualifica di Quadro da parte di cinque donne e di un uomo, mentre una donna è passata dal livello E2 al livello F1. I passaggi di categoria

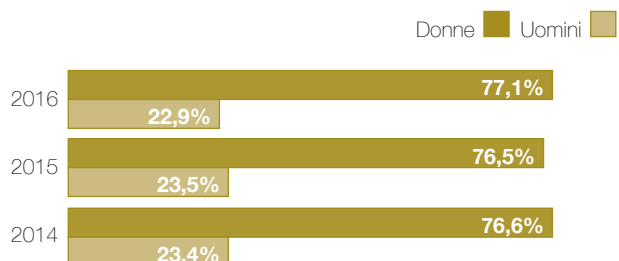


nella fascia medio alta sono quindi rilevanti per le donne, con una percentuale del 78,5%, che si distacca in modo rilevante da quella del 2015.

Percentuale uomini/donne presenti nelle categorie E ed F

Uomini	33	22,9%
Donne	111	77,1%
TOTALE	144	100%

Rispetto alla base occupata, la percentuale di donne presenti nelle categorie E/F, rimane inferiore a quella delle figure maschili anche se lo scostamento, negli anni, è comunque migliorato; nel corso del 2016, la cooperativa ha lavorato alla costruzione di un sistema di valutazione e ha

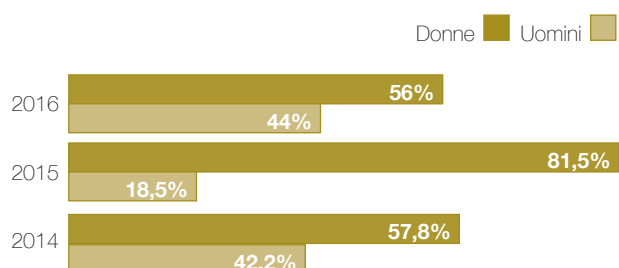


inoltre avviato un percorso di formazione interno che ha la finalità di fornire gli strumenti più adeguati per far crescere le persone e valorizzare i talenti. Il progetto, presentato e avviato nel terzo trimestre del 2016, si svilupperà nel corso del 2017 e si concluderà nel 2018.

Aumento delle indennità

Uomini	11	44%
Donne	14	56%
TOTALE	25	100%

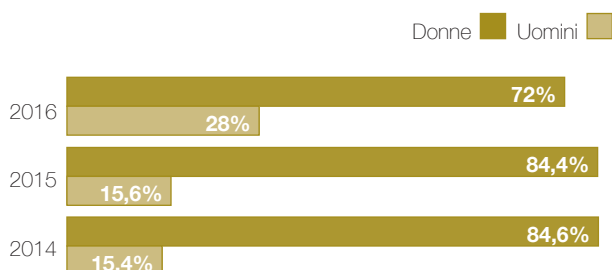
I dati percentuali del 2016 rispetto al conferimento di indennità, per quanto riguarda le donne, sono diminuiti. Sono state attribuite 22 indennità di funzione, 13 a donne e 9 a uomini, mentre gli aumenti per l'indennità della qualifi-



ca di quadro sono state 2 per gli uomini ed 1 per le donne. Questo dato in parte risponde e riequilibra l'andamento dello scorso anno quando sono state maggiori, in termini percentuali, le indennità conferite alle donne.

Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato

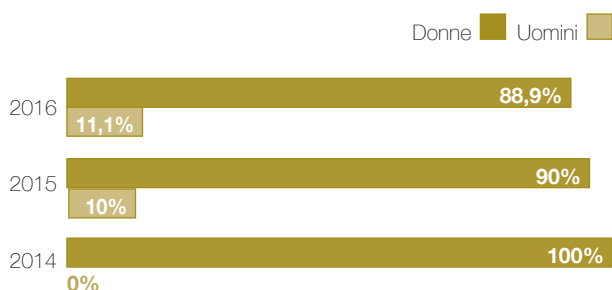
Valore di riferimento: totale dei contratti		Obiettivo 2016 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2016: donne 81,4% e uomini 18,6%)	Risultato 2016 ☹️
Uomini	16		28%
Donne	41		72%
TOTALE	57		100%



La trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato è risultata, per le donne, inferiore a quella dei due anni precedenti. La maggior parte delle trasformazioni a tempo indeterminato sono avvenute nell'area della Non Autosufficienza dove la percentuale delle donne è inferiore. Nell'area Educativa molti contratti sono rimasti a tempo determinato perché legati ad incarichi temporanei.

Trasformazioni da Tempo Pieno a Part Time

Valore di riferimento: totale contratti a tempo indeterminato		Obiettivo 2016 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2016: donne 83,8% e uomini 16,2%)	Risultato 2016 😊
Uomini	1		11,1%
Donne	8		88,9%
TOTALE	9		100%



La trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time è stata richiesta nell'anno 2016 da 8 donne e 1 uomo. Tre richieste, tutte accordate, sono state fatte per motivi di conciliazione; la cooperativa continua a mantenere molta attenzione su questo aspetto.

Sportello di ascolto

Nel corso dell'anno ci sono state tre segnalazioni. A due è stata data risposta; alla terza si è indicato di rivolgersi all'Area di riferimento in quanto le richieste non erano inerenti al tema delle Pari Opportunità ma all'organizzazione interna del servizio.

Visite nei Servizi

Si sono visitati 10 servizi, incontrando in totale 96 colleghi; con loro si sono approfondite tematiche riguardanti il lavoro

fatto e le possibili prospettive future rispetto al tema delle Pari Opportunità e del Welfare, cercando di cogliere le esigenze più sentite e le criticità presenti.

Iniziative di welfare

Di seguito sono riportate tutte le iniziative di welfare che la cooperativa sostiene a favore di soci e/o dipendenti. Dallo sguardo d'insieme si evince l'impegno della cooperativa nei diversi ambiti; all'interno dei capitoli *Lavoro e Governance*, *Partecipazione e Sviluppo* si possono trovare indicazioni specifiche rispetto all'applicazione delle azioni.

Iniziative di Welfare

Benessere e salute	Esito	Impegno economico
Polizza Sanitaria Integrativa	Sono stati versati contributi per 1.220 dipendenti.	€ 73.259
Permessi visite mediche specialistiche retribuite	-	€ 11.860
Attenzione alla Salute	CADIAI ha sostenuto il costo di iscrizione alla <i>Race for the cure</i> per 135 lavoratori. Questo ha consentito di ottenere 5 visite di prevenzione senologica di cui hanno usufruito le lavoratrici della cooperativa.	€ 1.620
	Nel 2016 è stata stipulata una convenzione con <i>Istituto Ramazzini</i> per visite di prevenzione oncologica.	-

Sostegno alla cura	Esito	Impegno economico
Aspettative	Sono state concesse due aspettative per carichi familiari.	-
Permesso Lutto (3 giorni rispetto ai 2 previsti dal CCNL)	-	€ 16.517
Permesso retribuito per paternità 3 giorni	8	€ 1.014
Sconto sulle rette dei servizi erogati da CADIAI	5 soci hanno usufruito di questi sconti.	-
Servizio di intrattenimento dei bambini durante le assemblee	Sono stati accolti 19 bambini.	€ 180

Istruzione e cultura	Esito	Impegno economico
Convenzioni	E stata stipulata una convenzione, a favore dei lavoratori CADIAI, con il teatro Arena del Sole di Bologna.	-

Sostegno al reddito	Esito	Impegno economico
Anticipo 100% Inail	Sono state anticipate 100 Contribuzioni a carico dell'Inail.	-
Contributo per superamento Comporto	-	€ 7.007
Integrazione Maternità	77	€ 181.003
Festività	-	€ 203.639
Indennità di Coordinamento, di Funzione, quadro	Sono state conferite 25 indennità.	€ 323.139
Indennità di Trasferta	-	€ 3.114
Pacchi dono nuovi nati (contenenti prodotti per la cura e l'igiene)	Distribuiti 22 pacchi.	€ 110
Buoni acquisti per i soci in occasione delle festività natalizie 2016	Buoni da € 120 per 958 soci.	€ 114.960
Buoni pasto dal valore di € 4,13 (€ 0,63 in più rispetto a quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola)	-	€ 303.532
Convenzioni e agevolazioni al consumo in favore dei soci	17 convenzioni attive.	-

Capitolo 7

La voce delle nostre parti interessate

La voce delle nostre parti interessate

*In questa parte del bilancio sociale è riportata l'attività di **ascolto delle nostre parti interessate**, che siamo soliti affidare a ricercatori esterni, possibilmente esperti dei temi cooperativi. Quest'anno abbiamo affidato questo lavoro alla ricercatrice **Elena Bellettati** che, attraverso otto interviste, ha raccolto la voce dei referenti delle varie associazioni alle quali CADIAI aderisce.*

A cura di Elena Bellettati

In Italia la cooperazione nacque a metà dell'800 in Piemonte, per poi diffondersi in modo inarrestabile fino allo scoppio della Seconda Guerra Mondiale. Nel 1862 si potevano conteggiare nel Regno d'Italia 443 società di mutuo soccorso, mentre nel 1921 le cooperative erano 25.000 e contavano oltre due milioni di soci.

La nascita della cooperazione non fu solo la rivolta del piccolo contadino o del lavoratore sfruttato contro l'avidità dell'usuraio o la prepotenza del padrone. La cooperazione fu, ed è ancora, innanzitutto risposta ai bisogni delle persone in modo efficiente e secondo metodi imprenditoriali. Essa fu un formidabile strumento di democrazia e di convivenza sociale per ritrovare i legami tra l'uomo e il suo territorio, tra la gente e il proprio ambiente.

La sfida, oggi, consiste in un rilancio del movimento nella società che passi attraverso una profonda presa di coscienza della natura sociale della cooperazione e la valorizzazione del ruolo del socio.

Nell'era delle "reti virtuali", cruciale sarà il mantenimento delle "reti di persone" sul territorio che possono sfruttare le enormi potenzialità dell'*Information & Communication Technology*, per riuscire ad emergere meglio nella vetrina di Internet senza affondare nel mare dell'indistinto¹.

Oggi si stanno sempre più sviluppando forme di auto-organizzazione del lavoro e dei servizi (come ad esempio *Uber* o *Bla Bla Car*) e di mutuo aiuto tra cittadini, come le *Social Street*, anche sfruttando le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie.

È sempre più facile trovare in rete piattaforme di domanda o di offerta di lavoro e servizi.

Facendo riferimento a questo contesto CADIAI ha voluto indagare come questi nuovi strumenti possano modificare la cooperazione e come essa possa rispondere ai cambiamenti che ci circondano in maniera innovativa.

Per fare questo CADIAI ha voluto chiedere ad alcuni dei propri *stakeholder* la loro opinione in proposito. Si ritiene che i giudizi raccolti possano aiutare CADIAI a comprendere la qualità del proprio impegno sul fronte cooperativo, 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.

Sono stati intervistati otto interlocutori di CADIAI:

- **Raymond Ceccotto**, presidente di ARFIE (Association for Research and Training on Integration in Europe);
- **Luca Grosso**, responsabile di Cooperare con Libera Terra;
- **Luca Stanzani**, segretario generale di Impronta Etica;
- **Elena Romagnoli**, direttore del Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale;
- **Enrico Sangiorgi**, presidente di Alma Vico;
- **Dina Taddia**, presidente di GVC (Gruppo di Volontariato Civile);
- **Simone Gamberini**, presidente dell'Istituto Ramazzini e direttore di Legacoop Bologna;
- **Joan Crous**, presidente di EtaBeta Cooperativa sociale.

Di seguito sono riportate le singole interviste.

RAYMOND CECCOTTO

Presidente di ARFIE (Association for Research and Training on Integration in Europe)

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Penso che questo nuovo approccio permetta una maggiore dignità e produttività. Il fatto che queste nuove iniziative partono da un livello di partecipazione che coinvolge i cittadini ci sta portando verso una forma nuova di servizio, e questo si vede sempre più anche nelle discussioni politiche, come ad esempio in Francia. Qui questi nuovi modi di cooperazione, di auto-organizzazione, di co-produzione nel settore sociale e dei servizi, hanno permesso la nascita di realtà che coinvolgono molto le persone disabili in una partecipazione più attiva, anche nella programmazione dei servizi a loro rivolti. È importante avere gli attori nei processi decisionali e averli competenti ad ogni livello.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per ARFIE un'opportunità o una minaccia?

Direi che generalmente sono una opportunità che però possono presentare anche una minaccia se non è chiaro il loro significato, perciò bisogna preventivamente preparare le strutture e gli attori a questo nuovo approccio.

¹http://www.infocooperazione.it/storia_coop.aspx

Credo che per fare un cambiamento e trasformarlo in una opportunità vera, per un organismo è importante fare della prevenzione e dare delle informazioni per preparare gli utenti, ma anche per spiegare ai professionisti, ai volontari, agli impiegati dell'organizzazione stessa, il perché di questo cambiamento e come può modificare il ruolo dei differenti attori. Se andiamo verso un approccio cooperativo e partecipativo è chiaro che le persone che sono abituate a lavorare con un altro metodo, che lavorano da sole o di fretta devono prendersi più tempo, avere un po' di spazio, essere più lenti, coinvolgere le persone per fare cambiamenti più consensuali.

In particolare, secondo voi le piattaforme di scambio modificano il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Si vede chiaramente che molti gruppi sociali utilizzano questi mezzi di comunicazione, che danno anche maggiore visibilità. Adesso bisogna guardare a questi modi di cooperazione, i quali è vero che danno più rapidità e una più grande accessibilità alla comunicazione e agli scambi, ma quello a cui bisogna stare attenti è se tutti i gruppi hanno lo stesso accesso. C'è il pericolo che si creino delle nuove marginalizzazioni.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

Io penso che può essere innovativa nel senso che tutti possono essere più attivi e che può essere in una certa misura più sociale e più democratica. Se diamo l'accesso a metodi che favoriscono la cooperazione, che sono gratuiti e di facile utilizzo, come ad esempio *Skype*, favoriamo lo scambio tra più persone utilizzando minor tempo. Però come dicevo prima bisogna anche saper capire chi li utilizza e quali sono le sue competenze.

Questo lo vedo anche con CADIAI, con cui stiamo collaborando a livello europeo in un progetto, che si chiama "Enable". Il progetto coinvolge persone con disabilità intellettiva e l'obiettivo è creare dei servizi per loro in maniera co-produttiva, cioè coinvolgendo queste persone e le loro famiglie fin dall'inizio, dall'analisi dei bisogni, dal design del *setting*, proprio come se fossero dei professionisti con determinate competenze, sfruttando le loro capacità per individuare i loro bisogni. Questo cambiamento di metodo ci impone di pensare il nostro lavoro in maniera più aperta, adattandolo alle loro capacità. Se si vuole dare ad una persona con disabilità intellettiva la capacità decisionale bisogna anche darle gli strumenti per poterla fare.

CADIAI collabora con voi da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita di ARFIE? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

Noi abbiamo sempre avuto progetti partecipati anche da altre associazioni o cooperative esterne e con CADIAI abbiamo avuto degli scambi concreti a più livelli. Quello che noi abbiamo visto da quando collaboriamo è una cooperativa molto attiva e innovativa che ci dà degli spunti e delle idee. Vediamo che è coerente e che quando decide di collaborare è attiva e che non lo fa solo per avere una

facciata, ma perché crede nella sua missione. Troviamo molto interessante anche il fatto di fare un bilancio sociale e anche il modo in cui è presente sul territorio, essa infatti non è solo concentrata sui suoi obiettivi principali ma è anche attiva nell'organizzazione di eventi e nella partecipazione a manifestazioni.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

In maniera molto concreta partecipando a progetti come ad esempio il sopraccitato "Enable", nel quale sono coinvolti altri partner. Riteniamo importante coinvolgere e far partecipare alla progettazione dei servizi gli utenti e i familiari, e questo è avvenuto negli anni in maniera sempre più crescente, prima coinvolgendo solo i familiari e poi sempre di più anche gli utenti. Si vede anche che CADIAI è fin dall'inizio orientata per la cooperazione, dove le cooperative in sé sono qualcosa di abbastanza innovativo. È interessante come imposta il dialogo tra l'aspetto sociale della cooperativa e gli aspetti più economici e finanziari.

LUCA GROSSO

Responsabile di Cooperare con Libera Terra

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Io non penso che questi cambiamenti possano incidere sul significato della cooperazione perché questo rimane sempre uguale. La finalità di dare una risposta collettiva in forma d'impresa ai bisogni dei cittadini non cambia, come non cambia la possibilità che i cittadini hanno di auto-organizzarsi per trovare soddisfazione ai propri bisogni. Questo anche di fronte al contesto sociale e tecnologico in continua trasformazione, come vediamo in questi tempi. La questione piuttosto è: come la cooperazione può rimanere e apparire, nella percezione dei cittadini, l'attore che interpreta questo ruolo? Attualmente penso sia questa la sfida per la cooperazione. Affermare la sua capacità di essere attore protagonista del contemporaneo e del futuro capace di interpretare le nuove traiettorie che l'economia collaborativa e di piattaforma sta affermando.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per "Cooperare con Libera Terra" un'opportunità o una minaccia?

In quanto strumenti possono rappresentare delle opportunità se si è in grado di coglierne le potenzialità perché di fatto le innovazioni tecnologiche, legate soprattutto allo sviluppo delle piattaforme partecipative o collaborative, rappresentano degli strumenti. Essi trasmettono alcuni elementi importanti della cooperazione come la partecipazione e la collaborazione, che sono due leve fondamentali dell'impresa cooperativa. In questi termini lavorano costruendo un substrato culturale che da una parte può essere favorevole allo sviluppo della cooperazione e dall'altra rappresentano, in quanto strumenti, delle opportunità per la cooperazione stessa per costruire la propria

traiettoria di sviluppo.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

La cooperazione deve essere innovativa: la necessità di confrontarsi con le innovazioni tecnologiche, le piattaforme collaborative, di cimentarsi con questi strumenti, adottarli e utilizzarli in maniera pienamente cooperativa, e non come specchio per le allodole per forme di condivisione o partecipazione che non socializzano i benefici della piattaforma ma li verticalizzano, massimizzandone i benefici solo verso la punta e non verso la base. La cooperazione ha la necessità di guardare alla propria forma di organizzazione del lavoro e dei servizi, al proprio patrimonio di conoscenze e di contatti per utilizzare queste innovazioni, e di cercare nell'economia di piattaforma una proposta, pienamente conforme ai principi e ai valori della cooperazione, per riuscire a socializzare i benefici che le strutture partecipative e collaborative possono avere sulla base degli utenti e dei soci.

CADIAI collabora con voi da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita di "Cooperare con Libera Terra"? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

CADIAI è socio fondatore di "Cooperare con Libera Terra" ed ha accompagnato la vita dell'associazione dal 2006 ad oggi con partecipazione e convinzione, contribuendo fortemente alla definizione della nostra *mission* ed anche all'interpretazione di questa sul territorio.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

CADIAI è una realtà innovativa e "Cooperare con Libera Terra", che si occupa di trasmettere *know how* e costruire scambio tra le cooperative socie e le cooperative più giovani o più fragili che nascono in contesti economico e sociali complicati e/o che scelgono di arricchire la propria sfida con l'assunzione di un impegno diretto nel riutilizzo sociale di un bene confiscato, ha bisogno della capacità, che i soci possono esprimere, di lettura del contemporaneo e di proiezione innovativa verso il futuro.

LUCA STANZANI

Segretario generale di Impronta Etica

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Indubbiamente questi cambiamenti sono generati da cambiamenti tecnologici che mettono in discussione la formula cooperativa che nasce per coordinare le persone al fine di soddisfare dei bisogni.

Questi cambiamenti possono modificare il significato del fare impresa cooperativa. Credo che sia centrale riflettere sulle regole di funzionamento che queste nuove realtà adotteranno. Se queste formule nuove rimangono prive di regole possono influenzare negativamente il modello coo-

perativo, invece se vengono in qualche modo regolamentate possono rappresentare una innovazione della quale tenere conto.

La scelta del cittadino/consumatore di affidarsi a queste nuove realtà parte da una necessità principalmente legata al mercato, che richiede una trasformazione dei costi e una diversa modalità di accesso e fruizione ai beni e ai servizi. Le logiche che spingono questo cambiamento possono avere anche istanze cooperative, ma è evidente che la pulsione che le alimenta vede nelle articolazioni associative degli elementi di ostacolo, poiché vengono percepite come entità conservatrici.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per Impronta Etica un'opportunità o una minaccia?

Partendo dal presupposto che Impronta Etica associa diverse imprese le une diverse dalle altre, cooperative e non, è molto difficile riuscire a fare una sintesi che possa rappresentarle tutte. Sicuramente le imprese stanno molto riflettendo su come affrontare questi cambiamenti, che sono in primis di carattere tecnologico e stanno modificando il lavoro. Si cerca di capire come poter portare in questa trasformazione la propria identità e le proprie caratteristiche. Questo vale sia per il mondo cooperativo sia per quello più propriamente privato.

In particolare, secondo voi le piattaforme di scambio modificano il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Sicuramente la cooperazione deve guardare queste formule per comprendere come esse possono aggiornare la propria realtà, tenendo conto che ci sono delle caratteristiche proprie di queste piattaforme che sono tutt'altro che cooperative.

Ad esempio il tema della proprietà, di come vengono ridistribuite le risorse, il tema della trasparenza. La cooperazione deve essere attenta a queste formule, ma anche aperta al confronto. Attenta perché, come dicevo prima, all'interno di questi cambiamenti vi sono degli elementi non regolati che per la cooperazione non sono elementi positivi; aperta al confronto perché ci possono essere delle innovazioni importanti da poter accogliere. La cooperazione non deve essere ostile, deve capire se all'interno di questi fenomeni vi sono caratteristiche comuni alla matrice cooperativa e innovare il proprio modello.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

Deve sapere che esiste un pezzo di società, di mercato, che opera in questo modo e che non è contro la cooperazione ma che è una formula nuova. Pertanto deve riuscire a dialogarci con le proprie caratteristiche, non abbracciandolo in modo acritico però neanche respingendolo a priori, perché poi in alcune parti si possono creare dei cambiamenti.

CADIAI collabora con voi da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita di

Impronta Etica? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

Sicuramente CADIAI ha portato nel gruppo di imprese che aderiscono a Impronta Etica la sua matrice di cooperativa sociale attenta al territorio, divulgando il tema del corretto approccio al mercato del settore del sociale e dell'educazione, l'implementazione di sistemi di *welfare* e un'occupazione di carattere femminile che è una caratteristica che in altre imprese non vi è.

Alla collaborazione con CADIAI do un valore molto positivo. È molto importante che un'impresa come questa si misuri con altre, che non hanno matrice di carattere cooperativo o che non operano solo sul sociale, sui temi della responsabilità sociale e della sostenibilità. Secondo me il confronto con altre imprese di altro conio è un'opportunità per CADIAI, una grande ricchezza che migliora Impronta Etica.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

In parte come sta già facendo, ponendosi il problema del cambiamento come una sfida e come un'opportunità, mettendo in luce le minacce ma anche quelli che possono essere i cambiamenti in un settore dove l'elemento tecnologico è molto importante ma dove il fattore umano rimane ancora determinante.

Deve affrontare questo contesto con ragionevole apertura, nel senso che comunque CADIAI deve porre attenzione al cambiamento e affacciarsi alle innovazioni tecnologiche, senza dimenticare il fattore umano, cioè senza dimenticare che la materia che tratta è la materia umana, le persone.

Per concludere: tenere presente che questi sono i cambiamenti contemporanei, saperli interpretare e declinare sulle proprie caratteristiche, senza dimenticare il valore della persona.

ELENA ROMAGNOLI

Direttore del Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Non credo che questi cambiamenti possano modificare il significato e la percezione che la società ha della cooperazione, se essa sarà capace di inserirsi a pieno titolo nelle trasformazioni che stiamo vivendo: all'Expo dello scorso anno, ad esempio, abbiamo visto come può evolvere in maniera positiva la cooperazione di consumo, è stato davvero affascinante visitare lo stand!

Per quello che riguarda la società attuale vi è una percezione molto accattivante di alcuni elementi che caratterizzano queste nuove piattaforme. Quello che appare, anche in modo un po' superficiale, è l'aspetto cooperativo che queste piattaforme trasmettono nascondendo, purtroppo, l'autosfruttamento al quale le persone che vi partecipano sono spesso sottoposte. In poche parole abbiamo una modalità molto cooperativa nella gestione ma non nelle sue finalità, ed è per questo che la cooperazione ha ne-

cessità di prestare una riflessione molto attenta.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per il Centro di Documentazione un'opportunità o una minaccia?

Il Centro è toccato in modo diretto dalle nuove tecnologie che possono essere un'opportunità importante per consentirci di dare strumenti di consultazione a un pubblico più ampio e in maniera più accessibile. Infatti Il Centro ha informatizzato il suo catalogo e digitalizzato oltre 22.000 immagini fotografiche consultabili online, dando l'opportunità a studiosi e ricercatori di reperire le informazioni utili ai loro studi senza spostarsi dal luogo in cui si trovano. Inoltre nel corso della sua attività il Centro ha creato per la consultazione online, repertori, banche dati, network e bibliografie sulla specifica tematica del settore cooperativo per favorire un più facile accesso alle informazioni e promuovere la conoscenza e lo studio della cooperazione, questi innovativi ed inediti strumenti sono una nuova opportunità, offerta sia al mondo cooperativo che per i cittadini.

In particolare, secondo voi le piattaforme di scambio modificano il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

La cooperazione deve sempre mantenere fede ai suoi principi e cioè soddisfare i bisogni dei soci e quindi anche nell'autorganizzazione del lavoro e dei servizi la cooperazione dovrebbe attivare una marcia in più cominciando a predisporre piattaforme proprie, in cui lo scambio domanda/offerta crei valore anche per chi ci lavora; come avevo appena accennato nella prima domanda, ora assistiamo a forme di autosfruttamento, se non di sfruttamento plateale, nella stragrande maggioranza delle piattaforme esistenti, in cui il lavoratore impegna il suo tempo, i suoi mezzi di produzione: ad esempio la sua auto, per pochi euro di remunerazione mentre è la proprietà della piattaforma che realizza lauti guadagni!

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

La cooperazione sociale per esempio, potrebbe creare piattaforme digitali che mettano in contatto domanda e offerta di servizi alla persona per esempio monitorare da remoto, tramite sensori collegati appunto ad una piattaforma digitale, lo stato di benessere, i parametri vitali, di una persona anziana che abita da sola o la sua richiesta di aiuto in tempo reale; questo servizio che si potrebbe erogare in abbonamento, non solo darebbe un senso di sicurezza maggiore alla persona anziana che è ancora autosufficiente, ma darebbe una maggiore tranquillità a figli e parenti non conviventi.

Per quanto riguarda invece il mutuo aiuto fra i cittadini, ancora una volta la cooperazione sociale potrebbe essere il fulcro di una rete di servizi per un condominio o un gruppo di persone che abitano nella stessa strada: servizi di segretariato sociale e di accompagnamento, che oggi svolgono le associazioni di volontariato, potrebbero integrarsi con vere prestazioni assistenziali o educative svolte da cooperative sociali: per anziani che hanno bisogno che qualcuno

pulisca la casa, gli prepari o porti i pasti, passi da casa per vedere se hanno preso le medicine, si occupi dell'igiene personale, li accompagni per un'uscita, una passeggiata magari insieme ad altri anziani dello stesso condominio o strada, consentendo un risparmio economico agli utenti che usufruiscono così dei servizi in modo collettivo ingenerando allo stesso tempo la nascita o il consolidamento di rapporti di buon vicinato e di mutuo aiuto. Inoltre servizi analoghi potrebbero essere erogati a persone disabili o portatrici di handicap; altri servizi invece potrebbero essere rivolti a gruppi di bambini nelle ore pomeridiane o nei giorni in cui non vanno a scuola (mentre i genitori sono al lavoro) dal babysitteraggio all'affiancamento nello svolgimento di compiti scolastici.

Credo che vi siano potenzialità molto grandi che andrebbero sviluppate dalle cooperative sociali sia per mantenere i loro livelli occupazionali erosi dal badantato e dalle minori risorse che il pubblico destina ai servizi di assistenza e per svolgere appieno il loro compito di cura della persona e del suo benessere.

CADIAI collabora con voi da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita del Centro di Documentazione? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

CADIAI è socio fondatore del Centro, per cui è una collaborazione che avviene fin dall'inizio. Abbiamo avuto sempre un rapporto positivo perché ha sempre interpretato nel modo più pieno la possibilità di lavorare con noi: ha sempre inviato la sua produzione documentaria e spesso ha utilizzato le sedi del centro per svolgere le proprie iniziative. La sua presidente fa parte del nostro Consiglio d'Amministrazione, perciò possiamo dire che condividiamo gli obiettivi e le strategie per raggiungerli e per il Centro è un rapporto molto importante.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

Data la nostra natura, il rapporto con CADIAI non è di domanda/offerta di servizi, perciò noi restiamo disponibili a collaborazioni istituzionali e di consulenza per ogni iniziativa che CADIAI intraprenderà nella valorizzazione della sua storia e di quella della cooperazione.

ENRICO SANGIORGI **Presidente di Alma Vicoo**

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Le nuove tecnologie hanno sempre dei lati che significano progresso nella qualità della società e altri lati che invece paaventano dei pericoli. Per quanto riguarda l'impatto positivo di questi nuovi strumenti nella società, certamente essi favoriscono delle operazioni di aggregazione e le rendono più dinamiche e meno rigide. Il termine "meno rigide" ha comunque un'accezione positiva e una negativa, è negati-

va di fronte a forme di associazionismo che si configurano come lobby: se io ho pagato un milione di euro il diritto a far parte di una cooperativa è ovvio che l'arrivo di una tecnologia che rende più dinamico l'associazionismo mi danneggia nel breve periodo, perché io vado a incappare nella transizione tra un associazionismo chiuso e un associazionismo aperto. Oggi è questo il problema che ci troviamo ad affrontare (es. *Uber*). Il problema quindi è un impatto di transizione perché va a sostituire o va in concorrenza con un mondo che aveva vissuto il concetto di lobby e non di associazione. La risposta non è certamente quella di dire di no perché l'oscurantismo, gli atteggiamenti di tipo luddistico nei confronti delle tecnologie sono sempre perdenti, perché ci rimette il sistema intero. In questi casi una politica illuminata è una politica che riesce ad avere delle misure compensative nei confronti di quella parte di popolazione che si è trovata in mezzo al guado. Certamente il dinamismo rende la possibilità di associazionismo molto più mobile e se ben inquadrata dà delle possibilità in più. Il significato della cooperazione cambia perché vengono infrante, ad esempio, delle barriere di tipo fisico, cioè si introduce la possibilità di fare cooperazione anche a molta distanza. La sua dinamicità impone di mettere qualche tipo di confine, di controllo di qualità. In caso contrario il rischio è che l'associazionismo, o il disassociazionismo, diventi un fattore di caos. Ad esempio, se io ho una associazione di produttori di latte, li conosco tutti so quelli che sono, so fisicamente dove sono e creo una rete di vendita (es. gruppi di acquisto) dinamica dove a un certo punto, se non stiamo attenti, una persona scappa senza pagare la merce, questo diventa un elemento di disordine. Quindi è un problema di indice di qualità che la società deve garantire attorno a queste forme molto dinamiche. Una forma molto dinamica si può imbattere nel "male della chat", quello in cui non controlli più la qualità, ognuno dice quel che vuole e non si vigila nemmeno più il flusso delle cose che si dicono. Quindi è un po' come la differenza tra informazione libera ma di qualità e una società dell'informazione senza regole dove l'eccessiva quantità di informazione senza qualità genera disinformazione (pensiamo a vicende quali quelle dei vaccini e delle cellule staminali). L'associazionismo diventa molto più semplice ma nel momento in cui diventa molto più semplice dobbiamo stare attenti alla qualità.

Secondo me i cittadini hanno l'opportunità di capire che il modello dell'associazionismo è alla portata di tutti. Infatti non è detto che devono essere produttori di latte per fare una cooperativa, ma possono essere interessati ad acquistare per esempio dei cibi di qualità.

Quindi, da questo punto di vista, l'identificazione tra il cittadino e il modello dell'associazionismo è maggiore e le distanze diminuiscono.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per Alma Vicoo un'opportunità o una minaccia?

Il centro ha come scopo principale quello di mettere vicino il mondo universitario con il mondo cooperativo tenendo conto dei bisogni di entrambe le realtà. Dal nostro punto di

vista l'introduzione di nuove tecnologie è utile perché può delineare dei terreni ancora poco battuti di interesse nel mondo cooperativo che devono essere indagati. Il centro diventa luogo ideale in cui studiare come le nuove tecnologie influenzano il mondo cooperativo, quindi non lo vedo come una minaccia. Il mondo cooperativo si rende oggi conto che il modello varia e tende a variare sempre più velocemente nel tempo anche a causa dell'introduzione di nuove tecnologie. Il fatto che ci sia un luogo di pensiero che raccoglie tutto il mondo cooperativo e un grande istituto di formazione come l'università è per tutti noi solo una formidabile opportunità.

In particolare, secondo voi le piattaforme di scambio modificano il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

A mio parere queste sono forme di cooperazione molto *light*, cioè siamo su un livello diverso. Ci sembra che spesso e volentieri il grado di *engagement* del possibile socio sia molto più scarso di quello presente nella cooperativa tradizionale. Probabilmente sono positive dal punto di vista del modello della cooperazione perché lo rendono più vicino al cittadino, però non possono sostituire il modello cooperativo tradizionale. Lo potremmo vedere come un cerchio esterno di approccio alla cooperazione che richiede un impegno e un *engagement* meno forti di quelli richiesti nelle cooperative tradizionali.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

Come utente e cittadino, vedo che da una parte ci sono interessi lesi dalle nuove tecnologie, dall'altro esse destano un certo grado di sospetto o di diffidenza nel cittadino perché questi teme la presenza di forze ostili (grande fratello). Probabilmente bisognerebbe essere molto trasparenti sul modello cooperativo nel momento in cui diventa competitivo. Ci sono dei settori di servizi dove il mondo della cooperazione deve misurarsi anche davanti a delle altre forme di cooperazione meno rigide.

Io credo che alla fine uno debba vedere qual è il valore del servizio e aggiustare il modello di organizzazione che ci mette intorno, e quindi anche il modello cooperativo che costruisce, in base al valore di servizio. Se noi non cogliamo questo fattore ci arrocciamo nella cooperativa che diventa lobby.

DINA TADDIA

Presidente di GVC (Gruppo di Volontariato Civile)

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Questi strumenti sono sicuramente utili per mettere in contatto bisogni da una parte e possibilità offerte dall'altra, quindi possono aumentare la capacità che ha una comunità di cooperare e di essere vicendevolmente utile. Gli stessi attori della cooperazione ne sono stati e ne sono promotori: nel nostro caso di ONG sono tanti gli esempi in cui promuoviamo formule di auto-aiuto come il microcredi-

to/microrisparmio, gruppi organizzati di pari che discutono e trovano soluzioni dal basso a esigenze, etc.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per GVC un'opportunità o una minaccia?

I modelli d'innovazione sociale - supportati anche da nuove tecnologie - consentono di disporre di una cassetta di attrezzi più articolata e consona per poter promuovere pratiche di promozione sociale e sviluppo sostenibile endogeno delle comunità, nel miglioramento della concreta applicazione dei diritti che sono al cuore del nostro intervento. La maggior parte dei nostri interventi infatti fanno riferimento al *Community Based Approach* sia in termini di promozione sociale per le categorie vulnerabili, sia per interventi per sradicare la povertà che insistono su aspetti economici. Il rinnovato interesse attorno allo sviluppo di idee, esperienze e pratiche di innovazione sociale nelle nostre realtà più avanzate, ma anche in quelle dei paesi in cui operiamo, offre opportunità nuove di scambio reciproco e maggiormente paritario. Ad esempio, il modello della micro finanza basato su forti componenti sociali e sviluppatosi principalmente in Asia o meccanismi di conservazione delle risorse naturali proprie delle economie più rurali costituiscono oggi ambiti di dibattito e di applicazione anche presso le nostre comunità. Sicuramente le nuove tecnologie ci hanno permesso una maggiore comunicazione e scambio di *know how*. Noi siamo presenti in venticinque paesi in via di sviluppo e ad esempio *Skype* ha portato un cambiamento radicale in quanto ora possiamo comunicare con maggior efficacia con le persone che sono in loco. Questo ci consente di capire meglio le problematiche dei paesi in cui lavoriamo. Anche la creazione di siti o di altre piattaforme ci dà la possibilità di metterci in contatto e per dare la possibilità ad alcuni paesi di interagire e di scambiare informazioni. Inoltre l'applicazione di nuove tecnologie in particolare informatiche è molto utile per rimuovere alcune restrizioni date dall'isolamento geografico di certe comunità, dalla mancanza di informazione, dalla scarsa disponibilità di risorse finanziarie. Ad esempio nell'aiuto umanitario il supporto economico a fronte di lavoro (*cash for work*) è facilitato da strumenti di pagamento online, oppure attraverso piattaforme informatiche ad hoc stiamo creando una rete di servizi di informazione per sensibilizzare, informare e ridurre l'esposizione allo sfruttamento umano e lavorativo di migranti tra la Cambogia e la Thailandia, sfruttando la diffusione della tecnologia della telefonia mobile. Ma esempi di questo genere possono essere rintracciati anche in *App* e servizi per facilitare l'informazione sul costo dei prodotti agricoli presso i piccoli produttori, aumentando la loro capacità di negoziazione. È tuttavia necessario – in particolare in relazione a nuove tecnologie – investigare approfonditamente se le stesse possono contribuire ad approfondire gap delle persone che vivono in condizioni di maggiore marginalità o a modificare negativamente le relazioni e dunque investire – nel caso – su meccanismi di mitigazione di eventuali risvolti avversi.

In particolare, secondo voi le piattaforme di scambio modificano il significato della cooperazione e la

percezione che la società ha di essa?

Più che modificare il significato della cooperazione possono essere una opportunità e uno strumento per aumentare ulteriormente la capacità di essere cooperatori e cooperatori, e quindi la capacità di scambiare ulteriormente *good practices* o esperienze che vanno da una parte all'altra del mondo.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

In quanto agenti di cooperazione internazionale il nostro principale apporto è dato dalla capacità di facilitare lo scambio di esperienze per individuare soluzioni innovative per la specifica comunità andando anche a scardinare, in alcuni casi, approcci rinunciatari rispetto problematiche spesso cronicizzate. Dunque, la cooperazione ha in sé un carattere di forte innovazione, proprio per rispondere alle sue finalità di intervento.

L'innovazione sociale o degli strumenti può riguardare elementi che in Italia o in Europa sono già dati per assodati ma che in altre parti del mondo non lo sono e che possono migliorare notevolmente la qualità della vita delle persone. La proposizione di tali pratiche, strumenti si accompagna sempre ad un'interpretazione e applicazione rinnovata, rimodulata in base alle risorse culturali sociali ed economiche del territorio di intervento.

CADIAI collabora con voi da un anno. Questa collaborazione come ha influenzato la vita di GVC? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

Un valore altissimo perché ci permette di portare le esperienze di una cooperativa come CADIAI, che ha fortissime capacità, in realtà di altre parti del mondo che necessitano di acquisire un *know how*, soprattutto rispetto a quello che è la cooperazione sociale. Ad esempio noi ora stiamo lavorando insieme a Cuba, quindi lo scambio tra una realtà come la nostra, dove la cooperazione sociale ha una forte storia, e la possibilità di portare queste conoscenze in altre realtà, che al contempo ne portano di nuove a CADIAI, sono un valore importante. Questo sia nel creare un collegamento tra quelli che una volta venivano definiti Nord e Sud del mondo, ma soprattutto per creare un collegamento tra quelle che sono le opportunità e farle conoscere a CADIAI.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

Consolidare e approfondire la relazione di scambio con CADIAI rappresenta un'opportunità per promuovere in ulteriori paesi iniziative ed interventi che si avvalgono della lunga esperienza e pratiche realizzate dalla cooperativa.

SIMONE GAMBERINI

Presidente dell'Istituto Ramazzini e direttore di Legacoop Bologna

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la

percezione che la società ha di essa?

L'elemento identitario della cooperazione riguarda la propensione delle persone ad auto-organizzarsi per risolvere i propri bisogni e i propri problemi. La cooperazione nasce dal mutualismo, dalla necessità delle persone di associarsi per condividere la risposta a un bisogno. È interessante vedere come oggi nell'evoluzione della società e nell'evidente incapacità delle strutture sociali ed economiche di dare risposta a determinati bisogni, sia rinata questa propensione ad auto-organizzarsi, con magari dei bisogni diversi che sono comunque elementari. Oggi c'è un profondo bisogno di socialità e comunità e la gente si auto-organizza, si associa per condividere mezzi, per costruire all'interno di piccole realtà o piccole comunità, per trovare risposte ai bisogni e abbassare spesso il costo di accesso a determinate prestazioni di servizi.

Cosa diversa sono quelle che vengono spacciate come forme di auto-organizzazione che utilizzano piattaforme tecnologiche ma in realtà sono semplicemente un'evoluzione del modello capitalista che risponde a un bisogno, ma lo fa organizzando dall'alto una risposta a un bisogno, coinvolgendo e finanziando la collaborazione tra le persone. Un esempio può essere *Uber* ma anche altre piattaforme tecnologiche che hanno ben poco a che fare con l'economia collaborativa.

L'altra faccia della medaglia è che di fronte ad alcune assenze e all'evoluzione del mercato, il modello collaborativo e la conoscenza dei dati delle persone diventa un elemento sul quale si costruiscono grandissime ricchezze.

Noi spesso siamo stati messi in discussione pubblicamente da quella corrente culturale che definiva la *sharing economy* come il futuro dell'economia cooperativa, ma siamo convinti che questa non sia *sharing economy*. Funzionano come una cooperativa, si organizzano per rispondere a un bisogno ma non scelgono la forma cooperativa per svolgere determinate attività perché la vedono come qualcosa di troppo strutturato che può diventare un ostacolo per le proprie attività.

Per cui c'è un'evoluzione in corso che da un lato ci ha messi in discussione perché ci pone davanti al tema di chiarire che cos'è economia collaborativa e cosa non lo è, dall'altro ci pone il tema di costruire piattaforme a proprietà cooperativa, quindi la possibilità di avere piattaforme che sono di proprietà di molti soci. Questo è un elemento di valore e anche di collaborazione.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per Legacoop un'opportunità o una minaccia?

Le innovazioni vanno misurate nella forma dell'opportunità, e diventano una opportunità quando le persone sono consapevoli degli elementi che possono rappresentare una minaccia. La deriva naturale dell'economia verso il digitale rappresenta una minaccia per quelle cooperative che non riusciranno a interpretare e capire questo mutamento dell'organizzazione del lavoro e della società, ma sarà un'opportunità per tutti coloro che capiranno che in realtà il modello cooperativo può utilizzare la tecnologia per esaltare i propri valori e il proprio modello di funzionamento.

Queste sono le cose su cui stiamo lavorando.

Il tema delle piattaforme tecnologiche come luogo futuro della cooperazione tra le persone è un tema forte proprio perché sulla dimensione del digitale può realizzarsi lo scambio mutualistico e attraverso la proprietà della piattaforma ottenere beni o servizi in modo più favorevole che sul mercato normale.

La cooperazione può vivere questa fase come un'opportunità se è in grado di leggere un processo e capire dove si può collocare o come si deve cambiare partendo da una riflessione di fondo: qualsiasi cooperativa nasce per produrre lavoro per i propri soci e deve essere un lavoro buono, quindi l'interpretazione che può dare una cooperativa a queste innovazioni è sicuramente diverso da quello che può dare un'azienda privata che si occupa di sanità o sociale. Noi dobbiamo tenere conto anche del processo di valorizzazione del lavoro e dei soci lavoratori.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

Il modello cooperativo è l'elemento dell'innovazione. Insieme alla tecnologia occorre anche un nuovo modello di organizzazione, sia dell'impresa che della proprietà delle piattaforme. Oggi moltissimi dei nostri dati passa attraverso piattaforme che riescono a restituire un valore alla loro proprietà solo se è diffusa, se è concentrata arricchisce solo poche persone. In questo caso la forza della cooperazione e la proprietà diffusa delle piattaforme potrebbe essere straordinaria nel distribuire valore. Questa innovazione sociale non ha un valore monetario però è un qualcosa che ha fortissimo valore in termini di innovazione complessiva della società nella quale viviamo. Abbiamo tanti campi in cui possiamo essere innovativi, non solo sui processi produttivi ma anche sul mutuare dal privato ai modelli organizzativi, che è un po' quello che dobbiamo fare con l'applicazione dell'industria 4.0. Abbiamo la possibilità di innovare il modello organizzativo, quello che siamo e come agiamo sulla società, attraverso il modello cooperativo.

Lei oltre ad essere il Direttore di Legacoop Bologna è anche il Presidente dell'Istituto Ramazzini, cooperativa impegnata dal 1987 nella lotta contro il cancro e le malattie ambientali che collabora con CADIAI da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita della cooperativa? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

La collaborazione con CADIAI è datata nel tempo e si è concretizzata negli ultimi anni in un rapporto sempre più stretto che ha portato la presidente di CADIAI, Franca Guglielmetti, ad entrare nel consiglio di amministrazione della cooperativa. In questi anni abbiamo condiviso percorsi comuni orientati alla costruzione di un percorso di filiera tra la sanità e il sociale dove l'Istituto Ramazzini poteva essere protagonista nell'attività di prevenzione all'interno delle attività di assistenza domiciliare realizzate da CADIAI. Pensiamo che in questo settore possa esserci un terreno proficuo di lavoro da sviluppare nei prossimi anni, un lavoro comune dove integrare alcune prestazioni sanitarie o di prevenzione, che realizziamo con l'Istituto, con delle attività

di assistenza domiciliare, o più in generale di attività rivolte verso la popolazione anziana, che CADIAI svolge.

Ramazzini è specializzato anche nell'attività di *research assessment* collegata all'utilizzo di materiali pericolosi per i lavoratori. Anche qui abbiamo cercato di capire come le nostre attività di ricerca potevano essere di supporto all'attività che CADIAI sviluppa in relazione alla prevenzione sul lavoro, attività per la quale c'è una collaborazione consolidata.

Proprio per le caratteristiche che ha l'Istituto Ramazzini, i suoi 20.000 soci, la presenza sul territorio e il forte legame che ha con il movimento cooperativo, ci è venuto quasi naturale cercare di confrontarci con chi nella cooperazione sociale aveva già strutturato un'attività d'impresa e poteva supportarci nel prendere decisioni nel modo più opportuno. Molte volte sono i consigli di chi è cresciuto e ha già effettuato alcuni passaggi ad essere importanti per una piccola cooperativa come la nostra per avere il *know how*, la conoscenza e il sapere per affrontare alcuni passaggi importanti.

Questo è uno dei valori del sistema cooperativo, la relazione tra cooperative deve essere dentro a un sistema nel quale non c'è solo la logica della concorrenza che c'è sul mercato, ma c'è anche la logica della collaborazione e della cooperazione, soprattutto quando si condividono obiettivi comuni. Pensiamo che nelle attività future di CADIAI quel percorso di integrazione sempre più forte che ci sarà tra prestazioni sociali e prestazioni sanitarie potrà essere uno dei terreni sul quale, anche dal punto di vista imprenditoriale, potremmo avere le condizioni per costruire un terreno comune.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con l'Istituto Ramazzini, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

CADIAI è uno dei motori dell'innovazione sui modelli organizzativi del sociale del nostro territorio.

Per noi è un punto di riferimento verso l'innovazione dei servizi ed è uno dei perni del sistema della cooperazione sociale a Bologna e nella nostra regione.

Un tema sul quale possiamo costruire un lavoro comune potrà essere quello delle piattaforme online dove effettuare uno scambio di informazioni e relazioni tra la nostra attività specialistica, che già in buona parte viene realizzata e prenotata in piattaforma, con le attività che CADIAI intende promuovere sulle piattaforme online. Le possibilità di integrazione e di sviluppo di percorsi comuni sono tante e probabilmente ci sono anche le condizioni per progettare percorsi di innovazione. La grande capacità di progettazione di CADIAI, che per noi è un punto di riferimento è anche, allo stesso tempo, uno stimolo alla progettazione e all'innovazione che un centro di ricerca ha per sua natura e quindi molte volte il confronto costruisce le condizioni per la nascita di intuizioni all'interno dei gruppi di lavoro.

Con la consapevolezza che noi dobbiamo crescere e migliorare la nostra attività, pensiamo ci sia uno spazio di collaborazione molto forte con CADIAI, uno spazio dove una piccola cooperativa possa osservare e accettare i consigli

di chi ha saputo crescere mantenendo un equilibrio forte tra i lavoratori, i soci e un modello di sviluppo nella dimensione cooperativa sostenibile per tutti. Pensiamo che questo rapporto nei prossimi anni possa essere valorizzato.

JOAN CROUS

Presidente di EtaBeta Cooperativa sociale

Come ritiene che questi cambiamenti possano modificare il significato della cooperazione e la percezione che la società ha di essa?

Io parlo dal punto di vista della cooperativa di tipo B, quindi cooperativa di produzione del lavoro. Tutte queste piattaforme che hanno un'organizzazione sociale di carattere più di volontariato che di costruzione di reti, seguono una propria strada che fino a un certo punto può confluire negli obiettivi del mondo della cooperazione. In primis, tra questi obiettivi, noi perseguiamo la creazione di posti di lavoro e quindi diamo a queste nuove forme, con le quali noi collaboriamo, in quanto siamo in stretto contatto con le *social street* e con i gruppi di acquisto, delle alternative diverse dall'aspetto organizzativo e strutturale. Nel caso concreto noi abbiamo lavorato per parecchio tempo con la *social street* di via Rialto, però offendo servizi di logistica.

Quindi queste nuove forme, essendo molto vicine al territorio come anche la cooperazione, possono perfettamente collaborare insieme anche se hanno degli obiettivi un po' diversi. Noi creiamo posti di lavoro, mentre loro creano sistemi di rete tra di loro. Poi ci sono casi, come *Uber* e altri simili, che costruiscono posti di lavoro ma utilizzando una rete atta a creare un servizio. Però *Uber*, ad esempio, è una realtà talmente grande dove la cooperazione può entrare a dare sostegno. Quindi noi siamo molto più affini al sistema territoriale come possono essere i gruppi di acquisto, le *social street*, mentre le grandi piattaforme, almeno dal punto di vista delle cooperative di tipo B, sono un modello diverso dal nostro.

Per quanto riguarda la percezione che i cittadini hanno di queste nuove forme di cooperazione?

Io faccio una gran distinzione tra cooperative di tipo A e cooperative di tipo B, credo che la cooperazione di tipo A dovrà avere molte relazioni in questo mondo, creare rete con questi tipi di servizi con i quali si possono trovare delle affinità importanti. La cooperazione di tipo B è molto più territoriale e andiamo a cercare i problemi che sono sul territorio, quindi una cosa così universale mi interessa relativamente. A noi interessa quello che succede all'interno del nostro spazio perché le persone delle quali ci dobbiamo occupare, le fasce svantaggiate, sono semplicemente quelle che ritroviamo nel quotidiano. Per me è molto importante che la cooperazione di tipo B continui il suo lavoro, che è quello di avere cura delle persone che sono vicine al nostro territorio.

In che misura queste recenti innovazioni tecnologiche e sociali possono rappresentare per EtaBeta un'opportunità o una minaccia?

Sono assolutamente un'opportunità anche se comun-

que da parte nostra non la consideriamo la risorsa fondamentale, è una delle risorse che noi utilizzeremo infatti, ad esempio, stiamo lavorando sulla vendita online delle verdure. In questo contesto però ci occupiamo soprattutto di creare lavoro a partire dai campi, poi i canali di vendita cambieranno, saranno diversi e va bene così, l'importante è che noi produciamo l'agricoltura del territorio nel territorio, utilizzando le tecnologie per promuovere il nostro territorio. Creare servizi lontani da noi nello spazio non è il nostro scopo, ci interessa creare servizi inseriti nel nostro spazio, e poi dopo utilizziamo la tecnologia per far sì che questi servizi funzionino meglio. Quindi siamo convinti di utilizzare la tecnologia della rete ma a livello territoriale.

Per rispondere a questi cambiamenti la cooperazione può essere innovativa? In che modo?

Per quello che riguarda sempre la cooperativa di tipo B l'innovazione sta nel promuovere dei progetti particolari e anche originali, quindi tutti quei lavori considerati adatti alle fasce svantaggiate come la cura del verde o la raccolta di materiali di rifiuto, ma non solo. Dobbiamo fare innovazione anche nella proposta di nuovi percorsi di lavoro.

Un esempio può essere il nostro progetto "Lavanda", che non ha eguali in Europa. Esso prevede l'utilizzo dei pannolini lavabili all'interno dei nidi e coinvolge anche cooperative di tipo A con le quali abbiamo fatto rete per fare insieme un servizio innovativo. Per noi l'innovazione deve essere fatta nei percorsi di lavoro i quali devono essere adatti ai nostri tempi e devono puntare molto su tematiche ambientali e di servizi adatti alla popolazione, non deve immaginare di fare chissà che tipi di imprese tecnologiche.

Noi ci occupiamo soprattutto dell'uomo e della donna, dei bambini e degli anziani, poi se utilizziamo tecnologie, se utilizziamo innovazione, se facciamo rete ci va benissimo ma non dobbiamo mai perdere il punto focale che è la persona del nostro territorio.

CADIAI collabora con voi da numerosi anni. Questa collaborazione come ha influenzato la vita di EtaBeta? Qual è il valore che lei dà a questa cooperazione?

Inizialmente noi ci siamo affidati a delle organizzazioni e a delle strutture molto più importanti, in confronto alle quali la cooperativa di tipo B non può fare fronte. Mi spiego meglio: una cooperativa è una azienda e deve gestire tutta una serie di elementi burocratici, fiscali e amministrativi molto complessi che devono sempre più rispettare un determinato livello di qualità: la qualità del lavoro dei nostri dipendenti, il sistema di sicurezza sul lavoro dei nostri dipendenti, garantire percorsi di formazione. Una cooperativa piccola come EtaBeta non si poteva permettere di garantire tutte queste situazioni mantenendo un certo livello di qualità e quindi ci siamo messi insieme a CADIAI.

CADIAI è una cooperativa enorme e strutturata molto bene, molto sana anche nei suoi ideali ed è come una grandissima famiglia e, ad una cooperativa come la nostra che è una famiglia molto piccola, sta dando un grande aiuto su tutti questi aspetti.

D'altra parte credo che anche noi stiamo dando a CADIAI degli elementi di innovazione, in quanto le realtà così gran-

di a volte fanno fatica ad essere un po' rivoluzionarie e ad avere idee che si possono sviluppare nel tempo, e penso che noi riusciamo a stimolarli con delle buone idee. È una gran collaborazione quella che abbiamo con CADIAI dove ognuno porta quello che sa fare e usufruisce di grandi vantaggi.

CADIAI nel panorama di cambiamenti descritti e in relazione alla collaborazione che ha con voi, come può inserirsi in questo nuovo contesto?

Credo che i servizi del futuro saranno diversi da quelli di cui abbiamo usufruito negli ultimi venti anni, l'evoluzione è presente e i nuovi servizi sono tutti da sperimentare. Adesso stiamo iniziando a fare una nuova sperimentazione in uno spazio presso Fico Eataly World e in questa occasione ci troviamo a stretto contatto con idee innovative che riguardano la costruzione di uno spazio creativo e innovativo.

In questo progetto la grande esperienza socio educativa di CADIAI è importante per ottenere uno spazio unico dove stiamo cominciando a trovare delle sinergie, o all'interno del progetto "Lavanda", o nella vendita di prodotti biologici ai dipendenti.

Con CADIAI stiamo cominciando a fare corsi di formazione sulla qualità dei prodotti che noi coltiviamo, unendo l'aspetto educativo dei servizi alla persona con la creazione di nuovi prodotti.

Un altro esempio è il progetto "La Borsa di Bo", nato insieme a CADIAI, dove abbiamo creato un vero e proprio percorso di innovazione del gioco all'interno dei nidi. Si può dire che questa contaminazione tra le due cooperative è una ricchezza che abbiamo tutti intuito e per questo credo che anche CADIAI sta usufruendo dei vantaggi della collaborazione tra le due tipologie di cooperative.

Il Bilancio Sociale Consuntivo 2016 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

CADIAI

COOPERATIVA SOCIALE

Via Boldrini, 8 - 40121 Bologna
Tel. 051 7419001 - Fax 051 7457288
info@cadi.ai - www.cadi.ai

