

Donne e Cooperazione Sociale. Il lavoro di cura al femminile.
Bilancio Sociale 2010



 **SEACOOOP**
Cooperativa Sociale Onlus dal 1986

“Le cooperative hanno nel loro DNA un’attenzione particolare alla realizzazione della persona e al soddisfacimento dei suoi bisogni. In questo senso sono stati strumenti importanti di assorbimento di occupazione femminile.”

Dalla relazione di Dora Iacobelli – Presidente della Commissione pari Opportunità di Legacoop Nazionale – 38° Congresso Nazionale Legacoop 6-8 aprile 2011

**Donne e Cooperazione Sociale. Il lavoro di cura al femminile.
Bilancio Sociale Seacoop 2010**

Coordinamento: Simona Landi, Roberta Tattini

Immagini: Archivio fotografico Seacoop; Massimo Golfieri

Grafica 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



con il patrocinio



con il contributo



Sommario

5	Nota metodologica
6	Presentazione
10	Struttura organizzativa
11	Organigramma
12	Sistema di qualità aziendale
13	Politica della qualità
15	Soci e risorse umane
18	Formazione
19	Sicurezza nei luoghi di lavoro
23	Governance
26	Integrazione con il territorio
30	Ricavi
33	Investimenti
35	Servizi svolti dalla Cooperativa
36	Utenti
37	La cooperazione sociale e gli scenari futuri
42	Interviste
56	Interventi del convegno



Nota metodologica

Perché il Bilancio Sociale per una Cooperativa Sociale?

Apparentemente potrebbe sembrare una contraddizione in essere o una ridondanza in quanto è insito nella natura della Cooperativa Sociale produrre documentazione e rendicontare la sua attività prevalente, ossia l'erogazione di servizi alla persona.

Ma è il nostro essere impresa e la nostra responsabilità sociale che ci spinge a rendere visibile e trasparente alla comunità non solo i nostri servizi, ma il nostro modo di operare, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Perché il Bilancio Sociale è principalmente uno strumento di lavoro che permette parallelamente di "guardarsi dentro" e di "guardare fuori".

L'autoanalisi è determinante nel consolidare strumenti e pratiche di efficienza ed efficacia, mentre la visione esterna consente di potenziare il lavoro di rete, il welfare di comunità attraverso il confronto con tutti gli interlocutori coinvolti ed i portatori di interessi.

Parlare di marketing in ambito sociale può apparire stridente in quanto non siamo abituati a ragionare in una logica di rappresentatività. La nostra cultura e la nostra storia hanno rafforzato l'idea che è intrinseco nel "fare sociale", "l'essere sociale". In un rapporto di equivalenza in cui ciò che facciamo è necessariamente utile e riconosciuto importante per la società.

Ma il rafforzarsi dell'attività del privato sociale in ambito di progettazione partecipata e di gestione diretta ed indiretta di servizi non può esimerci dall'essere sul mercato in modo innovativo ed anche competitivo.

Pertanto riteniamo che questo strumento, che coniuga i fattori economici e quelli socio-politici della nostra azienda, possa e debba essere la fotografia di un lavoro costante svolto da professionisti, dove il concetto di eticità debba poter essere speso in termini di marketing, reputazione e fierezza.

Nel redigere questo Bilancio Sociale, a livello metodologico, abbiamo rendicontato dati quantitativi e dati qualitativi relativi ai diversi ambiti che caratterizzano la nostra azienda in una logica di efficacia ed efficienza (Soci e Risorse Umane, Ricavi, Governance, Servizi Svolti, Sistema di Qualità e Sicurezza sul Lavoro).

Per approfondire il tema della Cooperazione Sociale e del lavoro di cura abbiamo effettuato delle interviste a domanda chiusa a Socie della Cooperativa e a nostri Stakeholders (Associazioni, Fornitori, Clienti) scegliendo di intervistare donne e cercando, attraverso il loro prezioso contributo, di avere una visione diversificata sul tema in oggetto.

"Se ci domandiamo, perché riprendere questo nesso tra dimensione associativa e dimensione di impresa, rispondo, perché l'analisi storica ci consegna sempre e costantemente l'impresa cooperativa come una sorta di dilemma sociale, caratterizzato da una continua interazione, che in un'impresa di persone - al contrario di come avviene in un'azienda anonima di persone - tende sempre a generare nuove forme di interazione, nuove forme di imprenditorialità, nuove forme di mutualità, che hanno la capacità non solo di manifestarsi in termini di effetti interni all'impresa, e quindi in termini di esperienza associativa, ma anche di mutualità esterna capace cioè di mettersi in relazione con la più ampia platea degli stakeholders diretti e indiretti, con cui l'impresa ha rapporti."

Everardo Minardi, Università di Teramo

Simona Landi

Responsabile Area promozione e comunicazione

Presentazione



“Donne nella Cooperazione Sociale. Il lavoro di cura al femminile” - presentazione del Bilancio sociale Seacoop 2010 e 25° anniversario della Cooperativa

L'idea di affrontare il tema della donna nel lavoro di cura, partendo perciò dal nostro ambito professionale, ha più obiettivi:

- Riportare l'attenzione sul lavoro della cooperazione sociale, quest'anno ricorre il ventennale del varo della legge 381 “Disciplina delle cooperative sociali” e sul valore della sussidiarietà
- Celebrare il 25° anniversario della nascita di Seacoop
- Approfondire il tema del lavoro di cura
- Domandarsi perché ad occuparsi del lavoro di cura, ancora oggi, siano in via quasi esclusiva le donne
- Stimolare le donne che sono impegnate in altri ambiti di lavoro della cooperazione a interrogarsi se quanto hanno raggiunto corrisponde alle proprie aspettative, ai propri desideri, partendo proprio dal fatto che operano in un contesto lavorativo cooperativo.

Già nella precedente edizione 2009 del nostro Bilancio Sociale abbiamo puntato l'attenzione al ruolo delle donne nel lavoro di cura, occupandoci, in modo molto sintetico delle buone prassi della conciliazione dei tempi di cura e dei tempi di vita, che è però un tema trasversale. Con questa nuova pubblicazione abbiamo voluto coinvolgere donne con diverse esperienze di vita nell'approfondimento del tema della “donna nella cooperazione sociale e nel lavoro di cura”. Può apparire un argomento banale, nel senso che ancora oggi, appunto, è scontato che siano le donne ad avere maggiori capacità e sensibilità per affrontare la cura degli altri, ma noi non siamo completamente d'accordo: lo saremmo se, parimenti, venisse riconosciuto alle donne anche analogo valore professionale e remunerativo. Ricordiamoci che a queste donne, a noi stesse, viene affidata la cura e la promozione del benessere delle persone più fragili della nostra comunità.

La nostra modesta pubblicazione è partita però da una riflessione più generale, per poi tornare al nostro mondo, e cioè è partita dall'interrogativo di quante siano le donne impegnate nella cooperazione, che tipo di risposte hanno cercato, se sono soddisfatte e se sentono di far parte di un'impresa differente. La relazione presentata dalla Presidente della Commissione pari Opportunità di Legacoop Nazionale, Dora Iacobelli, al Congresso Legacoop dell'aprile scorso, ci informa che in media nelle tre maggiori centrali cooperative, in base a dati forniti dall'Alleanza Cooperativa Internazionale, le donne rappresentano il 57% dei soci e il 63,8% degli occupati (dati omogenei riferiti al 2009).

Sono numeri interessanti, ma la breve ricerca bibliografica fatta sull'argomento ha messo in evidenza che di donne nel mondo della cooperazione se ne è scritto in modo approfondito negli anni ottanta e poi l'argomento non è stato più trattato: forse potrebbe essere un prossimo argomento di lavoro che veda di nuovo lavorare fianco a fianco donne che provengono da ambiti cooperativi differenti. In un mondo che è già cambiato e che continua a cambiare così velocemente, riteniamo che chi si occupa di lavoro sociale come noi debba creare un movimento culturale che riporti i singoli e le imprese ad interessarsi direttamente dei bisogni della comunità mettendo in campo buone pratiche di cittadinanza e rivolgendosi un'attenzione particolare all'economia civile.

Tornando al nostro argomento principale possiamo rilevare che la ricerca sull'argomento cooperazione sociale – lavoro di cura - donne nella cooperazione sociale non ha dato molti esiti esplicitamente dedicati e raccolti in un unico testo. Sull'argomento segnaliamo la pubblicazione promossa da Cadiai per il trentennale della propria costituzione, realizzata nel 2007, dal titolo “Lavori di cura – Cooperazione sociale e servizi alla persona. L'esperienza di Cadiai” di Lorenza Maluccelli edito dal Il Mulino. Cadiai è stata la prima cooperativa di lavoro a occuparsi di lavoro di cura a partire dal 1974 e le venti-

sette socie che l'hanno costituita provenivano in gran parte dal lavoro domestico o da lavori di assistenza, un ambito di impiego ora occupato dalle donne straniere. Donne che ora come allora stanno trasformando il mondo del lavoro di cura. In più occasioni il nostro Referente Regionale di LegacoopSociali, Alberto Alberani, ci ha ricordato che le assistenti familiari presenti in Regione sono oltre 100.000 (senza considerare le lavoratrici senza un regolare contratto), a fronte di una presenza della cooperazione sociale di 748 società e 43.000 operatori (dati 3ª Conferenza Regionale della Cooperazione Sociale) e questo ha portato e porterà ancora a una modifica della risposta alla domanda di servizi da parte delle Famiglie e dei Singoli Utenti. Le risposte sono cambiate e cambieranno sia per l'assistenza dei nostri anziani, sia per rispondere ai bisogni di cura delle persone disabili e anche dei bambini. Già oggi, con la forma societaria dell'agenzia di lavoro, nel nostro territorio ci sono almeno due soggetti che possono rispondere a questi bisogni e lo fanno utilizzando il contratto di lavoro domestico. Un contratto che regola, ma modifica l'offerta di servizio e la semplifica: negli anni settanta e nei successivi due decenni si è qualificato il personale, si sono qualificate le donne, si è dato loro un ruolo specifico nel mondo del lavoro. Oggi appare non essere necessario avere una qualifica specifica per svolgere lavoro di cura.

La risposta alla domanda di servizi è cambiata per più fattori: la lentezza delle istituzioni a comprendere il mutamento delle esigenze, il calo continuo delle risorse, la conseguente poca disponibilità a supportare nuove iniziative della cooperazione sociale e la poca flessibilità dei servizi esistenti a offrire risposte realmente a misura di utente.

Dal 2008 ad oggi lentamente, ma con costanza abbiamo visto che i servizi sono stati messi in discussione, puntando ad una diminuzione della risposta e a una selezione degli utenti a cui dare una risposta e in questo cambiamento anche i operatori sociali hanno vissuto e vivono molteplici disagi: sentono di non poter rispondere più in modo universalistico ai bisogni degli individui, si è abbassata la redditività delle società e non è più possibile fare investimenti per realizzare nuovi servizi, vivono continuamente l'affronto di essere considerati e considerate operatori e operatrici di secondo ordine, sono diventati loro stessi soggetti a rischio di povertà. Evidenziamo poi che le educatrici che sono impegnate nei nidi spesso per esigenze date dall'organizzazione dei servizi possono essere assunte solamente a part time. Altro dato interessante da rilevare è che un bambino inserito in un nido della cooperazione sociale ha un costo medio di € 800, mentre un bambino inserito in un nido a gestione pubblica costa mediamente € 1.200. A parità di servizio.

Avviandoci alle conclusioni in questa introduzione vorremmo poi sottolineare come riteniamo che la professionalità maturata in questi anni di lavoro dagli Operatori e dalle Operatrici della Cooperazione Sociale non possa essere dispersa. Pensiamo che il ruolo assegnatoci e le conseguenti risorse investite per garantire servizi e promuovere occupazione professionalizzata, per far emergere e dare dignità al lavoro di cura svolto dalle donne, non possa essere relegato a un momento storico. Riteniamo che non si possa di nuovo incasellare come lavoro domestico la cura delle persone.

Infine vorremmo ribadire come la Cooperazione Sociale come forma d'impresa, mezzo e fine, per raggiungere lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini costituisca, a tutti gli effetti, un patrimonio della stessa comunità.

Roberta Tattini

Presidente Seacoop Società Cooperativa Sociale Onlus

Statuto Sociale Seacoop - Titolo II Scopo / Oggetto

Art. 4

Scopo

Lo scopo mutualistico che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere tramite la gestione in forma associata continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La cooperativa, inoltre, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

Per la realizzazione di ciò, la Cooperativa organizza un'**impresa senza fini di lucro** che, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, svolga attività con finalità socio assistenziali, socio sanitarie, socio educative, ricreative e culturali destinate alla qualificazione umana, morale, culturale e professionale, al recupero e alla valorizzazione delle risorse e delle potenzialità delle persone che si trovano in stato di bisogno.

Costituzione italiana

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 45.

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.

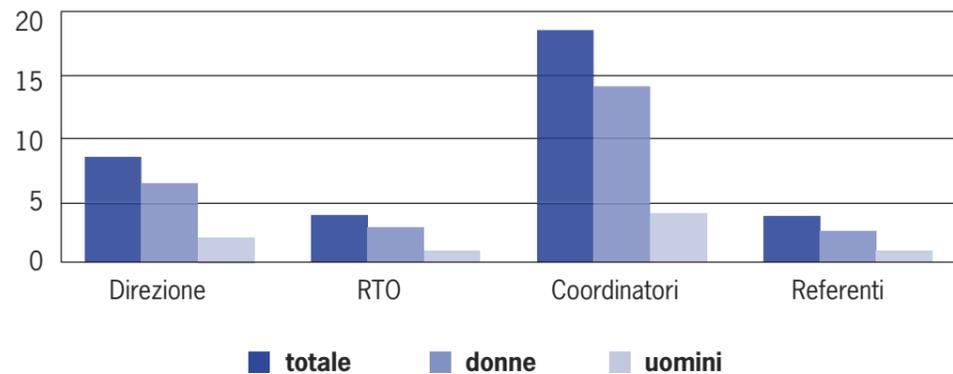
Struttura organizzativa

La Direzione Aziendale è composta da 9 professionisti, di cui 7 donne, di queste 5 posseggono la laurea e 2 il diploma di scuola media superiore. Dal punto di vista della preparazione alla direzione dell'azienda, le donne si sono formate sul campo, a parte una delle componenti che ha studi di economia, le altre hanno seguito un percorso di studi umanistico e hanno affrontato e approfondito successivamente con percorsi formativi e seminari le tematiche del controllo di gestione, della gestione del personale e dell'analisi strategica, unitamente ai colleghi di genere maschile.

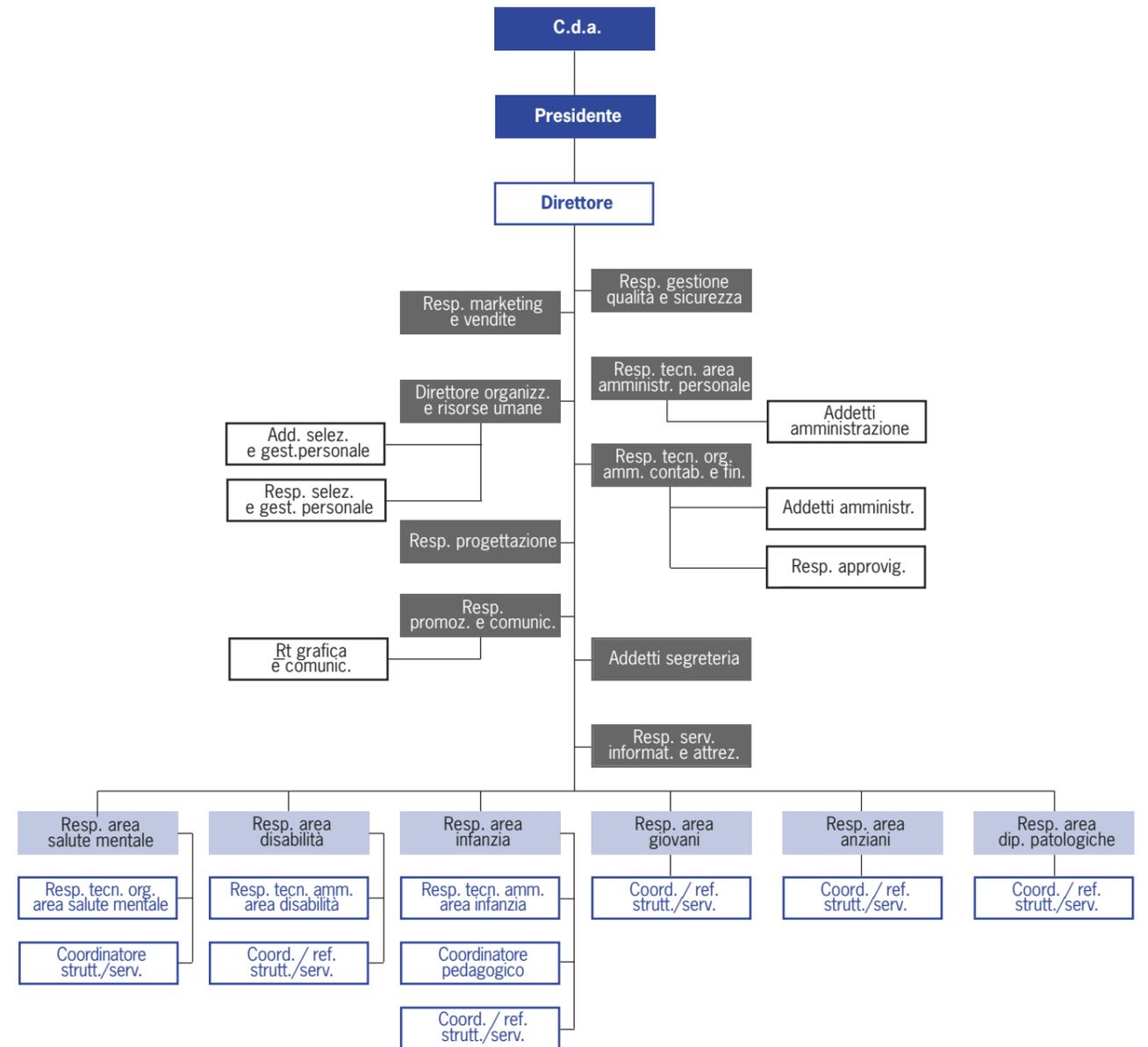
Coadiuvata il lavoro della Direzione Aziendale la figura del Responsabile Tecnico Organizzativo (RTO) che sono 4, di cui 3 donne, tutti/e posseggono un diploma di scuola media superiore e tre hanno conseguito l'attestato di educatore professionale.

Per la gestione dei Centri e Servizi gestiti dalla Cooperativa sono stati nominati coordinatori e referenti che garantiscono il corretto funzionamento delle attività: sono 21 coordinatori e coordinatrici (alcuni con più servizi di riferimento) di cui 16 donne, 10 di queste posseggono diploma di scuola media superiore e 5 hanno conseguito l'attestato di educatore professionale mentre le altre 6 posseggono un diploma di laurea. Si aggiungono 2 referenti di servizio (in alcuni casi coordinano anche dei servizi), di cui 2 donne, che garantiscono il raccordo tra unità lavorativa e la Cooperativa, 1 possiede il diploma di scuola media superiore, 1 è in possesso del diploma di laurea.

L'analisi della composizione della direzione aziendale e della composizione del gruppo dei/le RTO e delle figure di coordinamento e referenza evidenzia la rispondenza alla prevalenza femminile, come da composizione della compagine sociale e lavorativa, non portando uno squilibrio della rappresentanza.



Organigramma



Sistema di qualità aziendale

Seacoop ha ottenuto la Certificazione Qualità a partire dal 25/07/2002 e ha successivamente mantenuto e adeguato tale certificazione secondo quanto previsto dalla norma. Nel corso del dicembre 2009 vi è stata l'attestazione dell'adeguamento alla UNI EN ISO 9001:2008 e anche nel corso dell'esercizio 2010, a dicembre, si è svolto l'audit di sorveglianza dell'ente di certificazione CISQCERT, che ha dato esito positivo.

Oltre ad essere certificato il Sistema di Qualità Aziendale sono certificate le seguenti dipendenze esterne:

1. Nido d'Infanzia "Carampina" di Imola;
2. Nido d'Infanzia "Bertuzzi" di Ozzano Emilia;
3. Nido d'Infanzia "L'Arca di Noè" di Ozzano Emilia;
4. Nido d'Infanzia di Castel Guelfo;
5. Nido d'infanzia "Il Nido di Cornelia".
6. Centro Diurno per adulti con gravi disabilità "Casa Azzurra" di Imola;
7. Centro Diurno per adulti con gravi disabilità "Ali Blu" di Castel San Pietro Terme;
8. CSRR per adulti con gravi disabilità "Don Leo Commissari" di Imola;
9. CSRR per adulti con disagio psichico "Albatros" di Imola;
10. CSRR per adulti con disagio psichico "G.A. di Via Sangiorgi" di Imola;
11. CSRR per adulti con disagio psichico "Samarcanda" di Medicina;

Nel corso del 2010 sono stati effettuati, dal RGQ e/o dal DORU n° 15 audit interni che hanno interessato tutte le Aree / Servizi sottoposti a certificazione e n° 1 Audit Interno da parte del nostro consulente ISAQ. Il 14 e il 15 dicembre 2010 si invece svolto l'audit di sorveglianza dell'enti di certificazione CISQCERT.

Sono stati distribuiti ed analizzati i Questionari Cliente/Utente, Ente Committente e Monitoraggio del Servizio da parte degli Operatori ed è stato implementato e messo a sistema un nuovo servizio:

- Nido d'Infanzia "Il nido di Cornelia" – Imola

La Cooperativa redige annualmente due Riesami Direzionali che prendono in esame obiettivi e indicatori annualmente rivisti aggiornati. Da quanto rilevato nell'anno 2010 attraverso gli strumenti messi a punto con l'applicazione del Sistema di Qualità aziendale è stato messo in evidenza un buon grado di raggiungimento degli obiettivi che ci si è prefissati. Sulla base dei risultati dello scorso anno la Direzione Aziendale ha cercato di centrare maggiormente i propri obiettivi e di calarli sulla gestione quotidiana.

Si considera una metodologia consolidata la rilevazione trimestrale e semestrale dei dati e l'analisi dei fattori che determinano l'andamento della Cooperativa, anche se risulta più difficile dedicarli il tempo adeguato per prepararsi alle scadenze prefissate: di fatto il fare quotidiano richiama ancora molto tempo e la Direzione fatica a inserire la pratica dell'analisi dell'andamento della società come un'attività pari a quella necessaria per coprire l'assenza di un/a Operatore/trice o incontrare i Gruppi di Lavoro, in sintesi: si riconosce l'importanza del controllo di gestione, attività ancora più determinante per una società come quella del tipo cooperativa sociale, ma si ricava a fatica lo spazio per realizzarlo con il dovuto tempo a causa del richiamo del fare quotidiano e anche delle limitate risorse economiche e umane da dedicarvi.

Politica della qualità

Seacoop Società Cooperativa Sociale onlus inizia il suo percorso di progettazione ed erogazione di servizi rivolti al sostegno dei cittadini e cittadine del Circondario di Imola nel 1986 in collaborazione con la Lega delle Cooperative di Imola ed il Centro Informazione Disoccupati della CGIL di Imola.

La motivazione di tale scelta nasce dal fatto che, nel Circondario di Imola esisteva solo l'intervento pubblico, come risposta organizzata alle vecchie esigenze ed ai nuovi bisogni dei cittadini e delle cittadine. Con le nuove attività proposte si avvia la possibilità di integrare il servizio pubblico con il privato, al fine di consentire un buon funzionamento ed una migliore qualificazione dei servizi alla persona, garantendo, allo stesso tempo, maggiore attenzione all'impiego delle risorse economiche, efficienza e flessibilità degli interventi, quindi risposte complete all'utenza.

I primi servizi erogati dalla Cooperativa sono a favore dei cittadini e delle cittadine diversamente abili del Circondario di Imola. Inoltre la Cooperativa in tal modo si qualifica come impresa che offre nuove possibilità occupazionali in una situazione locale, e soprattutto nazionale, di forte disoccupazione, specialmente giovanile.

In seguito all'emanazione della Legge 381/91 e della Legge Regionale 7/94 Seacoop si iscrive all'Albo Regionale della Regione Emilia Romagna delle Cooperative Sociali di tipo "A" ed al Registro Prefettizio di Bologna con la doppia iscrizione: Cooperativa di Produzione e Lavoro e Cooperativa Sociale tipo "A"; fa parte, inoltre delle ONLUS (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale).

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

Seacoop vuole essere un'azienda dove tutte le sue donne ed i suoi uomini possono esprimere il massimo del loro potenziale e crescere insieme. E' impegnata 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, ed esperienza.

Seacoop, inoltre, 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, con problematiche di disagio psico-sociale dovute a problemi psichici o dipendenze patologiche contribuisce a promuovere azioni di prevenzione al disagio e favorire l'applicazione di buone prassi che promuovano agio e benessere, al recupero della salute o ad alleviare il loro stato di sofferenza psicofisica.

La Cooperativa è organizzata per essere sempre più propositiva in termini di progettazione e innovazione proponendo, oltre che alle Pubbliche Amministrazioni anche a soggetti privati, servizi sempre più qualificati ed adeguati alle richieste ed ai bisogni emergenti.

Seacoop agisce in più aree di intervento con prevalenza nei settori Infanzia, Disabilità e Salute Mentale (progettazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali, riabilitativi ed educativi presso strutture o presso il domicilio degli utenti, sia in convenzione con Enti pubblici che privatamente).

Oggi è sempre più impegnata e in connessione con il territorio sociale di riferimento al fine di promuovere la messa in rete delle risorse economiche e umane dello stesso secondo quanto definito dalla Legge Quadro Nazionale n. 328 del 2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" che definisce le linee guida per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali e sanitari. e dalla Legge Regionale n. 2 del 2003 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali". Allo scopo di promuovere il be-

nessere dei cittadini con interventi sempre più mirati e aumentare il grado di visibilità della Cooperativa è costante la partecipazione nei luoghi deputati al confronto quali: riunioni organizzate dagli enti locali e dai servizi sociali, adesione e partecipazione attiva a comitati tematici e partecipazione alle riunioni organizzate dall'associazione di categoria di riferimento.

Seacoop si adopera per favorire percorsi di crescita e cambiamento, promuovere l'autodeterminazione del proprio futuro di vita per le persone che si trovano a vivere in condizioni di disagio psico-sociale, promuove lo sviluppo di una società sostenibile che vada incontro ai bisogni di tutte le sue componenti, sostiene la nascita di progetti finalizzati agli scopi evidenziati.

La Cooperativa impegna nei diversi ambiti operatori qualificati, opportunamente formati e selezionati, promuove formazione in itinere che sviluppi e sostenga i ruoli funzionali nello svolgimento dei propri compiti e investe le adeguate risorse economiche allo scopo, oltretutto percorrere tutte le strade per ottenere i finanziamenti specifici.

La progettazione e il coordinamento di tutta l'attività è garantita e assicurata da uno staff direttivo, competente e con una lunga esperienza di lavoro.

Seacoop coniuga tratti solidaristici e di imprenditorialità, fornendo risposte ai bisogni delle fasce svantaggiate della comunità, attraverso strumenti e criteri propri di una impresa sociale attenta alle richieste di servizi provenienti dal territorio di riferimento, ma anche propositiva di fronte alla domanda inespressa e ai temi della prevenzione.

Seacoop ha una esigenza prioritaria: diventare un soggetto sempre più qualificato e riconosciuto dai cittadini e dalle cittadine, dai Servizi e dalle organizzazioni imprenditoriali singole e associate del territorio.

La Cooperativa Sociale Seacoop s'impegna ad applicare, con tutti i mezzi necessari, un Sistema Qualità aziendale conforme ai requisiti dalla normativa UNI EN ISO 9001-2000, per il conseguimento di una sempre migliore Qualità del servizio fornito.

Ogni funzione aziendale pertanto s'impegna a soddisfare costantemente le esigenze dei clienti/utenti, nei modi descritti nel Manuale Qualità e nelle relative procedure di gestione. Tutta l'organizzazione è partecipe al sostenimento del Sistema Qualità; pertanto tutti gli operatori coinvolti si devono sentire impegnati in un miglioramento continuo della Qualità del Servizio.

La Cooperativa Sociale Seacoop s'impegna:

- per il soddisfacimento dei requisiti richiesti;
 - per l'individuazione e l'attuazione di metodologie per valutare la rispondenza dei risultati alle attese dei clienti/utenti;
 - per la prevenzione di errori e non conformità;
 - per la tempestiva predisposizione di azioni correttive;
- il tutto nella consapevolezza che un'analisi preliminare attenta, documentata e correttamente pianificata di tutte le attività consente di prevenire l'insorgere di non conformità. A tal fine la Cooperativa s'impegna ad un aggiornamento continuo del proprio modo di operare per soddisfare le esigenze sempre in evoluzione dei fruitori dei servizi.

La Direzione si assume la responsabilità di:

- stabilire e far rispettare adeguate procedure operative e di controllo necessarie alla erogazione dei servizi gestiti dalla Cooperativa;
- organizzare adeguati programmi di formazione del personale in modo che ogni persona abbia le competenze necessarie per assumersi le proprie responsabilità;
- provvedere al completo rispetto di leggi e regolamenti vigenti in materia di cooperazione sociale;
- organizzare e fornire i mezzi e le risorse adeguati ad un Sistema di controllo e revisione interna per assicurare il rispetto di questa politica.

Soci e risorse umane

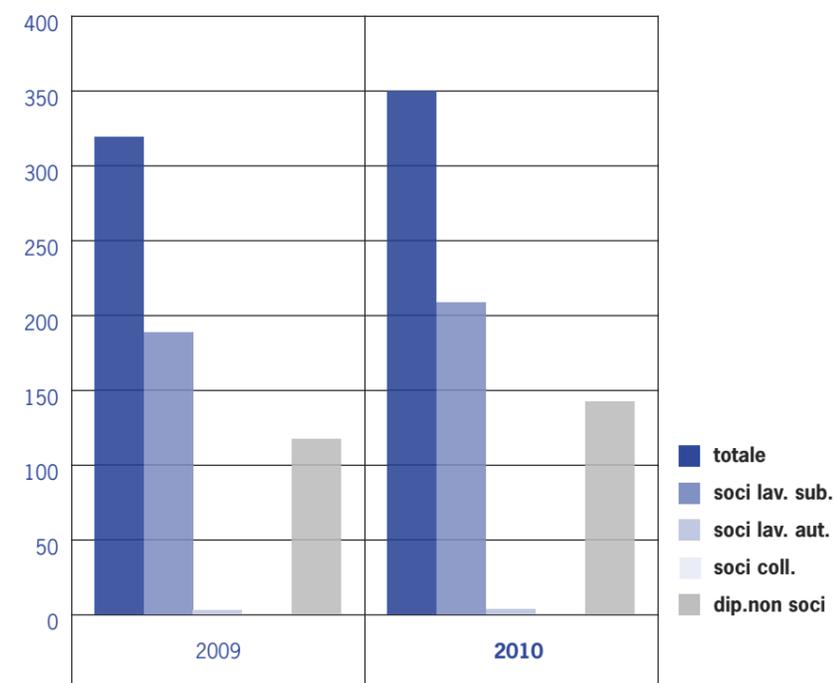
Dati occupazionali

I lavoratori e le lavoratrici occupati complessivamente al 31/12/2010 sono così suddivisi:

categoria	n. al 31/12/2009	n. al 31/12/2010
soci/e lavoratori subordinati	190	211
soci/e lavoratori autonomi	2	2
soci/e collaboratori	1	0
dipendenti non soci	129	139
totale	322	352

L'occupazione negli ultimi due anni

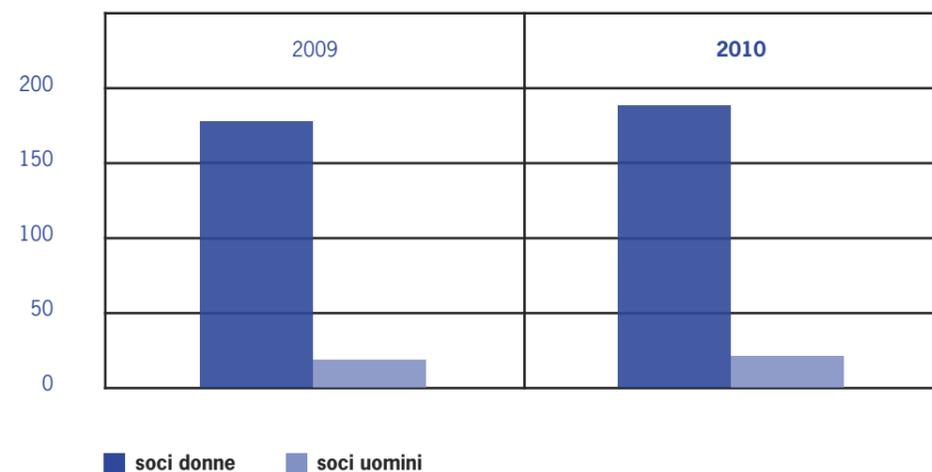
Nel corso degli ultimi due anni le opportunità lavorative di Seacoop hanno subito un incremento grazie alla gestione di nuovi servizi o alla riacquisizione di appalti e il numero dei lavoratori e delle lavoratrici è passato da 322 a 352. L'incremento in percentuale è del 9,14%. Il grafico sottostante mostra l'andamento dell'occupazione nel periodo 2009-2010.



I Soci e le Socie negli ultimi due esercizi

L'occupazione in Seacoop si esprime con una presenza della componente femminile che è prevalente rispetto ai lavoratori di genere maschile. La tabella sottostante evidenzia i numeri e le tipologie dei Soci e delle Socie della Cooperativa.

	n. al 31/12/2009	n. al 31/12/2010
totale soci/socie	205	222
soci/e lavoratori/trici	193	213
soci/e volontari	10	7
soci/e sovventori	2 (Asscooper - CIMS)	2 (Asscooper - CIMS)
soci/e ammessi/e nell'anno	17	27
soci/e usciti/e nell'anno	6	9
anzianità media	7 anni	7 anni
età media	39	40
secco	donne 181 / uomini 22	donne 191 / uomini 22



Turn over

Il turn over generale della Società Cooperativa è stato del 14,01% superiore alla percentuale presa a riferimento per il monitoraggio dell'anno, pari al 12% (13,38% nel 2009) e in evidente aumento rispetto agli anni precedenti. Su tale percentuale ha influito il turn over dell'area infanzia che contribuisce per c.a. il 50% del totale.

Per favorire lo scambio di informazioni, sostenere e favorire la fidelizzazione alla Società dei lavoratori, delle lavoratrici, dei Gruppi di lavoro e dei Coordinatori e delle Coordinatrici Seacoop mette in campo momenti di incontro dedicati. Si segnala che nel corso dell'anno 2010 si sono svolti n° 169 incontri con i Lavoratori e le Lavoratrici n° 108 con i Coordinatori e le Coordinatrici.

Capitale / patrimonio /riserve

Il patrimonio netto della cooperativa si attesta a oltre **1.736** migliaia di euro, ed è rappresentato per il **62,26%** dal capitale sociale e per il **37,74%** dalle riserve accumulate negli esercizi precedenti dall'azienda oltrechè dal risultato d'esercizio.

anno	patrimonio netto	capitale sociale	riserve
2009	1.644.301	997.406	635.192
2010	1.735.887	1.080.630	646.541

Non tutte le quote del capitale sociale dei soci di Seacoop sono state interamente versate. Il capitale sociale sottoscritto di **euro 1.080.630** è infatti così suddiviso: 803.705 capitale sociale effettivamente versato, **276.925 euro** di crediti verso soci per versamenti ancora dovuti. La cooperativa, la cui quota sociale è di **4.131,65 euro** cadauno e si prevede che il socio possa versare la stessa quota in rate mensili di **52,00 euro**, come da Statuto Sociale.

Formazione

Nel corso dell'anno 2010 si sono consolidate le procedure di selezione e inserimento al lavoro, si è realizzato il progetto formativo per Coordinatori e Referenti di servizio in merito alla gestione del personale.

La Cooperativa dedica ogni anno un budget specifico per la realizzazione dei percorsi formativi dei propri lavoratori e lavoratrici e, in considerazione del dato dell'anno 2009, per l'esercizio 2010 si è considerato di dedicare alla formazione almeno € 50.000, mantenendo in essere i percorsi formativi minimi necessari a garantire la formazione continua necessaria alla tenuta dei gruppi di lavoro e dei/le singoli/e operatori/trici.

La rilevazione a consuntivo ha evidenziato che per l'anno di riferimento Seacoop ha investito € 67.065

L'entità dell'investimento copre, in gran parte il costo, degli/le operatori/trici che hanno partecipato ai momenti formativi, in quanto, pur cercando di accedere a tutte le azioni formative messe in campo dagli Enti preposti il finanziamento che si ottiene consente la copertura dei costi dei soli formatori.

In particolare:

- **n. 12 hanno interessato l'Area Infanzia;**
- **n. 6 l'Area Salute Mentale (tre di essi riguardano in specifico il Sistema di Qualità Aziendale), cinque l'area Disabilità (due di essi riguardano in specifico il Sistema di Qualità Aziendale);**
- **n. 2 l'Area Dipendenze Patologiche;**
- **n. 5 l'Area Anziani (uno di essi riguarda in specifico la sicurezza sui luoghi di lavoro),**
- **n. 13 sono corsi trasversali che coinvolgono operatori afferenti a varie aree della cooperativa e/o strategici a livello centrale (n° 4 di essi riguardano nello specifico la sicurezza sui luoghi di lavoro, n° 3 la formazione di Coordinatori e Referenti, n° 2 la riqualifica degli OSS).**

I dati in nostro possesso fanno rilevare un buon gradimento dei corsi effettuati e valutati dai partecipanti. Positiva anche l'efficacia formativa riscontrata all'interno di tutte le Aree di Seacoop.

Si evidenzia inoltre, in particolare, la buona prassi, ormai consolidata, dei corsi di supervisione/formazione alla relazione nei tre settori: Salute Mentale, Dipendenze patologiche e Disabilità, nonché l'incremento di attività formative nell'area Anziani ed a favore dei coordinatori.

Si è ottenuto un finanziamento tramite Foncoop, è stato presentato il progetto formativo 2011 in collaborazione con Cevip e si è incrementata l'attività formativa nell'area anziani.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

Seacoop ha assunto in pieno da anni ciò che è stato poi tradotto nella riforma della normativa sulla sicurezza con il Testo Unico n° 81 dell'anno 2008 e cioè che essere formati (si veda anche il capitolo dedicato alla formazione in Seacoop) contribuisce a lavorare in sicurezza in quanto si conosce ciò che si fa e i rischi che si possono correre. La Cooperativa prevede la distribuzione a tutti i nuovi assunti del **Manuale "Linee guida per operatori socio – sanitari"** redatto dal Medico Competente e del **Materiale relativo all'assunzione di sostanze alcoliche**; distribuzione, nelle strutture per l'infanzia, del **"Vademecum per gli addetti al primo soccorso nelle scuole materne"**; distribuzione, alle strutture/servizi interessate della **"Note informative relative all'utilizzo delle sostanze chimiche"**.

E' garantita la presenza di personale formato in "Pronto Soccorso" e "Lotta Antincendio" in tutte le nostre Strutture/Servizi.

Nell'anno 2010 sono stati effettuati i **Sopralluoghi di Struttura con il Medico Competente** nei Nidi Carampina e Cornelia, alla Casa Protetta di Via Venturini e alla Comunità Albatros.

Si è svolta la **Riunione periodica annuale sulla sicurezza** in Seacoop, relativa all'anno 2009, il 08/02/2010 e in data 15/03/2011 (sempre presenti Presidente, Responsabile Sicurezza Prevenzione Protezione, Medico Competente e Referenti Lavoratori Sicurezza) si è svolto quello relativo all'anno 2010. I risultati anonimi collettivi forniti dal Medico Competente non hanno evidenziato casi di Limitazione alla Movimentazione Manuale dei Carichi, si segnala che nel mese di Giugno 2010 è pervenuta la comunicazione da parte dell'INAIL di accettazione di malattia professionale ad una nostra lavoratrice. Inoltre è stata certificata una operatrice non idonea alla mansione.

In collaborazione con la società APICE – Imola, nell'ambito dell'attività svolta dal Consorzio Comunità Solidale, sono stati prodotti i Piani di Emergenza delle Case Protette di Via Venturini Imola, di Tossignano e di Fontanelice (effettuati n° 5 incontri formativi sulla applicazione dei PEE con i lavoratori; in autunno sono state effettuate le Prove di Evacuazione "in bianco" nelle strutture anzidette). In questo modo tutte le strutture/servizi che gestiamo sono provviste di PEE e quasi ovunque sono state fatte le Prove di Evacuazione.

Si segnala inoltre, che per il personale della Casa Protetta di Imola, dato l'alta incidenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie, sono stati effettuati N° 3 incontri informativi (uno per ogni macronucleo) sulla Movimentazione Manuale Carichi e sull'importanza dell'uso dei sollevatori.

Relativamente ai **Corsi Lotta Antincendio** si evidenzia che si sono svolti i seguenti corsi: Rischio Elevato, a cui hanno partecipato **n° 8** operatori della Casa Protetta di Via Venturini; Rischio Medio a cui hanno partecipato **n° 26** lavoratori delle altre Aree. Tutti i corsi sono stati tenuti dai VV.F. di Bologna.

Per quanto riguarda i Corsi Pronto Soccorso di Prima formazione sono stati effettuati 2 corsi a cui hanno partecipato 40 operatori, mentre relativamente ai Corsi Pronto Soccorso di Aggiornamento sono stati effettuati 5 corsi con la presenza di 104 lavoratori. Sono inoltre stati inseriti nel percorso formativo n° 3 operatori del Servizio Civile Nazionale.

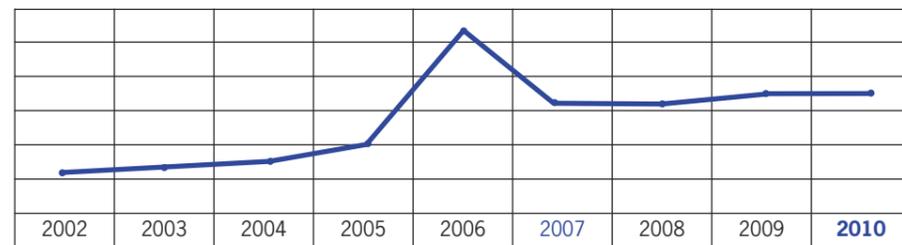
Le Visite Mediche periodiche e per i nuovi assunti (con relativa nuova modulistica, "rischi personalizzati" e singolo colloquio informativo - formativo) effettuate nel 2010 sono state pari a **n° 172 VM** complessive: n° 64 nuovi assunti e n° 108 periodiche ed è stata concessa la **sospensione anticipata della maternità** a tutte le lavoratrici operanti in situazioni di rischio potenziale.

Anche nel corso dell'anno 2010 Seacoop ha proseguito 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).

Si evidenzia anche la realizzazione delle seguenti attività finalizzate alla prevenzione e promozione di buone prassi relative alla Movimentazione Manuale Carichi e allo Stress Lavoro Correlato:

- in collaborazione con l'Azienda USL di Imola si è partecipato ad un progetto di rilevazione dello Stress Lavoro Correlato (in collaborazione con il Medico Competente è stato prodotto il Documento di Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato) e si è distribuito a tutti i lavoratori e alle lavoratrici un questionario certificato dall'ISPSEL
- relativamente alla MMC abbiamo prodotto, con il supporto tecnico del Medico Competente, uno studio con il metodo NIOSH nei Nidi d'Infanzia che si prevede di realizzare anche per la Casa Protetta di Imola.

Andamento degli infortuni sul lavoro

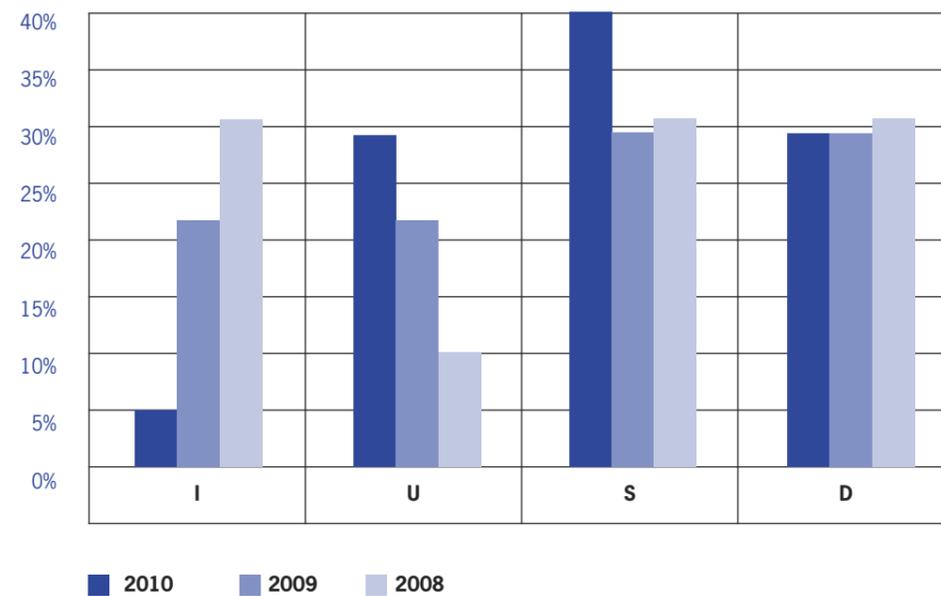


Totale Infortuni al 31/12/2010 = 18

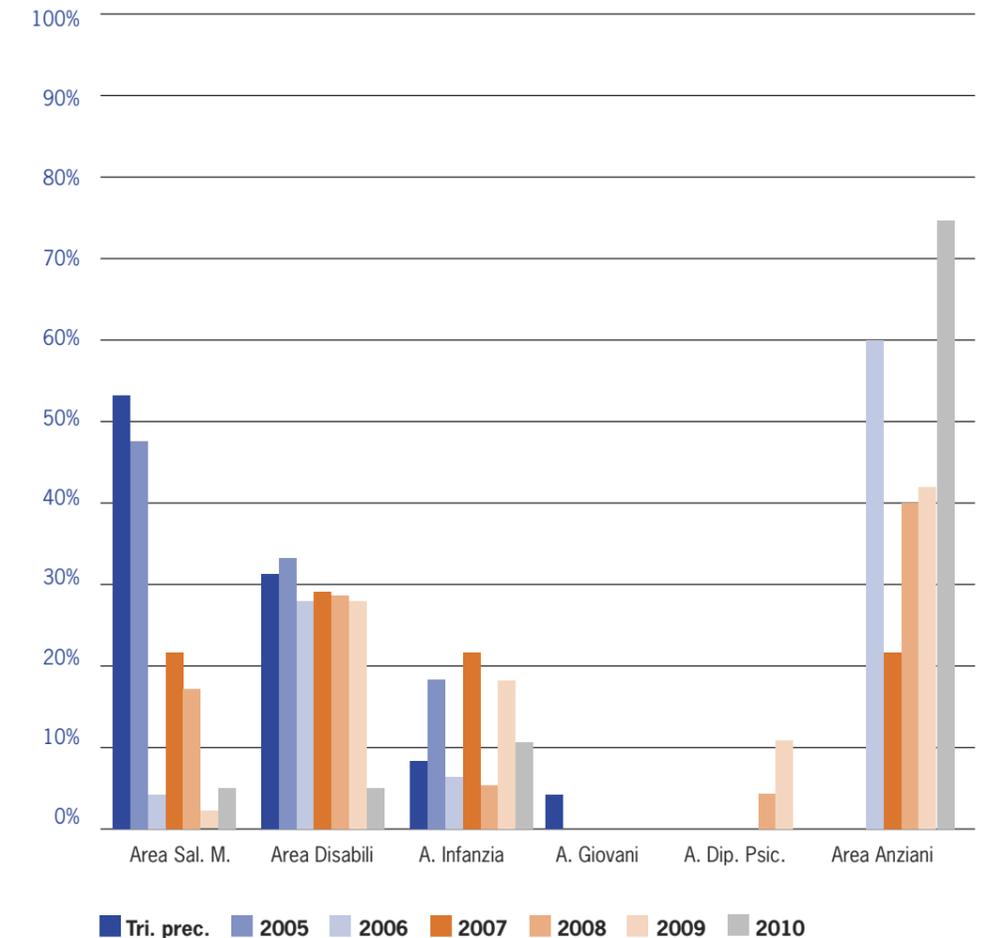
7 patologia osteoarticolare e 11 trauma/ferite

- D = distrazione operatore n. 5 (28%)
- S = da sforzo n. 7 (39%)
- U = provocato da utente n. 5 (28%)
- I = incidente stradale n. 1 (05%)

Analisi degli infortuni



Andamento degli infortuni sul lavoro



Governance

governance	2009	2010
assemblee svolte	2	2
% partecipazione soci/e	34%	54%
riunioni soci/e	1	2
CdA svolti	15	18

composizione CdA	2009	2010
uomini	2	3
donne	5	4

Per quanto riguarda la composizione del nostro Consiglio di Amministrazione ha visto la presenza di 5 donne e 2 uomini nel 2009 mentre con il rinnovo delle cariche a maggio 2010 si è avuto un aumento della presenza maschile che ha portato la composizione dell'organo sociale suddivisa tra 4 donne e 3 uomini. Rispetto ai titoli di studio delle donne presenti nel Consiglio di Amministrazione del 2009, 3 posseggono il diploma di scuola media superiore e 2 il diploma di laurea, mentre nel 2010 troviamo 3 donne con diploma di scuola superiore 1 con la laurea.

Con il rinnovo delle cariche sociali svoltosi in data 27 maggio 2010 la rappresentanza maschile e femminile ha avuto una modifica, spostandosi a favore del genere maschile. Al momento non è possibile dire se tale modifica della rappresentanza segni un dato di tendenza, in quanto non rappresenta un elemento storico significativo.

La Cooperativa in occasione di tale importante momento della vita della Società ha favorito la partecipazione dei soci e delle socie organizzando delle riunioni e proponendo la raccolta di autocandidature a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione e una volta individuati i candidati sono stati organizzati degli incontri a tema, coinvolgenti esperti e rappresentanti del mondo cooperativo:

- **6 maggio 2010**
incontro con il Consiglio di Amministrazione in carica per confronto e presentazione formale;
- **6 maggio 2010**
incontro con Sergio Prati - Presidente di Legacoop Imola -, che tratterà i seguenti punti:
 - cenni storici del movimento cooperativo;
 - Legacoop: struttura nazionale e sue articolazioni;
 - Legacoop Imola in numeri: ruolo economico e sociale della cooperazione locale;
 - principi e valori della cooperazione: principi internazionali e carta dei valori.
- **7 maggio 2010**
incontro con Maurizia Lanzoni – consulente fiscale e amministrativa della Seacoop - e Piero Cavina - Presidente del Collegio Sindacale di Seacoop - che hanno trattato i seguenti temi:
 - ruolo del collegio sindacale e sue responsabilità
 - il bilancio d'esercizio e le correlate responsabilità degli amministratori
 - il bilancio preventivo
 - legislazione di riferimento delle cooperative sociali

CdA 2009	cognome nome	data nomina	titolo
	Tattini Roberta	17/05/2007	Presidente
	Gentilini Maria Pia	17/05/2007	Vice Presidente
	Bettini Anna	17/05/2007	Consigliere
	Ciaranfi Antonio	17/05/2007	Consigliere
	Costa Stefania	17/05/2007	Consigliere
	De Simone Micaela	17/05/2007	Consigliere
	Pagliarani Pierpaolo	17/05/2007	Consigliere

CdA 2010	cognome nome	data nomina	titolo
	Tattini Roberta	27/05/2010	Presidente
	Gentilini Maria Pia	27/05/2010	Vice Presidente
	Bettini Anna	27/05/2010	Consigliere
	Ciaranfi Antonio	27/05/2010	Consigliere
	Conti Giorgio	27/05/2010	Consigliere
	De Simone Micaela	27/05/2010	Consigliere
	Pagliarani Pierpaolo	27/05/2010	Consigliere

Collegio sindacale 2009	cognome nome	data nomina	titolo
	Cavina Piero	17/05/2007	Presidente
	Saloni Mauro	17/05/2007	Sindaco
	Gualandi Nino	17/05/2007	Sindaco

Collegio sindacale 2010	cognome nome	data nomina	titolo
	Cavina Piero	27/05/2010	Presidente
	Saloni Mauro	27/05/2010	Sindaco
	Gualandi Nino	27/05/2010	Sindaco

Autocandidatura rinnovo cariche sociali 2010-2013

Cari Socie e care Socie,

L'Assemblea dei Soci della Cooperativa nel corso dell'anno 2010 è chiamata a procedere, come da Statuto Sociale vigente, al rinnovo dei propri organi sociali.

Come d'abitudine, il Consiglio di Amministrazione ha convocato una riunione dei Soci e delle Socie (22/10/2009) per rendere nota questa scadenza e per promuovere le autocandidature degli/le stessi/e. In quella sede si è concordato che verrà distribuita una scheda specifica da riconsegnare, da parte dei Soci e delle Socie interessate, entro il 31/12/2009, che ora Vi consegnamo.

Vi ricordiamo, inoltre, alcuni requisiti di base per promuovere la propria autocandidatura:

chi può presentare l'autocandidatura

Tutti/e i/le Soci/e (lavoratori, volontari, sovventori) che abbiamo maturato tre mesi di anzianità dal momento della loro ammissione alla Società. La prevalenza dei componenti il Consiglio di Amministrazione deve essere rappresentata dai/le soci/e lavoratori/trici.

Durata delle cariche sociali - numero dei Consiglieri

Il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre anni ed è l'Assemblea Ordinaria dei Soci, nel corso della seduta dedicata al rinnovo delle cariche sociali, la durata dell'incarico. I componenti del Consiglio di Amministrazione possono essere in numero da tre a undici.

Presentazione della propria autocandidatura

Coloro che intendono presentare la propria autocandidatura dovranno compilare la scheda allegata e presentarla entro giovedì 31 dicembre 2009. La scheda potrà essere spedita via mail al seguente indirizzo:

roberta.tattini@seacoop.coop

oppure potrà essere inviata al numero di fax: 0542 644015, all'attenzione del Consiglio di Amministrazione

Imola, 18/11/2009

La Presidente della Cooperativa
Roberta Tattini

Mutualità esterna

Nel corso dell'esercizio 2010 la Cooperativa ha: 1) favorito lo scambio di conoscenze tra componenti del Terzo Settore locale mettendo a disposizione la propria struttura tecnico-organizzativa, per l'organizzazione di eventi e incontri; 2) contribuito in beni materiali e buoni frequentazione corsi organizzati da Seacoop, finalizzati alla realizzazione della festa di fine anno ed una pesca di beneficenza a favore del Nido d'Infanzia "Primavera" di Imola; 3) contribuito alla realizzazione di una cena di finanziamento a favore dell'attività svolta dall'associazione di medici volontari Cerviauxilia di Cervia in un ospedale del Camerum.

Inoltre la Cooperativa versa, quando dovuto, alla destinazione del 3% degli utili al fondo mutualistico per la promozione della cooperazione, così come previsto all'art. 11 della L. 59/92.

Regolamenti interni

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

- Regolamento Interno approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 27 maggio 2010
- Regolamento Interno per il ritorno ai soci lavoratori della Seacoop approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 17 maggio 2007
- Regolamento Soci Volontari approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 12 maggio 2005
- Regolamento disciplinate i rapporti tra Socio Sovventore e Cooperativa Seacoop approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 26 maggio 2003
- Regolamento disciplinate i rapporti tra Socio Sovventore e Cooperativa Seacoop approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 21 maggio 2009

Integrazione con il territorio

Seacoop considera il lavoro di rete una delle azioni fondamentali per favorire l'integrazione tra i soggetti della società civile impegnati nella promozione della crescita della Comunità. Nel corso degli anni ha individuato alcuni luoghi di competenza che possono essere sede per lo sviluppo di buone pratiche di integrazione e coprogettazione e si è data l'obiettivo di monitorare la propria partecipazione. Per l'anno 2010 l'obiettivo è stato quello di mantenere almeno l'90 % di partecipazione nei luoghi di competenza e la Cooperativa ha raggiunto e superato il proprio riferimento.

Partecipazioni	N. incontri	N. presenze
Oltre la siepe-Salute Mentale	10	07
Tavoli dei Piani per la Salute e il Benessere	13	12
Tavolo Anziani/Disabilità	04	04
Tavolo Responsabilità familiari	05	04
Tavolo Salute Mentale/Dipendenze patologiche	04	04
Tavolo Residenze	00	00
Presidenza della Legacoop di Imola	12	10
Coordinamento Pedagogico Provinciale	03	03
Comitato misto paritetico provinciale	00	00
Incontri con Legacoop Bologna e Legacoop sociali	10	08
Consorzio "Esperia"	03	03
Consorzio "Comunità Solidale" (ex Ippogrifo)	58	58
Consulta per le Famiglie Comune di Imola	02	01
SCN (Servizio Civile Nazionale)	09	09
Commissione Pari Opportunità-Comune di Imola	10	09
Tavoli accreditamento	45	45
Totale incontri	175	165 (94,28%)

Altro ambito monitorato da Seacoop per valutare la propria capacità di mantenere e consolidare relazioni significative con il territorio è stato quello di darsi l'obiettivo di "mantenere e consolidare la collaborazione con almeno il 95% dei soggetti coinvolti", in cui "soggetti coinvolti" fa riferimento a tutte quelle istituzioni pubbliche e private, aziende, associazioni e altri, con cui, a partire dalla prima rilevazione del 2005, Seacoop ha mantenuto e, come si diceva sopra, o ha avviato nuove collaborazioni.

1. ACCDA;
2. Associazione Cà del Vento - Imola;
3. Associazione "E pas e temp" - Imola;
4. Associazione "La Cicoria Imola onlus";
5. Associazione "L'Angolo Azzurro" di Fabriano;
6. Associazione Turistica Pro Loco – Medicina;
7. Associazione "ManidiDonna";
8. Associazione AILeS - Bologna
9. AUSER di Imola;
10. ANTEAS di Imola;
11. Azienda USL di Imola – UONPEE; UOCDP; DSM
12. Azienda USL di Lugo;
13. Centro Ippico di San Lazzaro di Savena;
14. Centro Sociale Anziani di Fossatone di Medicina;
15. CESVIP (ente formativo);
16. CIOFS (ente formativo);
17. Cooperativa CEFLA - Imola;
18. Cooperativa Ceramica di Imola;
19. Cooperativa CIMS;
20. Cooperativa Sociale CSAPSA - Bologna;
21. Consorzio ESPERIA;
22. Consorzio IPPOGRIFO ora Comunità Solidale;
23. Consorzio Sol.Co - Imola;
24. ASP Circondario Imolese già Consorzio Servizi Sociali di Imola, IPAB Imola e Istituzione per la gestione dei Servizi Sociali del Comune di Imola;
25. Combo Jazz - Imola
26. Comuni del Nuovo Circondario di Imola (Comune di Imola-Casalfiumanese-Borgo Tossignano-Mordano-Dozza-Castel Guelfo-Castel San Pietro Terme)
27. Comune di Ozzano Emilia (BO);
28. Consiglio di Zona di Coop Adriatica;
29. Coop Adriatica;
30. Coop Voli - Bologna;
31. Coop Reno;
32. Cooperativa Sociale Elleuno;
33. Cooperativa Sociale "I Quattro Castelli" – Castel San Pietro Terme;
34. Cooperativa Sociale "Naturalia" – Imola ora SolcoTalenti;
35. Cooperativa Sociale "La Meridiana" – Imola ora SolcoTalenti;
36. IAL (ente formativo);
37. Irecoop (ente formativo);
38. Cs Agriservizio.
39. Estetica Queen;
40. Erboristeria "Fragrans";
41. First Calzature;
42. Europauditorim - Bologna,

-
43. Fondazione CARIM;
 44. Hera Imola, Faenza;
 45. Istituti di Credito Bancario (BCC ravennate & imolese, BCC romagna occidentale, CARISBO, Banca di Imola)
 46. La Palazzina - Imola;
 47. Legacoop Imola;
 48. Legacoop Bologna;
 49. Legacoopsociali;
 50. Libreria Atlantide – Castel San Pietro Terme;
 51. Telcoop – Marche;
 52. UNIPOL assicurazioni;
 53. Università degli Studi di Bologna – Facoltà di Medicina Veterinaria;
 54. Università degli Studi di Bologna – Facoltà di Medicina e Chirurgia – Corso educatore professionale;
 55. Villa Lanterna – Disco Dinner – Riolo Terme (RA)

Rispetto a tale a tale punto, va poi sottolineato che il soggetto più importante a livello locale, in forma d'impresa sociale, con il quale Seacoop ha consolidato e rafforzato la propria relazione di partnerariato è Consorzio Solco Imola, con il quale nel 2009 si è attuata la trasformazione del Consorzio Ippogrifo da consorzio di scopo a consorzio tra cooperative sociali e nel 2010 si è data una nuova denominazione allo stesso, Comunità Solidale, rinforzando con questa modifica la valenza di consorzio con interesse generale per il consolidamento, il rafforzamento e la promozione delle buone pratiche sociali.

La rilevazione per l'anno 2010 ha dato il seguente incremento:

Da n. 49 del 2005 a n. 55 attuali = 112%

Altro dato che viene monitorato da Seacoop è la capacità di attivare e mantenere progetti in rete.

Nel corso dell'anno 2010 sono stati realizzati/mantenuti n° 11 progetti in rete.

- 1) Centri Estivi Imola con CEFLA ;
- 2) 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 (prosecuzione attività);
- 3) Prosecuzione della collaborazione attraverso Ippogrifo ora Comunità Solidale, con Solco Imola nella gestione dei servizi per anziani dell'ASP Circondario Imolese;
- 4) Prosecuzione e consolidamento della collaborazione attraverso Ippogrifo ora Comunità Solidale, con Solco Imola nella gestione dei servizi per la salute mentale;
- 5) Prosecuzione della gestione del nido interaziendale – Legacoop Imola/HERA Faenza-Imola/CNA Imola/Comune di Imola;
- 6) Gestione in sub appalto Centro Diurno Disabili Ali Blu – Cooperativa Sociale eleuno/Cooperativa Trascoop (tale gestione ha carattere di continuità con la precedente gestione esclusiva Seacoop);
- 7) Prosecuzione della gestione in ATI con Solco Imola/Grillo Parlante dei servizi per l'infanzia e appoggio scolastico disabilità Comune di Borgo Tossignano;
- 8) Progetto di gestione per il Comune di Dozza (procedura negoziata, previa gara ufficiosa, per l'affidamento) del servizio educativo/assistenziale e di mediazione scolastica a favore degli alunni in situazione di disabilità frequentanti le scuole del territorio - A.S. 2010/2011 e 2011/2012 (ATI Solco/Seacoop);
- 9) Progetto di gestione per il Comune di Castel San Pietro Terme (gara ufficiosa) per l'affidamento in appalto dei servizi educativo/assistenziale e di prolungamento di orario presso i nidi d'infanzia comunali – periodo 6 settembre 2010 – 31 luglio 2012 (ATI Seacoop/Solco);
- 10) Progetto animazione AUSER-ANTEAS rivolto alla popolazione anziana del territorio;
- 11) Non voglio mica la luna – Sirene, progetto di laboratorio teatrale per donne in collaborazione con il Comune di Imola – Assessorato alle Pari Opportunità.

Segnaliamo infine che l'intensa attività che la Cooperativa dedica alle relazioni sociali è testimoniata anche dalla rilevazione dai n° 100 incontri con gli Ente Committente, i n° 56 incontri con i Clienti/Utenti

Ricavi

Ricavi caratteristici	31/12/2010	31/12/2009
Area Infanzia	2.934.470	2.733.145
Area Giovani	210.974	206.682
Area Disabilità	2.020.348	1.947.354
Area Salute mentale	1.717.965	1.658.930
Area Dipendenze P	489.174	546.807
Area Anziani	1.177.602	898.191
Totale ricavi lordo	8.550.532	7.991.109

I ricavi dell'anno 2010 sono stati il frutto del mantenimento dei servizi già in essere al 31/12/2009, dall'avvio del nuovo servizio nido d'infanzia "Il Melograno" per il Comune di Monterenzio – Istituzione Situla; dall'avvio del nuovo servizio di supporto alla disabilità nei nidi e materne del Comune di Castel San Pietro Terme (ATI Seacoop/Grillo Parlante), dall'avvio di un nuovo servizio di supporto alla disabilità in ambito scolastico per il Comune di Dozza (ATI Grillo Parlante/Seacoop), dalla riacquisizione dei servizi "Servizio Educativo/Assistenziale a favore di bambini frequentanti il Nido d'infanzia associato "Remo Ferdori", del Servizio Educativo/Assistenziale a favore di alunni in situazione di handicap e del servizio di vigilanza e assistenza a favore di alunni iscritti al Servizio di pre-scuola", Comune di Borgo Tossignano dal 1° settembre 2010 al 31 luglio 2011 (ATI Seacoop/Solco Imola) e dal "Servizio educativo per bambini in età prescolare a Sassoleone, distribuzione pasti e merende pomeridiane e riassetto della mensa scolastica nelle scuole dell'infanzia e primaria del Capoluogo e nella Scuola dell'infanzia statale di San Martino in Pedriolo, attività di supporto e pulizia locali, assistenza alunni portatori di handicap nelle scuole del territorio comunale e in quelle del Comune di Castel San Pietro Terme (per i residenti nella frazione di San Martino in Pedriolo) o di altri comuni limitrofi dove frequentino le scuole alunni disabili residenti nel Comune di Casalfiumanese per gli anni scolastici 2010/2011, 2011/2012 e 2012/2013.

Ricavi per ente pubblico committente	totale (€)
ASP Circondario Imolese	1.410.323
Azienda USL di Imola Regione Emilia Romagna	645.764
Comune di Borgo Tossignano	81.028
Comune di Casalfiumanese	178.187
Comune di Castel San Pietro Terme	5.011
Comune di Dozza	224.139
Comune di Castel Guelfo	211.087
Comune di Imola	419.086
Comune di Monterenzio	28.557
Comune di Ozzano dell'Emilia	1.137.742
totale parziale	4.340.924
Ricavi per ente privato o utenza	totale (€)
Auser	5.517
CDM srl (Villa Gloria)	11.772
Consorzio Comunità Solidale	2.864.650
Coop Adriatica	163.445
Coop Soc educare insieme	17.270
Coop Soc elleuno	194.575
Outlet Village di Castel Guelfo	18.858
Sol.Co. Imola	223.156
Privati	645.801
totale parziale	4.177.326
totale complessivo	8.550.532

Contributi e donazioni

La Cooperativa nel corso nell'anno preso a riferimento ha ricevuto € 34.806 di contributi e donazioni.

Utile per ripartizione

	2010	2009
Utile netto di cui:	8.716	11.703
30% Riserva legale	2.615	3.511
3% Fondo mutualistico	262	351
Ristorno soci	0	50.915
Riserva statutaria	5.839,76	7.841

L'analisi dei dati di bilancio mette chiaramente in evidenza che l'incremento del fatturato non ha portato a un reale aumento della redditività della Cooperativa che nel biennio 2009-2010 è andata a diminuire: il **rapporto utile/fatturato è di +0,1%**, nell'anno 2009 il rapporto percentuale era di 0,14% (le percentuali fanno riferimento ai ricavi totali della Cooperativa, comprensivi di donazioni e altre voci, pari a **€ 8.693.361 per l'anno 2010** e pari a € 8.026.763 per l'anno 2009)

Investimenti

Nel corso dell'esercizio 2010 sono stati effettuati i seguenti investimenti per categoria di beni:

Immobilizzazioni acquisizioni dell'esercizio

Costi di ricerca, sviluppo e pubblicità	0
Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	15.488
Altre immobilizzazioni Immateriali	25.778
Impianti e macchinari	21.589
Attrezzature industriali e commerciali	7.841
Altri beni	30.128

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.

Attestazione dimostrativa della prevalenza ai sensi degli artt. 2512-2513 del Codice Civile

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 del lavoro dei soci lavoratori subordinati (voce B 9)	4.380.197
Costo del lavoro dei soci lavoratori autonomi/collaboratori (voce B 7)	67.118
Totale costo del lavoro dei soci lavoratori esercizio 2010	4.447.315

descrizione	costo del lavoro (€)
Costo dei lavoratori subordinati (incluso nella voce B 9)	6.611.946
Costo lavoratori somministrati (incluso nella voce B 9)	26.046
Costo per collaborazioni (incluso nella voce B 7)	63.247
Costo lavoratori autonomi(incluso nella voce B 7)	284.864
Totale costo del lavoro inerente l'attività svolta	6.986.103

L'attività svolta attraverso le prestazioni lavorative dei soci rappresenta il 63,66% (nel 2009 60,39%).

Servizi svolti dalla Cooperativa

Aree di attività

Area Infanzia

Operatori coinvolti n. 175 (n. 153 nel 2009)
di cui n. 82 soci (n. 74 nel 2009)

Area Giovani

Operatori coinvolti n. 5 (n. 22 nel 2009)
di cui n. 2 soci (n. 2 nel 2009)

Area Disabilità

Operatori coinvolti n. 93 (n. 77 nel 2009)
di cui n. 60 soci (n. 54 nel 2009)

Area Psichiatria/Salute Mentale

Operatori coinvolti n. 54 (n. 42 nel 2009)
di cui n. 33 soci (n. 33 nel 2009)

Area Dipendenze Patologiche

Operatori coinvolti n. 21 (n. 16 nel 2009)
di cui soci n. 5 (n. 3 nel 2009)

Area Anziani

Operatori coinvolti n. 68 (n. 34 nel 2009)
di cui soci n. 15 (n. 12 nel 2009)

Dal punto di vista della gestione dei servizi si segnala una inversione di tendenza dell'Azienda USL di Imola-UOCDP, che nell'ambito dei servizi rivolti a utenti con dipendenze, in previsione del processo di accreditamento del servizio Centro semiresidenziale "Arcobaleno", ha deciso di gestire in proprio lo stesso. Con tale scelta, entro la seconda metà dell'anno 2011, si concluderà una collaborazione ventennale.

L'anno di riferimento ha visto un aumento significativo del fatturato per l'Area Infanzia che si attesta come l'ambito con il maggior fatturato, ma con redditività negativa, l'Area Anziani e l'Area Dipendenze Patologiche che risulta essere quella con la redditività maggiore.

Si sottolinea infine che la Cooperativa ha mantenuto il proprio impegno nello sviluppo e nel consolidamento 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, in particolare, del Circondario Imolese. Pertanto Seacoop ha svolto la propria attività in collaborazione con gli Enti Pubblici del Circondario Imolese (Comuni di Imola, Casalfiumanese, Borgo Tossignano, Dozza, Castel San Pietro Terme, Mordano e Castel Guelfo, Asp Circondario Imolese, Azienda USL di Imola-DSM, UOCDP e NPJA), con il Comune di Ozzano dell'Emilia e con l'Università degli Studi di Bologna - Facoltà di Medicina Veterinaria) e con alcuni privati quali: Casa di Riposo Villa Gloria, Auser/Antea Imola, Outlet Village di Castel Guelfo e l'ATI Assocooper-HERA Faenza/Imola-CNA Imola. Segnaliamo poi che la modifica del nome del nostro Consorzio unitario da Ippogrifo a Comunità Solidale, ha segnato e comunicato l'impegno delle società associate ad interessarsi dell'intera gamma dei servizi alla persona.

Utenti

ambito di utenza	utenti serviti		maschi		femmine	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
anziani	144	144	36	36	108	108
autosufficienti	0	0				
non autosufficienti	144	46	36	5	108	41
di cui con alzheimer	0	4				
disabili (fisici, psichici, sensoriali)	243	267				
di cui minori fruitori di servizi territorio e privati	1	12	1	7		5
18-50 anni fruitori di servizi territorio e privati	22	4	14	3	8	1
18-50 anni fruitori di Centri semi residenziali e residenziali	82	85	40	49	42	36
> 50 anni fruitori di servizi territorio e privati	2		58	59	44	45
> 50 anni	5	7	4	5	1	2
0 anni a medie/superiori servizi territorio Az. USL UONPEE e scuole	133	159	/	118	/	41
infanzia	2.085	1986				
0-6 anni	635	572	/	259	/	313
6-12 anni	550	514	/	/	/	/
animazione nelle scuole (da ultimo anno materna a biennio superiori)	900 cl.	900 cl.				
salute mentale	38	37	27	25	9	12
dipendenze patologiche	30	n.p.	19		11	12
donne con o senza figli con disagio sociale	74 donne 22 minori	/	/	/	/	/
servizi clinici psicologia e psicoterapia	25	34	10	/	15	/
servizi ricreativi culturali (centro musicale)	930	611	/	/	/	/
totale	3.435	2.914				

La cooperazione sociale e gli scenari futuri

Il mondo è cambiato da quando Seacoop ha mosso i primi passi e pur considerandosi a pieno titolo, uno degli attori sociali che contribuiscono a promuovere con autonomia di pensiero, di concerto con Enti Territoriali, Associazioni Imprenditoriali e di volontariato, Cooperative Sociali il benessere della comunità occorre rinnovarsi, la diminuzione delle risorse economiche per la realizzazione dei servizi mette in luce la necessità di dare una svolta al nostro operare, in particolare, le cooperative sociali di tipo A devono mettere in campo vere e proprie campagne di raccolta fondi e specializzarsi in tale ambito.

Il mondo è cambiato e non sarà più come prima. La crisi economica e di valori sta portando i cittadini e le cittadine ad autorganizzazione e da parte nostra occorre trasmettere e riaffermare due punti chiave del fare della cooperazione sociale: essere soggetto che esprime già l'autorganizzazione dei cittadini e delle cittadine in una forma d'impresa volta a garantire lavoro, ma anche a promuovere la crescita della Comunità.

Se consideriamo poi il processo di accreditamento di alcuni servizi (centri diurni anziani e disabili, residenze anziani e disabili e assistenza domiciliare) il percorso di equiparazione agli enti di interesse pubblico ha subito un notevole impulso e ha reso fattiva la riforma del settore sei servizi L. R. 2/3003 "norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali".

Ci sono poi interessanti spunti di riflessione su quanto il mondo accademico promuove per lanciare "l'economia civile", con la finalità di salvaguardare diritti, promuovere uno sviluppo armonico della società dove ognuno possa dare il proprio contributo e ciò coinvolge direttamente la cooperazione sociale e che noi stessi dobbiamo assumere a pieno titolo, infatti troppo spesso siamo abituati al fare e poco a promuovere:

- la cooperazione sociale deve promuovere la propria soggettività;
- la cooperazione sociale è considerato un soggetto rilevante per la promozione del benessere del singolo e della società e non solamente un'impresa che "fa spendere meno";
- la cooperazione sociale realizza beni di tipo relazionali e per questo non può imitare l'organizzazione pubblica e deve perciò mantenere le proprie peculiarità;
- la cooperazione sociale è composta in primo luogo da cittadini e cittadine che desiderano partecipare alle scelte;
- la cooperazione sociale continua ad investire – realizza servizi, promuove nuove attività, ricerca soluzioni.

Tutto questo la cooperazione sociale non può farlo da sola e il cambiamento di approccio al nostro lavoro e alla nostra reale e originaria funzione deve essere oggi compreso da tutti. Il nostro compito sarà quello di sensibilizzare la comunità e valorizzare il nostro impegno con azioni concrete finalizzate a considerarci come dei soggetti portatori di buone pratiche, pari agli enti pubblici, promuovendo una programmazione partecipata dello sviluppo del territorio a cui non potranno più esserci solamente gli addetti ai lavori. Il mondo delle imprese dovrà essere coinvolto e reso parte attiva di questo processo di cambiamento dell'utilizzo delle risorse pubbliche e private.

Rispetto al futuro pensiamo di avere già tracciato, nel nostro piccolo, un percorso per innovare l'azione della Cooperativa. Di seguito andiamo a descriverci cosa abbiamo fatto:

Animaèpsiche – percorsi di psicologia e psicoterapia.

AnimaèPsiche è un Centro di Psicologia Clinica e Psicologia delle Organizzazioni nato nel 2007 e persegue attivamente due missioni:

- rendere i propri servizi accessibili a tutti (prestazioni psicologiche e psicoterapeutiche tempestive, personalizzate e offerte da professionisti di comprovata esperienza),
- contribuire a diffondere cultura sul corretto utilizzo dello strumento-psicologia (at-

traverso l'organizzazione di iniziative ed eventi informativi e formativi). AnimaèPsiche applica una formula assolutamente innovativa per l'Italia: personalizza le tariffe delle prestazioni cliniche sulla base del reddito (indice ISEE) di chi vi si rivolge.

AnimaèPsiche, dopo essere stato ufficialmente inserito nei Piani Territoriali per la Salute ed il Benessere, ed essere stato riconosciuto come valida risorsa per i Cittadini e le Cittadine, ha ottenuto il Patrocinio non oneroso del Comune e del Nuovo Circondario di Imola. Il Centro sta acquistando fiducia e stima crescenti da parte degli Operatori locali del Settore Sociale e Sanitario: Medici di Famiglia e Ospedalieri, Psichiatri, Educatori ed Assistenti Sociali del Servizio Pubblico sempre più spesso segnalano a propri pazienti ed assistiti l'esistenza di quest'opportunità. Un numero sempre maggiore di persone accede al Centro: lavoro di rete e reciproca collaborazione con le risorse del Territorio si rivelano concetti sempre più concreti ed efficaci.

L'attività del Centro si è indirizzata anche verso altre forme di promozione del benessere e ha contattato anche le istituzioni scolastiche per attivare Sportelli d'Ascolto Psicologico rivolti a Studenti, Genitori e Insegnanti, basandosi sulle rilevazioni delle esigenze del territorio.

Nel corso del 2010 il Centro ha seguito 34 pazienti, 3 aziende ed ha avuto 5 corsisti.

Altro servizio attivato dallo staff di animaèpsiche è quello relativo alla Divisione Psicologia delle Organizzazioni che offre:

- consulenza supervisione e formazione ai responsabili dei gruppi di lavoro per la gestione del personale;
- sportelli d'ascolto in azienda per la prevenzione dello stress, del mobbing, del burn-out;
- interventi di gruppi di lavoro per favorire la mediazione dei conflitti tra colleghi;
- selezione psicoattitudinale del nuovo personale;
- cicli di formazione su temi specifici.

Infine, sempre nell'ambito dell'organizzazione del Centro Clinico, dal 2010 si organizzano dei Corsi per appassionati di Psicologia. La finalità dei corsi è quella di contribuire a diffondere cultura sul corretto uso dello "strumento psicologia" e propongono temi diversificati, ad esempio. "Psicosomatica: comprendere la comunicazione tra psiche e soma(corpo)"; "La vergogna, il senso di colpa, il senso di responsabilità"; "Litigare bene: il conflitto come occasione comunicativa".

Musica prima e musica dopo (per l'anno 2010 realizzati in collaborazione con Assicoop Imola spa - Unipol)

I percorsi proposti alle Famiglie seguono il periodo scolastico e per l'anno 2010 hanno visto la partecipazione di 70 nuclei familiari e ricevono un ottimo gradimento.

- In ascolto, incontri interattivi tra mamma, papà e bimbo/a in arrivo – incontri gratuiti. Incontri formativi ed informativi per stabilire un contatto profondo tra genitori e bambino/a, attraverso la musica, la voce, le carezze, sin dai primi mesi di gravidanza. Durante gli incontri viene affrontato il tema della relazione genitore/bambino attraverso la percezione sensoriale del nascituro, l'ascolto reciproco, il dialogo sonoro ed il ruolo dei genitori che si preparano ad accogliere il bambino.
- Gravidanza in musica, attività musicali per gestanti - Ciclo di incontri per favorire il benessere della mamma e del/lla bambino/a, per favorire la comunicazione più profonda tra mamma e bambino/a mediante la musica, avviare lo sviluppo della musicalità del bambino. Le attività proseguono anche dopo la nascita del/la bambino/a.
- Capriole e musica, attività sonore – musicali per bambini (0-3 anni) e genitori – esperienza musicali per sviluppare la musicalità infantile, favorire la crescita globale dei/lle

piccoli/e e favorire la relazione genitore/bambino/a attraverso la musica.

- Centri Estivi a Imola per bambini/e 3/6 anni
- Centri Estivi a Imola per ragazzi/e 6/12 anni vengono realizzati da anni, in collaborazione con il Comune di Imola – Assessorato all'Istruzione e Formazione. Il programma prevede attività creative e ricreative, laboratori di fumetto, musica, creta e di educazione ambientale; aiuto compiti. Escursioni sul territorio, Aquajoss, uscite in piscina e gioco e divertimento

Non voglio mica la luna – Laboratorio di teatro per donne (in collaborazione con il Comune di Imola)

Non voglio mica la luna è un laboratorio di Teatro dedicato alle donne, nato nel 2008 da un'idea di Fulvia Lionetti, attrice e dottoressa in Discipline del Teatro. È stato ospitato dal Teatro San Martino di Bologna e dall'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Imola, nel corso del 2010 si è svolta la seconda edizione del laboratorio, grazie anche al contributo di Seacoop.

Protagonista di questa ricerca è la donna senza necessariamente esperienze pregresse di palcoscenico.

Il Teatro come luogo d'incontro di soggettività alla ricerca della parola censurata, pericolosa, di quel canto che fa impazzire. Siamo di fronte ad un personaggio spaccato a metà, duplice ma non in conflitto con la sua propria natura.

Colei che occupa la scena è la figura più doppia che si possa immaginare: al tempo stesso personaggio e attrice, appassionata e lucida. Senz'altro protagonista critica del proprio destino.

Questo progetto è nato dalla collaborazione con il Comune di Imola – Assessorato alle Pari Opportunità, sul tema della promozione di azioni positive per la cultura di genere. Il laboratorio è stato realizzato e portato avanti malgrado le poche partecipanti del primo anno – la prima sera 3, a conclusione del percorso 7 - perseverando nell'idea di offrire alle donne della Città di Imola un percorso di crescita personale e creasse coesione sociale tra donne. Possiamo affermare che la perseveranza ha dato buoni frutti e la seconda edizione del 2010 ha visto la partecipazione di 11 donne. Nella prova aperta al pubblico svoltasi nella sala del Consiglio Comunale di Imola nel mese di marzo 2011 ci siamo emozionati/e e abbiamo vissuto un'esperienza unica.

Ultimo, ma non ultimo in ordine di importanza è il progetto di consorzio territoriale **Comunità Solidale** che, insieme al Gruppo Cooperativo Solco Imola, abbiamo in questi ultimi due anni potenziato e ridefinito nei suoi scopi.

Si tratta di un progetto di imprenditoria sociale in rete, che ha come mission la gestione di servizi e la pratica di azioni positive e condivise con tutti gli attori del Circondario Imolese. Attraverso la gestione associata il Consorzio, che è l'evoluzione di Ippogrifo – consorzio dedicato alla salute mentale - si occupa ora a tutto tondo di servizi alla persona. Al momento gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- gestione di interventi territoriali, semiresidenziali e residenziali a favore della popolazione anziana;
- gestione di residenze per persone con disagio psico-fisico;
- gestione di attività territoriali e in ambito scolastico rivolte a minori con problematiche psico-fisiche;
- gestione di servizi per l'infanzia.

L 328/2000 – "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"

Art. 5.

(Ruolo del terzo settore).

1. Per favorire l'attuazione del principio di sussidiarietà, gli enti locali, le regioni e lo Stato, nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19, promuovono azioni per il sostegno e la qualificazione dei soggetti operanti nel terzo settore anche attraverso politiche formative ed interventi per l'accesso agevolato al credito ed ai fondi dell'Unione europea.

2. Ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla presente legge, gli enti pubblici, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 11, promuovono azioni per favorire la trasparenza e la semplificazione amministrativa nonché il ricorso a forme di aggiudicazione o negoziali che consentano ai soggetti operanti nel terzo settore la piena espressione della propria progettualità, avvalendosi di analisi e di verifiche che tengano conto della qualità e delle caratteristiche delle prestazioni offerte e della qualificazione del personale.

3. Le regioni, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 4, e sulla base di un atto di indirizzo e coordinamento del Governo, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con le modalità previste dall'articolo 8, comma 2, della presente legge, adottano specifici indirizzi per regolamentare i rapporti tra enti locali e terzo settore, con particolare riferimento ai sistemi di affidamento dei servizi alla persona.

4. Le regioni disciplinano altresì, sulla base dei principi della presente legge e degli indirizzi assunti con le modalità previste al comma 3, le modalità per valorizzare l'apporto del volontariato nell'erogazione dei servizi.

Art. 11.

(Autorizzazione e accreditamento)

1. I servizi e le strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale a gestione pubblica o dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, sono autorizzati dai comuni. L'autorizzazione è rilasciata in conformità ai requisiti stabiliti dalla legge regionale, che recepisce e integra, in relazione alle esigenze locali, i requisiti minimi nazionali determinati ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lettera c), con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, sentiti i Ministri interessati e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

2. I requisiti minimi nazionali trovano immediata applicazione per servizi e strutture di nuova istituzione; per i servizi e le strutture operanti alla data di entrata in vigore della presente legge, i comuni provvedono a concedere autorizzazioni provvisorie, prevedendo l'adeguamento ai requisiti regionali e nazionali nel termine stabilito da ciascuna regione e in ogni caso non oltre il termine di cinque anni.

3. I comuni provvedono all'accreditamento, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), e corrispondono ai soggetti accreditati tariffe per le prestazioni erogate nell'ambito della programmazione regionale e locale sulla base delle determinazioni di cui all'articolo 8, comma 3, lettera n).

4. Le regioni, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Piano nazionale ai sensi dell'articolo 18, comma 3, lettera e), disciplinano le modalità per il rilascio da parte dei comuni ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, delle autorizzazioni alla erogazione di servizi sperimentali e innovativi, per un periodo massimo di tre anni, in deroga ai requisiti di cui al comma 1. Le regioni, con il medesimo provvedimento di cui al comma 1, definiscono gli strumenti per la verifica dei risultati.

LR 2/2003 Norme per la promozione della cittadinanza sociale per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali

Art. 20

Soggetti del Terzo settore ed altri soggetti senza scopo di lucro

1. La Regione e gli Enti locali riconoscono il ruolo e la rilevanza sociale ed economica delle espressioni di autoorganizzazione della società civile in ambito sociale, con particolare riferimento alle organizzazioni di volontariato, alle cooperative sociali, alle associazioni di promozione sociale. La Conferenza regionale del Terzo settore, di cui all'articolo 35 della L.R. n. 3 del 1999, è lo strumento per il confronto e la concertazione tra la Giunta regionale ed i soggetti di cui sopra.

2. I soggetti di cui al comma 1 e gli altri soggetti senza scopo di lucro indicati all'articolo 1, comma 4 della legge n. 328 del 2000, partecipano alla programmazione, progettazione, realizzazione ed erogazione degli interventi del

sistema locale dei servizi sociali a rete, nei modi previsti dalla presente legge e dalle leggi di settore.



Interviste

soggetto intervistato: Cristina Baldazzi

ruolo: Assessora alle politiche sociali Comune di Castel San Pietro Terme

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Realtà no-profit. Penso a realtà che si occupano di beni e servizi di pubblica utilità e che producono beni e servizi di interesse collettivo, offrendo il valore aggiunto di creare relazioni tra le persone senza porsi l'obiettivo del lucro e che reinvestono al loro interno gli utili prodotti dal proprio lavoro. Persone volontarie che prestano la loro opera senza alcuna retribuzione, in forma libera e gratuita.

Da queste realtà, dalle esperienze dei volontari e di associazioni no-profit, sono nate forme organizzative diverse, le Cooperative Sociali, che hanno sviluppato l'idea che l'attività solidaristica si possa realizzare anche attraverso un'impresa economica, mantenendo lo scopo di soddisfare bisogni che non coincidono esclusivamente con quelli dei soci, bensì con quelli della più vasta comunità locale, ovvero bisogni collettivi. Le cooperative sociali hanno allargato la loro funzione agli interventi socio-assistenziali, educativi, formazione, e promosso l'inserimento di fasce deboli e marginali.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

La crisi attuale ci ha messi di fronte a un sistema che così come è stato condotto fino ad oggi fatica a reggere e ha spinto ad un'accelerazione quel cambiamento che già negli scorsi anni veniva richiesto da Volontariato, Terzo Settore e quindi Cooperazione Sociale, e cioè che nei territori la sussidiarietà diventi un metodo concreto di lavoro nella progettazione comune degli interventi.

La Cooperazione Sociale può sostenere un ruolo molto importante nello sviluppo dei piani socio-sanitari ed educativi del territorio, perchè ha la capacità di intercettare sul territorio i bisogni, offrire servizi qualificati. Pertanto la Cooperazione Sociale deve essere presente nella ridefinizione delle politiche sociali e conquistarsi un'autonomia rispetto al mercato mantenendo i propri valori.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Penso che chi si fa socio sia convinto che gli obiettivi di una Cooperativa Sociale siano innanzitutto quelli di creare le condizioni perchè l'economia del territorio segua regole di giustizia e solidarietà e perchè si vuole impegnare nel territorio al servizio della propria comunità.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

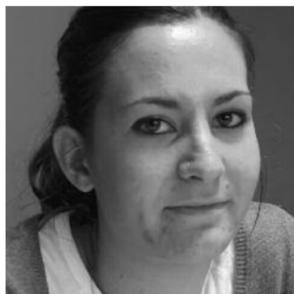
Penso al lavoro di cura degli anziani non autosufficienti, alla cura delle persone più fragili. Compiti che una volta venivano svolti dalla famiglia, in particolare dalla donna, che in tempi recenti unisce il lavoro esterno alla casa e ai compiti di accudimento all'interno delle pareti domestiche. Oggi il mercato del lavoro e i cambiamenti nelle famiglie hanno modificato l'assetto tradizionale entro cui il lavoro di cura è organizzato e lo sviluppo di un mercato di servizi alla persona e la crescente attenzione delle politiche sociali al settore socio-assistenziale sono elementi che sembrano indicare come le famiglie esprimano una domanda di cura che non sono più in grado di soddisfare al loro interno.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Questo dato mi fa pensare che il lavoro di cura rimane un servizio legato soprattutto

alla figura femminile, perchè non è un semplice servizio "sanitario", ma è legato ad una prestazione di più ampio significato e poi questo dato conferma che esiste sicuramente un'inclinazione delle donne verso un lavoro di tipo "sociale" che le gratifica maggiormente rispetto ad altri settori.

Non ho dati riguardo al turn over delle lavoratrici, ma se c'è una fidelizzazione e una stabilità all'interno della Cooperativa, allora avremmo un indicatore interessante di importanti azioni culturali legate al "riconoscimento di genere" nel mondo della cooperazione sociale; a questo proposito sarebbe interessante conoscere quali ruoli ricoprono le donne all'interno nell'organizzazione stessa della Cooperativa, nel Cda, ad esempio, e nelle diverse funzioni di gestione delle attività operative e delle risorse umane.



soggetto intervistato: Debora Barbieri
ruolo: Socia lavoratrice di Seacoop

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Penso che le cooperative sociali al giorno d'oggi siano essenziali per i servizi che svolgono nella società. Hanno una vastità di servizi socio-educativi ed aiutano persone svantaggiate ad inserirsi nel mondo del lavoro. Penso che chi lavora per una cooperativa sociale debba avere alla base il valore dell'aiuto all'altro. Io ad esempio sono una educatrice e mi piace aiutare i bambini nel loro processo di sviluppo. Ovviamente la giusta misura sta nell'unire la passione alla professionalità.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

Per me uno dei compiti delle cooperative, anche in una fase di crisi come questo debba restare quello di aiutare le persone bisognose. Fortunatamente dove lavoro io, a Sassoleone non mi posso lamentare, abbiamo tanti bambini e molti strumenti di lavoro, magari altre strutture dove mancano i fondi hanno a disposizione minori possibilità. Comunque sia, anche se dal punto di vista economico i fondi pubblici calano, penso che se una persona ha la passione per quello che fa, magari potrebbe accettare di abbassare o forse anche rinunciare alla propria retribuzione pur di continuare a farlo. Un'altra soluzione potrebbe essere quella di legare maggiormente la cooperazione sociale a settori "profit" per mantenere la propria mission.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Sin da piccola mi è sempre piaciuto lavorare con i bambini quindi quando mi è stata prospettata l'opportunità di entrare in Seacoop poter lavorare con i più piccoli, non me la sono fatta sfuggire come occasione immediata di lavoro. Diventare socia a me fa subito pensare al lavoro a tempo indeterminato, quindi una sicurezza per il futuro. Poi penso che i valori etici e morali della cooperativa e come essa gestisce i servizi sia un'altra motivazione che mi ha indotta a diventarne socia. Da quel giorno quando lavoro mi sento ancora più responsabilizzata, ci metto del mio tutti i giorni per cercare di migliorarmi e migliorare il servizio.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

Per me il lavoro di cura è quello di prendersi carico delle persone e di seguirle in vari momenti della giornata. Le relazioni si instaurano proprio nel momento della cura dell'altro; io ad esempio il concetto di cura lo associo al momento che ho con il bambino nel momento del cambio, oppure quando si va al bagno e ci si lavano le mani, quando si gioca e ci si sporca. Penso che siano momenti molto importanti che l'educatore dedica al bambino. Il lavoro di cura è un approccio verso l'altro anche dal punto di vista affettivo, nel mio caso seguendo il bambino nel momento della crescita e dello sviluppo, aiutandolo a creare relazioni sociali, relazionali, affettive e dello sviluppo cognitivo. Ovviamente non solo il ruolo di educatore è un esempio di lavoro di cura, ma ce ne sono molti altri in vari ambiti.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Nel mio settore di lavoro percepisco che la donna abbia comunque una predisposizione naturale a prendersi cura delle persone. Ha una predisposizione materna e quindi è naturalmente più predisposta a dedicarsi al lavoro di cura rispetto all'uomo. Chiaramente senza sulla togliere agli uomini che, ad esempio, lavorano con persone disagiate e sanno fare bene il proprio lavoro. Ma resto comunque dell'idea che mi pare più naturale ed istintivo che sia la donna a svolgere certi lavori, forse perché sa mettere più pazienza e passione nel seguire le persone.



soggetto intervistato: Giuliana Casadio
ruolo: Socia lavoratrice di Seacoop

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Per me la cooperazione sociale è un mondo parallelo al mondo attuale capitalistico che dà interessi a determinati valori, che sono disumanizzanti, come il profitto, i soldi e non prende in considerazione tutte quelle caratteristiche che fanno sì che una società condivida l'attenzione per l'altro e per il più debole. Penso ad un mondo che pone l'attenzione e non perde mai di vista questi obiettivi. Parlo di attenzione alle categorie più svantaggiate come le donne, i bambini, il mondo dell'infanzia, gli immigrati e le categorie più svantaggiate. Ma anche alle situazioni non ancora valutate, come le problematiche emergenti. Ho partecipato a seminari, incontri e dibattiti dove vengono trattate tematiche che il pubblico spesso non prende in esame sino a quando non diventano delle emergenze. Se si pensa anche solo al tema dell'educazione rivolta al mondo dell'immigrazione, anche solo pochi anni fa la gente comune vedeva questi temi molto lontani, che non li toccavano. A distanza di anni, grazie anche alla cooperazione sociale mi ricordo che certe tematiche erano già affrontate allora, con un occhio rivolto anche al futuro. Questo penso sia uno dei ruoli della cooperazione sociale, che tocca con mano le problematiche e sa anticipare i bisogni di domani. Nel mio lavoro è rivolta molta attenzione alla formazione, sempre per adeguarsi al contesto, individuando le problematiche ed affrontarle prima che diventino emergenze.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

Penso che per la cooperazione sociale sarà una lotta molto dura. In situazioni di crisi sono sempre gli svantaggiati a pagare il prezzo maggiore. Io non penso che la cooperazione sociale abbia il potere di modificare le cose, perché ci sono tanti aspetti della crisi. Mi aspetto che la politica faccia comunque la scelta di tutelare almeno i principi cardine delle categorie svantaggiate, di certi diritti, sul lavoro, la tutela dei principi cardine fondamentali a una società civile.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Io sono socia da 21 anni, tante persone prima dipendenti della cooperativa pensano a farsi socio come forma di tutela e garanzia del proprio lavoro. Questo penso sia la motivazione fondamentale. Poi in parallelo, chi più e chi meno, sente una compartecipazione a vari livelli. Per me la compartecipazione dà un senso maggiore al mio lavoro perché ho la possibilità di confrontarmi e verificare il mio lavoro con altre persone, anche con ruoli dirigenziali, che hanno anche la possibilità di modulare l'intervento anche sul mio campo.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

Nel lavoro di cura ci sei sempre tu con la tua storia, quindi è inevitabile che ci sia una personalizzazione nel rapporto con l'utente. Ogni persona ha variazioni sul tema. C'è di base un discorso di compartecipazione. E ovviamente ci sono anche qui alla base tutti i concetti alla base della cooperazione sociale. Il lavoro di cura è importante perché è un rapporto di relazione, mentale, emotiva e fisica. Nello scambio c'è sempre un arricchimento. E' un lavoro faticoso, impegnativo, che richiede una serie di competenze e caratteristiche e sensibilità. Ma questo scambio circolare ti arricchisce e rende unico il lavoro di cura.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Secondo me c'è alla base un discorso culturale perché è storicamente la donna che si prende cura delle situazioni difficili e certi imprinting culturali sono molto difficili da scardinare. Ora le cose stanno cambiando, ma fino a pochi anni fa l'uomo si metteva nella posizione della parte attiva della vita, visto come l'io attivo che si muoveva nelle situazioni comunque creative, compreso il lavoro. La donna era l'elemento che interveniva ad effetto tampone nelle situazioni di crisi di questo percorso. Quindi questioni pratiche da risolvere e situazioni emotive da risolvere, come l'ascolto, il contenimento, l'empatia. Quando anche i genitori impostano già la vita in un certo modo, poi questi meccanismi rischiano di imbrigliare, anche se negli ultimi anni vedo che l'uomo sta cambiando molto. Un'altra mia opinione personale è che l'uomo è impostato per l'operatività, mentre la donna è più portata alla valutazione. Il rischio è quindi che l'uomo sia troppo operativo e la donna pensi troppo e non agisca. Quindi il segreto è l'equilibrio. Ascoltare, sentire ed osservare ti porta ad agire di meno e questa può essere la ragione che porta molti uomini a non capire le donne.



soggetto intervistato: Rita Linzarini
ruolo: Legacoop Imola

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Per l'esperienza maturata in Legacoop e a vent'anni dall'approvazione della Legge 381/91 non posso non pensare a quale risorsa la cooperazione sociale abbia rappresentato per il nostro territorio e più in generale per il nostro Paese. La cooperazione sociale nasce con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini senza finalità di lucro; si pone quindi come un'impresa strutturata, competente, qualificata ed efficiente in grado di competere sul mercato che inoltre da risposte ai bisogni della collettività in termini di servizi alla persona, siano essi socio assistenziali che educativi, di integrazione sociale che di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Un'importante risorsa quindi alternativa all'associazionismo ed al volontariato in grado di produrre valore e valori, di conciliare produttività economica ed occupazione con responsabilità sociale, un collaboratore affidabile qualificato ed accreditato per Istituzioni ed Enti pubblici nel momento dell'esternalizzazione di taluni servizi del welfare, una risposta ai bisogni della comunità su una serie di servizi cui il Pubblico non partecipa. E lo sviluppo che in questi dieci anni le stesse hanno registrato ne è la testimonianza.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

Non dobbiamo dimenticare il rapporto virtuoso che la cooperazione sociale ha instaurato in questi anni con gli Enti Pubblici e i risultati a cui lo stesso ha portato in termini di professionalità acquisite, miglioramento della qualità dei servizi, progettualità ed innovazione ma oggi occorre forse ripensare insieme al welfare di domani. In questa nostra società non penso si possa parlare di crisi del welfare di cui ritengo vi sarà sempre più necessità, - vuoi per l'allungamento della speranza vita che per il calo di natalità, vuoi per l'aumento delle famiglie mononucleari, ma anche per i processi di globalizzazione del mercato del lavoro, che per l'aumento del tasso di disoccupazione in varie aree del paese che portano spesso ad un allontanamento dai nuclei familiari di origine, e vuoi infine per i percorsi di emancipazione femminile che sono sfociati in una maggior partecipazione della donna al mondo del lavoro - ma piuttosto di carenza di risorse disponibili per il welfare. Per cui ritengo che la cooperazione sociale, pur in un percorso che l'accomuna e la vede protagonista anche con il Pubblico, debba essere vista come una risorsa importante con cui dialogare, concertare e progettare in un'ottica di sussidiarietà e complementarità. Non deve andare sprecato nulla di ciò che è stato fino ad oggi costruito e ritengo che le buone pratiche messe a punto debbano essere le fondamenta per ricercare una soluzione che da un lato meglio risponda alle esigenze ed ai bisogni della collettività ma che dall'altro garantisca alla Cooperazione Sociale anche quella autonomia necessaria all'equilibrio economico della stessa ed al suo sviluppo.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Ritengo che innanzitutto occorra partire dalle valutazioni per cui le persone dovrebbero sempre essere motivate ad essere socie delle cooperative dove lavorano e/o di cui fruiscono, in termini di beni e servizi. Ciò in quanto penso che ciascuno di noi nel momento in cui è consapevole del ruolo che la cooperativa in quel momento ricopre per il soddisfacimento dei suoi bisogni, dovrebbe come buon cittadino sentirsi in dovere di

partecipare alle scelte strategiche e alle decisioni della stessa anche al fine di vigilare che queste siano sempre coerenti con lo scopo mutualistico per cui la stessa si è costituita, dovrebbe sentirsi coinvolto nella miglior gestione della stessa e dovrebbe anche condividere il rischio d'impresa con la propria partecipazione al capitale. Trattandosi poi di cooperazione sociale, e quindi prevalentemente di cooperative di produzione e lavoro, ritengo che oltre a doversi parlare di "opportunità" di un impegno attivo anche per la tutela del proprio posto di lavoro occorra non dimenticare lo scopo e la mission delle stesse. Il far proprie le attività sociali svolte dalla cooperativa è talvolta una scelta valoriale di vita che porta le persone a farne una priorità anche nella scelta occupazionale o a dedicarvi parte delle proprie energie e tempo libero. E per queste persone credo che essere socio di una cooperativa sociale, vuoi come socio lavoratore che come socio volontario ma volendo anche come socio sovventore, sia una risposta coerente, condivisibile ed eccellente alle proprie motivazioni.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

In prima battuta si definisce come Lavoro di cura l'insieme di tutte quelle attività di lavoro domestico non formale svolte quasi sempre o prevalentemente dalle donne a favore di soggetti non indipendenti, come bambini e anziani, che non essendo economicamente retribuito non viene neanche riconosciuto. Con l'emancipazione femminile le cose non sono cambiate di molto e ancora oggi il lavoro di cura resta prevalentemente appannaggio delle donne che lo affiancano al lavoro formale potendovi quindi dedicare meno tempo, energie e risorse. In questi ultimi anni, quando il lavoro di cura non può più essere totalmente a carico della famiglia, sono nate figure professionali nuove che dal lavoro di cura traggono alcune fondamentali competenze, che sono specificatamente definite e retribuite e che devono soddisfare, a seconda dell'aspetto del lavoro di cura di cui si occupano, requisiti e mansioni diversi ma che non possono prescindere, a mio avviso, dal saper ascoltare, saper comprendere e interpretare, sapersi relazionare, saper gestire le eventuali situazioni di conflitto e aggressività, in quanto tutte necessarie per il benessere, psicologico e/o materiale di utenza e famiglia.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Dal mio punto di vista, ma anche dal mio essere donna, non leggo in questo dato particolari anomalie in quanto ritengo che pur essendo doveroso ed importante lavorare per le "pari opportunità" non si può prescindere parlandone dalle diversità di genere che esistono e che sono innegabili. Per cui ritengo che, come vi sono attività e mestieri più inclini, ancorché non preclusivi, alle caratteristiche maschili, il lavoro di cura, per i contenuti relazionali, le qualità e le capacità necessarie, sempre da affiancarsi alle professionalità richieste, sia prioritariamente un lavoro femminile. Ciò non toglie che possa essere svolto con professionalità, efficienza e scrupolosità anche dall'uomo. La cosa che non vorrei è che questi lavori, appannaggio prevalentemente di donne, fossero per questo meno retribuiti o qualificati tra quelli a basso contenuto professionale. E inoltre vorrei che le donne potessero scegliere il loro percorso professionale compatibilmente con le loro ambizioni, inclinazioni e professionalità al pari degli uomini in quanto il *welfare* e lo stato sociale di domani le metteranno in condizioni di poter dedicare alla loro carriera professionale tutto il tempo necessario e possibile evitando di lasciare sempre in capo alla donna il lavoro di cura domestico e non retribuito o trovando loro una alternativa possibile. Se ciò non è compatibile con la società di oggi e di domani non solo il lavoro di cura resterà sempre in capo alle donne ma alle stesse resteranno sempre preclusi tutti quei ruoli dirigenziali nell'impresa e nella società che richiedano una disponibilità e flessibilità di orari e spostamenti.



soggetto intervistato: Marta Manzoni
ruolo: Fornitrice di servizi Seacoop

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Secondo me è uno strumento che aiuta a risolvere in modo organizzato le diverse problematiche esistenti in campo sociale.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

A fronte di una riduzione delle risorse finanziarie dello stato nel settore del Welfare è certamente utile e necessario nel futuro il ruolo della cooperazione sociale in questo settore, a partire dall'assistenza alle fasce sociali più deboli, fino alla formazione scientifica e alla ricerca. Il tema è quello di reperire risorse, con una maggiore compartecipazione degli utenti ai costi dei servizi, se questi ultimi sono di qualità. Ad esempio nel nostro studio avevamo pensato di attivare un piccolo asilo rivolto a tutti i dipendenti degli altri studi imolesi. Poi non ci sono state le necessarie adesioni e quindi abbiamo rinunciato all'idea. Ovviamente la gestione sarebbe stata affidata alla cooperazione sociale. Pensiamo che sarebbe stata una bella occasione che avrebbe permesso anche alle nostre lavoratrici di conciliare il tempo del lavoro, lavorando più serene e senza lo stress di dover uscire per forza ad un orario fisso per andare a prendere il proprio figlio all'asilo.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Penso che una persona che diventa socio di una cooperativa sociale dovrebbe avere come intento principale quello di poter fare del bene attraverso la sua persona. E quindi l'aiuto a bambini, anziani, disabili, dovrebbe portare il lavoratore ad una propria serenità interiore. La motivazione personale è sempre un valore aggiunto che il lavoratore dà all'azienda e al proprio lavoro. Il passaggio a socio è un segnale di voglia di appartenenza della persona all'azienda e dimostra una volontà di dedicarsi maggiormente al proprio lavoro. Questo non significa che chi non decide di diventare socio non lavori bene o non abbia voglia di lavorare. Probabilmente non sente questa volontà di partecipazione.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

A me il lavoro di cura porta a pensare al lavoro svolto da tutte quelle persone che si occupano di bambini o di anziani e che si prendono carico dei loro bisogni, regalando loro un senso di affetto e di protezione affinché queste persone non si sentano trascurate o abbandonate. Oltre al lavoro di accudimento, intendo anche dire che il lavoro di cura ha anche una grande componente relazionale, favorendo il trasferimento emozionale tra le persone. Sarebbe limitativo pensare a questo tipo di lavoro solo dal punto di vista delle mansioni. Penso piuttosto che l'ascolto, magari nei confronti di una persona anziana, sia di grande importanza, perché molte volte conta di più una buona parola che un buon pasto per aiutare una persona.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Anche io vivo professionalmente in un mondo quasi esclusivamente femminile. Da quanto ho visto io, le donne danno di più, sono più precise, più svelte, collaborano di più rispetto all'uomo. Per il lavoro di cura, storicamente la donna è sempre stata quella che rispetto all'uomo si è dedicata al lavoro di cura. Una volta si vedevano pochi uomini cambiare i pannolini, anche se le cose stanno cambiando molto. E' forse un problema culturale e sociologico. Sono del parere che se una donna non avesse il compito di accudire i figli, organizzare la famiglia e curare la casa potrebbe ottenere molti più risultati professionali dell'uomo.



soggetto intervistato: Susanna Troncon
ruolo: Cliente di Seacoop

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Il no profit è un mondo molto più grande della cooperazione sociale. Io personalmente faccio parte dell'Agesci, che è una associazione di promozione sociale composta di soli volontari. Credo ci sia molta differenza tra questa esperienza e la cooperazione sociale, che anche se non ha scopo di lucro, fa comunque lavorare persone retribuendole. Quindi, pur essendo all'interno dello stesso contenitore, mi sembrano due tipologie diverse. Poi pensando alla cooperazione sociale confesso che ho una grossa simpatia per questo tipo di organizzazioni, perché molte di quelle che conosco hanno comunque avuto sviluppo da una esperienza iniziale di volontariato, quindi di impegno verso valori in cui si crede e non solo nell'ottica di fare un lavoro per guadagnare. La cooperazione sociale si estende in tantissimi campi, anche se non ho le conoscenze per capire il perché delle motivazioni alla base della nascita di tutte le cooperative sociali. Anche per la mia esperienza personale con seacoop, della quale ho usufruito di un servizio per tanti anni (Il Nido di Cornelia ndr) ho una bella percezione del valore aggiunto della cooperazione sociale, che porta avanti soprattutto dei valori, ancora prima del lavoro, per cui la mia percezione è assolutamente positiva.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

La cooperazione sociale può fare molto. Non so se il concetto può essere avvicinato a quello della sussidiarietà. Io provengo dal mondo cattolico, che è molto legato a questo concetto, cioè che i singoli si muovano in alternativa ad un servizio pubblico che non è all'altezza o non può essere per tutti. Penso che muoversi in autonomia sia un ruolo molto importante per la cooperazione sociale, oltre ad essere anche una ottima opportunità per una azione politica sulla società. Intendo dire che ognuno può essere propositivo portando avanti delle proprie convinzioni personali. Per cui offrire alle persone servizi più vicini al loro modo di vedere e pensare può anche moltiplicare la scelta, penso ad esempio al mondo educativo, dove penso sia una buona cosa offrire alle persone diverse opportunità per l'educazione dei propri figli e non necessariamente adeguarsi al tipo di educazione che il pubblico propone. Poi ovviamente occorre sempre vedere il costo di tali servizi, che secondo me è un punto molto spinoso. La cooperazione sociale riuscirà a dare servizi allo stesso costo proposto dal pubblico?

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Al giorno d'oggi è chiaro che l'aspetto delle opportunità lavorative è evidente che sia presente, se serve a garantire il lavoro. Forse per i soci fondatori il valore di diventare socio della propria cooperativa ai loro tempi ebbe un significato più profondo, ma non nascondo che probabilmente se viene svolto un buon lavoro di informazione, anche i soci più giovani potranno apprendere anche in seguito i valori fondanti e gli obiettivi della Cooperativa.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

Il lavoro di cura per me è quello che si svolge in aiuto a tutti i soggetti deboli che ci sono in tutte le famiglie. Ora forse c'è anche una fetta maggiore di soggetti deboli, come bambini, anziani, malati, rispetto al passato. La mia è una esperienza di cliente, quale genitore di bambini che frequentavano un asilo gestito da Seacoop.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

Premesso che lavoro nel mondo dell'edilizia, che tradizionalmente è gestito da soggetti maschili, penso che sia ancora un retaggio culturale il fatto che siano principalmente le donne a svolgere il lavoro di cura. Nella mia esperienza non credo però sia una questione di attitudini, perché penso che gli uomini siano capacissimi nello svolgere lavori di cura. Lo vedo da mio marito e grazie a tutti quegli educatori uomini che ho avuto la fortuna di incontrare nel nido di infanzia che hanno dato un valore all'esperienza dei miei figli che giudico inestimabile e sono molto grata di avere avuto questa opportunità. Questo mi rende quindi sempre più convinta che non sia una questione di attitudini, non è vero che le donne sono più capaci e hanno più dimestichezza o sono più portate a curare i deboli. Non è vero che le donne lo scelgono, è che lo hanno sempre fatto, anche in ambito familiare. Penso che ci siano altri settori ancora troppo preclusi alle donne, o lo sono ad un prezzo troppo alto, che significa sacrificare la famiglia e lottare in maniera molto più dura per ottenere quello che un uomo ottiene normalmente. Tante donne forse non hanno neanche la voglia di lottare ogni giorno per ottenere quello che altri colleghi uomini ottengono più semplicemente.

Tornando al lavoro di cura probabilmente questo viene scelto dalle donne anche perché allo stato attuale offre maggiori opportunità di orari flessibili, e permette di avere un dignitoso lavoro part time, che in questo ambito è considerato un lavoro di qualità e valorizzato.

Ora le cooperative sociali mi sembrano un settore in sviluppo rispetto al passato. Ad esempio nel settore della scuola mi pare di vedere maggiore intervento rispetto al passato e questo forse offre maggiori opportunità lavorative rivolte in particolare al mondo femminile.



soggetto intervistato: Valeria Zaccherini
ruolo: Presidente Associazione "Imola contro Autismo"

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Secondo me il valore di questi settori è indispensabile, soprattutto quando esso si muove in un'ottica di rete che nel nostro territorio è un concetto radicato oramai da anni. Cooperazione e associazionismo è fondamentale che si interfaccino per collaborare assieme, non per sostituirsi al lavoro delle istituzioni pubbliche, ma in una ottica di collaborazione. Io ad esempio faccio parte del CUF (Comitato Utenti Familiari), sorto all'interno dell'AUSL, e ci è stato chiesto di aiutare il lavoro della Sanità Pubblica su temi vari, come ad esempio le nuove disabilità. E' un comitato sorto all'interno dell'AUSL, del quale io sono anche referente e lo ritengo un valido strumento di dialogo con le istituzioni pubbliche che sempre più spesso hanno bisogno di un aiuto, soprattutto da genitori che vivono la disabilità quotidianamente.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

E' vero che stiamo vivendo la crisi, ma proprio per questo l'ente pubblico ha bisogno di aiuto, senza che noi ci sostituimo ad esso. Ad esempio se una metodologia terapeutica per bimbi autistici che abbiamo testato come genitori riteniamo che abbia avuto buoni risultati, perché non proporla all'ente pubblico in una ottica di interscambio? Quindi se non ci sono fondi, a volte basta riconvertire quelli esistenti. Sulla base di questo abbiamo costruito un progetto, già accettato a pieno titolo dal direttore generale, che ha permesso ad esempio di ottimizzare, con il monte ore attuale, il lavoro della consulenza dell'analista del comportamento che avviene in maniera concordata con i genitori, alcuni dei quali spontaneamente hanno accettato di ridurre le ore dedicate ai propri figli. Questo ha consentito di fare entrare altri due bambini piccoli, molto gravi, semplicemente redistribuendo una risorsa. Oppure è capitato di inserire altre attività che vanno meglio a ragazzi di prima media piuttosto che per un bambini di due anni. La nostra associazione è comunque attiva anche nella ricerca fondi, tramite organizzazione di incontri informali, quali aperitivi e altro.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

Penso che la motivazione che spinge un lavoratore a diventare socio di una cooperativa sociale sia soprattutto perché si ha voglia di produrre un servizio alla società. Io conosco molte delle vostre educatrici, che mi sembrano motivate e propositive nel loro lavoro. Inoltre il lavoro in una cooperativa sociale spesso tiene anche conto delle esigenze delle donne di conciliare gli orari tra casa e lavoro. Io ho lavorato in un ufficio commerciale anche per 10 ore al giorno e ricordo che la conciliazione degli orari in quella esperienza lavorativa non poteva esserci, mentre io ne avevo bisogno per seguire mio figlio e la famiglia. Fui così gentilmente invitata a farmi da parte. E così ho deciso di dedicare tutte le mie energie per mio figlio. Questo mi ha costretto anche a lasciare altri lavori, ma come li perdevo, ne trovavo altri, anche se a sprazzi. C'è ancora un retaggio culturale nel settore profit che non concede alla donna la flessibilità di cui a volte necessita. Credo che le donne siano attratte dal settore della cooperazione sociale perché invece le aiuta e le comprende maggiormente.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

Per quanto ne penso il lavoro di cura è spesso coniugato al femminile perché, per

sua natura, la donna, perché ne è predisposta. Non dobbiamo mai dimenticare che la donna quando torna dal lavoro, a casa ne inizia un altro, che spesso dura fino a sera. Io ho un figlio disabile che non posso lasciare ai genitori perché entrambi sono già anziani. Lo tengo con me e sono felice di poter dire che mio figlio è per me una grande risorsa, perché mi dà sempre modo di essere stimolata a studiare, a prendere parte a convegni, corsi di perfezionamento, o qualsiasi cosa si possa collegare all'autismo. Ecco, questo per me è anche il lavoro di cura.



soggetto intervistato: Monia Zavagli
ruolo: Responsabile Salute Mentale Seacoop

Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?

Nella cooperazione sociale, una specificità è quella di dare molto spazio alle attitudini e alle capacità dei lavoratori soci e dipendenti. E' una circolarità che consiste nel portare sé stessi sul lavoro e il lavoro su sé stessi. E' una realtà che ha un forte impatto emotivo perché è uno dei posti di lavoro dove ci si può mettere in gioco e portare le competenze proprie e le specificità assemblando il tutto in quella che diventa una mission comune di lavoro.

In un momento come questo in cui si parla di crisi del Welfare, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione sociale nel futuro?

Sarebbe bello pensare che il valore del welfare non sia legato alle situazioni economiche delle nostre comunità, ma purtroppo non è così. Cambiando la disponibilità economica, di fatto anche i bisogni a cui si pensa di poter rispondere e quindi anche le priorità cambiano di conseguenza. E' difficile parlare di valore e sistema finanziario e risorse come due cose separate. Di fatto non è così. Noi che lavoriamo direttamente a contatto con l'ente pubblico la crisi del welfare la stiamo toccando con mano. Le risorse stanno calando sia per le manovre finanziarie che per la crisi che sta investendo tutti. Questo da una parte lo consideriamo un limite perché di fatto quello che tradizionalmente era un bacino abbastanza sicuro e tranquillo viene a mancare. Dall'altra parte il momento è una risorsa per reinventarsi, innovare e sperimentare, trovare anche soluzioni alternative che non vedano alla base la compartecipazione con l'ente pubblico. Penso che in questo momento storico la cooperazione sociale debba avere un ruolo importante anche a livello nazionale, ridefinendosi sia politicamente, includendo nuove strategie di mercato, o comunque avere sempre più a che fare con una sussidiarietà circolare, coinvolgendo i privati, le grandi imprese in una rete sociale che sta vivendo cambiamenti enormi. Le trasformazioni non sempre implicano catastrofi, sicuramente le cose cambiano e penso che dovremo cambiare molto anche noi, trovando altri partner, altri sbocchi di mercato ed essere sempre presenti. Le competenze le abbiamo, il settore lo conosciamo da anni e non è la prima volta che ci troviamo a dover innovare strategie o strumenti per rispondere a cambiamenti e situazioni che non sono sempre lineari. Ci saranno da mettere in campo professionalità ed energie, ma noi non desideriamo certo stare fermi.

Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/a in una Cooperativa Sociale?

La scelta di diventare socio di una cooperativa sociale secondo me dovrebbe implicare una partecipazione maggiore del dipendente che diventa socio/a o a quella che è la gestione diretta della cooperativa, sia partecipando alle assemblee che dando la propria disponibilità ad essere eletti presentando la propria candidatura per il consiglio di amministrazione, partecipando direttamente a quelle che sono le scelte della cooperativa. Tra l'altro Seacoop offre una rendicontazione molto puntuale del lavoro svolto che viene consegnata direttamente ai soci. Non dimentichiamo che decide di diventare socio lo fa dopo avere passato già un periodo più o meno lungo di lavoro nei servizi della cooperativa, quindi matura una conoscenza sul campo e ha modo così di sperimentare personalmente o con l'ausilio dei coordinatori che sono sempre disponibili a dare informazioni supplementari a capire quale è la mission, la qualità del servizio e la professionalità che si mette in campo. Nel momento in cui si presenta la domanda da socio penso che ci sia già la tendenza ad aderire al sistema valoriale che si è conosciuto in quel determinato momento. E' una adesione che matura col tempo, e quando questa avviene il socio inizia a maturare e condividere non solo i valori, ma anche i piani strategici della cooperativa.

Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?

Essendo lavoratrice, mamma e donna il termine "lavoro di cura" mi fa davvero venire in mente tante cose! Esulando dalla sua accezione strettamente sanitaria, il lavoro di cura è quel lavoro che storicamente, per motivazioni penso storico - culturali, svolge principalmente la donna in ambito familiare, come ad esempio l'accudimento dei bambini e degli anziani. In questo momento sicuramente c'è una necessità maggiore di lavoro di cura, ce lo dicono le analisi demografiche. Aumentano le famiglie mononucleari, la popolazione invecchia, i servizi verso l'infanzia sono in flessione, per cui il lavoro di cura è un compito del quale la donna è quasi sempre la affidataria all'interno della famiglia, per motivi che non sto ad elencare o commentare perché ci sono scuole di pensiero diverse. Il lavoro di cura in ambito lavorativo spesso diviene quindi una professionalizzazione di ciò che già la donna svolge in ambito domestico. Ma il sociale non è il solo ruolo dove ci sono percentuali così alte di quote femminili: ad esempio se guardiamo nelle amministrazioni pubbliche, piuttosto che nel ramo docente della scuola italiana, anche in questi settori il 70% della forza lavoro è donna. Il lavoro di cura richiede comunque una professionalità e una specializzazione molto alta, in quanto si lavora con le persone, che sono sistemi delicati e complessi da trattare quindi è chiaro che ci vuole una buona conoscenza delle teorie di riferimento a monte. Non è un lavoro che si può improvvisare con la buona volontà o con il solo esercizio del classico buon senso, proprio in questo momento storico, in cui le professionalità richieste sono sempre più alte, in quanto la qualità dei servizi determina una maggiore domanda di accesso al servizio stesso. Le due cose quindi vanno di pari passo: penso ci sia una grande attitudine al lavoro di cura da parte del mondo femminile, senza voler escludere quella maschile. Alla base spesso ci sono competenze relazionali o esercizi che vengono tramandati di generazione in generazione, quindi è ovvio che anche ragionando in modo grossolano, l'attitudine femminile all'approccio c'è. E' chiaro che non è non sarà mai sufficiente la sola attitudine per svolgerlo a livello di professione.

Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa si attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici: qual è l'interpretazione che attribuisce a questo dato?

La mia opinione personale è che una cooperativa sociale sia già di per sé un posto attraente per il mondo femminile, sia per la condivisione dei valori che sono trasversali, di solidarietà e di aiuto, sia perché esiste storicamente una conciliazione con il lavoro e la famiglia che nelle cooperative sociali è storicamente molto accentuata. Per questo offriamo da sempre contratti part time, flessibilità, tutela della maternità, le cooperative come la nostra da sempre sono molto attente ai valori sindacali, sia per gli uomini che per le donne. Spesso in un contesto organizzativo sociale la donna rischia di essere l'elemento debole della catena del lavoro. In un contesto di cooperazione sociale invece essa trova risposte alle sue esigenze, sia sul piano personale che professionale, cercando di favorire la conciliazione di tutti i contesti in cui quotidianamente la donna di trova a vivere.

Interventi del convegno di presentazione del Bilancio Sociale del 25/11/2011



Dora Iacobelli
Presidente Commissione Pari Opportunità di Legacoop Nazionale

Intervengo con piacere all'incontro promosso dalla cooperativa Seacoop in occasione del suo 25° anniversario, portando l'esperienza fatta dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop nei tre anni dalla sua costituzione. Per altro in una data come quella di oggi in cui si celebra la giornata internazionale contro la violenza sulle donne e con l'attenzione posta nell'incontro al tema del lavoro di cura.

Solo due parole sul quadro della presenza femminile nel sistema Legacoop.

Le cooperative hanno nel loro DNA un'attenzione particolare alla realizzazione della persona e al soddisfacimento dei suoi bisogni. In questo senso sono stati strumenti importanti di assorbimento di occupazione femminile. Il settore della cooperazione sociale è, in questo quadro, tra i settori a maggiore presenza femminile.

L'esperienza delle imprese cooperative, quanto a occupazione femminile, si presenta atipica rispetto al contesto italiano.

Nelle imprese cooperative italiane la presenza femminile è rilevante sia in termini di occupazione totale che di numero dei soci.

Nelle cooperative Legacoop le donne rappresentano il 54,1% dei soci e il 60,1% degli occupati. Dati analoghi si registrano nell'insieme del sistema cooperativo italiano.

Se le imprese cooperative fossero rappresentative di tutta la situazione italiana, il nostro paese sarebbe stato più vicino agli obiettivi programmatici fissati a Lisbona per il 2010 relativamente al tasso di occupazione femminile (60%) e non saremmo in una situazione in Europa peggiore solo a quella di Malta con un tasso di occupazione femminile inaccettabilmente basso e in peggioramento (46,1% nel 2010).

Inoltre, le cooperative offrono, più di altre forme di impresa, occupazione stabile alle donne, garantiscono continuità occupazionale, consentono l'ingresso delle donne in azienda lungo tutto l'arco della loro vita attiva, dimostrando quindi più attenzione alle necessità femminili di conciliazione del lavoro con le esigenze familiari e della vita privata (a partire dalla maternità e dalla cura dei bambini, degli anziani, dei disabili).

In molte cooperative sono presenti esperienze di eccellenza in tema di conciliazione, in particolare per quanto riguarda la tutela della maternità, la flessibilità negli orari di lavoro e nelle modalità di lavoro, la messa a disposizione di servizi di assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili, ambiti di cura che vengono classicamente coperti dalle donne, spesso rappresentando un ostacolo alla conciliazione vita-lavoro.

Si tratta di flessibilità importanti se si punta, come il nostro paese dovrebbe fare, all'incremento dell'occupazione femminile come una delle leve per riprendere a crescere.

Il sistema delle imprese cooperative ha offerto lavoro stabile e garantito tutele, ma oggi il terreno su cui viene richiesto uno slancio nuovo è quello della valorizzazione del potenziale femminile sia nella fase di ingresso nelle cooperative che in quelle successive di costruzione dei percorsi di carriera e di partecipazione alla gestione e alla guida delle imprese.

Il dato medio di presenza nei CdA delle imprese Legacoop delle donne è pari al 23,9%. Il dato è confermato dalla non adeguata presenza femminile nei livelli alti delle organizzazioni e delle imprese, questo nonostante il rilevato maggiore livello medio di scolarizzazione delle donne.

Oggi le cooperative sono chiamate a fare un ulteriore passo avanti: ad impegnarsi nella valorizzazione di tutto il capitale umano, tenendo conto della specificità dei diversi contributi, nella consapevolezza che un equilibrato utilizzo di tutto il capitale umano disponibile è un fattore di competitività.

La strada più importante per la valorizzazione del lavoro femminile e per il superamento dello stereotipo di genere è il cambiamento culturale del management.

La Commissione Pari opportunità che presiedo, nei tre anni dalla sua costituzione, ha focalizzato la sua attività su **4 filoni di intervento** (siamo un organismo che opera all'interno di un sistema di imprese e deve lavorare per migliorare la presenza delle donne nelle imprese):

- **La ricognizione del lavoro femminile** nelle imprese cooperative associate, sia sul piano quantitativo che qualitativo

Conoscere consente di intervenire per migliorare

- **La raccolta di buone pratiche** in essere presso le imprese sui temi della conciliazione vita-lavoro

L'impresa cooperativa ha nel suo DNA la responsabilità sociale d'impresa e le politiche che favoriscono le PO vengono spesso declinate all'interno della RSI e rappresentano esempi virtuosi per altre imprese

- **Il raccordo con i sistemi cooperativi di sei importanti paesi dell'Unione Europea** per la costituzione di un network permanente di confronto sull'occupazione femminile e sulle politiche per le PO nelle imprese cooperative

Obiettivo l'elaborazione comune di proposte ai governi nazionali e alla UE

- **Avvio di un progetto denominato "Women in action"**, insieme articolato di interventi, tra loro interdipendenti, finalizzati alla diffusione nel sistema cooperativo di processi di qualità nella gestione delle Risorse Umane, quale leva principale per l'orientamento alle Pari Opportunità.

Focus sul cambiamento della cultura manageriale e sul superamento dello stereotipo di genere

Il primo step del progetto "Women in action" è stato rappresentato dalla realizzazione di interventi modulari sperimentali di formazione/consulenza incentrati su **"La qualità nella gestione delle risorse umane in ottica di genere"**, ed ha riguardato 17 cooperative.

Il progetto è in fase di rivisitazione con l'obiettivo di farne un'azione di sistema nella quale coinvolgere le tre centrali cooperative che hanno costituito l'Alleanza Cooperative Italiane.

Inoltre Legacoop, attraverso la Commissione, ha firmato la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, promossa, insieme ad organismi che operano nella responsabilità sociale d'impresa, dai Ministeri del Lavoro e delle PO. Un codice di comportamento al quale poi hanno aderito diverse cooperative associate, che ha avuto l'importanza di sollecitare politiche aziendali attente alle PO.

E' appena stato avviato il secondo mandato della Commissione nel quale, oltre a portare avanti il tema della valorizzazione della presenza femminile – sia nella rappresentanza che nelle imprese -, vorremo sviluppare una progettualità congiunta con i giovani operatori, infatti riteniamo che le problematiche del rapporto tra donna e mercato del lavoro si intersechino con quelle delle giovani generazioni, tra le quali le donne sono la componente più debole.

Nello stesso tempo vorremmo allargare l'orizzonte delle PO alla "diversity" in senso lato, come per altro viene affrontata ormai nella UE e nei paesi in cui le PO di genere non sono più il traguardo principale da raggiungere, prevedendo progetti di inclusione di altre categorie di soggetti, a partire dai lavoratori stranieri.

Ma vorrei concludere con qualche riflessione sul ruolo che cooperative come la Vostra svolgono e che potranno svolgere in futuro.

Innanzitutto, immagino che il tema della presenza femminile e della qualità di questa presenza qui non si ponga.

Mi soffermo, quindi, più sul contributo che attraverso la Vostra attività siete in grado di dare alle donne per non essere penalizzate all'interno del mondo del lavoro.

In tempi in cui il welfare in Italia subisce rilevanti contrazioni ed in cui si parla di riduzione del ruolo dello Stato a favore del privato, lo spazio per il privato sociale potrebbe ampliarsi, ponendo cooperative come la Vostra nella condizione di dare un contributo non marginale ad un nuovo sistema di welfare per la conciliazione. Naturalmente è un ruolo che dovrebbe essere riconosciuto, valorizzato e agevolato.

Una proposta di cui si sta parlando in questi giorni all'interno del Coordinamento Donne di impresa, costituito dalle rappresentanti delle Commissioni PO delle principali organizzazioni imprenditoriali, è **quella del riconoscimento di agevolazioni fiscali per imprese femminili che operano nel settore dei servizi sociali.**

Non so quanto questa proposta possa trovare consensi, è indubbio che lo sviluppo di servizi di cura può essere un ambito importante per l'incremento dell'occupazione femminile e la sensibilità delle donne nella gestione di strumenti per la conciliazione vita-lavoro di altre donne porta un valore aggiunto nella qualità dei servizi.

Il tema oggi è proprio quello di dare il giusto peso ai servizi per la conciliazione in cui le donne sono in prima linea, come attrici nell'erogazione di servizi oppure e, in maniera non riconosciuta, in famiglia.

A tale proposito vorrei attirare l'attenzione su un tema che, nella discussione sull'allungamento dell'età pensionabile per le donne nella PA, sembra essere stato messo in secondo piano: è il tema di destinare una parte delle risorse risparmiate allo sviluppo di servizi. In alternativa sarebbe necessario riconoscere come tempi di lavoro alle donne quelli dedicati lungo l'arco della loro vita attiva all'assistenza, dai figli, agli anziani, alla disabilità. Lavoro occulto che molte donne svolgono e che, se non viene fatto emergere rischia di penalizzarle pesantemente, nell'attuale revisione del sistema pensionistico.

Infine, posso dire che mi pare di ravvisare nei primi passi del nuovo Governo un'attenzione particolare al tema della conciliazione in un'ottica di sostegno alla crescita dell'occupazione femminile.

Analoga soddisfazione ha suscitato in me l'incarico a tre donne di dicasteri strategici, sulla base di profili professionali adeguate e competenze.

Infine auguro buon lavoro a Seacoop per lo sviluppo che nel tempo è riuscita a dare alla sua attività, per il lavoro fatto sulla qualità dei servizi e per la partecipazione delle socie e dei soci alla vita della cooperativa come è stato illustrato.



Claudia Dall'Osso
Storica

Per titolo di questo convegno celebrativo del 25° anniversario della cooperativa Seacoop si è scelta l'espressione *Donne e cooperazione, e lavoro di cura*. Donne e non "donna". L'uso del singolare sarebbe stato meno opportuno. Non si tratta solo di una semplice scelta linguistica ma di una questione più profonda, sociale, delle mentalità, che riguarda in particolare gli stereotipi. Infatti ho intitolato questo mio breve contributo *Il ruolo femminile nella storia della cooperazione, tra stereotipi e realtà*.

Il genere femminile è stato identificato per secoli attraverso pregiudizi e clichés; ad esempio, l'uso della parola "donna", appunto, che allude all'esistenza, non reale ma desiderata, di un unico tipo ideale femminile.

L'uso del plurale "donne", invece, è culturalmente più corretto perché non solo riconosce l'esistenza di una realtà plurima, sfaccettata e spesso contraddittoria al suo interno, ma rappresenta la possibilità di uscire dal mascheramento degli stereotipi che hanno agito lungamente nella storia del movimento cooperativo come in quella del lavoro in generale.

Prima di tutto, l'assunto della inferiorità femminile, e dunque, la necessità di una tutela maschile. Ricordo che fino al 1919 le donne sposate che avessero voluto non tanto presiedere una associazione femminile ma semplicemente divenirne socie effettive, avrebbero dovuto chiedere "l'autorizzazione maritale", il consenso scritto del marito, come stabiliva l'articolo 1106 del Codice civile, che definiva "la donna" (unica e immutabile) "incapace di contrattare, al pari dei minori, degli interdetti e degli inabilitati". Nel 1919 soltanto la legge Sacchi darà alle donne la piena capacità giuridica. Ma lo stereotipo ha agito in modo del tutto particolare riguardo il lavoro di cura, svolto tradizionalmente dalle donne e, salvo l'eccezione costituita dagli ordini monastici, all'interno delle mura domestiche, mai sulla scena sociale, almeno fino alla seconda metà dell'Ottocento, il momento storico che vede la nascita del mutuo soccorso.

Il mutualismo, germe dal quale si svilupperà la cooperazione, nella sua declinazione al femminile sarà improntato a forme di solidarismo filantropico e caritatevole fortemente paternalistico. Le prime socie e soprattutto presidentesse di associazioni dedite alla cura e alla assistenza dell'umanità più debole (all'epoca operaie, bambini e bambine molti dei quali piegati al lavoro negli opifici, malati, anziani e bisognosi in genere) apparterranno all'aristocrazia o all'alta borghesia del nord, soprattutto lombarda (l'Associazione di mutuo soccorso ed istruzione delle operaie di Milano fondata nel 1862 e poi l'importantissima Lega per gli interessi femminili, fondata tra le altre da Anna Maria Mozzoni, solo per citarne alcune).

Altro elemento che caratterizzerà gli inizi della cooperazione sociale al femminile sarà il pregiudizio diffuso della naturale disposizione femminile alla oblazione, al dono gratuito e materno dell'assistenza. Lo stereotipo dell'attitudine femminile alla dissipazione di sé nell'altro, la famiglia in primo luogo, intrecciato al cliché della donna naturalmente elargitrice di assistenza ha agito per oltre un secolo, dopo la fondazione delle prime forme di associazionismo assistenziale femminile.

Infatti, ancora dopo un decennio dall'aprirsi del secolo nuovo, preconizzato da molti intellettuali come il secolo delle donne o della *donna nuova*, la Società femminile di previdenza ed assistenza che si costituisce a Bologna nel 1910 e che ha come presidente la contessa Carmelita Zucchini-Solimei Cagnola e come vice presidente la marchesa Eleonora Tanari-Chamber, nella sua Relazione morale-finanziaria sull'esercizio sociale del 1911 denota chiaramente lo spirito al quale sono improntati i primi esperimenti di mutualismo femminile. Nella parte della relazione dedicata ai servizi sociali vengono così descritte le attività svolte: gestione di sale di ristoro "che dà modo alle operaie di poter fare la loro

refezione diurna in locali ben riscaldati”, prestiti e ufficio di collocamento ad opera, quest’ultimo “della gentile e filantropica socia marchesa Camilla Beccadelli”, un ambulatorio medico alla domenica, oltre che in altri quattro giorni la settimana, accumulazione di un fondo “per dei boni di olio di merluzzo, di zucchero e di latte per le socie più povere”, un fondo di cure climatiche e termali e infine prestiti e collocamento ad opera, quest’ultimo “della gentile e filantropica marchesa Camilla Beccadelli”.

In quest’ultima frase sono riassunti i tre elementi fondanti l’identikit della donna che si prende cura dell’altro: *gentile, filantropa* e aristocratica (ovvero gratuitamente disposta al dare).

D’altra parte, la “madre e moglie esemplare” anche quando esce dalla propria domesticità procura non poche diffidenze e ostracismi, com’è noto, anche all’interno del movimento operaio e socialista, e dunque anche da parte del mondo maschile della cooperazione, fin dai suoi primi sviluppi. A Imola, da molta trattatistica giudicata oggi fra le prime città italiane per densità e alta qualità delle sue società cooperative, la Società di mutuo soccorso locale, fondata negli anni seguenti l’Unità, deliberò solo dopo quasi un decennio dalla sua nascita di istituire, nel luglio del 1872, una sezione femminile. E soltanto l’anno successivo questa deliberazione venne approvato un nuovo statuto che sottomise le associate alla tutela di una commissione di soli uomini “infino a quando le circostanze permetteranno ad esse di rendersi affatto autonome e indipendenti”.

Non si riteneva sicuro “abbandonare subito a se stessa un’associazione operaia femminile, la quale, nata per gli stessi fini dell’altra tra i figli del popolo, senz’altra differenza che di sesso, poteva non di meno, per interessi ad essa estranei, deviare e allontanarsi da quella, mentre deve camminare di pari passo nello stesso indirizzo”.

Nessuna autonomia di indirizzo femminile, dunque. E quali erano i presunti, sottintesi “interessi estranei alla donna” capaci di impedire alle socie di contribuire efficacemente all’associazione operaia? Il clero, anzitutto, tendente - sosteneva Cesare Revel nel 1877 - a “scorgere nell’associazionismo mutualistico immoralità, superbia, ozio e malcostume”. E poi c’era l’annoso problema del salario femminile, più basso di quello maschile, che rendeva le donne incapaci di pagare lo stesso contributo associativo degli uomini; e ancora la salute femminile, potenzialmente spacciata per più debole (quando gli orari massacranti nelle fabbriche smentivano evidentemente questo pretesto) e infine, continuava il documento dell’associazione imolese, la “difficoltà di affidare, senza organizzazione e avviamento, l’amministrazione e la gestione sociale a donne e a operaie ancora troppo inesperte [...] di cose amministrative”. Insomma, il convincimento della inferiorità biologica, e da qui etica, della donna.

Da quella fine dell’Ottocento, per fortuna, i passi in avanti sono stati tanti. Dopo la parentesi nefasta del fascismo, a partire dal secondo dopoguerra, le istanze politiche delle donne, le loro conquiste, in primo luogo quelle dell’elettorato attivo e passivo, condizionano le realtà economiche e produttive. Negli anni cinquanta, in sintonia con le mutate esigenze femminili connesse al lavoro extradomestico infatti, si comincerà a parlare sempre di più delle tematiche legate ai servizi sociali. Così, cominceranno ad esempio gli esperimenti delle cosiddette lavanderie elettriche collettive gestite da cooperative edificatrici, attorno a Milano. E in Emilia-Romagna anche ci si orienterà verso

attività sociali ed educative collettive: i doposcuola, le colonie estive, le mense collettive, le lavanderie e stirerie rappresenteranno alcuni dei modi coi quali le cooperative contribuiranno a sgravare le donne delle loro fatiche più pesanti, corrispondendo, attraverso di esse, ai nuovi bisogni delle famiglie.

Il lavoro di cura, insomma, tenderà sempre più, seppure tra difficoltà e concezioni ancora arretrate della funzione della donna che si vorrebbe ancora *angelo del focolare*, ad essere maggiormente delegato all’esterno dei nuclei familiari stessi. Eppure, questo tipo di servizio ad alta densità morale ed emozionale continuerà per decenni ad essere con-

siderato, anche a livello cooperativo come nella mentalità comune, il tipo di lavoro femminile per eccellenza, in quanto più compatibile di altri con la profonda essenza di un ideale *eterno femminile*.

Da oramai un secolo la sociologia, la psicoanalisi, la storiografia, la scienza e la politica, siano esse o no *di genere*, hanno continuato ad interrogarsi se l’impresa cooperativa rivolta ai servizi sociali, al lavoro di cura consista nel semplice trasferimento su mercato del lavoro produttivo di antiche, ataviche, innate competenze delle donne, sviluppatesi nel corso del tempo attraverso l’esperienza. In realtà, tutta l’esistenza femminile, è stata attraversata da questo archetipo, pur essendo stato sottoposto a declinazioni diverse a seconda dei momenti storici, tra i quali emerge lo spartiacque degli anni Settanta, del movimento femminista che tende a scompaginare i tradizionali, secolari, ruoli.

Alle domande fondamentali, che corrono per secoli lungo la storia politica, economica e sociale italiana: “può la donna che lavora adempiere contemporaneamente e adeguatamente ai ruoli materni e familiari? Ed “esiste un genere di lavoro che si confaccia particolarmente alle donne”? La storiografia non risponde ancora in modo convincente.

Non possiamo, ad esempio, spiegare il perché del sacrificio individuale di donne che hanno dedicato la loro vita ad istituire, nell’Ottocento, una rete di associazionismo solidale, così non possiamo spiegare perché ognuna delle donne che compongono la Seacoop ha scelto di farne parte. La storiografia può solo cercare di dar conto di quali fenomeni possano aver favorito o ostacolato certe scelte prevalenti. I cambiamenti socio-culturali dei modelli femminili e delle famiglie degli ultimi decenni, la sete di welfare, hanno sicuramente contribuito a far crescere il ruolo delle cooperative sociali. La Seacoop da 25 anni vede prevalere la sua componente femminile.

C’è in questo tipo di esperienza cooperativa un’originalità, dal punto di vista storico-sociale: madri, sorelle, mogli, figlie che si occupano, oltre che della propria famiglia, di altre realtà familiari, in vari modi e livelli ma professionalmente, con un alto livello di competenza, a prescindere dalla presunta vocazione femminile ai lavori di cura, o al cosiddetto *femminismo latino* preannunciato negli anni ante prima guerra mondiale. Invece si tratta di professioniste che scardinano, essenzialmente, gli stereotipi sedimentati che fanno capolino qua e là ancora oggi: nel bilancio sociale della Seacoop si legge della volontà di conciliare buone pratiche lavorative e vite familiari, privato e pubblico.

Il lavoro delle donne impegnate nella cooperazione sociale oggi non mi pare possa essere ricondotto, almeno essenzialmente, ad un modello cristallizzato addirittura plurisecolare. Invece la cooperatrice che si occupa del lavoro di cura rompe una costruzione stereotipa della vocazione naturale femminile al lavoro di accudimento dell’*altro* che ha origine nella concezione della donna in quanto minore, sottoposta all’autorità di un *paterfamilias* dal quale riceve protezione in cambio della sua fedeltà e assistenza materiale e morale.

Attraverso le donne che di mestiere si occupano di lavoro di cura mi pare avvenga un rivolgimento, in un *gioco di specchi* nel quale la donna riconosce sé stessa e gli altri, potenziandosi a vicenda. Ma qui entriamo nel campo della psico-storia.

In realtà, in questo momento storico privato e pubblico, donne e lavoro spesso sono ancora in conflitto o non facilmente conciliabili. E’ un problema che viene da lontano, affrontato però ogni giorno dalle donne che compongono la Seacoop con coraggio e consapevolezza della lunga e faticosa strada che sta alle loro spalle.



Simona Landi
Responsabile Promozione e Comunicazione di Seacoop

Ho letto recentemente un articolo di Stefano Zamagni (Economista, Presidente dell'Agenda del Terzo Settore) sul Sole 24 ore intitolato "L'azienda moderna è donna". Egli fa un'analisi sul rapporto tra impresa e sostenibilità partendo dal dato che il capitalismo della post modernità fa rientrare a pieno titolo la donna nel sistema di lavoro produttivo.

Egli sostiene che una gestione vincente dell'impresa postula che vengano adottati principi e vengano trasferiti nell'agire quotidiano valori rispetto ai quali la donna esibisce un marcato vantaggio comparato nei confronti dell'uomo. Ed indica tre di questi valori vincenti: il principio di equità, il principio di reciprocità, e il bilanciamento tra motivazioni estrinseche ed intrinseche.

Sul principio di equità, la letteratura di economia sperimentale ha confermato che "le donne sanzionano i comportamenti iniqui" sostenendo che è appurato che l'equità è il fattore decisivo che concorre a sostenere la cultura aziendale e ad alimentare la fiducia nella stessa. Anche per quanto riguarda il principio di reciprocità, le donne tendono ad applicare il paradigma della razionalità espressiva piuttosto che quella della razionalità

strumentale, evidenziando che esse prediligono il *feed forward* (controllo in base alle previsioni) piuttosto che il *feed back* (controllo in base ai risultati). Infine fa un'analisi sul rapporto tra motivazioni estrinseche (retribuzione, prestigio), intrinseche (lavoro come affermazione della propria identità) e trascendenti (si opera per produrre economie esterne che accrescano il bene comune). Ebbene si dimostra che, pur essendo presenti tutti i tre tipi di motivazione in tutte le persone, il sistema motivazionale delle donne vede la prevalenza delle componenti intrinseche e trascendenti.

La donna tende a privilegiare la competizione cooperativa, quella del *win-win*, piuttosto che la competizione posizionale, quella del *the winner take all, the loser loses everything*. E' evidente che tale approccio privilegia la crescita collettiva a quella individuale.

Di seguito evidenzierò la sintesi delle risposte date alle 8 donne intervistate cercando di estrapolare le parole chiave.

Le prime tre domande riguardano la Cooperazione Sociale, lo scenario del Welfare futuro, e l'aspetto societario. Mentre le altre due riguardano il tema del lavoro di cura e la figura della donna.

Alla prima domanda "Quando senti parlare di realtà non profit e di Cooperazione Sociale cosa ti viene in mente?" le parole chiave sono: valore aggiunto, relazione tra persone, impresa economica con lo scopo di soddisfare i bisogni collettivi, passione, professionalità, competenza, attenzione alle categorie svantaggiate, capacità di anticipare i bisogni emergenti, strumento per risolvere in modo organizzato le problematiche sociali, realtà che da spazio alle attitudini e capacità individuali, *mission* comune di lavoro, impresa strutturata e qualificata, competitività sul mercato, conciliazione tra produttività economica e responsabilità sociale, lavoro di rete.

Alla domanda 2 "In un momento come questo in cui si parla di crisi del *Welfare*, quale ruolo pensi debba avere la Cooperazione Sociale nel futuro?" le parole chiave sono: intercettare i bisogni del territorio, offrire servizi qualificati, essere attori nella ridefinizione delle politiche sociali, conquistarsi autonomia nel mercato, legarsi maggiormente al settore *for profit*, tutelare i diritti della società civile, reperire risorse (*fund raising*), maggiore compartecipazione degli utenti per servizi di qualità, reinventarsi, innovare, sperimentare, sussidiarietà circolare, coinvolgimento di privati e grandi imprese, progettualità, complementarietà, buone pratiche, fare un'azione politica nella società, riconvertire le risorse esistenti.

Alla domanda 3 "Quali motivazioni pensi stiano alla base della scelta di farsi socio/in una Cooperativa Sociale?" le parole chiave sono: credere nelle regole di giustizia e soli-

darietà, impegno personale nel territorio a servizio della comunità, sicurezza e tutela professionale, valori etici e morali, responsabilizzazione, miglioramento, compartecipazione, appartenenza, bisogno di sentirsi utili, condividere valori e piani strategici, decisionalità, vigilare la coerenza coi valori, condividere il rischio d'impresa, fare un servizio per la società.

Alla domanda 4 "Come definiresti e cosa associ al termine lavoro di cura?" le parole chiave sono: compito svolto dalla famiglia ed in particolare dalla donna, espressione di una domanda di cura che le famiglie non riescono più a soddisfare, prendersi in carico le persone e seguirle nella giornata, approccio verso l'altro di tipo affettivo, personalizzazione nel rapporto con l'utente, rapporto di relazione mentale, emotiva e fisica, arricchimento, fatica, impegno, sensibilità, competenza, protezione, capacità di ascolto, ruolo affidato alla donna in famiglia, professionalità e specializzazione, attività di lavoro domestico non formale svolto spesso dalle donne a favore di soggetti non indipendenti, capacità di comprensione, di gestione del conflitto, aiuto ai soggetti deboli presenti in famiglia, predisposizione naturale della donna.

Alla domanda 5 "Il lavoro di cura nella nostra Cooperativa s attesta intorno all'89% di donne sul totale dei lavoratori/trici. Che interpretazione attribuisce a questo valore?" le parole chiave sono: ruolo legato ad una prestazione di ampio significato, inclinazione, azioni culturali legate al "riconoscimento di genere", predisposizione naturale, istinto, pazienza e passione, motivazione culturale e storica, capacità della donna di "effetto tampone" in situazioni di crisi, senso di collaborazione, conciliazione lavoro-famiglia nella Cooperazione, diversità di genere ma prioritariamente femminile per contenuti relazionali, retaggio culturale, preclusione ad altri settori, maggiore opportunità di flessibilità.

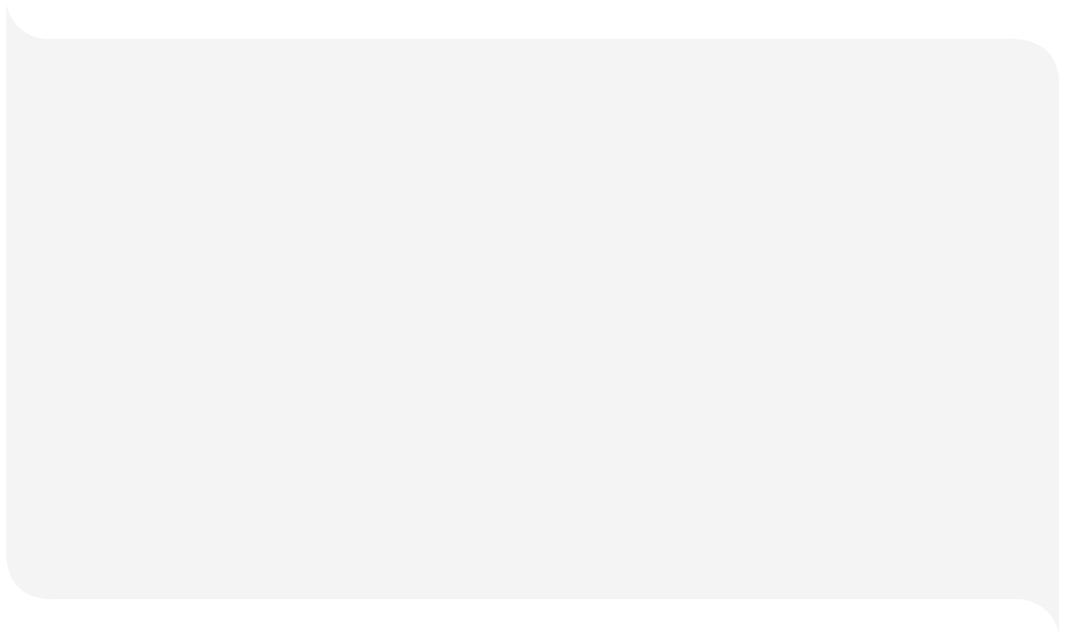
Concludo questo intervento che non ha la presunzione di essere un'analisi socio antropologica, ma uno spunto di riflessione con un'affermazione che ci ha esplicitato una madre riguardo al lavoro di cura: "Sono felice di poter dire che mio figlio è per me una grande risorsa perché mi dà l'opportunità di essere stimolata a studiare, a perfezionarmi, a partecipare a convegni e corsi riguardanti l'autismo. Ecco, questo per me è anche il lavoro di cura".

Ringraziamenti

Seacoop desidera ringraziare sentitamente per il lavoro svolto alla realizzazione del Bilancio Sociale e dell'evento "Donne e Cooperazione Sociale. Il lavoro di cura al femminile":

- Cristina Baldazzi
- Debora Barbieri
- Giuliana Casadio
- Antonio Ciaranfi
- Giorgio Conti
- Claudia Dall'Osso
- Barbara Gardenghi
- Massimo Golfieri
- Dora Iacobelli
- Rita Linzarini
- Marta Manzoni
- Donatella Mungo
- Operatori e operatrici dell'Area salute mentale e Area infanzia
- Susanna Troncon
- Patrizia Turrichia
- Michael Visani
- Valeria Zaccherini
- Monia Zavagli
- Assicoop Imola Agente Unipol Assicurazioni
- Banca di Imola
- BCC Credito Cooperativo Romagna Occidentale
- Carisbo
- Isola Press
- Legacoop Imola
- Nuovo Circondario Imolese
- Regione Emilia Romagna

creatività, organizzazione, passione, competenza, esperienza, rete



con il patrocinio



con il contributo

