



**Bilancio
sociale
2020**

#vinciamocooperando

Indice*

* Indice linkabile

PREMESSA METODOLOGICA	pag. 6
BILANCIO SOCIALE E AGENDA ONU 2030	pag. 6

1. Identità

1. CHI SIAMO	pag. 8
2. LA MISSIONE AZIENDALE	pag. 8
3. GESTIONE DEI SERVIZI	pag. 9
4. AMBITI DI ATTIVITÀ	pag. 9
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. 10
Società per la revisione e certificazione del bilancio	pag. 10
Collegio Etico	pag. 10
Comitato per la Responsabilità Sociale e Comitato per la Salute e la Sicurezza	pag. 10
Responsabile Politiche per le Pari Opportunità	pag. 11
DPO – <i>Data Protection Officer</i>	pag. 11
Direttore Generale	pag. 11
Direzioni	pag. 11
CADIAI LAB	pag. 12
Coordinamenti Scientifici delle Aree Produttive	pag. 12
Coordinamento Amministrativo delle Aree produttive	pag. 12
6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	pag. 13
7. MAPPATURA DELLE PARTI INTERESSATE	pag. 14
8. I NOSTRI SERVIZI IN ATTIVITÀ NEL 2020	pag. 15

2. Lavoro

1. L'OCCUPAZIONE	pag. 19
Occupati al 31.12.2020	pag. 19
Occupati: andamento nel quinquennio	pag. 20
Dipendenti: andamento nel quinquennio	pag. 20
Dipendenti per attività	pag. 20
Dipendenti distinti per fasce d'età	pag. 20
Dipendenti distinti per titolo di studio	pag. 20
Dipendenti: mansioni più rappresentative	pag. 21
Dipendenti di cittadinanza diversa da quella italiana	pag. 21
Anzianità media di servizio in anni	pag. 21
2. CONDIZIONI DI LAVORO	pag. 21
Tipologie di contratto	pag. 21
Andamento quinquennale dei contratti a tempo indeterminato	pag. 21
Andamento quinquennale dei contratti a tempo determinato	pag. 21
Tipologie di <i>part-time</i>	pag. 22
Andamento contratti <i>part-time</i> nel triennio	pag. 22
<i>Part-time</i> a tempo indeterminato	pag. 22

Categorie di inquadramento contrattuale	pag. 22
Passaggi di inquadramento contrattuale durante l'anno	pag. 23
3. ALTRI ASPETTI DI TRATTAMENTO DEL LAVORO	pag. 23
Aspettative	pag. 23
Tutela della Maternità	pag. 23
Permessi 150 ore per il diritto allo studio	pag. 24
Ferie residue	pag. 24
Ore di ex festività	pag. 24
Recuperi	pag. 24
Fondo d'integrazione salariale Covid-19	pag. 24
Condizioni di miglior favore operate da CADIAI	pag. 24
4. SALUTE DEI LAVORATORI	pag. 25
Accertamenti sanitari Legge 81	pag. 25
Malattie e infortuni sul lavoro	pag. 25
Stress lavoro correlato	pag. 26
Percentuale assenteismo	pag. 26
Formazione L. 81/2008	pag. 26
Corsi svolti	pag. 26
5. SELEZIONE DEL PERSONALE, ASSUNZIONI, DIMISSIONI, AFFIANCAMENTO, TURNOVER	pag. 27
Selezione	pag. 27
Assunzioni	pag. 27
Dimissioni	pag. 28
Percentuale del turnover sui Dipendenti	pag. 28
Mobilità	pag. 28
Provvedimenti disciplinari	pag. 28
6. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	pag. 28
Formazione continua	pag. 28
Piano Formativo Annuale	pag. 29
- Area Educativa	pag. 29
- Area Non Autosufficienza	pag. 29
- Direzione e servizi di staff	pag. 30
Iniziative di formazione di altri enti cui gli operatori CADIAI hanno partecipato	pag. 30
7. FONDI PENSIONE COMPLEMENTARI	pag. 30
8. ADESIONE AI SINDACATI	pag. 31
9. VARIAZIONE NELLA GESTIONE DEI SERVIZI	pag. 31
Gare aggiudicate su Servizi in gestione	pag. 31
Chiusura contratti	pag. 31
Gare svolte su Servizi non in gestione	pag. 32
Gare effettuate tramite consorzi partecipati	pag. 33
Richieste finanziamenti	pag. 34
Servizi in proroga	pag. 35
CADIAI Safe - Gare svolte su Servizi non in gestione	pag. 36
Convenzioni private stipulate	pag. 36
Convenzioni attivate con soggetti privati per l'accesso ai nostri servizi	pag. 36

3. Governance, partecipazione, sviluppo

1. PARTECIPAZIONE IN COOPERATIVA	pag. 38
Come si diventa soci	pag. 38
Soci volontari	pag. 38
I soci al 31.12.2020	pag. 38
Dipendenti a tempo indeterminato	pag. 39
Andamento quinquennale	pag. 39
Lavoratori Autonomi	pag. 39
Andamento quinquennale base sociale	pag. 39
Dipendenti a tempo indeterminato di cittadinanza non italiana	pag. 39
2. PARTECIPAZIONE DEI SOCI ALL'ATTIVITÀ DELLA COOPERATIVA	pag. 39
Corso per neo soci	pag. 39
Laboratori di cultura cooperativa	pag. 39
Soci ammessi e dimessi nel 2020	pag. 40
Tipologia di contratto dei soci dipendenti al 31.12.2020	pag. 40
Distribuzione dei soci dipendenti per area produttiva	pag. 40

3. ATTIVITÀ DEGLI ORGANISMI AMMINISTRATIVI E DEI GRUPPI SOCI	pag. 40
Assemblea dei Soci	pag. 40
Consiglio di Amministrazione	pag. 40
Attività salienti nell'anno	pag. 41
Gruppi soci	pag. 41
4. VANTAGGI PER I SOCI	pag. 42
Destinazione utili	pag. 42
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	pag. 42
Sconto sulle rette dei servizi erogati da CADIAI	pag. 42
Prestito sociale	pag. 43
Interessi erogati	pag. 43
Convenzioni in favore dei soci.	pag. 43
5. PARTECIPAZIONE AL SISTEMA COOPERATIVO	pag. 43
Contributi associativi	pag. 43
Partecipazione alle attività degli organi amministrativi di Legacoop	pag. 43
Partecipazione a iniziative del Sistema Cooperativo	pag. 44
Partnership con altri soggetti cooperativi e non	pag. 44
Partecipazioni societarie	pag. 46
Adesione a Reti d'Impresa	pag. 49
Aziende cooperative clienti del Settore CADIAI Safe	pag. 49
Aziende cooperative fornitrici	pag. 49
6. INDICATORI DI ANDAMENTO ECONOMICO	pag. 50
Mission.	pag. 50
6.1 RICAVI	pag. 50
Ricavi caratteristici complessivi.	pag. 50
Ricavi per Area	pag. 50
6.2 COSTI	pag. 51
Costi commerciali, tecnici, amministrativi e del personale	pag. 51
6.3 MARGINE DI CONTRIBUZIONE	pag. 51
6.4 SPESE GENERALI	pag. 51
6.5 INDICE DI MUTUALITÀ PREVALENTE	pag. 51
Incidenza dei costi del personale dipendente socio sui costi di produzione	pag. 52
6.6 RISULTATO NETTO	pag. 52
6.7 SITUAZIONE PATRIMONIALE	pag. 53
Patrimonio netto	pag. 53
6.8 ANDAMENTO DELLA STRUTTURA FINANZIARIA	pag. 53
6.9 PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	pag. 54
6.10 PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO	pag. 55

4. Qualità

1. PREMESSA	pag. 58
2. ATTIVITÀ DEL CADIAI LAB	pag. 58
3. INNOVAZIONE - ATTIVITÀ DI STUDIO E RICERCA	pag. 61
4. CONVEGNI E SEMINARI	pag. 62
Partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori	pag. 62
5. SISTEMA DI GESTIONE	pag. 63
Certificazioni	pag. 63
Attività salienti in merito al sistemadi gestione	pag. 64
Monitoraggio e Audit	pag. 64
Comitato per la Responsabilità Sociale	pag. 64
Collegio Etico	pag. 64
Organismo di Vigilanza 231	pag. 65
Rating legalità.	pag. 65
6. COMUNICAZIONE	pag. 66
Momenti pubblici	pag. 66
Sito Internet	pag. 66
Pagina Facebook CADIAI e profilo Instagram	pag. 66
La nostra attività di comunicazione nella crisi pandemica	pag. 66
Inserzioni promozionali	pag. 67

5. Utilità sociale

1. UTENTI/CLIENTI	pag. 69
Polizze infortuni utenti	pag. 69
2. RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI	pag. 70
3. RETI DI RELAZIONE E CREAZIONE DI CAPITALE SOCIALE	pag. 70
Rapporti con il volontariato, l'associazionismo e altre realtà del territorio	pag. 70
Tirocini di inserimento sociale di persone svantaggiate in collaborazione con altri enti	pag. 70
Soci volontari di CADIAI	pag. 70
Sostegno ad altri enti e associazioni	pag. 70
4. ATTIVITÀ CON ENTI E ASSOCIAZIONI CUI CADIAI ADERISCE	pag. 71
5. SPONSORIZZAZIONI	pag. 71
6. 5X1000	pag. 71
7. RAPPORTO CON GLI ENTI FORMATIVI	pag. 72
Tirocinanti di corsi universitari	pag. 72
Tirocinanti di Istituti superiori	pag. 72
Tirocinanti Enti di formazione	pag. 73
Tirocini privati e Programmi Erasmus	pag. 73
8. RAPPORTI INTERNAZIONALI	pag. 73
8.1 PROGETTI E COLLABORAZIONI	pag. 73
TRACKS	pag. 73
In-CUBA	pag. 73
Organizaciones de la Sociedad Civil y Autoridades Locales	pag. 74
IncludNet	pag. 74
Valoreempl	pag. 74
Gamlec	pag. 74
Save	pag. 74
8.2 VISITE GUIDATE E/O DELEGAZIONI CHE HANNO AVUTO ACCESSO AI NOSTRI SERVIZI	pag. 74
9. IMPATTO SOCIALE E AMBIENTALE	pag. 75
Valutazione di impatto sociale	pag. 75
Impatto ambientale	pag. 77

6. Pari opportunità e Welfare Aziendale

LA CONCILIAZIONE AL TEMPO DELLA PANDEMIA	pag. 80
1. POLITICHE DI CONCILIAZIONE	pag. 81
Richieste di mobilità per motivazioni legate a carichi familiari	pag. 81
2. MONITORAGGIO PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE	pag. 81
Passaggi di categoria	pag. 81
Passaggi che si collocano nella fascia contrattuale medio/alta (categorie E ed F)	pag. 81
Percentuale uomini/donne presenti nelle categorie E ed F	pag. 82
Aumento delle indennità	pag. 82
Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato	pag. 82
Trasformazioni da Tempo Pieno a Part-time	pag. 82
Sportello di ascolto	pag. 83
Iniziative di welfare	pag. 83

7. La voce delle nostre parti interessate

PREMESSA	pag. 85
1. EMILY CLANCY	pag. 85
2. RAFFAELE DONINI	pag. 88
3. RITA GHEDINI	pag. 90
4. MAURO LUSETTI	pag. 92
5. FRANCESCO MALAGUTI	pag. 94
6. RICCARDO PRANDINI	pag. 96
7. SIMONE RAFFAELLI	pag. 98
8. LUIGI TOSIANI	pag. 100
9. MATTEO MARIA ZUPPI	pag. 102

Premessa metodologica

Il ciclo della rendicontazione sociale di CADIAI 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/seziona (Identità; Lavoro; Governance, Partecipazione e Sviluppo; Qualità; Utilità Sociale; Pari Opportunità e Conciliazione) vengono riportati gli obiettivi significativi per l'anno nel preventivo, obiettivi che poi vengono verificati nel consuntivo.

Il Bilancio Sociale Preventivo 2021

È stato realizzato in due formati: un pieghevole cartaceo e un pdf scaricabile dal sito internet aziendale. La versione in pdf contiene anche le *linee generali di programmazione della Direzione*.

Il Bilancio Sociale Consuntivo 2020

Viene pubblicato esclusivamente sul sito internet di CADIAI. Ne viene stampata una sintesi, in forma di pieghevole, con i dati più significativi, distribuita durante l'Assem-

blea dei Soci di approvazione del Bilancio di Esercizio e successivamente allegata al numero di giugno di Scoop.

Questo è il bilancio sociale che rendiconta l'anno dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e vede di conseguenza alcuni *focus* specifici, a partire dal capitolo "La voce delle nostre parti interessate" in cui riportiamo le interviste realizzate da Nico Cattapan, ricercatore di Social Seed, volte ad indagare il ruolo della cooperazione sociale nel futuro, a partire dalla pandemia, chiedendo ai nostri interlocutori esterni stimoli e suggestioni per i prossimi anni.

Per quanto riguarda la lettura del bilancio in chiave obiettivi ONU 2030, è stata riconfermata una scelta grafica che rende riconoscibile il nostro operato: si tratta di azioni che rientrano negli obiettivi che sono stati individuati negli scorsi anni e che sono insite nella *mission* di CADIAI o che, per scelta, si è deciso di portare avanti. Questo permette di essere maggiormente consapevoli in chiave di sviluppo sostenibile delle azioni che quotidianamente la Cooperativa svolge. Oltre a ciò, sono stati introdotti *focus* specifici su alcune azioni, descrivendole in maniera più dettagliata.



Il Bilancio Sociale Consuntivo e Preventivo sono stati redatti con riferimento ai principi individuati da GBS (il Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale istituitosi 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, dall'Area Risorse Umane, dal Servizio Commerciale e dal Servizio Prevenzione e Protezione..



1. Identità

CADIAL nasce nel 1974.
È una cooperativa sociale di “tipo A”

1. IDENTITÀ

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;

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

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. Elege 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:

1. approva il bilancio consuntivo;
2. nomina le cariche sociali;
3. 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.

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

Servizi di prevenzione e protezione rivolti alle aziende: sorveglianza sanitaria; sicurezza degli ambienti di lavoro; formazione sulla sicurezza.

I servizi alla persona possono essere erogati anche attraverso forme di *welfare* aziendale direttamente alle famiglie.

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.

Il Presidente partecipa ai lavori della Direzione 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.

È composto da:

Gian Marco Verardi	Presidente
Lorella Piazzi	Sindaco effettivo
Pierpaolo Sedioli	Sindaco effettivo
Riccardo Frullone	Sindaco supplente
Giovanbattista Pezzuto*	Sindaco supplente

* Nominato dall'Assemblea dei Soci del 15/12/2020 in sostituzione di Marina Zanella.

Il mandato di quest'organo è triennale; gli attuali membri sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 30/05/2018.

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 27/11/2018 a decorrere dal 01/01/2019, con mandato triennale in scadenza il 31/12/2021, è composto da:

Cristina Galliera	Presidente, membro esterno
Paolo Maestri	secondo membro esterno
Roberto Malaguti	membro interno

SOCIETÀ PER LA REVISIONE E CERTIFICAZIONE DEL BILANCIO

L'Assemblea dei Soci in data 30/05/2019 ha conferito l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di controllo contabile alla società **Aleph Auditing srl**, per un periodo di tre esercizi, fino alla presentazione del bilancio al 31/12/2021.

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 13/08/2020, ne fanno parte:

Germana Grandi	Presidente
Doriana Costanzo	
Roberto Malaguti	
Caterina Vincenzi	
Silvana Volpe	

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:

- **Daniela Barba** - rappresentante dei lavoratori;
- **Barbara Begnozzi** - rappresentante dei lavoratori;
- **Mara Ceccarelli** - Responsabile del Servizio Acquisti e Gestione Patrimonio;
- **Emanuela Dall'Aglio** - RSPP;
- **Franca Guglielmetti** - Presidente di CADIAI;
- **Roberto Malaguti** - Responsabile dell'Area Sistema di Gestione;
- **Francesco Gelsomino Sicilia** - rappresentante dei lavoratori.

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);
- **Lorella Zacchi** - Medico competente di CADIAI;
- **Maria Rosaria Moscatello** - Medico competente di CADIAI;
- **Cristiana Roncassaglia** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Francesco Gelsomino Sicilia** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Tiziana Rovinetti** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Raffaele Uccello** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- **Rossella Maccagnani** - Referente Area Risorse Umane;
- **Monica Baldini** - Referente della gestione del personale per l'Area Non Autosufficienza;
- **Giuseppina Capizzi** - Referente della gestione del personale per l'Area Educativa.



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI



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 20/07/2017 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Pari Opportunità, che risulta così composto:

- **Lara Furieri** - Responsabile Pari Opportunità;
- **Fatma Pizzirani** - Direttore Generale;
- **Gregorio Parlascino** - Consigliere d'Amministrazione, OSS presso il GAP "Sant'Isaia";
- **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.

DPO – DATA PROTECTION OFFICER

Il DPO ha funzione di consulenza in tema di protezione dei dati personali in Cooperativa ed effettua attività di sorveglianza sull'osservanza della disciplina legale e interna in materia di *privacy*. Svolge attività di assistenza, rendendo pareri su valutazioni di impatto *privacy*. Al contempo è il soggetto deputato a relazionarsi, in caso di necessità, con l'Autorità Garante.

In data 03/05/2018 il Consiglio di Amministrazione di CADIAL ha nominare DPO l'avvocato Marco Soffientini. Il DPO viene supportato da un Gruppo di Lavoro Privacy

interno, composto da Emanuela Lolli, Referente Privacy di CADIAL, da Roberto Malaguti, Responsabile dell'Area Sistema di Gestione, da Marco Matassa, Responsabile dell'Unità Gestione Sistemi Informativi e da Claudio Conti, Amministratore di Sistema.

DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale coordina le attività della Direzione; 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

La Direzione è composta dal Presidente, dal Direttore Generale, dai Responsabili delle Aree di Produzione e dai Responsabili delle Aree di staff.

Coloro che fanno parte della Direzione 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.

La Direzione 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** è composta come segue:

Nome e Cognome	Carica
Franca Guglielmetti	Presidente - Responsabile dell'Area Attività Sociali Culturali e di Ricerca
Alessandro Micich	Direttore Generale - Responsabile dell'Area Commerciale
Roberto Malaguti	Responsabile Area Sistema di Gestione
Enza Pucci	Responsabile dell'Area Amministrazione Generale
Roberto Rinaldi	Responsabile dell'Area Servizi Educativi
Graziano Santoro	Responsabile dell'Area Servizi per la Non Autosufficienza
Pierluigi Signaroldi	Responsabile Area Risorse Umane

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

CADIAI LAB

Ha il compito di stimolare e supportare i processi di innovazione delle aree produttive e dei servizi della cooperativa.

Obiettivo del CADIAI LAB è integrare le competenze e le conoscenze maturate su diverse linee di progetto (progetti di servizi, progetti internazionali, progetti di innovazione sociale) al fine di qualificare al meglio la proposta della cooperativa legata all'acquisizione di nuovi servizi e all'innovazione degli esistenti.

È composto dal Responsabile della Ricerca e dei Progetti Internazionali dell'Area Attività Sociali Culturali e di Ricerca, che ha funzione di coordinamento, dal Responsabile delle Gare e dal Responsabile della Progettazione e Sviluppo dell'Area Commerciale. Ne fanno parte inoltre i responsabili tecnici designati dalle aree produttive.

COORDINAMENTI SCIENTIFICI DELLE AREE PRODUTTIVE

Il Coordinamento Scientifico di Area è composto dalle figure tecniche che fanno riferimento ai servizi ed esprime un Responsabile che ne convoca gli incontri.

Interviene nei seguenti ambiti:

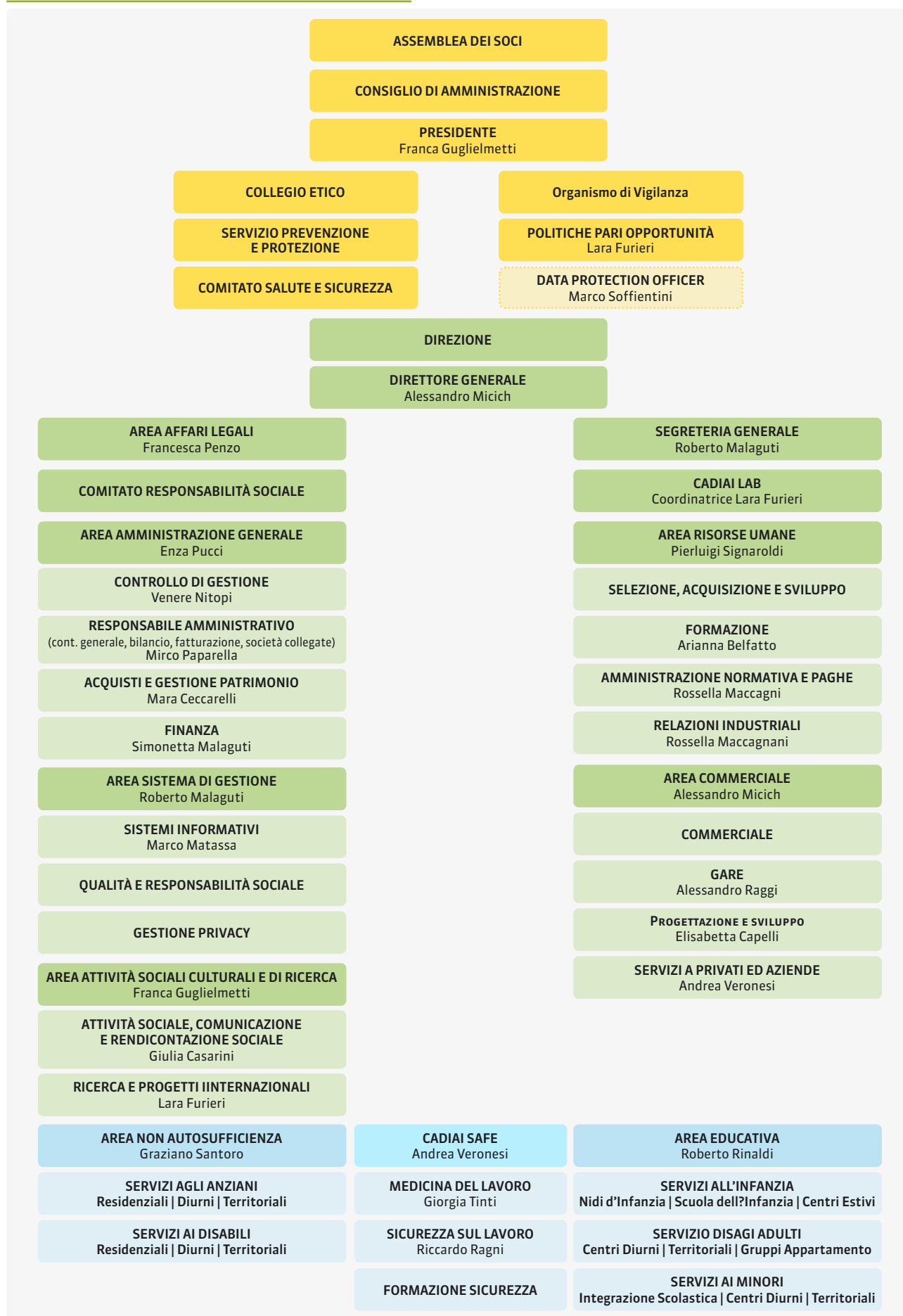
- supervisione scientifica sugli interventi nei confronti dell'utenza;
- valutazione, analisi e innovazione dei modelli di servizio;
- supporto metodologico ed elaborazione degli strumenti di lavoro;
- analisi del fabbisogno formativo, elaborazione dei progetti di formazione e valutazione dei risultati.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

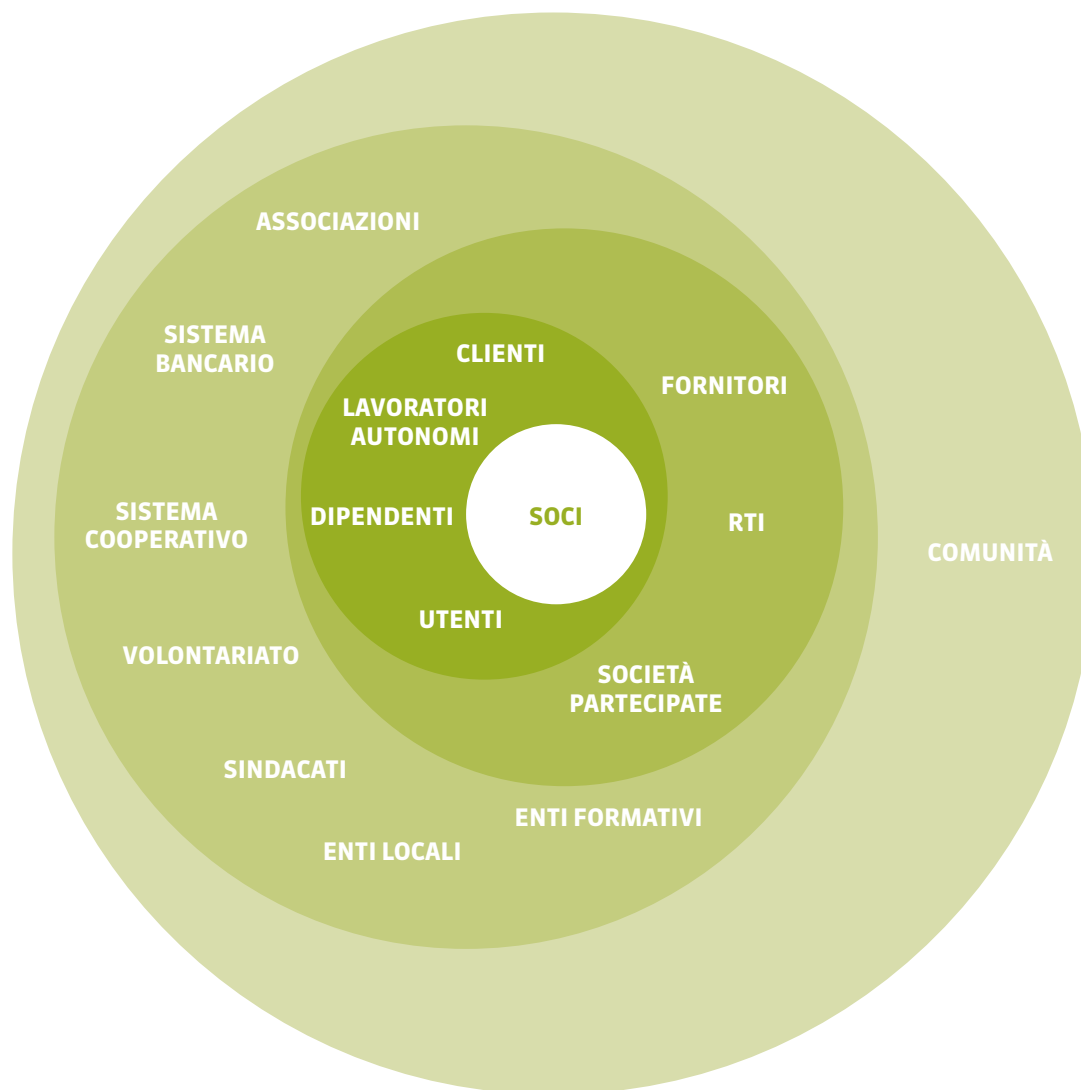


7. Mappatura delle parti interessate

MAPPA DEI NOSTRI PORTATORI DI INTERESSE

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

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



LEGENDA

UTENTI: i fruitori finali dei servizi.

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, Provincia, 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 2020

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 Socio Riabilitativo Diurno "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
Gruppo Appartamento "S. Isaia"	Via Ferrara 15 - Bologna
Gruppo Appartamento "ABS"	Via Ferrara 13-15A - Bologna
Gruppo Appartamento "Casa Isora"	Via Matteotti 2 - 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 Sostegno 5 - Bologna
Minialloggi protetti "Parco del Navile"	Via del Sostegno 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; sede operativa in via Reggio Emilia 36 - San Lazzaro di Savena (BO)
SAD Distretto Pianura Est	Territorio Comuni di Malalbergo, Galliera, San Pietro in Casale, Baricella; sede operativa in via Savena Vecchia 107 - Baricella (BO)
SAD Distretto Pianura Ovest	Territorio Comuni di Crevalcore, Sant'Agata Bolognese e San Giovanni in Persiceto
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 "Mauro Pizzoli"	Via Agucchi 300 - Bologna
Centro Diurno "I Tulipani"	Via Dino 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 e Scuola dell'Infanzia "Elefantino Blu"	Via della Beverara 58/12 - Bologna
Nido "Gaia"	Via Felice Battaglia 12 - Bologna
Nido e Scuola dell'Infanzia "Pollicino"	Piazza Liber Paradisus 20 - Bologna
Nido "Giovannino"	Viale Roma 23 - Bologna
Scuola dell'Infanzia "Progetto 1-6"	Via Pier 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)
Polo Scolastico "Falò"	Via Idice 23 - San Lazzaro di Savena (BO)
Nido "Balenido"	Via Aldo Moro 80 - 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"	Via Santa Liberata 1 - Sasso Marconi (BO)
Una sezione a Sasso Marconi	Via Albani 1 - Borgonuovo di Sasso Marconi (BO)
Una sezione a Borgonuovo	
Nido "Iolanda Vitali"	Via Ho Chi Minh 1/10 - Bentivoglio (BO)
Nido "Isola di Peter Pan"	Via Roma 26 - Minerbio (BO)
Nido "Girotondo"	Via Rodari 2 - Pianoro (località Rastignano) (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 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)
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 sezione di scuole dell'infanzia c/o scuola dell'infanzia comunale "Di Vittorio"	Via Paolo Poggi 7 - 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 c/o Poliambulatorio Carpaccio	Via Carpaccio 2 - Bologna
Prestazioni Educative territoriali NPIA	Territorio di Bologna e provincia
Interventi educativi territoriali con minori	Territorio del Distretto di Casalecchio di Reno (BO)
Prestazioni Educative presso il Day Service 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/servizi integrativi per alunni disabili	Comuni di: Argelato, Anzola dell'Emilia, Budrio, Cento, Sant'Agata Bolognese; 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
Progetto Sprar-Siproimi (Sistema di protezione di richiedenti asilo e rifugiati)	Area Metropolitana di Bologna
Progetti a finanziamento: Cantieri Comuni, PON Metro, Fami Reboot, Spazio di Opportunità, CAV	Territorio di Bologna e provincia

SETTORE CADIAI SAFE

Ambulatori Bovi Campeggi	Via Bovi Campeggi 6 C - Bologna
Centro Medico Zanardi	Via Zanardi 6 - Bologna
Ambulatorio c/o Farmacia Terre d'Acqua	Via Bologna 110 - San 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.	



2. Lavoro

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

2. LAVORO

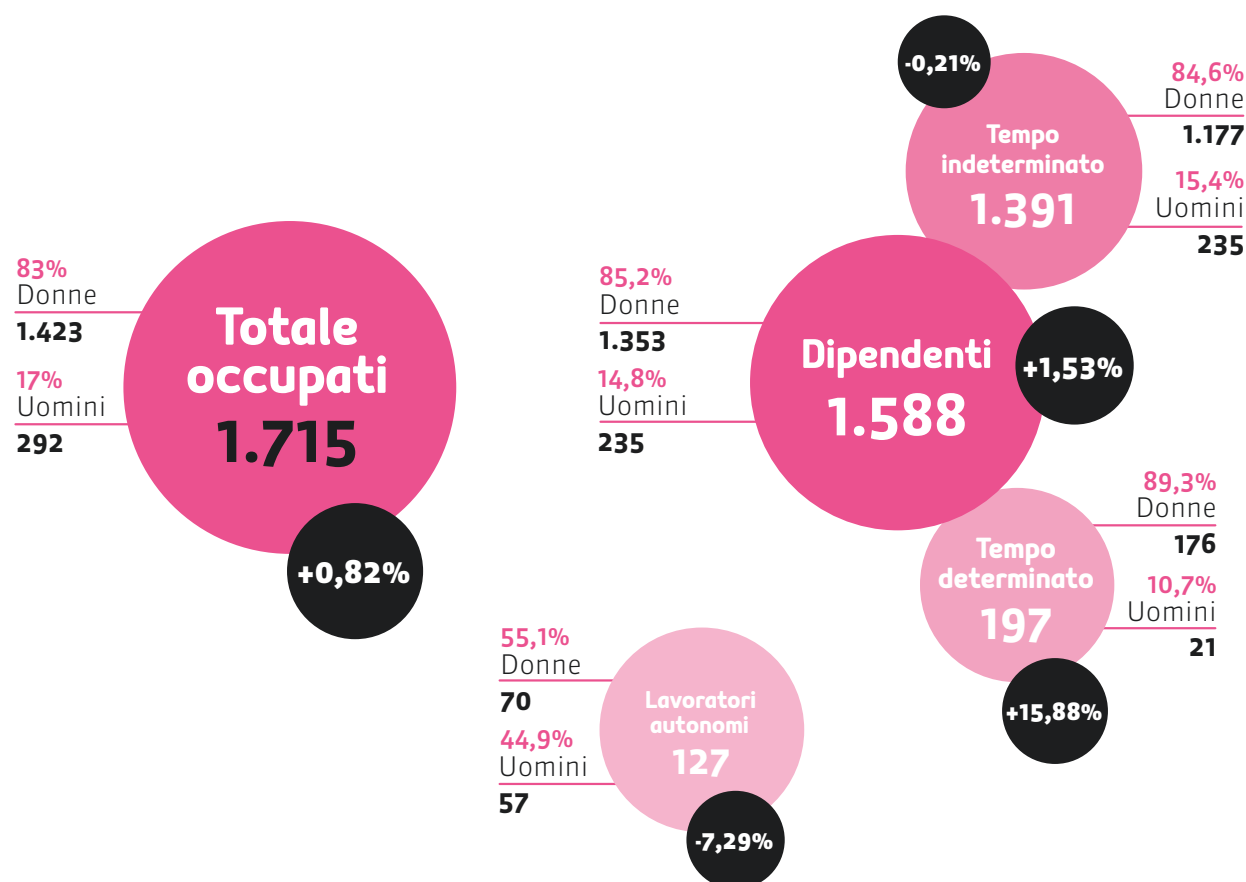
“...assicurare le migliori condizioni economiche, sociali e professionali...”

1. L'occupazione

OCCUPATI AL 31.12.2020

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

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



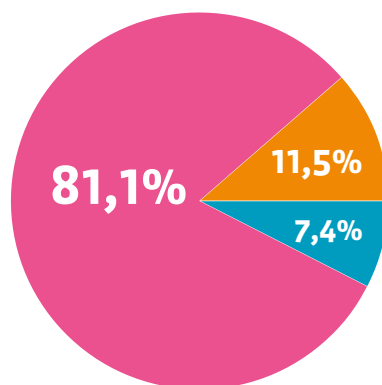
Indicatori: incremento dei contratti in essere	Previsione 2020	Risultato 2020
Dipendenti a Tempo Indeterminato	1.415	1.391
Dipendenti a Tempo Determinato	174	197
Lavoratori autonomi con partita IVA	106	127

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



**BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA**

Dipendenti
Tempo Indeterminato



Dipendenti
Tempo Determinato

Lavoratori autonomi

OCCUPATI: ANDAMENTO NEL QUINQUENNIO

2020	1.715 (+ 0,8%)
2019	1.701
2018	1.617
2017	1.600
2016	1.574

DIPENDENTI: ANDAMENTO NEL QUINQUENNIO

2020	1.588 (+ 1,5%)
2019	1.564
2018	1.513
2017	1.480
2016	1.455

DIPENDENTI PER ATTIVITÀ

Area	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Educativa	682	50,4%	61	26,0%	743	46,8%
Non Autosufficienza	622	46,0%	159	67,7%	781	49,2%
CADIAI Safe	8	0,6%	2	0,9%	10	10%
Sede	41	3,0%	13	5,5%	54	3,4%
TOTALE	1.353	100%	235	100%	1.588	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

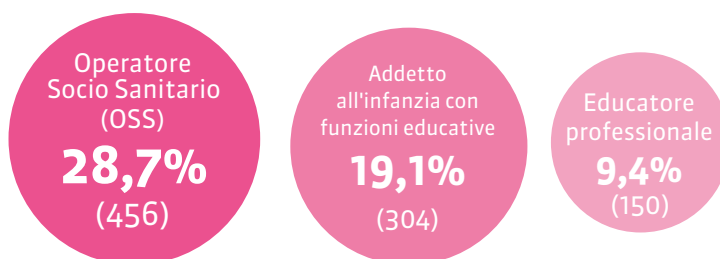
	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Maggiore di 56	200	14,8%	47	20,0%	247	15,6%
51 - 55	194	14,3%	30	12,8%	224	14,1%
46 - 50	217	16,0%	45	19,1%	262	16,5%
41 - 45	216	16,0%	34	14,5%	250	15,7%
36 - 40	193	14,3%	31	13,2%	224	14,1%
31 - 35	145	10,7%	20	8,5%	165	10,4%
26 - 30	119	8,8%	22	9,4%	141	8,9%
21 - 25	69	5,1%	6	2,6%	75	4,7%
Minore di 20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTALE	1.353	100%	235	100%	1.588	100%

L'età media è di 44 anni. Per le donne è di 44 anni e per gli uomini 45 anni.

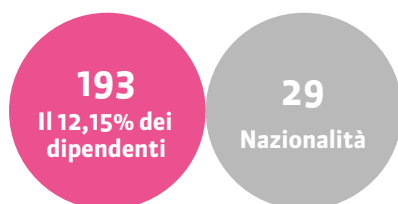
DIPENDENTI DISTINTI PER TITOLO DI STUDIO

	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Laurea	456	33,7%	76	32,3%	532	33,5%
Diploma	560	41,4%	123	52,3%	683	43,0%
Licenza Media Inferiore	325	24,0%	36	15,3%	361	22,7%
Licenza Elementare	12	0,9%	0	0,0%	12	0,8%
TOTALE	1.353	100%	235	100%	1.588	100%

DIPENDENTI: MANSIONI PIÙ RAPPRESENTATIVE



DIPENDENTI DI CITTADINANZA DIVERSA DA QUELLA ITALIANA



Provenienza Unione Europea (9 nazionalità)	89
Provenienza extra Unione Europea (20 nazionalità)	104



Andamento degli ultimi tre anni

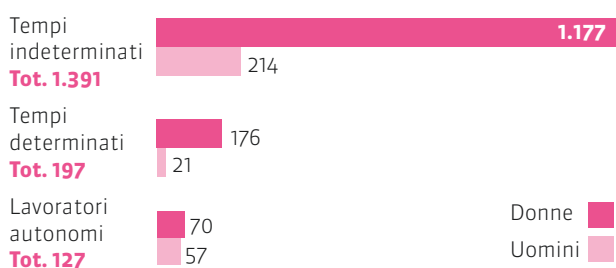
2020	193 (12,2%)
2019	197 (12,6%)
2018	188 (12,4%)

ANZIANITÀ MEDIA DI SERVIZIO IN ANNI

Area	Donne	Uomini	Totale
Educativa	7,78	9,16	7,90
Non Autosufficienza	10,55	8,89	10,22
CADIAI Safe	13,50	9,50	12,70
Sede	11,80	12,23	11,91
TOTALE	9,21	9,15	9,20

2. Condizioni di lavoro

TIPOLOGIE DI CONTRATTO



ANDAMENTO QUINQUENNALE DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

2020	1.391 (87,6%) -0,2%
2019	1.394 (89,1%)
2018	1.347 (89%)
2017	1.320 (89,2%)
2016	1.319 (90,6%)

ANDAMENTO QUINQUENNALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

2020	197 (12,4%) +15,8%
2019	170 (10,9%)
2018	166 (10,9%)
2017	160 (10,8%)
2016	136 (9,3%)

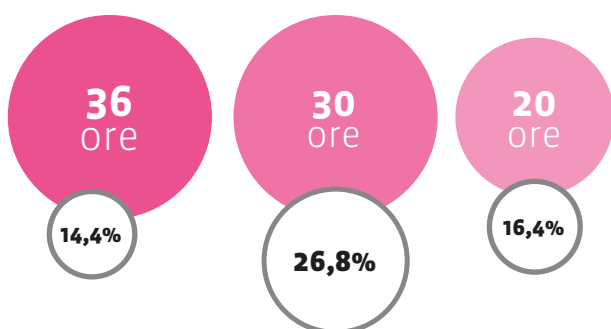
Dipendenti	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Part-time	978	88,1%	132	11,9%	1.110	69,9%
Tempo pieno	375	78,5%	103	21,5%	478	30,1%
TOTALE	1.353		235		1.588	100%

Tempi Indeterminati	Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	932	67%	819	87,9%	113	12,1%	100%
Tempo pieno	459	33%	358	78%	101	22%	100%
TOTALE	1.391	100%	1.177	-	214	-	-

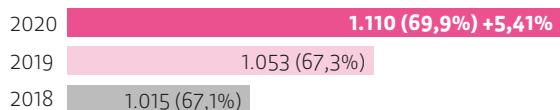
Tempi Determinati	Totale	%	Donne	%	Uomini	%	% Donne + Uomini
Part-time	178	90,4%	159	89,3%	19	10,7%	100%
Tempo pieno	19	9,6%	17	89,5%	2	10,5%	100%
TOTALE	197	100%	176	-	21	-	-

TIPOLOGIE DI PART-TIME

Media monte ore settimanale contrattuale sul totale dei part-time: **27,08**



ANDAMENTO CONTRATTI PART-TIME NEL TRIENNIO



PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO

Indicatore: % part-time rispetto al totale dei contratti a tempo indeterminato

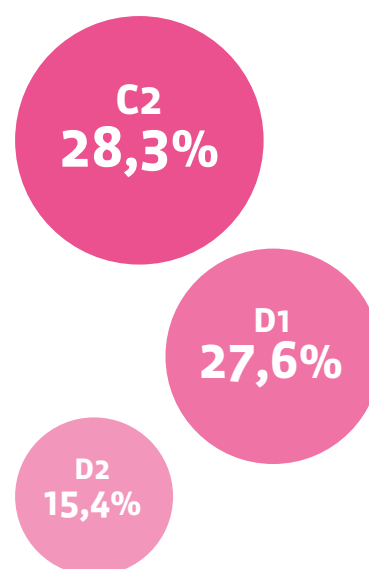
	Previsione 2020	Risultato 2020
Totale part-time	68%	69,9%
Part-time inferiori alle 18 ore settimanali	Contenerli sotto il 5% dei contratti a T.I.	5,0%

Indicatore: monte ore medio settimanale part-time a tempo indeterminato

	Previsione 2020	Risultato 2020
	28 ore	28,1 ore

CATEGORIE DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

	Totale	%	Donne	%	Uomini	%
A1	45	2,8%	43	95,6%	2	4,4%
A2	3	0,2%	3	100,0%		0,0%
B1	176	11,1%	159	90,3%	17	9,7%
C1	49	3,1%	40	81,6%	9	18,4%
C2	450	28,3%	375	83,3%	75	16,7%
C3	7	0,4%	6	85,7%	1	14,3%
D1	438	27,6%	396	90,4%	42	9,6%
D2	244	15,4%	192	78,7%	52	21,3%
D3	2	0,1%	1	50,0%	1	50,0%
E1	40	2,5%	36	90,0%	4	10,0%
E2	91	5,7%	73	80,2%	18	19,8%
F1	41	2,6%	28	68,3%	13	31,7%
F2	2	0,1%	1	0,1%	1	0,1%
TOTALE	1.588	100%	1.353	85,2%	235	14,8%



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

Da	A	Donne	Uomini	Totale	Totale %
A1	C2	1		1	4%
B1	C1		1	1	4%
B1	C2	4		4	14%
B1	D1	1		1	4%
C2	E1	2		2	7%
C2	D1	1	1	2	7%
D1	D2	3		3	11%
D2	E1	3		3	11%
D2	E2	3	1	4	14%
E1	E2	2		2	7%
E2	F1	2		2	7%
E2	E2Q	1		1	4%
F1	F2		1	1	4%
F1Q	F2Q		1	1	4%
TOTALE PASSAGGI		23	5	28	100%

Nell'anno ci sono stati 3 passaggi a Quadro.

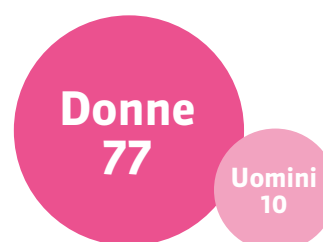
3. Altri aspetti di trattamento del lavoro

ASPETTATIVE

	2019	2020	Donne	Uomini
Inferiori a 1 mese	94	63	58	5
Da 1 a 3 mesi	28	16	14	2
Superiori ai 3 mesi	15	6	4	2
Distacchi sindacali	2	2	1	1
Totale	139	87	77	10

Il numero inferiore di aspettative rispetto all'anno precedente è in larga parte riconducibile all'attivazione della FIS (Fondo di Integrazione Salariale) durante l'emergenza Covid-19.

ASPETTATIVE



TUTELA DELLA MATERNITÀ (PERSONE)

	2019	2020	Donne	Uomini
Congedi parentali L. 53 (in giorni)	144	171	151	20
Astensione Obbligatoria per maternità	75	63	63	0
Astensione Facoltativa per maternità	143	188	174	14
Permessi per assistere la prole (non retribuzione)	104	226	220 gg	6 gg
Permessi per allattamento	21 donne	22 donne (1.122 ore)	22	0
Congedo di paternità	4	3	0	3
Smart Working	10	120	99	21

PERMESSI 150 ORE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO

Ore totali	Donne	Uomini
599	486	113



BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA

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: ore di ferie residue	Obiettivo 2020	Risultato 2020
media pro capite	44 ore	42,5 ore 😊
Confronto con l'anno precedente		Media pro capite
2019		48,9 ore
2020		42,5 ore

ORE DI EX FESTIVITÀ

Questo dato indica in termini assoluti e di media pro capite, il numero delle ore di ex festività accumulate al 31/12/2020.

	N. ore al 31/12/2020	% rispetto alle ore lavorate (1.727.854)
Recupero negativo	9.513	0,5%
Recupero positivo	21.343	1,2%
Confronto con l'anno precedente		N. ore al 31/12/2019
Recupero negativo	6.402	0,3%
Recupero positivo	16.974	0,8%

FONDO D'INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19

L'emergenza Covid-19 ha reso necessaria per la Cooperativa l'attivazione del Fondo di Integrazione Salariale (FIS), per un totale di 239.791 ore.

Anche per questo dato valgono le valutazioni fatte precedentemente per le ferie.

Indicatore: ore di ex festività residue	Dato assoluto	Media pro capite
2019	14.540	9
2020	19.256	12

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.

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.

Ore FIS Covid-19	202.411
Ore FIS ordinario	37.380



CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE OPERATE DA CADIAI

Si tratta di quelle condizioni migliorative, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, riguardanti il

trattamento del lavoro, che CADIAI liberamente mette in atto per alcuni aspetti.

Condizioni contrattuali	Corrispettivo di spesa 2019	Corrispettivo di spesa 2020
Permessi per lutto: 3 giorni lavorativi nel caso di decesso nella regione, 5 giorni se fuori regione (rispetto ai 2 previsti dal CCNL)	€ 13.638	€ 11.694
Permesso retribuito per paternità 3 giorni	€ 1.589	€ 954
Visite mediche specialistiche retribuite	€ 7.726	€ 5.399
Riconoscimento agli E1 e E2 dell'indennità di funzione e coordinamento	€ 148.327	€ 159.108
Riconoscimento per i ruoli di Quadro di indennità più alte rispetto a quelle previste dal CCNL	€ 154.793	€ 185.562
Indennità di preposto e di Dirigente della Sicurezza	€ 68.493	€ 66.921
Indennità di funzione	€ 147.471	€ 225.661
Condizioni previdenziali		
Integrazioni emolumenti maternità obbligatoria al 100%*	€ 229.373	€ 232.557
Retribuzione con pieno versamento della relativa contribuzione al 100% delle ore di formazione/aggiornamento/riqualificazione sul lavoro oltre le quantità previste da CCNL	€ 623.685	€ 284.839

* Lo scostamento deriva da una rivalutazione delle retribuzioni dei livelli medio alti per ridurre il gap retributivo che riscontriamo su professionalità di pari livello in altre organizzazioni, anche della cooperazione sociale.

Condizioni accessorie	Corrispettivo di spesa 2019	Corrispettivo di spesa 2020
Buoni pasto dal valore di € 5: € 0,80 in più rispetto a quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola**	€ 247.471	€ 211.758
Soggiorno con maggiorazione superiore di quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola**	€ 16.208	€ 3.403
TOTALE	€ 1.658.774	€ 1.387.856

** 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.

4. Salute dei lavoratori

ACCERTAMENTI SANITARI LEGGE 81

Descrizione	2019	2020	Corrispettivo spesa 2019	Corrispettivo spesa 2020
Prima visita	275	236	€ 7.304	€ 6.251
Visita periodica	584	557	€ 11.553	€ 11.542
E.C.G.	366	474	€ 4.727	€ 6.113
Visiotest	38	37	€ 499	€ 502
Visite specialistiche	5	4	€ 305	€ 141
Esami ematochimici	149	91	€ 17.993	€ 10.688
Consulenze	-	-	€ 1.162	€ 145
Relazione sanitaria	-	-	€ 1.668	€ 139
Altri costi	-	-	€ 4.022	€ 4.236
TOTALE	1.417	1.399	€ 49.233	€ 39.756

Nel 2020 si sono effettuati sopralluoghi presso le RSA da parte della RSPP, per la definizione delle corrette misure di gestione dei nuclei Covid-19.

MALATTIE E INFORTUNI SUL LAVORO

Descrizione	Ore retribuite 2019	Ore retribuite 2020
Malattie dei lavoratori	138.170	149.107
Infortunati occorsi ai lavoratori	9.971	20.974
TOTALE	148.141	170.081

Infortunati

2020	122	7,7%
2019	97	6,2%
2018	73	4,8%

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

Natura infortunio	Numero casi	%
Esposto a*	71	58%
Colpito da	9	7%
Afferrato da	8	7%
In itinere	7	6%
Punto da	5	4%
Caduto in piano su	4	3%
Movimento in coordinato	4	3%
A contatto con	2	2%
Ha urtato contro	2	2%
Piede in fallo	2	2%
Sollevando/spostando con sforzo	2	2%
Schiacciato da	2	2%
Incidente a bordo di	1	1%
Rimasto incastrato tra	1	1%
Travolto da	1	1%
Sollevando/spostando senza sforzo	1	1%
TOTALE	122	100%

*Riferito all'esposizione a Covid-19

STRESS LAVORO CORRELATO

Per il 2020 si intendeva partecipare ad un progetto di ricerca sociale, promosso dalla Regione Emilia-Romagna, con lo scopo di approfondire le modalità utili per prevenire efficacemente l'insorgenza dello stress al lavoro e il verificarsi di situazioni che favorissero violenze e molestie e per sviluppare il benessere lavorativo nei servizi per le persone non autosufficienti.

Stante l'emergenza sanitaria Covid-19, anche gli enti pubblici hanno rivisto le proprie priorità; pertanto il progetto non ha avuto seguito.

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 2019	Obiettivo 2020	Risultato 2020
6,1%	7%	7,7% 

FORMAZIONE LEGGE 81/2008

Anno	Totale ore	Costo ore retribuite
2019	5.231	€ 103.887
2020	2.853	€ 62.338

CORSI SVOLTI

	Partecipanti
Aggiornamento Antincendio Rischio Alto	52
Aggiornamento Antincendio Rischio Basso	8
Aggiornamento Antincendio Rischio Medio	76
Aggiornamento Formazione Lavoratori	2
Aggiornamento Formazione Lavoratori E-Learning	50
Aggiornamento Pronto Soccorso ore 4	113
Aggiornamento RLS ore 8	6
Antincendio Rischio Medio	7
Corso Aggiornamento Alimentaristi - 3 ore Livello 1	63
Corso Aggiornamento Alimentaristi - 3 ore Livello 2	2
Corso di Pronto Soccorso di ore 12	15
Corso Formazione Alimentaristi - 3 ore Livello 1	40
Corso per Preposti	10
Formazione Lavoratori - Formazione Generale E-Learning	49
Formazione Lavoratori - Formazione Specifica Rischio Alto	49
Formazione Lavoratori - Formazione Specifica Rischio Basso	148
Formazione Lavoratori - Formazione Specifica Rischio Medio	151
RLS - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza	2
TOTALE	843

5. Selezione del personale, assunzioni, dimissioni, turnover

SELEZIONE

Il processo di selezione del personale prevede come unica modalità di presentazione di una candidatura la compilazione del format al quale si accede attraverso l'area "Lavora con noi" del sito CADIAI. Il candidato inserisce i propri dati e i requisiti professionali nell'apposito schema informatizzato ed entra a far parte di un data base che consente numerose ricerche personalizzate e prevede la conservazione delle informazioni acquisite ed il loro diretto utilizzo in caso di assunzione. Il sistema prevede il mantenimento della disponibilità del profilo per un anno al termine del quale il candidato è invitato ad aggiornare la domanda. In caso di aggiornamento il profilo rimane a disposizione per le ricerche, in caso contrario viene automa-

ticamente eliminato. A seguito delle richieste di personale formalizzate dagli incaricati di ciascuna Area/Settore di attività, si attiva l'Ufficio di Selezione del personale che esamina le domande delle persone il cui profilo corrisponde a quelli ricercati. In caso di carenza di profili a disposizione possono essere promosse attraverso il sito campagne esterne volte a raccogliere ulteriori specifiche candidature. Individuate le figure aventi i requisiti richiesti vengono fornite all'Area/Settore di attività che valuta e approfondisce le caratteristiche complessive del candidato per garantire la coerenza delle stesse all'assunzione dei compiti e delle mansioni previste per il ruolo da ricoprire. Da tale colloquio scaturisce l'eventuale proposta di assunzione.

3.056 DOMANDE DI LAVORO PRESENTI IN ARCHIVIO AL 31.12.2020

ASSUNZIONI

Mansione	Donne	Uomini	Totale	Totale %
Addetto Infanzia con Funzioni Educative	65		65	20,2%
Addetto Infanzia con Funzioni non Educative	41		41	12,8%
Addetto alle Pulizie	13		13	4,0%
Aiuto Cuoco	2		2	0,6%
Animatore	2		2	0,6%
Animatore - Maestra di Attività Espressive	3		3	0,9%
Assistente Sociale	3		3	0,9%
Assistente di Base	2	1	3	0,9%
Assistente di Base qualificato	1		1	0,3%
Ausiliario Socio assistenziale	6	1	7	2,2%
Autista		3	3	0,9%
Manutentore		2	2	0,6%
Educatore	29	4	33	10,3%
Educatore Professionale	18	8	26	8,1%
Fisioterapista	1		1	0,3%
Impiegato Amministrativo	2	1	3	0,9%
Infermiere professionale	15	4	19	5,9%
Logopedista	5		5	1,6%
Mediatrice culturale	1		1	0,3%
Operatore dell'inserimento lavorativo	1	1	2	0,6%
Operatore Socio Sanitario	62	19	81	25,2%
Operatrice dei servizi di istruzione/formazione	1		1	0,3%
Psicomotricista	2		2	0,6%
Responsabile di area aziendale	1		1	0,3%
Responsabile di servizio	1		1	0,3%
TOTALE	277	44	321	100%

ASSUNZIONI

OSS
(Operatori Socio Sanitari)
25,2%

Addetti Infanzia con funzioni Educative
20,2%

Addetti Infanzia con funzioni non Educative
12,8%

Educatore Professionale
10,3%

8



**BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA**

DIMISSIONI

Motivazioni	Donne	Uomini	Totale	Totale %
Fine rapporto a termine	92	18	110	37,4%
Decesso	1	-	1	0,3%
Dimissioni per giusta causa	1	-	1	0,3%
Dimissioni	87	24	111	37,8%
Dimissione periodo di prova	23	6	29	9,9%
Licenziamento in periodo di prova	4	2	6	2,0%
Licenziamento per giusta causa	7	1	8	2,7%
Licenziamento giustificato motivo oggettivo	2	-	2	0,7%
Pensionamento	19	7	26	8,8%
TOTALE	236	58	294	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 31/12/2019 e occupati al 31/12/2020), 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 2018	Risultato 2019	Obiettivo 2020	Risultato 2020
Totale aziendale	11,8%	14,6%	Minore del 15%	18% 😞

MOBILITÀ

45 domande pervenute
20 domande evase (anche riferite ad anni precedenti)

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

16 multe
11 richiami scritti
11 sospensioni

9 licenziamenti
 di cui 7 per motivi disciplinari

6. Formazione e aggiornamento

FORMAZIONE CONTINUA

Indicatore: Media ore pro capite	Obiettivo 2020	Risultato 2020
	Almeno 16 ore	11 ore 😞

TOTALE ore di formazione continua: **17.245**

Dettaglio analitico dell'attività di formazione continua

Ore di formazione retribuita	17.245
Ore di affiancamento	5.212
Ore di formazione continua	12.033
Corrispettivo di spesa (Retribuzioni)	€ 297.816
Costi di organizzazione coperti da Risorse Foncoop	€ 36.978

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 2020 per le diverse aree di attività, precisando che nel corso dell'anno, a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione del Covid-19, la programmazione dei corsi ha subito diverse variazioni. Alcuni corsi sono stati sospesi e ripresi nel corso dell'anno con modalità a distanza, altri rinviati, altri riprogettati in base ai nuovi bisogni. Di conseguenza, anche il numero medio di ore di formazione pro-capite ha subito una notevole diminuzione rispetto alle previsioni.

AREA EDUCATIVA

- Il valore della soglia dell'intervento: presenza educativa e capacità di esercitare una guida indiretta secondo l'approccio Montessori

Acquisire competenze relative all'adozione di un atteggiamento educativo orientato alla non direttività; sviluppare capacità di auto-osservazione e di consapevolezza del proprio modo di accompagnare i bambini nelle loro esperienze; comprendere il ruolo dell'adulto educatore, l'importanza del modo di essere e di intervenire dell'adulto rispetto ai bambini, ai colleghi, all'ambiente, come facilitatore di un contesto basato sul benessere relazionale; monitorare in itinere, attraverso osservazioni e relative restituzioni ai gruppi di lavoro, la realizzazione dei precedenti obiettivi.

Margherita Vertolomo, Centro Nascita Montessori

- Lingua parlata e lettura ad alta voce come strumenti per lo sviluppo del linguaggio

Acquisire conoscenze relative allo sviluppo del linguaggio e sviluppare competenze inerenti all'utilizzo di una comunicazione verbale adeguata alla maturazione della competenza linguistica nel bambino; acquisire competenze relative alla lettura ad alta voce e alla lettura dialogica.

Angela Chiantera, Professoressa presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

- Neuroscienze e linguaggio

Fornire riferimenti teorici relativi alle neuroscienze e al collegamento tra le recenti scoperte di quest'ambito di studi e le ricadute sull'educazione e in particolare sullo sviluppo del linguaggio; fornire conoscenze sui modelli di funzionamento del cervello secondo la prospettiva delle neuroscienze, con particolare riferimento a quello che accade nei primi anni di vita.

Alberto Oliverio, Professore presso l'Università La Sapienza di Roma

- Nido e famiglie. Ascolto, accoglienza e valorizzazione del proprio sapere: come accompagnare i gruppi di lavoro

Migliorare la ricaduta all'interno dei gruppi di lavoro degli approfondimenti e delle riflessioni emerse durante la formazione sulla relazione con le famiglie al nido e alla scuola dell'infanzia; supportare i gruppi di lavoro nell'individuare strumenti e strategie adeguate nella relazione con le famiglie; creare uno spazio di riflessione e di condivisione di linee comuni di intervento rispetto al tema in oggetto; acquisire maggiori competenze in relazione alla conduzione e supporto dei gruppi di lavoro.

Francesco Caggio, professore a contratto presso l'Università la Bicocca di Milano

- L'ambiente montessoriano, maestro di autonomia e indipendenza

Acquisire strumenti propedeutici all'osservazione e alla riflessione e competenze volte alla preparazione dell'ambiente e alle successive modifiche; sviluppare capacità di saper essere e saper stare con i bambini, consapevolezza relativa all'importanza del "non interrompere l'azione" e della "non sovrapposizione" da parte dell'adulto; promuovere competenze volte alla costruzione di relazioni libere e autentiche e di una sinergia con le famiglie.

Pietro Lupi, Centro Nascita Montessori

- I disturbi del comportamento in età evolutiva: strategie educative, valutative e relazionali

Sviluppare competenze relative ai diversi disturbi del comportamento, alla classificazione diagnostica, alla sintomatologia e inoltre alle possibili strategie di valutazione delle abilità sociali e ai possibili training da attivare.

Elisa Biondi, tecnico della riabilitazione psichiatrica

AREA NON AUTOSUFFICIENZA

- La gestione terapeutico assistenziale della persona con Sclerosi Laterale Amiotrofica (SLA)

Migliorare le conoscenze degli operatori socio assistenziali sulle gravi malattie neurodegenerative e sugli effetti di danni cerebrali massivi e diffusi; fornire strumenti per migliorare l'assistenza erogata a persone affette da questo tipo di patologie e per 'leggere' le risposte comportamentali che possono mettere in atto; favorire la comprensione dello stato emotivo in cui versano i loro familiari, individuandone i fattori di stress e le tappe di elaborazione della malattia/trauma del loro congiunto.

Lunetta Christian, Donvito Giordana, Roma Elisabetta, Bastianello Stefani, Esperti di ASLA Associazione italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica

- Prevenzione degli abusi verso gli anziani

Identificare i principali diritti umani a rischio di violazione all'interno dei contesti residenziali e, più in generale, di cura; conoscere le principali definizioni di abuso agli anziani; conoscere la normativa nazionale

in relazione all'abuso agli anziani; riconoscere comportamenti potenzialmente abusivi all'interno del proprio contesto di lavoro; formulare strategie di prevenzione in relazione al proprio ruolo professionale.

Licia Boccaletti, Salvatore Milianta, Cooperativa Anziani e non solo

- La persona con disturbo psichiatrico divenuta anziana

Migliorare la conoscenza e la comprensione delle diverse manifestazioni del disagio psichico in età senile; approfondire la conoscenza delle tecniche di comunicazione e di relazione con la persona che presenta un disordine mentale; apprendere corrette strategie di prevenzione e di contenimento delle situazioni di crisi.

Ferdinando Cerrato, psichiatra

DIREZIONE E SERVIZI DI STAFF

- Obiettivi: individuazione, definizione e misura

Fornire ai coordinatori e ai tecnici dei servizi strumenti metodologici che li aiutino a definire più puntualmente la programmazione e la progettazione e a valutare più oggettivamente le ricadute delle attività svolte nei servizi.

Maristella Zantedeschi, consulente Sinodè

- Le norme ISO 19011:2018 ("Linee guida per audit di sistemi di gestione") e ISO 9004:2018 ("Gestire l'organizzazione per il successo durevole - L'approccio della gestione per la qualità")

Aggiornare il gruppo di *audit* interno rispetto alle novità delle norme ISO e UNI relative all'attività della Cooperativa.

Michela Favretto, consulente Sinodè

- Cooperera responsabilmente. Per un corretto approccio all'essere soci e lavoratori di CADIAI

Rafforzare le motivazioni dei partecipanti al proprio impegno professionale e di soci-lavoratori (o lavoratori) e accrescere le conoscenze relative alle dinamiche che sottendono alla cooperazione sociale.

Tito Menzani, Università di Bologna

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:

- **60 operatori** hanno partecipato a **12 iniziative dei Comuni di Bologna e Provincia**: si tratta tipicamente di **momenti formativi** ai quali CADIAI si è impegnata a far partecipare i propri operatori in sede di presentazione del progetto nei servizi;
- **257 operatori** hanno partecipato a 16 iniziative dell'**Azienda USL di Bologna**;
- **594 operatori** hanno partecipato a 47 iniziative (corsi e seminari) di **altri enti**. Di questi si evidenzia che **502** hanno partecipato a formazioni sulle procedure di **gestione in sicurezza** nel contesto di emergenza sanitaria **Covid-19**.

7. Fondi pensione complementari

	Aderenti	2019	2020
Fondi Aperti	76	€ 79.707	€ 87.276
Fondo Tesoreria INPS	1.353	€ 1.451.749	€ 1.521.209
Fondo Categoria Previdenza Cooperativa	159	€ 267.071	€ 281.289

Dei 159 lavoratori iscritti a Cooperlavoro, 129 sono soci, di cui femmine 110 e maschi 19.

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%.

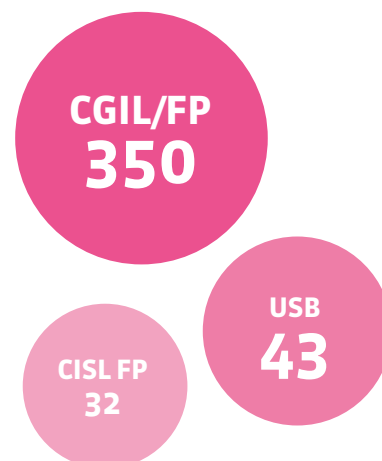
Con il rinnovo del CCNL, da maggio 2019, si prevede che per i lavoratori che aderiscono al fondo negoziale Previdenza Cooperativa, sottoscrivendo una quota di contribuzione a loro carico, il contributo a carico della Cooperativa sia definito nella misura dell'1,5%.

Fondo negoziale Previdenza Cooperativa	2019	2020
1% per i dipendenti a carico CADIAI versati a Previdenza Cooperativa	€ 3.880	€ 5.983
1,5% per i soci a carico CADIAI versati a Previdenza Cooperativa	€ 28.198	€ 28.459

8. Adesione ai sindacati

Nome Sindacato	Donne	Uomini	Totale	Totale%
CGIL/FP	318	32	350	68,8%
CONF. NAZ. UNION. SIND. DI BASE	24	19	43	8,4%
SGB SIND. GEN DI BASE	16	4	20	3,9%
CISL FP	31	1	32	6,3%
UILTUCS - UIL	-	1	1	0,2%
FEDAL	1	-	1	0,2%
SIND. ITAL. DIRITTI LAVORATORI	1	-	1	0,2%
FIADEL MILANO	13	-	13	2,6%
FISASCAT	24	1	25	4,9%
ORG. OPERAIE AUTONOME	1	-	1	0,2%
UIL FPL	19	3	22	4,3%
TOTALE	448	61	509	100%

SINDACATI



L'adesione ai sindacati è pari al 32,1% del totale dei lavoratori dipendenti.

9. Variazione nella gestione dei Servizi

GARE AGGIUDICATE SU SERVIZI IN GESTIONE

Servizi	Personale	Fatturato Annuale al 31/12/2020
Reno Galliera Indagine di mercato finalizzata alla valutazione di candidature per il servizio di accompagnamento presso il CD "Spazio Aperto"	2	€ 17.170
Integrazione scolastica Comune di Argelato Servizio di integrazione scolastica dei bambini ed alunni disabili, dei servizi integrativi e accompagnamento bus per Unione Reno Galliera – Ente gestore Consorzio Scu.Ter, cooperativa esecutrice CADIAI	29	€ 305.069
Scuola Infanzia Abba Convenzione tra Karabak e Comune di Bologna per scuola Infanzia "Via Abba"	7	€ 95.992
Scuola Infanzia Elefantino Blu Convenzione tra Karabak e Comune di Bologna per scuola Infanzia "Elefantino Blu"	6	€ 98.034
Scuola Infanzia Pollicino Convenzione tra CADIAI e Comune di Bologna per scuola Infanzia "Pollicino"	6	€ 103.455
GAP Villa Emilia - Casa Isora Gestione di un gruppo appartamento per disabili adulti a basso livello assistenziale	7	€ 185.697
TOTALE	57	€ 805.417

CHIUSURA CONTRATTI

INAIL - Progetto individuale integrato per il reinserimento nella vita di relazione e sociale del sig. MG terminato in data 30/11/2020

Comune di Bologna - Affidamento del servizio di supporto alla gestione dell'Economia Familiare Money Tutoring terminato a Marzo 2020.

GARE SVOLTE SU SERVIZI NON IN GESTIONE

Servizi	Aggiudicazione
Comune di Bologna Affidamento di servizi di mediazione di comunità, sviluppo imprenditoria sociale e/o inserimenti lavorativi e implementazione agenzia locale di sviluppo Pilastro Distretto Nord Est	Sì
Asp Circondario Imolese Progetto educativo individuale a favore di F.A.I. periodo 25/02/2020-05/03/2020	Sì
Comune di Sant'Agata Bolognese Procedura negoziata per l'affidamento del servizio di assistente sociale a supporto dell'emergenza Coronavirus	Sì
Provincia Autonoma di Trento Gara d'appalto per l'affidamento del servizio di gestione del nido d'infanzia sovracomunale dei Comuni di Ala e Avio (TN)	NO
Comune di Bologna - PON METRO Avviso pubblico per l'assegnazione di contributi a favore di soggetti del terzo settore per progetti di welfare culturale - Prog. "Rileghiamoci"	NO
Consorzio dei servizi sociali dell'Olgiatese Affidamento dei servizi di: Assistenza Educativa Scolastica - Assistenza Domiciliare Minori - Assistenza Domiciliare Minori con Disabilità Grave e Gravissima	NO
Comune di Corsico Servizio di Assistenza Scolastica agli alunni diversamente abili residenti nel comune di Corsico	NO
Istituzioni riunite di Assistenza Altavita Servizio di assistenza Diretta, Infermieristica e socio-assistenziale, di supporto e cura dell'ambiente dell'ospite, dei servizi di portineria notturna del centro Servizi G.A. Bolis, dei CD Gidoni e Montegrande e di trasporto	IN ATTESA DI RISCANTRO
Unione Reno Galliera Piani di Zona 2018-2020 - Programma attuativo 2020 - Trattativa diretta per l'affidamento della gestione dei servizi specialistici erogati dal centro per le famiglie del Distretto Pianura Est per il Periodo Novembre 2020 - Dicembre 2021	IN ATTESA DI RISCANTRO
Comune di Bologna Avviso esplorativo per manifestazione di interesse a partecipare alla PN per l'affidamento del servizio di aggancio scolastico per il contrasto alla dispersione ed evasione scolastica scuole secondarie di primo e secondo grado e dei centri di formazione professionale (12 - 16 anni)	NON PARTECIPATO ALLA SECONDA FASE
Comune di Cento Servizio di organizzazione e gestione dello sportello di ascolto psicologico sul luogo di lavoro	Sì
Comune di Bologna Individuazione di ulteriori soggetti gestori di centri estivi 2020 con sede propria / in uso che intendono aderire al progetto conciliazione vita - lavoro DGR ER n. 2213/2019.	Sì

GARE EFFETTUATE TRAMITE CONSORZI PARTECIPATI

SU SERVIZI IN GESTIONE

Integrazione scolastica Comune di Argelato

Servizio di integrazione scolastica dei bambini ed alunni disabili, dei servizi integrativi e accompagnamento bus per Unione Reno Galliera – Ente gestore Consorzio Scu.Ter, cooperativa esecutrice CADIAI	29	€ 305.069
--	----	-----------

SU SERVIZI NON IN GESTIONE

Aggiudicazione

Consorzio Scu.Ter

Comune di Bologna

PON METRO Servizi di Supporto socio educativo e di mediazione linguistica e culturale a favore di singoli o gruppi fragili individuati prioritariamente nei caseggiati popolari		Sì
---	--	----

Lotto 1

Comune di Bologna

PON METRO Servizio di educativa di strada		Sì
---	--	----

Lotto 2

Comune di Bologna

PON METRO Servizio polo integrato poliambulatorio Pilastro e casa di quartiere per il benessere di comunità		Sì
---	--	----

Lotto 3

Comune di Bologna

Procedura aperta per l'aggiudicazione del servizio di gestione dei servizi educativi per l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità, dei servizi integrativi scolastici e dei servizi specialistici di qualificazione dell'offerta formativa nelle scuole dell'infanzia cittadine per il periodo settembre 2020 /settembre 2023 con opzione di rinnovo per ulteriori due anni scolastici.		NO
--	--	----

Lotto 1: Servizi educativi per l'inclusione scolastica e nei centri estivi e specialistici rivolti agli alunni con disabilità e servizi educativi integrativi scolastici. - CIG 8252186F4D

Comune di Bologna

Procedura aperta per l'aggiudicazione del servizio di gestione dei servizi educativi per l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità, dei servizi integrativi scolastici e dei servizi specialistici di qualificazione dell'offerta formativa nelle scuole dell'infanzia cittadine per il periodo settembre 2020/settembre 2023 con opzione di rinnovo per ulteriori due anni scolastici.		NO
---	--	----

Lotto 2: Qualificazione dell'offerta formativa e prevenzione del disagio - coordinamento pedagogico.

Comune di Granarolo dell'Emilia

Procedura aperta per l'affidamento dei servizi di gestione del CCRR (Consiglio comunale delle ragazze e dei ragazzi) e progetto di educativa di strada per il Comune di Granarolo dell'Emilia (BO).		Sì
---	--	----

Comune di Castelfranco Emilia

Affidamento della gestione del servizio di appoggio educativo assistenziale per un minore con disabilità - a.s. 2020/21		Sì
---	--	----

RICHIESTE FINANZIAMENTI

Servizi	Aggiudicazione
Ufficio di Piano Pianura Est Procedura ad evidenza pubblica di co-progettazione per la realizzazione di interventi innovativi e sperimentali - "consolidamento ed estensione del sistema di prevenzione".	IN CORSO DI VALUTAZIONE
Fondazione del Monte Bando della Fondazione del Monte - La Cultura come strumento di integrazione: la parola alle donne 2020.	NO
IC 2 San Lazzaro manifestazione di interesse per l'attivazione del progetto "Benessere a scuola" indirizzato alle insegnanti agli alunni e ai genitori dei plessi di Scuola dell'Infanzia dell'Istituto.	NO
Fondazione Cassa di Risparmio di Bologna Bando nuove età 2019	SI
Fondazione Cassa di Risparmio di Bologna Fondo speciale per potenziare l'assistenza domiciliare urgente per anziani e persone fragili a seguito dell'emergenza Covid-19.	NO
Ufficio di Piano Pianura Est Co-progettazione per la realizzazione di interventi innovativi e sperimentali nell'ambito di intervento "Scuole presidi di comunità".	IN CORSO DI VALUTAZIONE
Invitalia Bando per l'accesso al rimborso delle spese sostenute dalle imprese per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale.	NO
Fondazione Cassa di Risparmio di Bologna Richiesta di contributo call "Che faranno i nostri bambini e i nostri ragazzi quest'estate?"	SI
CCIAA di Bologna Bando di richiesta contributi a fondo perduto a sostegno della ripartenza in sicurezza delle imprese Bolognesi dopo emergenza Covid-19.	NO
Lepida Cup 200 - e-care Bando concorso di Idee volto a sostenere iniziative organizzate dalla comunità ed in particolare alle associazioni del terzo settore che operano nell'ambito territoriale di competenza dei Distretti Ausl di Bologna.	SI
Fondazione Innovazione Urbana Selezione di progetti/attività/proposte di animazione culturale e socio-educativa per l'estate bolognese.	NO
Unione Reno Galliera Servizio di assistenza organizzativa, tecnica e amministrativa a supporto delle attività formative programmate dal coordinamento pedagogico distrettuale del Distretto Pianura Est per il periodo Agosto 2020 - Dicembre 2021.	SI
Regione Emilia-Romagna Bando per contributi a sostegno di interventi rivolti a preadolescenti e adolescenti e promossi dal terzo settore e soggetti privati (LR 14/08).	SI
Ausl di Bologna Manifestazione di interesse rivolta ad associazioni /organizzazioni con specifiche competenze su temi psicorelazionali relativi alle fragilità degli anziani per la realizzazione di azioni nell'ambito del progetto NICE-LICE	SI
Unicredit Foundation Call for the Regions 2020 - Iniziativa rivolta a sostenere progetti a favore dell'infanzia attraverso le Region di Unicredit.	NO
MIUR Avviso pubblico per la richiesta di contributo destinato ai servizi educativi per l'infanzia a titolo di sostegno economico in relazione alla riduzione o al mancato versamento delle rette a seguito delle misure adottate per contrastare la diffusione del Covid-19, ai sensi del D.Lgs 19 maggio 2020, nr. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17/07/20 nr. 77. CADIAI ha potuto partecipare solo per Arcobaleno dei Pulcini.	SI
Con i Bambini Bando "Prima Infanzia 2020"	IN CORSO DI VALUTAZIONE
Formazione	
Unione Reno Galliera Piano di Zona 2018/2020 - programma attuativo 2019 - Trattativa diretta per l'affidamento della gestione del Servizio di assistenza organizzativa, tecnica e amministrativa a supporto delle attività formative programmate dal Coordinamento pedagogico distrettuale del distretto Pianura Est per il periodo Agosto 2020 - Dicembre 2021.	SI
Comune di Bologna Richiesta di offerta per corsi di formazione "Ripensare la relazione con le famiglie al tempo del Coronavirus".	SI

SERVIZI IN PROROGA

Servizi	Personale	Fatturato Annuale al 31/12/2020
"Spazio Aperto" - Centro diurno per minori con disabilità	14	€ 208.583
Interventi educativi extrascolastici e di tempo libero, individuali e di gruppo, rivolti a minori ed adulti con disabilità Lotto 2	11	€ 93.007
Interventi educativi e socio-assistenziali di sostegno, individuali e di gruppo, rivolti a minori con disabilità in ambito scolastico Lotto 3	37	€ 477.221
Interventi educativi a favore di minori con disagio e per la prevenzione del disagio giovanile Lotto 4	28	€ 285.992
Interventi educativi rivolti ad adulti in condizione di fragilità Lotto 5	1	€ 22.883
SPRAR - Area 4 - Formazione e riqualificazione professionale; orientamento e accompagnamento inserimento lavorativo nei confronti di MSNA	2	€ 9.875
SPRAR - Area 10 - Servizi collegati all'accoglienza per l'Area Vulnerabili	4	€ 68.023
SPRAR - Area 11 - Servizi collegati all'accoglienza per l'area MSNA	4	€ 53.859
Comune di Anzola dell'Emilia – Prorogato di anni 1 causa Covid-19: Affidamento di servizi socio-educativi e ricreativi 1) Servizi a contenuto educativo e complementari per il funzionamento dei nidi d'infanzia Comunali "Rosari" e 2 sezioni e prolungamento orario del "Tilde Bolzani" 2) Ludoteca "Spaziogioco" 3) Attività educative centro giovanile 4) Servizi di integrazione scolastica e di accompagnamento di alunni con disabilità 5) Servizi scolastici integrativi: prolungamento orario scolastico pre-post, accompagnamento scuolabus 6) centri estivi.	43	€ 1.073.979
Affidamento della gestione dei servizi educativi ed assistenziali diversi del Comune di Sant'Agata Bolognese	34	€ 537.833
Gestione del servizio di nido d'infanzia ed altri servizi educativi integrativi - Comune di Sasso Marconi	14	€ 218.595
Gestione dei servizi educativi di nido, di ludoteca e dei centri gioco comunali nel Comune di Zola Predosa	15	€ 239.203
Gestione servizi educativi e nidi d'infanzia nel Comune di Pianoro	11	€ 220.933
Affidamento di servizi generali, educativi, e di integrazione scolastica rivolti a bambini nella fascia di età 0-10 anni dei Comuni di Calderara di Reno – Prorogato di anni 1 causa Covid-19	21	€ 312.700
"Arcobaleno dei Pulcini" - Accordo quadro nr. 3000005989 per la fornitura del servizio nido d'infanzia aziendale "Arcobaleno dei Pulcini", Bologna. Unicredit causa Covid-19 ha prorogato di anni 1 il servizio	13	€ 183.590
Affidamento della gestione di attività socio – riabilitative e educative territoriali a favore di disabili adulti del distretto di committenza e garanzia Città di Bologna. SET – Prorogato al 31/08/2021	14	€ 699.650
Concessione comunale della CRA/CD Granarolo dell'Emilia	22	€ 922.846
Iscrizione agli elenchi per gli interventi domiciliari nel Comune di Milano	2	€ 8.249
Gestione del progetto "Piano Distrettuale per il contrasto al gioco d'azzardo patologico" - Scu.Ter	2	€ 22.300
Gestione dei servizi di integrazione scolastica per minori in situazione di <i>handicap</i> e dei servizi integrativi scolastici AS 2015-2018. Comune di Budrio	18	€ 265.360
Contratto per la gestione dei servizi generali ed educativi per il nido d'infanzia, la scuola d'infanzia, la scuola primaria ed il centro estivo 3-6 anni – Comune di San Lazzaro di Savena	23	€ 751.665
Gestione dei servizi educativi per l'infanzia - Fascia 0-6 - Unione Reno Galliera - Nidi Castel Maggiore/Trebbo e Bentivoglio	48	€ 965.733
TOTALE	381	€ 7.642.079

CADIAI SAFE - GARE SVOLTE SU SERVIZI NON IN GESTIONE

Servizi	Aggiudicazione
Comune di Baricella Servizio di medico competente e sorveglianza sanitaria CADIAI Safe	NO
IC 13 di Bologna Affidamento dell'incarico di "Medico Competente per il Servizio di Sorveglianza Sanitaria" ai Sensi del D.Lgs. 81/2008	NO
IC Statale Calderara di Reno Sanificazione locali scolastici in occasione della ripresa delle attività didattiche	NO
Unione Terre di Pianura Affidamento del servizio di sorveglianza sanitaria e l'incarico di medico competente in attuazione del D. Lgs. 81/2008 e smi	NO
IIS Copernico Selezione del medico competente per il servizio di sorveglianza sanitaria	NO
IIS Copernico Selezione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ai sensi del DLGS 81 come modificato dal DLGS 106/2009	NO
Regione Emilia-Romagna Affidamento del servizio di attività di Sorveglianza Sanitaria e altre attività spettanti al Medico Competente	NO
ISS Giordano Bruno Affidamento di incarico annuale di Medico Competente art. 38 - D.LGs n. 81/2008	SÌ
Direzione Didattica Statale di Budrio Affidamento di incarico annuale di Medico Competente art. 38 - D.LGs n. 81/2008	SÌ
Asp Delia Repetto – Castelfranco Emilia Servizio di prevenzione e protezione RSPP con assunzione della relativa responsabilità gestionale e per l'espletamento di attività di supporto tecnico e organizzativo ai datori di lavoro, ai dirigenti e ai preposti nonché d'erogazione dei corsi di formazione al personale e assimilati dell'Asp Delia Repetto di Castelfranco Emilia ai sensi del DLgs 81/2008	NO
Ic Statale 18 di Bologna Affidamento dell'incarico di medico competente per il servizio di sorveglianza sanitaria	SÌ
IC Statale di Medicina Servizio di Medico competente per la sorveglianza sanitaria dell'IC	SÌ
IES – BOLOGNA Avviso pubblico per la costituzione di un elenco di operatori ai quali affidare attività di formazione - Anni scolastici 2019/20 - 2020/21 attività di formazione Settore Educativo, CADIAI Safe e Settore Formazione.	SÌ

CONVENZIONI PRIVATE STIPULATE

Servizi	Personale	Fatturato Annuale al 31/12/20
Nido Scuola MAST	18	€ 216.204
TOTALE	18	€ 216.204

Le convenzioni degli anni precedenti, dal 2020, vengono stipulate attraverso il sistema centralizzato di appalti pubblici, InterCenter. Sono state quindi inserite nel paragrafo "Gare aggiudicate su servizi in gestione".

CONVENZIONI ATTIVATE CON SOGGETTI PRIVATI PER L'ACCESSO AI NOSTRI SERVIZI

- Alleanza 3.0
- Ausl di Bologna
- Camst
- Hera
- Rekeep
- Unicredit
- Unipol

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

3. Governance, partecipazione, sviluppo

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

3. 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 3% (€ 54) 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.

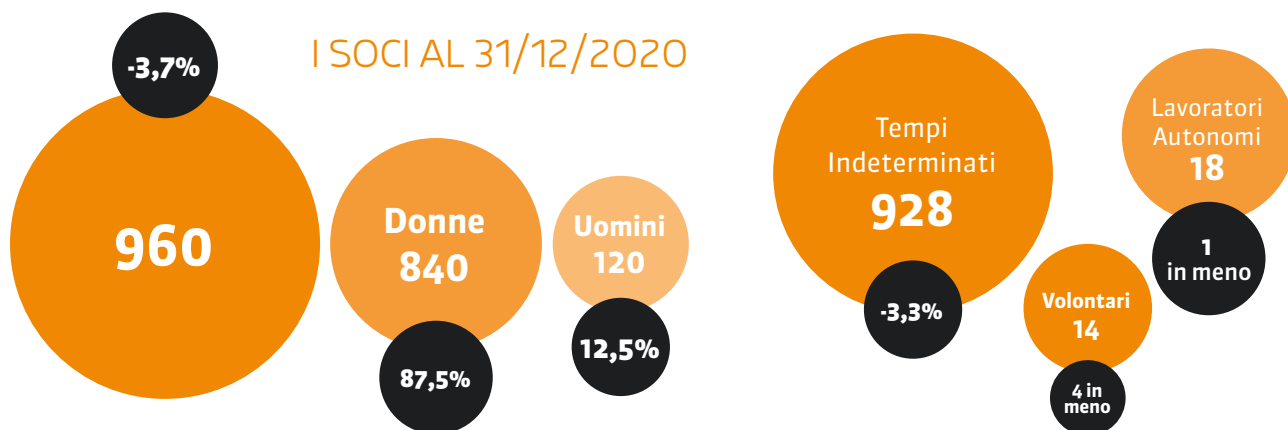
Il socio dopo tre mesi dall'iscrizione nel **Libro Soci** può votare in Assemblea.

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 nello Statuto della Cooperativa, il 20% del numero complessivo dei soci.

Al 31/12/2020 risultavano iscritti **14 soci volontari**.



Indicatori: % di aumento nuovi Soci

	Risultato 2019	Obiettivo 2020	Risultato 2020
Soci al 31/12/2020	-1,6%	+1%	-3,7% 😞

NOTA: il dato dei 960 soci fa riferimento a quelli in attività al 31/12/2020. Il libro soci infatti riporta 6 soci in più, vale a dire 966 in totale (857 donne e 109 uomini); si tratta di soci che, pur non prestando più attività per la cooperativa, non sono ancora stati formalmente dimessi.

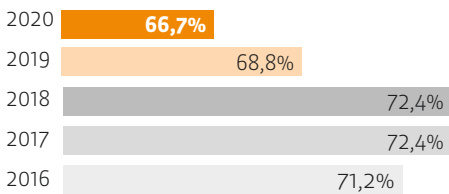
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Indicatore: % soci sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato (1.391)

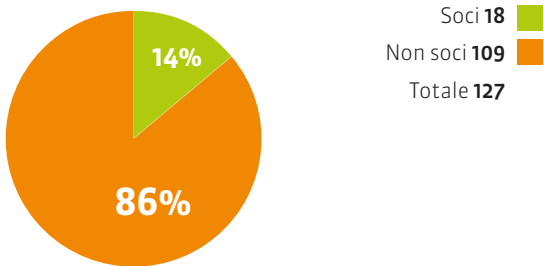
Risultato 2020

66,7%

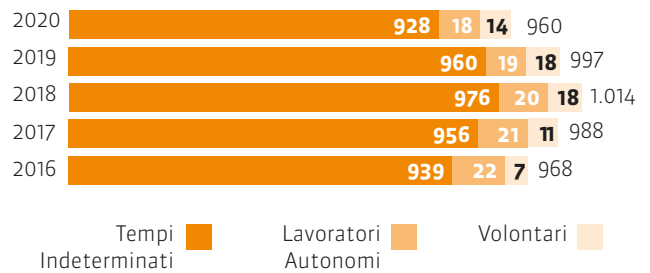
ANDAMENTO QUINQUENNALE



LAVORATORI AUTONOMI



ANDAMENTO QUINQUENNALE BASE SOCIALE



DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DI CITTADINANZA NON ITALIANA

	Unione Europea Numero	%	Non Unione Europea Numero	%	Totale Numero	%
Soci	45	62,5%	49	55,1%	94	58,4%
Non Soci	27	37,5%	40	44,9%	67	41,6%
TOTALE	72	100%	89	100%	161	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 CADIAL. Nel 2020 il corso non si è tenuto a causa dell'emergenza sanitaria.

LABORATORI DI CULTURA COOPERATIVA

Il percorso di ricerca-azione, ormai consolidato dal 2014 e condotto dal prof. Tito Menzani (Università di Bologna), nel 2020 si è tenuto tramite piattaforma online e si è centrato sull'essere soci e il giusto approccio alla partecipazione in Cooperativa, responsabile e consapevole. Con il crescere di soci volontari, si è introdotta la testimonianza di due socie volontarie, Rita Ghedini e Ornella Montanari, per ampliare ulteriormente percorsi, motivazioni e modalità di partecipazione alla vita cooperativa.



PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI



PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

SOCI AMMESSI E DIMESSI NEL 2020

Soci ammessi	Lavoratori	Donne	27	31	33
		Uomini	4		
	Lavoratori Autonomi	Donne	-	-	
		Uomini	-		
	Volontari	Donne	2	2	
		Uomini	-		

Soci dimessi	Lavoratori	Donne	56	66	73
		Uomini	10		
	Lavoratori Autonomi	Donne	-	1	
		Uomini	1		
	Volontari	Donne	6	6	
		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 31.12.2020

Tempo pieno Il 66,9% dei 459 Tempi Pieni a Tempo Indeterminato	Donne	246	307
	Uomini	61	
Part-time Il 66,6% dei 932 Part Time a Tempo Indeterminato	Donne	571	621
	Uomini	50	

DISTRIBUZIONE DEI SOCI DIPENDENTI PER AREA PRODUTTIVA

Area	Totale Lavoratori	Lavoratori a Tempo Indeterminato	Soci a Tempo Indeterminato	% Soci sui Tempi Indeterminati
Educativo	743	610	401	65,7%
Non Autosufficienza	781	718	477	66,4%
CADIAI Safe	10	10	8	80,0%
Sede	54	53	42	79,2%
Totale	1.588	1.391	928	66,7%

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	Soci presenti
23/07/2020	152
15/12/2020	190

Avvalendosi delle misure straordinarie di cui all'art.106, comma 2, del D.L.17.03.20, N.18 (cd. CuratItalia), le Assemblee si sono svolte in modalità telematica.

Principali ordini del giorno assembleari nell'anno

- Presentazione del Bilancio Sociale Preventivo 2020 e Consuntivo 2019.
- Letture ed approvazione della Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, del Bilancio Consuntivo e del Bilancio Sociale al 31/12/2019, nonché lettura della Relazione del Collegio Sindacale e della Relazione della Società di Revisione.
- Controllo di gestione al 30/09/2020 e previsioni per la chiusura dell'esercizio.
- Nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e determinazione del compenso.

- Relazione sulle azioni messe in campo in risposta all'emergenza sanitaria determinata dall'epidemia Covid-19.
- Presentazione del nuovo assetto della Direzione Strategica.
- Esiti del piano strategico 2018/2020 e primi orientamenti per il piano strategico 2021/2023.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio d'Amministrazione è stato nominato nell'Assemblea dei Soci del 23/07/2020, con scadenza di mandato nel 2023.

I criteri di nomina del Consiglio, fissati dall'Assemblea dei Soci del 17/12/2019, 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:
 - 6 consiglieri per l'Area Non Autosufficienza;



- 5 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 della 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. Da precisare che questi non sono criteri vincolanti.

Nome e Cognome	Carica	Area di provenienza	Ruolo professionale
Franca Guglielmetti	Presidente	Amministrazione centrale	Responsabile Area Attività Sociali, Culturali e di Ricerca
Germana Grandi	Vice Presidente	Area Educativa	Coordinatrice gestionale
Monica Rami	Consigliere	Area Educativa	Coordinatrice gestionale
Laura Gatti	Consigliere	Area Educativa	Educatrice
Giulia Longhi	Consigliere	Area Educativa	Educatrice
Pietro Morotti	Consigliere	Area Educativa	Coordinatore gestionale
Riccardo Alberghini	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Educatore
Nicolino Sisto	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Coordinatore gestionale
Raffaele Montanarella	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Operatore Socio Sanitario
Barbara Cuoghi	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Coordinatrice gestionale
Caterina Olivito	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Responsabile Attività Assistenziali
Jessica Bosi	Consigliere	Area Non Autosufficienza	Operatore Socio Sanitario
Eleonora Zavatti	Consigliere	CADIAI Safe	Tecnico libero professionista

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 9 donne e 4 uomini (pari al 30,7%). Al momento della nomina 1 componente era di età pari o inferiore ai 35 anni (7,69%).

CONVOCAZIONI EFFETTUATE: N. 11

ATTIVITÀ SALIENTI NELL'ANNO

- Definizione degli obiettivi di programmazione annuale.
- Attività di budget e controllo di gestione.
- Bilancio Sociale Preventivo 2020.
- Bilancio Consuntivo esercizio e sociale 2019, elaborazione della proposta di destinazione dell'utile e della relazione sulla gestione.
- Assetto della Direzione e avvicendamento ruolo Direttore Generale e Responsabile Amministrazione Generale.
- Riduzione del tasso d'interesse sul Prestito Sociale.
- Informazioni e delibere in merito alle ripercussioni sull'attività gestionale derivanti dall'emergenza sanitaria Covid-19.
- Relazione dell'attività della Commissione Elettorale e definizione dello svolgimento dell'Assemblea ed elezione del Consiglio di Amministrazione in modalità telematica.
- Nomina del Comitato Pari Opportunità e del Collegio Etico.
- Estensione del congedo di paternità alle famiglie omogenitoriali.
- Piano strategico: sintesi dei risultati del triennio 2018/2020 e avvio della pianificazione per il triennio 2021/2023.
- Presentazione delle relazioni periodiche dei diversi organismi di governo della Cooperativa (Organismo di Vigilanza, Servizio Prevenzione e Protezione, Comitato per la Salute e la Sicurezza, Collegio Etico, Comitato per la Responsabilità Sociale).
- Convocazione assemblee, ammissioni e dimissioni soci.

GRUPPI SOCI

GRUPPO SOCI SULLA PARTECIPAZIONE

Il gruppo soci sulla partecipazione è composto da undici persone: Erica Bartolomei, Jessica Bosi, Patrizia Costa, Paola Di Virgilio, Lisa Lambertini, Elisa Landi, Maria Angela Piccinelli, Cristiano Daniela Romanelli, Tiziana Tinarelli, Deborah Venturoli, Sandra Varani, Eleonora Zucchi.

Il gruppo ha promosso l'acquisto di uova di Pasqua a favore di AIL Bologna. Ha inoltre organizzato una visita guidata alla mostra di **Robert Doisneau**.

GRUPPO SOCI COOPERARE CON LIBERA (TERRA)

Il gruppo soci Cooperare con Libera (Terra) il cui obiettivo è discutere e fare proposte su questa tematica, è composto da undici persone: Adriana Battista, Claudia Bignami, Jessica Bosi, Germana Grandi, Elisa Landi, Livia Manzella, Roberto Rinaldi, Cristina Daniela Romanelli, Sandra Sarti, Sandra Varani, Eleonora Zucchi.

Il gruppo Cooperare con Libera (Terra) ha dato supporto con quattro turni alla gestione del ristorante "Cento Passi" alla Festa dell'Unità di Bologna.

GIORNALE AZIENDALE "SCOOP"

È il trimestrale di informazione di CADIAI. 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 12 soci che volontariamente collaborano alla redazione del giornale, raccogliendo le notizie sulle attività dei vari servizi: Jessica Bosi, Domenico Capizzi, Patrizia Costa, Paola Di Virgilio, Laura Gatti, Lisa Lambertini, Raffaele Montanarella, Enzo Orlando, Sergio Palladini, Gregorio Parlascino, Maria Angela Piccinelli, Deborah Venturoli.

“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 familiari degli utenti a retta.

“Scoop” viene impaginato da Natascha Sacchini e Giorgia Vezzani e stampato dalla Tipografia Casma di Bologna.

Nel 2020 a causa della pandemia sono usciti solo due numeri di Scoop.

4. Vantaggi per i Soci

DESTINAZIONE UTILI

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

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

L'Assemblea dei Soci del 23 luglio 2020, approvando il **bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019** con un utile di € 48.383,48 ha deliberato di destinare:

- a Riserva Legale Ordinaria: € 14.515,04 (pari al 30% dell'utile);
- al Fondo Mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione: € 1.451,50 (pari al 3% dell'utile);
- a Riserva Straordinaria: € 32.416,94 (pari al 67% dell'utile).

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

Nel corso del 2020 il costo complessivo delle richieste recepite dal Consiglio di Amministrazione è di € 8.312.

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.

- **Sconto dell'8% sui servizi privati a retta** gestiti direttamente dalla Cooperativa, incluso il servizio ComeTe. Per i servizi estivi rivolti all'infanzia lo sconto è pari al 20% per i soci e 5% per i dipendenti.
- **Sconto del 3% sulla retta dei servizi dei Consorzi Karabak** (nidi “Abba”, “Balenido”, “La Cicogna”, “Gaia”, “Giovannino”, “Elefantino Blu”) e **Kedos** (“Parco del Navile” e “Parco della Graziosa”).

Nell'anno **3 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.

Deposito al 31/12	€ 1.568.391,53
Soci prestatori	134
Deposito medio	€ 11.704
Tasso di interesse lordo	1,0%

INTERESSI EROGATI

2020	€ 18.288
2019	€ 23.405
2018	€ 21.326
2017	€ 19.640
2016	€ 20.714

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 31/12/2020 erano attive le seguenti convenzioni:

- Assicoop Sicura – UGF Banca
- B&B “Case Arse”, Boncore di Nardò (Lecce)
- 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
- Hotel Robert & Hotel Villa Paris
- Il Tremolar della Marina
- Istituto Ramazzini
- Kapogiro Beach
- 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	Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale	Cooperare con Libera Terra	AlmaVico - Centro Universitario per la formazione e la promozione dell'impresa cooperativa
2016	€ 100.200	€ 1.500	€ 5.000	-
2017	€ 100.200	€ 1.500	€ 5.000	-
2018	€ 100.200	€ 1.500	€ 5.000	€ 10.000
2019	€ 100.200	€ 1.500	€ 5.000	€ 10.000
2020	€ 100.200	€ 1.500	€ 5.000	€ 10.000

PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DI LEGACOOOP

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**:

- Direzione Nazionale, Regionale e Provinciale;
- Comitato di Presidenza Legacoop Bologna;
- Comitato di Presidenza Legacoop Emilia-Romagna;
- Comitato di Presidenza Legacoopsociali Nazionale;
- Direzione Nazionale Legacoopsociali;
- Commissione Pari Opportunità Legacoop nazionale e regionale;
- Commissione Donne e Parità dell'Alleanza delle Cooperative Italiane;
- Consiglio Direttivo di AlmaVicoo - Centro Universitario per la formazione e la promozione dell'impresa cooperativa;
- Consiglio di Amministrazione del Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale di Bologna;
- Consiglio di Amministrazione di Coopfond;
- Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Ramazzini.

La Consigliera Laura Gatti è nella **Direzione Provinciale di Legacoop Bologna**.

Franca Guglielmetti e Lara Furieri hanno partecipato ai **gruppi di lavoro della Commissione Pari Opportunità di Legacoop Nazionale**.

Giulia Casarini, del Servizio Attività Sociale, Comunicazione e Ricerca, ha partecipato ai **gruppi di lavoro di Legacoopsociali nazionale e Legacoop Emilia-Romagna sulla comunicazione**.

Generazioni, il Network dei giovani operatori.

Giulia Casarini, Responsabile Attività Sociale e Comunicazione, è membro dell'Esecutivo nazionale Generazioni, del Coordinamento Regionale di Generazioni Emilia-Romagna e portavoce di Generazioni Legacoop Bologna.

La consigliera di amministrazione Laura Gatti fa parte del coordinamento territoriale mentre Giovanni Catrini partecipa ai lavori dell'Assemblea.

Cooperativa Terre Joniche Libera Terra

Giulia Casarini, Responsabile Attività Sociale e Comunicazione, da luglio 2020 è consigliera di amministrazione della Cooperativa Terre Joniche Libera Terra.

PARTNERSHIP CON ALTRI SOGGETTI COOPERATIVI E NON

Partner	Oggetto/Obiettivo
LA CAROVANA SOLCO CIVITAS	Ausl di Bologna Servizi per le dipendenze patologiche per il DSMDP e il programma integrato <i>dip pat</i> e assistenza alle popolazioni vulnerabili. Lotto 1 - Servizio per la gestione di attività socio educative e riabilitative a favore di utenti in carico al SeRDP AUSL DI BOLOGNA, RENO LAVINO SAMOGGIA E APPENNINO BOLOGNESE.
LA CAROVANA	Ausl di Bologna Servizi per le dipendenze patologiche per il DSMDP e il programma integrato <i>dip pat</i> e assistenza alle popolazioni vulnerabili. Lotto 3 - Servizio per la gestione di attività di prevenzione e promozione alla salute in materia di consumi problematici, rivolte ad adolescenti e adulti del territorio dei Distretti di Bologna, Pianura Est e Pianura Ovest. Sottosopra.
SOLCO CIVITAS	Ausl di Bologna Servizi per le dipendenze patologiche per il DSMDP e il programma integrato <i>dip pat</i> e assistenza alle popolazioni vulnerabili. Lotto 5 - Servizi di ospitalità abitativa di transizione per persone adulte in fase di reinserimento sociale Between
INDACO AGRIVERDE PICTOR NAZARENO ARTI E MESTIERI ETA BETA	Ausl di Bologna Gara Europea a procedura aperta per la conclusione di un accordo quadro con operatore economico per la coprogettazione e la cogestione di progetti terapeutico riabilitativi personalizzati (PTRP) con Budget di Salute (BdS) e di progetti di attività di comunità (PACo) per il dipartimento di salute mentale e dipendenze patologiche dell'Azienda USL di Bologna. Lotto 1 - Attività per progetti personalizzati riabilitativi (CSM, NPIA).

[Segue nella pagina successiva](#)

CSAPSA SOLCO CIVITAS PIAZZA GRANDE LA CAROVANA ETA BETA PICTOR	Ausl di Bologna Gara Europea a procedura aperta per la conclusione di un accordo quadro con operatore economico per la coprogettazione e la cogestione di progetti terapeutico riabilitativi personalizzati (PTRP) con Budget di Salute (BdS) e di progetti di attività di comunità (PACo) per il dipartimento di salute mentale e dipendenze patologiche dell'Azienda USL di Bologna. Lotto 2 - Attività per progetti personalizzati riabilitativi per persone con problemi di dipendenza patologica (SerDP).
SOLCO CIVITAS	Asc Insieme Interventi educativi extrascolastici e di tempo libero, individuali e di gruppo, rivolti a minori ed adulti con disabilità. Lotto 2
SOLCO CIVITAS	Asc Insieme Interventi educativi e socio-assistenziali di sostegno, individuali e di gruppo, rivolti a minori con disabilità in ambito scolastico. Lotto 3
CSAPSA DUE OPEN GROUP	Asc Insieme Interventi educativi a favore di minori con disagio e per la prevenzione del disagio giovanile. Lotto 4
CSAPSA INDACO	Asc Insieme Interventi educativi rivolti ad adulti in condizione di fragilità. Lotto 5
IDA POLI SOCIETÀ DOLCE	Sostegno Budrio/Baricella/Minerbio Gestione del servizio di integrazione scolastica per minori in situazione di <i>handicap</i> e dei servizi integrativi scolastici Comune di Budrio.
CIDAS INDACO L'ARCOLAIO CSAPSA CEIS	Sprar - Area 4 Formazione e riqualificazione professionale; orientamento e accompagnamento inserimento lavorativo nei confronti di MSNA.
CIDAS	Sprar - Area 10 Servizi collegati all'accoglienza per l'Area Vulnerabili.
CIDAS	Sprar - Area 11 Servizi collegati all'accoglienza per l'area MSNA.
SOCIETÀ DOLCE GESSER	Comune di San Lazzaro di Savena - SERVIZI GENERALI Gestione dei servizi educativi e generali per il nido d'infanzia, scuola dell'infanzia, scuola primaria e CE 3-6 anni.
SOCIETÀ DOLCE OPEN GROUP	Unione Reno Galliera - Nido d'infanzia Gatto Talete - Anatroccolo – Iolanda Vitali Gestione dei servizi educativi per l'infanzia 0-6 anni Reno Galliera.
OPEN GROUP GEMOS	Comune di Cento Servizi a contenuto educativo e servizi complementari per il funzionamento dei servizi educativi 0-3 anni.
SOCIETÀ DOLCE OPEN GROUP	Comune di Anzola dell'Emilia Gestione dei servizi socio-educativi e ricreativi 1) (Nido "Gianni Rodari" e "Tilde Bolzani") 2) Ludoteca "Spaziogioco" 3) Attività educative Centro Giovanile 4) Servizi di integrazione scolastica e di accompagnamento di alunni con disabilità 5) Servizi scolastici integrativi: prolungamento orario scolastico pre-post, accompagnamento scuolabus 6) Centri Estivi.
SOCIETÀ DOLCE	Comune di Pianoro Affidamento di servizi educativi del Comune di Pianoro.
SOCIETÀ DOLCE	Comune di Pianoro Affidamento del servizio di Centro Estivo Comunale anni 2019-2020-2021 del Comune di Pianoro.
SOCIETÀ DOLCE	Comune di Budrio Gestione dei servizi educativi per la prima infanzia e centri estivi.

[Segue nella pagina successiva](#)

SOCIETÀ DOLCE OPEN GROUP	Comune di Calderara Affidamento di servizi generali, educativi, e di integrazione scolastica rivolti a bambini nella fascia di età 0-10 anni dei Comuni di Calderara di Reno.
ITACA	Comune di Milano - RSA / CDI GEROSA BRICHETTO Concessione del Servizio per la gestione della Residenza Sanitaria Assistenziale /Centro Diurno integrato di proprietà comunale Gerosa Brichetto.
CAD	Affidamento di aiuto personale agli studenti disabili per gli aa 2019/20 - 2020/21 ER.GO.
CAD IL CERCHIO	Unibo Servizio di FRONT OFFICE, ACCOGLIENZA E ASSISTENZA SPECIALISTICA PER STUDENTI DISABILI e CON DSA dell'Alma Mater Studiorum - Unibo.
ASSCOOP	SET BOLOGNA Gestione di attività socio-riabilitative ed educative territoriali a favore di disabili adulti del Distretto di Committenza e Garanzia Città di Bologna.
ITACA	Comune di Milano Iscrizione agli elenchi per gli interventi domiciliari nel Comune di Milano.
LA PICCOLA CAROVANA	Interventi socio educativi per famiglie beneficiarie di REI/RES con figli minori, finanziati dall'Unione Terre d'Acqua fino al 30/06/2020 (Det. 545 del 21/12/2018 Unione Terre d'Acqua). Prorogato fino al 31/01/2021.
CIDAS ETA BETA ACCARPARLANTE	Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie di cui alla L. 208/2015 ART. 1 co. 974/978 Lotto 11. Contratto di appalto per servizi di mediazione di comunità, sviluppo imprenditoria sociale e/o inserimenti lavorativi e implementazione agenzia locale di sviluppo Pilastro Distretto Nord Est.

PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Denominazione	Attività in essere
INRETE (Consorzio) CADIAI, Proges, Coopselios, Cidas, Gulliver, CCFS	In qualità di Socio Finanziatore RSA "Casa Serena" di Torino, gestita da Gulliver e PROGES.
Karabak (Consorzio cooperativo) CADIAI, Società Dolce, Rekeep, Manutencoop Cooperativa, Camst, Consorzio Innova	Nido "Abba" di Bologna Nido "Elefantino Blu" di Bologna.
Karabak Due (Consorzio cooperativo) CADIAI, Società Dolce, Rekeep, Manutencoop Cooperativa, Camst, Consorzio Innova	Nido "Balenido" di Casalecchio di Reno.
Karabak Tre (Consorzio di cooperative – cooperativa sociale) CADIAI, Società Dolce, Camst, Consorzio Innova, Eta Beta	Nido "Gattonando" di Altedo di Malalbergo, gestito da Società Dolce.
Karabak Quattro (Consorzio di cooperative – cooperativa sociale) CADIAI, Società Dolce, Manutencoop Cooperativa, Camst, Eta Beta	Nido "Marameo" di Bologna, gestito da Società Dolce.
Karabak Cinque (Consorzio cooperativo) CADIAI, Società Dolce, Manutencoop Cooperativa, Camst, Consorzio Innova	Nido "Gaia" di Bologna.
Karabak Sei (Consorzio cooperativo) CADIAI, Società Dolce, Manutencoop Cooperativa, Camst, Consorzio Innova	Nido "La Cicogna" di San Lazzaro di Savena.
Karabak Sette (Consorzio di cooperative – cooperativa sociale) CADIAI, Società Dolce, Manutencoop Cooperativa, Camst, Eta Beta	Nido "La Culla" di Ozzano dell' Emilia, gestito da Società Dolce.

[Segue nella pagina successiva](#)

Karabak Otto (Consorzio cooperativo) CADIAI, Società Dolce, Camst, Consorzio Innova	Nido aziendale "Giovannino" dell'ASP Città di Bologna di viale Roma a Bologna.
Karabak Nove (Consorzio di cooperative – cooperativa sociale) CADIAI, Società Dolce, Camst, Eta Beta	Nido interaziendale "Filonido" di via Della Villa a Bologna, gestito da Società Dolce.
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 e disabili del Distretto di Bologna (Quartieri Navile, Savena e San Donato). ▪ Assistenti sociali nell'ambito dei servizi anziani dei comuni di Minerbio e Baricella. ▪ Assistenza domiciliare agli anziani del comune di San Lazzaro di Savena. ▪ Convenzione con ANT per il servizio di assistenza domiciliare (igiene e cura) dei malati oncologici a Bologna e provincia con prevalente riferimento ai distretti di Pianura Est, Savena, Santo Stefano, San Lazzaro, distretto di Imola.
CCFS (Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo)	Consorzio finanziario
KEDOS (Consorzio cooperativo sociale) CADIAI, Gulliver, Agriverde INRETE (Socio Finanziatore)	Gestione delle residenze assistite "Parco del Navile" di Bologna e "Parco della Graziosa" di Manzolino (MO).
ETA BETA Coop Sociale di tipo B	CADIAI Socio Sovventore
Scu.Ter – Scuola Territorio Società Cooperativa Sociale - CADIAI Cooperativa Sociale - Ida Poli Cooperativa Sociale - Cooperativa Sociale Libertas Assistenza Società Cooperativa - Seacoop Cooperativa Sociale - Open Group Cooperativa Sociale - Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate - Società Cooperativa Sociale - Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate DUE - Cooperativa Sociale - Anastasis Cooperativa Sociale - SOLCO CIVITAS Consorzio fra cooperative di Solidarietà	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 afferenti all'area Neuropsichiatria dell'infanzia e adolescenza del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche. ▪ Gara europea a procedura aperta per l'affidamento della gestione di attività abilitative e psico-educative a favore di utenti con disturbi dello spettro autistico in tutte le età della vita ed in tutte le fasi del percorso diagnostico-terapeutico per l'Azienda Usl di Bologna-Irccs Scienze Neurologiche. ▪ Affidamento della gestione del servizio di integrazione scolastica dei bambini ed alunni disabili, dei servizi educativi integrativi scolastici - Unione Reno Galliera – Argelato. ▪ Affidamento dei servizi di integrazione alunni disabili dei comuni di Cento, Terre del Reno, Vigarano Mainarda, Bondeno e Poggio Renatico per gli anni 2018/2019 - 2019/2020 - 2020/2021. ▪ Servizi Scolastici complementari del Comune di Cento ▪ PON METRO - Servizi di inclusione sociale Lotto 1- Gestione del progetto "Piano distrettuale per il contrasto al gioco d'azzardo Patologico" dell'Unione Reno Galliera.

[Segue nella pagina successiva](#)

- Progetto Contrasto al gioco patologico – Unione Terre d’Acqua
- Contributo PON METRO - Progetto 2 - Officine Talenti - Reno Lavino Samoggia
- Contributo PON METRO - Progetto 3 - Scatti - Sviluppo Comuni ATTvi - Borgo Reno – Casteldebole
- Spazio Opportunità c/o i locali posti in via Giorgione e in Via Martinelli

Consorzio Tecla Società Cooperativa Sociale

- **CADIAI** Cooperativa Sociale
- **Parsifal** Consorzio di Cooperative Sociali Soc. Coop Sociale onlus
- Cooperativa Animazione **Valdocco** Società cooperativa Sociale
- **Itaca** Cooperativa sociale Onlus
- **CIDAS** Cooperativa Inserimento Disabili Assistenza Solidarietà
- **CAD** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **Seacoop** Società cooperativa Sociale
- **Zerocento** Società cooperativa Sociale
- **Labirinto** Cooperativa Sociale

Il Consorzio ha il seguente oggetto sociale:
 Ricerca e selezione del personale ai sensi dell’art. 2 comma 1 lettera C) del D. Lgs. 276/2003 e ss.mm.ii. ovvero l’attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza di organizzazioni e famiglie committenti, attraverso l’individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all’organizzazione e/o alla famiglia medesima, su specifico incarico della stessa e comprensiva di : analisi del contesto organizzativo del committente o del contesto domestico della famiglia; individuazione e definizione delle esigenze delle stesse; definizione del profilo di competenza e delle caratteristiche della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità dei canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature idonee ; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo; assistenza alla fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell’inserimento e del potenziale dei candidati.

Fiber Società Consortile a Responsabilità Limitata

- **CADIAI** Cooperativa Sociale
- Cooperativa Sociale **COOPSELIOS** Società Cooperativa
- Consorzio Cooperative Sociali **Care Expert** Società Cooperativa Sociale
- **CODESS** Sociale Società Cooperativa Sociale onlus
- **CIDAS** Cooperativa Inserimento Disabili Assistenza Solidarietà
- Cooperativa Sociale **COOSS MARCHE** Onlus Società Cooperativa per Azioni
- **UNIVERSIIS** Società Cooperativa Sociale
- **SISIFO** Consorzio di Cooperative Sociali
- **Zerocento** Società cooperativa Sociale
- **Seacoop** Società cooperativa Sociale
- **CAD** Società cooperativa Sociale Onlus
- Consorzio Cooperative Sociali **SGS**
- **Labirinto** Cooperativa Sociale
- Cooperativa **Itaca** Cooperativa sociale Onlus
- **Parsifal** Consorzio di Cooperative Sociali Soc. Coop Sociale onlus
- Cooperativa Animazione **Valdocco** Società cooperativa Sociale
- **GESCO** Consorzio di Cooperative Sociali

Il consorzio ha il seguente oggetto sociale:

- La progettazione, la consulenza, lo studio, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti e servizi anche ad alto consumo tecnologico, che compongono piani di *welfare* aziendale per aziende private enti ed amministrazioni pubbliche;
- Lo studio, la progettazione, lo sviluppo e la commercializzazione di modelli di servizio nel settore dei servizi alla persona dedicati a platee collettive di cittadini, individuate attraverso rapporti convenzionali con i soggetti che li associano.

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 i seguenti soggetti cooperativi:

- CADIAI Cooperativa Sociale
- ZEROCENTO Soc. Coop. Sociale
- CAD Soc. Coop. Sociale Onlus
- CIDAS Coop Inserimento Disabili Assistenza Solidarietà Coop Sociale
- SEACOOOP Coop. Sociale Onlus
- LABIRINTO Cooperativa Sociale
- SGS Consorzio Cooperativo
- OPENGROUP Soc. Coop. Sociale Onlus
- AZALEA Coop Sociale Arl
- Cooperativa ITACA Soc. Coop. Sociale Onlus
- Castel Monte Soc. Coop Soc. Onlus
- Cooperativa sociale COOPSELIOS Soc. Coop
- Cooperativa Animazione Valdocco Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus
- PARSIFAL – Consorzio di Cooperative Sociali – Società di Cooperativa Sociale
- Consorzio Tecla Società Cooperativa

Ad inizio 2020 è stata costituito il consorzio Fiber (nuova società di progettazione, consulenza, studio, sviluppo, produzione e commercializzazione di servizi alla persona dedicati a platee collettive di cittadini) come di seguito specificato.

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 e di Prevenzione e Sicurezza.

	Servizio di Medicina del lavoro	Servizio Protezione e Prevenzione	Entrambi i servizi
Cooperative	23	5	14
Cooperative sociali	12	-	9

AZIENDE COOPERATIVE FORNITRICI

Valore forniture cooperative	€ 4.604.799
Percentuale forniture cooperative sul totale delle forniture	36,3%
Numero cooperative fornitrici	71
Di cui cooperative sociali e ONLUS	44

6. Indicatori di andamento economico

MISSION

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

6.1 Ricavi

RICAVI CARATTERISTICI COMPLESSIVI

2020	€ 47.030.356 (-8%)
2019	€ 51.163.400
2018	€ 49.540.653
2017	€ 48.218.847
2016	€ 45.722.248

La quota di ricavi resi nei confronti di **Enti Pubblici** è pari al 51,3%.

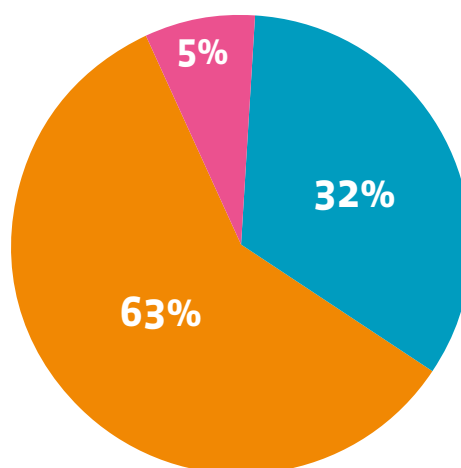
Composizione dei ricavi	Previsione 2020	Risultato 2020
Area Educativa	€ 18.819.024	€ 15.172.001
Area Non Autosufficienza	€ 32.225.075	€ 29.735.796
CADIAI Safe	€ 2.577.260	€ 2.066.889
TOTALE	€ 53.621.360	€ 46.974.686



**BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA**

RICAVI PER AREA

- Area Educativa
- Area Non Autosufficienza
- CADIAI Safe



Dettaglio dei ricavi per tipologia di cliente	2019	2020
Aziende Sanitarie	26,2%	25%
Società partecipate	25,4%	27,6%
Privati	19,2%	16,8%
Comuni e altri enti pubblici	24,3%	26,2%
Aziende clienti del Settore CADIAI Safe	4,8%	4,2%
Altri	0,1%	0,1%
TOTALE	100%	100%

La voce *privati* fa riferimento ai servizi di ComeTe, alle rette pagate dagli utenti delle residenze per anziani, dei centri diurni per disabili e dei servizi per la prima infanzia.

Il 66,9% del fatturato, pari a € 31.453.028, deriva da servizi in accreditamento e da procedure di concessione a medio/lungo termine.

6.2 Costi

COSTI COMMERCIALI, TECNICI, AMMINISTRATIVI E DEL PERSONALE

Indicatore: Ammontare Costi €	Previsione 2020	Risultato 2020
Area Educativa	€ 17.097.662	€ 13.194.755
Area Non Autosufficienza	€ 30.082.785	€ 27.682.019
CADIAI Safe	€ 2.282.182	€ 1.859.676
TOTALE	€ 49.462.628	€ 42.736.450

di cui costi per l'apporto di lavoro:

Incidenza sui ricavi (no costi di coordinamento)	2019	2020
Area Educativa	84,77%	80,24%
Area Non Autosufficienza	73,41%	73,40%
CADIAI Safe	76,25%	79,05%

6.3 Margine di Contribuzione

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

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

Indicatore: Ammontare in €	Previsione 2020	Risultato 2020	% su ricavi di area
Area Educativa	€ 1.268.896 (6,7%)	€ 1.559.329	10,3 %
Area Non Autosufficienza	€ 1.607.012 (4,8%)	€ 1.597.824	5,4 %
CADIAI Safe	€ 209.214 (8,1%)	€ 120.404	5,8 %
Aziendale	€ 3.085.122 (5,7%)	€ 3.277.557	7 %

6.4 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 € 3.128.938.

Indicatore: ammontare % sui ricavi	Previsione 2020	Risultato 2020
	6,2%	6,6%

6.5 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 Coopera-

tiva ed è calcolato in base ai parametri fissati nella nuova normativa inerente il diritto societario, art. 2512 comma 1 punto 2-3 del Codice Civile (in specifico: art. 2515 “Cooperative a mutualità prevalente”; art. 2513 “Criteri per la definizione della prevalenza”; art. 2513 lettera b-c).

Indicatore: % Costo del lavoro riferibili ai soci sul totale dei costi	Risultato 2019	Risultato 2020
Costi del lavoro riferibili ai soci	64,9%	62,6% 😊

Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2020.

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.

$$\frac{\text{Costo del lavoro x soci}}{\text{altri costi}} = 77,70\%^*$$

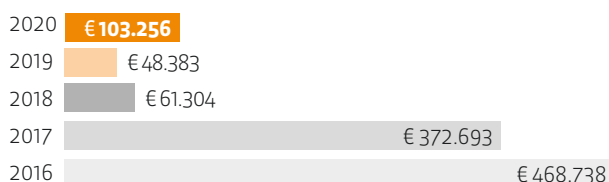
*Il dettaglio e la determinazione degli indici è consultabile nella nota integrativa del Bilancio d'Esercizio 2020.

6.6 Risultato netto

O utile netto. Rappresenta quanto la Cooperativa ha "guadagnato" nell'esercizio svolgendo la propria attività. Si ottiene sottraendo al Margine di Contribuzione della pro-

duzione, le spese generali, l'imposizione fiscale, gli oneri finanziari e considerando le partite straordinarie.

Previsione 2020	Risultato 2020
0,03% dei ricavi	0,22% dei ricavi (€ 103.256)



**BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA**

RISULTATO NETTO

6.7 Situazione Patrimoniale

PATRIMONIO NETTO

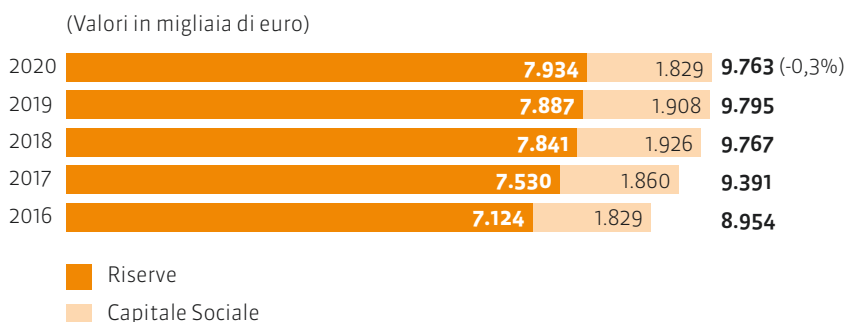
Esprime la consistenza del patrimonio di proprietà della Cooperativa. È costituito:

- dal **Capitale sociale**: è dato dalla somma delle quote versate dai soci al momento dell'associazione (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

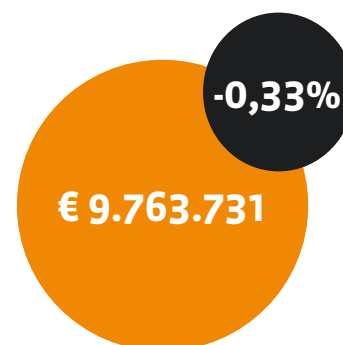
adottata dall'impresa stessa. Le riserve di utili possono essere: *legali ordinarie* (obbligatorie, per legge vi si devono destinare non meno del 30% degli utili) e *straordinarie* (deliberate, nella loro entità, dall'Assemblea).

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 €	Previsione 2020	Risultato 2020
Capitale Sociale	€ 1.926.391	1.829.529 (-4,1%) 😞
Riserve	€ 7.934.605	€ 7.934.202 (+0,6%)



PATRIMONIO NETTO



6.8 Andamento della struttura finanziaria

	2020	2019	2018	2017	2016
Esigenze finanziarie nette (Capitale Investito + Capitale corrente - Passività correnti - Fondi)	12.337	10.355	10.971	10.346	7.207
Coperture finanziarie Patrimonio netto	9.705	9.653	9.599	9.541	9.208
Posizione finanziaria netta	2.632	703	1.372	805	2.001

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.

6.9 Prospetto di determinazione del Valore Aggiunto

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

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

	2020		2019	
	Euro	%	Euro	%
A Valore della produzione	45.961.923	100%	50.202.170	100%
B Costi intermedi di produzione	11.647.630	25,34%	12.045.409	24,19%
6 Consumi di materie prime sussidiarie e di consumo	3.107.451		3.063.838	
7 Costi per servizi	7.048.943		8.012.594	
8 Costi per godimento beni di terzi	936.586		864.700	
9 Accantonamento per rischi su crediti	-		-	
10 Altri accantonamenti	400.000		-	
11 Oneri diversi di gestione	154.650		104.704	
Valore aggiunto caratteristico Lordo V.A.C.	34.314.293	74,66%	38.156.761	75,81%
C Componenti accessori e straordinari	1.406.694	3,06%	1.540.642	2,67%
12 Saldo Gestione accessoria	1.362.533		1.276.057	
13 Saldo Componenti straordinari	44.161	0,10%	264.585	0,21%
Valore aggiunto globale lordo V.A.G.	35.720.987	77,72%	39.697.403	78,48%

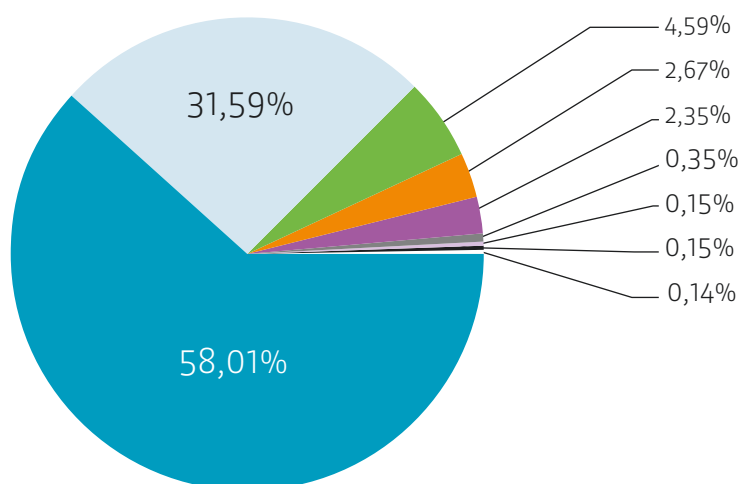
Si sceglie la dimensione al lordo che accomuna alla nuova ricchezza prodotta i flussi di graduale reintegrazione dei costi dei fattori produttivi durevoli.



6.10 Prospetto di riparto del Valore Aggiunto


Distribuzione del Valore aggiunto		Euro	% Valore Produzione	2020 % Valore Aggiunto	2019 % Valore Aggiunto
A	Remunerazione del personale	34.700.708	75,50%	96,86%	96,86%
	Personale dipendente socio	20.782.977	45,22%	58,01%	59,88%
	Remunerazioni dirette	16.431.918			
	Provvidenze aziendali	391.905			
	Remunerazioni indirette	3.959.154			
	Personale dipendente non socio	11.316.984	24,62%	31,59%	29,70%
	Remunerazioni dirette	8.981.272			
	Provvidenze aziendali	227.101			
	Remunerazioni indirette	2.108.611			
	Personale non dipendente socio	955.490	2,08%	2,67%	3,01%
	Remunerazioni dirette	955.490			
	Personale non dipendente non socio	1.645.257	3,58%	4,59%	4,25%
B	Remunerazione della Pubblica Amministrazione	55.204	0,12%	0,15%	0,54%
	Stato:	-52.235			
	Imposte dirette: ritenute	47			
	Imposte indirette: IVA	43.599			
	Imposta di fabbricazione	842			
	Imposta di registro	6.163			
	- Contrib.c/esercizio **	- 102.886			
	Regioni:	62.882			
	Imposte dirette: IRAP	62.882			
	Comuni:	44.557			
	Imposte dirette: ritenute - ICI	18.989			
	Tarsu	88.412			
	- Contrib.c/esercizio **	- 62.844			
C	Remunerazione del Capitale di Credito	54.063	0,12%	0,15%	0,14%
	Oneri per finanziamenti a breve termine	54.063			
	a Soci	18.288			
	a Istituti di credito	35.010			
	a Altri	765			
D	Remunerazione del Capitale di Rischio	49.729	0,11%	0,14%	0,00%
	Remunerazione	49.729			
E	Remunerazione dell'Azienda	839.005	1,83%	2,35%	2,13%
	Ammortamenti	788.575			
	Riserva ordinaria	30.977			
	Riserva straordinaria	19.453			
F	Liberalità esterne	4.378	0,01%	0,01%	0,02%
G	Contributi associativi	120.550	0,25%	0,33%	0,29%
	Contributi Associativi Lega Coop	100.200	0,21%	0,28%	0,25%
	Contributi Associativi C.I.D.C.S.	1.500	0,00%	0,00%	0,00%
	Contributi associativi Libera Terra	5.000	0,01%	0,01%	0,01%
	Contributi Associativi A.R.F.I.E.	350	0,00%	0,00%	0,00%
	Contributi Associativi Impronta Etica	3.000	0,01%	0,01%	0,01%
	Contributi Associativi Clust-Er	500	0,00%	0,00%	0,00%
	Contributi Associativi Almatico Centro Universitario	10.000	0,02%	0,03%	0,03%
H	F.do Mutualistico 3%	3.098	0,01%	0,01%	0,00%
Valore Aggiunto Globale Lordo		35.826.735	77,95%	100%	100%

RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO



- Remunerazione Personale dipendente socio: € 20.782.977
- Remunerazione Personale dipendente non socio: € 11.316.984
- Remunerazione Personale non dipendente non socio: € 1.645.257
- Remunerazione Personale non dipendente socio: € 955.490

- Remunerazione dell'Azienda: € 839.005
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione: € 55.204
- Altro: € 128.026
- Remunerazione del Capitale di Credito: € 54.063
- Remunerazione del Capitale di Rischio: € 49.729



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.

4. QUALITÀ

1. Premessa

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

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

2. Attività del CADIAI Lab

Il CADIAI Lab, che ha sostituito il Coordinamento Scientifico Centrale, si inserisce nel quadro delle azioni interne alla Cooperativa finalizzate a **potenziare l'apparato di progettazione e promuovere l'innovazione**.

CADIAI Lab si qualifica come strumento di **collaborazione stabile** tra le due aree che in Cooperativa si occupano di progettazione, ovvero l'Area Attività Sociali Comunicazione e Ricerca, e l'Area Commerciale.

CADIAI LAB è un laboratorio di idee, il tentativo di superare le rigidità definite dalla formalizzazione e dalla burocratizzazione dei processi che inibiscono la progettazione attraverso il **collegamento e l'integrazione delle iniziative all'interno della cooperativa**.

CADIAI LAB si basa sul lavoro di gruppo, **la polivalenza, l'orizzontalità delle relazioni**, l'autorevolezza e le **competenze** come criterio di coordinamento.

L'obiettivo è **preparare e sostenere la cooperativa e le Aree Produttive nei processi di innovazione** alimentando sinergie e stimoli alla flessibilità all'interno di un'organizzazio-

- 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".

ne fortemente specializzata, standardizzata e gerarchizzata in funzione alla propria attività caratteristica.

Il CADIAI Lab è composto da:

- **Elisabetta Benfenati**, responsabile del Coordinamento Tecnico dei Servizi ai Minori;
- **Elisabetta Capelli**, referente dell'Area Commerciale per la Progettazione allo Sviluppo;
- **Lara Furieri**, responsabile dei Progetti Internazionali e delle Politiche per le Pari Opportunità e coordinatrice del CADIAI Lab;
- **Marie Christine Melon**, responsabile del Coordinamento Scientifico dell'Area Non Autosufficienza;
- **Daria Quaglia**, responsabile del Coordinamento Pedagogico dei Servizi all'Infanzia;
- **Alessandro Raggi**, responsabile Ufficio Gare.

La fase di avvio del CADIAI Lab è stata finalizzata a raccogliere aspettative, visioni, traiettorie di sviluppo da

Responsabili e Tecnici delle Aree, utili a **definire l'agenda tematica** su cui il Laboratorio ha concentrato la propria attività di ricerca, sviluppo e progettazione, le **modalità e i tempi di raccordo con le Aree, le modalità e i livelli di restituzione**.

La seconda fase del CADIAI Lab è stata finalizzata a **raccogliere e fare sintesi di progettualità, iniziative, esperienze, competenze** relative agli ambiti tematici inseriti nella programmazione.

In quest'ottica, la modalità di lavoro del CADIAI Lab ha previsto il **coinvolgimento ad hoc di tecnici e/o coordinatori gestionali sulla base delle competenze ed esperienze di servizio inerenti al tema oggetto di approfondimento**

CADIAI Lab ha assunto la **restituzione** degli esiti della propria attività di ricerca e progettazione **come stile di lavoro**, per valorizzare gli apporti ricevuti e praticare l'**innovazione diffusa**, ed ha effettuato momenti di confronto e restituzione con i responsabili d'Area e i Coordinamenti Tecnici delle Aree.

Il CADIAI Lab nell'anno ha seguito lo sviluppo dei seguenti Progetti Internazionali:

- progetto **"ENABLE"**: il percorso di co-produzione nella costruzione di servizi per le persone disabili;
- progetto **"Organizaciones de la Sociedad Civil y Autoridades Locales"**;
- progetto Erasmus Plus K2 **"TRACKS"**;
- progetto **"In-Cuba"**;
- progetto **"IncludNet"**
- progetto **"GamLec"**
- progetto **"ValorEmpl"**.

Al CADIAI Lab 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, coordinato da Marie Christine Melon, è composto da:

Martina Adaras	psicologa
Laura Annella	psicologa
Silvia Candido	psicologa
Marta Costantini	psicologa
Fabiana Fattore	psicologa
Stefano Grassi	psicologo
Valentina Gualandi	psicologa
Gianluca Laudicina	psicologo
Manuela Maini	psicologa
Laura Morini	pedagogista
Mirna Tagliavini	pedagogista
Francesca Lancellotti	medico geriatra
Plinio Tuccia	medico geriatra

Gaetano Mancuso	medico
Sabato Manfredi	medico
Kostandina Maniataku	medico
Ada Paciocco	medico
Islam Abumalouh	medico
Lorena Roffi	medico fisiatra
Angelo Grossi	medico psichiatra

ATTIVITÀ SVOLTA

- Pianificazione della formazione continua per i diversi servizi dell'Area.
- Elaborazione dei Progetti di intervento formativo per i corsi interni e per i bandi di finanziamento.
- Progettazione finalizzata alla partecipazione ai bandi E-Care.
- Conduzione di uno sportello di sostegno psicologico a distanza per operatori e familiari durante la Fase 1 dell'emergenza pandemica Covid-19.
- Progettazione e sviluppo di modalità innovative per garantire la continuità di informazione e di relazione con le famiglie degli utenti dopo il blocco degli accessi alle strutture.
- Supporto attivo nel mantenimento dei contatti fra utenti e famiglie attraverso le videochiamate.
- Partecipazione ai progetti europei GAMLEC, InCuba e Comcades2.

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

Daria Quaglia	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Lucia Zucchi	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Enrico Mantovani	coordinatore pedagogista nidi di infanzia
Domenico Neto	coordinatore pedagogista nidi di infanzia
Daniela Turco Liveri	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Alice Casadio	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Loredana Cava	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Felicia Tamburrelli	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia
Rosalina Blanco Perez	coordinatrice pedagogista nidi di infanzia

Servizi ai minori

Silvia Savino	pedagogista servizi ai minori
Lorena Barducci	pedagogista servizi ai minori
Andrea Ciani	pedagogista servizi ai minori
Grazia Mazzoli	pedagogista servizi ai minori
Claudia Filipetta	pedagogista servizi ai minori
Elisabetta Benfenati	pedagogista servizi ai minori

ATTIVITÀ SVOLTA

Servizi all'Infanzia

- Partecipazione al Progetto Erasmus Plus **“TRACKS”** - Terzo anno: condivisione dello strumento della Video analisi nel gruppo di lavoro;
- Erogazione di **2 corsi di formazione** rivolti alle educatrici del Comune di Bologna;
- Conduzione di un **webinar** – in collaborazione con l'Università di Bologna – sul tema “Spazi e materiali nei nidi d'infanzia”;
- Pubblicazione di un **articolo su Bambini** dal titolo “ Gli abiti da lavoro delle educatrici”;
- Ciclo di **incontri Legacoop** sull'accreditamento dei servizi all'infanzia del privato sociale.

Servizi ai minori

- **Ri-Progettazione** – attività di rimodulazione degli obiettivi e riprogrammazione delle attività di tutti i servizi rivolti ai minori (integrazione scolastica, ambito minori con disagio e prevenzione del disagio giovanile, tempo libero minori con disabilità, NPIA, autismo).
- **Modellizzazione nuovi servizi** – avvio percorsi di validazione della metodologia di lavoro dei modelli di intervento educativo a favore del contesto e dell'intervento sul territorio a favore di adolescenti e famiglie, in convenzione con UniBo.
- **Piattaforma web** - implementazione del software per la gestione della documentazione quali-quantitativa dei servizi di inclusione scolastica.
- **Ricerca e sviluppo** - in collaborazione con l'Università di Bologna – Dipartimento di Scienze dell'Educazione - Progetto di ricerca “Il nuovo ruolo dell'educatore di plesso”, progetto sperimentale finalizzato a costruire un nuovo sistema di valutazione dell'impatto degli interventi educativi a favore di persone e contesti mediante l'impiego delle nuove figure di Educatori di Plesso/Istituto.
- **Tavoli di progettazione e filiera per Patti Educativi di Comunità** - Focalizzazione degli ambiti prioritari di intervento a favore di Enti, Scuole, Famiglie in logica di sistema, in risposta ai cambiamenti di contesto a effetto della pandemia.
- **Piano formativo** - ambiti di approfondimento: i disturbi del comportamento, disabilità e affettività, pedagogia e neuroscienze, inclusione e nuove tecnologie - tecnologie e interventi educativi a distanza, povertà educative, orientamento e dispersione scolastica, ritiro sociale.

3. Innovazione - Attività di studio e ricerca

Corso di alta formazione "CURA INTELLIGENTE: Nuove tecnologie e tutela della persona: modelli operativi di sviluppo per le cooperative sociali"

Il corso è nato dalla collaborazione tra Legacoopsociali e gli istituti Dirpolis e Biorobotica della Scuola Sant'Anna di Pisa, destinato a dirigenti, progettisti, coordinatori di servizi e operatori frontali di cooperative sociali, per un totale di 30 ore di lezione frontale, analisi di casi specifici e gruppi di lavoro.

Il tema del corso è di coniugare il rispetto della persona, la sostenibilità dei sistemi di *welfare*, lo sviluppo delle tecnologie in campo assistenziale e sociosanitario ed il loro evolversi all'interno di un sistema «orizzontale» che vede i soggetti del terzo settore come uno degli attori protagonisti.

Durante il corso sono stati presentati diversi progetti innovativi, ed è stata sottolineata l'importanza, per le aziende che si occupano di cura della persona, di attivare al più presto, in questo contesto storico, i cambiamenti necessari alla creazione di un processo organizzativo mirato allo sviluppo ed all'implementazione delle nuove tecnologie nei servizi di assistenza.

Pedagogia e neuroscienze: Percorso di progettazione e ricerca nel dialogo tra neuroscienze e pedagogia

Il percorso ha mirato a:

- Stabilire una connessione tra pratiche educative-didattiche e apporto di specialisti (neuroscienziati e pedagogisti), al fine di promuovere nuovi modelli di intervento, spendibili sia in situazioni di fragilità (disabilità, BES, disagio, DSA, ADHD), sia in situazioni di "normalità";
- Innovare gli interventi educativi abilitativi e le pratiche di didattica inclusiva, attraverso le tecnologie (es. *gamification*, realtà aumentata).

Le conoscenze circa le funzioni esecutive forniscono nuovi strumenti di interpretazione delle difficoltà che presentano alcuni minori (detti in "zona grigia", definiti "pigri, sbadati, distratti, inconcludenti, demotivati, disinteressati", esclusi dai percorsi di apprendimento e dalla vita di classe). In questa direzione assumono un ruolo importante le tecnologie digitali in quanto strumenti per potenziare i processi di apprendimento. Le nuove tecnologie applicate all'educazione possono infatti contribuire a costruire un terreno comune a tutti, veicolando pratiche condivise e strumenti utili a un *training* "di routine" sulle funzioni esecutive, avvicinando così gli ambiti della ricerca neuroscientifica a quelli più operativi dei contesti educativi, innalzando la qualità e la capacità inclusiva di questi ultimi.

Il piano delle attività si struttura in base a un modello d'intervento che integra l'apporto neuroscientifico nelle pratiche educative-didattiche, coniugando la conoscenza dell'importanza dello sviluppo delle funzioni esecutive al contrasto delle povertà educativa.

Le azioni (rivolte a pre-adolescenti e adolescenti, in ambito scolastico ed extra-scuola), prevedono attività con l'ausilio di tecnologie digitale e l'uso di un videogame ambientato in un contesto narrativo co-progettato con i ragazzi; attività espressivo-creative; attività sportive e *outdoor-education*.

Piano strategico 2018-2020: attività svolta nel 2020

Chiusura e valutazione esiti piano strategico 2018-2020 e attività di predisposizione delle linee guida per l'elaborazione del piano strategico 2021-2023.

4. Convegni e seminari

PARTECIPAZIONE A CONVEGNI E SEMINARI IN QUALITÀ DI RELATORI

Titolo	“La prossima programmazione dei fondi strutturali europei: i progetti sviluppati da Bologna per l’inclusione sociale e le prospettive”
Data e luogo	24 gennaio Bologna, sala Risorgimento del Museo civico archeologico
Promosso da	Comune di Bologna
Note	Presentazione dei progetti realizzati a Bologna grazie ai finanziamenti del programma PON METRO 2014/2020
Titolo	Spazio di opportunità
Data e luogo	1° febbraio, Bologna
Promosso da	Comune di Bologna, Fondazione Golinelli, Consorzio Scu.Ter
Note	Inaugurazione di “Spazio di Opportunità”: centro educativo e formativo per il rafforzamento delle competenze e della motivazione allo studio, con un focus dedicato alle scienze e alle tecnologie.
Titolo	Bloom Time
Data e luogo	6 febbraio, Bologna
Promosso da	Consorzio Scu.Ter
Note	Seminario sull’inserimento scolastico degli alunni con disabilità. Contesti inclusivi, ruolo degli educatori, nuove tecnologie e povertà educative.
Titolo	Priorità all’educazione, priorità allo 0-6
Data e luogo	18 settembre, Parco Nord
Promosso da	PD Bologna
Note	Dibattito sul sistema integrato 0/6 e il ruolo del privato sociale nello sviluppo e nella qualificazione dell’offerta educativa.
Titolo	2 Agosto 1980, “Non li conosco ma so chi sono quei nomi scritti sul muro. Tutti in questa città lo sanno”
Data e luogo	19 settembre, Parco Nord
Promosso da	Casa editrice Bacchilega
Note	Dialogo sulla strage del 2 agosto a Bologna a commento di un libro e un documentario, tra memoria e presente della città.
Titolo	“GENERAZIONI... SOSTENIBILI” Le disuguaglianze generazionali alla prova del Covid-19: Investire sul futuro ai tempi dell’incertezza
Data e luogo	8 ottobre, in <i>streaming</i>
Promosso da	GENERAZIONI Legacoop
Note	Dibattito su come investire nelle nuove generazioni nell’era Covid-19, quale percorso verso un futuro sostenibile fatto di nuova cooperazione, tutela ambientale e contrasto alle disuguaglianze economiche, sociali e generazionali.
Titolo	Riorganizzazione del lavoro, nuove competenze, welfare, ambiente e digitale: le proposte di Legacoop Bologna per la ripartenza
Data e luogo	19 novembre, in <i>streaming</i>
Promosso da	Legacoop Bologna assemblea dei delegati
Note	Dibattito sul ruolo strategico della Cooperazione nella risposta alla crisi pandemica e nella ripresa della vita economica del territorio

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 prevenzione e sicurezza sul lavoro, servizi di medicina del lavoro, servizi di formazione per la sicurezza.

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

UNI 10881:2013 (certificato n. 029)
per l'Assistenza Residenziale agli Anziani.



UNI UNI 11034:2003 (certificato n. 030)
per i Servizi all'Infanzia.



UNI 11010:2016 (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.

ATTIVITÀ SALIENTI IN MERITO AL SISTEMA DI GESTIONE

- Rinnovata la certificazione UNI 11010:2016 riferita ai servizi ai disabili per il triennio 2021-2023.
- Aggiornate nel mese di novembre tutte le procedure gestionali alla luce dei cambiamenti organizzativi messi in campo nel corso del 2020; reimpostata la procedura "Gestione Servizi" con un taglio che seguisse le fasi del servizio, dalla acquisizione/apertura alla gestione ordinaria, riportando i vari processi e i punti di responsabilità.
- Approfondita la declinazione del rischio clinico nei servizi della cooperativa e stesi in bozza una nuova procedura gestionale e 9 protocolli specifici ad essa afferenti.
- Svolto il seminario "Obiettivi: individuazione, definizione e misura" rivolto a coordinatori e tecnici dei servizi.

MONITORAGGIO E AUDIT

Audit interni Sistema di Gestione

A causa dell'emergenza Covid-19, si sono svolti solo 3 *audit* dei 18 programmati nei servizi: due in presenza a febbraio, prima della pandemia, al nido "Gianni Rodari" di Anzola (12/02/2020) e alla CRA di Granarolo (18/02/2020), e uno a distanza al Servizio di Integrazione Scolastica di Budrio (05/11/2020).

In totale sono state rilevate 4 non conformità ed effettuate 3 osservazioni.

Audit interni Privacy

Si è svolto un solo *audit* dei quattro programmati, presso il settore CADIAI Safe in data 01/10/2020, nel quale sono state riscontrate 9 non conformità ed effettuate 9 osservazioni.

Si tratta di temi che in realtà si erano già resi evidenti in precedenza nell'ambito del lavoro dell'Ufficio Privacy e del DPO e presi in carico dal settore.

Audit di terza parte

Audit Ente Certificatore CISE per certificazione SA8000:2014

Data: 8-9-10/09/2020.

Visitati i seguenti servizi:

- Nido "Elefantino Blu";
- CRA "Il Corniolo";
- GAP "Sant'Isaia";
- CD "Villa Arcobaleno".

L'esito è stato molto positivo, anche per la grande attenzione dedicata dal valutatore a tutti gli aspetti in merito alla sicurezza nello scenario pandemico. Sono rimaste aperte una osservazione sulle prove di evacuazione e una raccomandazione minore sulla copertura della formazione SA8000 sui lavoratori.

Audit Ente Certificatore Uniter

Data: 02-03/12/2020

Oggetto: rinnovo UNI 11010:2016; sorveglianza ISO 9001:2015, UNI 10881:2013, UNI 11034:2003.

L'*audit* si è svolto on line, toccando oltre ai processi della direzione, la CRA "Barberini", il servizio di Integrazione scolastica ASC Insieme, il GAP "ABS", il centro diurno "I Tullipani", il nido "Giovannino".

Le 5 osservazioni formalizzate sono di un tenore corrispondente al livello di maturità del sistema di gestione della cooperativa e comunque risultano come utili spunti di miglioramento. particolari criticità.

COMITATO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Comitato per la Responsabilità Sociale ha il compito di monitorare la conformità della Cooperativa e dei suoi fornitori ai requisiti di responsabilità sociale dello standard SA8000.

Nel proprio lavoro di valutazione dei rischi potenziali, il Comitato aveva individuato il rischio di contagio Covid-19 come il più significativo per il 2020, evidenziando l'attenzione da porre sulle azioni di contrasto e gestione messe in campo dalla Cooperativa:

- recepire tempestivamente decreti, circolari, linee guida e protocolli emessi dagli enti preposti;
- emettere e diffondere le procedure e i protocolli aziendali a complemento;
- assicurare il rispetto di procedure e protocolli nei servizi attraverso l'attività dei coordinatori/preposti;
- assicurare l'approvvigionamento dei DPI necessari ai lavoratori nei vari contesti lavorativi;
- assicurare ai lavoratori tutte le informazioni utili e l'eventuale formazione necessaria.

Dal riesame al 31/12/2020 il Comitato ha riscontrato il buon livello di efficacia di quanto fatto.

A causa dell'emergenza sanitaria, il monitoraggio dei fornitori, svolto attraverso l'invio di questionari, è stato sospeso, così come è stata sospesa l'attività di *auditing* in azienda presso fornitori consolidati.

L'attività generale di monitoraggio svolta dal Comitato rispetto ai requisiti SA8000 non ha portato all'emersione di criticità significative.

Il Comitato non ha ricevuto segnalazioni nell'anno.

COLLEGIO ETICO

Il Collegio nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, ha dovuto sospendere la propria attività di maggior rilievo, vale a dire quella di sensibilizzazione e di formazione sul



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI

Codice Etico rivolta ai gruppi di lavoro attraverso incontri durante le riunioni di equipe del servizio.

Il 06/11/2020 è stata emessa una nuova versione del Codice Etico. Fra le modifiche più significative, nel capitolo dei rapporti con i lavoratori e i collaboratori, all'articolo sulla tutela delle pari opportunità, è stato tolto il riferimento al concetto di "razza", sostituito con quello più idoneo di "cultura di appartenenza" ed è stato inserito un nuovo articolo, "Chiarezza nelle relazioni e nelle comunicazioni", che rimarca l'importanza di mantenere con le famiglie un rapporto professionale, fatto di competenze, di modalità codificate e di chiarezza di ruoli. Infine, è stato inserito un articolo con una più puntuale esplicitazione della tutela della riservatezza per chi effettua segnalazioni al Collegio. Nell'anno il Collegio non ha ricevuto segnalazioni.



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI

ORGANISMO DI VIGILANZA 231

Il 2020 ha rappresentato un anno di straordinaria eccezionalità per via dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19. L'OdV ha quindi intensificato notevolmente le proprie attività di controllo, dovendo dare priorità alle verifiche in riferimento alle modalità di ottemperamento all'emergenza Covid-19 messe in atto dalla Cooperativa.

L'OdV nell'anno si è riunito 18 volte.

Le attività salienti:

- incontro con tutte le figure apicali della cooperativa;

in alcuni casi, come i responsabili delle aree produttive e dell'RSPP, anche più volte nel corso dell'anno per monitorare la gestione dell'emergenza pandemica;

- incontro con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione del bilancio;
- nel piano di verifica si è inserito l'incontro con il DPO *privacy* di CADIAI (libero professionista esterno) e l'incontro con il Direttore del Consorzio FIBER.

A causa della pandemia non si sono invece effettuati gli *audit* nei servizi, tipicamente tre nell'anno.

Dall'attività svolta non sono emerse criticità o anomalie ai fini dell'applicazione del Modello Organizzativo 231 e comunque in relazione ai reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

Nell'anno non sono giunte segnalazioni.

RATING LEGALITÀ

Il *rating* di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati *standard* di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta.

Tale riconoscimento, attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, prende la veste di un punteggio compreso tra un minimo di una e un massimo di tre "stellette".

CADIAI in data 24/11/2020 ha confermato le **tre stellette**.



PACE,
GIUSTIZIA E
ISTITUZIONI
FORTI

6. Comunicazione

MOMENTI PUBBLICI

Attività previste nel 2020

Presentazione della carta dei servizi in linguaggio facilitato per i centri diurni e residenze per persone con disabilità

Presentazione di due Quaderni CADIAI

Anniversario CRA “Il Corniolo” e “La Torre”

Evento pubblico per la città con personalità di rilievo

Attività svolta nel 2020

Gli eventi non si sono svolti causa pandemia 😞

Adesione alla “Settimana della lettura” promossa dall’Alleanza delle Cooperative

La “Settimana della lettura” si è svolta online con contributi di servizi, genitori e soci. 😊

Altri eventi organizzati nell’anno

Inaugurazione “Spazio di opportunità”

1 febbraio 2020, Bologna

Inaugurazione di “Spazio di Opportunità”, centro educativo e formativo per il rafforzamento delle competenze e della motivazione allo studio, con un focus dedicato alle scienze e alle tecnologie.

Organizzato per il **Consorzio Scu.Ter** in collaborazione con **Comune di Bologna** e **Fondazione Golinelli**

Bloom Time - Nuove risorse che fanno crescere

6 febbraio 2020, Bologna

Programma

ore 9.00 > Accoglienza

ore 9.15 > Saluti istituzionali

ore 9.30-11.30 > Interventi accademici

Adulti educanti per contesti inclusivi

Guido Sarchielli, Università di Bologna

Andrea Ciani, Università di Bologna

Tecnologie, nuovi modelli di intervento e inclusione educativa

Elena Malaguti, Università di Bologna

Chiara Pecini, Università di Firenze

Lorenzo Desideri, Aias

Povertà educative e progetti innovativi tra scuola e territorio

Roberto Latella, Sociologo

ore 12.15 > **World Café con tavoli tematici inerenti le tre aree trattate dagli esperti**

Convegno organizzato per il **Consorzio Scu.Ter**

SITO INTERNET

Nell’anno sono state pubblicate **34** notizie e **5** newsletter.

PAGINA FACEBOOK CADIAI E PROFILO INSTAGRAM

La **pagina Facebook** della cooperativa è a tutti gli effetti il canale di comunicazione più seguito e con un pubblico in costante crescita. Nel 2020 la pagina è stata seguita da **3.525 persone (+34%)** mentre i “mi piace” totali sono stati **3.455 (+33%)** con una copertura media di **1.228 (+47%) persone per post**. Si conferma un trend in crescita dei follower della pagina pur non utilizzando il metodo delle sponsorizzazioni per ottenerli. Sicuramente ha inciso l’emergenza sanitaria: la pagina Facebook si è rivelata uno strumento molto efficace per comunicare sia con i nostri soci lavoratori che con le famiglie, mantenendo vivo il legame tra la cooperativa e l’utenza. Si è proseguita la sperimentazione di sponsorizzazione ad hoc per singoli servizi a fini promozionali. Nello specifico

si sono attivate campagne per i servizi WellCome e Parco del Navile.

Il profilo Instagram ha subito un incremento sia nell’utilizzato che nell’essere seguito, nonostante resti comunque marginale rispetto a Facebook: se, da un lato, è un social ancora usato per lo più da una fascia d’età che non è interessata ai nostri servizi si rivolgono, dall’altro ha avuto un incremento nella diffusione d’utilizzo da parte dei 40enni. Nel 2020 ci attestiamo sui **1.300 follower**.

LA NOSTRA ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE NELLA CRISI PANDEMICA

La comunicazione in un momento di emergenza e di crisi è fondamentale per due principali motivi:

- mantenere coesa la cooperativa e la sua comunità, intesa come soci, dipendenti, familiari, stakeholder in senso lato;

- salvaguardare la reputazione della Cooperativa all'esterno e all'interno.

Per garantire questo abbiamo provveduto ad un costante invio di *mail* a tutti i servizi con informazioni mirate, aggiornamento del sito della Cooperativa, presidio sui *social* (Facebook, Instagram, YouTube), attività di ufficio stampa e contatto diretto con organi di stampa.

INSERZIONI PROMOZIONALI

- **Pagine Gialle e Pagine Bianche**
Bologna e Provincia
- **Casalecchio News**
Il mensile del Comune di Casalecchio di Reno
- **Disagenda 2020**
L'agenda curata da Virtual Coop
- **Navile News**
Periodico del Quartiere Navile - Comune di Bologna
- **San Donato News**
Periodico del Quartiere San Donato - Comune di Bologna
- **Corrierino di Malalbergo**
Periodico del Comune di Malalbergo

Le inserzioni promozionali si sono ridotte a causa degli eventi non realizzati dagli enti organizzatori.



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.

5. UTILITÀ SOCIALE



SALUTE E
BENESSERE

1. Utenti/Clienti

Area	Tipologia	N° Utenti 2019	N° Utenti 2020	
Non Autosufficienza	Anziani a domicilio	1.418	2.612	
	Anziani in centri diurni	280	272	
	Anziani in residenze	1.271	882	
	Disabili in residenze e centri diurni	207	144	
	Disabili (SET - Servizio Educativo Territoriale)	854	827	
Educativa	Bambini frequentanti le sezioni di nido d'infanzia	2.174	2.055	
	Bambini frequentanti le sezioni di scuole d'infanzia	240	236	
	Minori frequentanti laboratori educativi	5.290	1.298*	
	Minori in situazione di disagio psichico	128	233	
	Minori con disabilità psicofisiche	519	975	
	Minori frequentanti laboratori psicoterapeutici	89	47	
	Minori seguiti in interventi di sostegno scolastico	903	994	
	Minori nei servizi scolastici integrativi (pre, post, mensa, centri estivi)	1.486	1.812	
	Minori in situazione di disagio sociale	287	489	
	Adulti tossicodipendenti	614	624	
	Adulti in situazione di disagio psico sociale	37	67	
	Adulti disabili	414	193	
	TOTALE UTENTI SEGUITI		16.211	13.760
	Prevenzione e Sicurezza sul lavoro	Lavoratori in sorveglianza sanitaria visitati nell'anno	20.250	17.223
	TOTALE		36.461	30.983

NOTE

* Il calo nel numero di minori frequentanti laboratori educativi è dovuto alla chiusura/sospensione di diverse attività a causa dell'emergenza Covid-19.

POLIZZE INFORTUNI UTENTI

CADIAI garantisce i propri utenti con la polizza di Assicurazione Responsabilità Civile verso Terzi (RCT) e verso prestatori 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
€ 88.687

€ 63.711

2. Rilevazione della soddisfazione degli utenti

Ogni anno CADIAI rileva il grado di soddisfazione dei familiari degli utenti dei servizi tramite la somministrazione di un questionario mirato per le varie tipologie di servizio. Nel 2020 tuttavia, a causa dell'emergenza sanitaria, si è

ritenuto di non effettuare la rilevazione, vista la chiusura di vari servizi e comunque considerate le difficoltà complessive di quelli aperti.

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 sviluppato varie iniziative in collaborazione con enti locali e associazioni, che sovente nel tempo hanno assunto carattere di stabilità.

In questa sezione riportiamo una delle iniziative più significative avviate nel 2020.

Enti coinvolti

Agenzia Cooperare con Libera Terra

Cooperativa sociale "Terre Joniche"

Attività anno 2020

A luglio 2020 Giulia Casarini è stata eletta nel Consiglio di Amministrazione della cooperativa "Terre Joniche" con lo scopo di fornire un supporto, da parte di CADIAI, allo sviluppo e crescita della cooperativa calabrese sia su un piano più meramente di organizzazione aziendale che rispetto all'aumento della consapevolezza della propria identità cooperativa.

TIROCINI DI INSERIMENTO SOCIALE DI PERSONE SVANTAGGIATE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI

Nel 2020 CADIAI ha accolto **2 persone**, una delle quali è una proroga di un progetto attivato in precedenza.

Enti con i quali sono state stipulate le convenzioni: AUSL di Bologna e Comune di Cento.

SOCI VOLONTARI DI CADIAI

Nel 2020 i soci volontari sono **14**.

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.

>> Totale € 3.262

Di seguito il resoconto per ogni ente o iniziativa.

1. "La casa dei Risvegli Luca de Nigris"

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

>> € 1.000

2. Fondazione Telethon

Organizzazione senza scopo di lucro che promuove la raccolta fondi per finanziare la ricerca scientifica sulle malattie genetiche e sulle malattie rare.

>> € 250

3. Amici di Piazza Grande

L'associazione lavora nell'ambito dell'emarginazione sociale, in sostegno alle persone senza dimora, per difenderne i diritti e favorirne il reinserimento all'interno della società.

>> € 2.000



CITTÀ E
COMUNITÀ
SOSTENIBILI



CITTÀ E
COMUNITÀ
SOSTENIBILI

4. Attività con enti e associazioni cui CADIAI aderisce

Altre attività	Attività svolte
Impronta Etica	<p>Oltre alla partecipazione agli incontri ordinari dell'Associazione, quali direttivi e assemblee:</p> <ul style="list-style-type: none">- partecipazione al webinar "Covid-19: da dove viene, dove ci porta. Scenari strategici a partire da una prospettiva di sostenibilità";- partecipazione al webinar "Smart working in emergenza";- partecipazione alla redazione sul documento di raccolta buone pratiche messe in atto durante l'emergenza sanitaria;- partecipazione alla raccolta di buone pratiche rispetto agli "SDGs per le aziende";- partecipazione al webinar "La teoria del cambiamento e l'impatto sociale";- partecipazione di Roberto Malaguti al laboratorio "Rischi e scenari: strumenti e opportunità per l'impresa";- partecipazione di Giulia Casarini al focus group "R-innovare la città - Osservatorio sull'emergenza Coronavirus", in collaborazione con la Fondazione Innovazione Urbana;- testimonianza di Giulia Casarini durante il corso "Sociologia dei processi associativi e di Terzo Settore", Corso di Laurea Magistrale in Sviluppo locale e globale dell'Università di Bologna;- partecipazione al webinar "Sistemi d'impresa e Agenda ONU 2030: next practice per un nuovo patto territoriale";- partecipazione alla ricognizione di buone pratiche su smaltimento dispositivi elettronici;- partecipazione alla presentazione Osservatorio Sostenibilità e Comunicazione SIC.



CITTÀ E
COMUNITÀ
SOSTENIBILI

5. Sponsorizzazioni

Fra le richieste di sponsorizzazione pervenute, CADIAI ne ha sempre accolte alcune che avessero una ricaduta culturale per la comunità locale. In particolare abbiamo spesso sostenuto il Teatro di Bu-

drio e quello di Sant'Agata Bolognese: nel 2020 non è invece stata erogata alcuna sponsorizzazione poiché tutti i luoghi culturali erano chiusi a causa del lockdown.

6. 5x1000

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato le scelte e gli importi relativi al 5 per mille dell'anno finanziario 2019. 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
2017	143	€ 4.199,50	€ 226,94	€ 4.426,44
2018	144	€ 4.508,54	€ 211,75	€ 4.720,29
2019	129	€ 4.449,65	€ 185,42	€ 4.635,07

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

7. Rapporto con gli enti formativi

Sono attualmente in essere convenzioni con:

- **Università**
 - Corsi Triennali
 - Lauree Magistrali
- **Scuole Superiori**
 - Istituti scolastici di formazione in ambito sociale
- **Enti di formazione**
 - Attività formative inerenti profili professionali riconosciuti in ambito regionale e/o nazionale.

Nel 2020 sono stati accolti **37** fra tirocinanti, frequentanti corsi di formazione, scuole superiori/università ed enti formativi. A seguito dell'emergenza sanitaria è stato necessario annullare 23 tirocini.

TIROCINANTI DI CORSI UNIVERSITARI

Ente	Tirocinanti	Durata ore	Sede del tirocinio
Università di Bologna Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione Corso di Laurea in Educazione servizi infanzia	3	200	Nido "Balenido", Nido "Giovannino"
Università di Bologna Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione Corso di Laurea in Pedagogia	1	250	Nido "Elefantino Blu"
Università telematica Pegaso Corso di Laurea in Pedagogia	1	32	Nido "Balenido"
Università di Modena e Reggio Corso di Laurea in Pedagogia	1	100	Nido "Gaia"
Università di Trento Corso di Laurea in Management	1	200	Sede
Università di Bologna Scuola di Medicina Corso di Laurea in Educatore Professionale	6	200	CSRD "Accanto", CSRD "Arboreto", Centro diurno per minori disabili "Spazio Aperto"
TOTALE	13		

TIROCINANTI DI ISTITUTI SUPERIORI

Ente	Tirocinanti	Durata ore	Sede del tirocinio
Istituto tecnico "Crescenzi - Pacinotti - Sirani" - Bologna	1	32	Nido "Gaia"
Liceo "Laura Bassi" - Bologna	2	18	CSRD "Arboreto"
TOTALE	3		



ISTRUZIONE
DI QUALITÀ

TIROCINANTI DI ENTI DI FORMAZIONE

Ente	Tirocinanti	Durata ore	Sede del tirocinio
Agenfor ente di formazione professionale	1	120	CRA "Virginia Grandi"
Associazione ARTEA Arteterapeuti associati	1	40	CD "Cà Mazzetti"
CISERPP Scuola superiore professionale di formazione in psicomotricità	1	120	CD "Cà Mazzetti"
Forma Futuro ente di formazione	1	225	CRA "San Biagio"
Infomedia Associazione per la formazione professionale	1	225	CRA "Corniolo"
Irecoop ente di formazione professionale	1	120	Sede
Istituto Meme ente di formazione	1	115	CSRR "Corte del Sole"
Istituto SER ente di formazione	1	220	RSA "Gerosa Brichetto"
Associazione Lyceum ente di formazione	1	16	CSRD "Arboreto"
Seneca ente di formazione professionale	5	120, 225	CRA "Granarolo", "Parco del Navile", "Barberini", "Virginia Grandi", "Corniolo"
TOTALE	14		

TIROCINI PRIVATI E PROGRAMMI ERASMUS

Ente	Tirocinanti	Durata ore	Sede del tirocinio
IES Pio Baroja	4	370	Nido "Arcobaleno dei Pulcini", CSRD "Arboreto", CSRD "Parco del Lungoreno", Nido "Giovannino"
Universitat de Catalunya	3	300	Nido "Abba", Nido "Pollicino"
TOTALE	7		

8. Rapporti internazionali

Il 2020 è stato un anno caratterizzato dallo sviluppo di importanti progettualità internazionali, che hanno coinvolto diversi professionisti e utenti, sviluppando relazioni significative ed intraprendendo attività innovative in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi.

Purtroppo, a causa della pandemia Covid-19, non è stato possibile prendere parte alle mobilità internazionali, ma le attività sono state implementate *online*.

8.1 Progetti e collaborazioni

TRACKS

L'obiettivo principale del progetto TRACKS, concluso a luglio 2020, è stato quello di **promuovere la crescita professionale di tutto il personale che opera all'interno dei servizi per l'infanzia** (educatori, insegnanti e i loro coordinatori, pedagogisti, ecc.) attraverso l'analisi video e il *video coaching*. Lo scopo del progetto è stato quello di creare una **cultura della riflessività** all'interno dei servizi per la prima infanzia, creando e rafforzando un sistema di competenze. Oltre all'elaborazione di strumenti e linee guida, si sono svolti eventi di disseminazione nei diversi paesi coinvolti. In Italia l'evento di disseminazione è stato organizzato dall'Università di Bologna ed ha visto la partecipazione di **130 persone**.

IN-CUBA

Gli utenti coinvolti, con il supporto dei professionisti, hanno identificato **incubatori di idee e competenze**, pensandole in ottica di attività produttive. Ciascun paese, *partner* del progetto, ha individuato una specifica attività ed ha ipotizzato un percorso di sviluppo coinvolgendo tutta la rete delle risorse potenzialmente utili, ponendo le basi per lo sviluppo di una metodologia finalizzata ad azioni di **autoimprenditorialità**, che sarà sviluppata nel corso del prossimo anno. Estremamente significativa è stata la partecipazione di realtà competenti nello sviluppo di incubatori che hanno dato indicazioni sia nei contenuti che nelle modalità, elementi importanti per la costruzione della metodologia.

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL Y AUTORIDADES LOCALES

Il progetto si è concluso con l'implementazione di **modelli positivi rispetto alla gestione dei servizi**, al fine di sviluppare azioni integrate che vedessero la **collaborazione di giovani disabili e anziani** nel territorio dell'Havana Vecchia; oltre all'allestimento di diverse attrezzature all'interno delle strutture, sono state organizzate varie iniziative sul tema della formazione del personale per una gestione di qualità nei servizi.

INCLUDNET

Il progetto ha lavorato alla promozione e al sostegno di modelli di **auto-imprenditorialità per persone disabili**, nonché a valorizzare l'integrazione sociale, l'autodeterminazione, l'uguaglianza, e l'*empowerment*. I *partner* sono stati impegnati nell'elaborazione e nell'applicazione sperimentale di un programma formativo a supporto dei professionisti che lavorano nel campo dell'auto-imprenditorialità per persone con disabilità intellettiva.

VALOREMPL

Il progetto che ha la finalità di individuare le migliori prassi sul tema dell'**occupazione per persone con disabilità intellettiva**, ha approfondito i quadri normativi che definiscono le modalità di passaggio tra la formazione scolastica e il post scuola, siano esse intese come occupazione lavorativa vera e propria, o inserimento in laboratori protetti. Considerata la complessità della tematica trattata, gli incontri sono stati riservati ai professionisti, mentre i *meeting* che coinvolgeranno gli utenti nei diversi paesi, si svolgeranno nell'autunno 2021.

GAMLEC

Il progetto è volto a migliorare la **qualità di vita dell'anziano** nelle Case Residenza favorendo l'apprendimento di professionisti e volontari tramite il **gioco**. Nel corso del 2020 i *partner* hanno sviluppato una prima versione di un gioco da tavolo funzionale alla formazione dei *caregiver* – professionisti e non. Il gioco sarà testato nel corso del 2021. Il progetto prevede inoltre lo sviluppo di una piattaforma *online*, per poter accedere ai documenti elaborati e scaricare il gioco (tabellone, regole, carte da gioco).

SAVE

Lo scopo del progetto SAVE è migliorare l'individuazione di indicatori per la prevenzione della **violenza contro le persone anziane** nei servizi di assistenza sociale e sanitaria, un ulteriore obiettivo è quello di potenziare le conoscenze e le competenze dei formatori nel settore. La prima fase di lavoro vede i *partner* impegnati nell'elaborazione di una revisione della letteratura sugli strumenti di *screening* rispetto al maltrattamento degli anziani, definendo raccomandazioni specifiche per Paese e un programma di formazione mirato.

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

A causa della pandemia nessuna delegazione è venuta in visita presso la Cooperativa nel corso del 2020.

9. Impatto sociale e ambientale

La valutazione dell'impatto creato sul tessuto sociale di riferimento e sull'ambiente è un tema sempre più caro a CADIAI, che si è attivata per strutturare processi sperimentali per la rilevazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati delle proprie attività.



VALUTAZIONE DI IMPATTO SOCIALE

Nel corso del 2020, CADIAI è stata coinvolta in 2 percorsi di valutazione di impatto dei progetti implementati.

Metodologie innovative di valutazione partecipata del nuovo modello di intervento educativo dell'educatore di plesso/istituto

Nell'alveo di una riflessione dell'Area Educativa della cooperativa, incentrata sull'avvio di progetti di sviluppo innovativi, è stato deciso di sperimentare un percorso che, mediante l'impiego delle figure di educatori di plesso/istituto, si propone di:

- costruire un **nuovo sistema di valutazione dell'impatto degli interventi educativi** a favore di persone e contesti;
- contribuire al potenziamento, all'efficacia e alla qualità delle azioni educative nei contesti scolastici, con particolare riguardo ai processi di integrazione e inclusione sociale, di apprendimento e di sostegno ai minori in condizioni di difficoltà;
- aumentare le conoscenze nell'ambito dei sistemi valutazione, attraverso l'individuazione di nuovi strumenti.

La figura dell'**educatore di plesso, o di istituto**, rimanda a un ruolo e funzioni nuovi riguardo l'intervento educativo nell'ambito scolastico per l'inclusione dei minori disabili. La sua istituzione è passata attraverso varie sperimentazioni, diverse a seconda dei contesti territoriali nei quali è stata elaborata una qualche forma tracciabile dei confronti intercorsi tra i soggetti coinvolti (istituzioni, servizi, terzo settore, enti locali, famiglie). In questo senso, appare una figura indefinita nelle caratteristiche professionali, non descritta nelle mansioni e competenze, né nelle metodologie d'intervento, afferente a modelli teorici solo abbozzati.

Nello specifico, dunque, il **progetto di ricerca si proponeva di:**

1. individuare e analizzare i tratti distintivi della funzione di Educatore di Plesso/Istituto focalizzandosi sulle sue effettive pratiche;
2. far emergere i fattori di contesto e individuali che intervengono facilitando o ostacolando i risultati attesi dagli interventi educativi nella loro duplice articolazione individuale e collettiva;
3. individuare indicatori e criteri di valutazione di efficacia e di impatto del modello di intervento;
4. ricavare indicazioni operative tese al miglioramento delle pratiche (dalla progettazione alla valutazione dei risultati);

5. documentare e comunicare, attraverso la divulgazione di un articolo scientifico/la pubblicazione della ricerca/ di un manuale, l'impianto metodologico valutativo validato a livello globale dal percorso di ricerca e sviluppo, i nuovi indicatori e i criteri di efficacia; attraverso un "mansionario/protocollo" un modello e delle prassi condivisi sulla nuova metodologia d'intervento.

Con la consulenza e la supervisione del **Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna**, la direzione scientifica dell'area (coordinamento pedagogico dei servizi ai minori) ha delineato l'elaborazione degli obiettivi del progetto, delle metodologie e degli strumenti, a partire dalle ipotesi di partenza. Successivamente, il livello di pianificazione si è spostato su un livello operativo per definire l'organizzazione della fase realizzativa della ricerca, in base alle riflessioni sul modello da applicare. Di seguito le **attività implementate:**

- Individuazione dei partecipanti, definizione del gruppo di ricerca ed avvio del progetto.
- *Case study* e individuazione dei criteri di scelta dei contesti/casi.
- *Focus group* per l'individuazione di requisiti, fattori facilitanti/ostacolanti.
- Interviste semi strutturate (a educatori di plesso, a soggetti del set role, a "esperti" riconosciuti sul tema).
- Analisi ed elaborazione dei risultati del percorso.
- Pubblicazione interna che, oltre a divulgare e valorizzare i risultati, vuole fungere da stimolo/contributo per altri Enti/soggetti nell'elaborazione futura di documenti riguardanti la figura dell'Educatori di Istituto/Plesso.

Progetto Cantieri Comuni

Il progetto "Cantieri Comuni", finanziato dall'Impresa Sociale **Con i Bambini** nell'ambito del bando "**Nuove Generazioni**", nasce dall'esigenza condivisa da parte di una molteplicità di attori (associazioni, cooperative, enti locali, istituti comprensivi, scuole, Università) di intervenire a supporto dell'elevata frammentazione e discontinuità di azioni portate avanti a **contrasto del disagio minorile nelle aree urbane e periurbane** della Città Metropolitana di Bologna e del Comune di Ferrara.

Il progetto intende rispondere all'esigenza di una maggiore equità nell'accesso ai servizi educativi e una maggiore coesione nella rete di attori, attraverso una serie di azioni sinergiche e trasversali che hanno l'obiettivo di consolidare il sistema delle reti, creando 'ponti' tra una realtà territoriale e l'altra. I *target* di tali azioni sono sia diretti, ovvero i minori che presentano fattori di rischio o situazioni di vulnerabilità, sia indiretti, guardando alla comunità educante nel suo insieme (scuole, famiglie, terzo settore, fino alle istituzioni).

I **principali ambiti di intervento** sono stati individuati dall'analisi condivisa dei principali bisogni legati al disagio minorile di questo ampio e variegato territorio, e possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- Il sostegno alle transizioni scolastiche, con particolare attenzione all'orientamento dei minori in condizioni di fragilità o con disabilità;
- Il rafforzamento delle competenze sociali, cognitive e non cognitive, affettivo-relazionali dei minori;
- La valorizzazione dei contesti di apprendimento in un'ottica inclusiva e inter-culturale;
- Il rafforzamento delle competenze genitoriali;
- L'ampliamento dell'offerta nell'extra-scuola (pomeridiana ed estiva);
- Il consolidamento del sistema di attori (del mondo pubblico, privato e del terzo settore) operanti nell'ambito della povertà educativa.

La valutazione di impatto del progetto – realizzata dal partner Agenzia Lama - ha tre obiettivi principali:

- Un obiettivo **rendicontativo**, che consiste nella restituzione di evidenze relative al contributo complessivo dato dal progetto al territorio e alla tematica affrontata;
 - Un obiettivo formativo di generare apprendimento (*learning evaluation*);
 - Un obiettivo di fornire al finanziatore **evidenze** e interpretazioni utili a meglio comprendere le dinamiche generate dai finanziamenti.
- **L'analisi di baseline – finalizzata a dicembre 2020 – rappresenta la prima fase della valutazione di impatto**, volta ad analizzare lo stato iniziale del progetto nel suo momento di avvio. A tal fine, si è provveduto a realizzare una 'fotografia' dello stato iniziale dei territori coinvolti, analizzando il contesto socio-economico di riferimento, le dinamiche di povertà educativa prevalenti, gli attori della comunità educante, le reti esistenti tra di essi ed i bisogni percepiti in tema di disagio minorile a livello locale. Tale analisi preliminare sarà utilizzata come termine di riferimento rispetto al quale saranno misurati gli impatti diretti e indiretti, positivi o negativi, previsti o imprevisi prodotti sui beneficiari, sugli *stakeholder* e sul sistema nel suo complesso dopo il termine dell'intervento.

Si è ritenuto opportuno adottare un **approccio 'sistemico' alla valutazione**. Tale approccio consente di guardare all'insieme degli attori coinvolti come un "sistema", composto da elementi fortemente interdipendenti tra loro e legati da un obiettivo e target comune, ovvero contrastare la povertà educativa minorile.

L'analisi di baseline è principalmente il frutto di un lavoro di confronto attraverso interviste semi-strutturate con i referenti di distretto ed i *Net Weaver* di ciascun cantiere (figura di connessione tra i *partner* e gli *stakeholder* locali). Le interviste sono state finalizzate a comprendere le principali dinamiche della povertà educativa, la qualità e l'accessibilità dell'offerta socio-educativa, il sistema di attori e il livello di coesione tra questi e le potenzialità del *Net Weaver* come 'garante della continuità' del progetto sui vari territori.

Tale ricerca preliminare è stata integrata con due analisi

di carattere più quantitativo: l'una finalizzata a inquadrare la situazione socio-economico ed educativa dei vari territori; l'altra finalizzata a indagare il punto di vista di genitori e docenti in merito alle problematiche relative al disagio educativo, alla quantità, qualità e accessibilità dei servizi educativi sui vari territori, alle competenze genitoriali e dei docenti rispetto ai temi relativi all'intercultura, ai disturbi dell'apprendimento, ai comportamenti devianti come consumo di droghe, bullismo, intolleranze tra bambini e uso scorretto delle tecnologie.

Un **primo risultato emerso** è sicuramente la concentrazione relativamente alta di servizi e progettazioni a sostegno della povertà educativa grazie ad un sistema di attori pubblici, privati e del Terzo Settore che opera stabilmente su questi territori; i fenomeni della povertà educativa sono riconducibili principalmente, pur con delle differenze, alla crescente presenza di alunni stranieri nelle classi e ai diffusi fenomeni legati ai disturbi dell'apprendimento. Tuttavia è stato possibile individuare, grazie alle interviste e all'analisi quantitativa, delle differenze significative sia tra cantieri che all'interno dello stesso cantiere, che sono il segno di una 'discontinuità' territoriale, che è proprio la dimensione principale su cui il progetto intende insistere.

Le interviste hanno fatto emergere che i territori differiscono per condizioni geografiche e socio-economiche (densità urbana, incidenza della popolazione straniera, reddito medio), per tipo di offerta socio-educativa e per sistema di attori locali, pubblici, privati e del Terzo Settore, che variano sensibilmente da un territorio all'altro. Il diverso approccio degli attori locali è solo in parte dovuto alle diverse condizioni geografiche e al diverso contesto economico e sociale di riferimento.

A fronte di territori in cui vi è la forte presenza dell'attore pubblico e di figure dedicate che svolgono un'azione di sistema, raccordando l'offerta socio-educativa con l'analisi del bisogno locale (come il Comune di Bologna e il distretto Pianura Est), vi sono aree in cui soltanto negli ultimi anni è emersa l'esigenza di ampliare le risorse pubbliche dedicate ai servizi educativi e al consolidamento di funzioni dedicate a garanzia di un miglior coordinamento tra tutti gli attori presenti a livello locale e un raccordo più efficiente tra i servizi educativi e quelli socio-sanitari (come il Distretto Pianura Ovest e il Distretto dell'Appennino Bolognese).

Le indagini ai genitori e ai docenti sono state utili per integrare le riflessioni sull'offerta di servizi socio-educativi e sulla rete degli attori operanti sui vari territori, con le percezioni dei soggetti, rispettivamente, fruitori ed erogatori, di tali servizi.

- **L'indagine ai genitori** ha rivelato una percezione generalmente positiva sulla quantità di opportunità educative disponibili a livello locale, giudizio non altrettanto positivo per quanto riguarda l'accessibilità a tali attività sia dal punto di vista logistico, in relazione all'efficienza del sistema di trasporti pubblici locali, sia dal punto

di vista economico, relativamente al costo delle attività. L'indagine ha inoltre confermato l'importanza per le famiglie, in particolare quelle che vivono condizioni particolarmente agiate, di coinvolgere i propri figli in attività extra-scolastiche. Per quanto riguardano le dinamiche di povertà educativa più frequenti, l'uso eccessivo di smartphone e delle tecnologie è stato riconosciuto tra i principali elementi di preoccupazione, insieme alla tendenza dei ragazzi ad isolarsi e ai fenomeni di bullismo. Episodi di razzismo e consumo di droghe sono invece percepiti come fenomeni meno diffusi.

- **L'indagine ai docenti** ha rivelato come, a fronte di una consapevolezza ed un coinvolgimento attivo dei/delle docenti rispetto ad alcune tematiche come la promozione della motivazione allo studio, l'inclusione degli alunni più vulnerabili, la cura del mondo affettivo, il contrasto al bullismo, la maggiore difficoltà è emersa in termini di adeguatezza degli strumenti e presenza di un ambiente di supporto nell'affrontare questi temi. La maggior parte delle collaborazioni emergono con gli educatori territoriali e di plesso, mentre assenti o poco rilevanti sono le relazioni con le altre scuole; il livello di consapevolezza degli alunni in merito all'uso delle tecnologie è emerso come piuttosto scarso: più deboli sono risultati, dal punto di vista dei docenti, le conoscenze degli alunni sui rischi e pericoli legati alle dipendenze, e sull'esistenza di canali di supporto.



IMPATTO AMBIENTALE

CADIAI da sempre opera con uno sguardo attento all'impatto delle azioni implementate sull'ambiente, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 12 "Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili" e 13 "Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze".



Utenze e consumi

- **Consumo idrico:** CADIAI rileva mensilmente il consumo idrico delle strutture, per presidiare eventuali malfunzionamenti e ridurre il rischio di spreco di risorse idriche.

- **Consumo luce e gas:** CADIAI rileva trimestralmente i consumi luce e gas delle strutture, per presidiare eventuali malfunzionamenti e ridurre il rischio di spreco di risorse.

Di seguito il dato dei consumi acqua, luce e gas nell'ultimo triennio:

Anno	Acqua (m ³)	Luce (kw)	Gas (m ³)
2018	73.275	1.937.450	366.800
2019	59.951	2.012.938	502.212
2020	43.486	1.810.469	369.874

- **Impianti fotovoltaici:** ci sono 3 impianti attualmente attivi nelle strutture CADIAI.
- **Acqua potabile:** CADIAI svolge regolarmente delle analisi di potabilità dell'acqua e ha attivato delle fontanelle per limitare l'uso di bottiglie di plastica e promuovere tra i propri dipendenti l'uso di acqua potabile di fonte.

Automezzi

- N° km percorsi dagli automezzi aziendali nell'ultimo triennio:

Anno	KM
2018	375.755
2019	487.258
2020	213.932

- Suddivisione degli automezzi aziendali per tipologia di alimentazione:

Alimentazione	N.
Ibrida	1
Gasolio	21
Metano	2

Rifiuti

- CADIAI ha sempre posto la massima attenzione al trasporto e allo smaltimento dei rifiuti, in ottemperanza alla normativa vigente. Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un incremento della quantità di rifiuti sanitari da smaltire, dovuto da un lato ad una crescente rilevanza dei trattamenti sanitari all'interno delle strutture,

dall'altro all'emergenza pandemica Covid-19, che ha reso necessario un uso massiccio di dispositivi di protezione per i nostri dipendenti.

- Rifiuti sanitari a rischio infettivo (CER 18 01 03*) nell'ultimo triennio:

Struttura	2018	2019	2020
RSA Gerosa Brichetto	Kg 532,00	Kg 393,00	Kg 1.231,00
CRA Barberini	Kg 2.079,37	Kg 1.641,50	Kg 4.634,50
CRA Virginia Grandi	Kg 353,95	Kg 509,75	Kg 3.616,25
CRA San Biagio	Kg 188,00	Kg 603,50	Kg 1.422,75
CRA Torre Di Galliera	Kg 69,25	Kg 298,75	Kg 1.262,25
CRA Il Corniolo	Kg 168,94	Kg 71,25	Kg 427,50
CRA Granarolo	Kg 29,07	Kg 11,75	Kg 254,90
CRA Sandro Pertini	Kg 17,00	Kg 34,75	Kg 82,25
CRA Simiani	Kg 19,50	Kg 28,50	Kg 27,90
Corte Del Sole	Kg 19,25	/	Kg 34,30
Casa Rodari	Kg 15,00	Kg 3,00	Kg 428,00
Sede Bovi Campeggi/Medicina Del Lavoro	Kg 50,61	Kg 120,75	Kg 100,25

- Rifiuti pericolosi di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE CER 16 02 13*) nell'ultimo triennio:

Struttura	2018	2019	2020
Sede Bovi Campeggi Medicina Del Lavoro	Kg 65,00	Kg 190,00	Kg 64,00

- Inoltre, CADIAI aderisce da anni ad un percorso di raccolta e recupero dei toner usati.

6. Politiche di Pari Opportunità e Welfare Aziendale

Valorizzare le competenze,
le potenzialità e l'impegno.

6. POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ E WELFARE AZIENDALE

“La conciliazione al tempo della pandemia...”

Il 13 agosto del 2020, il Consiglio di Amministrazione ha nominato i nuovi componenti del Comitato per le Politiche di Pari Opportunità e Welfare Aziendale:

- **Lara Furieri**, Responsabile Pari Opportunità;
- **Alessandro Micich**, Direttore Generale;
- **Laura Gatti**, Consigliera d'Amministrazione, Educatrice;
- **Giuseppina Capizzi**, Referente gestione del personale dell'Area Educativa;
- **Monica Baldini**, Referente gestione del personale dell'Area Non Autosufficienza;
- **Domenico Capizzi**, Collaboratore dell'Area Risorse Umane.

Il 2020 è stato un anno particolarmente faticoso a causa della pandemia, la **principale misura di conciliazione** adottata è stato l'utilizzo dello **smart working**, una modalità già sperimentata dalla cooperativa negli anni scorsi ma mai praticata su grandi numeri.

Al di là degli obblighi ai quali tutte le realtà sono state tenute in questa fase emergenziale, CADIAI ha deciso di adottare la possibilità di lavorare in *smart working* con **due principali finalità**:

- aiutare i dipendenti a conciliare vita privata e vita professionale;
- promuovere azioni concrete di mobilità sostenibile nel rispetto dell'ambiente.

Nel corso dell'anno, il lavoro agile è stato organizzato in base al raggiungimento di traguardi prefissati che ciascun lavoratore ha concordato con il proprio responsabile, definendo il numero di giornate e la pianificazione dell'attività.

In sintesi, l'attività di *smart working* si è articolata in tre fasi principali:

- pianificazione degli obiettivi;
- definizione dei tempi di verifica in itinere;
- verifica finale del raggiungimento o meno degli obiettivi.

Sono state in **totale 113 le persone** che nel corso del 2020 hanno usufruito dello *smart working*, di cui 20 uomini e 93 donne.

Un altro obiettivo sul quale il comitato Pari Opportunità ha sempre posto grande attenzione è il **benessere del personale**; tra le principali azioni attivate negli anni, la più significativa è stata rappresentata dalla convenzione con l'Istituto Ramazzini dove i dipendenti di CADIAI potevano recarsi per effettuare visite finalizzate soprattutto alla prevenzione oncologica. A causa del prolungato periodo di *lockdown*, l'obiettivo inerente il benessere che prevedeva quest'anno un ampliamento delle azioni volte alla prevenzione, non è stato raggiunto.

Si sono mantenuti i percorsi di **consulenza psicologica** che hanno naturalmente assunto una valenza ancor più significativa.

Nell'ambito del sostegno al reddito, sono state distribuite in totale **36 cassette** colorate contenenti materiale scolastico e **28 “pacchi dono” per neonati**, con diversi prodotti per l'igiene del bambino.

Anche le visite nei servizi da parte del Comitato sono state sospese.

La partecipazione ai gruppi di lavoro organizzati da Legacoop Nazionale (Conciliazione e Welfare Aziendale; Violenza di Genere; Gruppo Europa) sono proseguiti in modalità da remoto.

Sul tema della violenza di genere, si è lavorato con l'**ONG WeWorld** per l'apertura a Bologna di uno Spazio Donna, un programma di contrasto e prevenzione della violenza contro le donne e i loro figli. Il progetto mira allo sviluppo dell'*empowerment* femminile e alla riduzione della violenza di genere. Un'attenzione specifica viene dedicata ai minori e ad eventuali vissuti di violenza intrafamiliare sia subita che assistita.

1. Politiche di conciliazione

RICHIESTE DI MOBILITÀ PER MOTIVAZIONI LEGATE A CARICHI FAMILIARI

Mobilità richieste		Obiettivo 2020: Accordare tutte le richieste di mobilità per motivazioni legate a carichi familiari	Risultato 2020 😞
			Mobilità accordate
Uomini	4		Uomini 1
Donne	16		Donne 6

Il risultato rispetto all'obiettivo di soddisfare tutte le richieste di mobilità, inerenti a carichi familiari, non è stato raggiunto; sono state richieste in totale 20 mobilità e ne sono state accordate 7.

4 uomini hanno chiesto mobilità per motivi legati a conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

2. Monitoraggio percorsi di sviluppo professionale

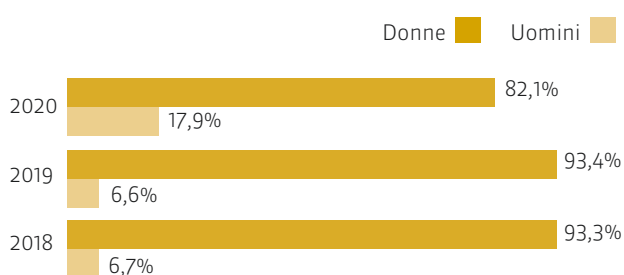
Nel 2020 si sono monitorati i percorsi di sviluppo professionale e di mobilità per valutare il grado di coerenza delle po-

litiche 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 2020 Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2020: donne 85,2% e uomini 14,8%)	Risultato 2020 😊
Uomini	5	17,9%
Donne	23	81,2%
TOTALE	28	100%

PASSAGGI DI CATEGORIA

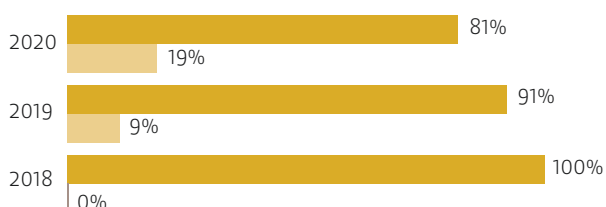


Nel 2020 pur essendo stato prevalente il passaggio di categoria delle donne rispetto agli uomini (23 donne e 5 uomini), la percentuale M/F degli indicatori è inferiore alla percentuale M/F dei dipendenti presenti in Cooperativa.

Rispetto allo scorso anno la percentuale di donne che ha effettuato un passaggio di categoria è diminuito.

PASSAGGI CHE SI COLLOCANO NELLA FASCIA CONTRATTUALE MEDIO/ALTA (CATEGORIE E ED F)

Uomini	3	19%
Donne	13	81%
TOTALE	16	100%



Anche nei passaggi di categoria della fascia E ed F, si conferma un trend in calo rispetto allo scorso anno per quanto riguarda le donne. I passaggi di categoria nella fascia medio alta hanno riguardato sia la popolazione maschile che quella femminile, con una percentuale dell'81% di quest'ultima, rispetto al 91% dello scorso anno.

Nel 2020 è stata conseguita la qualifica di Quadro da parte di 1 donna e 2 uomini. Sei donne sono passate dalla categoria D a E, 2 donne sono passate da E1 a E2 e altre due donne da E2 a F1 avendo assunto all'interno dell'area un ruolo strategico. Un uomo è passato dalla categoria F1 a F2, un uomo è passato dalla categoria F1Q a F2Q.

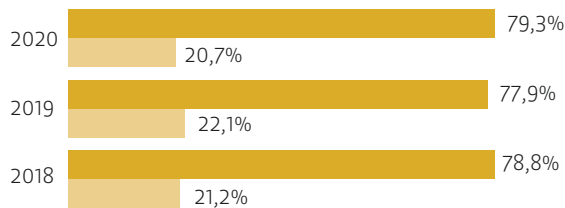


PERCENTUALE UOMINI/DONNE PRESENTI NELLE CATEGORIE E ED F

		☹️
Uomini	36	20,7%
Donne	138	79,3%
TOTALE	174	100%

Donne ■ Uomini ■

La percentuale di donne presenti nelle categorie E/F rispetto alla base occupata è aumentata, 13 sono le donne passate nella categoria E ed F. Purtroppo, rimane un lieve scostamento tra la percentuale di donne presenti in Co-



operativa, che corrisponde all'85,2%, rispetto alla percentuale di donne presenti nelle categorie E/F.

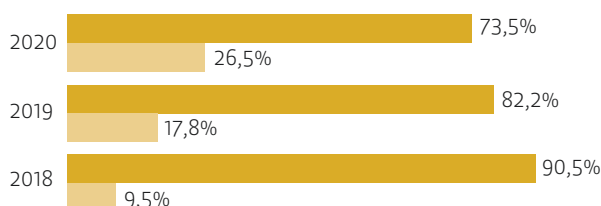
Alcune donne nelle categorie E ed F hanno raggiunto il pensionamento nel 2020.

AUMENTO DELLE INDENNITÀ

Uomini	13	26,5%
Donne	36	73,5%
TOTALE	49	100%

Donne ■ Uomini ■

Nel 2020 le indennità concesse sono state in totale 49 (36 a donne e 13 a uomini). Rispetto all'anno precedente il trend percentuale riferito alle donne è diminuito. Essendo l'attribuzione delle indennità legata ad incarichi di sempre maggiore responsabilità e collocandosi nelle fasce

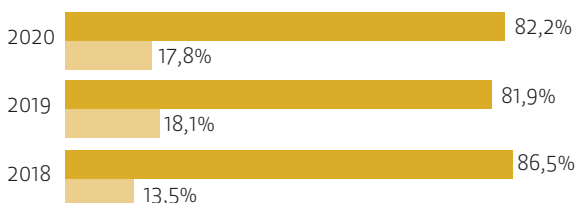


contrattuali più alte, questo dato si concilia con la diminuzione di donne nella categoria E ed F.

Tale risultato rappresenterà naturalmente un elemento di riflessione per il prossimo anno.

TRASFORMAZIONI DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO

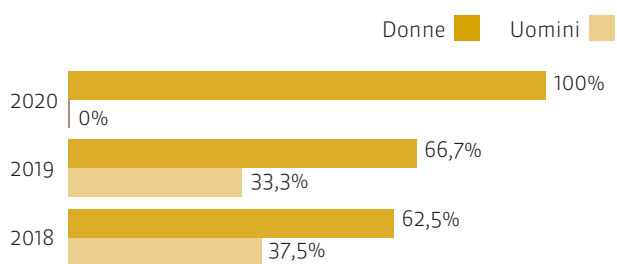
Valore di riferimento:		Obiettivo 2020	Risultato 2020 ☺️
totale dei contratti		Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2020: donne 85,2% e uomini 14,8%)	
Uomini	16		17,8%
Donne	74		82,2%
TOTALE	90		100%



La trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato è risultata, per le donne, superiore a quella dello scorso anno.

TRASFORMAZIONI DA TEMPO PIENO A PART TIME

Valore di riferimento:		Obiettivo 2020	Risultato 2020
totale contratti a tempo indeterminato		Riequilibrare le percentuali M/F degli indicatori sulle percentuali M/F dei dipendenti (nel 2020: donne 85,2% e uomini 14,8%)	
Uomini	0		0%
Donne	7		100%
TOTALE	7		100%



Le trasformazioni dei contratti da tempo pieno a *part-time* sono state 7 nel 2020; nessuna di queste richieste è da attribuire a motivi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Questo dato depone a favore del fatto che non necessariamente le donne chiedono una riduzione dell'orario lavorativo per impegni familiari, ma denota comunque che l'investimento in questo campo è minore per gli uomini, nessuno di loro ha infatti chiesto una diminuzione dell'orario.

SPORTELLINO DI ASCOLTO

Nel corso dell'anno è stata data risposta ad una segnalazione, trattata con il responsabile di Area di pertinenza.

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 di CADIAL nei diversi ambiti.



BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA



BUONA
OCCUPAZIONE
E CRESCITA
ECONOMICA

		Impegno Economico 2019	Impegno Economico 2020
BENESSERE E SALUTE			
	Esito		
Polizza Sanitaria Integrativa per i dipendenti	-	€ 85.794	€ 87.087
Permessi visite mediche specialistiche retribuite	Sono state erogate 415 ore per visite mediche	€ 7.726	€ 5.399
SOSTEGNO ALLA CURA			
Permesso Lutto (3 giorni rispetto ai 2 previsti dal CCNL)	Sono state concesse 960 ore	€ 13.894	€ 11.694
Permesso retribuito per paternità 3 giorni	3 dipendenti hanno usufruito del permesso retribuito per paternità	€ 914	€ 954
Servizio di intrattenimento dei bambini durante le assemblee dei soci	A causa della pandemia tutte le assemblee si sono svolte in modalità da remoto	€ 300	-
ISTRUZIONE E CULTURA			
Evento "Osvaldo Poli"	A causa della pandemia non è stato possibile realizzare l'iniziativa	€ 612	-
SOSTEGNO AL REDDITO			
Contributo per superamento Comporto	Sono state concesse 2.390 ore	€ 7.867	€ 8.311
Integrazione Maternità	66 dipendenti	€ 185.790	€ 232.557
Indennità di Coordinamento, di Funzione, Quadro, Preposto Sicurezza	-	€ 461.201	€ 637.252
Pacchi dono nuovi nati (prodotti per la cura e l'igiene) e pacchi dono "Remigini" (prodotti di cancelleria per la scuola)	Distribuite in totale 36 cassette contenenti materiale scolastico e 24 "pacchi dono" per neonati	€ 1.585	€ 882
Buoni pasto dal valore di € 5 (€ 0,80 in più rispetto a quanto previsto dal Contratto Territoriale di 2° livello di Bologna-Imola)	-	€ 228.740	€ 143.308
Convenzioni e agevolazioni al consumo in favore dei soci	20 convenzioni attive	-	+ 3 convenzioni

The background is a solid purple color. It features several overlapping circles of varying shades of purple. A large circle in the center is filled with a fine, diagonal hatched pattern. The text is centered within this hatched circle.

7. La voce delle nostre parti interessate

7. LA VOCE DELLE NOSTRE PARTI INTERESSATE

In questa sezione del bilancio sociale è riportata l'attività di ascolto delle nostre parti interessate, che siamo soliti affidare a collaboratori esterni.

Quest'anno le interviste sono state condotte da Nico Cattapan, ricercatore di Social Seed, realtà che svolge ricerca sociale e promuove innovazione per le organizzazioni del territorio e le imprese sociali.

Nel corso del tempo abbiamo sempre variato l'argomento su cui ponevamo l'attenzione, passando da tematiche di nostro interesse specifico a temi di attualità, con l'obiettivo di avere un ritorno onesto e costruttivo da parte degli intervistati rispetto al nostro operato.

Quest'anno non si poteva che partire dalla pandemia: cosa abbiamo imparato, cosa si può fare meglio, quali saranno le prospettive per il futuro. Abbiamo posto questi ed altri interrogativi ad una rappresentanza di quegli interlocutori -politici, cooperativi, istituzionali- che dovranno avere un ruolo cardine, assieme a noi, nel delineare il futuro a partire da questa crisi e non solo, per avere un ritorno rispetto al ruolo della cooperazione sociale in questa visione prospettica, a partire da noi stessi.

EMILY CLANCY

Consigliera Comunale di Bologna - Coalizione Civica

Rispetto all'esperienza passata della pandemia, come vedi un nuovo possibile ruolo della cooperazione sociale nel futuro e quali modalità di lavoro dovranno essere implementate?

Non ho molta conoscenza diretta rispetto alla cooperazione sociale ma posso portare la mia esperienza: durante la pandemia io e una serie di attori del terzo settore abbiamo dato vita alla rete "Don't panic" per cercare di portare un contributo del volontariato in quel periodo. Io mi occupavo dei rapporti con il Comune di Bologna.

La mia impressione è stata che la città ha retto alla pandemia proprio grazie alla sua storia di cooperazione sociale. Allo stesso tempo però ho trovato una mancanza di relazioni tra i diversi mondi di quest'ultima. Ad esempio l'operazione di mettere in piedi una mappatura di famiglie e soggetti bisognosi è stata rallentata perché i settori non si parlava-

no tra di loro e le diverse realtà non si confrontavano.

La mia esperienza diretta con CADIAI è stata con il loro condominio per persone con disabilità: in quel caso ho visto come si è puntato sull'autosufficienza dei beneficiari, dando loro la possibilità di integrarsi con la società, cosa che invece vedo un po' meno negli altri settori (es. terza età durante la pandemia). Guardando al futuro, direi che bisogna ragionare su come integrare di più e meglio questi soggetti nella società, anche con scambi intergenerazionali, ad esempio con l'abitare misto del co-housing.

Quali sono secondo lei le cause di queste mancanze e quali i possibili strumenti per superarle?

Il mio punto di vista deriva dal mio ruolo in amministrazione: la pubblica amministrazione deve migliorare il suo

ruolo di coordinamento con i diversi soggetti del Terzo Settore. In questi anni è mancato un lavoro di coordinamento, che ha reso impossibile una mappatura dei bisogni, dei bisognosi e degli enti, tranne qualche eccezione: l'amministrazione si è sempre relazionata singolarmente con queste soggettività, è mancato il coordinamento. La mancanza è stata quindi dall'alto, non delle singole organizzazioni. Con "Don't panic" ho potuto notare che ci sono state realtà che intervenivano sugli stessi bisogni ma parlavano tra loro per la prima volta. Dobbiamo trovare il modo di far sì che queste realtà si contaminino sempre, non solo in caso di emergenza: una soluzione può essere la co-progettazione.

La pandemia ha evidenziato, inoltre, la direzione in cui bisogna andare dal punto di vista dei servizi: la prossimità. Il modello deve cambiare, quindi, ad esempio con nuova declinazione del diritto alla salute come medicina di comunità. Per andare in questa direzione serve un salto, dobbiamo portarci queste evidenze all'interno della politica anche quando torneremo alla normalità. Penso si debba puntare verso una maggiore integrazione tra enti del Terzo Settore e amministrazione. Mi chiedo quindi come passare il crinale che separa una corretta applicazione della sussidiarietà dal modello attuale in cui la pubblica amministrazione si appoggia troppo ai volontari per erogare dei servizi che dovrebbe erogare lei. Passi per le emergenze, ma non deve diventare una regola: non è una corretta applicazione dell'articolo 118 della Costituzione. È giusto favorire l'iniziativa del privato sociale se risponde al benessere della società ma non è giusto che l'amministrazione usi questa prospettiva, e l'ha fatto su tanti aspetti: ad esempio il doposcuola o l'accompagnamento delle persone ai vaccini. C'è il rischio che non si definisca il crinale tra corretto utilizzo della sussidiarietà e sfruttamento del volontariato.

Quindi è utile rivedere i concetti di collaborazione partendo dalle decisioni politiche e non da strumenti quali la co-progettazione e co-programmazione?

Servono entrambe le cose: la direzione politica deve essere un grande investimento di collegamento con il territorio, perché ce n'è bisogno. In tantissimi settori c'è la necessità di mappare i bisogni (ad esempio adesso finirà il blocco degli sfratti e ci saranno tantissime esigenze, idem con lo sblocco dei licenziamenti): arriverà un'onda di bisogno sociale che va intercettata bene, dobbiamo posizionare le nostre antenne a vari livelli. Se si ha questa consapevolezza politica poi si può lavorare meglio sulla co-progettazione e con le varie realtà del Terzo Settore.

Qual è l'utile perimetro di azione che la cooperazione come parte del Terzo Settore dovrebbe avere per esplicitare al meglio la sua funzione di mutualismo sia interno che per le comunità?

Andare a relazionarsi con le zone ed i quartieri della città: dove ci si relaziona con quartieri ben radicati con il sociale, con le varie associazioni e gli enti del Terzo Settore del ter-

ritorio si innesca in modo naturale quella collaborazione che serve e che a volte manca. A volte conviene relazionarsi con le realtà territoriali più piccole, tenendo insieme la dimensione della Città Metropolitana con la dimensione più vicina possibile al cittadino. Lavoro di prossimità a tutti gli effetti, o almeno un doppio piano: una visione della Città Metropolitana (siamo un ente di area molto vasta) ma connessa ad un rapporto con il territorio che sia molto più di prossimità. Dal mio angolo di osservazione, ad esempio, trovo funzionale il modello delle case della salute, almeno per come dovrebbe essere idealmente: mi pare ci sia bisogno di nuovi strumenti come questi, l'accreditamento forse non è più sufficiente. Per quanto appunto anche le case della salute, rispetto a come dovrebbero essere sulla carta, sono ancora un po' troppo "poliambulatori".

E in qualità di soggetto, il ruolo territoriale della cooperazione sociale dove può collocarsi, anche rispetto ad un riappropriarsi di funzioni da parte del Pubblico?

Personalmente vedo anche come positivo un certo ritorno del Pubblico, dato che alcuni esperimenti di gestione esternalizzata dei servizi non hanno sempre prodotto positività, per risparmio e qualità. Il ritorno al Pubblico quindi può essere positivo, ma serve mantenere un buon rapporto con gli enti del Terzo Settore. Quello su cui ci si dovrebbe però interrogare è che il mutualismo viene scambiato spesso con assistenzialismo, ed è il tema su cui bisognerà scontrarsi in futuro. Il mutualismo deve essere uno scambio: aiutare una persona ma ricevere anche qualcosa in cambio, mentre invece vedo in molte cooperative un approccio per un assistenzialismo puro. Bisogna lavorare su un concetto di mutualismo più vero.

Rispetto alla lettura dei bisogni e alle politiche di prossimità di cui parlava prima, il ritorno al Pubblico quanto può reincorporare funzioni e quanto deve puntare su una collaborazione con la cooperazione?

Entrambe: nella reinternalizzazione c'è una riappropriazione di competenze che una volta erano dell'amministrazione. Sicuramente la necessità di collaborazione esiste e la vedo, però credo si possa recuperare anche con una gestione pubblica. Le realtà cooperative sono state antenne di prossimità sul territorio e sui bisogni sociali, c'è un know-how che deve essere integrato con l'attività amministrativa. Ci troviamo di fronte ad una sfida di integrazione.

L'attenzione delle cooperative al tema del lavoro e del mutualismo interno (CADIAl ha tra l'altro una netta predominanza di occupazione femminile) rende la forma cooperativa un modello importante per il futuro?

Do una risposta generazionale: la critica che viene fatta dalle generazioni più giovani alla cooperazione di solito non riguarda i valori o le pari opportunità (per quanto a volte il tema del lavoro di cura che ricade sulle donne forse riprende un certo stereotipo, ma è vero che c'è una buona

attenzione alle opportunità di genere), ma la precarietà: contratti a progetto, stage, scarsa possibilità di trovare un iter professionalizzante anche se spesso chi ci entra è super formato e ha molti titoli di studio. La frase che mi sento dire più spesso è: “mi sarebbe piaciuto lavorarci ma non c’è la stabilità economica o la valorizzazione professionale che cerco”. Viene più cercata nel Pubblico.

Quale sarebbe un consiglio che potresti dare a CADIAI su un elemento da portarsi positivamente nel futuro e un altro da rivedere?

Per come la conosco, e per quello che ho visto nei condomini e nelle strutture per persone con disabilità, la creazione di comunità, e il *co-housing* li reputo molto positivi. Sono due realtà molto interessanti. Forse Sul lato terza età serve una maggiore integrazione con il territorio, come dicevamo.

Quali sono i cambiamenti e gli apprendimenti che secondo lei la fase pandemica ha prodotto e che sono da considerare anche per il prossimo futuro?

Con la pandemia abbiamo maturato l'idea che il sistema socio-assistenziale e sanitario è un sistema assolutamente integrato tra sanità pubblica, sanità privata accreditata e tutta quella rete della cooperazione sociale che è l'anello di congiunzione imprescindibile tra il fabbisogno di salute e la presa in carico. Ci siamo ritrovati insieme nei punti di forza: il nostro è un sistema in cui ho trovato un reciproco affidamento tra istituzioni e cooperazione sociale, noi riconosciamo la cooperazione sociale come soggetto competente nel suo ruolo di gestore, ne valutiamo positivamente il livello qualitativo e ne abbiamo apprezzato lo sforzo di presa in carico e di innovazione che nel corso del tempo ha dato al sistema.

Ci sono state anche vulnerabilità che abbiamo affrontato, come la protezione degli anziani e quella degli operatori. Nel caso dei degenti in RSA, abbiamo rivisto norme di sicurezza e percorsi più protetti; abbiamo inserito gli elementi di tecnologia: molti gestori di strutture hanno investito nel telecontrollo, teleconsulto, sulle relazioni a distanza e sulla telemedicina. Abbiamo fatto una parte del percorso insieme, adesso dobbiamo fare l'altra parte: stabilire qual è l'idea di fondo dell'accreditamento, i requisiti che saranno richiesti ai gestori per gestire le strutture e cosa noi siamo in grado di poter dare loro in termini di garanzia all'intero sistema fondando rapporti continuativi su basi qualitative solide.

Quali caratteristiche dovrebbe avere allora un nuovo metodo di lavoro nuovo tra Amministrazione Pubblica e cooperazione sociale?

Sono convinto che un metodo di lavoro nuovo che punti alla co-progettazione, alla comune assunzione di responsabilità di sistema e che soprattutto si fondi su un reciproco affidamento, sia la premessa per fare un buon lavoro in futuro. Poi ovviamente ci vogliono risorse, capacità e visione per gli investimenti, coraggio, massima trasparenza nelle relazioni, necessari per spendere bene le risorse che ci verranno affidate a livello europeo.

Noi vediamo tre direzioni di lavoro. La prima è la riforma dell'accreditamento delle strutture per anziani/disabili, che negli ultimi decenni sono mutate accogliendo di fatto dei lungodegenti; qui occorre una maggiore presenza della componente sanitaria. Poi c'è l'attività domiciliare: abbiamo capito come il domicilio del cittadino sia il primo livello di assistenza, da potenziare nel futuro, perché al domicilio avviene la prima forma di presa in carico e gestione di molte cronicità.

Dato che non può essere – come previsto dalle normative - tutto in carico al Pubblico, penso che ci debba essere

una quota che svolgono i soggetti privati, in particolare la cooperazione sociale, attraverso tutte le forme che sono di supporto al funzionamento nell'ambito del sistema integrato dei servizi. La sfida è comune: estendere il servizio a più persone possibili, anche perché il livello di invecchiamento della popolazione aumenterà. Per quello che riguarda l'impegno del Pubblico, punterei da un lato all'estensione dell'accesso e dall'altro ad elevarne la qualità, integrando sempre di più la dimensione meramente assistenziale e sociale con quella sanitaria.

Per attuare questi cambiamenti, quali strumenti di collaborazione possono essere adottati?

Intanto bisogna affinare gli strumenti che già abbiamo, tra cui quelli dei partenariati pubblico-privati. Poi credo molto che nell'ambito di un sistema di sanità pubblica e universalistica la collaborazione non debba limitarsi soltanto alla gestione, ma che debba investire anche la fase di programmazione. D'altra parte chi meglio di una cooperativa sociale può essere in qualche modo investita nella collaborazione in termini programmatici? Questo per far sì che ciò che si delinea assieme all'istituzione sia anche una traiettoria di sviluppo percorribile per la stessa cooperativa sociale. Ma anche banalmente nella mappatura del bisogno, perché la cooperazione sociale non è soltanto il terminale di gestione di un'attività di programmazione posta a monte, ma a volte può essere il ricettore di quel fabbisogno che deve essere poi riportato all'istituzione.

Uno degli apprendimenti più curiosi o che ha reputato più interessanti di questo periodo?

La cosa che più mi ha colpito è la generosità e l'impegno nel senso non banale del termine: si parlava di persone e non di lavoro. Mi ha colpito molto che non fossero le istanze "sindacali" a prevalere, ma fosse la rappresentazione di bisogni reali degli assistiti con un nome ed un cognome, su cui poi si discuteva in termini operativi e di adeguatezza strutturale.

Qual è la dimensione "ideale" in cui dovrebbe operare una buona cooperazione sociale per essere funzionale a quello che lei sostiene, cioè saper rispondere ai bisogni e collaborare proficuamente con le pubbliche amministrazioni?

Io credo che l'ambito più proprio sia quello di prossimità, dove del resto si esplica il ruolo della cooperazione. Nell'emergenza, come Regione abbiamo dovuto esercitare una impropria funzione di gestione, andando al di là dei compiti di programmazione e legislazione. Ma è stata un'eccezione, per quanto necessitata: la dimensione territorialmente più competente per la cooperazione sociale,

è a mio giudizio l'ambito distrettuale, la realtà territoriale di prossimità, dove la cooperazione da anni contribuisce a presidiare i servizi. E su questa dimensione bisogna fare tanto: allargare l'accesso ai servizi, garantire condizioni di lavoro con legislazioni più moderne e al passo con le nuove necessità riscontrate, con investimenti mirati, con un ambito regolatorio che sia al tempo stesso qualitativo e trasparente. Poi, è chiaro che su certe questioni il riferimento con cui parlare rimane la Regione. Ad esempio, quando assistiamo a temi drammatici quali la mancanza di reperimento di figure professionali come gli infermieri dentro il sistema delle residenze sanitarie, perché quelle stesse figure professionali vengono assunte dalle ASL territoriali, è chiaro che il dialogo si instaura con la Regione. E la Regione deve trovare una soluzione, ci stiamo lavorando e spero che la troveremo.

Il tema della formazione di professionalità carenti implica anche un nuovo modo di collaborare tra Pubblico e cooperazione sociale?

Da un dato: io credo che il governo stimi l'assunzione di XX infermieri, ma noi ne produciamo come sistema nazionale 15.000 l'anno, quindi vorrebbe dire per qualche anno assumere tutti quelli che ci sono. È chiaro che abbiamo un problema serio di reperimento di questa figura professionale. La formazione è certamente un veicolo fondamentale; il tema vero è trattenerne poi chi formiamo, perché a volte non possiamo caricare sulle spalle della cooperazione sociale l'attività di formazione per altri, che poi beneficerebbero del profilo formato. E questo è un problema grave che mi viene presentato quotidianamente. Credo che serva decidere dentro a linee condivise di programmazione e di azione, con anche una comparazione tra alcune realtà e l'emulazione di quelle best practice che ci sono, sia nella gestione pubblica che nella gestione privata. Quindi portare un po' di pubblico nell'ambito della cooperazione sociale e portare un po' di cooperazione sociale nel pubblico.

Se lei dovesse indicare un punto di forza da approfondire per il futuro e un punto critico su cui lavorare di più per poter cambiare, quali punti indicherebbe per la cooperazione sociale e per CADIAL in particolare?

Il punto di forza è la grande responsabilizzazione del personale e dello spirito cooperativo, che non bisogna mai dimenticare. Come traiettoria di lavoro indicherei la presa in carico della persona e del disagio sociale. Della persona spesso si guarda la patologia, ma il cittadino non ha bisogno o diritto solo ad una prestazione, il cittadino ha diritto alla diagnosi, alla cura e alla presa in carico. Per cui, trasportando anche sul sociale questo concetto, si deve puntare ad una presa in carico complessiva di quella persona. Per quanto poi, sul lato sanitario, possiamo vantare esperienze di eccellenza nel nostro territorio emiliano-romagnolo, non c'è dubbio che bisogna puntare sulla medicina territoriale, sulla assistenza domiciliare, sull'integrazione tra la sanità e il sociale. In questa sfida ci sta tutto il tema gigantesco dell'appropriatezza delle prestazioni e dei percorsi, però ci sta anche la comune assunzione di responsabilità, del personale medico e sanitario. Ci sta anche il fatto che non esisteranno più in futuro figure professionali e operatori sanitari che lavorano da soli, esisterà sempre più una comune assunzione di responsabilità clinica, territoriale-ospedaliera, generale-specialistica. Quindi lavoro di equipe e multidisciplinarietà.

Dopo questo periodo emergenziale, quali sono secondo lei le tendenze che vedremo nel cosiddetto new normal? In che modo la cooperazione sociale dovrà prepararsi alla nuova situazione, ai nuovi bisogni ed escogitare nuovi strumenti?

Nell'ambito della cooperazione sociale ne abbiamo parlato e ne stiamo ancora parlando: dovremmo sviluppare osservazione e capacità progettuale. Il Covid ha rimesso al centro il tema della cura in senso lato come salute collettiva, e della cura in senso più specifico come capacità e modalità di presa in carico: procedure sanitarie, assistenziali, sistemi relazionali. Vanno ridiscussi e ripensati i modelli di erogazione dei servizi nella cura e nell'assistenza, cosa che la cooperazione sociale non potrà fare da sola.

I settori su cui penso si possano intravedere cambiamenti sono tre: l'assistenza e la domiciliarità, l'educazione e, infine il digitale. Partiamo dal primo. Nel PNRR c'è il ripensamento del rapporto tra domiciliarità e articolazione del sistema della "cura istituzionalizzata" (ospedaliero o delle strutture intermedie della sanità). Qui il fattore da considerare - messo in evidenza da anni dalla cooperazione sociale - è l'innalzamento dell'età media, con il passaggio nell'area metropolitana di Bologna da 1/4 a 1/3 della popolazione in condizioni di non autosufficienza, con ampliamento di quella grave. Era già chiaro che la non autosufficienza più lieve era gradualmente esclusa dalla presa in carico dei servizi, attenti all'emergenza di quella moderata o grave.

Il Covid ha messo plasticamente e drammaticamente in evidenza una condizione che era già nei fatti. Ora andrà rivisto il sistema, partendo dall'assistenza sanitaria nelle residenze per la grave non autosufficienza, e via via scendendo nella rete di assistenza fino ad arrivare alla domiciliarità, che oggi ha una presenza professionale residuale. È tutto il sistema che dovrà essere rivisto complessivamente. E quando parlo di intero sistema, intendo considerare anche prospettive quali modelli abitativi diversi, in cui favorire una maggiore *mixité* delle classi anagrafiche dentro i comparti di insediamento abitativi, ma anche con una articolazione della rete di servizi che possa offrire servizi alla famiglia complessivamente nelle diverse fasi della vita.

E per quanto riguarda i sistemi educativi?

La trasformazione dei sistemi educativi è un tema che stiamo discutendo molto - con CADIAI in particolare - per dare spazio ad un protagonismo fatto di esperienze e competenze sempre più forti della cooperazione sociale, utili a considerare non più solo le fasi della prima infanzia e i bisogni educativi speciali, ma ad articolare una proposta per tutto l'arco della vita educativa e formativa dei bambini e dei ragazzi e delle loro famiglie. Di nuovo, la pandemia ha reso evidente che il "dentro la scuola" e "fuori dalla scuola" devono diventare assolutamente più

permeabili, in continuità. Noi abbiamo lavorato per anni tenendo distinti il mondo dell'educazione formale dentro la scuola dal mondo di quella integrativa, di aggiunta e di arricchimento esterno: la pandemia ha reso evidente la necessità di una maggiore integrazione di questi due ambiti - per questo stiamo lavorando a strumenti come i patti Patti educativi di comunità, basati sull'idea di comunità educante, cioè dell'integrazione delle competenze tra scuola e altre agenzie educative.

Poi c'è la questione della trasformazione digitale.

Certo, cosa che è trasversale a quanto detto prima. Il digitale è una sfida enorme che riguarda la cura, la sanità, l'assistenza, ma anche l'educazione. Si pensi a quanto i contenuti digitali siano stati fortemente impattanti in pandemia per aprire qualche breccia nella reistituzionalizzazione delle strutture per l'assistenza, per mantenere relazioni tra le persone. Esiste quindi un tema di sviluppo nel rapporto tra cura ed educazione digitale che certamente riguarda la cooperazione sociale. Non da ultimo, ci sarebbe anche un ragionamento da fare sulla gestione dei patrimoni enormi di dati che la cooperazione sociale possiede.

Per far fronte a questi cambiamenti, quali nuovi modelli di rapporto ci dovranno essere tra Pubblico e privato sociale?

Senza nuovi modelli di interfaccia e di collaborazione tra Pubblico e privato non riusciremo a spendere i prossimi fondi e nemmeno a intercettarli. La riprogettazione dei servizi è fondamentale per quanto detto prima, ma, come detto, la cooperazione sociale non può da sola riprogettare i sistemi della cura.

La definizione del nuovo modello di *welfare* - di questo stiamo parlando - deve vedere in campo tutti gli attori che negli ultimi 4-5 decenni hanno costruito il *welfare*, con i suoi punti di forza e la sua inadeguatezza. Oltre ai modelli di collaborazione, c'è però un ulteriore tema da affrontare: la revisione delle competenze. La cooperazione sociale paradossalmente si è trovata da avere competenze più strutturate di altre forme imprenditoriali perché si occupa di cura per mestiere. Ma c'è comunque bisogno di un *upgrade*. Ad esempio, l'utilizzo adeguato degli strumenti digitali non è una competenza innata: le cooperative sociali per anni hanno avuto resistenze nel passaggio al digitale. Alla cooperazione sociale verrà chiesta competenza per insegnare il digitale agli altri, per studiare insieme alle famiglie, agli insegnanti quale sia il miglior approccio al digitale. Quindi potrà intervenire sulla questione non dell'apprendimento e dell'uso degli strumenti digitali, ma dell'educazione al digitale come altro modello cognitivo per tutte le discipline.

Lei ha visto negli ultimi anni dei cambiamenti sostanziali nel rapporto della cooperazione sociale con la ricerca e la tecnologia?

Come Legacoop, avevamo già iniziato 5 anni fa a discutere sulle tecnologie e sulla cosiddetta “economia collaborativa”, con le sue luci ed ombre. Non abbiamo resistenza su questo fronte, ma va posta attenzione. Lo sharing è un ambiente di potenzialità straordinarie, se si condividono insieme i mezzi e il valore: se si condividono solo i mezzi, o meglio, si usano senza dividerne la proprietà e il valore che producono, si ha una declinazione a livello monopolistico, che la cooperazione è nata per contrastare.

Quale ruolo giocherà la dimensione territoriale rispetto alla cooperazione sociale? come vede l'evoluzione di CADIAI sotto questo profilo?

La cooperazione sociale è cooperazione di prossimità. CADIAI è negli anni cresciuta ed ora non è più collocata solo su Bologna, ma direttamente o attraverso le reti a cui partecipa, sul territorio nazionale: io credo però che questa dimensione di presenza anche su altri territori non riduca il valore della prossimità. Essere “prossimi” significa analizzare i bisogni delle persone, delle famiglie e dei gruppi sociali e innovare nelle risposte, significa essere in grado di leggere i cambiamenti dei diversi territori anche all'interno di un'area. La prossimità non è quindi in contraddizione con una possibile standardizzazione delle risposte - le imprese sociali, come soggetti economici, hanno anche bisogno di standardizzare parti del loro modello per sostenersi - se questa rimane attenta alle differenze che derivano dalle caratteristiche intrinseche alle persone e alle famiglie rispetto alle diverse specificazioni territoriali. CADIAI credo possa e debba crescere e svilupparsi oltre Bologna senza perdere la sua capacità di essere presente sul territorio e prossima ai bisogni.

C'è poi un altro tema. La dimensione digitale trasforma la nozione di territorio: esistono territori digitali e anche questi sono territori in cui si sviluppano relazioni, rispetto cui avere strumenti di lettura e capacità professionali per trovare risposte adeguate.

Qual è un asset di CADIAI che lei vede molto utile per il prossimo futuro e qual è una caratteristica ancora da sviluppare?

CADIAI ha sempre avuto, e mi pare che abbia tuttora, un punto di forza sostanziale in due elementi. Innanzitutto, fa molta attenzione al proprio scopo mutualistico e sa essere quindi molto cooperativa. Da qui deriva il secondo aspetto: fa molta attenzione alle relazioni e alla qualità del lavoro, con il relativo potenziale di innovazione che da questo si produce. CADIAI si è sviluppata proprio grazie alla capacità di valorizzare le proprie risorse professionali interne e credo che da questo possa derivare un elemento di spinta forte per il futuro. Anche in ragione di una crescita che ha avuto, mai esuberante e travolgente, ma costante nel tempo e con immissione di risorse professionali nuove in grado di mantenere un costante ricambio generazionale e di competenze.

Proprio per questa grande attenzione al lavoro e alla condivisione dei processi interni, CADIAI è una cooperativa che pondera le scelte, cosa che richiede tempo. Ma è possibile che le trasformazioni in corso richiedano un'altra velocità. Ragionare meramente di tempi di trasformazioni non mi appassiona personalmente, credo però che possa essere utile attivare processi di innovazione aperta, coinvolgere un numero maggiore di interlocutori che possano apportare competenze ed esperienze da settori molto diversi. Insomma, avere una sorta di “distrazione controllata”, utile a sviluppi futuri - per quanto non sempre i processi di innovazione aperta vadano a buon fine. CADIAI può permettersi di reggerli bene grazie alla sua solidità organizzativa e strutturale. Peraltro, questa è una fase in cui si può collaborare anche per recuperare qualche risorsa aggiuntiva da investire in percorsi di ricerca e di innovazione, e ce n'è bisogno. Non penso nemmeno che valga la pena pensare di portar dentro tutto quello che serve a trasformare: serve contaminarsi, per questo parlavo di distrazione controllata

Quali sono secondo lei gli apprendimenti dal periodo pandemico da portare nel futuro come direzioni strategiche per la cooperazione sociale?

Le vicende di quest'ultimo anno e mezzo hanno approfondito le distanze e differenze. Le diverse sfumature di grigio che si usano oggi non esistono più, si sono approfondite le fratture, le aspettative e le visioni delle persone. In questo contesto, la cooperazione ha fatto fino in fondo il suo dovere, ciò per cui è nata, proprio stando nei luoghi della sofferenza e garantendo servizi e filiere essenziali, come quelle alimentari e socio-sanitarie. Nei nostri sondaggi, emerge non a caso che oltre il 50% delle persone individuano nella forma societaria cooperativa la forma ideale per la gestione dei servizi essenziali, dopo quella dello Stato. In questo periodo, ci sono poi stati episodi di solidarietà, anche da parte della cooperazione sociale stessa che è riuscita a mettere in campo attività non previste dai servizi assegnati in gestione: assistenza domiciliare, interventi nei confronti delle fasce più colpite come anziani, bambini, non autosufficienti, persone sole. A volte anche in chiave volontaria.

Un tema strategico su cui stare attenti adesso è quello inerente al modello centrato sulla grande struttura ospedaliera. La pandemia ha messo in crisi quel modello di efficientamento, perché tralascia il presidio del territorio. E ci siamo accorti, per altro, che la stessa struttura ospedaliera si è dimostrata anello debole della catena, con i posti letti che mancavano, etc. Oggi si afferma la necessità di riappropriarsi del territorio, il che vuol dire: avere una sanità molto più vicina alle persone, immaginare dei percorsi di assistenza a domicilio molto più marcati rispetto al passato, avere cura delle persone e dei loro bisogni fino ad oggi sconosciuti - i quali spesso si conoscono proprio attraverso le attività delle nostre cooperative sociali. L'attenzione va posta però sul fatto che la riappropriazione del territorio non ha bisogno di un intervento massiccio dello Stato, non è legata solo ad esso. O meglio, è bene che lo Stato mantenga un ruolo importante, ma mixato con la capacità di gestire un sistema capillare nei territori. Agire solo a livello centrale sarebbe rischiare meccanismi di burocratizzazione.

Quali sono le peculiarità vissute dal territorio emiliano-romagnolo?

Noi viviamo in una terra fortunata per la capacità della Regione di gestire al meglio con le risorse date un sistema sanitario che è stato più caratterizzato dalla diffusione e presenza sul territorio rispetto ad altri (come la Lombardia). Anche nella nostra Regione abbiamo assistito in alcune realtà alla chiusura di ospedali perché giudicati poco efficienti e alla concentrazione di servizi, ma questo programma non è stato portato alla massima espansione, anche perché c'è stata la presenza importantissima della cooperazione sociale.

E quali sono gli strumenti per rinforzare i servizi nei territori attraverso la collaborazione Pubblico/cooperazione?

C'è un connotato presente in tutte le nostre cooperative, sociali in particolare, che è il non avere scopo di lucro: mettere al centro il benessere delle persone, avere un'idea intergenerazionale e quindi guardare al futuro, sono fattori che ci consentono di avere una relazione migliore con il Pubblico e le sue finalità, rispetto ad una impresa privata. Pensiamo ad un mondo pan cooperativo? Assolutamente no: i problemi sono talmente grandi che in futuro ci sarà spazio per qualsiasi tipo di impresa. Ma la cooperazione ha la potenzialità di essere interlocutore privilegiato con il Pubblico nella realizzazione di una sanità diffusa.

Sotto questo profilo, le esperienze di co-progettazione e co-programmazione sono preziosissime (oramai sono anche linee di riferimento a livello nazionale) perché escono dalla logica del bando - che spesso e volentieri porta al massimo ribasso e alla competizione sul costo del lavoro, soprattutto in sanità, col rischio di offrire servizi di bassa qualità. Co-progettazione e co-programmazione sono strumenti che richiedono una capacità professionale di pianificazione molto più elevata rispetto al passato, ma saranno il modo per poter gestire servizi diversificati e a dimensione territoriale dei bisogni.

Come vede le potenzialità del PNRR sotto questo aspetto, e quale il contributo della cooperazione sociale?

Le 2 premesse generali e nazionali del PNRR stanno nella capacità che avremo di fare le riforme istituzionali e di saper fare valutazione dei progetti per avere l'erogazione continua dei fondi. L'altra questione - sulla quale noi operatori abbiamo skills professionali adeguati - non sta però sulla quantità di risorse (di fatto ingenti, tra PNRR, legge di bilancio e altri fondi europei), ma sulla capacità di immaginare progetti in cui si valorizza la filiera. Rispetto ad un presidio socio-sanitario, ad esempio, la cooperazione è in grado di progettare, di realizzarlo e di gestirlo, grazie ad una filiera estesa che va dalle cooperative sociali, a quelle edili ed industriali. Se immagino una prospettiva futura, noi abbiamo bisogno di esaltare questa capacità di lavorare in filiera, di connettere le diverse forme cooperative e diverse capacità professionali, per avere progetti che portino valore aggiunto, rispetto a chi nel contesto italiano non è in grado di sviluppare una logica di filiera - tema su cui noi stiamo già lavorando da tempo.

E rispetto la dimensione locale di implementazione del PNRR, quale spazio alla cooperazione sociale?

Il fatto che una parte importante del PNRR sia delegata alle regioni è una cosa che ci favorisce, per nostra natura noi siamo fortemente legati al territorio e la relazioni con

gli enti pubblici sono costanti e continuative, a volte conflittuale a volte no, ma esistono e sono importanti. Possiamo essere interlocutori, se non privilegiati, importanti da cui è difficile prescindere, quando si parla di socio-sanitario, di agricoltura, di distribuzione, di banche o grandi industrie con presidi territoriali. Il territorio insomma ci favorisce. Il rischio è che sul territorio arrivino le briciole e che, per timori legati ai tempi, ci si appoggi alle grandi imprese statali e pubbliche, col rischio che si perda di vista la sostenibilità e l'attenzione alle differenze. Va poi ricordato che ci sono luoghi dove un imprenditore privato non ci andrà mai più, come le aree interne dove c'è poca popolazione e poca possibilità di fare reddito: lì ci siamo noi e va data attenzione a questo fattore di redistribuzione territoriale delle risorse.

Su quali aspetti vede l'impegno di CADIAI verso il futuro? Quali potenzialità potrebbe sviluppare dati questi scenari?

CADIAI è un esempio virtuoso nella cooperazione sociale, perché ha sviluppato un'attività imprenditoriale avendo come riferimento il benessere dei propri assistiti e non cadendo mai nella logica della gestione organizzativa irrispettosa dei diritti dei lavoratori. È virtuosa perché nella cooperazione sociale si vive spesso di improvvisazione e di iper nanismo imprenditoriale e quindi spesso le coope-

rativa sociali risultano condizionate dal singolo appalto e di conseguenza limitate nella loro capacità di investire in innovazione. CADIAI, invece, ha sviluppato un'attività che la mette in condizione di avere un rapporto più favorevole tra servizi dipendenti dal Pubblico e servizi gestiti direttamente, senza appalti. Ciò le consente di avere uno spazio di manovra per poter investire in servizi nuovi ed innovazione tecnologica. Quindi la considero un modello di riferimento nella cooperazione sociale perché ha avuto questa capacità di crearsi degli spazi al di là della relazione con il Pubblico - che pure rimarrà sempre importante nell'economia complessiva di un bilancio di una cooperativa sociale. Per stare a casi concreti, CADIAI potrà partecipare a dare risposte a quel problema che viviamo relativamente all'invecchiamento demografico del nostro Paese, con lo scollamento tra persone assistite dal welfare pubblico e altre che rimarranno scoperte. Questo, tra l'altro, è uno spazio dove la cooperazione dovrà fare fino in fondo il suo mestiere altrimenti sarà il privato ad intervenire con logiche privatistiche.

L'esperienza Imprenditoriale di CADIAI dovrà svilupparsi in questa direzione, toccando temi quali quelli di una nuova gestione più evoluta delle RSA e del rafforzamento dell'assistenza domiciliare, non come servizio monotematico ma articolato e complesso. Lì credo che ci sarà un ruolo importante della cooperazione sociale, come complemento alla relazione col Pubblico.

Quali sono secondo lei gli apprendimenti principali che la cooperazione può trarre rispetto ai cambiamenti di questo periodo pandemico?

Con CADIAI ci stiamo sentendo proprio su questi punti, per scambiare idee, per ragionare su quali sono i nuovi bisogni su cui prepararsi. Nella nostra azienda abbiamo capito molto presto che sarebbe cambiato tutto nel nostro mondo, a partire da cose che non ci saremmo aspettati prima, come ad esempio la chiusura delle scuole. Da questa breccia, si sono aperti ragionamenti più ampi sul cambiamento dei bisogni nel futuro: ci sono meno ragazzi, meno bambini, quindi nei prossimi anni i numeri saranno completamente diversi. E magari i bambini italiani saranno sempre più integrati con i bambini di altre etnie, e allora la scuola diventerà un servizio sempre più sociale. Un altro tema riguarda l'invecchiamento: va intercettato quel nuovo bisogno di servizi a casa delle famiglie, così come quella zona grigia tra chi è in carico ai servizi e chi ha una buona capacità di spending e potrà rivolgersi al mercato privato. Su questo abbiamo una necessità di imparare a comunicare per comprendere bene questi fenomeni. Del resto sono situazioni di cui ci stavamo rendendo conto già da tempo, va detto. Il Covid accelera queste riflessioni e ci insegna anche ad interrogarci sui punti deboli del mondo cooperativo: se è stato un grande interprete di bisogni nel passato, ora è tempo di ripensare il modello rispetto alla nuova realtà, concretamente, senza limitarsi ad aggiustare il modello presente.

E quali sono le sfide strategiche maggiori che la cooperazione ha di fronte per il futuro prossimo, stante questa rilettura di bisogni sociali e di mercato?

È un limite ragionare solo sul mantenimento o su tempi lunghissimi, senza avere la capacità di valutare nel breve quel che è importante fare per reagire. Dobbiamo guardare alla sostenibilità anche economica delle nostre cooperative, in modo più neutrale e imprenditoriale, per uscire dalla crisi - e ciò vale anche per la cooperazione sociale. Un tempo c'erano sacche di marginalità maggiori all'interno delle cooperative, ma ora si sono ridotte e non abbiamo più la possibilità di avere dei settori di business non sottoposti a regole economiche, e che magari producono perdite. Sono anni in cui bisogna essere un pochino meno romantici se vogliamo veramente gettare le basi solide per la cooperativa del futuro.

Come si concilierà in futuro questa attenzione all'economicità con il mutualismo e i valori della cooperazione?

Beh, userei questa sintesi: mente economica e cuore sociale. Noi esistiamo per dare da lavorare alle nostre persone e per farlo in modo giusto, etico, legale, diverso rispetto

agli altri, creando comunità. E ora che il mercato sta cambiando, spetta a noi essere talmente bravi da creare buon lavoro in un mercato in mutazione, inventandoci il modo migliore per farlo e senza pretendere che sia il mercato ad adattarsi ai nostri modelli. Nel 2004 CADIAI e CAMST hanno avviato l'esperienza del consorzio Karabak come nuovo modello per i nidi d'infanzia indirizzati alle comunità locali e in collaborazione con la Pubblica Amministrazione. Oggi noi dobbiamo inventarci dei nuovi progetti come Karabak, certo non come repliche, ma adeguandoci e sapendo interpretare, come allora, la situazione che viviamo oggi. Qualcuno può dire: un tempo era più facile, c'era meno offerta ed era più chiaro cosa serviva. Non so se questo è vero, ma so che la sfida nostra adesso è questa. Dobbiamo trovare le nuove sfide di questo mercato - che effettivamente sono molto più complesse di un tempo - e l'unico modo che abbiamo è di dialogare con le altre cooperative per trovarlo insieme.

Con un esempio concreto?

Se esiste la GIG economy (cioè fare più lavori nella giornata perché non si riesce ad avere un posto stabile), forse dovremmo intervenire lì, pensando che ci sarà una persona che avrà la capacità di fare più cose all'interno di una giornata e di collaborare con più cooperative su cose diverse. Anche perché di fatto lo sta già facendo, magari in nero. Ecco quale può essere la grande sfida per una cooperativa del futuro: un mondo in cui la stessa persona può collaborare con CAMST e con CADIAI nella stessa giornata, e anche con Consegne Etiche la sera, perché magari ha 2 ore di tempo. Come cooperazione dobbiamo essere bravi ad intercettare queste nuove possibilità, che vanno rese sostenibili certo, considerando anche la socialità del lavoro.

Come vede il rapporto tra la cooperazione (soprattutto sociale) e il Pubblico, anche alla luce del bisogno di nuovi strumenti di collaborazione, come la co-progettazione e co-programmazione?

Io ho una formazione da manager, e grazie a questo nuovo ruolo che rivesto in CAMST ho capito che la PA è importante. Siamo in un territorio molto buono sotto questo profilo, perché il dialogo è molto costruttivo e ha creato valore, ma vedo che ci sono interlocutori molto diversi. Penso che il rapporto con la PA dipenderà moltissimo dalle persone: al di là degli strumenti, conterà avere persone illuminate nei posti giusti, capaci di creare valore a prescindere dall'appartenenza politica, e capaci di risolvere i problemi burocratici. Non sarà quindi l'impianto delle regole che permetterà di trovare nuove risposte, non lo vedo lì il punto, ma nella capacità di prendersi le responsabilità da parte delle persone che hanno posizioni importanti, sindaci, assessori, etc. Ciò capita anche nell'impresa: l'imprendito-

re è per definizione una persona che interpreta la società, il mercato e la sua azienda, e rischia con una sua idea. La stessa cosa si deve riprodurre anche tra la cooperazione e le istituzioni, tramite capacità decisionale e assunzione di rischi. In questo periodo, poi, la cooperazione è l'interlocutore ideale della Pubblica Amministrazione.

Nel rivedere modalità di approccio ai nuovi problemi e a nuovi modelli di business, la cooperazione sociale come deve considerare il fattore territoriale? Quali approcci vede utili per una realtà come CADIAI?

Il territorio è stato un fattore importantissimo e lo sarà ancora di più. Gli interlocutori cambiano e bisogna essere capaci di stare al tavolo con tutti, essere credibili e capaci di raccontarsi in maniera giusta e fruibile per l'interlocutore poco consapevole. Dato il settore di CAMST, per noi è un pochino più facile rispetto ad una cooperativa sociale perché attenzioniamo da sempre molti elementi economici con parametri di mercato. Per una realtà come CADIAI incide di più il costo del lavoro, come fattore determinante nelle decisioni economiche. Questo, ad esempio, potrebbe essere uno stimolo per CADIAI: dialogare con gli imprenditori che magari ruotano attorno al suo settore, perché hanno una visione che è molto più netta su cosa vuole il mercato. A volte la cooperazione rischia di imprigionarsi nel collaborare tra cooperative: dobbiamo farlo se merita, con le cooperative giuste, interlocutori giusti e non con tutti. Questo è il consiglio che darei ai colleghi di CADIAI: capire anche come dialogare in maniera nuova. CADIAI ha il vantaggio di essere una cooperativa sociale tra le più solide e strutturate, anche per bilancio, in grado di avere il controllo della propria impresa. Sono già più attenti di altre realtà, che magari si impegnano di più a cercare espedienti per sopravvivere proteggendo quel che c'è, più che a interrogarsi sui nuovi bisogni del mercato. Nessuno oggi ci sceglie perché siamo una cooperativa, è cosa che non interessa: si sceglie il servizio all'altezza.

Il confronto tra cooperative quindi rimane un aspetto fondamentale?

Ecco, avere questi tavoli, come quello con CADIAI, è prezioso. Il dialogo, il confronto fanno parte del tema della fiducia, delle relazioni personali che abbiamo sviluppato, e che serve continuare a sviluppare funzionalmente (non tanto per dovere). La cooperazione, da dove vengo io (ma lo stesso vale per CADIAI) nasce da gruppi di persone con un progetto grande e sul lungo, forse con null'altra alternativa, ma comunque con la passione di lavorare assieme e cambiare il mondo, e hanno cambiato il mercato, lavorando giorno e notte. Questo valore è difficile da recuperare, oggi siamo abituati ad un benessere e sacrificio molto diverso. Forse in questo modo non è più ripetibile, ma servono nuove spinte e capacità, più imprenditoriali e con buone idee.

Un'ultima domanda: come vede la cooperazione da un punto di vista intergenerazionale?

Parto da questo: "Cooperativa" sembra un nome un po' politicizzato e un po' antico, ma in realtà è un valore importante che dobbiamo rilanciare. Oggi i giovani sono più attratti da forme come le B-corp, mentre la forma cooperativa sembra essere una cosa del passato... dobbiamo essere in grado noi di rilanciare il tema cooperativo in modo nuovo. Sui giovani, ci sono comunque comportamenti che ancora non riesco a comprendere bene, come nel caso delle piattaforme di e-commerce e delivery a casa. I giovani sembrano comunque votati a questi servizi e aver bisogno che sono soddisfatti da queste realtà, nonostante una mancanza di regolamentazione chiara e di rispetto dei diritti dei lavoratori. Eppure sui giovani agisce fa presa il tema del clima, con fenomeni come quelli di Greta Thunberg. Ecco, forse dobbiamo trovare qualche testimonial importante che sia in grado di comunicare in maniera semplice i fondamenti dell'economia del futuro, per fargli capire trasmettere che fare un ordine dalla pizzeria che frequento abitualmente significa supportare l'economia locale creando valore. Non siamo in grado di raccontare questa storia ai giovani, anzi, faccio addirittura fatica a dirlo io ai miei coetanei, a volte. Dobbiamo riuscire a raccontare le debolezze di questa nuova economia.

RICCARDO PRANDINI

Professore ordinario, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali Università di Bologna
Direttore del Master "Governance e Innovazioni di Welfare Locale"

Come vede il mondo della cooperazione sociale rispetto alla capacità che ha avuto di affrontare l'emergenza Covid ed apprendere nuove strategie?

È una riflessione corposa da fare, questa, per comprendere chi ha colto cosa in e di questo periodo. In generale, partirei da una distinzione tra mondo della cooperazione e mondo della cooperazione sociale. Rispetto al mondo cooperazione in generale, vedo nel prossimo futuro un'enorme opportunità di sviluppo, molto più che negli ultimi 20 anni, in cui la cooperazione si è radicata e istituzionalizzata diventando (lo era già) un pezzo consistente dell'economia del Paese. Le opportunità della cooperazione le collegherei a come si evolverà il mercato del lavoro for profit. Mi spiego: potrebbe darsi il caso che il mercato del lavoro (con la sua peculiarità italiana di essere molto duale: chiuso e protettivo per chi è già dentro e poco protettivo invece per chi sta fuori) rafforzi la sua dualità, con la richiesta di lavoro sempre più flessibile, più selettivo, sempre più merce. È un fatto strutturale, funziona in questo modo. Si possono mettere incentivi, disincentivi, regolarlo, ma rimane selettivo, sempre meno capace di essere lineare e adeguato alle esigenze complessive di vita delle persone. Qui sta appunto l'opportunità della cooperazione: un rilancio di un modo diverso di lavorare, dove l'inclusione del lavoratore dentro la cooperativa - pur fatto con qualche necessaria flessibilizzazione - diventa centrale e va a garantire un percorso che il mercato normale non garantisce più.

E per quanto riguarda la cooperazione sociale, in particolare?

Per capire le sfide della cooperazione sociale, cerchiamo di riflettere su come è stato inteso il Covid. Da un lato, è stato un evento imprevedibile, che è andato a cambiare il come eravamo prima - con tutta la retorica conseguente della nuova normalità, della crisi, della resilienza. Dall'altro, questo periodo è da intendere come sollecitazione di dinamiche che esistevano già prima. Le due visioni, secondo me, possono combinarsi. Oggettivamente, l'evento Covid è un evento dirompente, con una riarticolazione dei modi di vita nostri sia come imprevisti cui rispondere, sia come accelerazione di quanto esisteva prima come problema. Probabilmente l'accelerazione è la parte maggiore della questione. Dove si pone allora la cooperazione sociale e come ha risposto? È fortemente centrata sui servizi alla persona, ed è lì che sono esplose una serie di problematiche, o perché i servizi offerti non erano più sufficienti (sia dal pubblico che dal privato), o perché si erano bloccati e bisognava quindi trovare un altro modo di erogarli. Fin qui l'evento imprevedibile. Ma è anche vero che sono emerse dinamiche - nuovi bisogni e problematiche - che esistevano già da prima e che in pandemia si sono accelerate, come ad esempio tutta l'area educativa: ho visto nei bilanci so-

ciali di CADIAI che stanno riflettendo molto proprio sui servizi educativi, di formazione, in senso anche ampio, dalla preadolescenza fino alla post-adolescenza. È chiaro che questo, ad esempio, è una spinta rispetto all'emersione di un bisogno che era latente, che in condizioni normali era risolto in maniera appunto latente dalle famiglie, mandando ad esempio i figli alla polisportiva o facendogli fare altro. Ora non più. Va affrontato in modo diverso. Allo stesso modo la questione degli anziani, o la digitalizzazione: tutti temi esplosi con un mix di imprevisto ed estremamente rapido, a cui la cooperazione sociale ha cercato di dare risposte.

E qual è stata a suo avviso la reazione della cooperazione sociale rispetto a questi fenomeni di imprevisto e/o di accelerazione?

Un bilancio semplice: io direi che la cooperazione sociale emiliano-romagnola, e di Bologna in particolare, si è mossa velocemente, e lo ha fatto anche per la storia che ha rispetto a questo territorio coeso (che è un punto di forza ma anche di debolezza), dove i grandi attori si conoscono e bastano poche telefonate per mettere d'accordo istituzioni e cooperazione. Questa rete stretta ha molto agevolato la reazione della cooperazione, anche se d'altra parte viene vista come punto limitativo (da parte della cooperazione stessa, del resto) per il fatto che conoscersi a volte rallenta un po' le opportunità di innovazione, che avrebbero invece bisogno di più apertura e meno routine. La risposta data, però, inizia adesso a trasformarsi in innovazione, perché in pandemia è stata immediata, reattiva. Quindi è adesso che si aprono le considerazioni su cosa portare avanti in termini di innovazione, tanto di governance, quanto di prodotto e di processo. Un punto su cui lavorare, ad esempio sarà il *capacity building*: dato che cooperazione sociale e territorio si co-determinano reciprocamente, va capito che le organizzazioni che innovano non rispondono tanto a bisogni statici che emergono, ma li creano, li inventano letteralmente, come è stato per la formazione dei ragazzi da casa. E così come costruisci il bisogno, devi anche "costruire e inventare" l'utente, il cliente, cioè interloquire con lui e formarlo, mettendolo nella condizione di cogliere quei servizi. Ovviamente non si risolve questo solo mettendo nel digitale un nuovo servizio, ma cambiando logica di innovazione.

Stante quanto detto, in termini di consigli: come si può innestare, a partire dalle esperienze fatte, pratiche innovative in cui si comincia ad incorporare quanto fatto, anche virandolo, facendolo diventare più strutturale?

È una domanda centrale. Facciamo un passo indietro per intenderci su cosa è innovazione. Possiamo intenderla o come miglioramento o come rottura. Nel primo senso, si

può innovare migliorando processi, prodotti e organizzazione interna. È una cosa utile, che fa leva sulla capacità delle routine organizzative di cambiare gradualmente, adattandosi al bisogno, ed è tipica dei territori coesi, ben reticolati. È questo che ha fatto la fortuna del territorio emiliano romagnolo, con la sua tradizione e senso di identità anche politica. Il secondo senso di innovazione spiega i cambiamenti di rottura inattesi, dove l'ambiente cambia più velocemente di quanto tu sia pronto a cambiare con lui. Qui non basta adattare le routine, perché l'innovazione è casuale, arriva anche se non la stai cercando. E non puoi programmare il nuovo che arriva, appunto perché è imprevisto. Serve invece un'altra abilità: la capacità di vederla arrivare e coglierla. Per fare questo, serve la capacità immaginativa e creativa delle organizzazioni, più che con quella razionale, serve lavorare lasciando aperta la possibilità di farsi colpire. Sembra un paradosso: essere pronti a cogliere il nuovo casualmente, e allo stesso tempo saper aumentare le possibilità e condizioni perché ciò avvenga. Non puoi insomma lavorare sulla sorpresa, ma sulle condizioni di possibilità della sorpresa. La cosa a cui sto pensando da tempo - e su cui non ho una soluzione definitiva - è che in un sistema così oliato e forte come quello emiliano-romagnolo, con una governance che fa già innovazione di routine, se vuoi passare all'altro livello devi inserire un po' di conflitto, di caos.

E in che senso il conflitto può essere concretamente usato come elemento di innovazione?

Pensiamo a due modelli di concessione di servizi della pubblica amministrazione via bando: aprire al mercato anche extraterritoriale per cercare nuove risposte rispetto a criteri di innovazione, o mantenere i rapporti consolidati con realtà del territorio. In un caso hai più apertura, ma meno rapporto col territorio, nel secondo mantieni la coesione e la conoscenza locale, ma tendi alla chiusura, alla routine, alla riproposizione o al limite alla correzione di modelli. Bisognerebbe trovare una modalità per tenere insieme queste due esigenze funzionali. Come fare? Ad esempio vedrei bene procedure di bando che da un lato facciano selezione di organizzazioni conosciute con garanzie, ma che dall'altro prevedano una sorta di franchigia per cui una parte delle organizzazioni che devono entrare nella soluzione del problema debba essere nuova. Oppure "costringere" le grandi organizzazioni ad essere "irritate"

dalle piccole, per cui magari quando devi scrivere un progetto per un bando potrebbe prevedersi che sei obbligato a coinvolgere un'organizzazione piccola, o una con cui non hai mai avuto un contatto. Quindi mettere insieme il grande e il piccolo, lo strutturato e il meno strutturato, chi sta sul territorio e chi tende deterritorializzarsi, per introdurre varietà dentro il sistema, in modo intenzionale. Il sistema emiliano-romagnolo dovrebbe introdurre maggiore varietà/diversità per far entrare punti di vista diversi, pur mantenendo coesione, identità e regolazione con le organizzazioni e attori che già si conoscono. Questo sarebbe un bell'esercizio anche di amministrazione condivisa. Ciò costringerebbe il sistema ad auto-sfidarsi, tenendo sempre aperta una finestra di conflitto all'interno. E questo vale anche per gli strumenti dell'amministrazione condivisa, co-programmazione, co-progettazione o partenariati pubblico-privati. Sono ottime strumentazioni, ma non vanno troppo normalizzate, perché rischiano di saturarsi, come è successo ai Piani di Zona 20 anni fa, che, da strumenti atti a introdurre innovazioni attraverso punti di vista diversi, sono poi diventati più routine. Più sistema. Il "co" della collaborazione dovrebbe arrivare dopo, non essere anticipato, insomma.

Questa indicazione strategica varrebbe anche per una singola organizzazione, come può essere CADIAI?

Sì, come consiglio vale anche per una cooperativa come CADIAI. Mi metterei come idea fissa di "auto-irritarmi", con una parte critica nel board ad esempio, come succede al Pentagono dove hanno un gruppo interno specializzato proprio nel sollevare obiezioni su decisioni importanti. Ma può valere anche come pratica esterna: cercherei un'apertura con gruppi periferici alla cooperativa, come il rapporto col volontariato. Su questo, già Achille Ardigò diceva di tenere il volontariato ben separato dalla cooperazione, perché sono antenne movimentiste che recano "disturbo", positivamente. Poi promuoverei rapporti di collaborazione con cooperative più piccole, senza doverle assorbire, anzi: è più saggio tenerle fuori come stimoli. C'è bisogno di una conflittualità interna e regolata al sistema, insomma. Non esterna e distruttiva. Vanno creati spazi di opposizione, di dialettica (per usare un termine che non si usa più) per mantenere la capacità di innovazione. Ciò evita la saturazione.

Secondo lei, cosa ha messo in evidenza la pandemia rispetto al ruolo della cooperazione sociale e quali apprendimenti sono utili al fine di avere strategie future di sviluppo?

I primi due mesi della pandemia credo siano stati un momento profondamente traumatico, e CADIAI è stata in prima linea su Bologna. Ho seguito personalmente quello che accadeva sia nelle strutture dell'assistenza per anziani e disabili, sia nel settore educativo. Sono due realtà su cui si è affrontato l'emergenza in modo diverso: da una parte una vera e propria emergenza sanitaria con delle ferite e perdite profonde, dall'altra una ferita altrettanto profonda che ha colpito il mondo dei servizi educativi anche dal punto di vista salariale.

Parto con una riflessione proprio su quest'ultimo tema, quello del lavoro. Durante quest'anno, abbiamo messo a fuoco che la cooperazione sociale possiede al suo interno delle professionalità indispensabili per affrontare queste emergenze (operatori socio-sanitari, personale infermieristico, fisioterapisti ed in maniera diversa le figure del mondo educativo). Tanto è vero che una delle prime cose che successe in CADIAI è che finita la fase acuta della pandemia, decine e decine di lavoratori sono migrati dalle cooperative sociali in ASL, soprattutto a seguito di procedure concorsuali sui profili infermieristici e OSS.

Le nostre cooperative sociali hanno praticamente azzerato il contingente di infermieri. Il tema del lavoro si lega dunque alla questione di quale ruolo potrà avere la cooperazione. Bisogna capire come diminuire il turnover delle persone più preparate nei settori più professionalizzati, considerando che le aziende pubbliche risultano ancora maggiormente attrattive. Due anni fa perdevamo 10 lavoratori l'anno, ora cominciano ad essere 60-70 ed inizia ad essere un problema. Serve quindi un intervento sulla questione del diritto e del salario, per evitare questa situazione non sostenibile per la cooperazione: si tratta di temi che dobbiamo trattare nella contrattazione collettiva e anche nel confronto con le pubbliche amministrazioni.

Nonostante ciò, per tornare alla gestione dell'emergenza Covid, il mondo della cooperazione si è dimostrato estremamente ricettivo all'introduzione di regole e norme. CADIAI e altre cooperative in poco tempo sono state in grado di istituire comitati Covid estremamente frequenti con una partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori. C'è stato un investimento sulla sicurezza e nell'anticipazione degli ammortizzatori sociali. Sono cose fondamentali. Ovviamente poi va ricordato quanto la cooperazione sociale sia stata attiva stando dalla stessa parte della barricata e contrattando con le PA per erogare servizi a distanza anche di alto livello, come per esempio è accaduto con gli accordi per la riprogrammazione dei servizi educativi.

Quali prospettive future sono da considerare rispetto al tema dell'occupazione e quindi dei servizi delle cooperative sociali?

Credo che la cooperazione sociale debba uscire da questa fase con un ragionamento sull'implementazione del personale, specializzandosi negli interventi utili per capitalizzare e catalizzare i finanziamenti europei e per rilanciare progetti che possano portare risorse fresche. C'è tutto un tema riguardo al rilancio del PNRR: penso che la cooperazione sociale dovrebbe farsi avanti con delle proposte di servizi innovativi rivolti al mondo della cultura, al mondo dell'educativo e dell'assistenza. Ci deve essere un orientamento ad altri settori (su cui ragionare insieme, certo), come ad esempio quello nel mondo della cultura, o dell'assistenza domiciliare anche non tradizionale e di monitoraggio, o, ancora, di interventi educativi finalizzati a progetti su problematiche che sono andate crescendo nel periodo Covid. Certo, tutto questo stando negli ambiti di pertinenza della cooperazione sociale senza pretendere di uscirne, ma ci sono margini come quelli relativi a nuovi servizi alle imprese o al supporto ad altri tipi di cooperazione che CADIAI sarebbe in grado di fare. Bisogna capire veramente se questo territorio ha raggiunto il limite nello sviluppo di servizi socio-assistenziali ed educativi o se può offrire dell'altro. La capacità di espansione della cooperazione sociale è legata a questa domanda.

Quindi nuove possibilità di creare servizi, aprendosi a nuovi bisogni e nuovi mercati?

Io penso ad un'assistenza più di prossimità che potrebbe essere proposta alle famiglie più fragili, ad un monitoraggio che potrebbe essere offerto ai comuni, offrendo delle competenze come è stato fatto in altri settori. Occorre una proposta di interventi educativi diretti verso chi è ai margini o rischia di andarci a causa della pandemia, servono progetti pedagogici specializzati che potenzino l'integrazione.

Cosa va considerato in questa ricerca di strategie per nuovi servizi? Con quali strumenti vanno perseguite?

Rispondo partendo dal caso di CADIAI. A me pare che CADIAI negli anni sia stata capace anche di proporsi a grandi aziende private per l'apertura di servizi specifici: cosa positiva, ma tuttavia quei progetti nella fase del Covid sono quelli che hanno rivelato più limitazioni nella continuità. La committenza pubblica, invece, si è rivelato più sicuro del privato in questo periodo, perché ha mante-

nuto i servizi e l'occupazione anche in emergenza. In una fase di crisi come quella che abbiamo conosciuto il mondo degli appalti e dell'accreditamento è rimasto il porto più solido per la cooperazione sociale, sicuramente in termini di occupazione ma non solo. Questo la dice lunga sul ruolo guida che in ogni caso la committenza pubblica ha e deve continuare ad avere nella programmazione dei servizi.

Quindi secondo lei serve prudenza nel modo di intendere la co-progettazione e la co-programmazione, anche rispetto alla gestione economica?

Serve una certa attenzione, direi. Ecco, risponderci prendendo CADIAI come punto di riferimento, sotto questo punto di vista, perché so che ha una modalità di gestione che è sempre stata improntata all'equilibrio negli investimenti e al rispetto degli accordi collettivi

La mia opinione, come si è capito, è a favore di un ruolo di indirizzo degli enti pubblici nella programmazione dei servizi. Un sistema nel quale la cooperazione è una componente fondamentale.

Questo anche per quanto riguarda il modello di sviluppo della cooperazione sociale nel territorio metropolitano bolognese?

Allora ovviamente Bologna è una grande città e rappresenta uno dei cardini dello sviluppo della cooperazione sociale. Alcune cooperative si sono contraddistinte per una difesa precisa delle tariffe, ma anche per un rispetto dei contratti e dei diritti dei lavoratori. Il modello che abbiamo qui è un modello che funziona e per questo è costoso - altri modelli in altri territori sono profondamente diversi e i servizi meno estesi. Questo sistema, quindi, offre grandi servizi, ma ha bisogno di risorse e l'arrivo dei nuovi fondi deve permetterci un investimento di lunga durata, perché se non rischiamo che il primo che passa taglia i fondi, come sta già accadendo in alcune realtà. Ai lavoratori va data una dignità diversa proprio perché hanno garantito dei servizi indispensabili.

LUIGI TOSIANI

Segretario Partito Democratico di Bologna

Come vede il ruolo della cooperazione sociale del territorio emiliano-romagnolo, in particolare metropolitano, rispetto a quanto ha appreso in questo periodo pandemico?

Mai quanto quest'anno è attuale la riflessione sulla capacità dei territori e delle istituzioni di saper costruire progetti sociali integrati, che possano essere parte dello stesso sistema che prova a rispondere ai bisogni. I bisogni e le fragilità sono in aumento esponenziale, anche a causa della crisi economica, che produce la crisi sociale. Non è un caso che i territori abbiano risposto in maniera diversa a questa crisi: laddove c'era più integrazione e cooperazione, in un rapporto virtuoso tra pubblico, privato sociale e le tante realtà del terzo settore, la risposta è stata più forte e performante. Questo grazie a tre valori fondamentali che costituiscono un tratto identitario del nostro territorio: la cooperazione, l'integrazione dei servizi e la prossimità territoriale. Su quest'ultimo fattore, ad esempio, abbiamo misurato la qualità delle risposte quali quelle delle RSA e dei servizi alle persone, agli anziani, alla scuola, alle disabilità.

Oltre a territorialità e prossimità, tipici del "modello" emiliano-romagnolo, ha visto nascere nuovi fattori da attenzionare?

C'è stata già una mappatura e lettura di situazione e bisogni che non conoscevamo (un tema che gli amministratori ora devono porsi con urgenza). Un esempio minimo: le richieste di buoni fatta ai comuni sono state superiori a quanto previsto perché la mappatura dei bisogni non era evidentemente aggiornata sulle necessità, che erano forse latenti. Il Covid le ha fatte emergere. Il territorio ora deve essere bravo a recepire questi cambiamenti - a partire dalle istituzioni - e a rimodulare le risposte assieme alla cooperazione sociale, al privato accreditato, in forme in cui Pubblico eserciti il suo ruolo di controllo e di coordinatore. Questo anche preparandosi al fatto che alla fine di questa seconda ondata sarà ancora diverso il bisogno, perché non tutte le categorie sono state colpite allo stesso modo. La forbice dei divari è aumentata: chi aveva meno diritti e capacità di rispondere alla difficoltà, ne ha ancora di meno (come le donne, o le famiglie con persone da aiutare), chi aveva vantaggi e comfort li ha visti aumentare. Spetta alla politica, alle istituzioni ridurre questa forbice delle disuguaglianze. Sul nostro territorio si è visto emergere un tratto identitario preciso (preferisco "tratto identitario" a "modello", che indica qualcosa di statico), cioè quello di sapersi mettere tutti la stessa casacca. I tavoli istituzionali includevano pubblico, privato accreditato, cooperazione sociale, terzo settore, si sono seduti assieme per mappare e dare velocemente risposte ai bisogni, mettendo quasi in secondo piano le convenzioni, lo storico, l'accreditamento. Ha funzionato la coesione sociale.

Quali nuove forme di collaborazione saranno centrali nel futuro? Quali modalità di rapporto tra cooperazione e Pubblico?

Penso che noi - per questo non parlavo di modello ma di tratto identitario - abbiamo la possibilità di innovare un tessuto, fatto di relazioni storiche, verso la lettura di nuovi bisogni ma anche verso un nuovo modello organizzativo di gestione di quei bisogni, provando a ridurre quelle rigidità in cui le parti procedono autonomamente e poi verificano lo stato dell'arte nei tavoli. La sfida per innovare è invece provare a creare formule che a monte, e non a valle, facciano co-progettazione, investimenti comuni in infrastrutture come quelle digitali, di competenze, di persone. Quindi investimento di integrazione non bloccata sul modello degli anni '70-'80 (che allora ha dato risposte straordinarie su sanità, scuola, etc.). Ma proprio perché quel modello non deve essere statico, abbiamo bisogno oggi di un nuovo patto tra istituzioni, cooperazione, privato accreditato e terzo settore, che sia una sorta di piano Marshall del welfare alla persona, in cui si studiano e mettono in campo nuove formule di co-programmazione, co-progettazione e investimenti. Ovvio che ci si scontrerà con alcune eventuali resistenze, ma il compito della politica è guardare a dieci anni più avanti di quello che si fa oggi, con il coraggio di leggere una fase nuova e innervarla nelle istituzioni.

Il territorio metropolitano è pronto a fare questo salto?

Secondo me, è pronta ed è una occasione. In questi anni, il tema dell'integrazione territoriale ha un pedale importante, quello della dimensione metropolitana, che è un'occasione che finora non abbiamo colto appieno. Ora si apre una fase nuova: mappatura di nuovi bisogni, risposte nuove e nuovi modelli organizzativi non possono essere diversi in ogni comune metropolitano, ma devono essere di dimensione metropolitana, più omogenei per migliorare la capacità di risposta e reggere meglio i cambiamenti di fase. Organizzazione e gestione del modello vanno tenuti su scala metropolitana, quindi, l'erogazione va poi a calarsi nella prossimità - che è uno dei principi più virtuosi del sistema cooperativo.

In quest'ottica dovrebbero cambiare anche gli strumenti organizzativi ed operativi?

Gli strumenti vanno aggiornati, pur nel rispetto delle normative, ma senza paura di investire in strumenti nuovi, in partnership virtuose, strategiche, più forti tra Pubblico e privato sociale, come il partenariato pubblico-privato, per dare risposte più efficienti. Tutto questo si riesce a fare se capovolgì, come detto, se si sceglie lo strumento a valle del percorso, assieme alla progettazione dei servizi.

Quale ruolo avrà la cooperazione sociale nei futuri programmi, quali quelli del PNRR o del prossimo Action Plan europeo dell'economia sociale?

Il recovery è occasione straordinaria, irripetibile: la sfida è che quel piano non sia fatto con le lenti di chi punta alla prossima campagna elettorale, ma sia un piano per un grande investimento, con la forza di cambiare radicalmente la spina dorsale delle infrastrutture materiali e immateriali del nostro paese, con riforme strutturali. È una sfida politica, di visione, prima di tutto. Ma poi c'è la messa a terra: la riuscita è importante forse anche più della visione

stessa. Qui c'è il tema del coinvolgimento dei territori e degli enti locali, i quali hanno tutto l'interesse poi di coinvolgere quei soggetti come il terzo settore e le cooperative sociali con le funzioni che hanno di essere luoghi di partecipazione dei lavoratori e di una crescita comune - come nel caso di CADIAL, che è una delle realtà più importanti del nostro territorio non da ultimo sul tema dell'occupazione femminile. La centralità del ruolo del Pubblico (emersa in quest'anno e mezzo) non vuol quindi dire esclusività, anzi. Vuol dire anche recuperare quella via di sviluppo che non è né solo pubblica, né solo lasciata al mercato: e in questo mondo c'è tutta la cooperazione sociale.

A partire dall'esperienza della pandemia, secondo lei quali apprendimenti può trarre la cooperazione sociale per il futuro? Quali i temi emersi su cui riflettere e le strategie da attuare?

Questa è una domanda molto ampia. È bene, innanzitutto, partire da dove si voglia andare e da quali scelte fare, per non lasciare che si impongano risposte a basso costo. La pandemia è entrata nel nostro quotidiano trasformandolo, rivelandone le debolezze, accelerando le fragilità e facendoci entrare in contatto con il senso del limite. Direi che abbiamo imparato questo, che “non ci si salva da soli” e che “siamo tutti sulla stessa barca” - espressioni molto usate da Papa Francesco in questi mesi. A pensarci bene, queste due affermazioni dicono anche il fondamento teologico del mondo cooperativo.

“Non ci si salva da soli”, cioè “è meglio stare insieme e agire insieme”. Si tratta della consapevolezza che, invece di un'attività privata, si può scegliere di giocare il proprio futuro con altre persone e di credere che soltanto con altre persone si possa stare meglio.

“Siamo tutti sulla stessa barca”, cioè “è necessario puntare sulla solidarietà”. Questo pensiero è sempre stato presente nella tradizione del mondo cooperativo (anche se, a volte, ho l'idea che ci si sia molto omologati al mondo del mercato e alla sua logica speculativa). La cooperazione, quindi, deve aiutare quelli che restano indietro, che hanno difficoltà, che mancano di possibilità.

Questo è il quadro in cui ci muoviamo oggi, ed è anche la grande opportunità che questo tempo rappresenta per riscoprire il valore della tradizione cooperativa, per liberarla da ciò che rischia di deformarla e per ritrovare l'essenziale della solidarietà. C'è stata una grande risposta del mondo della cooperazione in questo periodo di pandemia, un'attenzione rinnovata alla persona e, in particolare, ai più deboli, arrivando a fare anche “i salti mortali” per ritessere i legami spezzati. Credo però che questo periodo di difficoltà abbia anche mostrato tante fatiche e limiti: in particolare la tendenza a pensare al proprio piccolo e non al destino comune.

In particolare, quali sono i limiti che ha visto emergere nel territorio metropolitano bolognese?

Dobbiamo esaminarci bene per capirli a fondo. Penso che in questo periodo sia emersa la fatica di un'organizzazione capace di superare le logiche parallele, date dalla poca capacità di alleanza e dalla presenza di una prospettiva, a volte, autoreferenziale. Non va dimenticata, però, la bellezza, la grandezza e l'utilità del mondo della cooperazione in merito alla protezione delle persone, alla capacità di ricreare le reti sociali e di ritessere i collegamenti, soprattutto con le famiglie, che è un aspetto fondamentale.

E per scendere a livello più operativo: in che cosa si potranno concretizzare le opportunità di cui parlava?

Di sicuro il tema che si impone di più è quello degli anziani. Si sono evidenziati i limiti sia sul fronte sanitario che su quello assistenziale: è da rivedere il rapporto tra questi due. Da un lato si è visto come le strutture, in realtà, non sono state in grado di proteggere realmente. D'altro lato è emersa la necessità di investire fortemente sull'assistenza domiciliare, in cui l'aspetto sanitario e sociale devono intervenire fin dall'inizio. In fondo si pensa all'assistenza domiciliare come ad un contenimento, cioè ad una medicina che ritardi gli effetti di un ricovero che, tuttavia, prima o poi, dovrà essere attuato, in quanto unica soluzione possibile. Invece no: si deve dire che il ricovero non è l'unica soluzione, ma è l'ultima. Serve ripensare il sanitario e l'assistenziale.

Inoltre occorre pensare l'assistenza domiciliare non come un rallentamento del problema, ma come una soluzione, altrimenti si tornerà sempre nella logica in cui l'unica soluzione risolutiva è l'RSA. È una questione di aspettativa e di impostazione di fondo. Il pensare diversamente ha una ricaduta anche su un diverso investimento economico, rovesciato rispetto a quello attuale: se io investo i fondi in assistenza domiciliare anziché in strutture, riduco l'importanza del ricovero e miglioro il domiciliare - come alcuni esempi di centri diurni già ci indicano.

Sul domicilio come luogo di cura e sulla prossimità come sua dimensione, chi vede come attori che dovrebbero intervenire su questo fronte per promuoverlo? E con quali strumenti?

Credo che siano diversi soggetti a dover intervenire, e tra questi la cooperazione sociale ha un ruolo enorme, come del resto lo hanno le istituzioni. In questo caso conta la capacità di allearsi.

Da qui una prima indicazione: la capacità di fare alleanza. Prima parlavo della gradazione da rivedere nel rapporto tra assistenziale e sanitario. La cooperazione sociale ha molto da dire e da proporre su questo, ma ha sicuramente bisogno di un grande programma e di stabilità, per non rischiare la logica del ribasso - che ne può minare la qualità. Ed è qui che l'alleanza seria tra istituzioni, sanità e sociale deve intervenire in modo decisivo, per evitare la logica del ribasso e attuare invece quella del rialzo. Ciò significherà anche un discorso economico? Certo, ma anche in questo contesto la cooperazione sociale dovrà rimanere tale, cioè libera da una logica speculativa, facendo la sua parte e stando sempre attenta alla missione “sociale” del suo fare impresa.

Una seconda indicazione è la stabilità: come si fa a mettere insieme un programma serio se si vive con progetti a breve termine? Serve una prospettiva solida, con copertu-

re adeguate a medio e lungo termine per poter fare le cose che adesso servono.

L'alleanza è quindi la vera sfida, anche se molto impegnativa. Per allearsi bisogna avere prima di tutto la convinzione e la consapevolezza che è cosa buona lavorare insieme – e questo è molto difficile, considerandoci spesso più dei solisti che dei coristi. Per quanto riguarda, poi, gli strumenti, direi che il vero tema è quello di porsi nell'ottica di risolvere i problemi e non solo di accontentarsi delle dichiarazioni di principio. C'è un'espressione romana, che è "fare una romanella", per dire che si fa vedere di aver fatto qualcosa totalmente nuovo, mentre, in realtà, è stato fatto solo qualche piccolissimo aggiustamento o cambiamento (un'arte un po' italiana, per altro...). Quando poi arriva il conguaglio, a quel punto arrivano i problemi. Dobbiamo, dunque, risolvere e non lasciare le cose a metà. Tanto più oggi.

Quali sono gli incompiuti principali da risolvere e non lasciare tali rispetto al territorio bolognese?

Il territorio bolognese è un territorio straordinario, indubbiamente - anzi proprio perché ha una grande cultura e capacità di fare rete, deve dare molti frutti. Sulle priorità, come dicevo, c'è il discorso degli anziani, poi il discorso degli stranieri - con il tema importante dell'integrazione, che vuol dire formazione e casa, per scommettere sul futuro loro e nostro. Purtroppo si spendono più soldi nei contenitori che nei progetti veri e propri e si vive sempre in stato di emergenza quando ormai di emergenza non si tratta più, col risultato che si spende di più e non si risolve nulla. Credo poi che, anche sul rapporto tra disabili e mondo del lavoro, abbiamo ancora molto da fare. Sono temi su cui servono progetti solidi e a lungo termine, non soluzioni estemporanee, così da offrire anche ai giovani la possibilità di scommettere sul futuro.

Per tornare al tema dell'impresa sociale, a cosa bisogna prestare attenzione?

Sull'impresa sociale ho sempre avuto qualche dubbio, ma non perché non penso che la cooperazione sociale possa e debba scegliere, ad un certo punto, di diventare grande: è necessario farlo, infatti, per non essere trattati sempre da adolescenti dalle istituzioni e per avere e dare continuità. Mi sorge qualche dubbio quando l'aspetto imprenditoriale prevale sull'aspetto sociale. La logica di impresa deve essere presente per attuare i servizi, ma occorre non cadere nella seduttività di tale logica. Si rischia, altrimenti, di rendere secondaria o strumentale la finalità sociale - cosa che, per altro, porterebbe tutti quelli che fanno impresa a entrare nel sociale, senza alcun discrimine.

Si deve ricordare, invece, che il sociale è anche "a perdere". C'è il rischio che la cooperazione si omologhi, così come c'è il rischio che ci si dimentichi che siamo tutti un po' una grande cooperativa, cioè che esiste una dimensione di "cooperativa comune", che la si voglia chiamare Stato, Paese, Europa... Si tratta della consapevolezza che abitia-

mo tutti in una "casa comune", espressione della Laudato sii di Papa Francesco, in netta contrapposizione all'ideale individualista.

Per quanto riguarda CADIAI, quale consiglio darebbe per il prossimo futuro?

Non mi permetto di dare consigli specifici a CADIAI (farà parte delle vostre riflessioni interne capire su cosa agire e come), ma posso dare alcune indicazioni. La prima è: cambiare. Dobbiamo cambiare tutti i sistemi con consapevolezza, coraggio audace e fantasia. La seconda: cercare l'eccellenza e la stabilità. L'eccellenza perché c'è bisogno di risposte alte e non opportunistiche. La stabilità serve per uscire dalla logica del provvisorio e dell'emergenziale. Aiutare chi resta indietro significa, alla fine, far stare meglio tutti, quindi, come ultima indicazione, direi che è necessario coinvolgere tanti. In questo momento c'è molta paura, ma ci sono anche molte persone che hanno capito che da soli non ce la si fa. Alleanza significa coinvolgere i tanti che possono aiutare nell'affrontare questa grande sfida.

Il Bilancio Sociale Consuntivo 2020 è stato curato
dall'Area Attività Sociali, Culturali e Ricerca e dall'Area Sistema di Gestione.

Qualora riscontraste inesattezze metodologiche o aveste suggerimenti per migliorare
questo nostro lavoro, saremo lieti di essere contattati e di accogliere le vostre segnalazioni.
info@cadii.it

CADIAI

COOPERATIVA SOCIALE

Via Bovi Campeggi 2/4E | 40131 Bologna
Tel. 051 5283511 | Fax 051 5283588
info@cadi.ai | www.cadi.ai



La sottoscritta Guglielmetti Franca, nata a Bologna (BO) il 12/01/1957, dichiara, consapevole delle responsabilità penali previste ex art. 76 del D.P.R.445/2000 in caso di falsa o mendace dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del medesimo decreto, che il presente documento è stato prodotto mediante scansione ottica dell'originale analogico e che ha effettuato con esito positivo il raffronto tra lo stesso e il documento originale ai sensi delle disposizioni vigenti”.