



BILANCIO SOCIALE

2011-2012

FOLIAS

COOPERATIVA SOCIALE

BIL

indice

Introduzione	2
1. L'IDENTITÀ DI FOLIAS.....	4
a. La Storia.....	5
b. Mission.....	8
c. Vision.....	9
d. Le certificazioni	10
e. Mappatura degli stakeholders.....	19
f. Politica della qualità 2011/2012.....	22
g. Organizzazione	26
2. VALORE AGGIUNTO	31
I dati economici.....	32
3. RELAZIONE SOCIALE	41
a. Stakeholders interni.....	43
b. Relazioni con gli stakeholders esterni	53
b.1 individuazione degli stakeholders esterni.....	53
b.2 destinatari	59
<i>Preadolescenti adolescenti e giovani</i>	61
<i>Bambine e bambini</i>	65
<i>Famiglie</i>	68
<i>Consumatori di sostanze psicoattive</i>	71
<i>Migranti</i>	78
<i>Disabili</i>	80
<i>Allievi corsi formazione</i>	82
<i>Comunità locale</i>	84
b.3 committenti	85
b.4 il punto di vista di soci e collaboratori	86
b.5 il punto di vista di Ines.....	87
b.6 il punto di vista della rete.....	88
b.7 il punto di vista della committenza	88
b.8 attività di progettazione	90
b.9 la comunicazione all'interno e all'esterno di folias.....	92
b.10 politica qualità 2013.....	94



cura di Angela Costantino e Emanuela Mauriello

M

ha colpito molto in questi giorni la protesta, dignitosa e condivisa, di Raffaele Pennacchio. Un uomo di 55 anni malato di Sla che lottava con altri sotto i palazzi del potere, rivendicando risorse per l'assistenza e diritti per le persone non autosufficienti. (Quanta miseria e quanta arroganza nella politica che taglia i fondi per questi servizi e per queste persone?)

Mi ha fatto pensare e mi ha interrogato molto, però, quando ho letto un suo cartello che recitava a chiare lettere: "vogliamo i soldi per la nostra assistenza e non per le cooperative sociali". Ovviamente mi sono sentito colpito e mi sono chiesto come non può questo segnale interrogare fortemente tutti i operatori sociali impegnati da più di 20 anni sui territori delle nostre città? Siamo stati capaci di proporre e partecipare lo sviluppo locale favorendo l'inclusione sociale e lavorativa delle persone, obiettivi per cui eravamo nati nei primi anni 90? Siamo stati in grado di proporci realmente come modello originale di impresa socialmente responsabile e garanzia di qualità nei confronti dei cittadini, dei lavoratori e delle istituzioni che ci hanno finanziato? Ma soprattutto siamo stati e siamo ancora capaci di immaginare e di sognare le persone e la città in cui vivono?

Orgogliosamente, noi di Folias rispondiamo ancora di SI a tutte queste domande, forse con un filo di voce in meno rispetto al passato, ma continuando a crederci. Altri possono fare altrettanto? La protesta di Raffaele, purtroppo deceduto nei giorni successivi alla protesta, ci dice a chiare lettere che qualche cosa non ha funzionato nel rapporto tra la cooperazione sociale e i cittadini, e ciò impone una presa di coscienza.

La Cooperazione Sociale - che abbiamo attraversato, vissuto e contribuito a creare e a far crescere anche noi di Folias in questo ventennio di politiche sociali - si spacca nettamente in due modi contrastanti tra loro nel modo di concepirla e di farla conoscere alla gente. Sono stati proposti, in questi anni, 2 modelli diametralmente opposti: da una parte l'impresa che sa fare conti e grandi numeri, spesso prestandosi a proporre lavoro interinale sottopagato, e dall'altra l'impresa di piccole dimensioni che sa pensare, che si specializza, che si interroga, che si radica nei territori, che propone soluzioni, che inventa, che fa fatica ad arrivare a fine mese, e, piuttosto che prestarsi ad operare secondo modelli funzionali solo alla burocrazia, rischia continuamente di non venire capita e spesso osteggiata.

Da che parte sta Folias? La risposta, certamente non l'unica, è contenuta in questo bilancio sociale. Non si tratta di uno sfoggio di medaglie e distintivi, né tantomeno è un mero esercizio di saccenza o di tecnicismi. Questo lavoro vuole essere proposta per documentare, pensare e scambiare il significato ed i risultati del nostro lavoro sociale.

Le parole chiave che ci hanno guidato nella stesura sono state *trasparenza* e *partecipazione*. Trasparenza, intesa come evidenza di come sono stati investiti i soldi pubblici; partecipazione, come coinvolgimento di tutti i collaboratori ed i soci della cooperativa ad un'impresa che ha inteso ed intende coniugare competenze, valori ed impegno sociale e politico.

Permetteteci di invitarvi a questa interessante lettura, a volte calda e a volte un po' tecnica e fredda, ma che custodisce umilmente i sogni, i nomi, i volti, i risultati ed i progetti di vita delle circa 12.000 persone, donne, uomini, giovani e bambini che la nostra cooperativa ha incrociato nel 2012. Accompagnate la lettura però condividendo con noi la preoccupazione per i tagli in essere nel nostro paese delle risorse, e quindi dei diritti esigibili dai cittadini.

Ringraziamo coloro che hanno partecipato e curato la stesura di questo prezioso documento e coloro che lavorano nei servizi che vi presentiamo e che sono delle risorse straordinarie presenti nelle nostre città.

Seguendo l'insegnamento del maestro Danilo Dolci quando diceva: "Se l'occhio non si esercita non vede. Se la pelle non tocca, non sa. Se l'uomo non immagina, si spegne", noi di Folias vogliamo provarci ancora e continuare ad essere un progetto di uomini e donne che stanno dalla parte di chi sa sognare e immaginare.

Grazie della partecipazione a tutti coloro che vogliono conoscerci: la porta è aperta!

Salvatore Costantino

Presidente della Cooperativa Folias

1 perché il bilancio sociale?

La predisposizione del Bilancio Sociale del 2011 e del 2012 risponde alle esigenze di:

- disporre di una rendicontazione sociale delle attività della Cooperativa;
- determinare il valore aggiunto (ricchezza prodotta) e la sua redistribuzione presso i soggetti che rappresentano, quindi, portatori di interesse verso le attività della Cooperativa, attraverso la riclassificazione del conto economico
- evidenziare come la Cooperativa conferisce il proprio contributo alla costituzione di quello che può definirsi capitale sociale di un territorio
- comparazione dei risultati anno per anno.

Il BS rappresenta uno strumento che integra il Bilancio d'esercizio predisposto in conformità alle norme civilistiche, procedendo, come detto attraverso la riclassificazione del conto economico, ma anche e soprattutto illustrando attività, mezzi impiegati risultati ottenuti nel corso dell'esercizio annuale, volendo esprimere in termini qualitativi e quantitativi ciò che nel bilancio d'esercizio viene espresso in termini di valore economico

Il BS è uno strumento che si integra con il Sistema di Gestione per la Qualità in quanto funzionale alla misurazione, in termini di impatto, della Politica della Qualità e dei diversi processi gestiti per tradurla in pratica.

Inoltre, il BS si rivolge a soggetti che, pur non rappresentando specificatamente dei portatori di interesse, possono costituire per Folias degli interlocutori con i quali intraprendere nel futuro delle relazioni significative. Volendo rispondere alla domanda: "Come viene costruito il Bilancio Sociale?" la risposta potrebbe essere che il BS intende rappresentare:

- un processo – ossia il metodo e le attività attraverso le quali viene a progressivamente a costruirsi la rendicontazione sociale di Folias;
- un prodotto – ossia il risultato finale del processo di cui sopra, che si sostanzia in un documento (o in sintesi riassuntive del medesimo) con particolare cura alla sua diffusione, presso i portatori di interesse, in primis, ma anche verso coloro che non conoscendo Folias possono, così, assumere informazioni in merito.

I principi di redazione dei quali s'è tenuto conto nella redazione del BS vengono espressi in termini di:

1. Responsabilità
 2. Identificazione
 3. Trasparenza
 4. Inclusione
 5. Coerenza
 6. Neutralità
 7. Competenza di periodo
 8. Prudenza
 9. Comparabilità
 10. Comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità
 11. Periodicità e ricorrenza
 12. Omogeneità
 13. Utilità
 14. Significatività e rilevanza
 15. Verificabilità dell'informazione
 16. Attendibilità e fedele rappresentazione
- Non ricorrendo a terzi per la redazione del BS, né per parti dello stesso, non trova ragione di applicazione l'espressione del principio:
17. Autonomia delle terze parti

2 approccio metodologico

3 principi di redazione

Il presente bilancio è stato redatto secondo il modello MAQS, Modello attivo di Qualità Sociale

1. l'identità di folias

doc identità



MODELLO
ATTIVO
QUALITÀ
SOCIALE



a. La storia

La storia di FOLIAS raccontata attraverso i "passaggi chiave" che ne hanno caratterizzato il percorso della Cooperativa

DATA	EVENTO	CAMBIAMENTO
1996	Per un gruppo di giovani si conclude l'esperienza lavorativa all'interno di un Ente di Formazione Professionale e di una cooperativa sociale integrata; gli stessi condividono un breve periodo di autogestione del Centro di Aggregazione Giovanile e di orientamento al Lavoro "Il Cantiere" nel quartiere di Monterotondo Scalo.	NASCE LA COOPERATIVA SOCIALE FOLIAS I soci fondatori danno vita all'Assemblea Costitutiva della Cooperativa Sociale Folias
1996 2000	Partono i primi progetti finanziati dal Comune di Monterotondo, ma anche dal Fondo nazionale Lotta alla Droga e Fondo Sociale Europeo: - Musica in cantiere - Progetto POLO - Horizon Handicapfriendlycity - Integra Step by Step In altre parole, finanziamenti sovradistrettuali che danno alla cooperativa una base economica importante e prime collaborazioni di Folias con alcune delle realtà cooperative che ancora oggi rappresentano nodi strategici nella rete di relazioni di partenariato della cooperativa. Con le Istituzioni, i partners locali e internazionali, le scuole e le aziende del territorio si comincia a parlare della possibilità di coinvolgere le imprese nella costruzione di un nuovo modo di partecipare ai cambiamenti del sistema sociale. All'espansione dell'operatività corrisponde un aumento del capitale sociale versato dai soci per finanziare l'impresa e l'apertura di un credito bancario per la gestione delle esigenze di liquidità finanziaria.	CRESCONO LE ATTIVITÀ, LE RISORSE UMANE E QUELLE FINANZIARIE Nel quinquennio successivo i soci fondatori e le nuove figure professionali che via via vanno aggiungendosi all'organico, gettano le basi di una robusta fase di consolidamento di quelle attività che Folias tuttora realizza, iniziando a progettare e gestire i primi interventi nell'area dell'animazione, della formazione e dell'inclusione socio-lavorativa di giovani disoccupati e di adulti disabili o con problemi legati all'uso di sostanze stupefacenti.

DATA	EVENTO	CAMBIAMENTO
2001 2002	<p>In questo periodo si realizzano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accensione di un mutuo per l'acquisto di una sede - l'assunzione di ruoli di responsabilità strategica da parte di alcuni soci - la stesura e l'approvazione di un regolamento interno che formalizzi i rapporti tra i soci - l'ingresso della cooperativa nel Coordinamento Nazionale delle Comunità di Accoglienza (CNCA) - l'investimento in consulenze organizzative per l'adozione del MAQS (Marchio di Qualità Sociale) <p>Si dà l'avvio all'Assemblea dei soci residenziale, una gran bella abitudine! Dopo cinque anni di lavoro insieme, i soci si ritrovano per tre giorni in un agriturismo in Umbria per ri-conoscersi e costruire la mission della cooperativa: "Parliamo di come stavamo vivendo il nostro lavoro; i giochi, le cene e le giornate di lavoro ci restituiscono il senso di quell'ambizioso progetto che era Folias. Ragioniamo sul futuro e con le note di una canzone inventata in quei giorni finì quel weekend di lavoro. Tutti, chi più chi meno, tornammo a casa stanchi, ma cambiati e pieni di un futuro lavorativo tutto da immaginare".</p>	<p>ASSESTAMENTO E CONSOLIDAMENTO DELL' ORGANIZZAZIONE</p> <p>Il 2001 è un anno ricco di significati per la vita di Folias e rappresenta, in qualche modo, il passaggio all'età adulta.</p>
2003 2009	<p>Nel 2003 si hanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'avvio dell'Area dei Servizi per la formazione e l'acquisizione della certificazione di Qualità ISO 9001 necessaria per realizzare l'attività formativa; - la nascita del concorso musicale Monterocktondo, giunto nel 2013 alla sua decima edizione; - l'apertura della struttura residenziale per tossicodipendenti "Punto e a capo"; - l'espansione delle attività della cooperativa nel territorio della Sabina, dove iniziamo a lavorare entrando nel Consorzio Montesole e gestendo "Villa Marini", una struttura residenziale che, purtroppo, verrà chiusa nel 2008 lasciandoci un senso di perdita ancora vivo; - Cinque nuovi soci entrano a far parte della compagine sociale; altri due nuove socie entreranno nel gruppo di lavoro nel 2005. <p>Nel 2005 ci sperimentiamo per la prima volta con il lavoro delle Unità di Strada per la prevenzione e la riduzione dei rischi e dei danni legati all'uso di sostanze e negli anni a seguire si aggiungono molti altri servizi, alcuni dei quali tuttora attivi come, :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il primo progetto per gli immigrati (2005), - il Centro per le Famiglie (2006), - la Festa di Quartiere a Monterotondo Scalo (2006), - il Festival Perturbazioni (2006), - i Centri di Aggregazione di Fonte Nuova, Montopoli e Forano (2007). <p>Nel 2009 prende vita il Coordinamento Coordinatori, per favorire la condivisione di informazioni, metodologie, prassi e strumenti in modo formalizzato, trasparente, collettivo tra i coordinatori dei diversi progetti. Viene intrapreso un percorso di consulenza organizzativa affidato a due professionisti esterni alla fine del quale, in parallelo con la professionalizzazione della cooperativa, cambia l'organigramma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nasce la Direzione Operativa, organo decisionale del quale fanno parte i Responsabili delle funzioni di staff (amministrazione, personale, formazione, progettazione) - nasce la figura del Direttore Operativo, incaricato di curare il coordinamento gestionale di tutti gli interventi realizzati dalla cooperativa. 	<p>NUOVA FASE DI ESPANSIONE</p> <p>In questi anni la vita della cooperativa scorre serena. L'esperienza fin qui maturata nella progettazione e nella gestione dei servizi offerti permette al gruppo di lavoro di misurarsi con nuove sfide che riguardano sia l'operatività esterna, sia la riorganizzazione interna delle risorse e dei processi lavorativi.</p>

DATA	EVENTO	CAMBIAMENTO
2010 2012	<p>Abbiamo scritto un libro! Ci riconosciamo capaci non solo di pensiero e (azione!) ma anche di parole scritte che testimoniano una consolidata esperienza.</p> <p>L'atteggiamento di rilancio e di apertura scelto da Folias si conferma nel gennaio 2011 con l'ingresso nella compagine sociale di 7 nuovi soci. Nel luglio 2011 i soci decidono di sottoporsi al regime di Cassa Integrazione.</p> <p>La situazione lavorativa di forte precarietà spinge alcuni collaboratori a lasciarci per andare in cerca di maggiore stabilità e sicurezza.</p> <p><i>Sul fronte operativo, Folias dà vita ad eventi ed iniziative carichi di significato:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Folias ripensa se stessa, ragionando su una struttura organizzativa diversa, quella del Presidio Territoriale capace di rispondere ai diversi tipi di disagio sociale e di garantire maggiore protagonismo alla comunità civile, anche attraverso forme di autogestione. - Nasce il SIL, l'equipe unica dei servizi per l'orientamento capace di costruire nuovi spazi dove i cittadini possono cercare lavoro utilizzando più strumenti e confrontarsi con operatori esperti su aspetti più generali del mondo del lavoro. - Riparte l'Area Musicale, permettendo la rinascita di Fronte Sonoro e di Monterocktondo e la creazione del parco formativo audio. - Nasce lo "Spazio Aperto Giovani", un gruppo di persone con disabilità composto esclusivamente dagli utenti più giovani per cercare di rispondere ai bisogni tipici degli adolescenti, diversi da quelli degli utenti più adulti, a prescindere dalle difficoltà di ognuno. - Il Convegno Muoviamoci In Rete sui temi della prevenzione, dei consumi, delle dipendenze è il primo grande evento realizzato sul territorio di Tivoli creato insieme alla rete del Distretto, che evidenzia l'esistenza di una rete territoriale e le sue capacità operative. - Folias organizza la mappatura dei problemi di manutenzione delle case del quartiere popolare di Monterotondo Scalo, confermandosi come referente e riferimento sociale per i cittadini. - Apre uno sportello di orientamento giovani presso il Centro di Aggregazione Giovanile "Mosaiko", che permette a molti giovani di Mentana e Fonte Nuova di intraprendere un percorso di orientamento al lavoro - La realizzazione degli interventi di formazione per cassaintegrati, evento questo che ha dato alla cooperativa la possibilità di offrire uno spazio di accoglienza, di supporto e di contenimento ai tanti adulti del territorio trovatisi improvvisamente nella difficile situazione della perdita del lavoro. 	<p>INIZIA LA CRISI</p> <p>Nel 2010 inizia un nuovo ciclo di vita della cooperativa, nuove consapevolezze devono essere acquisite per attivare cambiamenti coerenti con i tempi di crisi che si presentano. Uno dei valori che appartiene al DNA di Folias, e per questo irrinunciabile, è la sua capacità di cambiare riflettendo, facendo domande, cercando risposte, superando paure.</p> <p>Le riflessioni in assemblea, quelle del Consiglio di Amministrazione, quelle informali a pranzo o al bar che hanno accompagnato questa fase di crisi e di apertura allo stesso tempo, hanno cambiato la cooperativa stessa. La scelta coraggiosa di aprire in un momento in cui tutti chiudono ha rappresentato un traguardo per Folias e un carico di energia nuova e diversa per affrontare il futuro.</p>

b. La mission

La Cooperativa FOLIAS è un'impresa sociale che si propone al territorio come strumento di promozione di cittadinanza attiva, offrendo opportunità di crescita personale, integrazione sociale e miglioramento della qualità della vita, attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi di prevenzione, sensibilizzazione, aggregazione, orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

Folias progetta e realizza servizi a favore di quanti - minori, giovani, adulti - per vari motivi, rischiano l'esclusione sociale, cioè incontrano difficoltà e ostacoli al soddisfacimento di bisogni essenziali e/o all'esercizio di diritti fondamentali.

Per perseguire questi obiettivi la Cooperativa, come espressione del Terzo Settore, intende concorrere, in collaborazione con le istituzioni pubbliche, alla costruzione di reti di servizi, di sinergie di idee e risorse umane. A tal fine adotta una metodologia che, partendo dalla rilevazione dei bisogni dei singoli e del territorio, definisce obiettivi specifici, predispone programmi di intervento e ne verifica attuazione e risultati attraverso la valutazione in itinere e finale.

La Cooperativa Folias favorisce la crescita professionale dei propri soci e collaboratori, prestando attenzione ai bisogni di formazione, al benessere ed alle motivazioni personali, all'interno di processi di condivisione degli obiettivi e principi statutari, e delle metodologie d'intervento.

c. La vision

Per dare una risposta concreta alla crisi dello spazio pubblico che attraversa le nostre città, Folias si propone di rispondere ai diversi bisogni della comunità e di garantirle maggiore protagonismo e partecipazione, concentrando i principali servizi che attualmente offre alla popolazione in un unico presidio per ogni area territoriale e prevedendo al suo interno anche forme di autogestione di attività e spazi da parte dei cittadini.

L'orizzonte strategico di Folias, quindi, è rappresentato dalla ricerca e dalla sperimentazione di un nuovo modello di società capace di valorizzare i contributi di tutti i cittadini, le organizzazioni sociali, le istituzioni e le imprese.



d. Le certificazioni

La Cooperativa sociale Folias sin dal 2004 ha adottato il sistema di gestione qualità ISO 9001 e da Gennaio 2013 sta lavorando al fine di acquisire la certificazione di Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000: 2008.

cos'è ISO 9001

L'ISO 9001 identifica una serie di normative e linee guida riconosciute internazionalmente che definiscono i requisiti per la realizzazione di un sistema di gestione della qualità. Anche l'ISO è uno standard di certificazione che ha due scopi fondamentali: migliorare l'efficacia e l'efficienza nell'erogazione dei servizi e ottenere e incrementare la soddisfazione del committente.

Folias ha adottato questo standard nel 2004 perché vuole dare metodo, trasparenza alle proprie azioni e vuole favorire i processi di monitoraggio, verifica e miglioramento delle attività che gestisce a favore dei cittadini.



Politica per la qualità Iso 9001

La Cooperativa Sociale Folias è un soggetto attivo che partecipa, in stretta collaborazione con le istituzioni, con il no-profit e con le risorse formali ed informali del territorio, alla costruzione del benessere della comunità ed all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la promozione, la progettazione e la realizzazione di servizi psico-socio-sanitari ed educativi.

La Cooperativa Folias è da sempre impegnata:

Nella realizzazione di servizi alla persona ed alla famiglia al fine di migliorare la qualità della vita di ogni cittadino/utente; nell'attivazione di processi di socializzazione per stimolare percorsi di solidarietà sociale, di accettazione della diversità, di non discriminazione; nella realizzazione di interventi di prevenzione del disagio di singoli cittadini o di gruppi a rischio; nella facilitazione dell'accesso alle informazioni sui diritti e sui servizi. Opera nel settore formazione dell'operatività sociale, educativo-culturale e dei servizi alla persona, ma si occupa anche della formazione rivolta ad utenze cosiddette "speciali", ovvero fasce della popolazione che presentano maggiori difficoltà ad attivare autonomamente un proprio percorso di inclusione sociale e lavorativa, anche a causa di competenze relazionali e trasversali deboli.

La cooperativa si impegna nella diffusione di una cultura in cui l'accoglienza e la solidarietà, la partecipazione e la condivisione siano valori portanti. Intende garantire la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche e sociali, professionali e formative per i propri soci.

Si impegna a perseguire uno sviluppo ragionato all'interno di un "mercato sociale" in evoluzione e trasformazione, esponendosi in maniera misurata e consapevole ai rischi d'impresa attraverso la proposta di progetti e servizi che concorrano al consolidamento di un patto sociale, per la promozione ed il sostegno della Persona e per favorire il benessere della Comunità. Intende aumentare la visibilità dei propri servizi e delle metodologie operative, al fine di potenziare la fruibilità dei primi e la diffusione progressiva delle seconde. Si propone di impegnarsi nel miglioramento dei processi organizzativi, in maniera continua e costante attraverso l'adozione e l'implementazione di specifici modelli di qualità sociale.

Il Sistema di Gestione per la Qualità

Uno strumento utilizzato a supporto di tali obiettivi è il Sistema di Gestione della Qualità interno, documentato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2008. Tale Sistema è continuamente aggiornato sulla base dei riscontri derivanti dall'applicazione eseguita nelle diverse aree ed in ottica del miglioramento continuo.

Il personale della Cooperativa viene coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi descritti. I dati derivanti dall'applicazione del Sistema Qualità sono periodicamente analizzati dalla Cooperativa, per verificarne l'attuazione e l'efficacia e per promuoverne il miglioramento continuo.

Gli obiettivi e gli impegni assunti dall'Organizzazione, descritti nel presente documento, sono costantemente diffusi all'intero personale da parte del Responsabile Gestione Qualità. Il monitoraggio continuo dei processi e le verifiche ispettive interne garantiscono il mantenimento ed il miglioramento dei livelli qualitativi prestabiliti dall'Organizzazione per i servizi forniti. L'implementazione del Sistema di Gestione per la Qualità è un impegno pienamente condiviso da tutto il personale della Cooperativa.

Monterotondo, 22/09/2012

Il Presidente

Salvatore Costantino

cos'è la SA8000

La SA 8000 (Social Accountabiliy), è uno standard di certificazione internazionale volto alla tutela dei diritti dei lavoratori, che sottopone a verifica alcuni aspetti gestionali dell'organizzazione interessata.

Folias ha deciso, per il 2013, di adottare questo sistema di certificazione perché tra i suoi valori fondanti c'è sempre stata l'attenzione e la cura delle risorse umane, attraverso tutte le forme di partecipazione che la vita della cooperativa consente (assemblee, riunioni tematiche, formazione) e attraverso la volontà di garantire le migliori condizioni di lavoro possibili.

L'adesione allo standard SA 8000 rappresenta un'opportunità per sistematizzare e migliorare costantemente la promozione del benessere dei lavoratori e della cooperativa nel suo complesso.

Il nuovo sistema di gestione che la Cooperativa deve implementare prevede la tenuta di un registro dei fornitori e sub-fornitori i quali si devono impegnare a rispettare i requisiti dello standard, condizione necessaria per poter continuare ad usufruire dei loro beni/servizi.

Lo standard normativo SA 8000 prevede otto requisiti sociali connessi ai fondamentali diritti umani e dei Lavoratori :

Lavoro infantile;

Lavoro forzato e obbligato;

Salute e sicurezza;

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;

Discriminazione;

Procedure disciplinari;

Orario di lavoro;

Retribuzione.

la certificazione di responsabilità sociale 8000 (social Accountability 8000-SA8000)

La SA8000:2008 è la certificazione rilasciata alle aziende che, dopo controllo, risultano essere conformi a parametri "etici" determinati dall'ente americano SAI (Social Accountability International - un'associazione non governativa, promotrice dei diritti dei lavoratori di tutto il mondo). Nella normativa sono specificati i requisiti di responsabilità sociale che permettono di:

1. sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare;
2. dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della presente normativa;
3. I requisiti della normativa SA 8000 devono essere applicati universalmente in relazione alla collocazione geografica, al settore industriale e alla dimensioni dell'azienda.

La Cooperativa è pertanto impegnata: a mantenere la conformità ai requisiti della norma SA8000:2008 e alle leggi nazionali e a tutte le altre leggi applicabili; a rispettare le disposizioni contenute nei documenti internazionali, Convenzioni, raccomandazioni ILO e Dichiarazioni ONU richiamate nella SA8000; a garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la Responsabilità sociale, attraverso la definizione di obiettivi specifici e l'efficace comunicazione a tutti i lavoratori del loro raggiungimento; ad assicurare una sistematica e adeguata comunicazione a tutte le parti interessate dei risultati del proprio Sistema per la Responsabilità Sociale, attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

La Cooperativa Sociale FOLIAS si impegna a rispettare i principi della norme SA8000:2008 di seguito definiti

I principi SA8000 garantiti dalla cooperativa



tutela dell'infanzia • lavoro infantile

La Cooperativa esclude tassativamente l'utilizzo di lavoro infantile.

Il personale impiegato attualmente risulta essere di età non inferiore a 18 anni, in quanto la tipologia delle mansioni svolte richiedono la titolarità di un titolo di studio.

Al fine di favorire e di migliorare il processo di apprendimento e di introduzione nel mondo del lavoro, Folias è disponibile ad accogliere ragazzi/e non ancora maggiorenni, per mezzo di stage e di progetti di alternanza scuola lavoro.

Presso le strutture gestite è ammessa e incentivata la presenza di stagisti nell'ambito dello sviluppo formativo e delle promozioni del lavoro giovanile tramite apposite convenzioni di tirocinio con gli istituti di formazione e/o con le aziende.

Tutti gli studenti, che a qualsiasi titolo dovessero essere presenti in azienda, sono informati delle nozioni di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso idonea formazione, a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza. A tutti i fornitori attuali e futuri con i quali è in essere un contratto di fornitura è inviata una lettera sull'aderenza ai punti della SA 8000.

La lista dei fornitori a contratto e le loro dichiarazioni di aderenza saranno aggiornate con periodicità annuale e le eventuali segnalazioni verranno registrate con apposito modulo.

divieto dell'utilizzo di lavoro obbligato

La cooperativa non ammette il ricorso al lavoro obbligato di alcun tipo. Il lavoro svolto da tutto il personale in cooperativa è del tutto volontario; nessuno è vittima di minacce o intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

I lavoratori della cooperativa non lasciano in deposito né importi in denaro né documenti personali in originale.

Il personale della cooperativa al momento dell'assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri di lavoratore e gli viene consegnato lo statuto e il regolamento interno. La cooperativa può concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari indicate nel regolamento interno, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge o sullo stipendio.

La cooperativa applica il principio della porta aperta, subordinando l'accesso dei nuovi soci alla rispondenza dei criteri fissati nella procedura di acquisizione nuovi soci e in relazione alle effettive capacità di garantire lavoro e una giusta retribuzione nel rispetto del contratto di categoria.

tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

FOLIAS, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo al proprio settore di intervento e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

La cooperativa ha nominato un rappresentante della direzione e un responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma SA8000.

FOLIAS dispone di tutte le autorizzazioni previste in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria e controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Sono state definite idonee procedure per la gestione delle emergenze che comprendono lo svolgimento periodico di esercitazioni pratiche.

rispetto della libertà di associazione

FOLIAS rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. delle Cooperative Sociali ed è presente un regolamento interno.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo all'interno della cooperativa ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

divieto di discriminazione

FOLIAS non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceti, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. FOLIAS non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire pratiche o di soddisfare bisogni connessi a ceti, razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Il personale viene assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità alle funzioni da ricoprire; gli avanzamenti di carriera avvengono secondo le regole stabilite dal CCNL delle cooperative sociali e sui criteri di merito stabiliti dall'assemblea dei soci; l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

divieto di procedure disciplinari

FOLIAS non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla cooperativa sono descritti e regolamentati nel Capitolo III del regolamento interno di FOLIAS e del CCNL delle Cooperative Sociali ed è messo a disposizione di tutti i lavoratori. La cooperativa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti; l'uso di multe è limitato.

rispetto dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro svolto dal socio lavoratore risulta di norma costituito da tante ore mensili necessarie allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge.

In linea generale non possono essere svolte più di 165 ore mensili di lavoro, derogabili in casi di esistenza di specifiche esigenze aziendali.

rispetto della retribuzione

FOLIAS corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata.

Tutti i lavoratori della Cooperativa Sociale ACTL risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali delle cooperative sociali e del contratto integrativo territoriale; sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente.

gestione del sistema di responsabilità Sociale

La Direzione ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire:

1. l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
2. l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;
3. l'impegno al miglioramento continuo;
4. la documentazione, l'implementazione, il mantenimento, la comunicazione e l'accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale del sistema di Responsabilità sociale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i supervisori, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
5. la disponibilità della documentazione al pubblico.

La Direzione riesamina periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati. FOLIAS ha nominato un rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

La nostra cooperativa garantisce che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la Direzione in materie collegate alla norma SA8000.

Tutti i lavoratori sono formati e sensibilizzati sui temi della Responsabilità Sociale e la SA 8000; inoltre viene distribuita ad ogni neo assunto una brochure sui requisiti della norma.

FOLIAS ha predisposto una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000.

E' stato emesso un piano di monitoraggio che ha previsto le seguenti azioni:

- Sottoscrizione della Lettera di impegno ai requisiti SA 8000;
- Invio politica aziendale;
- Questionario per verificare la conformità dei fornitori ai requisiti SA 8000;
- Audit

Almeno una volta l'anno il sistema di gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza degli strumenti (manuale, procedure, politica...) e azioni implementate, e il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e a stabilire in funzione dei risultati raggiunti nuovi obiettivi. I rappresentanti aziendali e dei lavoratori hanno il compito di monitorare e intervenire nei casi di non conformità alla norma SA 8000. La Direzione deve identificare le cause di non conformità o di non raggiungimento degli obiettivi di miglioramento definiti, implementare azioni correttive utilizzando risorse organizzative ed economiche adeguate alla natura e alla gravità di ogni non conformità.

RISPETTO DELLA LEGISLAZIONE VIGENTE

FOLIAS si impegna a rispettare:

- le leggi nazionali;
- le eventuali altre leggi applicabili;
- le norme internazionali di riferimento elencate nella norma SA 8000

DOCUMENTAZIONE IMPLEMENTAZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Responsabilità Sociale è diffusa ed illustrata a tutto il personale tramite incontri e azioni di informazione/formazione. La politica è implementata, attuata e costantemente monitorata. FOLIAS si impegna a renderla disponibile pubblicamente su richiesta delle parti interessate.

RIESAME DELLA POLITICA E MIGLIORAMENTO CONTINUO

FOLIAS si impegna a riesaminare annualmente la propria Politica per la Responsabilità Sociale prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione e nei requisiti aziendali. Si impegna inoltre a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE
LAVORO INFANTILE Sensibilizzare la comunità locale sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Organizzazione di iniziative territoriali e ludico ricreative nei centri da noi gestiti e nelle scuole	Progetti rivolti ai minori gestiti dalla Cooperativa	Entro dicembre 2013	Coordinatori dei progetti Responsabile SA 8000 per la direzione
LAVORO OBBLIGATO Approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale	Realizzazione di un'indagine di clima interno	Consulenti Elidea	Entro aprile 2013	CDA
SALUTE E SICUREZZA Segnalare agli enti competenti la situazione delle sedi dei progetti	Monitoraggio sedi operative in gestione Monitoraggio sede di proprietà Formazione continua e aggiornamento su anti incendio e primo soccorso	Basic srl	Entro dicembre 2013	Presidente Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dai Rischi
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Organizzazione assemblee periodiche tra soci e collaboratori Creazione di un gruppo di lavoratori che si confronti con il CDA per eventuali scelte strategiche Somministrazione questionario	Consulenti Elidea	Entro dicembre 2013	CDA
DISCRIMINAZIONE Continuare a garantire pari trattamento e pari responsabilità tra i due generi	Affidare compiti e responsabilità in base alle capacità individuali Selezionare il personale senza discriminazioni di alcun tipo	Responsabile del personale	Entro dicembre 2013	Responsabile del personale
PRATICHE DISCIPLINARI Realizzare un'indagine interna sulle pratiche disciplinari più funzionali	Focus groups di soci, dipendenti e collaboratori su utilizzo pratiche disciplinari	Responsabile qualità	Entro aprile 2014	Rappresentanti SA 8000 per i lavoratori
ORARIO DI LAVORO Revisionare il regolamento interno Monitorare i carichi di lavoro	Riduzione ore di flessibilità accumulata	Responsabile personale	Entro dicembre 2013	CDA
RETRIBUZIONE Garantire ai lavoratori di FOLIAS condizioni privilegiate di accesso al credito attraverso convenzioni con gli istituti di credito di cui la cooperativa è cliente Monitorare costantemente l'avanzamento delle fatture che devono essere liquidate presso gli enti Committenti Lavorare costantemente con le banche per eventuali aumenti di castelletto lì dove esaurita la disponibilità	Accordi e convenzione con BCC e banca etica Fatturazione e rendicontazione costante dei progetti in corso Controllo continuo flussi di soldi Adeguamento parametri in base a contratto nazionale	Presidente	Entro dicembre 2013	Responsabile amministrativo Direzione
SISTEMA DI GESTIONE Conseguimento della certificazione SA 8000:2001		Responsabile SA 8000 per la direzione Responsabile qualità	Entro settembre 2013	Responsabile SA 8000 per la direzione Responsabile amministrativo

Le figure per la Responsabilità Sociale

I Rappresentanti dei Lavoratori SA8000

Anna Debora Serone ed Emanuela Mauriello

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale – RLSA8000 - è la figura incaricata di: vigilare sull'osservanza della norma; raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA 8000; organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma; informare i nuovi assunti sulla Norma; riporta al Rappresentante della Direzione le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando; gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000; concorda eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

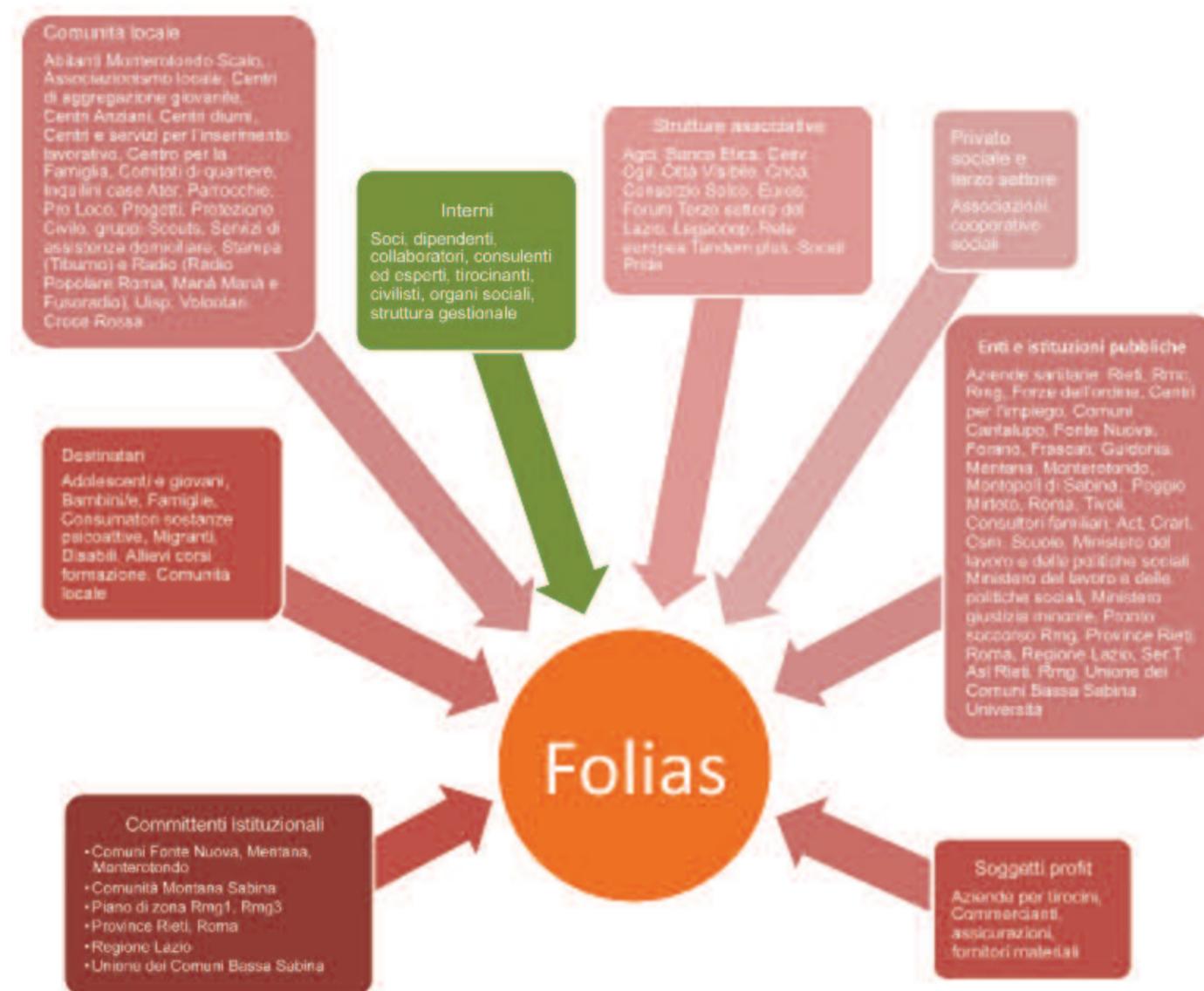
I Rappresentanti della Direzione per la SA8000

Silvia Funaro e Daniela Palladino

Il Rappresentante della Direzione SA 8000 – Resp. SRS - è il rappresentante della direzione in materia di responsabilità sociale. I suoi principali compiti sono: redigere ad aggiornare il Manuale della Responsabilità Sociale, coordinare o effettuare direttamente verifiche ispettive del sistema di gestione della responsabilità sociale, allo scopo di identificare eventuali problemi, elaborare i piani di miglioramento e prevenzione, di tutte le attività che hanno influenza sulla Responsabilità sociale, e li sottopone alla Direzione per approvazione, gestire le non conformità, i reclami e le azioni correttive e preventive, effettuare la valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori in collaborazione con l'ufficio acquisti, mantenere i collegamenti con le parti interessate per ciò che attiene la responsabilità sociale, effettuare analisi statistiche sugli indicatori di performance, organizzare la formazione del personale in materia di Responsabilità Sociale.

e . mappatura degli stakeholders

Gli stakeholders sono quei soggetti che sono influenti e che sono influenzati dalle attività di Folias; di seguito la Mappa degli Stakeholders di Folias



Ogni servizio della cooperativa ha stilato una lista di categorie di stakeholder "pesandoli" rispetto a tre dimensioni:

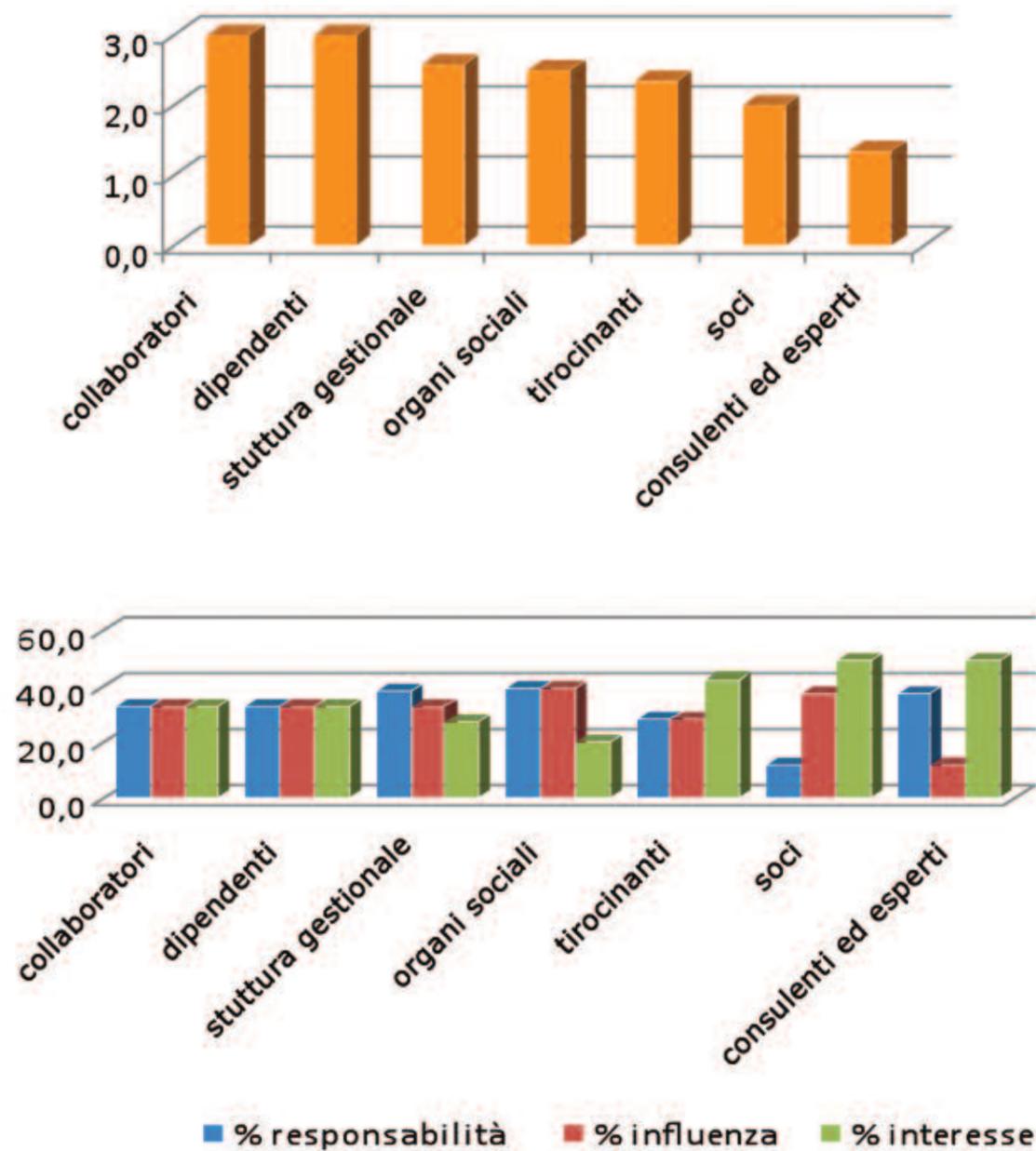
RESPONSABILITÀ: soggetti verso i quali si hanno o si potrebbero avere, responsabilità legali, finanziarie e operative formalizzate in regolamentazioni, contratti, politiche aziendali o codici di condotta

INFLUENZA: soggetti in grado di influenzare l'organizzazione

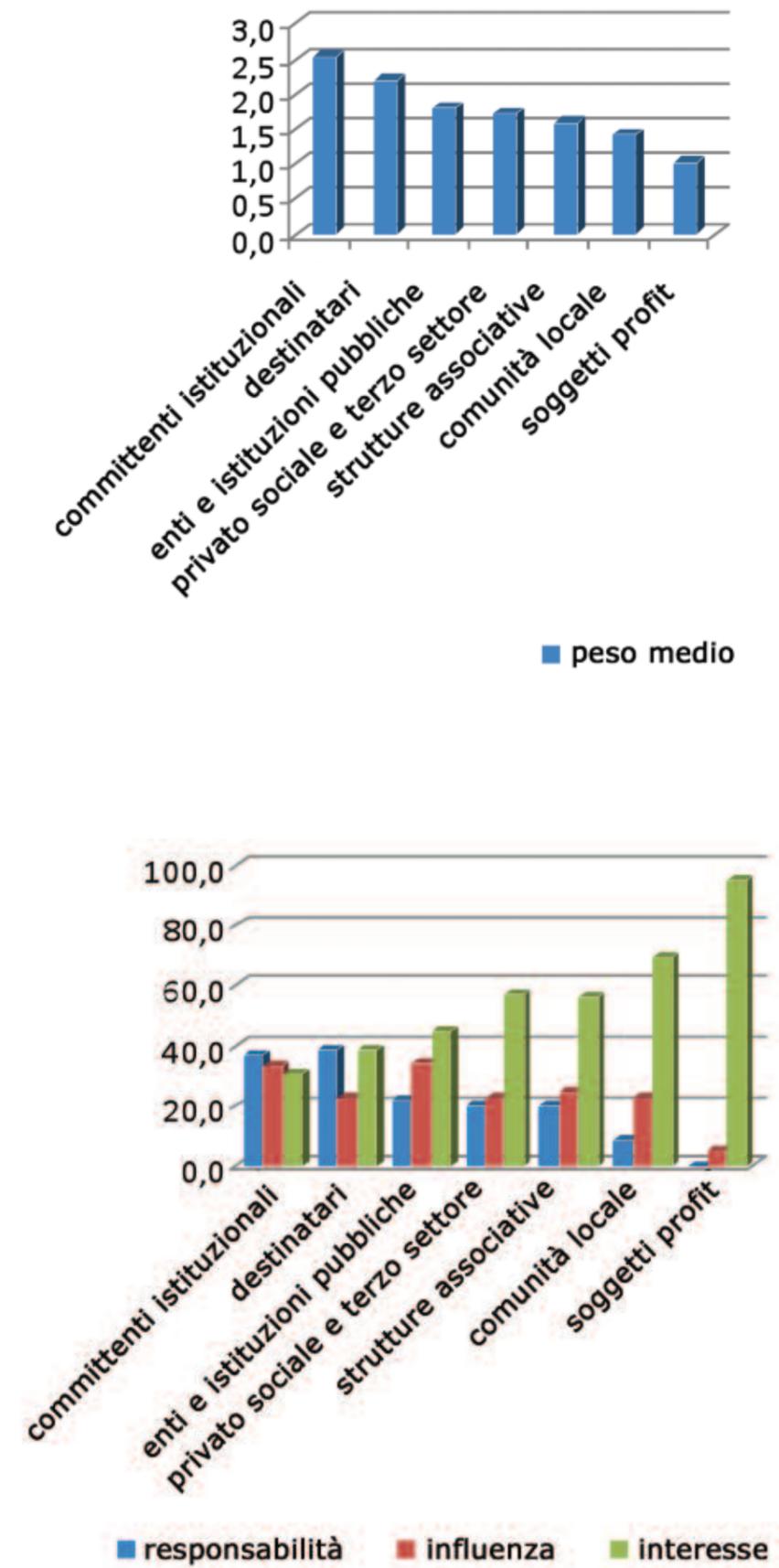
INTERESSE: soggetti interessati alle attività dell'organizzazione e/o ai loro risultati e da questi sono influenzati

I risultati emersi dalla "pesatura" delle liste sono sintetizzati nel grafico accanto:

Stakeholders interni



Stakeholders esterni



F. politica della qualità 2011/2012

esprimere l'impegno al miglioramento attraverso:
 la definizione della Politica per la Qualità;
 l'assicurazione delle opportune risorse
 la definizione delle responsabilità ;
 la cura dei processi di comunicazione all'interno e all'esterno dell'organizzazione

LINEE GENERALI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	INDICATORI		ATTIVITA'	RESPONSABILITA'	RISORSE	TEMPI
PROSPETTIVE	Definire le linee strategiche per il futuro della Cooperativa.	Aggiornamento vision della Cooperativa	N.ro incontri di consulenza		Avvalersi di consulenze esterne	Direzione	Assemblea dei soci	Dic 2012
	Individuare nuovi settori di finanziamento pubblici e privati.	Aumento fatturato Stabilizzazione organico.	Dati bilancio economico N.ro bandi vinti N.ro soci e collaboratori		Ricerca bandi Elaborazione piani di impresa nuovi settori	Responsabile Progettazione	Tempo pieno di un socio	Dic 2012
ORGANIZZAZIONE	Sperimentare l'organigramma e il mansionario elaborato ad ottobre 2010	Valutazione efficacia nuovo organigramma	N.ro riunioni di coordinamento coordinatori N.ro riunioni di direzione Contatori collaboratori		Riunioni coordinamento coordinatori Riunione di direzione Gestione collaboratori	Responsabile qualità	Presidente Direttore Operativo Responsabile qualità Coordinatori/responsabili	Gen./dic. 2011
	Avviare uno sportello di orientamento e inserimento lavorativo rivolto alla cittadinanza.	Un unico gruppo di lavoro sull'orientamento trasversale ai servizi	N.ro riunioni Strumenti di lavoro N.ro utenti seguiti		Riunioni di supervisione Condivisione modello Apertura sportello unico per l'utenza	Presidente	4 soci a tempo pieno	Apr 2012
	Messa a regime data base gestione qualità	Tutti i servizi utilizzano il data base Trasparenza delle procedure Decentramento di alcune funzioni dalla segreteria generale ai servizi Gestione amministrativa dei tirocinanti in modo più congruo	N.ro non conformità registrate		Creazione rete intranet Accesso ad ogni servizio con password al pc in remoto Condivisione procedure di utilizzo Dotare i servizi degli strumenti necessari	Responsabile qualità Information technology	Coordinatori dei servizi	Dic 2011
	Programmazione e monitoraggio settore amministrativo	Gruppo di lavoro Contabilità aggiornata in tempo reale Rendiconti dei progetti in tempo reale Monitoraggio spese	N.ro di scadenze rispettate Dati bilancio Controllo cassa Controllo acquisti		Definizione ruolo, funzioni, tempi di ogni membro del SA	Presidente Responsabile SA	Responsabile SA Addetto alla segreteria Addetto alla contabilità Addetto ai rendiconti	Gen./dic. 2011

LINEE GENERALI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	INDICATORI			ATTIVITA'	RESPONSABILITA'	RISORSE	TEMPI
POLITICA INTERNA	Formazione e monitoraggio soci speciali	Acquisizione da parte dei nuovi soci degli elementi importanti della cooperazione sociale e in particolare del "modello" Folias	N.ro lezioni proposte Percentuale presenze Valutazione lavoro di ogni socio speciale			Avvio corso di formazione Monitoraggio anno di lavoro Colloqui di feed back finale	Presidente	7 nuovi soci Docenti del corso di formazione	Gen./dic. 2011
	Pianificare gli affiancamenti e la collocazione dei soci da bilancio di competenze	Collocazione di ogni socio in base alle competenze e quindi alla sua maggiore funzionalità	N.ro di affiancamenti Bilancio di competenze dei soci			Individuazione delle persone che affiancheranno ogni funzione di staff Elaborazione piano strategico del personale	Presidente Gestione Risorse	Direzione	Dic 2012
	Ridimensionamento organico	Andare a pareggio di bilancio	N.ro contratti di collaborazione confermati N.ro di assemblee soci e collaboratori Dati bilancio			Individuazione piano del personale in base al budget della cooperativa Individuazione rischio di impresa Assemblea con i collaboratori Definizione tempi dei contratti a progetto	Presidente Gestione Risorse	Direzione	Dic 2012
	Accreditamento definitivo regione lazio settore formazione	Certificazione dell'accREDITamento				Registrazione documenti del sistema Elaborazione documenti mancanti Invio richiesta in Regione	Responsabile progettazione	Responsabile settore formazione Responsabile Settore Amministrativo	Dic 2012
	Elaborazione bilancio sociale	Elaborazione bilancio sociale del 2011	N.ro attività formative di supporto Modello bilancio Delibera di CDA			Partecipazione corso MAQS Elaborazione format bilancio Condivisione con il cda del modello Suddivisione dei compiti Stesura bilancio	Responsabile qualità	Direzione Coordinatori servizi 1 tempo parziale di una socia	Dic 2012
POLITICA ESTERNA	Individuare strategie di comunicazione	Piano di comunicazione sociale della cooperativa	N.ro incontri con consulenti			Costruzione data base contatti Aggiornamento immagine cooperativa e realizzazione nuovi materiali promozionali Realizzazione newsletter telematica trimestrale Realizzazione nuovo sito web Strutturazione ufficio stampa Aggiornamento costante sito web e piattaforme sociali (fb)	Presidente	Responsabile comunicazione sociale e fundraising	Dic 2012
	Individuare strategie di fundraising	Almeno 2000 euro di fondi raccolti per il primo anno e 6000 per il secondo Affiliazione di almeno 400 nuove persone	N.ro attività realizzate Fondi raccolti n. anagrafiche inserite nel database			Incontri con consulenti esterni Individuazione addetta al fundraising Realizzazione di attività di raccolta fondi Elaborazione degli strumenti per il fundraising (flyer con bollettino postale, etc) Realizzazione gadget Implementazione della campagna annuale 5xmille	Presidente	Responsabile comunicazione sociale e fundraising Addetto al fundraising	Dic 2012

9. organizzazione

L'organizzazione della cooperativa viene analizzata nel funzionamento dei propri organi sociali e nella struttura organizzativa dedicata al governo delle attività.



assemblea dei soci

Convocazioni – nel corso dell'esercizio 2012 (in raffronto con il 2011 sono state convocate assemblee per come evidenziato:

Assemblee convocate	2012	2011
Ordinarie	11	6
Soci e collaboratori	4	2
TOTALE	15	8

Convocazioni – nel corso dell'esercizio 2012 (in raffronto con il 2011, sono state convocate assemblee per come evidenziato:

Tipologia	2012	2011
Assemblea ordinaria	19	19
Assemblea soci, dipendenti e collaboratori	18 soci 35 collaboratori	15 soci 34 collaboratori
TOTALE	72	68



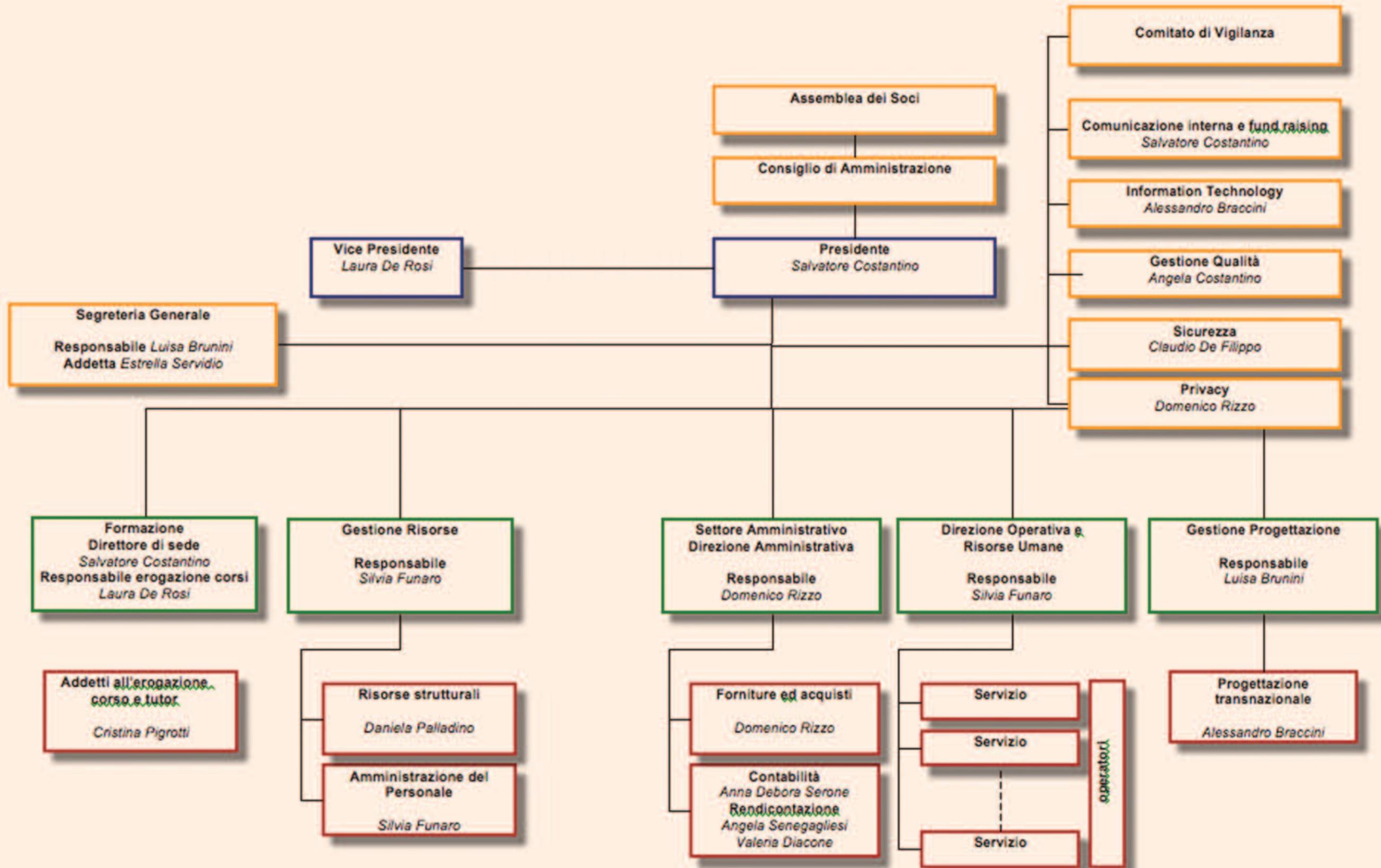
consiglio di amministrazione

L'Assemblea ordinaria del 21/12/2009 ha deliberato in merito alla composizione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale Folias, in carica sino all'Assemblea del 19/05/2013

nome e cognome	carica	data prima nomina	in carica sino al
Salvatore Costantino	Presidente	1996	31/12/2012
Laura De Rosi	Vice Presidente	21/12/2009	31/12/2012
Claudio De Filippo	Consigliere	2006	31/12/2012
Silvia Funaro	Consigliere	2003	31/12/2012
Diana Sperduti	Consigliere	21/12/2009	31/12/2012

	2012	2011	2010
numero di sedute	27	32	27
durata media delle sedute	5 ore	5 ore	5 ore
presenza media dei consiglieri	Quasi sempre tutti e 5 presenti	Quasi sempre tutti e 5 presenti	Quasi sempre tutti e 5 presenti
argomenti trattati			
Nuovi settori di sviluppo (fundraising, presidi,...)	4	6	4
Organizzazione interna (consulenze, formazione personale, organigramma e mansionario,...)	3	5	4
Trattamento economico del personale (rimborsi, livelli, benefit,...)	1	3	2
Qualità e comunicazione (certificazione ISO, bilancio sociale, new letter,...)	2	2	1
Natura politica	3	2	3
Natura economica	1	5	5

Non vi sono soggetti che ricoprono cariche nella Pubblica Amministrazione. Agli amministratori non sono state conferite particolari deleghe. Non sono stati conferiti compensi ai componenti del C.d.A.

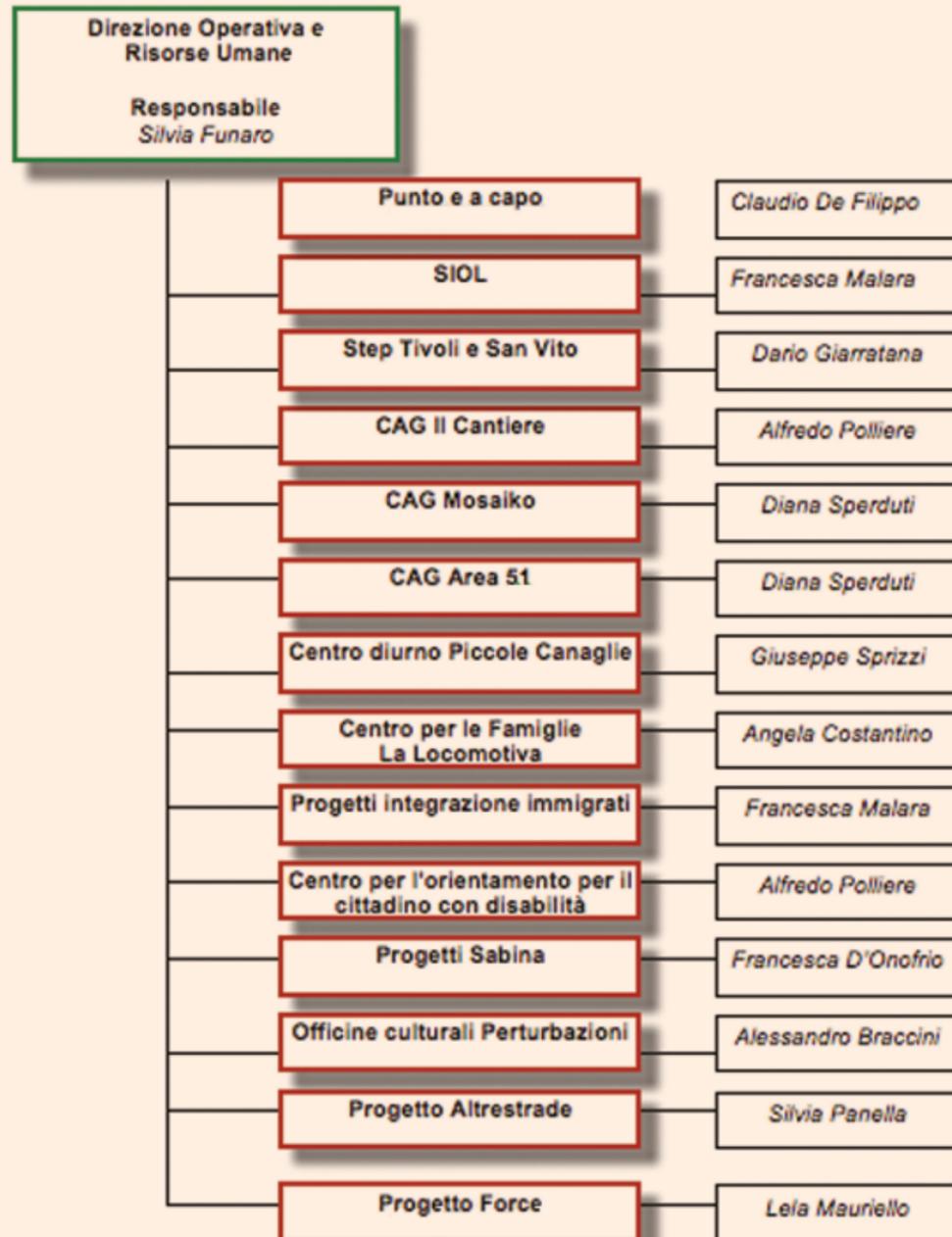


2. valore aggiunto



MODELLO
ATTIVO
QUALITÀ
SOCIALE

doc accountability



i dati economici

equivalenza e bilanciamento con la contabilità generale di esercizio

La dimensione economica, strumentale rispetto alla realizzazione delle finalità sociali, è in grado di influenzare direttamente o indirettamente il perseguimento della mission della Cooperativa.

In questa sezione vengono evidenziate le modalità attraverso le quali la Cooperativa reperisce le proprie risorse economiche e come queste vengono utilizzate. Verranno riportati costi e ricavi distinguendo questi ultimi per aree di intervento e per committenza. Inoltre, attraverso lo strumento del valore aggiunto, renderemo conto di come la ricchezza prodotta dalla Cooperativa venga distribuita tra gli stakeholders.

situazione patrimoniale ed economica

PROSPETTO STATO PATRIMONIALE

STATO PATRIMONIALE ATTIVO	2012	2011	2010
Credito verso Soci	€ 9.100,00	€ 10.500,00	€ 0,00
Immobilizzazioni	€ 131.185,00	€ 142.755,00	€ 158.649,00
Attivo circolante	€ 1.760.754,00	€ 1.718.049,00	€ 1.782.132,00
Ratei e risconti	€ 3,44	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE ATTIVO	€ 1.901.042,44	€ 1.871.304,00	€ 1.940.781,00

STATO PATRIMONIALE PASSIVO	2012	2011	2010
Patrimonio netto	€ 91.851,00	€ 80.790,00	€ 89.043,00
Fondi per rischi e oneri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	€ 270.370,00	€ 243.806,00	€ 245.826,00
Debiti	€ 1.427.920,00	€ 1.440.971,00	€ 1.595.040,00
Ratei e risconti	€ 110.901,00	€ 105.737,00	€ 40.872,00
TOTALE PASSIVO	€ 1.901.042,00	€ 1.871.304,00	€ 1.970.781,00

PROSPETTO CONTO ECONOMICO

	2012	2011	2010
RICAVI (VALORE DELLA PRODUZIONE)	1.365.504,97	1.875.581,00	2.120.700,00
COSTO DEL LAVORO*	495.713,17	684.550,00	599.127,00
COSTI DELLA PRODUZIONE (DIVERSI DAL LAVORO)	801.393,00	1.155.631,00	1.435.107,00
PROVENTI E ONERI FINANZIARI (SALDO)	-43.047,00	-46.781,00	-39.065,00
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (SALDO)	-39.979,00	-65.145,00	-11.359,00
RISULTATO DI GESTIONE	10.129,00	-18.627,00	4.186,00

* Il COSTO DEL LAVORO fa parte dei c.d. COSTI DELLA PRODUZIONE, tuttavia, data la sua importanza nella composizione dei costi complessivi s'è ritenuto opportuno esprimerne s'è ritenuto opportuno esprimerne il dato quale voce a sé stante; infatti solo nel 2012 ha una incidenza del 36%.

analisi dei ricavi (fatturato)

L'analisi del fatturato in termini di sua composizione prevede l'elencazione dei servizi, l'importo fatturato corrispondente, la quota percentuale da questo rappresentato sul fatturato complessivo di FOLIAS

Vengono riportati i dati relativamente agli esercizi 2010, 2011 E 2012 al fine di consentire il confronto, sintetizzandone gli esiti in termini di trend, per tramite del simbolo ↗ in caso di incremento o ↘ in caso di decremento.

AREE	
1	ADOLESCENTI E GIOVANI
2	BAMBINI E BAMBINE
3	FAMIGLIE
4	CONSUMATORI SOSTANZE PSICOATTIVE
5	MIGRANTI
6	DISABILI
7	ALLIEVI CORSI

AREA	SERVIZI	2010	%	2011	%	2012	%
1	PROGETTO EURIALO	64.680,00	3,05%	64.680,00	3,45%	64.680,00	4,74%
1	PROGETTI EUROPEI	2.087,49	0,10%	10.514,10	0,56%	523,74	0,04%
1	CAG IL CANTIERE	128.740,00	6,07%	104.999,95	5,60%	105.009,03	7,69%
1	PEER	36.000,00	1,70%	36.000,74	1,92%		0,00%
1	CAG MONTUBE E CAOS LIBERO - ARTE DELLA MEMORIA-RIPRENDIAMOCI LA STRADA	46.365,39	2,19%	30.892,00	1,65%	48.508,92	3,55%
2	CENTRO DIURNO PICCOLE CANAGLIE	108.204,91	5,10%	104.900,00	5,59%	104.900,07	7,68%
2	CENTRI RICREATIVI	27.457,59	1,29%	32.809,90	1,75%	24.864,36	1,82%
3	CENTRO PER LE FAMIGLIE	131.674,00	6,21%	167.000,00	8,90%	167.000,02	12,23%
3	285 GENITORIALITA'				0,00%	16.826,92	1,23%
4	NAUTILUS			8.268,35	0,44%	3.673,76	0,27%
4	PROGETTI SIL-REDIAL				0,00%	46.440,00	3,40%
4	PROGETTO ALTRE STRADE	108.001,00	5,09%	107.719,94	5,74%	94.530,44	6,92%
4	PROGETTO FORCE	66.336,90	3,13%	85.473,20	4,56%	125.035,67	9,16%
4	STEP BY STEP SAN VITO	2.067,00	0,10%	62.073,00	3,31%		0,00%
4	STEP BY STEP TIVOLI	60.277,00	2,84%	62.000,00	3,31%	61.358,10	4,49%
4	CENTRO DIURNO PUNTO A CAPO	94.754,00	4,47%	109.314,00	5,83%	83.984,23	6,15%
5	PRIMA LE DONNE	1.928,20	0,09%	40.360,00	2,15%	90.438,68	6,62%
5	DONNE MIGRANTI	15.426,32	0,73%	26.923,07	1,44%		0,00%
6	CPO	58.153,00	2,74%	57.942,50	3,09%	57.942,50	4,24%
6	RESET					9.000,00	0,66%
7	FORMAZIONE	959.909,00	45,26%	638.446,83	34,04%	19.508,70	1,43%
7	FORMAZIONE PROVINCIA RIETI	89.113,00	4,20%	47.662,14	2,54%		0,00%
7	FORMAZIONE REGIONE LAZIO			6.300,00	0,34%	192.100,00	14,07%
8	PERTURBAZIONI	92.545,13	4,36%	53.537,28	2,85%	6.100,00	0,45%
8	PASSA ALL'ENERGIA PULITA			14.459,00	0,77%	38.556,00	2,82%
8	Altri servizi	24.450,07	1,15%		0,00%		0,00%
	5 x mille	2.530,00	0,12%	3.305,00	0,18%	4.523,83	0,33%
	TOTALI	2.120.700,00	100,00%	1.875.581,00	100,00%	1.365.504,97	100,00%

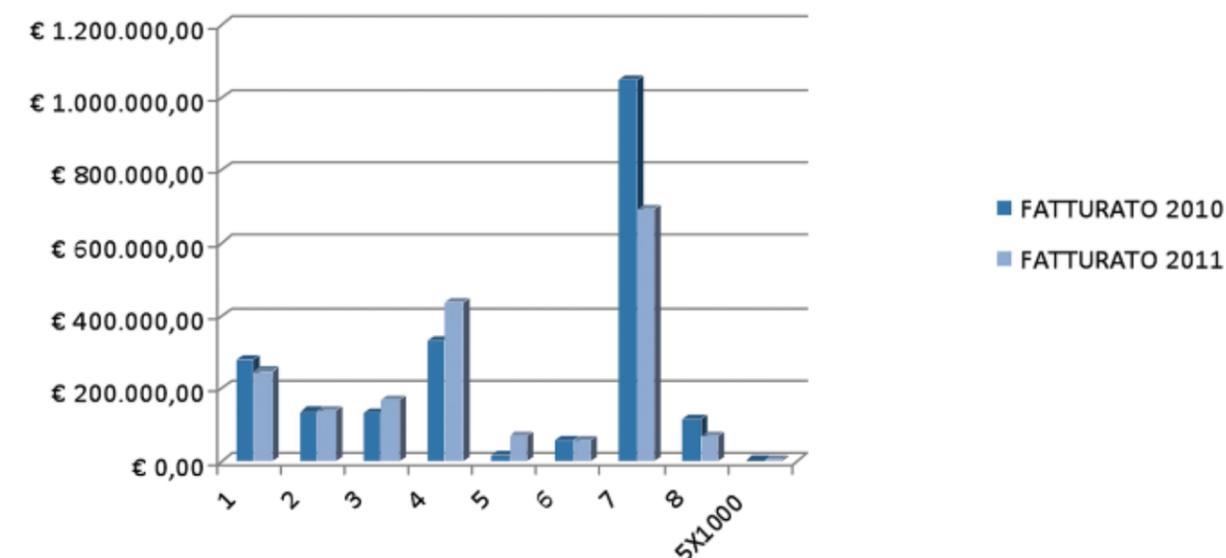
ricavi per area

La specificazione del fatturato per Area produttiva viene qui di seguito evidenziata, comparando i dati relativi all'esercizio 2010 con quelli dell'esercizio 2011 e con quelli del 2012.

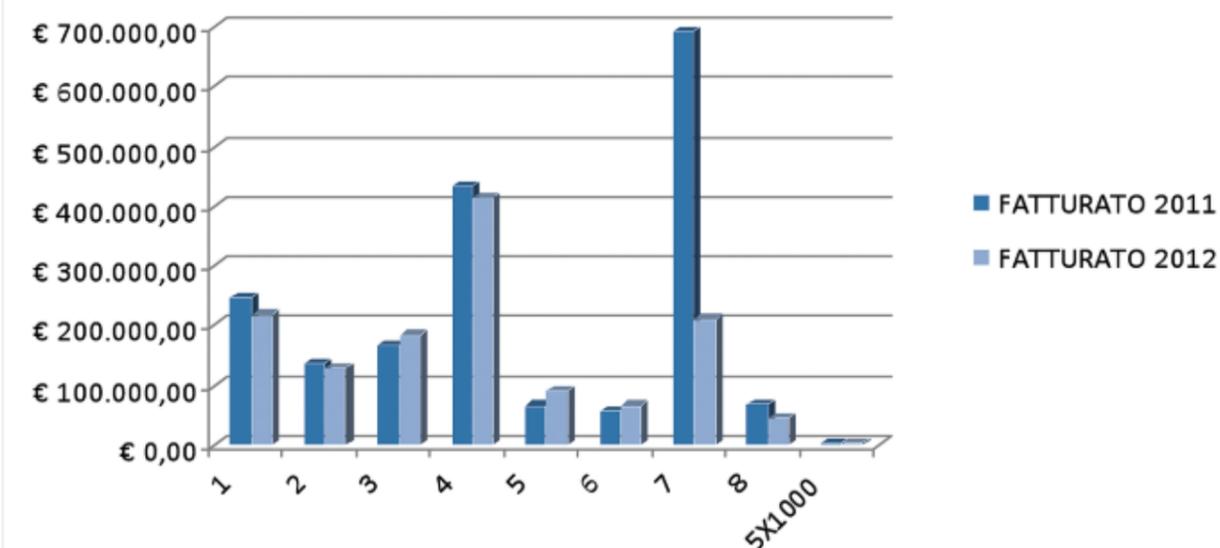
AREA	FATTURATO 2010	%	FATTURATO 2011	%
1	€ 277.872,88	13,1%	€ 247.086,79	13,2%
2	€ 135.662,50	6,4%	€ 137.709,90	7,3%
3	€ 131.674,00	6,2%	€ 167.000,00	8,9%
4	€ 331.435,90	15,6%	€ 434.848,49	23,2%
5	€ 17.354,52	0,8%	€ 67.283,07	3,6%
6	€ 58.153,00	2,7%	€ 57.942,50	3,1%
7	€ 1.049.022,00	49,5%	€ 692.408,97	36,9%
8	€ 116.995,20	5,5%	€ 67.996,28	3,6%
5X1000	2.530,00	0,1%	3.305,00	0,2%
TOTALE	€ 2.120.700,00	100%	€ 1.875.581,00	100%

AREA	FATTURATO 2011	%	FATTURATO 2012	%
1	€ 247.086,79	13,2%	€ 218.721,69	16,0%
2	€ 137.709,90	7,3%	€ 129.764,43	9,5%
3	€ 167.000,00	8,9%	€ 183.826,94	13,5%
4	€ 434.848,49	23,2%	€ 415.022,20	30,4%
5	€ 67.283,07	3,6%	€ 90.438,68	6,6%
6	€ 57.942,50	3,1%	€ 66.942,50	4,9%
7	€ 692.408,97	36,9%	€ 211.608,70	15,5%
8	€ 67.996,28	3,6%	€ 44.656,00	3,3%
5X1000	3.305,00	0,2%	4.523,83	0,3%
TOTALE	€ 1.875.581,00	100%	€ 1.365.504,97	100%

Andamento ricavi per area 2010 - 2011



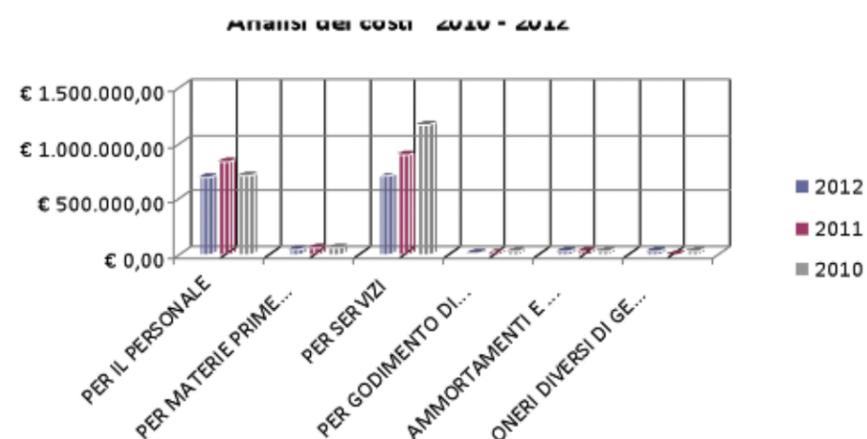
Andamento ricavi per area 2011 - 2012



La drastica riduzione del bilancio destinato alla formazione è direttamente collegata ad un elemento congiunturale, ossia alla temporanea sospensione dei finanziamenti erogati dalla Regione Lazio. Tale sospensione è dovuta ai tempi tecnici necessari al passaggio dal Piano Operativo Regionale 2007-2013 al POR 2014-2020. La definizione del nuovo piano e la conseguente ripresa dei relativi finanziamenti è prevista per settembre/ottobre 2014.

analisi dei costi

VOCE DI COSTO	2012	%	2011	%	2010	%
PER IL PERSONALE	€ 690.198,00	46%	€ 832.464,00	45%	€ 707.302,00	35%
PER MATERIE PRIME SUSSID, DI CONSUMO E MERCI	€ 43.025,00	3%	€ 54.992,00	3%	€ 62.676,00	3%
PER SERVIZI	€ 702.010,00	47%	€ 902.584,00	49%	€ 1.173.207,00	58%
PER GODIMENTO DI BENI DI TERZI	€ 11.617,00	1%	€ 20.780,00	1%	€ 26.371,00	1%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	€ 22.464,00	2%	€ 25.237,00	1%	€ 31.316,00	2%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 22.277,00	1%	€ 4.124,00	0%	€ 33.362,00	2%
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	€ 1.491.591,00	100%	€ 1.840.181,00	100%	€ 2.034.234,00	100%



È importante rilevare come nella voce di costo “per servizi” sono inclusi compensi per le collaborazioni e compensi professionali per prestazioni rese. Si tratta di una componente da aggregare alla voce di costo “per il personale” (soci / lavoratori con contratto di lavoro subordinato) per poter significare compiutamente il valore del lavoro conferito. In particolare, si osserva come, in ogni caso, la composizione dei costi evidenzia la prevalenza della voce “per il personale”.

prospetto di determinazione del valore aggiunto

Ogni anno, entro il mese di giugno, la Cooperativa redige il proprio bilancio d'esercizio secondo le norme previste dalla IV direttiva comunitaria, finalizzata all'armonizzazione della lettura dei dati al di là dei confini geografici. Tuttavia i bilanci redatti secondo gli obblighi di legge non restituiscono la valenza sociale dell'attività svolta. Per questo motivo si operano delle riclassificazioni. Tale operazione consiste nel disaggregare le voci dello stato patrimoniale e di quello economico raggruppandole seguendo criteri di omogeneità di caratteristiche in relazione alle performance sociali/ambientali dell'azienda.

Il calcolo del valore aggiunto rappresenta in sostanza l'anello di congiunzione tra i dati economico-finanziari del Bilancio d'Esercizio e la rendicontazione sociale della Cooperativa. Attraverso la riclassificazione delle voci del conto economico, si evidenzia la “ricchezza” creata dalla Cooperativa, espressa come differenza tra i ricavi netti e il consumo di beni e servizi, e distribuita agli Stakeholder, e cioè:

- le risorse umane, tramite il pagamento delle retribuzioni, dei contributi sociali, di altri oneri previdenziali e di altre spese riferibili al personale;
- il sistema enti/istituzioni, attraverso il pagamento di imposte e tasse;
- il territorio e la collettività, mediante elargizioni, liberalità o altri interventi di interesse sociale.

	2012	2011	2010
VALORE AGGIUNTO GLOBALE			
A) Valore della produzione	1.639.250,00	1.987.891,00	2.146.605,00
1 Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.400.496,00	1.879.697,00	2.095.070,00
rettifiche di ricavo			
2 Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione			
3 Variazione dei lavori in corso su ordinazione			
4 Altri ricavi e proventi	238.754,00	108.194,00	51.535,00
Ricavi della produzione tipica			
5 Ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)			
B) Costi intermedi della produzione	801.393,00	1.007.717,00	1.326.932,00
6 Consumi di materie prime	43.025,00	54.992,00	62.676,00
Consumi di materie sussidiarie			
Consumi di materie di consumo			
Costi di acquisto merci (o Costo delle merci vendute)			
7 Costi per servizi	702.010,00	902.584,00	1.173.207,00
8 Costi per godimento di beni di terzi	11.617,00	20.780,00	26.371,00
9 Accantonamento per rischi			
10 Altri accantonamenti -SVALUTAZIONI	22.464,00	25.237,00	31.316,00
11 Oneri diversi di gestione	22.277,00	4.124,00	33.362,00
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	1.639.250,00	1.987.891,00	2.146.605,00
C) Componenti accessori e straordinari			
12 +/- Saldo gestione accessoria			
Ricavi accessori			
Costi accessori			
13 +/- Saldo componenti straordinari	39.977,00	-65.145,00	-11.359,00
Ricavi straordinari			
Costi straordinari			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	1.679.227,00	1.922.746,00	2.135.246,00
Ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	22.464,00	25.237,00	31.316,00
ammortamenti immobilizzazioni immateriali			
ammortamenti immobilizzazioni materiali			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.656.763,00	1.897.509,00	2.103.930,00
	-240.746,00	-206.421,00	2.103.930,00

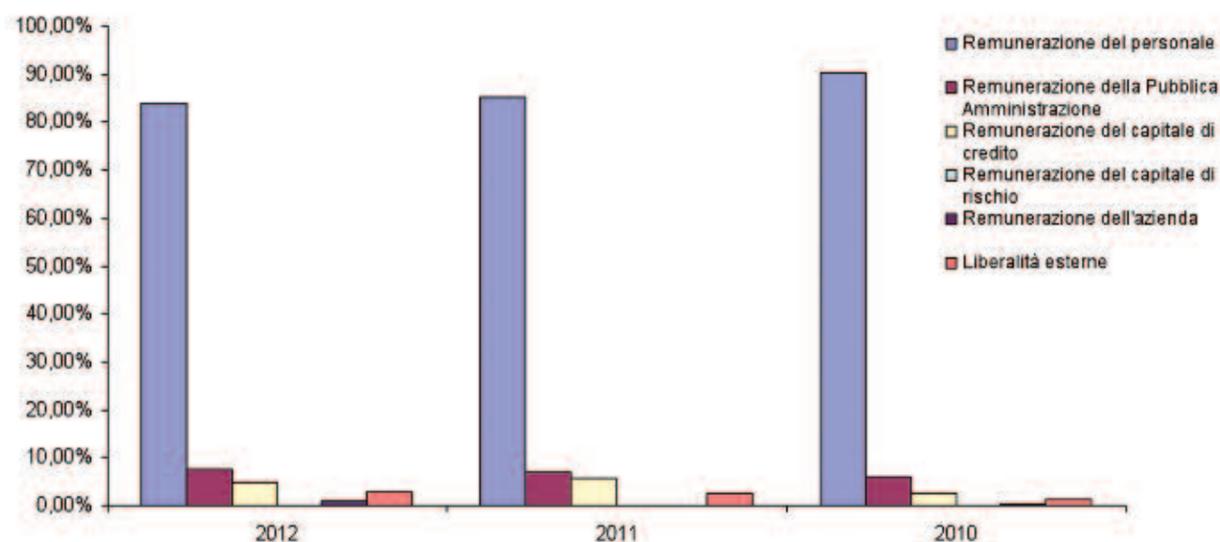
prospetto di riparto del valore aggiunto

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO		2012	2011	2010
Remunerazione del personale		€ 832.464,00	€ 707.302,00	€ 1.435.646,00
Personale non dipendente	a) - remunerazioni dirette			
	Lavoratori occasionali	€ 43.960,59	€ 84.591,00	€ 96.997,00
	Lavoratori autonomi	€ 126.486,76	€ 170.997,00	€ 147.068,00
	Collaboratori a progetto	€ 229.770,00	€ 237.115,00	€ 407.342,00
	b) - remunerazioni indirette (INPS e INAIL)			
	INPS collaboratori	€ 42.460,74	€ 42.227,00	€ 72.498,00
Personale dipendente				
a) - remunerazioni dirette				
	salari e stipendi	€ 489.151,67	€ 476.586,00	€ 574.756,00
	TFR	€ 31.087,36	€ 37.978,00	€ 33.875,00
	Previdenza aziendale			
	b) - remunerazioni indirette (INPS e INAIL)	€ 87.899,96	€ 119.711,00	€ 103.110,00
	c) - quote di riparto del reddito			
	d) - rimborsi e altri costi del personale	€ 0,00	€ 7.640,00	€ 0,00
	sanzioni disciplinari al personale			
Remunerazione della Pubblica Amministrazione		€ 76.047,02	€ 57.768,00	€ 93.952,00
Imposte dirette	Stato			
	imposte dirette			
	IRPEG			€ 3.097,00
Imposte indirette	imposte indirette			
	IVA indetraibile da prorata	€ 16.781,00		€ 26.662,00
	imposta di bollo-registro-vidimazioni	€ 628,03	€ 213,00	€ 2.202,00
	tasse di concessione governativa	€ 0,00	€ 1.601,00	€ 3.855,00
	tasse automobilistiche	€ 267,86	€ 0,00	€ 0,00
	- sovvenzioni in c/esercizio			
	Regione			
- sovvenzioni in c/esercizio	imposte dirette			
	IRAP	€ 54.504,00	€ 54.411,00	€ 57.761,00
	- sovvenzioni in c/esercizio			
	C.C.I.A.A. di ...			
	imposte indirette			
	diritti annuali CCIAA		€ 430,00	€ 338,00
	Comune	€ 3.866,13	€ 1.113,00	€ 37,00
Remunerazione del capitale di credito		€ 46.196,20	€ 46.812,00	€ 38.982,00

Oneri per capitali a breve termine	interessi passivi v/ banche ordinarie	38.654,64	39.771,00	33.364,00
	interessi passivi v/banche etiche			
	interessi passivi v/istituti pubblici			
	interessi passivi v/sovventori III° settore			
	interessi passivi v/altri sovventori privati			
	interessi passivi v/prestiti da soci	2.033,69	1.939,00	383,00
	interessi passivi v/Stato per dilazione imposte	1.515,08	212,00	0,00
Oneri per capitali a lungo termine	interessi passivi v/ banche ordinarie	3.992,79	4.890,00	5.235,00
Remunerazione del capitale di rischio		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Dividendi (utili distribuiti alla proprietà)		0,00	0,00	0,00
Remunerazione dell'azienda		€ 10.128,56	€ 0,00	€ 4.186,00
+/- Variazione riserve	variazione del capitale netto			
	utile d'esercizio	10.128,56		4.186,00
	perdita d'esercizio		- 18.627,00	
(Ammortamenti)				
	ammortamenti immateriali	0,00	0,00	0,00
	ammortamenti materiali	0,00	0,00	0,00
Liberalità esterne		€ 27.351,91	€ 19.899,00	€ 20.645,00
	a sostegno orgnaizzazioni, eventi, manifestazioni	27.351,91	19.899,00	20.645,00
	a sostegno altri enti III° settore			
	partecipazioni associative			
	a sostegno pubblicazioni			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO		€ 992.187,69	€ 831.781,00	€ 1.593.411,00

distribuzione del valore aggiunto

	2012	2011	2010
Remunerazione del personale	€ 832.464,00	707.302,00	1.435.646,00
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€ 76.047,02	57.768,00	93.952,00
Remunerazione del capitale di credito	€ 46.196,20	46.812,00	38.982,00
Remunerazione del capitale di rischio	-	-	-
Remunerazione dell'azienda	€ 10.128,56	-	4.186,00
Liberalità esterne	€ 27.351,91	19.899,00	20.645,00
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	€ 992.187,69	831.781,00	1.593.411,00



La remunerazione del personale ha subito un calo del 6,20% rispetto al 2011 ma continua a rappresentare la percentuale più rilevante del valore aggiunto.

Le imposte e tasse pagate alla pubblica amministrazione pari a € 760.470 sono in aumento del 0,72% rispetto al 2011 e rappresentano il 7,66% del valore aggiunto.

La remunerazione del capitale di credito evidenzia un lieve decremento degli interessi pagati alle banche per l'anticipo delle fatture e un aumento degli interessi per nuovi finanziamenti da parte dei soci.

Il risultato positivo di esercizio è stato destinato nella misura del 3% al Fondo per la Promozione e lo sviluppo delle Cooperative; il 30% al Fondo di Riserva Legale e il 67% al fondo di riserva Indivisibile

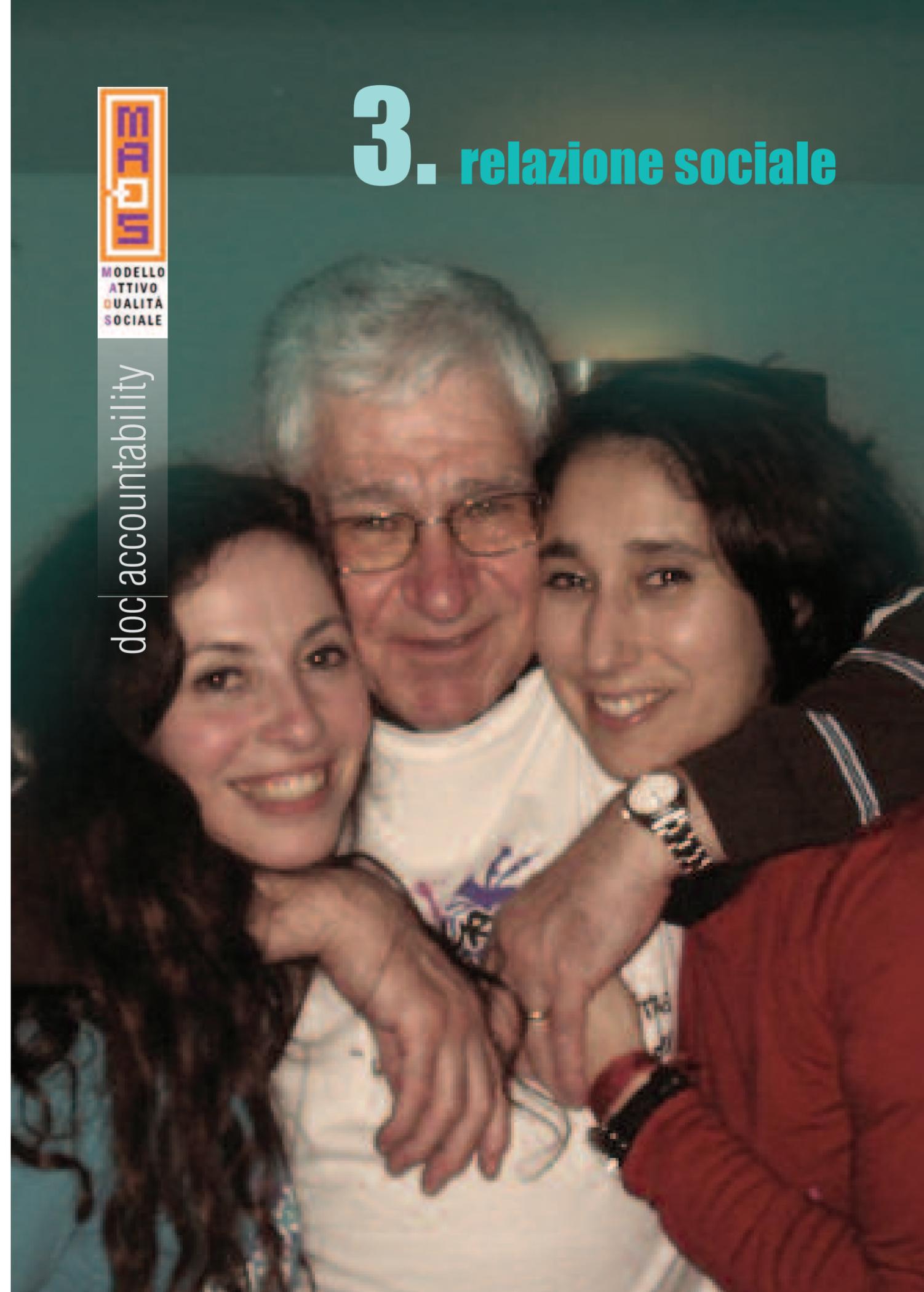
Un aumento dello 0,32 % caratterizza il riconoscimento da parte dei cittadini dell'operato della Cooperativa e si conferma in crescita rispetto al biennio precedente



MODELLO
ATTIVO
QUALITÀ
SOCIALE

doc accountability

3. relazione sociale





La relazione sociale da conto delle relazioni intercorse nel 2011 e nel 2012 con i diversi stakeholders.

FOLIAS individua quali portatori di interesse, o stakeholders, verso le proprie attività sia soggetti che fanno parte della stessa cooperativa e che vengono pertanto definiti stakeholders interni, sia soggetti che non fanno parte di Foliass e che vengono, quindi, definiti stakeholders esterni.

Tra gli **STAKEHOLDERS INTERNI** si individuano:

- Soci lavoratori
- Soci non lavoratori
- Soci speciali
- lavoratori dipendenti non soci
- Lavoratori non dipendenti non soci (collaboratori a progetto, occasionali)
- Tirocinanti universitari

Tra gli **STAKEHOLDERS ESTERNI** si individuano:

- Committenti istituzionali
- Enti e istituzioni pubbliche
- Privato sociale e terzo settore
- Strutture associative
- Comunità locale
- Soggetti profit

a. stakeholders interni

relazioni con gli stakeholders interni

Nella sua prima sezione la relazione sociale tratta delle relazioni con gli stakeholders interni.

Come in precedenza detto, gli stakeholders interni vengono individuati in:

- soci lavoratori ➡ in numero di 14 (2011) – n° 19 (2012)
- soci non lavoratori ➡ in numero di 2 (2011 - 2012)
- soci speciali ➡ in numero di 7 (2011) – n° 2 (2012)
- lavoratori dipendenti non soci ➡ in numero di 2 (2011) – n° 4 (2012)
- lavoratori non dipendenti non soci ➡ in numero di 47 (2011) – n° 48 (2012)
- Tirocinanti universitari ➡ 2 (2011) – n°2 (2012)
- Volontari servizio civile ➡ 0 (2011) – n°8 (2012)

composizione della base sociale

La base sociale di Foliass nel corso dell'esercizio 2011-2012 (a raffronto con gli esercizi precedenti) è costituita da:

	al 31-12-2012	al 31-12-2011	al 31-12-2010	al 31-12-2009	al 31-12-2008	al 31-12-2007
n. soci	23	23	16	16	17	17



soci cooperatori

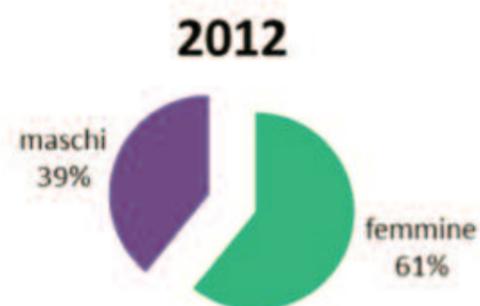
In base all'Art. 6 dello Statuto di Folias i soci si suddividono in soci ordinari (lavoratori, non lavoratori, volontari) e soci speciali. Le relative numerosità, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano che la maggior parte dei soci di Folias sono soci lavoratori.

categorie	2012	2011	2010
Soci lavoratori	19	14	14
Soci speciali	2	7	0
Soci volontari	0	0	0
Soci non lavoratori	2	2	2
Totale	23	23	16

soci per genere e nazionalità

Le numerosità per genere, rilevate nel corso del 2011 - 2012, evidenziano:

genere	2012	2011	2010
Femmine	14	14	9
Maschi	9	9	7
Totale	23	23	16

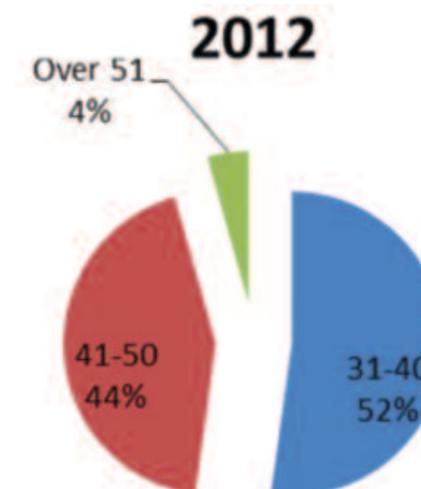


Nazionalità	2012	2011	2010
Italiana	23	23	16
Altra	0	0	0
Totale	23	23	16

soci per fasce d'età

Le numerosità dei soci per fasce d'età, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

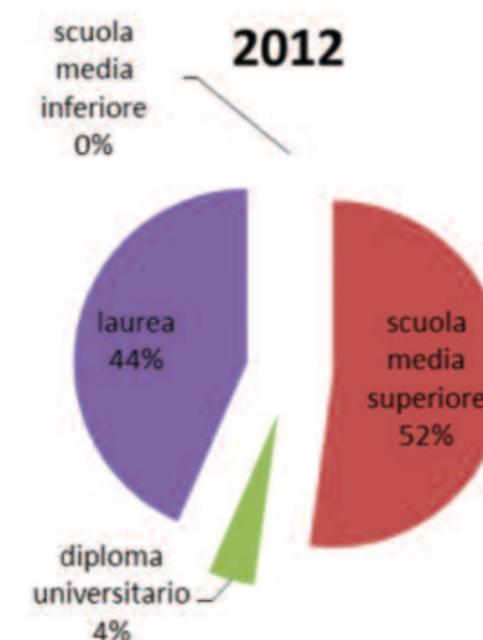
Fascia età	2012	2011	2010
31-40	12	12	4
41-50	10	10	10
Over 51	1	1	0
Totale	23	23	16



soci lavoratori per titolo di studio

Le numerosità dei soci lavoratori per titolo di studio, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

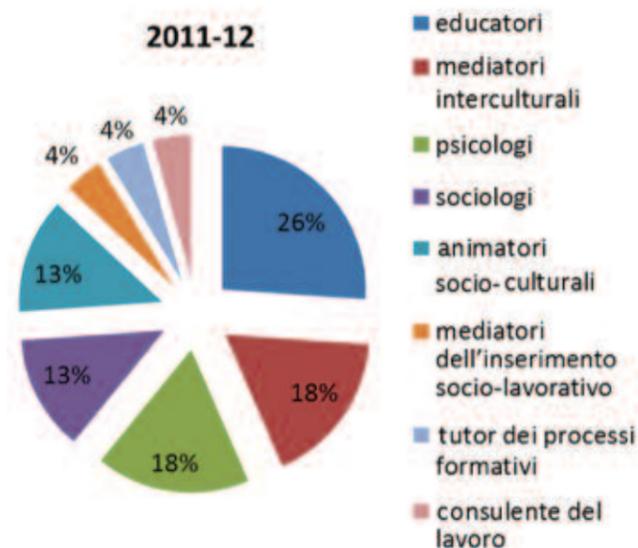
Titoli studio	2012	2011
Scuola media inf.	0	0
Scuola media sup.	12	12
Diploma universitario	1	1
Laurea	10	10
Totale	23	23



soci per qualifica

Le numerosità dei soci per qualifica, rilevate nel corso del 2011-2012, così si evidenziano.

Qualifica	Totali	M	F
Educatori	6	4	2
Mediatori interculturali	4	1	3
Psicologi	4	0	4
Sociologi	3	0	3
Animatori socio-culturali	3	2	1
Mediatori inser. socio-lavor.	1	1	0
Tutor dei processi formativi	1	0	1
Consulente del lavoro	1	1	0
Totale	23	9	14



soci lavoratori per tipologia di contratto

Le numerosità dei soci lavoratori per tipologia contrattuale, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

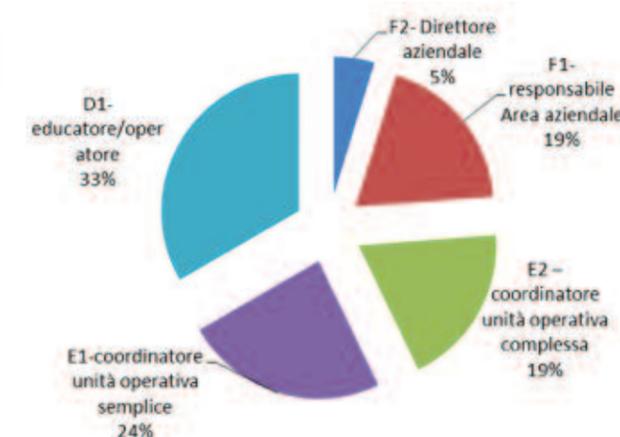
Tipologia di contratti	Totali	M	F
Rapporto lavoro subordinato	21	8	13
Rapporto lavoro collaboraz.	0	0	0
Rapporto lavoro autonomo	0	0	0
Totale	21	8	13

soci lavoratori per profilo contrattuale

Per i soci lavoratori interessati, il un rapporto di lavoro di tipo subordinato viene regolato in virtù dell'applicazione del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Le numerosità dei soci lavoratori, per area / categoria / profilo previsto dal CCNL, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

Livello	Tot	M	F
F2 Direttore aziendale	1	1	0
F1 Responsabile area aziend.	4	1	3
E2 Coordinatore un. oper. compl.	4	2	2
E1 Coordinatore un. oper. sempl.	5	2	3
D1 Educatore/operatore	7	2	5
Totale	21	8	13



soci lavoratori per inquadramento

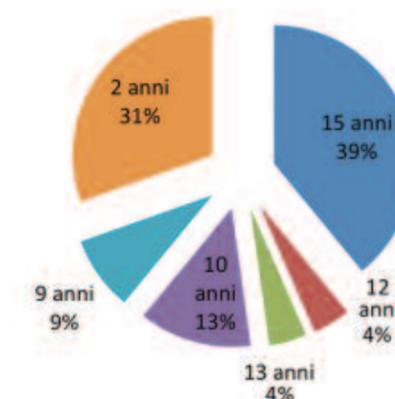
Le numerosità dei soci lavoratori, per inquadramento tra la fattispecie del tempo pieno e quella del tempo parziale, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

Inquadramento	Tot	M	F
Tempo pieno	20	8	12
Tempo parziale	1	0	1
Totale	21	8	13

soci per anzianità associativa

Le numerosità dei soci per anzianità associativa, rilevate nel corso del 2011-2012, evidenziano:

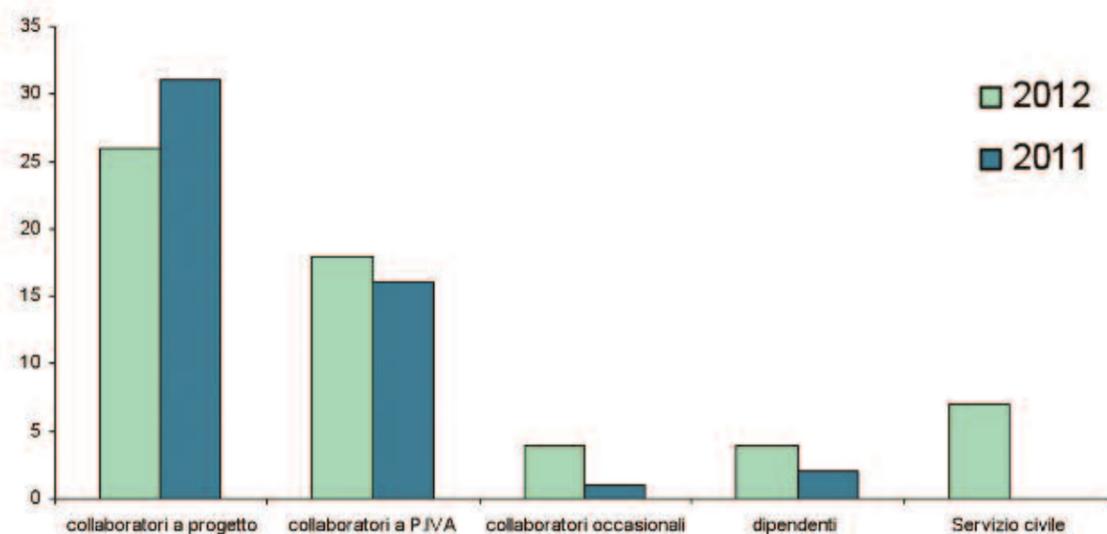
Anzianità di socio 2012	Tot	M	F
15 anni	9	5	4
13 anni	1	0	1
12 anni	1	1	0
10 anni	3	1	2
9 anni	2	0	2
2 anni	7	2	5
Totale	23	9	14



analisi lavoratori non soci

Le numerosità rilevate nel corso del 2011 - 2012 evidenziano:

Lavoratori non soci	2012	2011
Collaboratori a progetto	26	31
Collaboratori a P. Iva	18	16
Collaboratori occasionali	4	1
Dipendenti	4	2
Servizio civile	7	0
Totale	59	50



retribuzioni e compensi

Si fa riferimento al mese di marzo 2012, in quanto gli altri mesi sono stati caratterizzati dalla corresponsione di arretrati o altre compensazioni che avrebbero alterato il dato.

Figura	Tipologia contratto	Liv	Stipendio base	Massimo
Direttore aziendale	Tempo indeterminato	F2	2.180 € lordi	
Resp. area aziendale	Tempo indeterminato	F1	1.909 € lordi	
Coordinatore unità complessa	Tempo indeterminato	E2	1.728 € lordi	
Coordinatore unità operativa sempl.	Tempo indeterminato	E1	1.601 € lordi	
Educatore/operatore	Tempo indeterminato	D1	1.426 € lordi	
Impiegato concetto con resp. area amministrativa	Tempo indeterminato	D2	1.504 € lordi	
Impiegato di concetto	Tempo indeterminato	D1	1.426 € lordi	
Educatore/operatore	Collaboraz. a progetto		12 €/ora costo az.	14 €/ora costo az.
Operatore/consulente	Collaboraz. a p. Iva		14 €/ora costo az.	65 € lordi
Operatore	Collaboraz. occasionali		9,20 €/ora costo az.	14 €/ora costo az.

Per quanto attiene alla formazione, sono state attuate le iniziative ed i percorsi formativi evidenziati.

Formazione 2011

Ente formatore	Titolo/argomento	n. ore	Figure interessate
Coop. Folias	Fund raising e marketing sociale	16	9 soci / 3 collab.
Coop. Folias	Nuovi soci di impresa sociale	120	7 collaboratori che hanno fatto richiesta
Coop. Folias	L'impresa cooperativa	20	21 soci
Coop. Folias	Niente da riparare	104	2 collaboratrici
Coop. Parsec	Aspetti medici nella riduzione del danno e del rischio	5	7 collaboratori
CNCA	Riduzione del danno, tra vecchie derive e nuovi approdi	Formazione resid. di 3 giorni	1 collaboratore
Ass. Il Laboratorio	Social Campus - Formazione residenziale per educ. e op. sociali	Formazione resid. di 3 giorni	5 collaboratrici

Formazione 2012

Ente formatore	Titolo/argomento	n. ore	Figure interessate
CNCA nazionale	Maqs - Modello di qualità sociale	40	2 socie
CNCA nazionale	"Il lavoro sociale come responsabilità! Parlare di qualità in tempo di crisi: il modello Maqs"	7	1 socia
Provincia di Roma	Corso affidamento familiare	36	2 operatori
Coop. Folias	Gestione asili nido e servizi alla prima infanzia	80	4 soci
Coop. Folias	Acquisizione competenze specifiche per migliorare org. aziend.	80	15 soci
Coop. Folias	Accesso personale amministr.	16	1 socia
Coop. Folias	Fund raising e marketing sociale	48	9 soci/3 collabor.
Coop. Folias	Manutenzione verde e florovivaismo	52	2 soci
A.R.E.S F. Giordano	BLSA esecutore	4	1 operatore
Coop. Il Cammino di Roma	Convegno Progetto C.A.R.E. (Cocaine Addiction Rehabilitation Enforcement)	4	2 operatori
Crarl, Centro Alcológico Regione Lazio	Il colloquio motivazionale	4	1 socia e 2 operat.
Les Francas - Tolosa	Forum internazionale "Eduquer pour demain" Tolosa	Formazione resid. di 4 giorni	2 socie

ore di lavoro

Le ore di lavoro prestate nel corso dell'esercizio 2011-2012 vengono così quantificate in comparazione con il dato registrato nel 2010.

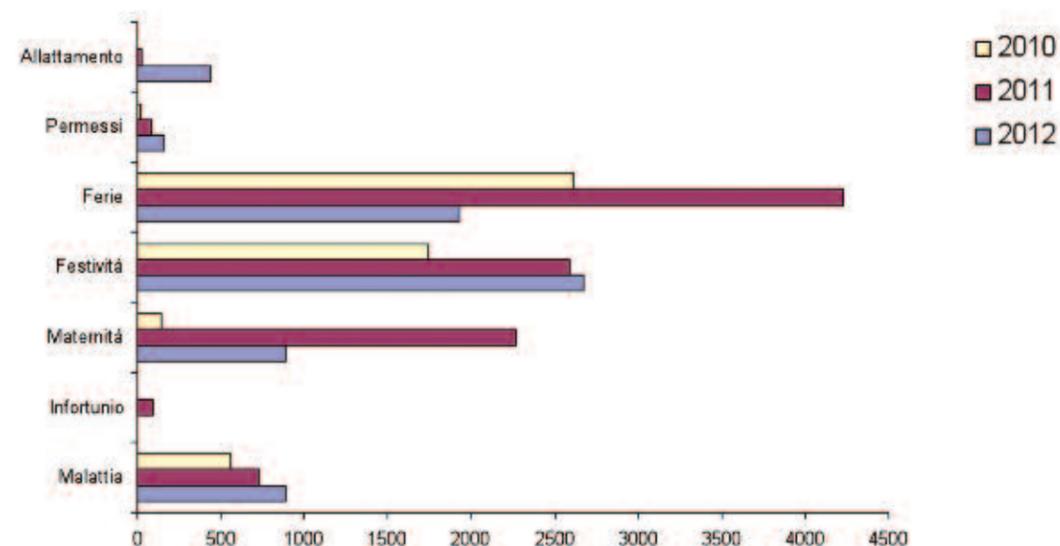
Ore effettuate	2012		2011		2010	
		100%		100%		100%
Soci	32678	54,5%	30.892	51,1%	21.168	34,3%
Dipendenti	3.144	5,2%	3.364	5,6%	2.194	3,5%
Collaboratori a progetto	19.888	33,2%	21.585	35,7%	33.165	53,7%
Collab. a prestaz. profess.	4.164	6,9%	4.224	7%	4.882	7,9%
Collaboratori occasionali	130	0,2%	364	0,6%	294	0,6%
Totale	60.004	100%	60.429	100%	61.703	100%

I soci esprimono sempre il maggior numero di ore lavorate; si nota la contrazione delle ore totali lavorate dal 2010 al 2011. Sono aumentate le ore lavoro dei soci nel 2011 ma sono diminuite quelle di collaboratori a progetto e a partita Iva, non solo per il passaggio di 7 collaboratori a socio, ma anche per la perdita di progetti finanziati e la conseguente riduzione del numero di collaboratori impiegati. Da agosto del 2011 a dicembre 2012 la cooperativa è entrata in cassa integrazione al 50% delle ore, ma i soci hanno deciso di continuare a lavorare a tempo pieno.

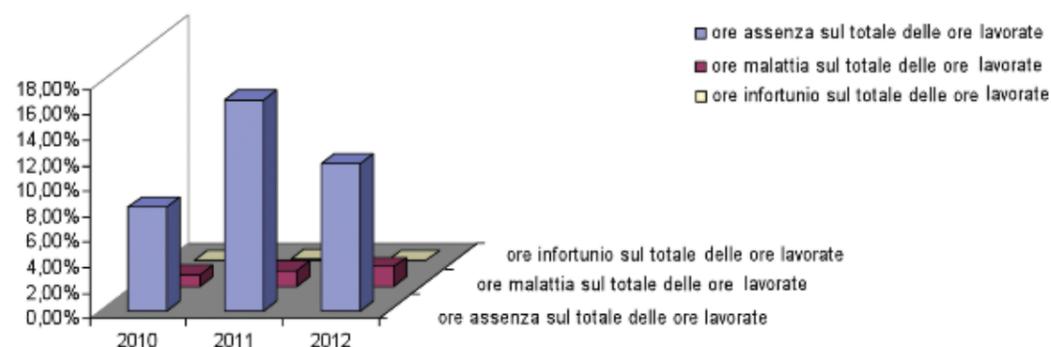
ore di assenza dal lavoro

Le ore di assenza dal lavoro nel corso del 2011-2012 di soci e dipendenti in raffronto con quanto rilevato nel 2010 sono:

Assenza per...	2012	2011	2010
Malattia	887	728	562
Infortunio	0	97	0
Maternità	887	2.265	144
Festività	2.677	2.587	1.740
Ferie	1.931	4.230	2.610
Permessi	157	86	20
Allattamento	442	22	8
Totale	6.981	52	2 soci



Assenze	2012	2011	2010
ore assenza sul totale ore lavorate	11,60%	16,60%	8,20%
ore malattia sul totale ore lavorate	1,50%	1,20%	0,90%
ore infortunio sul totale ore lavorate	0,00%	0,20%	0,00%



b. relazioni con gli stakeholders esterni

b.1 individuazione degli stakeholders esterni

Come in precedenza detto, gli stakeholders esterni vengono individuati in:

categorie generali	categorie specifiche
	<ul style="list-style-type: none"> Ass. Culturale di Volontariato La Locomotiva Ass. Culturale Vento di Tramontana Ass. Forano in musica Ass. G43 Ass. Genitori Montopoli Ass. giovanile Poggio Catino Ass. Cicale operaie di Monterotondo Ass. MeccanoArte Ass. Ridere per vivere Ass. Robba de Strada Centro aggregazione giovanile Area 51 Centro aggregazione giovanile Cantiere Centro aggregazione giovanile Mosaiko Caritas Mentana Caritas Tivoli Centro Anziani Casali di Mentana Centro Anziani Monterotondo Centro di iniziativa Giovanile Monterotondo Centro diurno anziani fragili Elianto Centro diurno Melaverde Ceas Centro diurno Nautilus Tivoli terme Centro diurno per minori Piccole Canaglie Centro diurno Punto e a capo Centro per l'Orientamento e l'Inserimento Lavorativo del Cittadino con disabilità Centro per la Famiglia La Locomotiva Centro Rampi Centro Socio Educativo Riabilitativo Diurno Intercomunale per disabili Comitato di quartiere borghonovo Comitato di quartiere Casali di Mentana Comitato di quartiere Monterotondo Scalo Comitato festeggiamenti Fonte Nuova Comunità giovanile Roviano Consulta delle associazioni di Fonte Nuova CPO centro orientamento lavoro per il cittadino con disabilità Fondazione Angelo Frammartino di Monterotondo GOI/NOI Gruppo Operativo Integrato Su Maltrattamento e Abuso Minori
Comunità locale	

categorie generali	categorie specifiche
Comunità locale	<p>Gruppo informale ARCOIRIS Gruppo SIL – orientamento Area 51 Gruppo SIL – orientamento Mosaiko Il Funambolo (coop. Pungiglione) Ingegnere Lazzari (proprietario Mosaiko) Inquilini case Ater Oratorio Gesù Maestro Parrocchia Monterotondo Scalo Parrocchia Gesù Maestro Parrocchia S.Michele Parrocchia San Nicola Da Bari Parrocchia Santa Maria degli Angeli Pro Loco di Fonte Nuova Progetto Force Progetto. Altrestrade Progetto Nautilus Roma Progetto Step By Step - Folias Progetto Strambinstrada Proloco Monterotondo Proloco Genazzano Proloco Riofraddo Protezione Civile Monterotondo realtà aderenti al protocollo d'intesa per favorire l'orientamento, la formazione, l'inserimento socio-lavorativo delle persone in condizione di svantaggio nei territori dell'area Roma Rete dei servizi del Funambolo Rete Fattorie sociali Rete Metropoli S.A.D. Minori Iskra Scouts parrocchia Gesù Maestro Servizio di assistenza domiciliare legge 162 (Coop iskra) Servizio di assistenza domiciliare minori (coop iskra) Siloso Guidonia Spazio Neutro Stampa (Tiburno) e Radio (Radio Popolare Roma, Manà Manà e Fusoradio) Uisp di Monterotondo Volontari Croce Rossa Monterotondo</p>
Enti e istituzioni pubbliche	<p>Agenzia comunale tossicodipendenze Roma Anci Asl Rieti servizio materno infantile Asl Rmc Asl Rmc – Ser.T. Asl Rmg1 Asl Rmg1 – tsmree, csm, Ser.T. Asl Rmg2 Asl Rmg3</p>

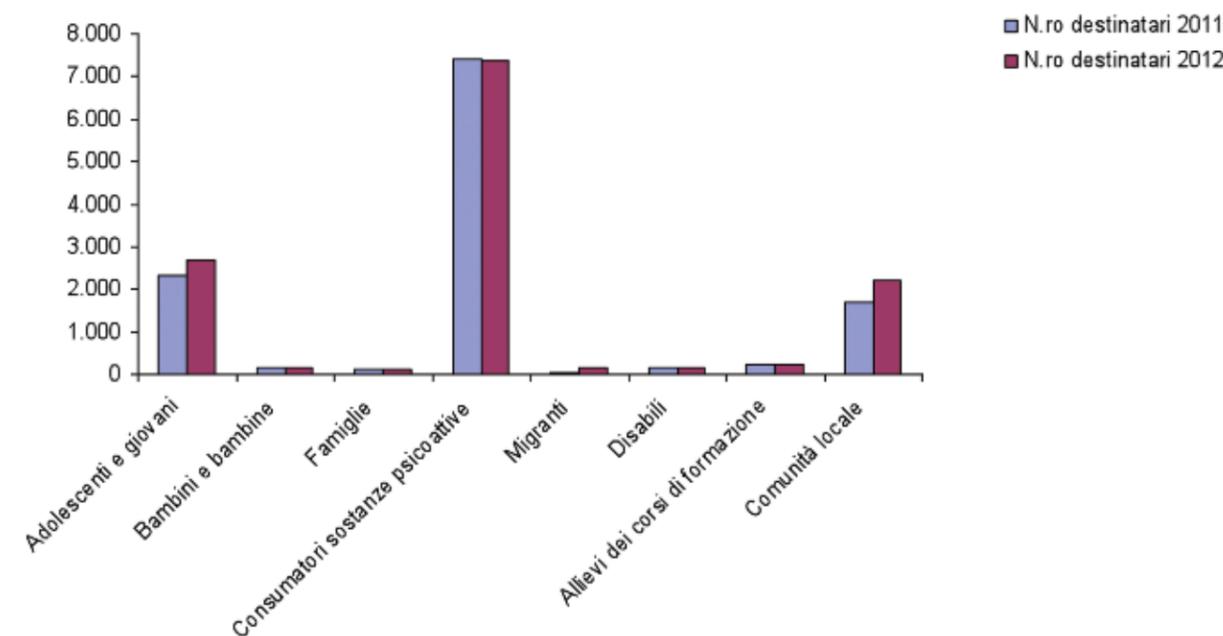
categorie generali	categorie specifiche
Enti e istituzioni pubbliche	<p>Asl Rmg5 Asl Rmg6 Azienda pluriservizi di Monterotondo Azienda Speciale Ambiente Tivoli Centro formazione professionale Rosmini – Tivoli Carabinieri Tivoli Carabinieri Mentana Censis Centre communal d'action sociale / ccas martinique Francia Centro per l'impiego Monterotondo Centro per l'impiego Tivoli Col Monterotondo Col Tivoli Commissariato Ps Tivoli Comune Cantalupo Comune Fonte Nuova Comune Fonte Nuova – assessore politiche giovanili Comune Fonte Nuova - assessore servizi sociali Comune Fonte Nuova - segretariato sociale Comune Forano Comune Frascati – Assessore politiche giovanili Comune Guidonia Comune Guidonia- Assessore Servizi Sociali Comune Guidonia- Ufficio di Piano Comune Mentana Comune Mentana – Assessore Politiche Giovanili Comune Mentana Assessore Servizi Sociali Comune Mentana Patrizia Pigliapoco – Carta giovani Comune Monterotondo Comune Monterotondo – assessore alla formazione professionale Comune Monterotondo – assessore politiche giovanili Comune Monterotondo - assessore servizi sociali Anna Foggia Comune Monterotondo - responsabile servizi sociali Comune Monterotondo (francesca moreschi) Comune Monterotondo ass.to politiche giovanili Comune Monterotondo - Urp Comune Montopoli di Sabina Comune Poggio Mirteto Comune Poggio Mirteto - coordinatrice progetti 285/97 Comune Roma – XI municipio, assessore servizi sociali Comune Roma - XIII municipio Comune Tivoli Comune Tivoli - ufficio di piano Comuni distretto RI2 Comuni distretto Rmg3 Consultorio familiare Fonte Nuova Consultorio familiare Monterotondo Consultorio giovani Fonte Nuova Consultorio giovani Guidonia Consultorio giovani Tivoli</p>

categorie generali	categorie specifiche
Enti e istituzioni pubbliche	<p> Consultorio giovani tivoli villadriana Crarl – centro alcologico provinciale Csm Csm g1 Csm g3 Csm Rmg1 Csm Rmg1 Distretto Rmg3 Dsm tivoli Enfap (corsi) Gag gruppo adolescenti giovani Rmg1 Guardia di finanza Istituti medi superiori Monterotondo Istituti superiori Tivoli Istituto comprensivo Giovagnoli Istituto comprensivo Aldo Moro Istituto comprensivo Baccelli Istituto comprensivo Bagni di Tivoli Istituto comprensivo Buoizzi di Monterotondo Istituto comprensivo Cardano di Monterotondo Istituto comprensivo Espazia Istituto comprensivo M. Pollino Istituto comprensivo Pacifici Istituto comprensivo r. Giovagnoli Istituto E. de filippo Istituto Garibaldi di Mentana Istituto Pirandello di santa lucia Istituto S. Pertini Istituto Villa Braschi Tivoli Lazio service Liceo artistico – Tivoli Liceo classico A. Di savoia - Tivoli Liceo classico Catullo di Monterotondo Liceo socio pedagogico I. D'este - Tivoli Ser.T. Asl Rieti Ser.T. Monterotondo Ser.T. Subiaco Ser.T. Tivoli TsRmee Rmg1 Unione dei Comuni Bassa Sabina Università degli studi di Roma tor vergata- facoltà di lettere e filosofia – dott.ssa angela spinelli e dott.ssa roberta parnisari Università pontificia salesiana Vennesla kommune Norvegia Wokingham youth service Gran Bretagna </p>
Privato sociale e terzo settore	<p> ACLI — Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e. V. Stuttgart Germania AID Belgio Amnesty International Animazione Sociale – Gruppo Abele </p>

categorie generali	categorie specifiche
Privato sociale e terzo settore	<p> ANJAF Lisboa Portogallo Arci Roma Associazione Aiab Associazione Città Visibile Associazione il Melograno Associazione la Nuova stagione Associazione la Tenda Associazione Laboratorio Associazione Quality Life Cemea del mezzogiorno Centro METACULTURALE Comunità terapeutica Dianova – palombara Sabina Coop. Acquario '85 Coop. Agorà Coop. Agricoltura Capodarco Coop. Alternata Coop. capodarco Coop. Ceas Coop. Eureka I Coop. il Cammino Coop. il Pungiglione Coop. Iskra Coop. Lanterna di diogene Coop. Magliana 80 Coop. Memotek allestimento spettacoli dal vivo Coop. New horizon Coop. Oesse Coop. Parsec Coop. Ruota Libera Coop. S. Onofrio FCI Lille Francia Group for European Integration Pitesti Romania Rebibbia Jail Scuola Popolare di Musica del Testaccio </p>
Soggetti profit	<p> Agenzie assicurative personale e utenti Agriturismo la macchia del barco Aziende (tirocini) Banca credito cooperativo Bar Lanciani Guidonia Blue pub Fonte Nuova Bse Cherry tattoo Conad Consorzio Alberto Bastiani Crazy pizza Dfm Ditta arte1event Euroclean </p>

categorie generali	categorie specifiche
Soggetti profit	Exorma edizioni Ferramenta Kennedy Fisiogym Fornitori Gruppo lezzi Il piccolo popolo bio Il setticlavio Le farine di Silvia di monterotondo Libreria Ubik Libreria Xxsmall Locale d6° Tivoli Norcineria funari Pasticceria "il capriccio" Print company Pub 70's Fonte Nuova Pub golden pot Guidonia Ristorante A sanrocco Ristorante Su sardo Scuola di danza Sacred spirit dance Selva grande Servizio di ristorazione Servizio gestione del verde Yogoloso
Strutture associative	Agci Associazione Generale Cooperative Italiane Banca Etica Cesv Cgil Città Visibile – associazione di imprese sociali Cnca CNCA Lazio CNCA Servizio Civile Consorzio Solco Eures European Employment Services Fédération nationale des Francas Forum Terzo settore del Lazio Legacoop Rete europea Tandem+ Social Pride
utenti	Adolescenti e giovani Bambini e bambine Famiglie Consumatori sostanze psicoattive Migranti Disabili Allievi corsi di formazione Comunità locale

	2011	2012
Adolescenti e giovani	2.314	2.677
Bambine e Bambine	149	172
Famiglie	133	135
Consumatori sostanze psicoattive	7.411	7.372
Migranti	29	165
Disabili	162	162
Allievi dei corsi di formazione	229	229
Comunità locale	1.700	2.200
Totale	11.965	12.950



TIPOLOGIE DI DESTINATARI

Preadolescenti, adolescenti e giovani
Bambine e bambini
Famiglie
Consumatori di sostanze psicoattive
Migranti
Disabili
Allievi corsi formazione
Comunità locale



PREADOLESCENTI ADOLESCENTI E GIOVANI

Centro di aggregazione e orientamento al lavoro IL CANTIERE

Progetto Eurialo
ATI Coop. ISKRA

P.E.E.R Tivoli (2011)

Il mondo alla finestra (2012)

Riprendiamoci la strada

Centro di aggregazione giovanile Montube

Centro di aggregazione giovanile Caos Libero

Arte della memoria

Progetti transnazionali

OBIETTIVI

Promuovere l'agio e il benessere per preadolescenti, adolescenti e giovani
Promuovere tra i giovani la capacità di scelte consapevoli
Promuovere e supportare i giovani nell'espressione artistica e culturale
Contrastare la dispersione scolastica e favorire l'integrazione nei gruppi classe
Promuovere percorsi di orientamento allo studio ed alla ricerca del lavoro
Orientare e inviare ai servizi territoriali
Promuovere il lavoro di comunità
Promuovere la cittadinanza europea e l'approccio multiculturale
Lavorare in rete con i diversi servizi dei territori

DESTINATARI

Diretti: preadolescenti, adolescenti e giovani residenti nei comuni o distretti di pertinenza dei progetti.

Indiretti: genitori, famiglie, insegnanti, associazioni, proloco, gruppi scout, parrocchie, etc.

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (numero preadolescenti adolescenti e giovani contattati)	2.314	2.677	4.991
Contatti (numero di incontri con adolescenti e giovani contattati)	12.088	15.175	27.263
Indiretti	272	226	498

TERRITORI

Abbiamo lavorato fisicamente nei paesi di Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Tivoli, Montopoli di Sabina, Forano, Poggio Mirteto e Magliano Sabina; le persone che hanno usufruito dei nostri servizi sono residenti nei distretti socio sanitari a cui appartengono detti Comuni in particolare: distretto RMG1, distretto RMG3, Rieti2. Per quanto riguarda i progetti europei i territori variano a secondo del tipo di progetto e dei paesi coinvolti. (nei "fatti salienti" la specifica).

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti ai preadolescenti, adolescenti e giovani e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Apertura centri/sportello d'accoglienza, educativa, di strada	643	699	1.342
Informazione e orientamento	159	168	327
Consulenza	7	13	20
Invio/accompagnamento	30	28	58
Prese in carico da invii	3	4	7
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici	306	337	643
Scambi e progetti europei	0	12	12
Eventi territoriali	17	22	39
Tirocini	10	1	11
Ricerca aziende	11	4	15
Tutoraggio	13	4	17

Come si evince dalla tabella le attività prevalenti rivolte ai preadolescenti, adolescenti e giovani sono attività ludico ricreative, culturali e gruppi a tema affiancate però dall'orientamento formativo e lavorativo, attività quest'ultima per noi necessaria e sui cui si basa il nostro metodo di lavoro con tutte le tipologie di utenza.

Le attività sopra descritte vengono realizzate prevalentemente all'interno dei centri di aggregazione giovanile, strutture presenti e radicate sui territori storici per la Cooperativa da più di 10 anni.

FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2011

Aprire lo sportello di orientamento formativo e lavorativo presso i centri di aggregazione giovanile del progetto Eurialo.

Partecipiamo a: Programma Gioventù in Azione Scambio Multilaterale 1.1 MUSIC MOB con Norvegia, Francia, Gran Bretagna e Italia (settembre 2011); Programma Gioventù in Azione Giovani e Democrazia 1.3 AZIONE IN-ONDA con XIII municipio Comune di Roma, Cooperativa OESSE, FCI Lille, Comune di Lille.

FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2012

Assenza budget per borse lavoro per il CAG il Cantiere, non si possono attivare tirocini ma continua l'attività di orientamento individuale e i gruppi di ricerca lavoro;

Entrano a far parte dell'équipe dei centri di aggregazione 8 ragazze e ragazzi che presteranno servizio civile volontario presso la nostra Cooperativa;

Partecipiamo a: Scambio associazione LAS FRANCAS (Francia), 2 Study Visit per operatori a Monterotondo; Visita preliminare scambio giovani Lac Sauvín; Seminario a Toulouse (Francia); Scambio giovani a Lac Sauvín ;

Assemblea TANDEM PLUS; Progetto AZIONE IN-ONDA (Gioventù 1.3); Scambio bilaterale a Lille (Francia); Scambio associazione FORUM SKILLS + MAMAS RETRO Goteborg (Svezia); Progetto MAJMIN (LLP – Leonardo – Multilateral Project); Scambio a Nicosia (Cipro); Progetto AGE IN TANDEM (LLP – Leonardo – TOI); Scambio Noventa di Piave, Venezia (Italia)

IMPATTO... COSA DICONO DI NOI

Durante l'assemblea mensile con i ragazzi e le ragazze del progetto Eurialo è stato chiesto loro un feed back su cosa pensano dei centri che noi gestiamo. È emerso che: alcuni vivono il centro come uno spazio che offre l'opportunità di incontrarsi e conoscere nuovi coetanei, altri hanno evidenziato il senso di libertà; libertà di divertirsi giocando, di ascoltare la musica "a palla", di discutere di temi importanti, di confrontarsi, di affrontare i problemi, di proporre, di mettersi in gioco con nuove idee, di passare il tempo libero con persone piacevoli. Per alcuni invece il centro viene vissuto un po' come una soluzione alla noia in un territorio che non offre nient'altro o come una semplice alternativa al muretto o alla piazza..un "RIPARO" da pioggia e intemperie! Durante questi incontri molti ragazzi che frequentano da tempo il centro hanno voluto anche condividere col gruppo ricordi di feste, eventi straordinari (es. l'incontro con Fabrizio Moro), uscite, attività, soggiorni, aneddoti, realizzando quanto siano importanti questi momenti di condivisione in gruppo e vedendoli come opportunità di crescita, come sfide, e come strumenti che permettono di scoprire talenti o nuove competenze.

Per quanto riguarda il Cantiere gli indicatori che ci permettono di considerare positivo il grado di soddisfazione dei ragazzi sono: la frequenza quotidiana, con una media giornaliera di 25 presenze, la partecipazione attiva alla vita del centro, le chiacchiere nei momenti conviviali dove viene fuori l'importanza di una relazione significativa con gli operatori, il piacere e l'entusiasmo con cui partecipano ai laboratori e in particolare l'atteggiamento lusinghiero di alcuni di loro con cui hanno accompagnato i loro coetanei a far conoscere il Centro. Anche gli invii degli altri servizi o progetti del territorio che hanno permesso l'integrazione di alcuni adolescenti nel gruppo ci rimandano il senso e l'utilità del nostro lavoro, allo stesso modo il progetto dei preadolescenti che accompagna i ragazzi dai 12 ai 14 anni nel passaggio dal centro diurno per minori "Piccole Canaglie" al "Cantiere" ci dimostra, attraverso il loro espresso desiderio di frequentare il centro, il piacere di poter prendere parte alle attività dei più grandi. Un'altra fascia di età che, seppure non in modo costante, usufruisce del servizio è quella dei ragazzi dai 20 ai 30 anni, che fanno riferimento al centro per i più disparati motivi come la ricerca di un lavoro o l'orientamento allo studio, ma anche per confrontarsi con gli operatori sui problemi personali che vivono in quel momento, o per partecipare all'organizzazione di eventi musicali frequentando il gruppo informale "Frontesonoro". Nei colloqui e negli incontri informali ci comunicano l'importanza che ha per loro il centro, che resta comunque un punto di ritrovo, uno spazio "altro" dove sentirsi accolti anche nei momenti più difficili e impegnativi della loro crescita individuale. Gli adulti del quartiere percepiscono il "Cantiere" non solo come uno spazio dove poter chiedere informazioni su i servizi esistenti nel territorio, o un sostegno nella compilazione di curriculum o la do-

manda per la casa popolare, ma anche come un luogo d'incontro tra i cittadini e l'amministrazione pubblica. Dopo alcuni di questi incontri i cittadini hanno molto apprezzato il lavoro di mediazione degli operatori con le istituzioni locali ed hanno espresso il bisogno di ripeterli magari con cadenza mensile o bimensile.

Per quel che riguarda l'orientamento i dati sottolineano quanto lo sportello, con gli anni sia sempre più un punto di riferimento per il territorio, principalmente per i giovani ma anche per tutte le persone che, come conseguenza della crisi economica, si devono ricollocare nel mercato del lavoro. Nell'analizzare i dati del questionario finale, proposto agli utenti che hanno svolto un tirocinio formativo, emerge che, grazie all'esperienza realizzata: per 16 ragazzi/e è più facile fare nuove conoscenze, 15 ritengono di aver acquisito maggiore autonomia, 12 si sentono più pronti ad affrontare nuove esperienze

Queste impressioni rimarcano l'importanza delle esperienze di formazione on the job, in contesti protetti ed accoglienti che oltre ad aumentare il bagaglio di competenze del futuro lavoratore gli permettono di crescere e di aumentare l'autostima.

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d'équipe settimanale, durata media 2 h

Supervisione mensile, durata media 2 h

Procedure di lavoro certificate ISO 9001 – Programmazione attività, diario di bordo, relazione trimestrale, verbale riunione, report annuale

Nella tabella seguente riportiamo il numero delle riunioni fatte negli anni 2011 - 2012

Attività	2011-2012
Riunioni d'équipe	585
Riunioni di rete	491
Supervisione	55

Modalità di accesso ai servizi offerti: libera e gratuita



BAMBINE E BAMBINI

Centro diurno per minori Piccole Canaglie

OBIETTIVI

Favorire un processo di crescita e di sano sviluppo socio – affettivo dei bambini/e

Offrire opportunità di socializzazione

Sostenere e sviluppare l'autostima dei bambini

Aumentare le competenze motorie, cognitive e manuale dei bambini/e

Stimolare la creatività dei bambini/e

Creare opportunità formative e di confronto tra genitori

Promuovere cittadinanza attiva

Centri ricreativi estivi

DESTINATARI

Utenti diretti: bambini e bambine residenti nei comuni o distretti di pertinenza dei progetti.

Utenti indiretti: genitori, famiglie, insegnanti, associazioni, proloco, gruppi scout, parrocchie, etc.

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (num. bambini/e contattati)	149	172	321
Contatti num. incontri bambini/e contattati	3.280	3.599	6.879
Primi contatti utenza indiretta	229	283	512

TERRITORI

Il centro diurno per minori accoglie i bambini residenti a Monterotondo; i bambini e le bambine che frequentano i centri ricreativi estivi, essendo un servizio prevalentemente privato, possono provenire da qualsiasi territorio.

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti a bambini e alle bambine e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Apertura centri/sportello d'ascolto	210	198	408
Consulenza	126	129	255
Invio dei servizi	8	6	14
Prese in carico da invii	7	12	19
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici	127	107	234
Eventi territoriali	6	4	11
Partecipanti eventi territoriali	312	191	503

I servizi che offriamo per i bambini e le bambine oltre ad attività ludico ricreative e di sostegno allo studio offrono consulenza e sostegno psicologico sia all'interno della scuola del territorio sia all'interno del centro; lo sportello d'ascolto è rivolto ai bambini/e e ai loro genitori.

FATTI SALIENTI 2011

Tutti gli eventi territoriali organizzati dal nostro servizio sono stati molto frequentati ed apprezzati. Ciò, a nostro avviso, è dovuto sia al fatto che il Centro "Piccole Canaglie" comincia ad essere apprezzato per le sue attività e le famiglie che vengono a conoscenza delle nostre iniziative cerca di parteciparvi, ma anche al fatto che sul nostro territorio le attività dedicate alla fascia di età di nostra competenza sono molto scarse e che quindi si ha il bisogno di maggiori spazi a loro dedicati.

Il lavoro di rete con il Centro di aggregazione ed orientamento al lavoro "Il Cantiere e con il Centro per le famiglie "La Locomotiva" quest'anno è diventato più solido e continuativo.

FATTI SALIENTI 2012

Il 2012 è stato un anno pieno di cambiamenti. Sul finire del 2011 il servizio ha visto l'uscita di alcuni educatori storici del servizio e l'equipe si è molto impegnata nell'agevolare i cambiamenti garantendo, da un lato la continuità della linea educativa, dall'altro cercando di valorizzare le nuove competenze e capacità.

Nella seconda parte dell'anno si è iniziato un processo di riorganizzazione profonda dei servizi territoriali presenti nel quartiere di Monterotondo Scalo al quale abbiamo partecipato e che si pone l'obiettivo fondamentale di aprirsi ulteriormente ai cittadini. Sempre in quest'ottica, appare molto importante, sul finire dell'anno, la costituzione di una rete di cittadini ed associazioni che si sono poste il problema dello stato di abbandono e degrado in cui vive il loro territorio e che, mettendo a disposizione le loro forze e competenze, hanno dato vita a diverse iniziative culturali e di animazione territoriale nei diversi luoghi di incontro del quartiere.

IMPATTO...COSA DICONO DI NOI

L'aumento del numero di presenze dall'inizio dell'anno ad oggi e la maggiore continuità con cui i nostri utenti frequentano il Centro, confermano una maggiore capacità da parte dell'equipe di proporre attività più coinvolgenti e stimolanti per i nostri bambini. Anche per ciò che riguarda le attività di turismo sociale ed il soggiorno estivo, l'adesione dei nostri utenti è molto alta ed anche successivamente i bambini, in chiacchierate informali, ci confermano il loro gradimento per questo tipo di attività.

Ai genitori dei bambini che hanno frequentato il Centro Ricreativo Estivo 2011 è stata chiesta una valutazione del servizio svolto, sia per gli aspetti che hanno giudicato come positivi, che per quelli che hanno reputato negativi. La grandissima maggioranza dei feedback sono risultati molto positivi, soprattutto per ciò che riguarda la scelta dell'equipe ed il metodo di lavoro. Unici punti critici sono risultati la mancanza di chiarezza riguardo alla comunicazione della data di inizio delle attività e la penuria di adeguate zone d'ombra nel Parco in cui si svolgono i Centri Ricreativi Estivi.

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d'equipe settimanale, durata media 2 h

Supervisione mensile, durata media 2 h

Procedure di lavoro certificate ISO 9001 – Programmazione attività, diario di bordo, relazione trimestrale, verbale riunione, report annuale

Attività	2011-2012
Riunioni d'equipe	84
Riunioni di rete	88
Supervisione	14

Modalità di accesso al centro diurno su invio dei Servizi Sociali del Comune di Monterotondo o su arrivo spontaneo.



**Centro per le famiglie
LA LOCOMOTIVA**
ATI Cooperative Iskra e
Il Pungilgione,
in collaborazione con
Associazione Il Melograno

285 genitorialità
ATI Coop. Il Cammino

OBIETTIVI

Promuovere l'agio e il benessere delle famiglie
Offrire consulenza individuale, di coppia e per famiglie
Monitorare i bisogni delle famiglie
Sensibilizzare e sostenere le famiglie a nuove forme di accoglienza dei minori
Definire modalità condivise con i servizi territoriali di contrasto alle situazioni di abuso e maltrattamento

DESTINATARI

Utenti diretti: persone, coppie e nuclei familiari.
Utenti indiretti: servizi del pubblico e del privato sociale, scuole, associazioni, etc.

Numerosità	2011	2012	Totale
Persone accolte al servizio	133	223	356
num. di incontri con le persone accolte	2.400	2.870	5.270
Primi contatti utenza indiretta	85	166	251

TERRITORI

Monterotondo, Mentana e Fonte Nuova; Distretto RI2

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività rivolte alle famiglie e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Apertura sportello d'ascolto	229	230	356
Informazione e orientamento	13	7	20
Consulenza	9	22	31
Invio ai servizi	25	30	55
Prese in carico da invii	76	71	147
Prese in carico da arrivo formale	55	64	119
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici	5	7	12
Eventi territoriali	1	7	8

L'attività prevalente del servizio è la presa in carico individuale o di coppia

per consulenza psicologica o sostegno alla genitorialità; si evince inoltre, l'alto numero di prese in carico inviati dai servizi sociali del territorio.

FATTI SALIENTI 2011

Organizzazione della nuova rete istituzionale promossa dalla Provincia di Roma per la Tutela delle nascite a rischio psicosociale.
Organizzazione della rete istituzionale GOI NOI (gruppo operativo integrato sul maltrattamento e abuso dei minori) e del Coordinamento istituzionale.
Attivazione dei gruppi di sostegno alla genitorialità e degli incontri tematici sulla genitorialità.

FATTI SALIENTI 2012

Apertura di una pagina Facebook dedicata al Centro famiglie per rendere maggiormente visibile la nostra presenza sul territorio e divulgare le diverse iniziative da noi promosse o alle quali partecipiamo.
Presenza in carico di valutazioni delle competenze genitoriali da parte dell'equipe dedicata del NOI (nucleo operativo integrato sul maltrattamento e abuso dei minori).
Progettazione di un modello di intervento a sostegno della genitorialità da parte delle figure degli Educatori presso un servizio come il nostro: LA VALIGIA DELL'EDUCATORE.
Ingresso nella Rete Istituzionale del GILD.
Partecipazione attiva al Polo Affidato, con la realizzazione di attività di pubblicizzazione e promozione dell'affido per le piazze; formazione delle future famiglie affidatarie.
285 genitorialità
Nonostante ci fosse un aumento dell'utenza e delle richieste del servizio nei vari territori, al termine del 2012 ci è stato revocato il contratto.

IMPATTO...COSA DICONO DI NOI

Da una lettura dei dati di affluenza e di permanenza al centro famiglie emerge che sono molti gli utenti che intraprendono i diversi percorsi offerti dal servizio e che la maggior parte di loro concludono positivamente il percorso. La maggior parte degli utenti che si sono rivolti al centro ritornano spontaneamente per comunicare, agli operatori che li hanno seguiti, come la loro vita si è evoluta e se sentono il bisogno si riaffidano al nostro servizio per avere nuovamente un sostegno.
Gli utenti ci rimandano spesso quanto l'intervento o il percorso fatto li ha fortificati e si siano sentiti ascoltati e accolti: è stato riportato il sentirsi completamente a proprio agio durante gli incontri, sia nelle attività di sostegno individuale che nei gruppi.
Solo nell'arco di tempo da agosto 2011 ad agosto 2012 ci sono state circa 150 accoglienze di cui un centinaio sono diventate delle prese in carico e di queste più della metà sono stati percorsi terminati positivamente e circa

una quarantina ancora attivi.

Dai dati emerge che su circa 150 utenti nuovi solo un 20% abbandona il percorso spesso si tratta di utenti inviati al servizio in maniera imposta dai servizi sociali o dal tribunale stesso. La scarsa motivazione o il non riconoscimento di un disagio sono la causa di questi fallimenti.

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d'èquipe settimanale, durata media 2 h

Supervisione mensile, durata media 2 h

Procedure di lavoro certificate ISO 9001 – Programmazione attività, diario di bordo, relazione trimestrale, verbale riunione, report annuale

Attività	2011-2012
Riunioni d'èquipe	132
Riunioni di rete	143
Supervisione	24

Modalità di accesso al centro: su invio dei servizi o rivolgendosi senza appuntamento allo sportello di accoglienza territoriale

CONSUMATORI DI SOSTANZE PSICOATTIVE

Centro diurno punto e a capo

ATI Coop. Il Cammino

Progetto Steb by step (Tivoli e San Vito)

Progetto Altrestrade
ATI Coop. Il Cammino

Progetto Force

ATI Coop. Il Cammino

Progetto Nautilus

ATI Coop. Il Cammino
Parsec, Magliana 80,
Assoc. La Tenda

Progetto Sil e Redial

OBIETTIVI

Promuovere processi di cura di sé, favorendo la motivazione al cambiamento e intercettando nuove esclusioni e nuove marginalità

Favorire l'inserimento socio lavorativo di adulti con problematiche legate alle dipendenze patologiche

Promuovere azioni di prevenzione e di riduzione dei rischi per persone a rischio di consumo e consumatori di sostanze psicotrope ed alcol

Promuovere interventi di formazione, consulenza e sostegno atti a ridurre in modo significativo la domanda illecita di droghe

Ridurre la mortalità, la morbosità, la devianza e l'emarginazione sociale connesse all'uso di sostanze psicotrope

Implementare il lavoro di rete tra i servizi presenti sul territorio (pubblici, privato sociale, volontariato)

Promuovere e favorire la fruizione dei servizi territoriali da parte dell'utenza.

Organizzare la risposta dei servizi secondo soglie di accesso diversificate
Intervenire nelle situazioni di emergenza legate al consumo di sostanze e alla sicurezza dei luoghi che ospitano gli eventi

Sviluppare, attraverso la relazione con consumatori ed organizzatori di eventi, una cultura della sicurezza che influisca sulle abitudini legate al consumo di alcool ed altre sostanze e sui comportamenti che si mettono in atto prima dopo e durante lo svolgimento delle feste/eventi/rave

DESTINATARI

Utenti diretti: consumatori di sostanze psicoattive che si trovino in condizione di uso, abuso e/o dipendenza.

Utenti indiretti: familiari, amici, servizi sociali, sanitari ed educativi, gestori di locali, organizzatori di eventi, referenti di associazioni, personale loisir notturno

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (num. consumatori contattati)	7.411	7.372	14.783
Contatti, num. di incontri con consumatori	9.972	10.688	20.660
Primi contatti utenza indiretta	603	683	1.283

TERRITORI

Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Tivoli, Guidonia, Tivoli, Comuni del Distretto socio sanitario RMG3, Comuni del distretto socio sanitario RMG5, Comuni del distretto RI2

Il progetto Nautilus ha competenza su tutto il territorio regionale nei contesti del loisir notturno.

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti ai consumatori di sostanze psicotrope e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata o del materiale distribuito

Attività	2011	2012	Totale
Apertura centri/sportello d'ascolto/UDS	597	668	1.285
Informazioni	6.127	5.764	11.873
Orientamento	2.029	1.516	3.545
Consulenza	2.983	2.603	5.586
Invio dei servizi	37	72	109
Prese in carico da invii	79	59	138
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici	229	230	459
Tirocini	22	23	45
Aziende contattate	93	73	166
Tutoraggio	72	96	168
Eventi territoriali	2	1	3
Pasti	765	801	1.566
Distribuzione siringhe sterili	10.146	10.948	21.094
Restituzione siringhe usate	3.791	3.339	7.130
Distribuzione informata naxalone clor.	244	165	409
Distribuzione profilattici	15.743	17.079	32.822
Gestione emergenza	120	187	307
Gestione linea telefonica	110	150	260
Distribuzione opuscoli info sostanze	23.346	31.594	54.940
Distribuzione gadget	4.736	3.704	8.440
Materiale di ristoro	261	322	583
Alcool somministrati/distribuiti	462	502	964

Come si evince dalla tabella le attività prevalenti rivolte alla tipologia di utenza in oggetto sono di tipo preventivo e di riduzione dei rischi e del danno; il numero di tirocini è relativamente basso rispetto al numero di persone contattate perché il bacino di utenza a cui i tirocini si rivolgono è numericamente minore e più specifico; bisogna analizzare il dato dei tirocini rapportandolo alle prese in carico e alle aziende contattate, perché il

percorso che proponiamo alle persone è di orientamento a lavoro e inserimento lavorativo, ciò presuppone che il tirocinio non sia l'unica attività possibile. Prendere in carico una persona significa analizzare il suo bisogno e proporre le attività più affini sia in termini di competenze professionali sia in termini di risorse residuali che la persona può mettere in gioco. Inoltre la tipologia di utenza a cui ci rivolgiamo è soggetta ad abbandonare percorsi lunghi se ancora non troppo motivati al cambiamento; da mettere in evidenza anche la diminuzione delle risorse economiche destinate all'attivazione di tirocini lavorativi.

FATTI SALIENTI 2011

Organizzazione del Convegno "muoviamoci in rete" distretto RMG3 insieme alla rete dei servizi sociosanitari del territorio.

Adesione alla giornata mondiale lotta all'Aids.

Partecipazione alle principali feste estive del territorio con allestimento di info point.

Unità mobile diurna di prevenzione e riduzione dei rischi prevalentemente nei territori di: Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Guidonia, Palombara e Tivoli.

Partecipazione all'evento di 3 giorni Umbria Elcktro Festival.

Sono state abbandonate le "borse lavoro" a favore di percorsi individuali ritagliati su misura di ogni singolo utente tenendo conto e collaborando con tutte le realtà istituzionali che lo hanno seguito nel suo percorso di vita.

FATTI SALIENTI 2012

In continuità con il lavoro di rete sulla prevenzione del disagio, effettuato in questi anni con diverse scuole del territorio tiburtino, il servizio step by step ha progettato con il COL e il CPI di Tivoli un intervento di orientamento da realizzare presso il CPI, destinato a giovani con problematiche scolastiche e sociali, programmato per l'inizio del 2013.

Organizzazione della Conferenza dei servizi socio-sanitari del distretto RMG1.

In occasione della giornata mondiale lotta all'Aids è stata realizzata la campagna "Non resistere alle tentazioni. Sarebbe un peccato. Usa il preservativo." ideata e promossa insieme agli utenti del Centro di Aggregazione Giovanile Mosaiko di Mentana (progetto Eurialo).

Ci preme segnalare la collaborazione con il Crarl, Centro di Riferimento Alcolologico della Regione Lazio, dalla quale sono nate riflessioni sulle modalità d'intervento per i consumatori di alcool, che ci hanno portato a mettere a punto una personalizzazione delle metodologie del colloquio motivazionale, nonché una indagine sul consumo di alcool tra gli utenti attraverso la somministrazione del test audit e la sua decodifica

Elaborazione e produzione nuovi materiali informativi su tabacco e relazione tra sessualità e sostanze.

Due tirocini attivati nello scorso anno si sono trasformati in assunzioni a tempo determinato per 15/18 ore settimanali per un anno.

Per il progetto Sil e Redial il ritardo da parte della regione nell'erogare i finanziamenti, ha imposto la sospensione del servizio dal mese di luglio al

mese di novembre, periodo in cui molti dei contatti avviati e dei tirocini in via di attivazione sono stati sospesi. Ne è conseguita una perdita di motivazione da parte di molti utenti, delle aziende e degli operatori.

IMPATTO...COSA DICONO DI NOI

Punto e a capo

Abbiamo elaborato un questionario con 6 items, 5 chiusi con una scala valoriale da 1 a 5, ed uno aperto per indagare gli aspetti da migliorare del servizio.

Le domande chiuse riguardano la soddisfazione per il percorso in generale e per le tre aree di lavoro in particolare (psicologica, socio/educativa, lavorativa).

I valori espressi dagli utenti si attestano tutti sulla parte alta della scala con una maggioranza dei 5 rispetto ai 4 e solamente due 3. Tutto questo sta ad indicare un alto livello di soddisfazione espresso in tutte le aree di lavoro e nel percorso globale intrapreso.

I suggerimenti su gli aspetti da migliorare convergono tutti sull'area aggregativa con proposte che spaziano dalle attività sportive ai giochi di società.

FORCE

M: "è buono che state qua". Aspetti positivi che si chiacchiera e i consigli.

Ma: "è tutto positivo". Aspetti positivi la disponibilità e la gentilezza.

R: "siete bravi, potreste venire più spesso". Aspetti positivi l'accoglienza, aspetti negativi occorre più presenza.

C: "non dite mai di no". Aspetti positivi la disponibilità.

D: "c'è tutto, avete il narcan, va bene". Aspetti positivi la completezza dell'offerta (materiali e counseling)

A: "il servizio è ottimo, mi piacerebbe ci fosse la possibilità di essere seguita da uno psicologo" aspetti positivi la disponibilità e la completezza dell'offerta, aspetti negativi la mancanza di un setting strutturato per consulenze psicologiche.

E: "tutto bene, ci date tutto quello di cui abbiamo bisogno". Aspetti positivi la completezza dell'offerta.

An: "ottimo, siete utili pure per uno sfogo personale, per fare una chiacchierata, potreste venire di più". Aspetti positivi il counseling psicologico e l'ascolto, aspetti negativi poca presenza in strada.

Altrestre

I ragazzi ci riconoscono come figure di riferimento per quanto riguarda i loro timori e le loro perplessità sui temi: sostanze, sessualità e contraccezione. i ragazzi riconoscono la nostra disponibilità e apertura e ci ringraziano per averli ascoltati.

-Ci accolgono nei gruppi, ci raccontano le loro storie ed esperienze.

-Ascoltano ed osservano spesso le nostre strategie di riduzione dei rischi (questo è riscontrabile quantitativamente negli eventi serali rispetto al gran numero di rilevazioni alcolimetriche misurate).

- Accolgono con entusiasmo i Preservativi e se sono contrari al loro utilizzo se ne discute.

Esempi dalla strada:

"figo il lavoro che fate!come posso farlo anch'io?";

"Da paura!preservativi gratis!";Ma quando Ripassate?";

"Posso fare l'etilometro?Devo guidare";"Che cos'è la Candida?";

"Se me fermano le guardie e je faccio vedè il bijettino vostro e je dico che ho parlato co' voi, sto a posto?";

"Posso darvi qualcosa per il servizio? È Gratuito, che figata!"

Per quanto riguarda il lavoro con il target indiretto è più complicato ci sono più resistenze. E' difficile far passare il senso del nostro intervento.

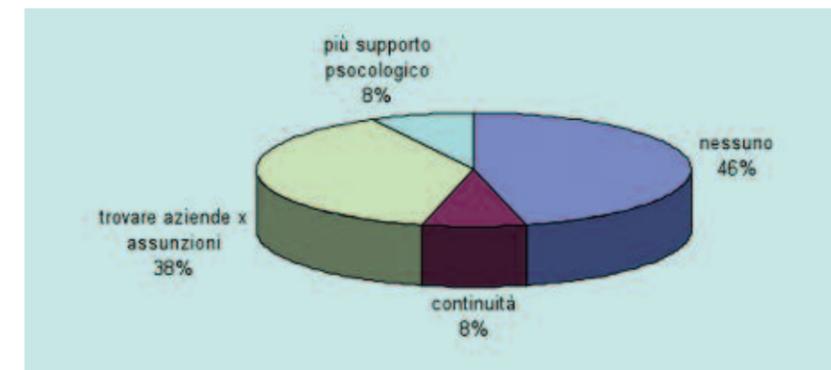
Gli organizzatori di eventi/gestori locali spesso ci rimandano l'utilità della nostra presenza negli eventi e l'importanza delle informazioni che diamo; ci cercano anche a distanza di anni, riconoscono il nostro lavoro; ci riservano spesso lo spazio dove allestire il nostro intervento; ci offrono cibo e bevande, segno che tengono alla nostra presenza in quel contesto e riconoscono la nostra utilità.

Con i servizi: accordo e scambio di informazioni con il personale del 118 agli eventi; contatto con il personale del consultorio, formazione operatori; pubblicizzazione dei servizi all'utenza, spesso i ragazzi non sanno nemmeno dell'esistenza di alcuni spazi di accoglienza per loro.

Adulti/Genitori: prendono volentieri il materiale per i figli e nipoti e chiedono come poter affrontare determinati temi con i ragazzi; alcuni amano ripensare ai vecchi tempi e ci fanno partecipi delle loro passate esperienze.

Step by step

Alla domanda "quali suggerimenti ci puoi dare per migliorare il servizio" le risposte ricevute sono le seguenti:



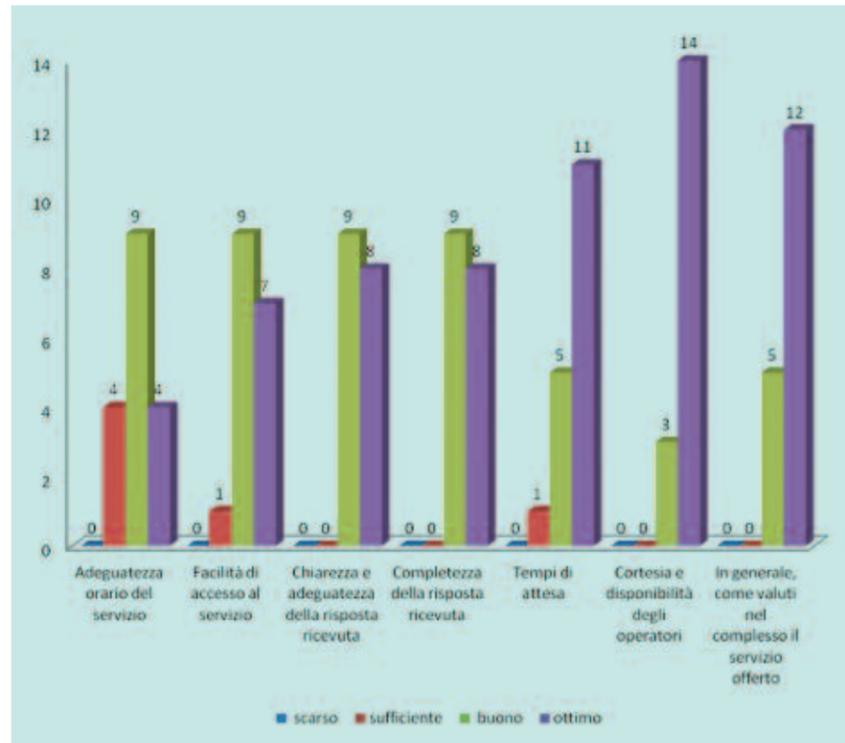
2012

Punto

Al questionario hanno risposto 8 utenti, le domande riguardavano il percorso in generale fatto al Centro, per poi esplorare le tre aree di lavoro, psicologica, inserimento lavorativo e aggregativa, e prevedere infine dei suggerimenti migliorativi. La scala delle risposte:da 1 a 5 da per niente a moltissimo; le risposte sono tutte spostate verso il polo positivo dimostrando un ottimo indice di gradimento sia per quanto riguarda il percorso che per quanto riguarda le specifiche aree. I miglioramenti investono per lo più le attività aggregative e il prolungamento dell'orario di apertura.

FORCE

È stato somministrato a 17 utenti un questionario di gradimento relativo al progetto Force, i cui risultati vengono evidenziati nel grafico seguente:



Dal grafico si evince che nessun ambito indagato ha ottenuto come risposta “scarso”; sono stati valutati come sufficienti solo da 2 utenti la facilità di accesso al servizio e i tempi di attesa, per il resto la stragrande maggioranza ha valutato il servizio come buono e ottimo. In particolare ottima viene ritenuta per la maggioranza soprattutto la cortesia e disponibilità degli operatori, il complesso del servizio offerto, e i tempi di attesa. Difficile dunque individuare ambiti di miglioramento, ma l’obiettivo può altresì essere rintracciato nella distanza tra ottimo e buono della domanda 1 “Adeguatezza orario del lavoro”, in cui 9 persone hanno risposto buono e solo 4 ottimo.

Altrestrade

L’equipe Altrestrade non ha ancora strutturato uno strumento che soddisfi pienamente la necessità di raccogliere il gradimento degli utenti incontrati durante le proprie unità di strada.

Tuttavia, abbiamo deciso di sperimentare l’utilizzo di tre domande da rivolgere alla fine dell’intervento di strada con i ragazzi incontrati in un arco di tempo limitato a dieci giorni (3- 13 ottobre 2012). Le stesse domande sono state scritte sulla nostra pagina di facebook alla quale qualche persona anche qui ha risposto.

Gli operatori hanno rivolto le domande a risposta dicotomica “sì o no”, scelta rappresentata da cartellini verdi (per il sì) e rossi (per il no) che ogni ragazzo poteva mostrare ad ogni domanda rivolta.

Facebook; Nel caso delle domande digitate su facebook ogni utente era libero di rispondere anche in questo caso in modo dicotomico “sì o no”,

scelta rappresentata da un click.

Le domande sono state per ogni utente:

Domanda a) Ti è piaciuta la chiacchierata fatta con Altrestrade?

Domanda b) Ti è piaciuto il clima che si è creato?

Domanda c) La prossima volta se vi rivedo forse vi evito?

Risultato sul gradimento degli utenti:

Alla domanda a) “Ti è piaciuta la chiacchierata fatta con Altrestrade?” i 45 ragazzi a cui è stato chiesto in strada hanno tutti risposto “sì”; su facebook 17 persone hanno risposto “sì” mentre una persona ha risposto “no”.

Alla domanda b) “Ti è piaciuto il clima che si è creato?” i 45 ragazzi a cui è stato chiesto in strada hanno tutti risposto “sì”; su facebook 15 persone hanno risposto “sì” mentre nessuno ha risposto “no”.

Alla domanda c) “La prossima volta se vi rivedo forse vi evito?” dei 45 ragazzi a cui è stato chiesto in strada 2 hanno risposto “sì” mentre 43 hanno risposto “no”; su facebook solo una persona ha risposto con un “no”.

Lo strumento ideato soddisfa poco l’equipe e necessita di revisioni. Sembra scontata la aderenza al progetto dopo l’intervento. Risulta che chi arriva a rispondere alle domande sta già gradendo l’intervento e quindi rimane per rispondere. (Il nostro è un intervento a legame debole in cui le persone contattate sono libere di allontanarsi in qualsiasi momento).

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d’equipe settimanale, durata media 2 h

Supervisione mensile, durata media 2 h

Procedure di lavoro certificate ISO 9001 – Programmazione attività, diario di bordo, relazione trimestrale, verbale riunione, report annuale

Attività	2011-2012
Riunioni d’equipe	449
Riunioni di rete	185
Supervisione	52



Prima le donne

Donne migranti

OBIETTIVI

Facilitare l'accesso al lavoro, all'indipendenza, all'acquisizione dei diritti, alla visibilità sociale e al superamento dell'immagine debole e stereotipata delle donne migranti.

Rafforzare l'acquisizione di conoscenze e lo sviluppo di competenze necessarie alla conduzione di una vita dignitosa

Rafforzare la capacità di orientamento, di scelta, di inserimento consapevole nel nostro territorio

Lavorare in rete per garantire pari opportunità d'accesso ai servizi attraverso un sostegno integrato degli utenti per il rafforzamento delle competenze relazionali e professionali.

DESTINATARI

Utenti diretti: le donne migranti residenti sui territori di pertinenza dei progetti

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (num. donne contattate)	29	165	194

TERRITORI

Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Tivoli

ATTIVITÀ

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti alle persone migranti e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Apertura sportello d'ascolto	29	48	77
Informazione	19	20	39
Orientamento	10	15	25
Invio e accompagnamento servizi	3	2	5
Prese in carico		15	15
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici		2	2
Tirocini	5	15	20
Aziende contattate	35	15	50
Tutoraggio	25	96	121

Le voci evidenziate in verde mettono in evidenza le attività caratterizzanti i servizi di quest'area. Prima le donne è stato un progetto attivo solo per l'anno 2012 e donne migranti solo per il 2011.

FATTI SALIENTI 2011

Delle persone seguite dal servizio, alla fine dell'intervento 10 utenti seguite in orientamento/inserimento si trovavano in condizione lavorativa, di cui 2 con contratti di lavoro stabili, 8 con rapporti di lavoro precario e occasionali.

FATTI SALIENTI 2011

Il progetto è stato avviato e portato a termine nell'anno 2012. E' stato concepito sia in fase progettuale che operativa in continuità con i precedenti progetto di sostegno all'inserimento lavorativo rivolti a donne migranti, anche se con elementi di rinnovamento in fase di programmazione: abbiamo introdotto dei moduli di gruppo perché più funzionali al raggiungimento degli obiettivi. Inoltre abbiamo pensato di fornire alle utenti degli strumenti di miglioramento delle proprie competenze di lingua ed informatiche per poter meglio accedere al mondo del lavoro. Il gruppo è stato uno strumento di confronto e di sostegno importante e nella fase di valutazione finale tutte le partecipanti ci hanno restituito un feedback molto positivo sul percorso proposto. Abbiamo curato con attenzione la fase di conoscenza e di orientamento, effettuando una ricerca aziende il più possibile adeguata alle esigenze e alle competenze del gruppo, non a caso i tirocini hanno avuto tutti un ottimo esito finale e crediamo sia stato un successo aver ottenuto 4 inserimenti lavorativi a fine progetto.

IMPATTO...COSA DICONO DI NOI

VALUTAZIONE PROGETTO "...LE DONNE E I BAMBINI..."

	positivo	negativo
Keti	Sono stata fortunata ad incontrare operatrici e tutor meravigliose	Mi dispiace che finisce
Zamira	Mi sono trovata bene con i colleghi e le operatrici	Mi dispiace andar via
Ioana	Di solito sono fortunata. Sono contenta di quello che ho fatto e l'ho fatto col cuore	Non posso restare a lavorare lì e loro ne avrebbero bisogno
Violeta	I servizi sociali che mi hanno aperto la porta e mi ha fatto conoscere voi. Grazie di cuore. Siete venute incontro a noi, c'è molta umanità	Mi dispiace che finisce qua
Seynabou	La coop. Folias mi ha cambiato la vita. Sono rimasta incinta.	Mi dispiace che finisca il tirocinio
Carmen	Ho incontrato voi e altre persone fantastiche. Grazie a dio, siamo andati avanti un pò	Mi dispiace non vedervi più, ma ci rincontriamo?
Iryna	Ringrazio le persone che hanno creato questo progetto, siete state più amiche che operatrici. Per me è stata una nuova esperienza e mi avete dato un sostegno psicologico perché incontrarvi settimanalmente mi mandava avanti	Dalla mia esperienza di ricerca di lavoro ho scoperto che non ho ottenuto risultati, forse dovrei cambiare le modalità di ricerca.
Dorina	E' stata un'esperienza non solo professionale, anche umana. Questo posto è stato il nostro sfogo. Le parole non bastano e spero che il progetto continui	

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d'equipe settimanale, durata media 2 h. Supervisione mensile, durata media 2 h. Procedure di lavoro certificate ISO 9001

Attività	2011-2012
Riunioni d'equipe	50
Riunioni di rete	11
Supervisione	4

**Centro per l'orientamento
per il cittadino con
disabilità**

ATI Coop. Il Pungiglione

**Rete Sociale ed
Economica
Territoriale - RESET**

OBIETTIVI

Promuovere e facilitare la costruzione di progetti di vita delle persone con disabilità.

Promuovere maggiori livelli di autonomia nelle persone che partecipano alle attività proposte dal servizio

Offrire opportunità lavorative continuative a persone in condizione di svantaggio

Realizzare e partecipare ad iniziative sul territorio

Sensibilizzare la comunità di riferimento sulla disabilità

Realizzare i LIncS, laboratori innovativi a valenza economica, volti alla creazione di attività economiche

DESTINATARI

Utenti diretti: tutti i cittadini con disabilità che desiderano avere ascolto rispetto ai loro specifici bisogni

Utenti indiretti: genitori, famiglie, servizi territoriali, etc.

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (num. disabili contattati)	162	162	324

TERRITORI

Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Poggio Mirteto, Montopoli, Forano, Cantalupo, Tarano

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti alle persone con disabilità e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Informazione	74	58	132
Orientamento	5	8	13
Invio dei servizi	7	4	11
Prese in carico da invii	27	19	46
Gruppi/lab. creativi/incontri tematici	52	67	119
Eventi territoriali	3	0	3
Tirocini	8	47	55
Aziende contattate	7	22	29
Tutoraggio	113	119	232

STRUMENTI DI LAVORO

Riunione d'èquipe settimanale, durata media 2 h

Supervisione mensile, durata media 2 h

Procedure di lavoro certificate ISO 9001

Attività	2011-2012
Riunioni d'èquipe	68
Riunioni di rete	186
Supervisione	57

Il settore formazione della Cooperativa Sociale Folias si misura in maniera particolare con la formazione dell'operatività sociale o comunque di figure che hanno a che fare con l'ambito educativo e i servizi alla persona come gli insegnanti, nonché con la formazione rivolta ad utenze cosiddette "speciali", ovvero a quelle fasce della popolazione che presentano maggiori difficoltà ad attivare autonomamente un proprio percorso di inclusione sociale e lavorativa a causa, anche, di competenze relazionali e trasversali deboli.

OBIETTIVI

Realizzare interventi formativi in favore di figure che hanno a che fare con l'ambito educativo - culturale e i servizi alla persona

Realizzare interventi formativi in favore di quelle fasce della popolazione che presentano maggiori difficoltà ad attivare autonomamente un proprio percorso di inclusione sociale e lavorativa a causa, anche, di competenze relazionali e trasversali deboli

Organizzare corsi rivolti alle aziende e finalizzati al miglioramento delle competenze individuali e collettive per potenziare la prestazione lavorativa personale e quella dell'area di appartenenza.

DESTINATARI

Tutti i cittadini italiani, o stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno, che abbiano i requisiti di volta in volta indicati nel bando di selezione.

In particolare negli anni 2011 – 2012, abbiamo realizzato corsi rivolti a:

- occupati
- disoccupati
- personale dipendente in cassa integrazione
- neo diplomati
- dipendenti cooperative beneficiarie del progetto
- persone con problemi di dipendenza da alcool, gioco e sostanze stupefacenti

Numerosità	2011	2012	Totale
Allievi dei corsi	229	229	458

TERRITORI

La sede accreditata per i corsi di formazione è in via Don Lorenzo Milani 1/3 – Monterotondo Tel. 06-90623977 Fax: 06-90623977 Mail: formazione@folias.it

Attività formazione nei settori di...	2011	2012	Totale
Sicurezza aziendale	/	13	13
Servizi sociali e sanitari	31	31	62
Servizi educativi	33	30	63
Informatica	/	17	17
Management e cooperazione	65	43	108
Ambiente	15	29	44
Gestione commerciale/magazzino	15	/	15
Attività artistiche	30	/	30
Varie	/	66	66
Attività di orientamento	85	/	85
Tirocini	81	31	112
Aziende contattate	103	49	152

Come si evince dalla tabella, oltre all'attività di formazione sono stati realizzate attività di orientamento, infatti alcuni progetti formativi prevedono sia l'azione formativa in aula che l'azione non formativa di orientamento. I settori evidenziati sono quelli su cui vertono la maggior parte dei corsi progettati e realizzati, in linea con i principi operativi della Cooperativa.

FATTI SALIENTI 2011

Definitiva interruzione dei finanziamenti provinciali destinati alla formazione.

Avvio massiccio dell'attività di formazione destinata ai lavoratori in cassa integrazione straordinaria.

Continua l'attività di ricerca di una nuova sede formativa.

FATTI SALIENTI 2012

Incremento del numero degli interventi formativi realizzati a fronte della possibilità di erogare formazione ai tanti lavoratori in cassa integrazione. Conseguente incremento degli addetti alla formazione previsti in organigramma.

IMPATTO...COSA DICONO DI NOI

La formazione realizza una costante attività di monitoraggio e controllo dei livelli di soddisfazione degli allievi attraverso la somministrazione di questionari di valutazione intermedia e/o finale in ciascun corso attivato.

Gli esiti del monitoraggio raccolti nel periodo di attività 2011 - 2012 sono stati raggruppati nelle seguenti 4 categorie di valori:

1. valore relativo alla categoria "soddisfazione delle aspettative e contenuti della formazione"
2. valore relativo alla categoria "omogeneità della classe"
3. valore relativo alla categoria "adeguatezza del materiale didattico, uso dei laboratori e delle attrezzature didattiche"
4. valore relativo alla categoria "didattica, tutor, docenti"

Dall'analisi dettagliata dei risultati, è emerso un altissimo livello di soddisfazione generale rispetto alle categorie 1 e 4 (aspettative e contenuti della formazione, didattica e risorse umane impiegate nella realizzazione delle attività), pari rispettivamente a circa il 75% degli allievi che si ritiene "Molto soddisfatto" (di contro a circa il 2% che dichiara di essere "poco soddisfatto"), con picchi, in alcuni corsi, del 95% di allievi molto soddisfatti della prestazione dei docenti e del personale d'aula.

Le valutazioni relative all'adeguatezza delle attrezzature e del materiale didattico, invece, suggeriscono un leggero abbassamento del livello di soddisfazione degli allievi, che infatti si dividono quasi equamente tra i valori di "abbastanza soddisfatto" e "molto soddisfatto" (circa il 47% delle risposte per ciascun valore).

La categoria "omogeneità della classe", invece, presenta valori leggermente più bassi: circa il 50% degli allievi si ritiene "abbastanza soddisfatto", mentre solo 1 su 3 (32%) si dichiara soddisfatto del livello di omogeneità della classe.

STRUMENTI DI LAVORO

Procedure di lavoro certificate ISO 9001 – Piano gestione attività formativa, questionario valutazione attività di docenza, questionario valutazione obiettivi didattici, questionario valutazione attività formativa.

Passa all'energia pulita

Officine culturali
PERTURBAZIONI

OBIETTIVI

Mantenere in efficienza il parco velocipedi di proprietà dell'Amministrazione comunale in dotazione al Progetto Passall'Energia Pulita
 Ridurre la CO2 e le emissioni inquinanti in atmosfera Promuovere l'uso di mezzi alternativi all'auto privata
 Diffondere il ricorso alle energie pulite in particolare all'energia solare.
 Promuovere l'informazione sulle fonti di energia alternativa, rinnovabile e Pulita.

Offrire l'opportunità di assistere a degli spettacoli live di artisti del panorama locale, nazionale ed internazionale
 Proporre attraverso i laboratori, attività formative e artistico-culturali.
 Attivare gli artisti locali nella programmazione e realizzazione culturale.
 Rendere visibili ed accessibili i prodotti di qualità artistico-culturale, nelle varie forme di espressione artistica.

DESTINATARI

Utenti diretti: tutti i cittadini residenti nei comuni di pertinenza dei progetti, in particolare i giovani nel progetto perturbazioni.

Numerosità	2011	2012	Totale
Primi contatti (num. cittadini conosciuti)	1.700	5.000	6.700

TERRITORI

Monterotondo, Mentana, Fonte Nuova, Montopoli, Guidonia.

ATTIVITA'

Nella tabella che segue sono riassunte per macro voci tutte le attività dei progetti rivolti alle comunità locale e il numero esprime le volte in cui quella attività è stata realizzata.

Attività	2011	2012	Totale
Apertura sportello	/	240	240
Informazione	/	600	600
Eventi territoriali	13	17	30
Noleggio bici	/	110	110
Manutenzione bici	/	90	90

Le attività evidenziate sono quelle che caratterizzano quest'area di intervento; ogni progetto realizzato da folias ha una ricaduta sulla comunità locale, pur rivolgendosi ad una specifica tipologia di destinatari, ma i 2 progetti messi in evidenza in questa tabella sono trasversali all'utenza e come tali difficilmente collocabili a specifiche tipologie.
 Molto importante per la cooperativa FOLIAS è organizzare eventi territoriali coinvolgendo i cittadini nel processo di progettazione e realizzazione e invitando artisti di fama nazionale a confrontarsi con loro.

Committente	Anno 2010		Anno 2011			Anno 2012		
	valore annuo	%	valore annuo	%	variazione sul 2010	valore annuo	%	variazione sul 2010
Distretto RMG1	615.591,70	29,03	696.465,35	37,13	8,11	737.374,89	54,00	16,87
Regione Lazio	266.883,03	12,58	253.030,42	13,49	0,91	417.766,11	30,59	17,10
Prov. Roma	959.909,00	45,26	638.446,83	34,04	- 11,22	19.508,70	1,43	- 32,61
Prov. Rieti	89.113,00	4,20	47.662,14	2,54	- 1,66	-	-	- 2,54
Distretto RMG3	111.703,32	5,27	124.923,81	6,66	1,39	61.358,10	4,49	- 2,17
Distretto RMG2	-	-	-	-	-	-	-	-
Distretto RMG5	2.067,00	0,10	62.000,00	3,31	3,21	-	-	- 3,31
Unione Comuni Bassa Sabina	26.365,39	1,24	30.892,00	1,65	0,40	54.383,84	3,98	2,34
Comunità Montana Sabina	20.000,00	0,94	-	-	- 0,94	66.392,00	4,86	4,86
Unione Europea	2.087,49	0,10	10.514,10	0,56	0,46	523,74	0,04	- 0,52
Altri	24.450,07	1,15	8.341,35	0,44	- 0,71	3.673,76	0,27	- 0,18
5 x mille	2.530,00	0,12	3.305,00	0,18	0,06	4.523,83	0,33	0,16
TOTALE	2.120.700,00	100,00	1.875.581,00	100,00		1.365.504,97	100,00	

b.4 il punto di vista di soci e collaboratori

Uno sguardo dall'interno della cooperativa Folias

Nell'ambito del Bilancio sociale 2011 è stato somministrato un questionario a 21 soci e 32 collaboratori della Cooperativa, per un totale di 53 intervistati che rappresentano circa il 90% del personale. Il questionario è stato somministrato mantenendo ovviamente l'anonimato, ma con la possibilità di avere chiarimenti sullo strumento in tempo reale dalle persone che lo avevano costruito. Il questionario era composto da 30 domande prevalentemente chiuse e si proponeva di indagare:

- A) L'area della soddisfazione degli operatori;
- B) L'area degli stili e della cultura organizzativa;
- C) L'area della progettualità e della condivisione degli obiettivi;
- D) L'area della motivazione degli operatori.

Gli elementi di cornice:

I dati anagrafici ci parlano di una compagine sociale tutto sommato abbastanza giovane, l'età media è di 35,6 - ma se andiamo a vedere l'età dei soci, questa si alza a 41 anni. La cooperativa in maggioranza è formata da donne - 67% degli intervistati, dato che rimane sostanzialmente costante tra soci e collaboratori. E' una compagine sociale piuttosto stabile ed esperta se pensiamo che mediamente i lavoratori intervistati lavorano da 8 anni nella cooperativa, dato che cresce tra i soci, considerando anche l'età abbastanza bassa delle persone. Un terzo delle persone intervistate lavora nell'area aggregazione, la più numerosa, ma abbiamo comunque una distribuzione vasta anche sull'are dipendenze, adulti, infanzia, ecc.

La soddisfazione degli operatori

Leggendo i risultati dei questionari salta subito all'occhio un'alta soddisfazione nei confronti della cooperativa: l'88% si dichiara soddisfatto della scelta di lavoro all'interno della cooperativa Folias mentre solo il 12 % ritiene di esserlo in parte e nessuno afferma di non essere soddisfatto.

Entrando poi nelle motivazioni di tale soddisfazione il quadro diventa più articolato e vario. Emerge una importante adesione ideale alla cooperativa: il 51% tra le due opzioni legate alla soddisfazione cita la condivisione degli obiettivi e delle finalità di fondo; mentre il 47% lo lega al contenuto del lavoro, il 34% lega la sua soddisfazione al clima umano che si respira. Meno scelte sono le motivazioni legate ai diritti degli operatori o all'attenzione alle loro esigenze, risentendo dunque probabilmente della situazione di incertezza e di crisi che investe anche la cooperativa. E' Infatti chi è soddisfatto solo in parte (il 12% appunto) motiva questa risposta facendo riferimento alla risposta: "C'è una condizione di incertezza per il futuro lavorativo troppo forte" o lamentando una scarsa attenzione alle esigenze degli operatori.

Nelle domande successive si è andati ad esplorare alcuni aspetti particolari di soddisfazione, ed emerge un dato piuttosto alto rispetto alla condivisione delle scelte e alla partecipazione all'interno del servizio, infatti alla domanda: "Ti sembra di avere voce in capitolo nelle scelte che si prendono all'interno del servizio e alla costruzione degli obiettivi?" Il 68% risponde molto, il 21% abbastanza, e solo l'11% poco, nessuno per niente. Alla stessa domanda sulle scelte della cooperativa i dati però sono abbastanza diversi: molto scende al 25%, abbastanza sale al 43%, ed abbiamo un 25% che si sente poco coinvolto, un 6% che non si sente per nulla coinvolto. Il dato in sé non appare un segnale di scarsa condivisione in assoluto se pensiamo che il 68% si sente abbastanza o molto coinvolto, ma se lo confrontiamo con il dato del servizio possiamo notare una qualche separazione tra l'appartenenza e la condivisione come servizio e la partecipazione al progetto complessivo di cooperativa.

Viene inoltre rilevata una grande attenzione e flessibilità rispetto alle esigenze specifiche degli operatori: molta per il 53% degli intervistati e abbastanza per il 43%. Sulla formazione offerta dalla cooperativa c'è una soddisfazione sempre buona, con il 38% molto soddisfatto, il 51% abbastanza e il 9% poco.

L'identità della cooperativa, la sua cultura di riferimento e il modo di funzionare

Alcune domande inserite nel questionario si proponevano di indagare la percezione dell'identità culturale e organizzativa della cooperativa da parte dei soci e il grado di benessere o malessere organizzativo legato sia alla dimensione dei processi lavorativi che dei diritti.

Un primo terreno da esplorare era quello della coppia Autonomia/dipendenza rispetto all'organizzazione del lavoro e alle gerarchie interne. In questo senso sembrerebbe che la possibilità di scegliere e l'autonomia in cooperativa sia abbastanza preservata, infatti alla domanda: "Ti senti sufficientemente autonomo nello svolgimento del tuo lavoro?" il 60% risponde di sì mentre un altro 34% risponde in parte nei limiti dei vincoli del servizio, e dunque non individua nella cooperativa l'elemento limitante della propria autonomia; solo un 6% risponde A volte, mentre nessuno risponde Quasi mai o No. D'altra parte, il 56% delle persone sostiene di aver potuto scegliere il tipo di lavoro che fanno in cooperativa, mentre solo il 10% risponde di no, e il 34% risponde Parzialmente, il 68% sostiene che se volesse cambiare lavoro la cooperativa terrebbe conto dei suoi desideri. Questa pratica di autonomia si accompagna con una gerarchia e una percezione della gerarchia non troppo verticale o autoritaria; infatti, nel descrivere il proprio superiore (che sia il coordinatore del servizio il responsabile di settore o il presidente in base alla posizione che si ricopre nella cooperativa) la maggior parte lo definisce "uno più esperto di me che mi può aiutare", o "uno che ha una visione di insieme del lavoro", alcuni anche "uno che si prende la responsabilità delle decisioni". Mentre solo quattro persone indicano definizioni che rappresentano una maggior distanza e una più

marcata autorità come: "un capo", "il capitano del battello" o "uno che è più vicino alla linea della cooperativa". Sul terreno dei diritti invece si possono notare alcune difficoltà in più non tanto attribuite alla volontà della cooperativa quanto alla situazione in cui si trova a muoversi: Alla domanda se ritiene che vengano rispettate i propri diritti come lavoratore nella cooperativa il 28% dice "si completamente" mentre il 60% risponde "sì per quello che dipende dalla cooperativa", segnalando un malessere pur non legato alla cooperativa stessa, e infine abbiamo un 12% che dice che a volte la cooperativa potrebbe fare di più.

Questo elemento di appartenenza che si respira molto forte sembra poter essere spiegato dall'immagine che i soci e i collaboratori hanno, che per il 43% è un progetto sociale e politico oltre che professionale, che se unito al 25% che lo definisce "Un modo per realizzare la mia idea di lavoro sociale" e al 6% che addirittura lo definisce un "progetto di vita", abbiamo più di un lavoratore su 3 che ha un investimento ideale e progettuale alto in Folias. Se poi pensiamo che molti di questi non sono soci, dobbiamo dire che almeno la metà dei collaboratori pensano la cooperativa come se fossero associati ad essa. Solo il 4% infatti sostiene che è un lavoro come un altro, l'8% lo definisce in maniera più neutra un progetto professionale condiviso, mentre il 13% sottolinea la dimensione dell'apprendimento, definendo Folias Un'opportunità di crescita continua.

La Motivazione rimane dunque molto alta nonostante la situazione di crisi e i lavoratori Folias si sentono molto motivati: al 61% verso il proprio servizio, al 55% verso la cooperativa e al 44% verso il proprio sviluppo professionale. Quindi abbiamo un problema paradossalmente opposto di quanto accade spesso nelle organizzazioni: una motivazione al proprio progetto professionale che rischia di andare eccessivamente in ombra rispetto alla progettualità comune. Infatti il 19% risponde di essere addirittura poco motivato in relazione al proprio sviluppo professionale, malgrado appunto il benessere e la motivazione in cooperativa, e malgrado il 92% ritenga di aver imparato cose nuove nel lavoro all'interno della cooperativa. Come se l'energia così forte sul progetto condiviso poi perdesse forza se tradotto anche in una progettualità personale nella cooperativa.

Lo stile di lavoro e comunicazione:

Le domande sul come si lavora e come si comunica ci offrono uno sguardo coerente con quanto detto sino ad ora, sulla dimensione del coinvolgimento, della flessibilità e della cooperazione, e sembrano esserne la cifra distintiva, sia pure con alcune difficoltà dei processi molto partecipati, come lo stress la confusione. Nella tabella seguente possiamo apprezzare le risposte alla domanda: Come definiresti lo stile di lavoro in cooperativa:

E' bene specificare che tra gli item proposti c'erano anche definizioni come Rigido e Freddo qui non riportate perché non scelte da nessun intervistato

La comunicazione interna, che invece negli anni è stato un punto critico della cooperativa e su cui molto si è lavorato, sembra dare segni positivi anche se in pochi si sentono di promuoverla a pieni voti:

Gli apprendimenti e la prospettiva futura

Dalle domande aperte inserite nel questionario emergono le ultime indicazioni interessanti specialmente rispetto alla prospettiva futura. Una domanda recita: Ti hanno appena eletto presidente della cooperativa cosa cercheresti di cambiare... le risposte, pur mantenendo la linea attuale, puntano in particolare sul riconoscimento del lavoro sociale e il miglioramento anche contrattuale delle condizioni di lavoro.

Sul piano invece dell'organizzazione del lavoro le risposte si focalizzano su una maggiore comunicazione interna tra settori. Emerge anche più volte il tema della qualità dei servizi, ma come qualcosa da mantenere e difendere perché già presente, più che come qualcosa da creare.

Una ulteriore domanda da cui emergono risposte interessanti riguarda invece gli apprendimenti che gli intervistati si riconoscono nell'ultimo anno. Qui le indicazioni sono per alcuni aspetti abbastanza chiare: ci sono moltissimi apprendimenti che riguardano il lavoro di rete, il lavoro sul territorio e la dimensione dell'equipe, ci sono poi anche aspetti organizzativo gestionali e vari aspetti di natura più metodologico-tecnica. Ma questa netta prevalenza degli aspetti della rete ci dice forse di uno sforzo della cooperativa di rimettersi con forza in gioco sul territorio in questo periodo di crisi. Sembra quasi che la parola d'ordine sia quella di non accontentarsi che il proprio servizio funzioni nelle sue mura, ma di portarlo fuori, creare cose nuove, interagire con gli altri attori e diversificare le azioni. In questo senso una direzione confortante in un momento in cui si potrebbe correre il rischio, anche in maniera inconsapevole, di chiudersi i maniera autarchica all'interno dei propri confini difendendo l'esistente.

b.5 il punto di vista di Ines

Difficile racchiudere in poche righe un intero anno... Inizierei col consigliare a chiunque di svolgere il Servizio Civile Nazionale e, dicendo ciò, non posso che rammaricarmi del fatto che probabilmente quest'opportunità scomparirà fra qualche anno se verranno ancora effettuati tagli al terzo settore.

Se ripenso ai mesi trascorsi, mi vedo cambiata, anzi no, cresciuta! Davvero tante sono state le iniziative a cui ho preso parte e che nel complesso mi hanno arricchito: la formazione in primo luogo, le assemblee della cooperativa, la festa di quartiere e tutte le altre attività di animazione territoriale. Tanti gli eventi e parecchia la stan-

chezza provata, ma è stata in ogni occasione una stanchezza piacevole appagata dalla soddisfazione della buona riuscita dell'iniziativa e dalle chiacchierate con i colleghi (operatori e civilisti) a fine serata. Ciò che sin da subito ho apprezzato è stato il non essere trattata come "la ragazza del Servizio Civile". Mi sono sentita già dai primi mesi operatrice (pur non essendolo) e questo ha senza dubbio fatto sì che acquisissi la giusta sicurezza per fare degli interventi anche da sola in alcuni casi.

A fine anno mi sento di ringraziare tutti gli operatori con cui ho lavorato, perché da tutti ho appreso qualcosa e da Folias in generale ho imparato che la collaborazione è davvero importante per la buona riuscita delle iniziative e che solo collaborando si raggiungono obiettivi irraggiungibili agli occhi altrui (penso ad esempio alle iniziative di fund raising realizzate con pochi euro).

Non posso che essere soddisfatta del mio Servizio Civile!

b.6 il punto di vista della rete

La rete territoriale è costituita da enti pubblici (non committenti), cooperative, associazioni, ecc., con cui nell'ambito dei diversi progetti si collabora per le attività sul territorio o su singoli utenti. Anche in questo caso come nel caso del questionario alla committenza non è facile raggiungere tutti i punti rete, si è deciso quindi di somministrarlo ad un campione ragionato (10%) di una realtà che si compone di 120-130 servizi.

E' una rete storica quella che abbiamo ascoltato, se pensiamo che la metà degli intervistati collabora con la cooperativa da più di dieci anni; questo racconta di un elemento distintivo della cooperativa che punta molto sul radicamento territoriale e sul consolidamento del lavoro di rete.

I dati emersi segnalano che siamo in presenza di una buona collaborazione ma con degli spazi di miglioramento; infatti alla domanda: "Come definirebbe la collaborazione con Folias", mentre nessuno individua una collaborazione negativa, le risposte si polarizzano tra chi individua un'ottima collaborazione e chi parla di una buona collaborazione che può migliorare.

Cerchiamo di capire allora quali sono i terreni di miglioramento: andando a vedere diverse dimensioni del rapporto di rete, con la domanda del questionario: "In che misura è soddisfatta dei seguenti aspetti di collaborazione con la cooperativa?": emerge che particolarmente apprezzata è la dimensione relazionale - 91% risponde molto e il 9% abbastanza, così come il rispetto dei ruoli e degli ambiti di competenza e la puntualità delle comunicazioni (in tutte e due i casi il 75% risponde molto). Appare invece un po' più carente l'aspetto della condivisione metodologica - 58% molto e 42% abbastanza, e il coinvolgimento nel lavoro di rete delle realtà informali - 41% molto, 50% abbastanza 9% poco.

Pur dentro una soddisfazione sostanzialmente alta dei partner di rete emerge quindi un punto di forza sugli aspetti ordinari del lavoro di rete e qualche difficoltà sulla dimensione di condivisione e allargamento della rete e quindi, se vogliamo, sugli aspetti di innovazione e diversificazione. In parte questo dato può essere collegato anche alla situazione di crisi che attraversa il settore e a un'attenzione sempre più prestazionale dei servizi, rimane però la necessità di impegnarsi per migliorare il lavoro di integrazione su questo ambito che per alcuni versi sono quelli prioritari per la cultura di Folias.

Il livello di condivisione e "calore" con i partner di rete rimane comunque molto alto se pensiamo anche alla metafora scelta dalla grande maggioranza per poter definire il rapporto con la cooperativa: "Una vecchia amicizia".

Le relazioni paiono essere in "movimento", visto che il 50% definisce la collaborazione in evoluzione, il 25% nettamente migliorato e solo il 17% uguale a prima, mentre nessuno ritiene sia peggiorato o logorato.

Infine, andando a vedere quanto emerso dalle domande aperte sui punti di forza e le criticità del rapporto, si può notare sui punti di forza molti aspetti legati alla professionalità, riconosciuta a operatori e alla cooperativa in genere, e di nuovo gli aspetti di natura relazionale. Mentre rispetto alle criticità emerge la mancanza dei tempi necessari per poter condividere maggiormente e dare continuità ai momenti di scambio; qualcuno attribuisce anche al momento di crisi e ai tagli ai servizi questa difficoltà.

b.7 il punto di vista della committenza

Ascoltando il punto di vista di tutti gli attori in campo rispetto ai nostri servizi, non poteva mancare quello della committenza, anche se non è stato facile averne un feed-back, spesso per l'ampiezza e la mancanza in alcuni casi di un referente diretto. Infatti Sui 13 committenti pubblici che la cooperativa ha è stato possibile intervistarne solo 2; per questa ragione il dato che riportiamo è assolutamente parziale ma può comunque rappresentare un spunto e delle indicazioni utili.

Il primo dei due committenti ha una relazione con la cooperativa per quanto riguarda servizi rivolti a giovani migranti e tossicodipendenza, mentre il secondo ci impegna sul terreno dell'infanzia, della disabilità dei giovani e su iniziative di tipo culturale. Entrambe le committenze collaborano con la cooperativa da più di cinque anni. Il feed-back da parte dei due committenti è molto positivo: il giudizio viene considerato ottimo (l'opzione più alta del questionario) da entrambi rispetto ai seguenti aspetti:

- Giudizio sull'attività realizzata
- Disponibilità delle persone con cui si sono relazionati

- Qualità della comunicazione con i referenti del servizio
- Rapporto tra operatori e utenza

Nello stesso modo viene considerata la professionalità, la flessibilità, la disponibilità e la motivazione del coordinatore con il quale si sono interfacciati, e della cooperativa nel suo complesso; anche la qualità dei servizi complessivamente viene definita ottima.

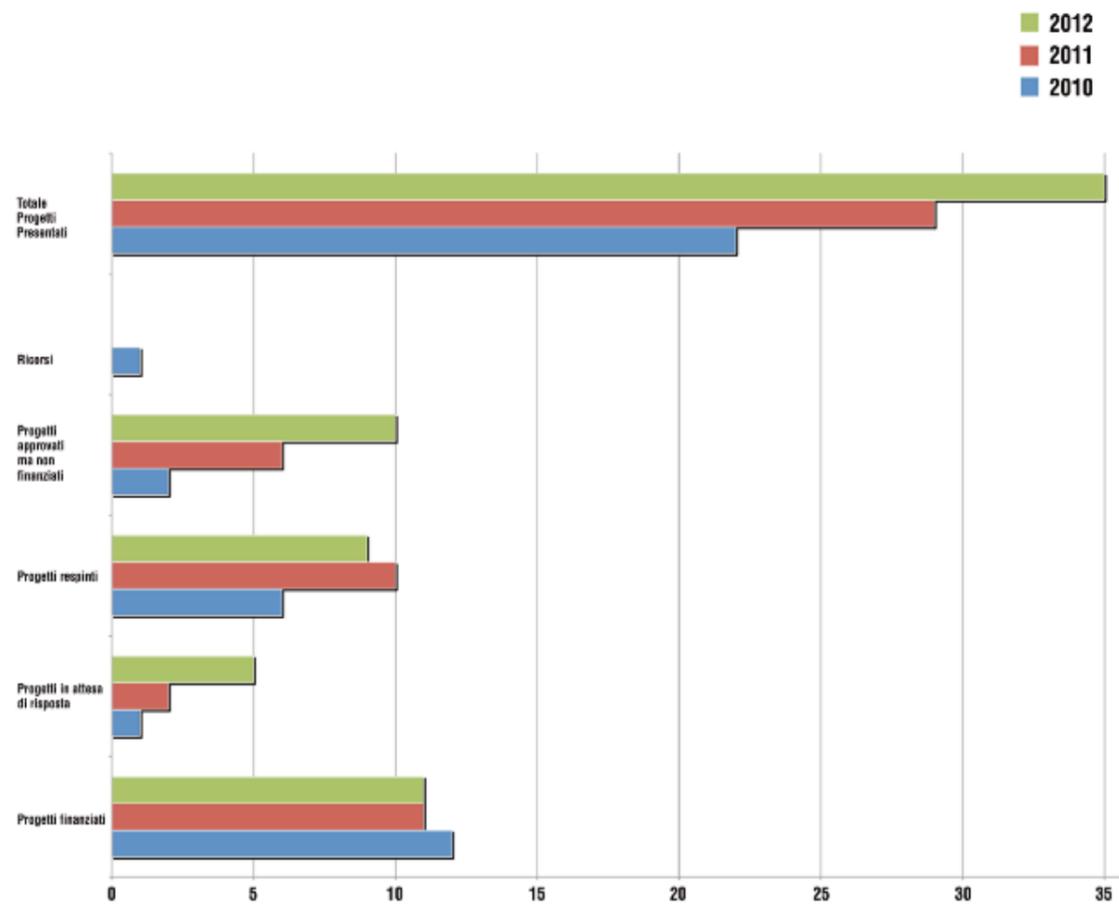
Può essere semmai interessante vedere le aree definite buone e non ottime quindi un gradino più basso da parte di uno o entrambi i committenti. Questi aspetti, per quanto pochi, riguardano tutti gli ambiti organizzativi e della gestione dei tempi, e in particolare:

- Il rispetto dei tempi nella gestione del servizio
- La gestione di situazioni di emergenza
- la capacità organizzativa in genere

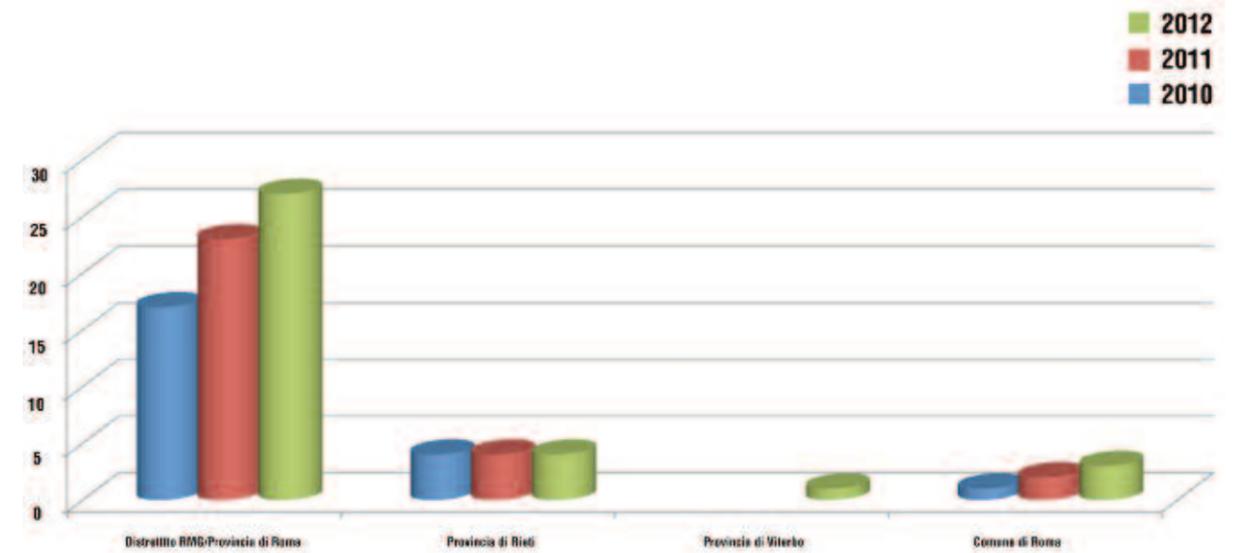
Se aggiungiamo a questo un suggerimento fatto da parte di uno dei due committenti di prestare più attenzione alla documentazione del lavoro, possiamo leggere l'area organizzativa e della sistematizzazione delle informazioni come un'area di miglioramento possibile per la cooperativa, pur avendo chiaro che si tratta sempre di aree giudicate non in maniera negativa ma in maniera meno positiva delle altre (come detto, buone e non ottime). D'altra parte però questo tipo di difficoltà emerge effettivamente anche da altre aree del bilancio sociale, mentre assolutamente confortante appare il feed-back su tutto quello che riguarda la qualità del servizio, il rapporto con l'utenza e i territori

b.8 attività di progettazione

Progetti	2010	2011	2012
Finanziati	12	11	11
Progetti in attesa di risposta	1	2	5
Progetti respinti	6	10	9
Progetti approvati ma non finanziati	2	6	10
Ricorsi	1	/	/
Totale progetti presentati	22	29	35



Territorio	2010	2011	2012
Distretto o RMG/Provincia di Roma	17	23	27
Provincia di Rieti	4	4	4
Provincia di Viterbo	/	/	1
Comune di Roma	1	2	3
Totale progetti presentati	22	29	35



b.9 la comunicazione all'interno e all'esterno di folias

Abbiamo creato un database di contatti stampa ed uno di contatti caldi (privati) della cooperativa, entrambi periodicamente aggiornati con nuovi contatti; periodicamente aggiornato il profilo facebook con notizie sulle attività della cooperativa



Realizzazione del nuovo sito web www.folias.it



Ideazione della newsletter telematica trimestrale FoliMagazine



Nel corso del 2011-2012 abbiamo:

- avviato una campagna di raccolta fondi in sostegno alle attività di reinserimento lavorativo realizzate dalla Cooperativa (Campagna Adotta un disoccupato)

- strutturato la campagna annuale di raccolta fondi legata al 5 per mille (sito web, facebook, contatti mail privati e ufficio stampa, diffusione volantini e affissione manifesti sul territorio)

- ideato e realizzato eventi speciali di raccolta fondi e realizzato gadget Foli finalizzati alla vendita a privati



A fine anno è stata avviata la campagna di raccolta fondi Adotta un disoccupato. La promozione della campagna è avvenuta tramite il sito web e la piattaforma facebook, attraverso l'uscita di manifesti su tutto il territorio locale e attraverso la realizzazione di un evento ad hoc (cena sociale).

Anche la campagna di promozione sul 5xmille a FoliMagazine è stata supportata dalla distribuzione ai cittadini di materiale informativo e promozionale.



Affrontiamo insieme la crisi
Contribuisci anche tu a pagare una **borsa lavoro** per chi ha difficoltà a (re)inserirsi nel mondo del lavoro



Linee generali	Obiettivi	Risultati attesi	Indicatori	Attività	Responsabilità	Risorse	Tempi
prospettive	Analizzare attibilità nuovi settori di intervento nel mercato privato	Individuazione settori di impresa possibili	N° piani di impresa elaborati	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione gruppi di lavoro Elaborazione piano di impresa servizi alla famiglia Sperimentazione del piano di impresa con più alta fattibilità Elaborazione piano di impresa formazione privata 	Responsabile progettazione Responsabile formazione Responsabile Amministrazione	Brunini Costantino A. Sprizzi (servizi famiglia) De Rosi Casulli Pignotti Latella (formazione)	Ottobre - Dicembre 2012
	Rafforzare area formazione pubblica	<ul style="list-style-type: none"> Accreditamento definitivo attività di formazione Accreditamento attività di orientamento 	<ul style="list-style-type: none"> N° settori formazione individuati Iscrizione Albo Regionale 	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione e allestimento nuova sede formativa Costituzione un'altra coop per gestire le attività della formazione Elaborazione statuto Individuazione gruppo di lavoro 	Responsabile formazione Responsabile Amministrazione	Brunini De Rosi Casulli Pignotti	Giugno 2013
organizzazione	Sperimentare nuova organizzazione presidio Monterotondo scalo	<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione di un modello Organigramma - funzionigramma del presidio Programmazione attività del presidio Report di valutazione Valutazione dell'efficacia delle funzioni 	<ul style="list-style-type: none"> N° incontri con l'èquipe per l'elaborazione del documento 	<ul style="list-style-type: none"> Condivisione documento elaborato in assemblea Avvio del presidio scalo e verifica andamento Individuazione obiettivi per funzione 	Presidente Direttore operativo	Equipe di lavoro	Giugno 2013
	Ottimizzare le risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> Piano del personale per ogni progetto/presidio Nuovo organigramma-funzionigramma settore amministrativo e direzione 		<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione nuovo assetto cooperativa previsionale 2013 manutenzione identità e vision alla luce dei cambiamenti 	Presidente Direttore operativo Cda	Domenico	Giugno 2013
Politica interna	Curare il gruppo dei soci e dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> 1 conferenza annuale di tutti i servizi 4 incontri tematici con i soci 	<ul style="list-style-type: none"> N° incontri soci N° incontri collaboratori 	manutenzione identità e vision alla luce dei cambiamenti	CdA	Brunini Costantino A. Sprizzi (servizi famiglia) De Rosi Casulli Pignotti Latella (formazione)	Ottobre 2012 - dicembre 2013

Linee generali	Obiettivi	Risultati attesi	Indicatori	Attività	Responsabilità	Risorse	Tempi	
Politica interna	Curare il gruppo dei soci e dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> 1 conferenza annuale di tutti i servizi 4 incontri tematici con i soci 	<ul style="list-style-type: none"> N° incontri soci N° incontri collaboratori 	manutenzione identità e vision alla luce dei cambiamenti	CdA	Brunini Costantino A. Sprizzi (servizi famiglia) De Rosi Casulli Pignotti Latella (formazione)	Ottobre 2012 - dicembre 2013	
	Formare il personale per l'avvio dei nuovi settori di intervento	<ul style="list-style-type: none"> Riqualificazione professionale per dar vita ai nuovi settori Corso qualifica operatore di comunità 	N° corsi formazione realizzati	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione corsi utili alla riqualifica del personale impiegato nei servizi infanzia Formazione continua sui presidi 	Responsabile formazione	Finanziamenti pubblici per la formazione continua	Ottobre 2012 - dicembre 2013	
	Allargare compagine sociale	Ingresso e formazione nuovi soci (minimo 2 massimo 4)	<ul style="list-style-type: none"> N° nuovi soci N° incontri dedicati alla valutazione e formazione nuovi soci 	<ul style="list-style-type: none"> Valutazione candidature Formazione nuovi soci 	CdA Settore formazione			Ottobre 2012 - dicembre 2013
Politica esterna	Sperimentare il percorso di un anno con la Lega delle cooperative	Arricchimento delle relazioni/ collaborazioni	N° incontri coordinamento territoriale	Partecipazione incontri coordinamento territoriale	Presidente Vicepresidente	500 euro quota adesione annuale alla Lega delle cooperative	Ottobre 2012 - dicembre 2013	
	Individuare e sperimentare nuove alleanze a livello locale, regionale e nazionale	<ul style="list-style-type: none"> Creazione nuovi servizi nell'area servizi per la famiglia Nuovi progetti nell'area della formazione 	<ul style="list-style-type: none"> N° nuove collaborazioni N° nuovi progetti 	Partecipazione ad incontri e progettazione	Presidente Responsabile progettazione		Ottobre 2012 - dicembre 2013	
	Mantenere e rafforzare la dimensione politica locale e regionale	Ipotesi forme di lobbying politiche per avanzare proposte concrete alla Regione Lazio	N° proposte elaborate	Cura delle alleanze esterne (social pride, cnca, cooperative)	Presidente Vicepresidente			
	Implementare l'azione di fundraising	Affiliazione di almeno 400 nuove persone Raccolta di 10.000 euro	<ul style="list-style-type: none"> N° contatt data base N° eventi/iniziativa realizzati 	Individuazione tipologia di eventi/iniziativa da realizzare Individuazione location idonee Mantenimento campagna <i>Adotta un disoccupato</i>	Presidente	Responsabile comunicazione sociale e fundraising Addetto al fundraising		Ottobre 2012 - dicembre 2013
	Curare la comunicazione	3 news letter all'anno	N° news letter elaborate	Redazione news letter tematiche Pubblicazione bilancio sociale	Presidente	Addetti alla comunicazione		Ottobre 2012 - dicembre 2013
	Promuovere il presidio come forma concreta per ripensare il lavoro sociale	Organizzazione di un convegno sulla cooperazione sociale in tempo di crisi	N° eventi/iniziativa sulla cooperazione sociale e sui presidi	Sensibilizzazione degli amministratori e politici locali sul modello presidio	Direttore operativo			Ottobre 2012 - dicembre 2013
	Acquisire certificazione responsabilità sociale	Certificazione SA 8000	N° incontri con il consulente	Avviare consulenza per la certificazione	Responsabile qualità Direttore operativo	6.000 euro (certificazione e consulenza)		Ottobre 2012 - dicembre 2013



C'è chi insegna
guidando gli altri come cavalli
passo per passo:
forse c'è chi si sente soddisfatto
così guidato.

C'è chi insegna lodando
quanto trova di buono e divertendo:
c'è pure chi si sente soddisfatto
essendo incoraggiato.

C'è pure chi educa, senza nascondere
l'assurdo ch'è nel mondo, aperto ad ogni
sviluppo ma cercando
d'essere franco all'altro come a sé,
sognando gli altri come ora non sono:
ciascuno cresce solo se sognato.

Daniilo Dolci

*Al nostro maestro e amico Riccardo "Cocò" Biazzo
che ha avuto il coraggio e l'amore di sognarci*

