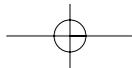
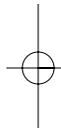
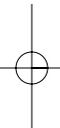


“Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, **ma anche andare al di là** investendo “di più” nel capitale umano, nell’ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate”.

Commissione UE: Libro verde “Promuovere un quadro europeo della responsabilità Sociale d’impresa”, Luglio 2001



Due parole su di noi...

L'anno appena trascorso è stato caratterizzato dall'impegno nella gestione dei servizi in essere al 31/12/2006 e dall'acquisizione della gestione di un nuovo servizio del Comune di Dozza (Servizi Scolastici); il risultato economico positivo conseguito - nominalmente inferiore a quello del precedente anno a seguito di accantonamenti prudenziali in vista del rinnovo contrattuale e per il fondo rischi - è di fatto aumentato di valore rispetto all'esercizio precedente, non avremmo altrimenti potuto effettuare gli accantonamenti citati poc'anzi! Ciò è stato possibile grazie all'incremento delle tariffe riconosciute dall'ex Consorzio Servizi Sociali Imola (ora ASP del Circondario Imolese) per l'attività a favore dei Disabili del Circondario di Imola e dal Comune di Casalfiumanese per l'attività a favore dell'infanzia, dall'acquisizione di un nuovo servizio di cui si è detto sopra, dalla nuova assegnazione della gestione del nido di Toscanella di Dozza con aumento delle tariffe orarie, dall'aumento dell'attività estiva rivolta all'infanzia, dalle maggiori richieste di sostituzioni di personale pubblico dei servizi per l'infanzia e dall'incremento del fatturato dell'Area Anziani e Salute Mentale (vi sono stati nuovi ingressi nelle comunità residenziali).

Poi, come è consuetudine da molti anni, Seacoop nel corso dell'anno 2007 ha posto un'attenzione particolare al "lavoro di rete" e pertanto sono stati favoriti gli scambi e le relazioni con tutti i soggetti del terzo settore (associazioni di volontariato, cooperative sociali, associazioni di familiari; ecc...) attivi nel territorio di riferimento, riconoscendone il valore politico e culturale, l'importanza in qualità di risorsa portatrice di conoscenza e buone pratiche.

Per promuovere la cultura del sociale e le buone pratiche nella società civile, abbiamo anche intrattenuto collaborazioni con soggetti diversi dal nostro specifico d'appartenenza, consapevoli che la crescita sociale non si realizza in solitudine, ma necessita del contributo di tutti gli attori di un territorio (associazioni, aziende private, cooperative di produzione e lavoro, esercenti).

Proprio pensando a tutti coloro che ci coinvolgono e che coinvolgiamo quotidianamente nell'erogazione dei servizi, pensando a coloro che vivono il nostro fare quotidiano o che vengono coinvolti nella nostra progettazione, rendicontare diventa un dovere che risponde all'esigenze di essere soggetto che rende trasparente e facilmente verificabile il proprio pensiero e il proprio stile di lavoro.

Redigere annualmente in merito all'attività della Cooperativa utilizzando lo strumento della relazione alla gestione era da tempo diventato un mezzo incompleto, che metteva in luce solamente una parte di Seacoop; finalmente siamo riusciti a mettere in cantiere la redazione del nostro primo Bilancio Sociale ed è con molto piacere che condividiamo con voi il frutto del nostro lavoro.

Infine, grazie a tutti coloro che hanno collaborato alla sua redazione, a Legacoop Imola attraverso il lavoro di Francesco Bendini, a Simona Landi Responsabile Area Comunicazione Promozione della Cooperativa, a Mariana Micci referente tecnico organizzativo Area Amministrazione Personale, a tutti i colleghi e le colleghe della Direzione Aziendale, allo Studio Professionale Commercialista Maurizia Lanzoni, alle socie e alle dipendenti che hanno collaborato rispondendo alle nostre domande, alle Istituzioni Locali, alle Associazioni e alle Aziende Cooperative che hanno partecipato ai lavori del nostro focus group in qualità di "portatori di interessi".

Roberta Tattini

Presidente Seacoop Società Cooperativa Sociale Onlus

socialmente responsabili
Bilancio Sociale Seacoop 2007

Coordinamento: Simona Landi

Consulenza tecnica: Francesco Bendini, Legacoop Imola

Immagini: Archivio fotografico Seacoop; Isola Press; Lisa Parpanesi; Ermes Ricci

Progetto grafico e impaginazione: [mu]design, Imola

Tipografia: Grafiche Baroncini, Imola

Seacoop Società Cooperativa Sociale Onlus

via Lasie 10/L 40026 Imola (Bo)

telefono: 0542.643543 - 0542.644059

fax: 0542.644015

web: www.seacoop.coop

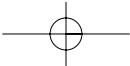
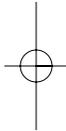
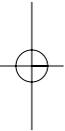
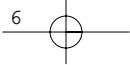
e-mail: seacoop@seacoop.coop

Seacoop è certificata



Sommario

- 7 Nota metodologica
- 9 Presentazione
- 17 Qualità
- 18 **Essere Cooperativa**
- 22 **Amministrare la Cooperativa**
- 28 **Il lavoro**
- 38 **I nostri stakeholders**
- 42 **La percezione dei pubblici di riferimento: stakeholders interni**
- 48 **Focus group Bilancio Sociale 2007: stakeholders esterni**
- 64 **I dati economici**
- 74 **Seacoop a 360°: i nostri servizi**
- 86 Seacoop e il Servizio Civile Nazionale
- 87 Conclusioni e impegni futuri
- 88 Mansionario di Seacoop



Nota metodologica

La rendicontazione sociale rappresenta una pratica sempre più diffusa, realizzata sia da realtà dell'economia solidale, associazioni e cooperative, sia da piccole e grandi imprese con finalità lucrative.

Lo sviluppo della consapevolezza in merito alla necessità di rendicontare al territorio il valore sociale dell'attività imprenditoriale è strettamente connesso alla nascita di una nuova concezione di responsabilità sociale. I rapporti tra l'impresa e la comunità iniziano ad esser considerati in un'accezione più allargata e complessa, mentre si amplia l'insieme dei soggetti considerati legittimi portatori d'interesse nei confronti dell'impresa.

Per un cooperatore sociale **redigere un Bilancio Sociale** non risponde alla sua esigenza di consolidare la relazione con il pubblico amministratore cliente; difficilmente sarà efficace come strumento di marketing; allo stesso modo supporterà sì un processo di riflessione interna, ma sarà efficace soprattutto su coloro che saranno coinvolti nel processo, quindi **aiuterà a rafforzare lo spirito cooperativo del management di oggi e di domani** ma non renderà da solo tutti i soci più cooperatori.

In altre parole il Bilancio Sociale da solo non basta, ma questo non significa che non si debba fare, anzi.

Le cooperative sociali tengono insieme mutualità e solidarietà. Sono organizzazioni che allo scopo mutualistico, tipico delle imprese cooperative, aggiungono il perseguimento delle finalità sociali.

La responsabilità sociale d'impresa per esse diventa **non un modo d'essere ma il "senso di essere"**.

Questo **primo Bilancio Sociale di Seacoop** è articolato in diverse sezioni che di seguito andremo dettagliatamente ad esaminare; abbiamo cercato di evidenziare, con il criterio della massima trasparenza e dell'oggettività, il contenuto di socialità presente nell'attività della Cooperativa, ovvero gli elementi per i quali i nostri portatori d'interesse (da qui in avanti definiti stakeholders) possono sentire quel cosiddetto grado di fiducia nella Cooperativa.



L'edificio Torre Lasie
a Imola, sede Seacoop

Presentazione

Mission e valori guida

Scopo della Cooperativa è perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e cittadine e ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Seacoop vuole essere un'impresa dove tutte le sue donne ed i suoi uomini possono esprimere il massimo del loro potenziale e crescere insieme. Si impegna nella ricerca e nella creazione di soluzioni concrete ed innovative che offrano risposte ai bisogni di ogni cittadino e cittadina della comunità e per raggiungere tale scopo mette a disposizione la propria creatività, organizzazione, passione, competenza, esperienza e un capillare lavoro di rete.

Seacoop si è sempre caratterizzata per una forte presenza della componente femminile e a tutt'oggi la presenza di donne che svolgono lavoro di cura è prevalente.

La Cooperativa è impegnata nella progettazione ed erogazione di servizi a favore di bambini, bambine e loro famiglie, giovani, uomini e donne diversamente abili, a rischio di esclusione sociale a causa di disagio psichico o dipendenze patologiche.

Seacoop esprime le proprie competenze nell'erogazione di servizi socio-assistenziali, riabilitativi ed educativi presso strutture o presso il domicilio degli utenti coi criteri tipici di un'impresa.

Svolge la propria attività d'impresa sociale sia in convenzione con gli enti pubblici che privatamente e ha come territorio di riferimento principale il circondario di Imola.

La Cooperativa si ispira alla carta guida dei valori di Legacoop che viene riproposta nel documento nei suoi diversi principi.



1. Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.
(dalla carta guida dei valori della Legacoop)

Chi è Seacoop

Forze sociali diverse collaborano per rispondere alla domanda di servizi alla persona del territorio

È il 1986 quando Legacoop Imola, Camera del Lavoro di Imola – CIG (Centro Informazione Disoccupati), Federazione del PCI di Imola e Cooperativa Ricreativa Culturale ARCI-UIISP (fondata nel 1975) collaborano per dare vita a un progetto sociale ed imprenditoriale che mette in rete la domanda di servizi alla persona e occupazione nel territorio del Circondario di Imola.

La Cooperativa Ricreativa Culturale ARCI-UIISP, ora **Seacoop Società Cooperativa Sociale Onlus** di diritto, inizia il suo percorso di progettazione ed erogazione di servizi rivolti al sostegno dei cittadini e cittadine del circondario di Imola e partners principali dell'attività sono gli enti locali del territorio.

I primi Servizi erogati sono a supporto delle persone diversamente abili presso il Centro Diurno Disabili "Casa Azzurra" e si realizzano anche le colonie estive per il Comune di Mordano.

La Cooperativa modifica il proprio nome il 23 marzo 1990, contestualmente si definisce lo specifico oggetto sociale che la caratterizza ancor oggi, non si occupa più di servizi per le piscine, ma solamente di servizi alla persona. Da questa ridefinizione della propria missione sociale nasce anche una nuova cooperativa: Arcipelago, con sede sociale in Castel San Pietro Terme (BO), che proseguirà l'attività di servizio alle piscine comunali.

I soci e le socie della cooperativa in essere al momento di questa svolta della società sono: Albertazzi Celso; Andalò Marilena; Aniceti Grazia; Badiali Cristina; Barbieri Ivana; Baruzzi Valter; Bassi Letizia; Bertaccini Debora; Bertolasi Monica; Betti Clara; Bettini Anna; Borghini Daniela; Brandazzi Michelina; Brusa Roberto; Callegati Silvia; Campana Laila; Campomori Leo; Capra Caterina; Casadio Giuliana; Ciarlatani Sonia; Cocchi Pio; Colangelo Agnese; Coralli Maria Luisa; Corazza Silvana; Costa Giovanna; Cristoferi Claudia; Fago Giovanna; Falconi Franco; Farsace Rosa Maria; Faziani Giorgio; Fini Debora; Fiori Suzzi Luigi; Freddi Floriana; Fuligni Catia; Galanti Milva; Gallegati Gianni; Gallegati Gregorio; Gentilini Anna; Giannelli Monica; Grandi Dario; Graziani Maria Rosa; Iosca Dusca; Iuppo Daniela; Jovinella Annalisa; Landi Angela; Landi Carla; Landini Monica; Mainetti Daniela; Mainetti Morena; Marchignoli Mario; Marzocchi Bruna; Minarini Mario; Minguzzi Barbara; Mongardi Elda; Montanari Manuela; Morini Laura; Morsiani Barbara; Oliva Paola; Paolini Stefania; Pederzoli Edoardo; Pedini Lia; Persico Enzo; Pilota Maria; Pirazzoli Cristina; Pirazzoli Guido; Rocchi Rita; Ronchi Riccardo; Ronchi Roberta; Ronchini Liliana; Sandrini Sabrina; Scotti Simonetta; Sasdelli Claudia; Savigni Sonia; Suzzi Rita; Suzzi Roberta; Tampieri Fabrizio; Taroni Graziella; Tarozzi Maria Agostina; Tattini Roberta; Trombetti Daniele; Zambrini Maria Grazia.

Lo scopo della Cooperativa

Scopo della Cooperativa è perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e cittadine e ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali (*statuto sociale, art.4*).

Crescere insieme nel mondo del lavoro - Autodeterminare il proprio percorso lavorativo

Seacoop vuole essere un'azienda dove tutte le lavoratrici e i lavoratori possono esprimere il massimo del loro potenziale e crescere insieme. È impegnata nella ricerca e nella creazione di soluzioni concrete ed innovative che offrano risposte ai bisogni di ogni cittadino e cittadina della Comunità.

Per raggiungere tale scopo mette a disposizione la propria *creatività, organizzazione, passione, competenza, esperienza* e promuove il *lavoro di rete*.

La forma societaria cooperativa consente una partecipazione attiva alla vita dell'azienda, in quanto la socia lavoratrice e il socio lavoratore sono la cooperativa stessa, ne costituiscono il cuore e l'energia motrice.

Una cooperativa cresce e promuove valori se le socie e i soci esprimono il proprio parere nel corso delle assemblee soci e se accettano la sfida di ricoprire il ruolo di amministratori della loro azienda.

Possono e devono contribuire alla crescita della stessa attraverso il proprio lavoro e la propria partecipazione alla vita sociale della Cooperativa.

Le Donne e il Lavoro di Cura

La Cooperativa si è sempre caratterizzata per una forte presenza della componente femminile e a tutt'oggi la presenza di donne che svolgono lavoro di cura è prevalente.

Questo rende evidente, ancora una volta, come le donne costituiscano una forza motrice determinante per la promozione del benessere e per la crescita della società.

Le aree d'intervento della Cooperativa

Seacoop è impegnata nella progettazione ed erogazione di servizi a favore di bambini, bambine e loro famiglie, giovani, uomini e donne diversamente abili, a rischio di esclusione sociale a causa di disagio psichico o dipendenze patologiche, disagio psicosociale.

Seacoop esprime le proprie competenze nell'erogazione di servizi socio-assistenziali, riabilitativi ed educativi presso strutture o presso il domicilio degli utenti coi criteri tipici di un'impresa.

Svolge la propria attività d'impresa sociale sia in convenzione con gli enti pubblici che privatamente e ha come territorio di riferimento il circondario di Imola.



2. *Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale.*

Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Seacoop è di tipo “funzionale” ed è costantemente monitorata ed aggiornata per far fronte alle esigenze dei servizi gestiti, anche attraverso analisi organizzativa specifica sulle diverse aree aziendali.

Il concetto cardine dell’organizzazione di Seacoop è la concezione teorica e pratica dell’organizzazione stessa come strumento per la progettazione, la realizzazione e la gestione di servizi massimizzando il grado di efficacia ed efficienza delle attività con l’obiettivo costante del “miglioramento continuo”.

La tecnostruttura di Seacoop comprende attualmente le seguenti funzioni principali:

Direttore generale

Staff centrali

- Responsabile Gestione Qualità e Sicurezza sul Lavoro
- Responsabile Tecnico Organizzativo Area Amministrativa
- Direttore Organizzazione e Risorse Umane
- Responsabile Marketing e Vendite
- Responsabile Progettazione
- Responsabile Promozione e Comunicazione

Linee

- Responsabili di Area
- Responsabili Tecnico-Organizzativi
- Coordinatore Pedagogico
- Coordinatori

Le finalità e le responsabilità di tali funzioni aziendali sono descritte nel “mansionario di Seacoop” (vedi appendice al Bilancio Sociale pag. 88).

Il funzionamento di tale modello è assicurato da “comitati di integrazione” che hanno la finalità di assicurare un adeguato livello di informazione interfunzionale, allo scopo di creare la necessaria omogeneità dei comportamenti aziendali ai diversi livelli della Cooperativa.

In particolare tali comitati di integrazione sono:

Comitato esecutivo

- Frequenza: settimanale
- Responsabile: Direttore
- Partecipanti: Direttore Organizzazione e Risorse Umane; Responsabile Gestione Qualità e Sicurezza; Responsabile Marketing e Vendite; Responsabile Tecnico-Organizzativi Area Amministrativa

Comitato di direzione

- Frequenza: quindicinale
- Responsabile: Direttore
- Partecipanti: Direttore Organizzazione e Risorse Umane; Responsabile Tecnico-Organizzativi Area Amministrativa; Responsabile Marketing e Vendite; Responsabile Gestione Qualità e Sicurezza; Responsabili di Area; Responsabile Progettazione; Responsabile Promozione e Comunicazione

A livello delle singole aree si tengono inoltre riunioni mensili di coordinamento ed

integrazione con i coordinatori/referenti dei servizi afferenti alla specifica area.

A livello dei singoli centri operativi (servizi e strutture) è utilizzata come strumento essenziale di lavoro e coordinamento progettuale la riunione periodica di équipe/collettivi (di norma a frequenza settimanale).

A tale riunione operativa partecipano tutti gli operatori coinvolti nell'erogazione del servizio, in modo da garantire:

- progettualità (anche in itinere) condivisa;
- uniformità di intervento;
- massimo livello di efficienza ed efficacia degli interventi;
- ottimizzazione della comunicazione e del flusso delle informazioni;
- adeguata sinergia delle diverse competenze professionali.

Le riunioni di équipe sono gestite direttamente dai **coordinatori dei servizi**.

Infine il gruppo dei coordinatori ed i gruppi di lavoro delle strutture principali delle aree "disabilità", "salute mentale" e "dipendenze patologiche" usufruiscono di un servizio di supervisione psicologica garantito da psicoterapeuti qualificati.

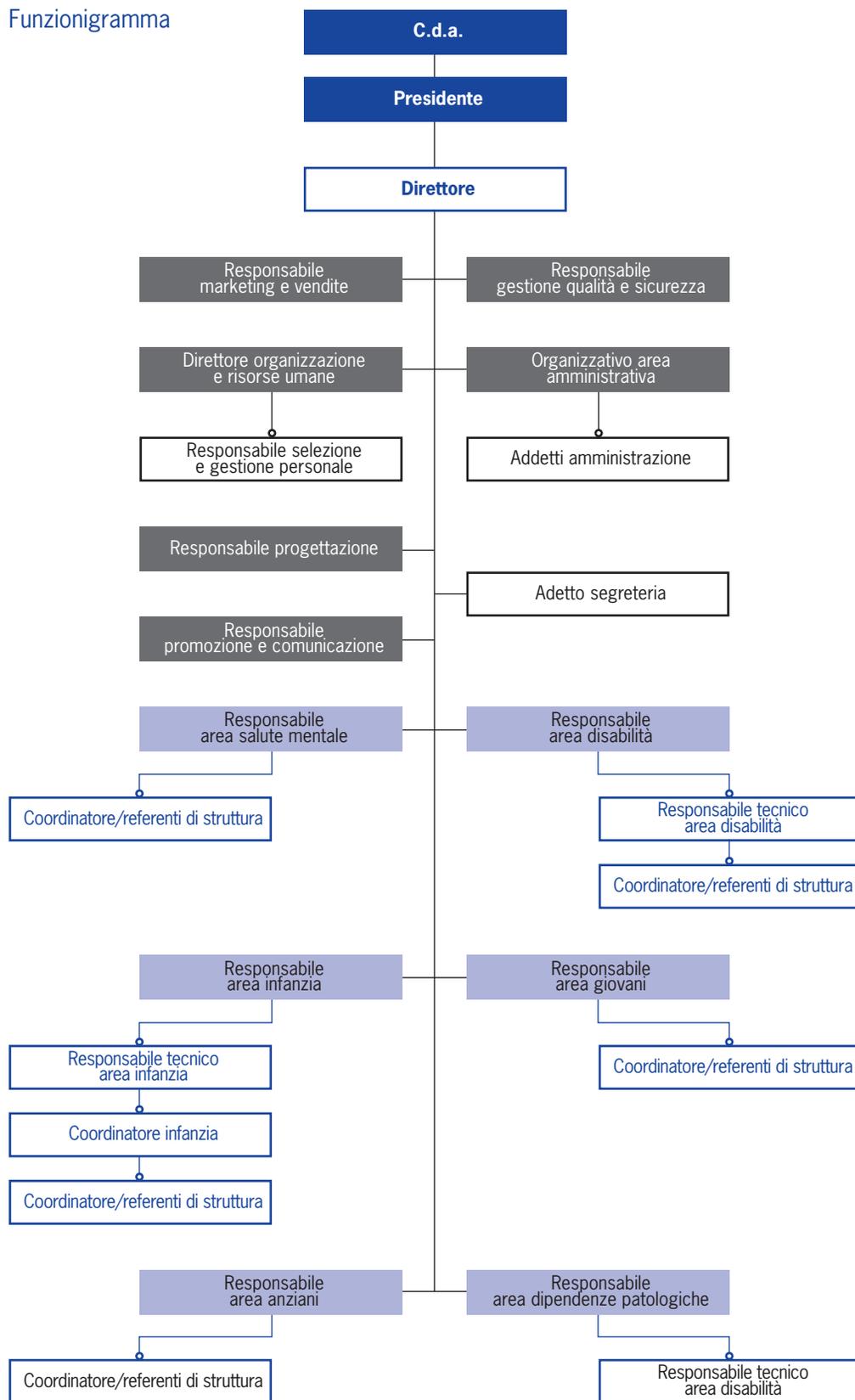
Tale intervento, ormai attivo da diversi anni, ha fra gli obiettivi principali il lavoro di gruppo sugli aspetti emotivi e conflittuali, la crescita della consapevolezza personale e di gruppo e la prevenzione del burn-out (*si veda nella pagina seguente la struttura di Seacoop descritta nel funzionigramma*).



3. La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte.

Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Funzionigramma







Qualità

La ricerca della qualità!

Una sintesi del lavoro secondo i principi della **qualità** può essere: “ricercare il miglioramento continuo”.

Affrontare un percorso che porti al raggiungimento della certificazione UNI EN ISO 9001/2000 porta con sé la necessità di essere consapevoli di ciò che si sta facendo, delle buone pratiche che si mettono in campo e che ci si prefigge di raggiungere. Occorre evidenziare, analizzare, far emergere e mettere in discussione il proprio fare quotidiano per ambire all'eccellenza.

Seacoop ha iniziato nel 1999, per volere dell'allora Presidente Catia Fuligni, con il supporto di un consulente esterno, a rivedere il proprio fare e la propria capacità di rendicontazione coinvolgendo le aree disabilità, infanzia, salute mentale e la propria organizzazione interna in un percorso formativo e creativo che nel 2002 ha portato ad ottenere la prima certificazione, successivamente, nel 2003 ha aggiornato tale certificazione secondo la nuova normativa UNI EN ISO 9001/2000.

Per concludere con una nota spiritosa “chiamo” in aiuto Franco Falconi, collega e Responsabile Gestione Qualità di Seacoop che titola la propria relazione di area (primo semestre 2008) “*Report Area Qualità (Si può farne senza!?)*” e la conclude con queste parole:

“La Qualità può essere vista e vissuta come una cosa da dover fare e consumare in fretta, come un amore fisico intenso e passeggero che poi si scorda subito. Oppure come una immagine che rimane per sempre nella memoria, come La nascita di Venere del Botticelli. Sono due piaceri diversi ma entrambi degni di nota”.



Essere cooperativa

Lo scambio mutualistico e la governance: essere cooperativa

Soci

Il numero dei soci lavoratori è illimitato e variabile, ma non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge. Possono essere soci tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, ed in particolare coloro che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di cui all'oggetto della cooperativa e, comunque, coloro che possano collaborare al raggiungimento dei fini sociali (*statuto sociale, art.6*).

I dati riportati nelle tabelle sottostanti evidenziano l'andamento della base sociale nel corso degli ultimi anni di attività della cooperativa.

anno	soci lavoratori	soci volontari	totale soci
2005	137	3	140
2006	181	11	192
2007	183	12	195

Come si può evincere dalla tabella il 2006 è stato un anno di forte consolidamento della compagine societaria di Seacoop (+37% sul 2005) questo perché si è iniziata la gestione di un nuovo servizio a favore della popolazione anziana locale (gestione in Associazione Temporanea d'Impresa con Solco Imola).

Al 31 Dicembre 2007 i soci sono **195** (183 lavoratori e 12 volontari) a cui va aggiunta la figura di socio sovventore rappresentata dal Consorzio Asscooper che dal 2003 è entrato come un importante finanziatore della cooperativa.

anno	ammissioni	recessi/esclusioni
2005	22	16
2006	57	5
2007	30	27

Sempre relativamente alla base sociale si può osservare che le domande di ammissione sono sempre superiori a quelle di recesso/esclusione. Le ammissioni sono dovute principalmente a un progressivo ampliamento delle attività sia nei servizi in essere, sia con lo sviluppo di nuove attività.

Questo accentua uno dei principi cardini del movimento cooperativo quale quello della porta aperta verso nuovi soggetti da inserire nell'azienda.

anno	uomini	donne	totale
2005	16	124	140
2006	24	168	192
2007	23	172	195

20/21

La componente femminile è sicuramente un elemento di forte valore aggiunto per Seacoop. Le donne rappresentano oltre l'**88%** dei soci impegnati in cooperativa, dato che si mantiene costante negli anni come mostra la tabella.

anno	età media base sociale
2005	35
2006	35
2007	38

Un elemento di sicuro interesse è rappresentato anche dalla “ventata d’aria fresca” che la base sociale ha nel proprio essere.

L’età media della cooperativa (38 anni nel 2007 e 35 nel biennio precedente) è infatti abbondantemente sotto i **42 anni** (paletto che la comunità europea mette per segnare il passaggio generazionale) e per questa ragione Seacoop si può certamente considerare un’azienda di “giovani”.



4. Il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone. Al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.

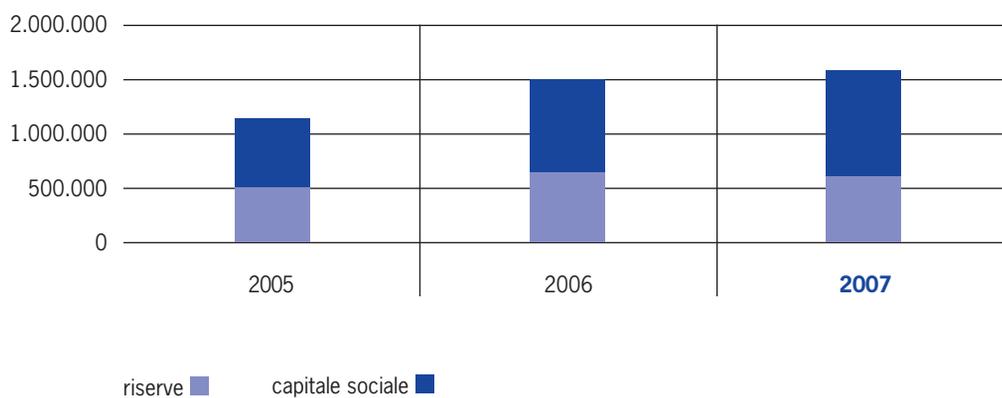
Capitale/patrimonio/riserve

Il patrimonio netto della cooperativa si attesta a oltre **1.530 mila euro** ed è rappresentato per il **59%** dal capitale sociale e per il **41%** dalle riserve accumulate negli anni dall'azienda.

anno	patrimonio netto (€)	capitale sociale (€)	riserve (€)
2005	1.147.875	648.675	499.201
2006	1.503.936	858.333	645.603
2007	1.531.939	908.787	623.152

Non tutte le quote del capitale sociale dei soci di Seacoop sono state interamente versate. **I 908.787 euro di capitale sociale** sottoscritto sono infatti così suddivisi: 568.901 capitale sociale effettivamente versato, 339.886 crediti verso soci per versamenti ancora dovuti.

La cooperativa, la cui quota sociale è di **4.131,65 euro per socio lavoratore**, prevede che si possa versare tale quota in rate mensili confacenti alle proprie disponibilità economiche.





Amministrare la Cooperativa

La partecipazione e la governance: assemblee, consigli di amministrazione, collegi sindacali

I dati di seguito riportati fanno riferimento alla governance della cooperativa e ai momenti di partecipazione della base sociale alla vita aziendale.

Assemblee

Nel corso del **2007** si sono tenute **2 assemblee di bilancio** e la percentuale media di presenza dei soci si è attestata al **48%**. Entrambe le assemblee soci sono state precedute da riunioni preparatorie in cui il consiglio di amministrazione ha illustrato gli argomenti posti in discussione ed è stato distribuito materiale cartaceo di supporto. Tale modalità informativa/formativa ha permesso ai soci e alle socie di arrivare preparati ed informati al momento decisionale.

anno	numero assemblee	partecipazione
2005	1	57 %
2006	2	42 %
2007	2	48 %

Nelle assemblee, tenutasi rispettivamente (in seconda convocazione) in data 25 gennaio e 17 maggio 2007, si è discusso e deliberato principalmente sui seguenti ordini del giorno:

25 gennaio 2007

- esame ed approvazione del “bilancio consuntivo” al 30/09/2006;
- rapporto in merito all’attività della direzione della Cooperativa nell’anno 2006;
- esame ed approvazione del “bilancio preventivo” dell’anno 2007;
- varie ed eventuali.

17 maggio 2007

- esame ed approvazione del Bilancio d’Esercizio al 31/12/2006;
- lettura ed approvazione della Relazione del Collegio Sindacale;
- esame dell’andamento economico del 1° trimestre 2007 e approvazione del “budget preventivo” 2007;
- nomina dei componenti del “consiglio di amministrazione” per il triennio 2007-2009;
- nomina del “collegio sindacale” per il triennio 2007-2009;
- determinazione dei compensi per amministratori e sindaci;
- modifica al regolamenti interno per il ristorno soci;
- varie ed eventuali.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione si compone da tre a undici consiglieri eletti dall'Assemblea generale. La maggioranza degli amministratori è scelta tra i soci lavoratori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche (*statuto sociale, art.37*).

È l'organismo investito dei più ampi poteri decisionali sulle attività di ordinaria e straordinaria amministrazione. Nel corso dell'esercizio 2007 il Cda della Cooperativa si è riunito **19 volte** (dato coerente con l'anno precedente) per discutere e deliberare principalmente sui seguenti argomenti:

- esame ed approvazione del “bilanci consuntivi” infrannuali e annuali;
- verifica dell'attività della “direzione aziendale”;
- ammissione, recesso, esclusione soci/e;
- definizione politiche aziendali e partecipazione a progetti e gare d'appalto.

anno	numero Cda svolti
2005	14
2006	19
2007	19

Di seguito riportiamo la composizione dell'attuale **Cda della Cooperativa** nominato il 17/05/2007:

Presidente	Vice presidente	Consiglieri
Roberta Tattini	Maria Pia Gentilini	Anna Bettini Antonio Ciaranfi Stefania Costa Micaela De Simone Pierpaolo Pagliarani

Per favorire la partecipazione e aumentare la consapevolezza dell'essere parte di una società, o meglio *di essere* la società stessa, il consiglio di amministrazione della Cooperativa ha in questi anni organizzato riunioni preparatorie anche al rinnovo delle cariche degli amministratori. In preparazione all'assemblea dedicata al rinnovo delle cariche per il triennio 2007-2009, si sono svolti n° 2 incontri:

25 gennaio 2007

- progetto “*nuovi soci/e*”, analisi delle proposte espresse dai soci e dalle socie;
- progetto “*Rinnovo Organi Sociali in Seacoop*”;
- varie ed eventuali.

12 aprile 2007

- incontro tra candidati al rinnovo cariche sociali in Seacoop - triennio 2007-2009;
- varie ed eventuali.

Collegio Sindacale

Il collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di legge. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento (*statuto sociale, artt. 41,42*).

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31/12/2007 i Sindaci hanno vigilato sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione utilizzando, nell'espletamento dell'incarico, i suggerimenti indicati nelle *norme di comportamento* del collegio sindacale raccomandate dai Consigli nazionali dei dottori commercialisti e dei ragionieri. I Sindaci hanno partecipato alle assemblee dei soci ed alle adunanze del consiglio di amministrazione, svoltesi nel rispetto delle norme statutarie, legislative e regolamentari che ne disciplinano il funzionamento e per le quali possono ragionevolmente assicurare che le azioni deliberate sono state conformi alla legge ed allo statuto sociale e non sono state manifestamente imprudenti, azzardate, in conflitto d'interessi o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale.

Il Collegio Sindacale è inoltre incaricato del controllo contabile e nell'espletamento di questa funzione non sono emersi dati o informazioni rilevanti da essere evidenziati.

anno	numero collegi sindacali svolti
2005	5
2006	5
2007	4

Di seguito riportiamo la composizione dell'attuale collegio sindacale della cooperativa nominato il 17/05/2007:

Presidente
Piero Cavina

Sindaci effettivi
Nino Gualandi
Mauro Saloni

Sindaci supplenti
Gilberto Gherardi
Paolo Roli

Aspetti relativi al carattere mutualistico della Società Cooperativa

Il Consiglio di amministrazione della Cooperativa, nel corso dell'anno ha favorito l'incremento sia nella quantità che nella qualità delle occasioni di lavoro partecipando a bandi di gara, progettando nuovi servizi e promuovendo il riconoscimento delle tariffe orarie in conformità alle *tabelle ministeriali*.

Trovandosi in assenza di rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali dalla fine dell'anno 2005, la Cooperativa ha provveduto a mantenere il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale. Sono stati favoriti anche i momenti di partecipazione sociale convocando, come illustrato precedentemente, n° 2 assemblee ordinarie dei soci, n° 2 riunioni per la preparazione dell'assemblea ordinaria dei soci e n° 2 riunioni soci/e finalizzate all'informazione/formazione e preparazione del rinnovo delle cariche sociali della Cooperativa.

Per l'anno 2007 sono state attivate/mantenute le convenzioni soci/e con:

- Libreria "Atlantide" - Castel San Pietro Terme;
- Europauditorium - Bologna;
- Centro Queen Estetica - Imola;
- Erboristeria "Fragrans" - Imola;
- Lavanderia Coop Sociale "I Quattro Castelli - Toscanella di Dozza;
- Merceria "La Bottega delle Fate" - Imola.

Regolamenti interni

Esistono vari regolamenti interni per disciplinare i rapporti interni della Cooperativa, in particolare:

- regolamento “soci volontari”, approvato dall’assemblea dei soci del 12/05/2005 ed entrato in vigore dalla data della sua approvazione;
- regolamento interno per il ristorno ai soci lavoratori approvato dall’assemblea dei soci del 18/05/2006 ed entrato in vigore a partire dalla destinazione degli utili riferiti all’esercizio 2005;
- regolamento disciplinante l’emissione e la gestione delle azioni dei soci sovventori, approvato dall’assemblea dei soci del 26/06/2003 ed entrato in vigore dal giorno successivo alla data della sua approvazione;
- regolamento in materia di socio lavoratore, previsto dall’art. 6 della Legge n. 142/2001 ultima modifica approvata dall’Assemblea dei Soci in data 12/05/2005, depositato presso l’ufficio pubblico competente entro i termini previsti dalla Legge ed entrato in vigore dalla data della sua approvazione.



5. Le imprese cooperative si manifestano con la qualità dei lavori che svolgono, la trasparenza, l’onestà e la correttezza dei comportamenti.



Il lavoro

Il lavoro

Le persone e le loro qualità sono risorse fondamentali per un'impresa come Seacoop che realizza lo scambio mutualistico attraverso il lavoro in Cooperativa.

I dati delle tabelle sottostanti mostrano l'andamento nel corso dell'ultimo triennio di alcuni indicatori presi in considerazione per misurare la capacità di crescita della Cooperativa sul territorio e di "radicamento" nei valori personali dei lavoratori.

anno	occupati fissi	occupati tempo determinato	totale occupati
2005	153	66	219
2006	200	67	267
2007	200	54	254

Il totale degli occupati a fine 2007 era di **254 unità**, il 79% dei quali assunti con contratti a tempo indeterminato. Rispetto all'esercizio precedente si può notare una leggera flessione dei lavoratori principalmente dovuta alla mancata ammissione a partecipare a una gara d'appalto, in quanto la Cooperativa è stata esclusa a seguito di un'errata formulazione della fidejussione assicurativa. Ciò ha comportato il recesso di n°10 socie lavoratrici, che, in applicazione dell'art. 37 del nostro CCNL sono state assunte dalla Cooperativa subentrante a Seacoop nell'appalto di cui sopra.

Dal 2005 al 2007 comunque l'occupazione in Seacoop ha registrato un **+15,9%** passando da 219 dipendenti ai **254 del dicembre 2007** a testimonianza di come il "dinamismo" e la propensione a nuovi inserimenti lavorativi siano aspetti molto importanti per l'azienda.

Di seguito il confronto tra l'età media e gli anni di anzianità di soci e dipendenti in Cooperativa.

	2007		2007
età media soci lavoratori	38	anzianità media soci lavoratori	6
età media dipendenti	34	anzianità media dipendenti	1

L'occupazione in Seacoop si esprime con una presenza della componente femminile che è prevalente rispetto ai lavoratori di genere maschile.

Nel 2007 l'**88% dell'occupazione fissa** è rappresentato da donne come si può ben veder dai numeri della tabella e del grafico sottostanti.

anno	uomini	donne	totale occupati fissi
2005	23	130	153
2006	23	177	200
2007	24	176	200

Turnover e passaggi di livello

Il turn over generale della Società Cooperativa è stato del **17,28%** superiore alla percentuale presa a riferimento per il monitoraggio dell'anno, pari al 12% (4,41% nel primo semestre 2007- risultava 8,10% nel 2006). L'aumento del dato di turn over è imputabile principalmente alla cessazione nella gestione di un servizio come precedentemente esposto.

Nel corso del 2007 si sono registrati anche n. 4 passaggi di livello nell'inquadramento dei dipendenti di Seacoop, che testimoniano la possibilità di intraprendere percorsi di carriera all'interno dell'impresa.



6. La cooperazione considera il pluralismo sempre un bene.

Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.



Occupati per funzione

La Cooperativa presenta all'interno della sua compagine diverse figure professionali. La parte del leone la fanno gli addetti all'infanzia con funzioni educative (n. 43), seguiti a ruota dagli assistenti di base qualificati (n. 40). La tabella di seguito riassume meglio la suddivisione per funzione dei **200 dipendenti fissi di Seacoop**.

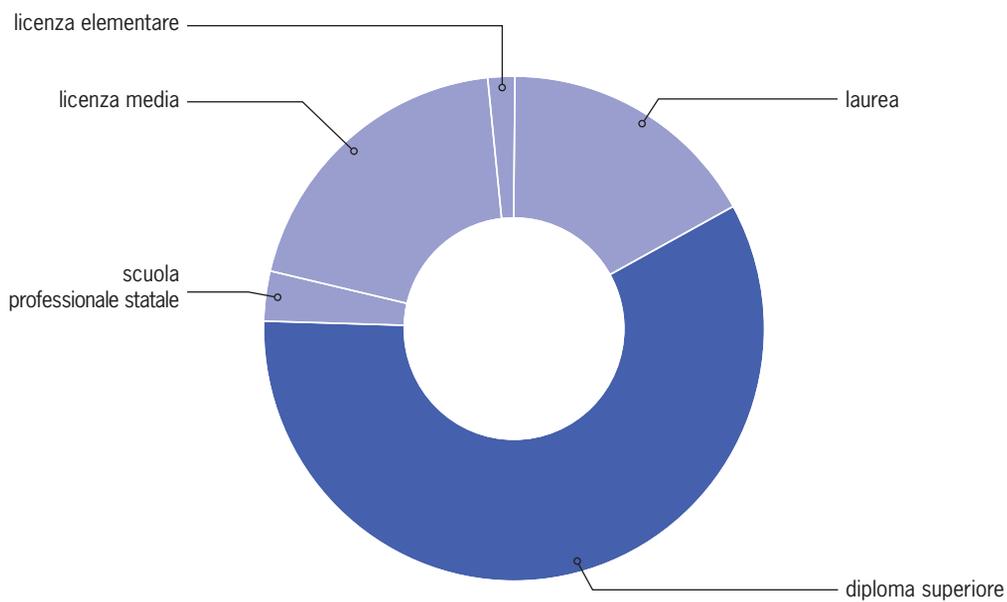
qualifica funzionale	quantità
operaio	1
adb non formato	17
add. infanzia con funz. non ed.	15
add. alla segreteria	1
adb qualificato	40
cuoca	1
educatore senza titolo	22
impiegato di concetto	1
add. infanzia funz. ed.	43
adb coord.	3
educatore professionale	33
fisioterapista	1
impiegata di c. resp. specific.	1
educatore referente	2
referente staff tecnico	1
educatore. prof. coordinatore	11
responsabile di area	3
resp. tecnico organizz. Area Disabilità	1
resp. tecnico organizz. amministr.	1
direttore org. risorse umane	1
direttore aziendale	1
totale	200

32/33

Titolo di studio

La struttura impiegatizia si caratterizza principalmente da persone in possesso di diploma superiore o laurea (**oltre il 75%** tra i due), mentre la licenza media rappresenta il **20%**; marginali poi i titoli di scuola professionale statale e la licenza elementare (il **5%** la loro somma).

titolo di studio	quantità
licenza elementare	3
licenza media	40
scuola professionale statale	6
diploma superiore	117
laurea	34
2007	200



Formazione

Nell'anno 2007 sono stati programmati n. 30 interventi formativi.

Due di questi (afferenti all'area infanzia) sono stati annullati a causa dell'esclusione dalla Gara per l'appalto dei servizi Nido d'infanzia del Comune di Medicina; altri due corsi (area disabilità) sono stati posticipati al 2008.

Dei 26 corsi realizzati:

- n. 11 interessano l'Area Infanzia;
- n. 02 l'Area Salute Mentale;
- n. 02 l'Area Disabilità;
- n. 03 l'Area Dipendenze patologiche;
- n. 03 riguardano la formazione "626";
- n. 01 la formazione rispetto al Sistema Qualità Aziendale;
- n. 04 sono corsi trasversali che coinvolgono operatori afferenti da varie aree della Cooperativa e/o strategici a livello centrale (corsi tecnici, supervisione coordinatori).

I dati in nostro possesso fanno rilevare un buon gradimento dei corsi effettuati e valutati dai partecipanti ed una valutazione positiva in merito all'efficacia delle azioni formative intraprese.

Si evidenzia inoltre, in particolare, la prosecuzione dei corsi di supervisione/formazione alla relazione nei tre settori: Salute Mentale, Dipendenze Patologiche e Disabilità.

A nostro avviso tale tipo di intervento continua a costituire una componente essenziale del lavoro di formazione e sostegno fattivo ai gruppi di lavoro che va mantenuta e, ove si renda necessario, anche estesa ad ulteriori gruppi di lavoro.

Rispetto agli sviluppi per l'anno 2008 si segnala la recente approvazione di un progetto formativo insieme a CESVIP che si aggiunge alla precedente approvazione di un progetto formativo relativo al processo di budgeting e relativi controlli della contabilità analitica, presentato con la collaborazione di ISCOM.

anno	corsi di formazione effettuati	persone coinvolte	costi sostenuti (€)
2005	21	219	22.534,05
2006	30	166	40.579,77
2007	26	182	48.634,13

Sicurezza

Nel corso dell'anno 2007 si è provveduto alla distribuzione a tutti i nuovi assunti del manuale "**Linee guida per operatori socio – sanitari**" redatto dal medico competente; alla distribuzione, nelle strutture per l'infanzia, del "**Vademecum per gli addetti al primo soccorso nelle scuole materne**"; alla distribuzione, alle strutture/servizi interessate della "**Note informative relative all'utilizzo delle sostanze chimiche**".

Sono inoltre stati nominati i responsabili del "pronto soccorso" e della "lotta antincendio" in tutte le nostre strutture/servizi.

I sopralluoghi di struttura hanno interessato le seguenti strutture/servizi: **Centro diurno disabili "Ali Blu", Nido aziendale "L'arca di Noè", nidi e materne in appalto con il Comune di Ozzano, Centro musicale "Ca'Vaia".**

Sono stati effettuati:

- **n. 1 corso di "Lotta Antincendio"** (rischio medio), tenuto presso l'Azienda USL di Imola, con la partecipazione di 13 lavoratori della Cooperativa (+ 1 rischio elevato per IPAB a cui hanno partecipato 3 operatrici);
- **corsi di primo soccorso** (n. 3 di formazione di 2° livello, della durata di 4 ore, a cui hanno partecipato 84 operatori) + (n. 2 di formazione di 1° livello, a cui hanno partecipato 38 lavoratori) organizzati da Seacoop e condotti dalla Dott.ssa Berdondini: totale n. 122 lavoratori;
- **n. 175 visite mediche** (124 periodiche e 51 nuovi assunti);
- **la sospensione anticipata della maternità**, concessa a tutte le lavoratrici operanti in situazioni di rischio potenziale.

Inoltre:

- continua la campagna di sensibilizzazione **vaccinazioni per rischio biologico**. Molte/i lavoratrici/lavoratori hanno aderito al programma vaccinale (gratuito per l'antipatite B per le Aree Anziani, Disabili, Salute Mentale e Dipendenze Patologiche; a carico di Seacoop per l'Area Infanzia);
- in collaborazione con la Dott.ssa Berdondini, si è provveduto alla **revisione n. 1 del documento di valutazione del rischio chimico**;
- **i piani di emergenza dei servizi/strutture** ove operiamo sono stati emessi (effettuata la stesura di quello relativo alla nuova sede); in alcune strutture sono state effettuate le prove simulate di emergenza;
- il **documento di valutazione dei rischi** è aggiornato al dicembre 2006;
- si è redatto il **verbale della riunione periodica di prevenzione e protezione**: La Riunione, alla presenza del PR – MC – RSPP – RLS, si è tenuta il 28 gennaio 2008;
- i risultati anonimi collettivi forniti dal MC non hanno evidenziato malattie professionali.

Riassumendo i dati in questa tabella* possiamo dire che il numero degli infortuni, le giornate perse causa infortunio sul lavoro e i costi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ultimo triennio sono così distribuiti:

anno	n. infortuni sul lavoro	giornate perse	costi sostenuti (€)
2005	11	136	19.600
2006	28	445	20.100
2007	17	266	26.300

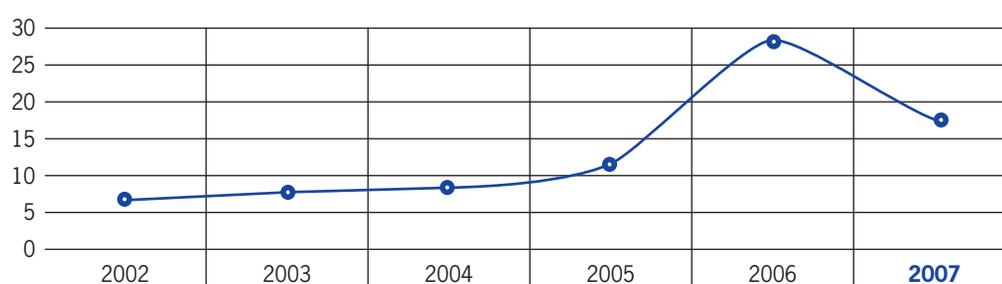
* Nota

l'anno 2006 pone in evidenza un numero triplicato di giornate di lavoro perse.



7. L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.

Andamento degli infortuni sul lavoro



Incidenza infortuni ultimo triennio

anno	operatori	infortuni	incidenza
2005	215	11 (5,11%)	1 infortunio ogni 20 operatori
2006	258	28 (10,85%)	1 infortunio ogni 9 operatori
2007	253	17 (6,72%)	1 infortunio ogni 15 operatori

Tipologie degli infortuni avvenuti nel 2007

tipologia	numero
patologia osteoarticolare	15
trauma/ferita	2
totale	17

Principali cause degli infortuni avvenuti nel 2007

causa	numero	%
distrazione dell'operatore	10	58,82%
sforzo fisico	6	35,30%
provocato da utente	1	5,88%
incidente stradale	0	0

È significativo il dato, segnalato nella tabella precedente, che evidenzia come il maggior numero di infortuni siano imputati a distrazioni dell'operatore e come questo impegni la Cooperativa ad essere sempre presente e vigile nel mantenere alto il livello formativo in merito alle buone prassi di lavoro e nel prestare una particolare attenzione a tenere monitorata la qualità della motivazione di singoli e gruppi di lavoro. La Cooperativa mette in campo percorsi di formazione continua e garantisce il regolare svolgimento delle riunioni d'equipe.

Dati ed elenco delle strutture in cui sono state perse giornate a causa di infotuni

struttura	numero giornate perse	%
(D) CSRR disabili	82	30,83%
(A) IPAB anziani	76	28,57%
(I) Nido Ozzano	35	13,16%
(SM) SPIS	25	9,40%
(D) Casa Azzurra	16	6,01%
(SM) Ca'del Picchio	15	5,64%
(SM) Samarcanda	12	4,51%
(D) Laboratorio scolastico	5	1,88%

(D) Area disabili / (A) Area anziani / (SM) Area salute mentale / (I) Area infanzia / (DP) Area dipendenze patologiche / (G) Area giovani

Dati delle giornate perse a causa di infotuni suddivisi per aree di intervento

area di intervento	numero giornate perse	%
Area disabili	103	40,23%
Area anziani	76	25,78%
Area salute mentale	52	20,32%
Area infanzia	35	13,67%
Area dipendenze patologiche	0	0
Area giovani	0	0



8. La cooperazione interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e di utilità per i propri soci e per la collettività.



I nostri stakeholders



I nostri stakeholders (coloro di cui la Cooperativa ha bisogno per esistere)

Seacoop ha posto un'attenzione particolare al lavoro di rete e pertanto ha favorito l'interscambio e le relazioni con tutti i soggetti del terzo settore (associazioni di volontariato, cooperative sociali, associazioni di familiari; ecc.) attivi nel territorio di riferimento, riconoscendone il valore politico e culturale, l'importanza in qualità di risorsa portatrice di conoscenza e buone pratiche.

Per questa ragione ha anche intrattenuto collaborazioni con soggetti quali istituti bancari, cooperative di produzione e lavoro, esercenti finalizzate alla realizzazione di progetti, alla promozione e alla crescita della Cooperativa.

Tutto questo si è realizzato collaborando con:

- ACCDA;
- Associazione Cà del Vento - Imola;
- Associazione Compagnia Teatrale La Luna Crescente - Dozza;
- Associazione "E pas e temp" - Imola;
- Associazione "La Cicoria Imola onlus";
- Associazione "La Giostra onlus";
- Associazione "L'Angolo Azzurro" - Fabriano;
- Associazione Turistica Pro Loco - Medicina;
- Arci Ragazzi - Imola;
- AUSER - Imola;
- Azienda USL di Imola - UONPEE; UOCDP; DSM
- Azienda USL di Lugo;
- Centro Ippico di San Lazzaro di Savena;
- Centro Sociale Anziani di Fossatone - Medicina;
- Cooperativa CEFLA - Imola;
- Cooperativa Ceramica di Imola;
- Cooperativa Trasporti Imola (CTI);
- Cooperativa SACMI - Imola;
- Cooperativa Sociale CADIAI - Bologna;
- Cooperativa Sociale CSAPSA - Bologna;
- Consorzio ESPERIA;
- Consorzio Sol.Co - Imola;
- Consorzio Servizi Sociali di Imola;
- Combo Jazz - Imola;
- Comitato 10 Ottobre - Imola;
- Comuni del Nuovo Circondario di Imola (Comuni di Imola; Casalfiumanese; Medicina; Borgo Tossignano; Mordano; Dozza);
- Comune di Ozzano Emilia - Bologna;
- Consiglio di Zona di Coop Adriatica;
- Coop Adriatica;
- Coop Voli - Bologna;
- Coop Reno;
- Cooperativa Sociale "Agave" - Imola;
- Cooperativa Sociale "I Quattro Castelli" - Castel San Pietro Terme;
- Cooperativa Sociale "Naturalia" - Imola;
- Europauditorim - Bologna,
- Fondazione CARIM;
- Forum Cappuccini - Imola;
- Hera Imola, Faenza;
- IPAB - Imola;
- Istituzione per la gestione dei Servizi Sociali del Comune di Castel San Pietro Terme;

-
- Istituti di Credito Bancario (BCC, CARISBO, Banca di Imola);
 - La Palazzina - Imola;
 - Legacoop Imola;
 - Legacoop Bologna;
 - Legacoopsociali;
 - Libreria Atlantide - Castel San Pietro Terme;
 - Ponte Azzurro onlus - Imola;
 - Psichiatria Democratica;
 - UISP Imola/Faenza;
 - UNIPOL assicurazioni;
 - Università degli Studi di Bologna - Facoltà di Medicina Veterinaria;
 - Chiosco del Parco Tozzoni;
 - Andy e Flo;
 - Sonix;
 - Estetica Queen.

Mettere a valore e quindi dedicare risorse al lavoro di rete ha consentito alla Cooperativa di consolidare la propria posizione nel tessuto locale di Imola e Circondario e nel corso del 2007 è riuscita ad essere presente per oltre il 90% degli inviti e convocazioni ricevuti, in alcune delle sedi più significative per la promozione e l'integrazione con il territorio locale e provinciale quali: lavori dei **Piani di Zona, Presidenza di Legacoop Imola, Coordinamento Pedagogico Provinciale, Consulta delle Famiglie del Comune di Imola, Comitato "10 ottobre"**, incontri organizzati da Legacoop Bologna (con la sede dell'associazione di Bologna si è ulteriormente stretta la collaborazione con la pubblicazione illustrativa dei servizi offerti dalle cooperative sociali di Bologna, dove ha trovato spazio anche un capitolo dedicato alle società di Imola), **Legacoopsociali**, ecc.

Nell'ambito delle collaborazioni elencate si evidenzia la realizzazione dei seguenti progetti:

- SPIS – Associazione La Cicoria / Seacoop (consolidamento della partecipazione nel progetto ideato nel 2003 e avviato il 1° gennaio 2007);
- costituita l'associazione "Manididonna" con la collaborazione dell'associazione "La Cicoria" e Legacoop Imola – evoluzione del progetto di cooperativa sociale di tipo B "Mani di Donne" (percorso avviato lo scorso anno, consolidatosi e confermato);
- centri estivi Imola con CEFLA, Arciragazzi e Uisp Faenza – Imola (la partecipazione con le due associazioni si è confermata anche nel corso del 2007)
- un educatore in officina", progetto a supporto dell'inserimento al lavoro di persone diversamente abili nella Cooperativa Sociale L'Arca - Imola (prosecuzione della collaborazione avviata alla fine del 2005);
- progetto servizio educativo/assistenziale a favore di bambini e ragazzi imolesi frequentanti i nidi d'infanzia, le scuole, e attività extrascolastiche e del servizio di vigilanza ed assistenza sui mezzi di trasporto scolastico – (Comune di Imola) ATI con Solco Imola;
- progetto appalto servizio socio-assistenziale per anziani e disabili (Istituzione per la gestione dei servizi sociali del Comune di Castel San Pietro Terme) ATI con Solco Imola.

Infine si segnala che la Cooperativa ha:

- realizzato n. 38 eventi (feste nei Servizi; iniziative aperte alla cittadinanza, ecc...);
- favorito la pubblicazioni di n. 14 articoli su testate locali e non;
- promosso n. 23 azioni promozionali.

Per un totale di n. 75 interventi.



soggetto intervistato: Franco Falconi

età: 55 anni

ruolo: responsabile Gestione Qualità, responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione

anzianità in Cooperativa: 22 anni

Come e quando sei arrivato in Seacoop?

Nel 1986 dopo 5 anni di esperienza quale Sindaco del Comune di Casalfiumanese (BO) e dopo 1 anno in qualità di funzionario del PCI della Federazione di Imola di cui era Segretario Giuliano Poletti (attuale Presidente nazionale di Legacoop). Condivisi assieme a lui e Mariarosa Franzoni (ex socio lavoratore di Seacoop ora in pensione), al Centro Informazione Disoccupati della CGIL di Imola, all'allora Federcoop di Imola, a Catia Fuligni (prima Presidente Seacoop ed allora Presidente della Cooperativa ARCI – UISP) e ad altri soci fondatori l'idea di dar vita ad una cooperativa che si occupasse dei "servizi alla persona" nel circondario imolese.

Vivere in Seacoop significa ...

Non sentirsi solo sul lavoro, poter sempre contare sui colleghi, aver avuto l'opportunità di conoscere persone importantissime per me.

Qual è a tuo parere il valore aggiunto della tua Cooperativa?

La parte umana, relazionale, di confronto aperto e costruttivo per dare risposte utili e concrete all'utenza.

Il poter dire, nella grandissima maggioranza dei casi: "è un problema nostro (e non mio o tuo)" oppure "abbiamo fatto (e non ha o hai) un buon lavoro".

Quali invece le criticità che cogli e che si potrebbero affrontare?

Il non pieno riconoscimento, da parte della committenza pubblica, dell'importante ruolo che abbiamo conquistato in questi 22 anni di lavoro assiduo e proficuo sul territorio.

Il fatto di non avere "osato" abbastanza, di esserci mossi troppo spesso in ritardo solo con la certezza di essere a posto al centesimo di euro.

Infine prova ad esprimere una valutazione sulla tua Cooperativa utilizzando una metafora o una citazione.

Parafasando Eduardo De Filippo: "*la nuttata è passata*".

Citando Dante Alighieri: "*e tornai a riveder le stelle*".



44/45

soggetto intervistato: Letizia Bassi
età: 49 anni
ruolo: referente tecnico organizzativo Area Anziani
anzianità in Cooperativa: da sempre (dal 1986 ndr.)

Come e quando sei arrivato in Seacoop?

L'ho fondata insieme a un gruppo di belle speranze.

Vivere in Seacoop significa ...

Continuare ad avere belle speranze e un senso del lavoro e del vivere il lavoro e i colleghi in modo diverso e più completo, non essere solo un "lavoratore" ma sapere che puoi partecipare attivamente alla crescita della TUA/nostra coop.

Qual è a tuo parere il valore aggiunto della tua Cooperativa?

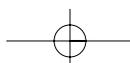
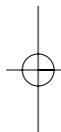
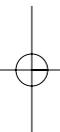
Dare sempre un'opportunità di crescita, non solo professionale, ai soci e ai lavoratori.

Quali invece le criticità che cogli e che si potrebbero affrontare?

Da quando siamo diventati una grossa coop è chiaro che i rapporti, le comunicazioni diventano più formali e difficili, credo che dovremmo riappropriarci di momenti più frequenti per confrontarci insieme su tutti i temi, non che chi lavora nella disabilità o nella salute mentale, per esempio, è chiuso solo nel suo mondo: insomma tentare di avere più momenti di scambio, ma anche questo dipende da tutti noi soci.

Infine prova ad esprimere una valutazione sulla tua Cooperativa utilizzando una metafora o una citazione.

"... sempre caro mi fu questo ermo colle ..."



soggetto intervistato: Maddalena Maiardi
età: 36 anni
ruolo: insegnante scuola infanzia
anzianità in Cooperativa: 3 anni, socia dal 17 luglio 2008

Come e quando sei arrivato in Seacoop?

La prima volta feci un colloquio e fui assunta nel 1997, in psichiatria, non avendo ancora l'abilitazione (per insegnante ndr). Dopo tre anni cambiai e mi dimisi. Fui assunta mandando un nuovo curriculum nel 2005.

Vivere in Seacoop significa ...

... fare il lavoro che preferisco.

Qual è a tuo parere il valore aggiunto della tua Cooperativa ?

Le relazioni umane.

Quali invece le criticità che cogli e che si potrebbero affrontare?

Stipendi bassi.

Infine prova ad esprimere una valutazione sulla tua Cooperativa utilizzando una metafora o una citazione.

*“C'erano solo gli uomini, con due braccia per lavorare, e agli errori più grossi si poté rimediare. Da correggere, però, ne restavano ancora tanti: rimboccatevi le maniche, c'è lavoro per tutti quanti.”**

* G. Rodari “Storia universale” in “Favole al telefono”



46/47

soggetto intervistato: Clara Gioeli

età: 29 anni

ruolo: educatrice professionale

anzianità in Cooperativa: 1 anno, socia dal 17 luglio 2008

Come e quando sei arrivato in Seacoop?

Sono arrivata in Seacoop da poco più di un anno, attraverso l'Agenzia interinale Lavoropiù.

Vivere in Seacoop significa ...

È avere l'opportunità di mettere a frutto le competenze acquisite attraverso gli studi e continuare il percorso di crescita personale e professionale attraverso l'esperienza sul campo.

Qual è a tuo parere il valore aggiunto della tua Cooperativa ?

/

Quali invece le criticità che cogli e che si potrebbero affrontare?

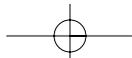
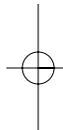
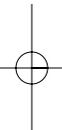
Affrontare il tempo... tutto necessita

Infine prova ad esprimere una valutazione sulla tua Cooperativa utilizzando una metafora o una citazione.

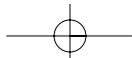
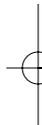
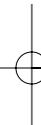
Seacoop come educatrice...

*"... il primo e più importante compito dell'educazione è quello di dare alle menti un retto indirizzo, affinché in contingenza non siano disposte a consentire se non a ciò che è conforme alla dignità e all'eccellenza ..."**

*J. Locke, "Pensieri sull'educazione" 1693







soggetto intervistato: Zanoni Stefano

ruolo: cliente/utente

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete?

Risiedo presso il Centro Residenziale Socio Riabilitativo Don Leo Commissari (Imola) dal 2003 e frequento il Centro Diurno Disabili Casa Azzurra dal 2002 (entrambi i servizi sono gestiti da Seacoop - ndr). Mi trovo bene e gli Operatori mi aiutano, mi trovo bene nella gestione delle mie problematiche e ho un ottimo rapporto con tutti. Sono anche rappresentante nel Comitato di Gestione di Casa Azzurra.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Più personale nei servizi. Ci vuole più impegno a programmare i progetti per i disabili: siamo un po' lenti in questi progetti. Più pressione affinché ci sia più impegno per questi progetti e per velocizzarli. Sempre più bisogni. Creare nuovi servizi, come un gruppo famiglia.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

La cooperazione sociale deve essere unita per sviluppare risorse nel tempo e mantenere la giusta qualità.

Non dimenticarsi dei problemi che esistono e discutere in modo chiaro e in tempi brevi. Bisogna lavorare in rete con tutti i soggetti vecchi e nuovi, perché "utili" alla realizzazione di servizi e interventi di qualità. Il gruppo appartamento è una nuova "sfida" che deve essere mantenuta alla memoria di tutti, pubblico e privato.



50/51

soggetto intervistato: Angela Fiore

ruolo: familiare di un cliente/utente

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

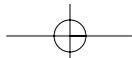
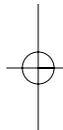
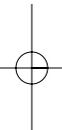
Sono la madre di Federica De Venere, mia figlia frequenta il Centro Diurno Disabili Casa Azzurra. Personale ottimo. Consigli positivi da Seacoop più che dal pubblico.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Onestamente non so cosa può fare meglio. Potrebbe migliorare Casa Azzurra? Voglio che gli operatori siano più felici, perché così sono felici i ragazzi.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Chi aiuta le mamme dei ragazzi giovani? (del futuro)? Più bisogni e meno soldi. Perché non creiamo (come Seacoop) soluzioni autonome per il "dopo di noi"? (La Presidente di Seacoop riferisce del progetto di Via Sangiorgi, n° 2 gruppi appartamento a Imola).



soggetto intervistato: Franco Fuzzi
ruolo: cliente/utente

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Risiedo presso la Comunità residenziale Albatros dal 2000. Mi trovo bene nella residenza, dove posso dedicarmi ancora alle mie passioni (pittura, storia, geografia).

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Non suggerisco nulla, sto bene così.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Che le cooperative sociali non corrano il rischio di ripetere errori fatti nel passato. Continuare a dare dignità e possibilità alle persone di cui si occupano (utenza).

52/53

soggetto intervistato: Dante Pirazzini**ruolo:** Presidente del Consorzio Esperia - Consorzio della Cooperazione Sociale Imolese**Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?**

Sono il Presidente del Consorzio Esperia, Consorzio della Cooperazione Sociale Imolese a cui Seacoop è associata.

Il primo contatto con Seacoop (in veste Presidente Esperia – ndr) l'ho avuto per la realizzazione della nuova sede (di Seacoop – ndr). Bella sorpresa per attività a favore delle persone che hanno bisogno (conoscenza attraverso la sig.ra Fiore) (per organizzazione vacanze disabili – ndr).

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Rivedere/rimeditare la sua posizione all'interno di Legacoop e della cooperazione in generale.

Operativamente ribadisco l'importanza di interrogarsi su quanto espresso da Feliciani (Vice Pr ASP – ndr) – più bisogni, meno soldi – sul quadro futuro.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

La sua motivazione si trova nell'assestare il più possibile la realizzazione dei progetti Seacoop.

soggetto intervistato: Giuliano Airolì
ruolo: Consigliere di Amministrazione Cooperativa Sacmi

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Rappresento la Cooperativa SACMI di Imola e sono un consigliere di amministrazione, sono stato delegato ad occuparmi delle richieste di contributi. Seacoop fa il proprio dovere per coloro che hanno bisogno, attenta e con il cuore. Adesione ai progetti presentati con risultati positivi. Ottimo rapporto.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Più visibilità per Seacoop che ne verrebbe valorizzata. Visibilità ai progetti che si sviluppano: mettere al corrente le cooperative di produzione. Maggiore pubblicità, comparire sul giornale.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Staremo sempre attenti ai progetti proposti da Seacoop, persisterà il contributo compatibilmente con le risorse a disposizione.

soggetto intervistato: Valter Galavotti
ruolo: Assessore alla Cultura del Comune di Imola

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Sono assessore del Comune di Imola. Separazione tra sociale e salute: esempio di Ca' Vaïna, dalla gestione di prima (musica) alla Seacoop (sociale), che si è trovata a gestire una situazione nuova, dove il sociale dà il "valore aggiunto" allo spettacolo.

Noi (Comune) facilitatori di nuove sperimentazioni e spostare le problematiche del sociale dallo "scantinato" al "salone", togliendo al sociale l'emarginazione.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Visibilità: specificare meglio come la cooperazione sociale sta dentro al pacchetto associazione, volontariato, ecc. ecc. Qual è il proprio ruolo nell'identità d'impresa. Per non correre il rischio di pensare di poter delegare al volontariato ciò che è cooperazione.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

In un grande distretto cooperativo come il nostro la mentalità della stessa cooperazione vede la partecipazione attiva allo sviluppo del territorio, della socialità e dell'economia e anche le imprese sociali esprimono questa peculiarità.

La cooperazione sociale è l'impresa adatta per sviluppare compiti di coesione sociale e nel tempo Amministrazione e Cooperazione hanno sviluppato e condiviso obiettivi comuni.

La continuità è poi da mantenere considerando, anche, il quadro delle assunzioni pubbliche, che non ha consentito e non consentirà di identificare all'interno dell'Amministrazione Pubblica le professionalità del caso con le competenze specifiche.

soggetto intervistato: Teresa De Brasi
ruolo: Presidente dell'Associazione La Cicoria onlus

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Sono Presidente dell'associazione La Cicoria onlus e sono stata socia lavoratrice di Seacoop dal 1991 fino al 1997. È stato interessante vedere l'evoluzione di Seacoop. Nel coinvolgimento della stessa in progetti congiunti (SPIS, inaugurato nel 2007).

Coinvolgimento delle istituzioni pubbliche. Perché si è mischiata con saperi diversi e ha avuto il coraggio di coinvolgersi e di arricchirsi.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Domanda complessa: attenzione ai lavoratori e alle lavoratrici, ai dipendenti e alle dipendenti. Esiste una certa fragilità emozionale, che le cooperative (Seacoop compresa) devono tenere in considerazione, dei propri operatori e operatrici. Supervisione e formazione, selezione del personale: supporto ai lavoratori sul piano emozionale del lavoro sociale. Sicuramente i servizi sono buoni, ma occorre entrare non solamente nel benessere dell'utenza, ma anche dei propri lavoratori e lavoratrici. Esperienza di formazione da lei svolta: pari passo cura dell'utenza e del personale in quanto entrambi persone. Maggiore salvaguardia della salute del personale.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Rispetto a Seacoop, questa deve continuare con contaminazione, sperimentazione (più prevenzione) e sfida. Sostegno alle famiglie, al personale e alle nuove emergenze sociali (prepararsi a individuare e progettare nuove risposte). Maltrattamento anziani e giovani maschi. Lavorare in rete e prendere in carico non solo utenza, ma anche famiglia. **Sfida e sperimentazione.**

soggetto intervistato: Roberto Accorsi
ruolo: Presidente Cooperativa Sociale I Quattro Castelli

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Sono Presidente della Cooperativa Sociale I Quattro Castelli (tipo B), sede a Castel San Pietro Terme (BO), partner di Seacoop nel progetto del Centro Occupazionale La Tartaruga e anche fornitore di prodotti e servizi.

Se non ci fosse stata Roberta Tattini nel 2001, il progetto Quattro Castelli non ci sarebbe. Ben venga che Roberta "mi sgridi" al fine di rendere la Quattro Castelli un'azienda che cammini da sola (associazionismo verso impresa). Non muro ma collaborazione costruttiva. Da tre anni e mezzo a questa parte c'è.

Cosa dovrebbe fare la cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Quando parlo con Seacoop sento di imparare sempre. Maggiori contatti diretti tra i coordinatori delle due cooperative per stimolarsi a far meglio e risolvere i problemi (invece che rapporto diretto prevalentemente con Roberto Accorsi in qualità di Presidente).

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la cooperativa per i prossimi anni?

Tavolo di coordinamento per trovare nuove formule oltre a quella della "gara d'appalto", come propulsore di nuovi servizi e nuove risorse. Difficoltà a creare una reale collaborazione, un gruppo di cooperazione che progetti altro in aggiunta a quanto proponibile dal pubblico (ASP). Le cooperative di produzione al tavolo di concertazione e soggetti collaborativi alla realizzazione e progettazione di nuove risorse e opportunità. Idem su formazione e personale.

soggetto intervistato: Vittorio Feliciani
ruolo: Vice Presidente ASP Circondario Imolese

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Rappresento l'ASP Circondario Imolese in qualità di Vice Presidente. Contento del rapporto con Seacoop: ben svolto l'aspetto gestionale (impresa) e pari il lavoro tecnico sociale, quotidiana gestione del servizio. Contrario alla divisione tra pubblico e privato: brutto e buono. Lavoriamo bene in un comparto difficile.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

A fine anno ci sarà una Conferenza sociale per valutare il futuro quadro. Aumentano i bisogni e calano le risorse: cosa fare nel territorio?

Cooperazione: deve emergere dalla percezione dell'essere "buono" ...alla valorizzazione delle necessità economiche.

Richiamo il privato in tale senso e coinvolgerlo nell'affrontare il problema della gestione dei servizi con qualità.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Il passato motiva e giustifica l'importanza della continuità della collaborazione. La Cooperativa Seacoop deve mantenere un buon rapporto "muscolare" pur con i "guanti di velluto". Accaparramento OSS, quale esempio di aspetti della formazione del personale e della sua importanza.

soggetto intervistato: Andrea Garofani
ruolo: Direttore Generale ASP Circondario Imolese

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Rappresento l'ASP Circondario Imolese in qualità di Direttore Generale.
(a questa domanda ha risposto Feliciani in qualità di Asp, ndr)

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Qualcosa che dovrebbe fare è essere più visibile: sta troppo nascosta. Seacoop sta troppo dietro Legacoop e dovrebbe mettersi da sola in primo piano.

Deve diventare più grande: adeguata alle prospettive future. Salto dimensionale per rendere... Seacoop più dominante rispetto all'attuale situazione generale.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Non c'è distinzione tra pubblico e privato nell'organizzazione delle risposte, non solo agli utenti, ma alla globalità della famiglia e non solo dei disabili ma di tutte le famiglie di fronte al quadro economico/sociale futuro.

Meravigliato dei Sindacati che giocano su "paura" e "pregiudizio". Si applicano i contratti di lavoro contro la posizione espressa dai Sindacati sulla condizione delle Cooperative Sociali (poca qualificazione del personale sottopagati).

Ragionare congiuntamente rispetto alle risorse da mettere in campo. Seacoop quale soggetto che propone (oltre a rispondere) al pubblico.

soggetto intervistato: Luca Dal Pozzo
ruolo: Presidente Consorzio Sol.co Imola

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Rappresento il Consorzio di Cooperative Sociali Solco Imola in qualità di Presidente. Collaborazione dal 1985. Positività della collaborazione provata dalla lunga e attuale collaborazione. Il 50% dei servizi gestiti congiuntamente. Continuare la collaborazione arricchente e diluizione nel tempo delle differenze soprattutto “negative” e positiva contaminazione, pur mantenendo la specificità.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Dovremmo spingere la collaborazione non settoriale. Riuscire a allargare lo specchio oltre il singolo appalto. Condivisione strategica quale “cappello” globale. Integrati di più i modelli tecnici di gestione dei servizi. Più forte allenanza per migliorare la finanza, visibilità e impatto utenza. Percezione della Cooperazione Sociale non come conto terzi, ma come proprio servizio.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Il passato aiuta il futuro. Non solo stare uniti di fronte alla commessa pubblica, ma nella strategia globale della filosofia sociale.

Pur non riuscendo ad essere presenti fisicamente, l'Associazione La Giostra, l'Associazione AUSER Territoriale e il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda USL di Imola hanno ugualmente contribuito al nostro lavoro e di seguito riportiamo le loro interviste.

soggetto intervistato: Milena Bettuzzi

ruolo: legale rappresentante dell'Associazione La Giostra

60/61

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Abbiamo collaborato per la realizzazione di alcuni progetti: "Liberi nel tempo libero" e "Controverso" abbiamo vissuto tale rapporto in modo positivo e costruttivo.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Diventa difficile parlare dei servizi erogati dalla Seacoop e soprattutto sulla loro qualità in quanto la nostra Associazione ne ha una visione parziale.

Positiva ci sembra l'attività di consulenza psicologica avviata dalla vostra Cooperativa a costi contenuti.

Può essere un discorso ovvio, ma pur sempre importante, migliorare la qualità dei servizi erogati contando sull'efficienza dell'organizzazione e sulla preparazione delle varie figure professionali.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Crediamo che ci siano spazi in futuro per continuare una collaborazione, come per esempio il rapporto già iniziato sulla tematica del "durante noi-dopo di noi", anche se al momento il rapporto è ancora tutto da costruire.



soggetto intervistato: Mario Peppi

ruolo: legale rappresentante Auser Volontariato Imola onlus

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Gestione attività di animazione sociale anziani presso quartieri cittadini e indirettamente rapporto di collaborazione RSA – gestione Centro Diurno.

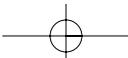
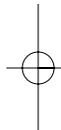
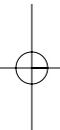
Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

Sforzarsi di gestire una parte dei servizi in proprio - con strutture protette, centri diurni - laboratori sul territorio.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

La persona ha sempre più bisogno di servizi personalizzati.

Quindi una buona integrazione tra Cooperazione Sociale e Volontariato possono dare risultati.



soggetto intervistato: Claudio Ravani

ruolo: medico psichiatra Azienda USL di Imola - Direttore u.o. territoriale del DSM

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Il rapporto DSM-Seacoop è di stretta collaborazione, e si caratterizza per l'attenzione continua alle reciproche competenze garantendo lo scambio e la condivisione delle esperienze e delle informazioni.

Per il DSM Seacoop costituisce un partner competente e disponibile al confronto.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

La Cooperativa, a nostro avviso, ha già iniziato un percorso (necessario) di trasformazione, che richiederà progressivi cambiamenti e adeguamenti "in itinere".

Certamente, per quanto concerne la Salute Mentale, occorrerà sempre maggiore impegno a riprogettare le aree di intervento su ambiti di confine (handicap, demenze, ecc.) - solo parzialmente afferenti al DSM - e su ambiti di risposta a bisogni di risocializzazione e abitativi "protetti", con forte connotazione sociale.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

Il DSM per i cambiamenti sopradescritti, avrà la necessità per il futuro si sviluppare progetti di intervento territoriali che rispondano ai bisogni di complessità soprattutto della nuova utenza, potendosi confrontare con interlocutori capaci di intervenire con un'offerta differenziata e flessibile sugli assi casa/lavoro/relazioni sociali.

soggetto intervistato: Sergio Prati
ruolo: Presidente Legacoop Imola

Quale rapporto avete con Seacoop e in che modo lo vivete ?

Sono il Presidente di Legacoop Imola e Seacoop è una delle cooperative aderenti. Nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo rappresenta una delle imprese che quantitativamente e qualitativamente è riuscita a perseguire risultati di grande rilievo. La Presidente di Seacoop, Roberta Tattini, è componente il Consiglio di Presidenza di Legacoop Imola e rappresenta il primo interlocutore per la nostra associazione. I rapporti sono molto positivi, importante e significativo il livello di reciproca collaborazione.

Cosa dovrebbe fare la Cooperativa per soddisfare meglio le esigenze del territorio in cui opera, per migliorare la propria qualità dei servizi e la propria visibilità all'interno dello stesso ambito di intervento? Esiste a suo avviso un qualcosa che Seacoop non fa e che invece dovrebbe/potrebbe svolgere?

La Cooperativa è cresciuta notevolmente in questi anni, mantenendo un forte radicamento con il territorio ed oggi rappresenta un vero punto di riferimento. Ha saputo elevare e diversificare i propri servizi, mantenendo alto il livello qualitativo. Ha saputo coniugare adeguatamente il binomio impresa (impresa eccellente) e cooperativa sociale (pratica eccellente dei principi e valori propri di una cooperativa che opera nel sociale). Oggi nel settore occorre un ulteriore salto di qualità, contribuire a ripensare alla progettazione, organizzazione e gestione di servizi (nei vari settori di attività) adeguati alle nuove esigenze della comunità ed alla luce delle nuove situazioni della finanza pubblica, all'interno di un rinnovato rapporto fra pubblico e privato sociale.

Cosa può motivare la continuità di collaborazione con la Cooperativa per i prossimi anni?

La Cooperativa nella adesione e collaborazione con Legacoop Imola e le sue associate può trovare rete e sinergie con le altre cooperative del territorio. Legacoop può individuare con Seacoop nuove modalità per attivare innovative forme di servizi a beneficio della comunità ed in relazione con gli Enti Locali, favorendo e supportando la collaborazione con altre cooperative del settore.



I dati economici

Seacoop in numeri: dati economici

L'attività dell'esercizio dell'anno 2007, è stata caratterizzata dall'impegno nella gestione dei servizi in essere al 31/12/2006 e dall'acquisizione di un nuovo servizio del Comune di Dozza (Servizi Scolastici) nello sviluppo di relazioni significative con i soggetti locali impegnati, a vario titolo e con competenze diverse, nello sviluppo di servizi e opportunità per i cittadini e cittadine svantaggiati.

Il risultato economico positivo conseguito, inferiore nominalmente rispetto all'esercizio precedente, ma di fatto maggiore per la possibilità che ha dato alla Cooperativa di effettuare degli accantonamenti per il rinnovo contrattuale, per il fondo maternità e rischi, è frutto dell'incremento delle tariffe riconosciuto dall'ex Consorzio Servizi Sociali Imola (ora ASP del Circondario Imolese) per l'attività a favore dei disabili e dal Comune di Casalfiumanese, dall'acquisizione di un nuovo servizio, dalla nuova assegnazione della gestione del nido di Toscanella di Dozza con aumento delle tariffe, dall'aumento dell'attività estiva rivolta all'infanzia, dalle maggiori richieste di sostituzioni di personale pubblico dei servizi per l'infanzia, dall'incremento del fatturato dell'Area Anziani e Salute Mentale (vi sono stati nuovi ingressi nelle comunità).

anno	circondario imolese	fuori circondario imolese	totale ricavi (€)
2005	4.431.406	839.998	5.271.404
2006	5.238.653	956.129	6.194.782
2007	5.530.704	994.621	6.525.325

Come si può notare dalla tabella precedente il giro d'affari della Cooperativa ha avuto un **incremento del 4,8%** rispetto al 2006 (**6.525.325 euro** contro 6.194.782 euro) ed è concentrato per oltre l'84% all'interno del Circondario Imolese a testimonianza del forte legame col territorio che contraddistingue da sempre la Cooperativa.



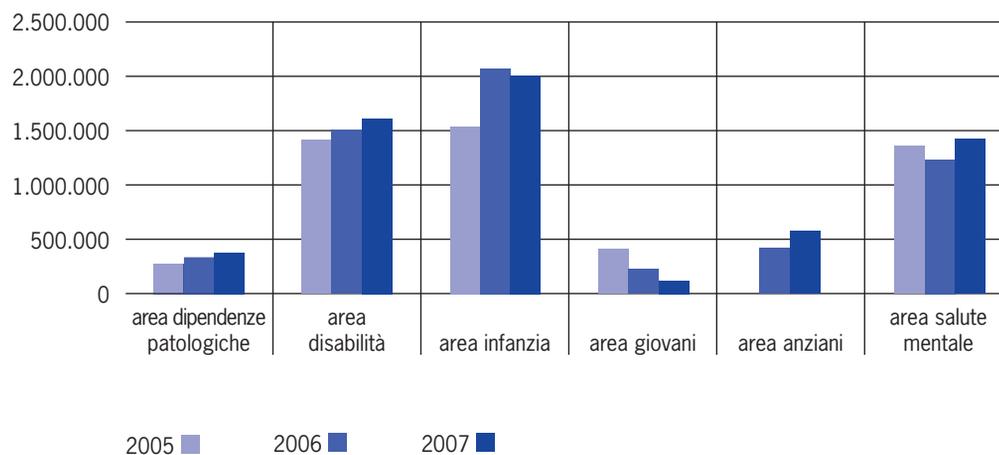
9. La cooperazione concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda; rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione cooperativa.

anno	aree d'attività (valori in €)						totale ricavi
	dipendenze patologiche	disabilità	infanzia	giovani	anziani	salute mentale	
2005	363.170	1.420.044	1.640.106	428.717	11.779	1.407.588	5.271.404
2006	436.263	1.576.464	2.136.707	226.745	495.227	1.323.376	6.194.782
2007	466.878	1.683.375	2.104.496	198.545	599.137	1.472.894	6.525.325

Volendo poi esaminare dettagliatamente le varie aree d'intervento di Seacoop ci si accorge come i settori traino della Cooperativa siano la disabilità, l'infanzia e la salute mentale il cui fatturato complessivo rappresenta oltre l'80% del giro d'affari dell'azienda.

È interessante evidenziare il salto di qualità che si è registrato tra il 2005 e il 2006 nell'area anziani, ambito di lavoro che ha interessato nuovamente l'attività della Cooperativa dopo alcuni anni di assenza di impegno (l'ultima gestione si era conclusa il 31 dicembre 2000).

66/67



Ricavi per ente committente 2007

ente committente	totale ricavi (€)
Auser	2.262,21
CDM s.r.l.	10.115,85
Comune di Borgo Tossignano	100.173,97
Comune di Casalfiumanese	133.373,57
Comune di Dozza	211.462,18
Comune di Medicina	249.436,00
Comune di Ozzano	895.205,94
Comune di Imola	213.645,52
Consorzio Ippogrifo	1.416.398,9
Consorzio servizi sociali	1.239.084,52
Coop Adriatica	116.297,00
Coop Estense	1.893,10
Istituzione Castel San Pietro	130.236,32
Outlet village di Castel Guelfo	19.209,79
privati	365.834,37
Azienda USL di Imola	590.537,73
Sol.Co	797.272,99
altri	32.885,00
totale complessivo	6.525.325,00

L'attività degli esercizi 2005 e 2006 si è svolta in applicazione del salario medio convenzionale e i contributi stimati che, secondo tale regime, non sono andati a beneficio dei Soci Lavoratori e delle Socie Lavoratrici della Cooperativa ammontano a 257.000 euro per il 2005 e 290.000 euro per il 2006.

Alla fine dell'anno 2006 il Governo ha però presentato l'emendamento concernente il superamento del salario medio convenzionale per i soci e le socie lavoratrici delle cooperative sociali e l'iter ha avuto un successivo esito favorevole con il varo della Finanziaria 2007.

Utile e sua ripartizione

anno	utile netto di cui (€)	30% riserva legale (€)	3% fondo mutualistico (€)	ristorno soci (€)	riserva statutaria (€)
2005	83.994,16	25.198,25	1.684,86	27.832,05	29.279,00
2006	175.918,50	52.775,55	5.277,55	50.914,63	66.950,77
2007	33.737,70	10.121,31	579,64	14.416,43	8.620,32

Come ben si evince dalla tabella qui sopra proposta, gli ultimi 3 esercizi della Cooperativa hanno fatto registrare avanzi di gestione importanti che oltre a consentire alla Cooperativa di adempiere a tutti gli obblighi legislativi (**30% a riserva legale e 3% ai fondi mutualistici**), hanno permesso l'utilizzo dello strumento del Ristorno per meglio remunerare la qualità e la quantità dello scambio mutualistico con i soci.

È importante sottolineare poi, in un'ottica intergenerazionale propria della Cooperativa, come ogni anno **oltre il 55%** del risultato d'esercizio venga accantonato a riserva per permettere a coloro che verranno dopo di avere una buona solidità patrimoniale nelle scelte e nella conduzione di Seacoop.



Determinazione e Distribuzione del Valore Aggiunto

Il valore aggiunto rappresenta l'anello di congiunzione tra la contabilità economica e la contabilità sociale, evidenziando la formazione di nuova ricchezza prodotta da parte dell'impresa e la sua distribuzione tra i vari interlocutori che intrattengono rapporti con la stessa.

Il conto economico riclassificato permette di calcolarne il valore:

- **ricavi netti caratteristici 6.492.674 euro**
- **costi esterni 1.373.871 euro**

da cui:

- **valore aggiunto 5.118.803 euro**

Questa ricchezza prodotta dall'azienda viene poi distribuita nel seguente modo:

descrizione	2007 (€)
ricavi netti caratteristici	6.492.674
costi esterni	(1.373.871)
valore aggiunto	5.118.803
costo del lavoro	(4.808.899)
marginale operativo lordo	309.904
ammortamenti, svalutazioni ed altri accantonamenti	(187.993)
risultato operativo	121.911
proventi diversi	32.651
proventi e oneri finanziari	11.935
risultato ordinario	166.497
componenti straordinarie nette	9.404
risultato prima delle imposte	175.901
imposte sul reddito	142.163
risultato netto	33.738

Investimenti

L'andamento delle immobilizzazioni nell'ultimo triennio è stato il seguente:

anno	immobilizzazioni immateriali (€)	immobilizzazioni materiali (€)	immobilizzazioni finanziarie (€)
2005	12.043	69.986	155.313
2006	2.833	58.139	155.555
2007	18.380,89	1.565.166	156.755

Nel corso dell'esercizio 2007 sono stati effettuati i seguenti investimenti per categoria di beni:

immobilizzazioni	acquisizioni dell'esercizio (€)
fabbricati	1.429.611
impianti e macchinari	7.578
attrezzature industriali e commerciali	929
altri beni	119.148
totale	1.557.266

Si precisa che:

- con atto di compravendita redatto dal Notaio Federico Tassinari del 9 febbraio 2007 si è stipulato l'acquisto dal Consorzio Esperia, a seguito dell'acquisto effettuato dallo stesso in pari data dalla società Zini Elio srl, con riserva della proprietà al Consorzio stesso ai sensi degli art. 1523 e segg. c.c. del fabbricato urbano posto in Imola in via Lasie, 10/L identificato al Catasto dei Fabbricati al foglio 112, particella 1076 sub.69 e 58, attuale sede legale della Cooperativa;
- con atto di compravendita del 20 dicembre 2007 redatto dallo Studio Notarile Tassinari Damascelli si è stipulato l'acquisto dell'immobile sito in Imola via Sangiorgi, 4 e 4/a, il tutto distinto al Catasto Fabbricati del predetto comune al foglio 113 particella 357 sub. 2,3,4,6,9,10 al fine di realizzare un servizio gruppi appartamento "Dopo di Noi... Durante noi" rivolto ad offrire residenzialità protetta.

Gli altri investimenti riflettono la normale attività di gestione della società, attraverso l'acquisto ed il rinnovo di attrezzature, mobili e macchine ufficio utilizzati sia nella nuova sede che nei luoghi in cui vengono esercitate le attività caratteristiche.

70/71

Attestazione della qualifica di Prevalenza

Ai sensi dell'art. 2513, comma 1, lett. b del Codice Civile e nonostante la deroga di legge ai sensi dell'art. 111 - septies delle disposizioni di attuazione e transitorie del c.c., si evidenzia la prevalenza del lavoro dei soci lavoratori rispetto al complessivo costo del lavoro attraverso il seguente prospetto:

descrizione	costo del lavoro (€)
costo lavoro dei soci lavoratori subordinati voce B 9	3.299.519
costo lavoro dei soci lavoratori autonomi/collaboratori voce B 7	60.464
totale costo del lavoro dei soci lavoratori esercizio 2007	3.359.983

descrizione	costo del lavoro (€)
costo lavoro dei soci lavoratori subordinati voce B 9	4.671.721
costo lavoratori interinali incluso nella voce B 9	137.178
costo per collaborazioni incluso nella voce B 7	296.100
costo lavoratori autonomi incluso nella voce B 7	205.066
Totale costo del lavoro inerente l'attività svolta	5.310.065

L'attività svolta attraverso le **prestazioni lavorative dei soci rappresenta il 63.28%** (nel 2006 60.15%).

Contributi e sponsorizzazioni

Nel corso del 2007 la Cooperativa è stata beneficiaria di contributi pubblici per oltre **32.000 euro** di seguito meglio specificati.

contributo ricevuto da	contributo (€)	destinazione
Comune di Imola	502,67	realizzazione di attività estive e ricreative per minori imolesi
CCIAA di Bologna	596,25	contributo c/abbattimento interessi - plafond Cooperfidi
CCIAA di Bologna	1.993,75	contributo c/abbattimento interessi - plafond Cooperfidi
Amministrazione Provinciale	600	corso "la complessità del nido: il nido è...spazi, tempi e attività"
Comune di Castel Bolognese	5.157,70	organizzazione iniziative promozione musica a.s.
Regione Emilia-Romagna	4.800	progetto "gesti e ritmi in cantiere"
Comune di Imola	1.433,01	attività estive 2007
Provincia di Bologna	9.187,68	area infanzia
Provincia di Bologna	5.011,46	area infanzia
Altri contributi e donazioni	3.255,33	privati e altri
totale contributi 2007	32.537,85	

Uno sguardo al 2008

La gestione per l'esercizio 2008 è interessata dalla partecipazione della Cooperativa ad alcune gare d'appalto relative alla gestione di servizi per l'infanzia (in scadenza e nuovi bandi). L'esito favorevole delle gare in questione porterebbe a consolidare ed incrementare notevolmente il fatturato della Cooperativa

Anche per l'anno 2008 si avrà un significativo aumento del costo del lavoro a seguito dell'applicazione della seconda trince (30%) relativa al superamento del salario medio convenzionale e con a definizione del nuovo CCNL delle cooperative sociali si continua ad applicare l'indennità di vacanza contrattuale. Le trattative per il rinnovo dello stesso sono state bloccate dalle parti Sindacali. Attualmente le piattaforme presentate sono due e l'incremento degli stipendi proposto dalle OOSS è pari al 25%.

La gestione dell'anno 2008 sarà interessata dalla promozione diretta di servizi residenziali e psicologici rivolti a singoli/famiglie ed aziende. L'Area Anziani sarà interessata da una riorganizzazione dell'ATI Solco/Seacoop e potrebbe essere anche coinvolta nella partecipazione a bandi di gara in scadenza per la gestione di servizi del Circondario.

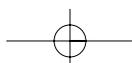
L'interesse principale della Cooperativa si indirizzerà principalmente nella realizzazione di servizi che promuovano realmente i principi della sussidiarietà, coinvolgendo le forze sociali del territorio e gli Enti Locali.







Seacoop a 360°: i nostri servizi



Area infanzia

responsabile area: dott.ssa Maria Pia Gentilini
e-mail: mariapia.gentilini@seacoop.coop

L'area infanzia da oltre 20 anni si occupa della progettazione e della gestione di servizi educativi, su committenza pubblica e privata, rivolti a bambini e a bambine da 0 a 14 anni.

Attualmente i servizi in gestione sono i seguenti:

- **nido d'infanzia "Carampina"** - Imola;
- **nido d'infanzia "A. Fresu"** - Toscanella di Dozza;
- **nido d'infanzia "A. Fresu"** - Ozzano dell'Emilia;
- **nido d'infanzia aziendale "L'Arca di Noè"** presso la facoltà di Medicina Veterinaria dell'Università di Bologna - Ozzano dell'Emilia ;
- **nido d'infanzia "R. Ferdori"** - Borgo Tossignano;
- **scuola dell'infanzia "G. Rodari"** - Ozzano dell'Emilia;
- **servizio educativo prescolare** (2-6 anni) - Sassoleone (Casalfiumanese);
- **servizi di pre e post scuola presso le scuole primarie** di Dozza, Ozzano dell'Emilia e Mercatale (Ozzano dell'Emilia);
- **attività integrative pomeridiane presso le scuole primarie** di Dozza, Ozzano dell'Emilia e Mercatale (Ozzano dell'Emilia);
- **centro per genitori e bambini** - Ozzano dell'Emilia;
- **servizio di sostegno educativo** a bambini/e disabili frequentanti i nidi d'infanzia e le scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado di ozzano dell'emilia;
- **spazio bimbi ludico-ricreativo "Pinco Panco"** presso l'Outlet Village di Castel Guelfo;
- **attività di educazione al consumo consapevole** presso le scuole dell'infanzia di Imola, Castel S. Pietro Terme, Faenza, Lugo, Ravenna, Forlì, Cesena, Rimini, Ancona, Pesaro, Jesi, Fabriano, Modena, Udine;
- **centri estivi** rivolti ai bambini e alle bambine della scuola dell'infanzia e della scuola primaria di Imola, Dozza, S. Martino in Pedriolo ed Ozzano dell'Emilia;
- **capriole in musica, esperienze musicali** per genitori e bambini/e dai 0 ai 3 anni.

Alla base della progettazione i principi generali di riferimento, pur nella specificità che caratterizza ogni servizio educativo, sono:

- il rispetto e la valorizzazione dei bambini e delle bambine come persone soggetti di diritti;
- il sostegno alle famiglie nelle loro funzioni educative e di cura;
- a promozione di una cultura dell'infanzia condivisa.

operatori coinvolti	121
totale ricavi (€)	2.104.496



76/77

Area disabilità

responsabile area: Simona Landi
e-mail: simona.land@seacoop.coop

L'area disabilità è un'area storica della Cooperativa e ci vede impegnati nella progettazione e gestione di servizi dal 1986 (da oltre vent'anni).

I servizi, in convenzione con Enti Pubblici o con soggetti privati, sono realizzati nel Circondario imolese.

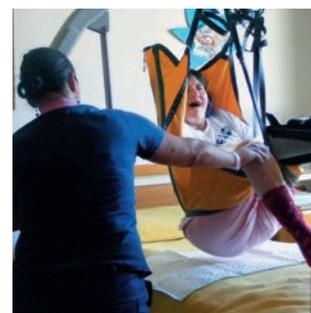
Attualmente i servizi in gestione sono i seguenti:

- **Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Don Leo Commissari"** - Imola;
- **Centro Socio Riabilitativo Diurno "Casa Azzurra"** - Imola;
- **Centro Socio Riabilitativo Diurno "Ali Blu"** - Castel San Pietro Terme;
- **Centro Occupazionale "La Tartaruga"** - Toscanella di Dozza;
- Interventi scolastici e presso centri estivi nel Circondario imolese, in ATI con il Consorzio SOLCO di Imola;
- Interventi terapeutico riabilitativi a favore di minori disabili, in ATI con il Consorzio SOLCO di Imola;
- Servizio di assistenza privata a persone con disabilità "Intratthandy".

Alla base della progettazione, i principi che caratterizzano la nostra metodologia sono:

- il lavoro di rete con le risorse territoriali;
- la personalizzazione degli interventi;
- la presa in carico della globalità della persona;
- un approccio di tipo sistemico.

operatori coinvolti	73
totale ricavi (€)	1.683.375



Area giovani

responsabile area: Simona Landi
web: www.cavaina.it
e-mail: cavaina@comune.imola.bo.it

L'area attualmente è caratterizzata dalla gestione del Centro Musicale giovanile "Ca' Vaïna", in convenzione con il Comune di Imola.

La struttura, ricavata da una vecchia casa colonica, è immersa in un parco ai margini del Centro Storico di Imola.

Il centro offre i seguenti servizi:

- **la scuola di musica**, che offre corsi indirizzati allo sviluppo delle tecniche, competenze e capacità relative a cantare o suonare uno strumento, suonare in un gruppo, conoscere la teoria della musica e laboratori utili ad integrare le attività svolte durante le lezioni dei corsi di base e ad approfondire o perfezionare le proprie conoscenze musicali;
- **due sale prova** attrezzate, frequentate da gruppi o singoli musicisti alla ricerca di un luogo tranquillo ed attrezzato dove svolgere le proprie prove. Entrambe le sale dispongono di un impianto di ricambio e condizionamento dell'aria e di una dotazione musicale completa;
- **uno studio di registrazione** che permette di realizzare produzioni di alta qualità a costi contenuti. Lo studio ed i suoi tecnici lavorano con tutte le fasce di musicisti, dal dilettante al professionista esigente;
- uno Spazio Live, utilizzabile per concerti, feste e piccole rassegne o seminari.

operatori coinvolti	15
totale ricavi (€)	198.545



Area dipendenze patologiche

responsabile area: dott.ssa Cristina Maccarelli
e-mail: cristina.maccarelli@seacoop.coop

78/79

Dal 1986 la Cooperativa collabora con l'Unità Operativa Complessa Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Imola (Ser.T.) per l'attività a favore di persone con problematiche legate all'uso/abuso di sostanze stupefacenti, psicotrope, alcool e gioco d'azzardo. La Cooperativa si occupa della programmazione e conduzione delle attività psico-socio-educative.

Tale collaborazione si traduce nella gestione di:

- un centro semiresidenziale "Arcobaleno" (massimo 9 ospiti);
- un centro crisi residenziale "Tasso" (massimo 6 ospiti);
- attività educative territoriali.

Il **Centro semiresidenziale "Arcobaleno"** ospita persone con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti e alcool. Al suo interno si effettuano progetti personalizzati per gli utenti e per la famiglia.

Orario di apertura: dal lunedì al venerdì ore 8.30-18; sabato ore 8.30-12.30.

Il **Centro crisi residenziale "Tasso"** ospita in ambito residenziale persone con problemi di dipendenza da sostanze in situazioni clinico-esistenziali critiche, per un progetto massimo di quattro settimane. È qualificato come Centro di Osservazione e Diagnosi (COD).

Entrambi i centri accolgono uomini e donne provenienti dall'Azienda USL di Imola sia da altre Aziende sanitarie limitrofe della Provincia di Bologna.

Tra le attività offerte vi sono:

- gruppi di ascolto condotti dagli Educatori/trici;
- gruppi di psicoterapia condotti dal primario del SerT;
- gruppi educativi condotti dalla pedagoga del Ser.T. ;
- attività di laboratorio quali: ceramica, falegnameria, scrittura creativa, giardinaggio;
- supporto nella quotidianità collettiva vissuta nei centri.

operatori coinvolti	17
totale ricavi (€)	466.878



Area salute mentale

responsabile area: dott.ssa Cristina Maccarelli
(Luana Sermenghi fino al giugno 2008)
e-mail: cristina.maccarelli@seacoop.coop

Seacoop basa i propri principi di riferimento sul concetto di rispetto della persona, della sua dignità, del suo diritto di cittadinanza. Gli interventi sono orientati a promuovere il benessere delle persone e la loro integrazione sociale e territoriale. Seacoop è aderente e socia fondatrice di Ippogrifo, Consorzio di cooperative sociali per la salute mentale.

Attualmente i servizi attivi sono:

- **Comunità Socio Assistenziale Albatros** - Imola: può accogliere fino a n. 14 adulti ed anziani con disturbi di tipo psichico e/o comportamentale;
- **Comunità Socio Assistenziale Samarcanda** - Fossatone di Medicina: può accogliere fino a n. 11 adulti ed anziani con disturbi di tipo psichico e/o comportamentale;
- **Comunità Socio Assistenziale Ca' del Picchio** - Castel San Pietro: può accogliere fino a n. 12 persone con disabilità psico fisiche. La Comunità si sta strutturando per dare risposte di sollievo e supporto non solo agli utenti ma anche alle loro famiglie permettendo ingressi anche temporanei e/o di emergenza per periodi limitati nel tempo;
- **Centro Documentazione sulla Salute Mentale:** Seacoop intende testimoniare in sinergia con le altre Cooperative appartenenti al consorzio Ippogrifo, la volontà di affrontare i temi riguardanti la salute mentale attraverso il superamento dei pregiudizi e sostenendo l'integrazione sociale.

All'interno di questo quadro generale, le linee guida del settore si rifanno ad un concetto di riabilitazione intesa come strumento per consentire alle persone di:

- valorizzare la propria storia, il proprio percorso, la propria identità;
- essere protagonista del proprio progetto di vita;
- aprire spazi di negoziazione e di contrattualità sociale;
- accedere alle risorse.

operatori coinvolti	43
totale ricavi (€)	1.454.030



Area anziani

referente area: Letizia Bassi
(Luana Sermenghi fino al giugno 2008)
e-mail: letizia.bassi@seacoop.coop

80/81

Alla base dei servizi di assistenza agli anziani c'è l'accettazione e la condivisione di una serie di valori fondamentali, che riguardano:

- la dignità della vita;
- la tutela del benessere, che non è la sola assenza di malattia, ma una combinazione equilibrata di benessere fisico, mentale e sociale;
- il self-care: quale prima forma del prendersi cura e di espressione della dignità umana.

Servizi in cui Seacoop è presente in associazione d'impresa:

- servizio **nuclei 3 e 4 Casa di Riposo di Imola;**
- servizio sostituzioni presso altri nuclei **Casa di Riposo via Venturini;**
- servizio sostituzioni presso **R.S.A.;**
- servizio sostituzioni presso **O.C.V.;**
- servizio centro diurno anziani;
- attività di animazione offerto e rivolto agli anziani residenti presso i **nuclei 3 e 4 Casa di Riposo di Imola.**

Altri Servizi:

- attività di animazione presso **Casa di Riposo Villa Gloria;**
- attività di animazione con **AUSER** ed **ANTEA.**

Sul piano operativo il sistema dei valori suggerisce approcci e metodi:

- lavoro di rete territoriale;
- personalizzazione del servizio.

operatori coinvolti	25
totale ricavi (€)	599.137

Altri servizi diversi

responsabile area: dott.ssa Cristina Maccarelli
(Luana Sermenghi fino al giugno 2008)
e-mail: cristina.maccarelli@seacoop.coop

Servizio di pronto intervento sociale per donne in grave difficoltà (spis)

Associazione La Cicoria / Cooperativa Sociale Seacoop

Il progetto nasce dall'esigenza di dare una risposta a situazioni di grave emergenza sociale che si possono trovare a vivere persone in stato di difficoltà, in particolare donne sole o con figli. Offrire un servizio che proponga risposte minime, ma chiare e concrete, può permettere di venire a contatto con "soggetti invisibili" in assenza di tutela, soprattutto donne e minori. È a questo punto che può iniziare un percorso, che noi chiamiamo di prevenzione "agita" articolando risposte diverse che vanno ad impedire la cronicizzazione del disagio e vanno nella direzione di una acquisizione di maggior agio, recupero di dignità e riconoscimento di diritti, senza tralasciare il conseguente possibile "risparmio" socio sanitario.

operatori coinvolti	3
totale ricavi (€)	18.864



82/83

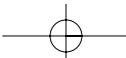
Progetto help to help

responsabile area: dott.ssa Anna Salzano
e-mail: anna.salzano@seacoop.coop

Promozione e formazione del volontariato.

Il servizio promuove il volontariato attraverso:

- corsi gratuiti di formazione tenuti da professionisti del sociale (educatori, psicologi, medici);
- piani individuali di inserimento e tutoraggio dei volontari in contesti strutturati;
- sostegno e formazione continua a cura della psicologa responsabile;
- ricerca costante del lavoro di rete (progetti, iniziative, eventi) con Enti e Associazioni del territorio, ai fini di sensibilizzare i cittadini alla cultura del volontariato.



Anima è Psiche

responsabile area: dott.ssa Anna Salzano
e-mail: animaepsiche@seacoop.coop

Centro di Psicologia e Psicoterapia

È un servizio di psicologia e psicoterapia che si distingue, oltre che per la varietà e la qualità dell'offerta di interventi, dovuta alla composizione eterogenea dell'equipe tecnica e alla collaborazione con professionisti esterni, anche per le tariffe agevolate che vengono ricavate sull'indice ISEE di chi vi si rivolge.

Il Centro si occupa di tutte le fasce di età, partendo dai bambini in età scolare.

I percorsi sono personalizzati e offrono: diagnostica psicologica, consulenza e orientamento, sostegno, progetti di prevenzione, mediazione familiare, psicoterapia individuale, di coppia, familiare, di gruppo.

Funzione assunta dal Centro è anche di raccordo e orientamento per i cittadini verso le opportunità fornite dal territorio rispetto a specifiche problematiche.





Servizio di psicologia per aziende

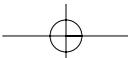
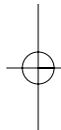
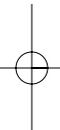
responsabile area: dott.ssa Anna Salzano
e-mail: anna.salzano@seacoop.coop

84/85

L'intervento riguarda le aziende interessate a migliorare la qualità di vita dei propri lavoratori nel contesto operativo quotidiano.

Partendo dalla rilevazione e l'analisi dei bisogni specifici, si propongono servizi quali:

- selezione delle risorse umane per verificare la presenza di caratteristiche attitudinali idonee al contesto;
- formazione del personale mirata all'acquisizione di competenze e abilità relazionali;
- consulenza e mediazione per la gestione di conflitti tra lavoratori;
- supporto educativo e psicologico per lavoratori disabili.



Corsi per appassionati di psicologia

responsabile area: dott.ssa Anna Salzano
e-mail: anna.salzano@seacoop.coop

I corsi riguardano argomenti di carattere psicologico e hanno lo scopo di avvicinare alla psicologia gli appassionati “non addetti al settore”.

Alcuni corsi in previsione: “Psicologia: istruzioni per l’uso”, “L’ABC del linguaggio psicologico”, “Incontri di Autostima”, “Abilità e Diversabilità”.



86/87

Seacoop e il Servizio Civile Nazionale

La Seacoop Soc. Coop Sociale ha partecipato attivamente a fianco di Legacoop Imola e Legacoop Nazionale per attivare percorsi per volontari del Servizio Civile Nazionale.

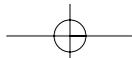
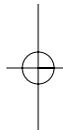
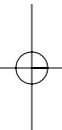
Si è iniziato a progettare in tal senso, a partire dal 2005, aderendo al sistema di progettazione, formazione, gestione e monitoraggio di Legacoop Nazionale (Ente accreditato di classe 1).

Nel periodo 2006/2007 sono stati approvati tre progetti e accolti tre volontari; nel periodo 2007/2008 sono stati presentati ed approvati due progetti e accolti tre volontari.

Per il periodo 2008/2009 sono stati presentati tre progetti, di cui uno è stato approvato, e prenderanno servizio a partire da novembre 2008 quattro volontari.



11. La cooperazione regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo



Conclusioni e impegni futuri

Leggendo le pagine che raccontano la nostra storia provo una forte emozione e soddisfazione perché comprendo quanto sia importante credere in se stessi e continuamente lavorare per trasformarsi e migliorarsi. Credo che, come ci è capitato e ci capiterà ancora, abbiamo aperto un nuovo capitolo e guardando al futuro ci siamo presi l'impegno di fare ancora meglio il nostro lavoro.

Che impresa nell'impresa! e scusate il gioco di parole.

Leggendo le pagine di questo nostro primo Bilancio Sociale trovo nero su bianco gli impegni che abbiamo affrontato. Ripenso al mio senso d'appartenenza a questa Cooperativa, al ruolo che i colleghi e le colleghe socie mi hanno assegnato. Lo penso come una continua sfida a migliorare e a superare i miei limiti, trovandone poi dietro l'angolo altri da condividere e valicare insieme.

Penso a come competa a me, al consiglio di amministrazione nella sua completezza e alla direzione aziendale, portare nuovi frutti alla Cooperativa e farle superare/affrontare i limiti che le organizzazioni, soprattutto se composte da tante persone, si portano appresso.

Tutto ciò, va detto ed evidenziato più volte, con la compartecipazione di tutte le colleghe e i colleghi e con la forza di far parte di un'impresa che è una cooperativa e come tale ha necessità assoluta di avere il contributo di tutte/i le proprie socie e i propri soci.

La Cooperativa negli anni ha aumentato il numero delle proprie socie e dei propri soci con costanza: sicuramente molte/i vivranno la Cooperativa come un luogo che è solo lavoro, altre/i invece con appartenenza, partecipazione, cuore. E saranno ancora più confusi dalle parole che trovano scritte sui giornali, dove ancora si cerca di far passare le lavoratrici e i lavoratori della cooperazione sociale come soggetti non titolati a svolgere al meglio la professione sociale... ma scusate, mi sto sbagliando: non sono le lavoratrici e i lavoratori a non essere titolati a svolgere tale compito, ma lo è l'impresa cooperativa! E pensare che proprio le cooperative sono nate come espressione umana dell'autodeterminazione del proprio percorso di vita professionale. E se le cooperative sociali sono nate per supplire all'impossibilità degli enti pubblici di assumere direttamente, oggi sono diventate delle imprese che sanno progettare, organizzare, formare, promuovere servizi insieme alle istituzioni pubbliche. Sono istituzioni private di interesse pubblico con una funzione sociale che la stessa nostra Costituzione riconosce.

Ma questo è già stato detto e ridetto e come siamo solite/i fare non ci faremo scoraggiare e affronteremo le nuove sfide che il domani ci propone e le affronteremo con i fatti.

Nei prossimi mesi sarà reso applicativo il processo di accreditamento della Regione Emilia-Romagna e dovremo affrontare un nuovo modo di rapportarci con gli enti.

Dovremo anche continuare a promuovere la nostra progettazione, prima della lista quella rivolta alla residenzialità per persone disabili con il progetto "Dopo di Noi ... durante Noi", e più in generale per tutte quelle persone che necessitano di tutele momentanee o durature in un contesto di accoglienza familiare.

Poi ci aspetta la continua sfida di saper cogliere le esigenze del territorio e di formulare delle risposte conseguenti e sempre in evoluzione. Nella nostra lista dei lavori c'è la promozione di servizi per l'infanzia e l'adolescenza, la progettazione a favore della popolazione anziana e delle donne in situazioni di disagio sociale.

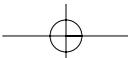


12. La mutualità cooperativa, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo.



Mansionario di Seacoop

- | | |
|---|---|
| Presidente | <ul style="list-style-type: none">· legale rappresentante· presiede il Cda· compiti operativi di rappresentanza e la responsabilità politica della Seacoop |
| Direttore | <ul style="list-style-type: none">· è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale della Cooperativa da un punto di vista gestionale, tecnico e finanziario, nell'ambito del mercato in cui opera Seacoop· garantisce l'efficacia e l'efficienza dell'attività della Cooperativa, in particolare dei servizi forniti· sovrintende alla programmazione· rende omogenee le azioni dei responsabili di funzione al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati· è responsabile per la partecipazione a gare d'appalto/gestione· coordina e verifica l'attuazione del sistema qualità da parte di tutte le altre funzioni aziendali· approva i documenti contrattuali· ha la piena responsabilità della direzione della Cooperativa. |
| Responsabile Marketing e Vendite | <ul style="list-style-type: none">· collabora con la Direzione· responsabile commerciale· valuta le richieste del cliente· emette le offerte· coordina le attività di riesame dei documenti contrattuali· responsabile delle pubbliche relazioni e del marketing, in accordo con gli obiettivi definiti dal Direttore. |
| Direttore Organizzazione e Risorse Umane | <ul style="list-style-type: none">· collabora con la Direzione· presiede, elabora e sviluppa le tematiche di natura organizzativa sia settoriali che aziendali della Cooperativa (analisi organizzativa, selezione, piani di accoglimento, formazione, politiche motivazionali, ecc...)· garantisce lo sviluppo ed il rispetto delle procedure aziendali definite di competenza· garantisce la progettazione e la realizzazione dei piani per lo sviluppo professionale e l'addestramento del personale· assicura la gestione dei piani per il reperimento delle risorse umane e la mobilità interna delle stesse· definisce e gestisce sistemi operativi per la valutazione delle posizioni, delle prestazioni e del potenziale del personale· gestisce l'attività di selezione del personale. |
| Responsabile Gestione Qualità e Sicurezza sul Lavoro | <ul style="list-style-type: none">· collabora con la Direzione· sensibilizza tutto il personale ai problemi della qualità· informa la Direzione dello stato e dell'efficienza del sistema qualità |



- gestisce la documentazione del sistema qualità garantendone il necessario aggiornamento
- gestisce le verifiche ispettive interne
- gestisce le non conformità e i reclami clienti rilevati, ricercandone le cause e promuovendo le necessarie azioni correttive e preventive
- gestisce la strumentazione per prova e controllo (questionari, strumenti di controllo della qualità del servizio erogato)
- partecipa ai riesami dei documenti contrattuali per le parti di sua competenza
- elabora i dati qualità raccolti divulgando adeguato report in occasione dei riesami direzionali
- effettua e gestisce i controlli della qualità percepita dal cliente
- coordina e gestisce il servizio di prevenzione e protezione
- emette norme e raccomandazioni atte ad assicurare comportamenti idonei in materia di sicurezza sul lavoro
- mantiene rapporti con gli Enti preposti per l'ottenimento di permessi/autorizzazioni in materia di sicurezza
- emette disposizioni, informa su normative e scadenze attinenti la sicurezza sul lavoro, attivando le dovute verifiche in sede applicativa
- genera report periodici, relativi alle situazioni in essere, per quanto di competenza.

**Responsabile
Tecnico-Organizzativo
Area Amministrativa**

- collabora con la Direzione
- coordina le attività degli uffici amministrativi interni garantendo la massimizzazione del grado di efficacia ed efficienza delle risorse (umane tecniche e strumentali) affidate
- è responsabile del presidio e dell'ottimizzazione delle procedure di collegamento fra i servizi amministrativi interni e gli studi di consulenza in ambito contabile-amministrativo e di amministrazione del personale.
- è responsabile incaricato per la gestione del sistema informativo aziendale
- è responsabile dei rapporti amministrativi con i clienti, fornitori, istituti di credito
- garantisce l'affidabilità delle procedure di raccolta dati
- è responsabile degli acquisti
- assicura il coordinamento della gestione degli acquisti non strategici garantendone la qualità, l'economicità ed il relativo controllo
- valuta i fornitori e li qualifica, in collaborazione con il responsabile qualità, in base alla loro capacità di rispondere ai requisiti contrattuali
- sceglie i fornitori servendosi di quelli preventivamente qualificati
- emette gli ordini di acquisto completi dei requisiti della qualità
- definisce, in collaborazione con il responsabile qualità, la procedura acquisti, finalizzata ad una corretta scelta dei fornitori centrali nonché alla definizione dei comportamenti organizzativi da tenersi nella gestione degli acquisti decentrati
- definisce le convenzioni di acquisto aziendali che dovranno essere utilizzate dai responsabili di centro di costo definiti, per l'approvvigionamento di beni e servizi
- garantisce adeguata attività di auditing riguardo le problematiche amministrative e contabili di cui è responsabile anche mediante il corretto collegamento con i Consulenti specificatamente individuati dalla Direzione
- opera nel rispetto degli obblighi di legge in materia amministrativa, fiscale e tributaria
- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.

**Responsabile Promozione
e Comunicazione**

- è responsabile del presidio e dello sviluppo dell'area funzionale che attiene alla promozione aziendale nonché dell'elaborazione di strategie e piani aziendali per la comunicazione con

l'esterno (clienti pubblici e privati, fornitori, varie realtà significative del territorio, organi di informazione, ecc...) dovrà inoltre implementare e presidiare (con particolare priorità) l'attività di fund raising dell'intera azienda.

In materia di comunicazione

- elaborare e coadiuvare l'attuazione di un piano strategico per la comunicazione, che comprende:
 - definizione delle priorità nei rapporti con i mezzi di comunicazione
 - elaborazione di materiali di promozione e informazione
 - supervisione sull'aggiornamento del sito web.

Rispetto all'attività di *fund raising*

- ha la responsabilità della definizione ed attuazione di una strategia di espansione della raccolta fondi privati, che comprende:
 - fidelizzazione ed espansione di donatori e partners
 - rapporti con fondazioni, imprese, sponsor sulla base di criteri etici
 - produzione e gestione campagne
 - promozione di eventi ed iniziative a supporto di servizi e progetti della cooperativa in base a specifico piano strategico da prevedersi per tali progetti.

Responsabile progettazione

- incarico per promuovere la gestione di nuovi servizi
- supervisore sui progetti in corso
- progettista
- gestisce e sviluppa il processo di reperimento delle risorse interne per la realizzazione dell'attività progettuale, operando attraverso la costituzione di specifici "gruppi di progetto"
- garantisce il coordinamento e la supervisione dei "gruppi di progetto", avvalendosi, quando necessario, anche di risorse e consulenze esterne

Responsabile Area Salute Mentale/Anziani

- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale dell'Area di pertinenza, da un punto di vista gestionale, tecnico, economico e progettuale
- è deputato al controllo, al mantenimento ed allo sviluppo della presenza di Seacoop nel mercato di pertinenza, anche al fine di affermare una solida percezione esterna di qualità, efficacia ed efficienza, operando in relazione alle politiche ed alle strategie definite dal Direttore
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali dell'Area di pertinenza al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati

- collabora alla promozione di nuovi servizi
- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.

**Responsabile Area
Dipendenze Patologiche**

- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale dell'Area di pertinenza, da un punto di vista gestionale, tecnico, economico e progettuale
- è deputato al controllo, al mantenimento ed allo sviluppo della presenza di Seacoop nel mercato di pertinenza, anche al fine di affermare una solida percezione esterna di qualità, efficacia ed efficienza, operando in relazione alle politiche ed alle strategie definite dal Direttore
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali dell'Area di pertinenza al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati
- collabora alla promozione di nuovi servizi
- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.

**Responsabile Area
Disabilità**

- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale dell'Area di pertinenza, da un punto di vista gestionale, tecnico, economico e progettuale
- è deputato al controllo, al mantenimento ed allo sviluppo della presenza di Seacoop nel mercato di pertinenza, anche al fine di affermare una solida percezione esterna di qualità, efficacia ed efficienza, operando in relazione alle politiche ed alle strategie definite dal Direttore
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali dell'Area di pertinenza al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati
- collabora alla promozione di nuovi servizi
- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.

**Responsabile Area
Giovani**

- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale dell'Area di pertinenza, da un punto di vista gestionale, tecnico, economico e progettuale.
- è deputato al controllo, al mantenimento ed allo sviluppo della presenza di Seacoop nel mercato di pertinenza, anche al fine di affermare una solida percezione esterna di qualità, efficacia ed efficienza, operando in relazione alle politiche ed alle strategie definite dal Direttore
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali dell'Area di pertinenza al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati
- collabora alla promozione di nuovi servizi

**Responsabile Area
Infanzia**

- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.
- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione globale dell'Area di pertinenza, da un punto di vista gestionale, tecnico, economico e progettuale
- è deputato al controllo, al mantenimento ed allo sviluppo della presenza di Seacoop nel mercato di pertinenza, anche al fine di affermare una solida percezione esterna di qualità, efficacia ed efficienza, operando in relazione alle politiche ed alle strategie definite dal Direttore
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali dell'Area di pertinenza al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi prefissati
- collabora alla promozione di nuovi servizi
- ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza.

Coordinatore Pedagogico

- riferisce direttamente al Responsabile di Area Infanzia
- come indicato dall'Art. 33 della L.R. 8/2004 il coordinatore pedagogico "svolge compiti di indirizzo e sostegno tecnico al lavoro degli operatori, anche in rapporto alla loro formazione permanente, di promozione e valutazione della qualità, nonché di monitoraggio e documentazione delle esperienze, di sperimentazione, di raccordo tra servizi educativi, sociali e sanitari, di collaborazione con le famiglie e la Comunità locale anche al fine di promuovere una cultura dell'infanzia"
- è deputato alla gestione degli aspetti tecnici e progettuali relativi all'Area infanzia, nonché al mantenimento dei rapporti riguardanti gli aspetti pedagogici con i referenti tecnici esterni (servizi territoriali, consulenti, ecc.), per quanto di pertinenza ed in stretta collaborazione con il responsabile di Area infanzia
- garantisce un'adeguata supervisione tecnico-pedagogica alle équipes di lavoro ed a tutti gli addetti coinvolti nella realizzazione e nella prestazione dei servizi educativi di pertinenza
- assicura un'assidua attività di verifica in merito alla corretta esecuzione e alla effettiva adeguatezza (in itinere) dei progetti di struttura/servizio
- assicura la massimizzazione del grado di efficienza ed efficacia delle risorse assegnate
- partecipa all'attività di preparazione delle gare di appalto, collaborando con le funzioni preposte.

**Responsabile Selezione
e Gestione del Personale**

- riferisce direttamente al Direttore organizzazione e risorse umane

-
- è deputato alla gestione operativa ed alla ottimizzazione del processo di selezione e ricerca e del personale ed alla tenuta della relativa banca dati (archivio domande di lavoro)
 - si relaziona con i diversi responsabili funzionali (Resp.di Area, coordinatori, RTO) al fine di una corretta gestione della procedura di selezione ed inserimento del personale
 - assicura un'adeguata rispondenza dei processi e parametri utilizzati per la selezione alle figure professionali richieste
 - gestisce la selezione, formazione e supervisione dei volontari inseriti presso la cooperativa, relazionandosi con i responsabili di Area interessati e uniformando le loro azioni
 - assicura la massimizzazione del grado di efficienza ed efficacia delle risorse assegnate
 - opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti
 - partecipa all'attività di preparazione delle gare di appalto, collaborando con le funzioni preposte.

Addetto Segreteria

- riferisce direttamente alla Direzione
- gestisce le attività di front-office e di gestione del centralino telefonico
- gestisce l'attività di protocollo della posta e di tutta la documentazione (ivi compresi i bandi di gara) in entrata ed in uscita
- assicura (in stretta collaborazione con le Funzioni preposte) la tenuta degli archivi della Presidenza e del Personale secondo quanto stabilito dal Presidente e dal Direttore Organizzazione e Risorse Umane
- è responsabile del corretto uso delle fotocopiatrici nonché della relativa manutenzione
- assicura il rispetto delle procedure definite di competenza.

Addetto Amministrazione

- riferisce direttamente al responsabile tecnico organizzativo area amministrativa
- gestisce le procedure definite dal responsabile amministrazione finanza e controllo di gestione al fine di garantire la necessaria efficienza ed efficacia delle attività assegnate
- assicura la rispondenza e l'attendibilità dei dati
- assicura il rispetto delle procedure definite dal responsabile di funzione.

**Responsabile
Tecnico-Organizzativo**

- riferisce direttamente al responsabile di area
- è deputato alla gestione degli aspetti tecnici e proget-

tuali relativi all'area di competenza, nonché al mantenimento dei rapporti ordinari e istituzionali con i referenti tecnici esterni (servizi territoriali, consulenti, ecc.), per quanto di pertinenza ed in stretta collaborazione con il responsabile di area

- garantisce un'adeguata Supervisione tecnico-operativa alle équipes di lavoro ed a tutti gli addetti coinvolti nella realizzazione e nella prestazione del servizio di pertinenza
- assicura un'assidua attività di verifica in merito alla corretta esecuzione e alla effettiva adeguatezza (in itinere) dei progetti di struttura/servizio
- assicura la massimizzazione del grado di efficienza ed efficacia delle risorse assegnate
- opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti.
- garantisce il supporto relativo all'applicazione del sistema qualità e HACCP
- garantisce la qualità, l'efficacia e l'efficienza, dei servizi forniti dalla cooperativa, per quanto di pertinenza
- coordina, in stretto contatto con le Funzioni di riferimento (Direttore organizzazione e risorse umane e responsabile di Area) l'attività di gestione delle sostituzioni del personale dell'area di riferimento
- gestisce, controlla ed ottimizza la procedura di rilevazione delle presenze dell'Area di riferimento
- rende omogenee le azioni dei responsabili funzionali (Coordinatori, Referenti, Consulenti, ecc.) dell'Area di riferimento al fine di raggiungere coerentemente gli obiettivi assegnati dal Responsabile di Area.
- collabora con il responsabile di Area al mantenimento dei rapporti ordinari e istituzionali con committenti e referenti esterni, per quanto di pertinenza, avvalendosi della collaborazione dei coordinatori dei singoli servizi/strutture di competenza, ove previsto
- partecipa all'attività di preparazione delle gare di appalto, collaborando con le funzioni preposte

**Coordinatore
di Struttura/Servizio**

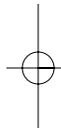
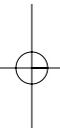
- riferisce direttamente al responsabile di Area
- è deputato alla ottimizzazione ed al presidio della gestione della struttura (e/o servizio territoriale) di pertinenza, garantendo un'adeguata gestione delle risorse tecniche, economiche ed umane assegnate
- assicura la corretta applicazione dei progetti ed il rispetto delle procedure aziendali relativamente alla struttura (servizio) di competenza, coordinando gli interventi operativi del personale assegnato
- assicura la massimizzazione del grado di efficienza ed efficacia delle risorse assegnate
- assicura la buona tenuta delle strutture assegnate, garantendone l'adeguata manutenzione

-
- provvede agli acquisti di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure in essere
 - gestisce il magazzino del suo servizio
 - contribuisce alla definizione delle esigenze quantitative e qualitative del personale di competenza in stretta collaborazione con le Funzioni preposte
 - partecipa con discrezionalità alla selezione del personale di competenza
 - ha discrezionalità gerarchica nell'assegnazione di deleghe al personale di pertinenza

Operatori

(esempi: operatore socio sanitario, educatore, ausiliaria/o, animatore)

- dipende gerarchicamente dal coordinatore
- eroga direttamente il servizio, secondo le procedure stabilite



Finito di stampare nel mese di settembre 2008

