

BILANCIO SOCIALE

Anno 2014



Alisei cooperativa sociale onlus



Ai soci e ai lavoratori della cooperativa

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE

1. PREMESSA

- 1.1 Narrazione del percorso e nota metodologica*
- 1.2 La Divulgazione del Bilancio Sociale*
- 1.3 Riferimenti normativi*

2. IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE

- 2.1 La Storia*
- 2.2 Partecipazioni ed Appartenenze*
- 2.3 Missione*
- 2.4 Valori*
- 2.5 Politiche di impresa sociale*
- 2.6 Organigramma, processi decisionali e di controllo*
- 2.7 Mappa dei Portatori di interesse*

3. VITA ASSOCIATIVA

- 3.1 La Base Sociale*
- 3.2 L'Assemblea dei Soci*
- 3.3 Il Consiglio di amministrazione*

4. IL LAVORO

- 4.1 Politiche del lavoro*
- 4.2 I Lavoratori*

5. FORMAZIONE

- 5.1 La pianificazione della formazione*
- 5.2 Modalità di erogazione*
- 5.3 Attività di formazione e aggiornamento 2014*
- 5.4 Formazione interna ed esterna*
- 5.5 Servizio di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008)*
- 5.6 Coordinamento e Supervisione*

6. QUALITA'

7. I SERVIZI

7.1 AREA ADI – Assistenza Domiciliare Integrata

7.2 AREA ASSISTENZA DOMICILIARE PRIVATA

7.3 AREA STRUTTURE

7.4 SERVIZI PSICOLOGICI

8. PROGETTI

8.1 Terapia della Bambola

8.2 Progetto AIA - Ascoltare Informare Assistere

9. LA COOPERATIVA E IL TERRITORIO

9.1 Cooper@ttive

9.2 Eventi

10. DATI ECONOMICI

10.1 Clienti e committenti

10.2 Valore della produzione

10.3 Distribuzione valore aggiunto

10.4 Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale

10.5 Il patrimonio

11. PROSPETTIVE FUTURE

12. INTERVISTE E TESTIMONIANZE

LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari soci - lavoratori volontari e sovventori - carissimi collaboratori e amici, la cornice in cui quest'anno andiamo a presentare il bilancio sociale 2014 rappresenta una nuova tappa che la nostra cooperativa ha raggiunto e che auspichiamo di poter descrivere il prossimo anno nel pieno della sua attività. Essa è però solo una parte del percorso che Alisei ha intrapreso da diverso tempo e che la vede impegnata su vari fronti e in diversi modi, sempre con lo sforzo di esprimersi come realtà costruttiva all'interno del territorio in cui opera.

Di seguito vengono presentati i dati che fotografano ciò che siamo e stiamo facendo, ma voglio porre l'attenzione in anticipo su alcuni aspetti che ritengo importanti e che ci caratterizzano:

- prima di tutto l'incremento del numero di collaboratori, in particolare dipendenti, sui quali non abbiamo smesso di riporre fiducia e investire, nonostante il perturbare della crisi economica in corso, e che abbiamo voluto preferire rispetto a logiche di esclusivo profitto che non ci appartengono.
- la continua ricerca di interazione attiva e propositiva con le altre realtà territoriali con cui entriamo in contatto, pubbliche e private, profit e no profit, convinti che solo con la costruzione di sane reti di collaborazione sia possibile rispondere ai bisogni di chi si affida noi
- l'entusiasmo del nostro gruppo che ci ha permesso e ci permette di affrontare impegni e difficoltà con spirito di squadra, ma che ci permette anche e soprattutto di vedere tradotte in azioni concrete il senso di responsabilità e di appartenenza di molti di noi; azioni spesso difficilmente quantificabili in termini economici, poiché rappresentate da tempo e competenze offerte con generosità e spontaneità
- la fiducia riposta nella cooperativa dai soci sovventori, che hanno accettato di sostenere con noi la sfida di un nuovo grande progetto e ai quali vanno i dovuti e sentiti ringraziamenti.
- il processo di miglioramento e di crescita a cui tendiamo, consapevoli che il cambiamento sociale, normativo ed economico ci chiede un'alta flessibilità e capacità di intercettare i bisogni per darvi risposta.

Auspico che questo nostro intendere la cooperativa e il cooperare possa essere motivo per stimolare l'adesione di nuovi soci, mossi dal quel senso di appartenenza che vorremmo fosse di tutti.

Concludo con ciò che ritengo debba essere un mio dovere primario, ossia il ringraziare tutti per l'impegno, la disponibilità, la professionalità e l'amicizia che continuate a riversare nella nostra bella realtà.

Il Presidente
Fabio Pellegatta

PREMESSA

1.1 Narrazione del percorso e nota metodologica

Il presente Bilancio Sociale ha l'obiettivo di illustrare con un linguaggio chiaro e comprensibile il valore sociale aggiunto prodotto dalla Cooperativa tramite la propria attività nel 2014. Alisei desidera infatti comunicare con la massima trasparenza con i portatori di interesse esterni o interni al fine di creare un adeguato livello di conoscenza, condivisione e partecipazione nei confronti della attività e delle scelte della cooperativa.

Per la redazione del Bilancio Sociale 2014 è stato istituito un gruppo di lavoro costituito dalla Direzione, i Responsabili di Area ed un referente dell'Area Progettazione e Sviluppo. Hanno inoltre collaborato ai lavori per quanto di loro competenza l'Area Amministrazione e l'Area Formazione.

L'elaborazione del Bilancio Sociale, oltre a rispondere alla volontà di comunicare e comunicarsi all'esterno, vuole rappresentare una preziosa occasione di riflessione, dialogo e crescita interna all'organizzazione. Esso ha dunque l'ambizione di raccontare cosa abbiamo realizzato, ma anche a qual è il futuro al quale stiamo guardando e per il quale ci stiamo preparando.

1.2 La Divulgazione del Bilancio Sociale

Alisei garantisce la massima diffusione e conoscenza del Bilancio Sociale presso i propri portatori di interesse. Una copia del Bilancio Sociale è distribuita a tutti i soci, ai lavoratori (dipendenti e collaboratori) e ai committenti. E' inoltre possibile effettuare il download del Bilancio Sociale dal sito web della cooperativa www.cooperativaalisei.it.

1.3 Riferimenti normativi

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative).

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale;
- Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 24/06/2014 che ne ha deliberato l'approvazione.

IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 La Storia

Alisei è una cooperativa sociale di tipo A e nasce nel 2008 dalla volontà di un gruppo di professionisti che, forti di un panorama di valori definito e condiviso, scelgono di mettere a disposizione le proprie competenze e capacità con l'obiettivo di fornire prestazioni socio assistenziali, socio sanitarie e socio educative.

La nascita dell'organizzazione è un'occasione, per coloro che vi partecipano, per costruire insieme nuove opportunità e migliori condizioni di lavoro; ma è soprattutto un'opportunità per realizzare progetti e servizi rispondenti a principi di qualità, accessibilità ed umanizzazione nei quali il gruppo si riconosce.

Nel 2009 viene ottenuto l'accreditamento per il servizio ADI per l'ASL di Varese nei distretti di Busto Arsizio e Castellanza, ambito che sino ad oggi ha sempre visto un continuo ed importante aumento di attività.

Ugualmente in crescita il volume di attività negli altri principali ambiti di impegno:

- servizi infermieristici e socio assistenziali presso strutture (RSA, CDD, centri prelievi)
- servizi infermieristici, fisioterapici e socio assistenziali al domicilio.

Nel 2011 ALISEI sceglie di integrare la propria offerta assistenziale con due progetti autofinanziati e gratuiti per i destinatari finali:

- Progetto AIA per il supporto psicologico ai caregivers di persone con disabilità o malattia
- Progetto Doll Therapy, per l'applicazione della Terapia della Bambola in ambito domiciliare in supporto alle persone con demenza ed ai loro caregivers

Nel 2012 è stato ampliato il territorio di erogazione dell'ADI in convenzione con ASL Varese, sui distretti di Gallarate e Somma Lombardo.

Il 2013 e 2014 sono annualità caratterizzate da una forte spinta progettuale. Viene attivato un servizio di trasporto assistito per persone disabili e con mobilità ridotta (anziani, malati) grazie all'acquisto di un mezzo attrezzato.

Vengono implementati strumenti adeguati per sostenere da un punto di vista organizzativo il futuro sviluppo della cooperativa, anche attraverso una ristrutturazione organizzativa e gestionale interna che prevede:

- L'attribuzione di competenze specifiche per l'area formazione e l'area progettazione e sviluppo
- L'introduzione di specifiche figure di coordinamento di Area

La cooperativa decide inoltre di investire sull'attività di networking e creazione di sinergie, nella convinzione che lo sviluppo di nuove prospettive per la cooperativa possa trovare un prezioso impulso nel legame con il territorio e con le organizzazioni che ne animano il tessuto sociale, culturale ed economico. Se nella prima parte della propria storia infatti la cooperativa è stata assorbita dal proprio percorso di crescita e consolidamento, Alisei è ora giunta ad un equilibrio interno che le permette e le impone di aumentare il proprio livello di attenzione all'esterno. Si sviluppa dunque un biennio nel corso del quale la mappa relazionale della cooperativa si arricchisce notevolmente. Tra i percorsi intrapresi merita una particolare attenzione quello che porterà alla nascita del gruppo Cooper@ttive (vedi par 8.1).

2.2 Partecipazioni ed Appartenenze

Alisei

- Dal 2012 partecipa ai lavori del Tavolo Permanente del Terzo Settore di Varese e del Piano di Zona di Busto Arsizio
- Dal 2008 fa parte di Confcooperative Insubria
- Dal 2010 Fa parte della Federazione Sanità Lombardia.

2.3 Missione

Missione di Alisei Cooperativa Sociale ONLUS è contribuire al **benessere della persona**, intesa come insieme complesso di bisogni che vanno sempre assunti nella loro completezza.

Essa si impegna perciò nella progettazione e gestione di servizi socio sanitari ed educativi volti a promuovere **la salute fisica e psicologica, l'integrazione sociale ed il diritto alla realizzazione individuale**, con particolare attenzione alle condizioni di svantaggio e non autosufficienza.

2.4 Valori

Rispetto. Mettiamo il rispetto al centro del nostro lavoro: per le persone alle quali si rivolgono i nostri servizi, per i nostri lavoratori, per l'ambiente, per la legalità.

Partecipazione e Solidarietà. Crediamo nel valore della partecipazione come fattore di crescita, per le persone e per le organizzazioni.

Responsabilità. Crediamo nell'assunzione di responsabilità individuale, sociale e di impresa. Ci consideriamo parte della comunità e del territorio e per questo motivo abbiamo scelto di metterci in gioco per costruire un presente più sostenibile.

Fiducia. Abbiamo costruito le nostre organizzazioni investendo sulla fiducia, convinti che sia una risorsa in grado di generare valore.

Centralità della persona. Riconosciamo la centralità della persona, del suo diritto alla salute, al benessere ed alla piena espressione e realizzazione di sé.

Uguaglianza ed Imparzialità. Operiamo nel pieno riconoscimento dell'uguaglianza dei diritti, senza fare alcuna distinzione di razza, sesso, lingua, religione e idee politiche.

2.5 Politiche di impresa sociale

Perseguire l'innovazione, nella convinzione che l'operato sociale sia un processo orientato al miglioramento continuo ed alla scoperta di soluzioni ed opportunità inedite che possano migliorare costantemente la qualità della vita delle persone

Favorire un alto livello di professionalità dei lavoratori, valorizzandone le potenzialità attraverso la cura degli aspetti di crescita e aggiornamento professionale, assicurando la continuità professionale ed il miglioramento delle condizioni lavorative

Mettersi a disposizione, contribuendo alla crescita e coesione sociale, culturale ed economica della comunità in cui opera, facendo del legame con il territorio uno dei principi fondanti dell'attività della cooperativa ed investendo nella capacità di analizzare, comprendere e farsi carico delle esigenze della comunità

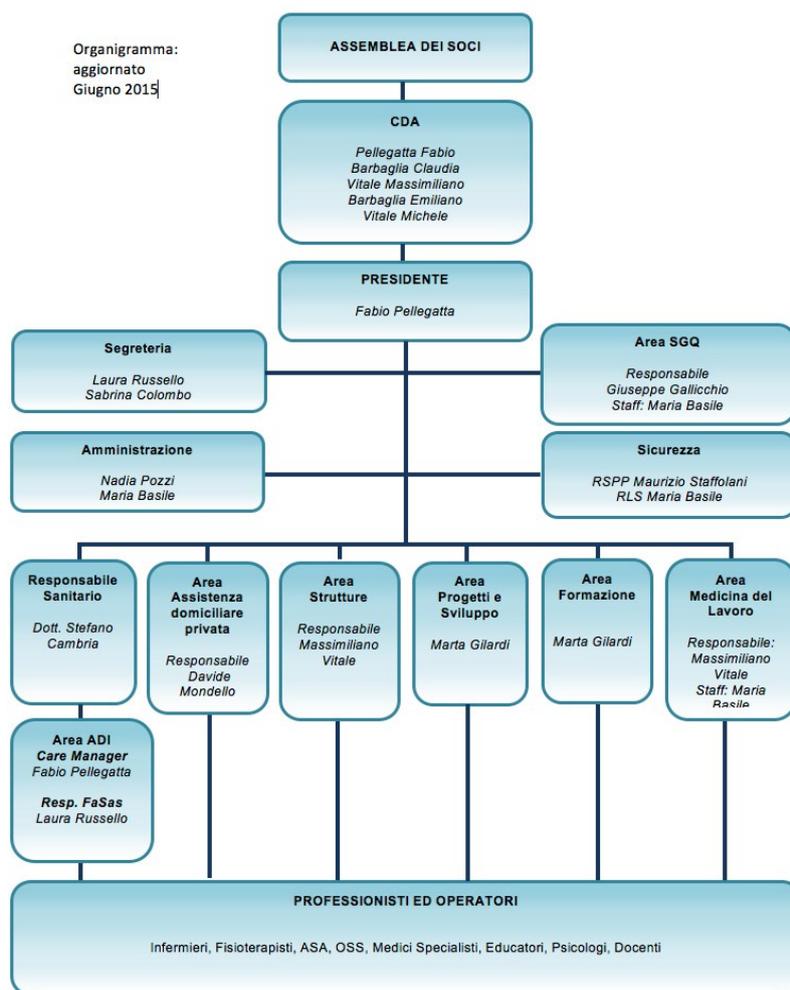
Evitare l'autoreferenzialità, animando le reti di relazioni che costituiscono la comunità, sviluppando collaborazioni, sollecitando risposte, promuovendo contesti ed occasioni di dialogo con le istituzioni, le organizzazioni, i cittadini.

2.6 Organigramma, processi decisionali e di controllo

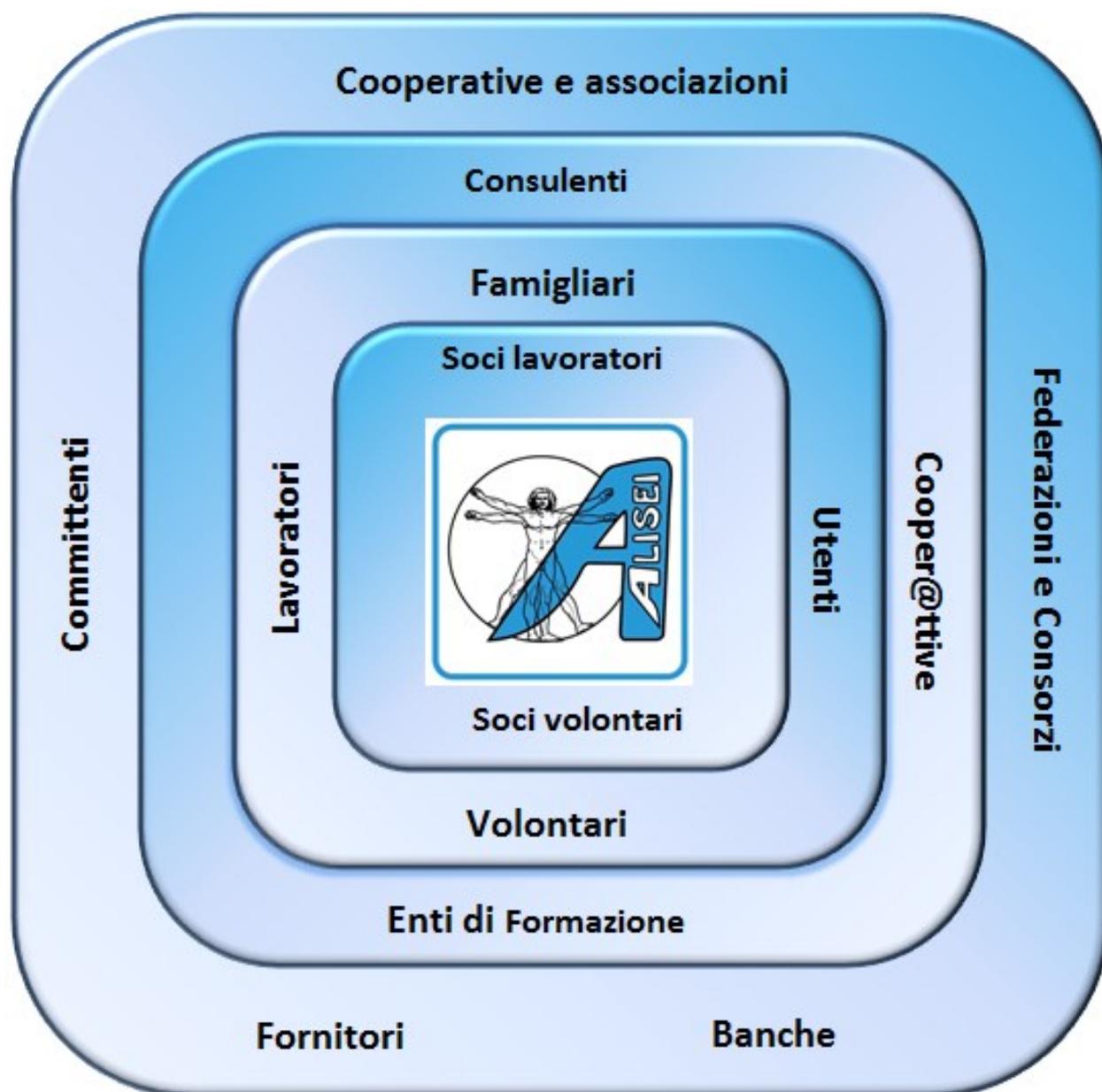
All'Assemblea dei Soci spetta il compito di determinare le linee di indirizzo generali necessarie per il raggiungimento delle finalità sociali e di eleggere il CdA che attualmente è composto da 5 membri e guidato dal Presidente che ne è il legale rappresentante.

La gestione delle attività e dei servizi della Cooperativa è articolata in 5 aree (Assistenza domiciliare privata e progetti, Servizi per le strutture, ADI, Progetti e Sviluppo, Formazione), ciascuna delle quali ha un coordinamento che ha la responsabilità della gestione operativa, ivi compresa quella del personale afferente.

L'applicazione di procedure certificate secondo il modello UNI EN ISO 9001:2008 per quanto riguarda la gestione del Sistema di Qualità Aziendale, l'applicazione degli adempimenti di legge previsti dalla normativa sulla Sicurezza e prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro (previsti dal D.Lgs 81/2008 e successive) e di Tutela della Privacy (D. Lgs 196/03) fanno capo ad un Responsabile che garantisce la corretta gestione ed applicazione di tali normative e modelli. La cooperativa si avvale inoltre, come da normativa vigente della supervisione di un Responsabile sanitario per le attività convenzionate di Assistenza Domiciliare Integrata.



2.7 *Mappa dei portatori di interesse*



VITA ASSOCIATIVA

3.1 La Base Sociale

I dati relativi alla base sociale forniscono importanti indicazioni in merito alla capacità di una cooperativa di costruire rapporti positivi e di reale coinvolgimento con i propri soci e lavoratori.

Alisei può contare su una base sociale coesa, che ha subito un graduale e continuo ampliamento di pari passo con lo sviluppo delle attività della cooperativa.

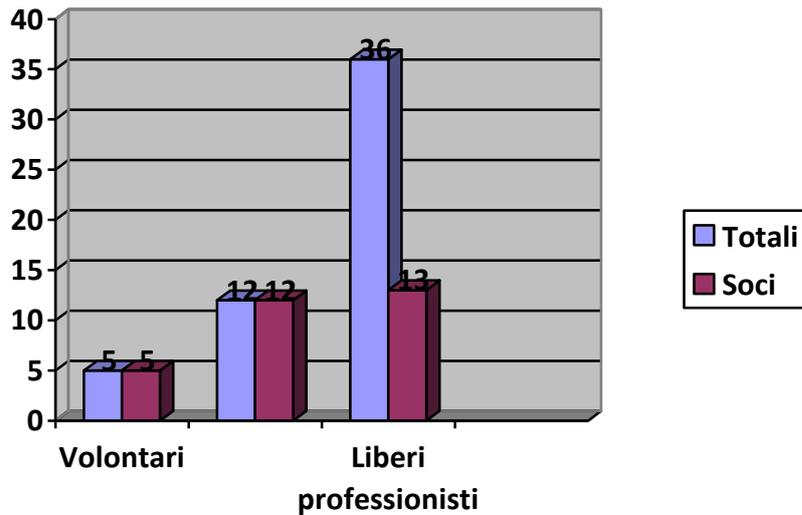
Al 31.12.2014 su 48 lavoratori facenti capo ad Alisei 25 hanno scelto di essere soci della cooperativa. L'incidenza di associamento è nettamente superiore tra i lavoratori dipendenti (100%) rispetto ai collaboratori libero professionisti, dove la percentuale di associamento è del 36%. Attualmente i soci della cooperativa sono suddivisi come segue: soci lavoratori 83% soci volontari 17%.

Nel 2012 Alisei ha usufruito dell'opportunità offerta dal fondo Jeremie (Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises) istituito da Regione Lombardia nell'ambito del Programma Operativo Regionale (POR) Occupazione 2007-2013, finanziato dal Fondo Sociale Europeo e gestito da Finlombarda.

Il Fondo Jeremie FSE si rivolge a persone fisiche (beneficiari diretti) che prestano o presteranno la propria attività in qualità di soci cooperatori presso cooperative sociali e/o di produzione lavoro. Le cooperative saranno capitalizzate per l'importo corrispondente al valore dell'intervento finanziario concesso alla persona fisica. Alisei ha promosso l'adesione all'iniziativa presso la propria base sociale con ottimi risultati: 13 soci hanno aderito per una capitalizzazione pari a 52.000 euro.

Base sociale - Composizione per fasce di età							
Fascia di età	18 – 25	26 - 35	35 - 45	46 - 55	56 - 65	66 - 75	Totale
Numero	2	7	12	6	3	0	30

Base sociale - Composizione per genere		
M	F	Totale
13	17	30



Associazione – Andamento nel triennio		
	Dimissioni da socio	Associamenti
2012	2	8
2013	1	3
2014	0	5

3.2 L'Assemblea dei Soci

L'insieme dei soci della cooperativa costituisce l'Assemblea dei soci che, oltre a riunirsi per l'assemblea ordinaria che ha luogo almeno una volta all'anno per la chiusura dell'esercizio sociale, si riunisce in corso d'anno. Di seguito sono evidenziati i dati relativi ai lavori dell'Assemblea nel 2014 raffrontati con il 2013.

Assemblea dei soci – Lavori Anno 2013 e 2014		
	NUMERO ASSEMBLEE	MEDIA PRESENTI
2013	2	15,5
2014	5	16

L'intensificazione della frequenza dei momenti assembleari risponde ad una precisa volontà del Direttivo di garantire un maggiore coinvolgimento dell'assemblea dei soci nelle attività e nei

processi decisionali della cooperativa. Si ritiene infatti che la valorizzazione della figura del socio debba iniziare proprio dal riconoscimento del suo diritto ad essere puntualmente informato e coinvolto in merito all'andamento della cooperativa in generale e alle azioni intraprese dal CdA con riferimento ai mandati ricevuti dall'Assemblea. Le assemblee costituiscono inoltre una preziosa occasione di partecipazione attiva alla vita della cooperativa, non solo attraverso l'esercizio delle proprie prerogative di governo, ma anche in un senso più ampio, che riguarda l'appartenenza al gruppo ed al comune percorso imprenditoriale e sociale intrapreso.

3.3 Il Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione era formato nel 2014 da 5 membri, che hanno scelto di non beneficiare di alcuna remunerazione per la propria mansione di consiglieri, esercitata a titolo gratuito. Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2014 si è riunito complessivamente 8 volte.

Consiglio di Amministrazione – Composizione 2014		
NOMINATIVO	RUOLO NEL CDA	RUOLO IN COOPERATIVA
Fabio Pellegatta	Presidente	Direttore Care Manager
Claudia Barbaglia	Vicepresidente	Responsabile Amministrativa
Emiliano Barbaglia	Consigliere	Responsabile Gestione Sistema Qualità e DPS
Massimiliano Vitale	Consigliere	Responsabile Area Strutture
Michele Vitale	Consigliere	Socio Ordinario
Età media consiglieri in carica : 41		

IL LAVORO

4.1 Politiche del lavoro

La Cooperativa Alisei in quanto cooperativa sociale ha nei propri scopi statutari quello di offrire occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali ed ha sviluppato nel tempo le proprie politiche aziendali in coerenza con tale obiettivo. Alisei opera dunque nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione in tema di lavoro e cerca al contempo di garantire ai propri soci e lavoratori continuità di occupazione, le migliori condizioni economiche e retributive, una crescita ed una valorizzazione professionale continue.

La cooperativa applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL delle Cooperative Sociali).

La capacità di promozione della continuità e stabilità dei rapporti lavorativi è un sintomo del benessere di un'organizzazione e un importante valore aggiunto per chi beneficia di servizi a carattere assistenziale. La migliore politica di contenimento del turn over è sicuramente quella che investe nella creazione di rapporti di lavoro soddisfacenti, in quanto fondati sulla promozione della crescita professionale, del benessere e della stabilità economica dei lavoratori.

In quest'ottica l'approccio di Alisei è caratterizzato da un'elevata attenzione ad alcuni elementi chiave:

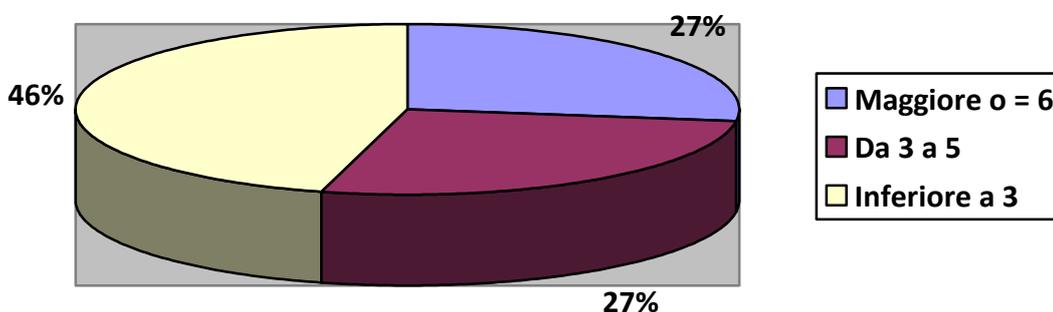
1. *Trattamento economico e contrattuale*: Alisei Cooperativa Sociale Onlus applica integralmente il CCNL cooperative sociali
2. *Formazione*: grande attenzione è posta nel garantire ai lavoratori occasioni di formazione e aggiornamento in un'ottica di promozione della crescita professionale individuale ed aziendale
4. *Prevenzione del burn out*: le cosiddette professioni di aiuto per le caratteristiche sociali, ambientali ed organizzative del lavoro sono maggiormente esposte al rischio di stress e burn out. Alisei si adopera perciò nell'attuare strategie per la prevenzione, prima ancora che per la gestione, di tale rischio professionale, agendo sia sulle situazioni stressogene intrinseche al lavoro svolto sia sulle condizioni operative di origine organizzativa. Particolarmente efficace si è rivelato prevedere momenti di:
 - Confronto operativo orientato al miglioramento continuo con la presenza dell'equipe di operatori e del Coordinatore di Servizio.
 - Momenti di supervisione con la presenza di figure professionali e tecniche ad hoc

La fotografia della situazione al 31.12.2014 testimonia gli esiti positivi delle politiche aziendali in termine di contenimento del turn over e promozione di rapporti lavorativi stabili. Il turn over, sia nel gruppo dei lavoratori che nella base sociale, è molto basso e si è riusciti a garantire nel tempo una stabilità del gruppo della quale hanno beneficiato sia i destinatari dei servizi sia la vita sociale della cooperativa. Al 31.12.2014 il 50% dei lavoratori dipendenti ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tutti i lavoratori con contratto a tempo determinato sono stati assunti nel biennio 2013 – 2014. Il dato si contestualizza pertanto in un processo di graduale crescita del numero dei lavori dipendenti registrato nel triennio 2012 – 2014 e sintetizzato nella tabella sottostante.

Lavoratori dipendenti			
	2012	2013	2014
Tempo determinato	3	4	6
Tempo indeterminato	4	6	6
TOTALE	7	10	12

Lavoratori – anzianità di servizio

Il 56% dei lavoratori in forza alla cooperativa ha un'anzianità di servizio superiore ai 3 anni ed il 23% è in cooperativa dal 2008, anno della sua fondazione.



4.2 I Lavoratori

Lavoratori – Suddivisione per qualifica e mansione		
Mansione	Numero	Note
Infermiere *	19	* Responsabile Area ADI (Care Manager) * Responsabile Area Strutture * Responsabile Area Assistenza Domiciliare
OSS	9	
Impiegati *	7	* 1 Responsabile Amministrazione * 1 Responsabile Gestione Sistema Qualità
Fisioterapista	7	
Medico	3	
Psicologo	2	
Audiometrista	1	
Totale	48	

Note: Il contrassegno * indica la presenza nel gruppo operativo di un operatore con funzione di Responsabile di Area

Lavoratori - Composizione per genere		
M	F	Totale
18	30	48

Lavoratori – Composizione per fasce di età							
Fascia di età	18 – 25	26 - 35	35 - 45	46 - 55	56 - 65	66 - 75	Totale
Numero	4	11	19	6	8	0	48

FORMAZIONE

Assicurare lo sviluppo professionale degli operatori e la valorizzazione delle loro potenzialità è un mezzo indispensabile per il perseguimento della mission aziendale. Alisei infatti riconosce nella formazione uno strumento capace di produrre cambiamenti non solo nell'operatore che si forma, ma anche nell'organizzazione che lo vede protagonista e depositario di abilità tecniche, di competenze organizzative e relazionali. Esiste una forte connessione tra formazione e organizzazione al fine di sostenere le professionalità in una dimensione lavorativa nella quale l'imparare a fare non basta più. Ciò che interessa promuovere attraverso la formazione, oltre alle conoscenze ed alle abilità operative, è la capacità strategica degli attori ad orientarsi nei contesti in cui operano avendo come punto di riferimento la dimensione del cambiamento, della qualità e della partecipazione.

5.1 La pianificazione della formazione

La pianificazione della formazione è a carico della Direzione Generale. Il programma formativo viene pianificato annualmente sulla base della ricognizione del bisogno formativo effettuata dai Responsabili di Area in collaborazione con l'ufficio Formazione. Essi redigono una proposta formativa da sottoporre al vaglio della Direzione che, con la collaborazione del Responsabile Gestione Qualità e del RSPP, elabora ed approva programmi annuali di formazione e aggiornamento coerenti con gli obiettivi aziendali, gli obblighi di legge e contrattuali, le esigenze rilevate dalle equipe di lavoro e le risorse economiche disponibili.

Viene effettuata sistematicamente una verifica dei percorsi formativi realizzati in termini di soddisfazione dei partecipanti, feed back dei docenti e ricaduta operativa. I dati emersi da tali verifiche sono funzionali alla riprogettazione della proposta formativa.

5.2 Modalità di erogazione

Le attività di formazione ed addestramento vengono effettuate attraverso:

- formazione interna
- formazione esterna: sono previsti percorsi di formazione esterna nelle diverse forme (seminari, convegni, workshop, corsi)
- formazione sul campo che, attraverso l'affiancamento a personale esperto, utilizza per l'apprendimento i contesti, le occasioni di lavoro e le competenze degli operatori impegnati nelle attività assistenziali. La formazione sul campo viene sempre proposta ai neoassunti e agli operatori che vengano assegnati ad una nuova mansione o unità operativa.
- incontri di coordinamento e supervisione per i gruppi di lavoro

- divulgazione di pubblicazioni, informazioni e documenti tecnici

La politica della qualità della formazione di Alisei è orientata a garantire:

- continuità e sistematicità
- correttezza metodologica
- congruenza con gli obiettivi formativi identificati nel piano annuale
- equità, trasparenza e pari opportunità di accesso

Per ciascun lavoratore è predisposta una scheda anagrafica con specifiche relazioni (ad es. mansioni, ruolo aziendale, incarichi etc.), ivi comprese le attività formative e di aggiornamento svolte. Viene tenuta debita registrazione informatizzata di ogni evento formativo al quale lavoratori e collaboratori partecipino.

Nel definire le attività formative viene posta massima attenzione affinché sia garantita la formazione obbligatoria.

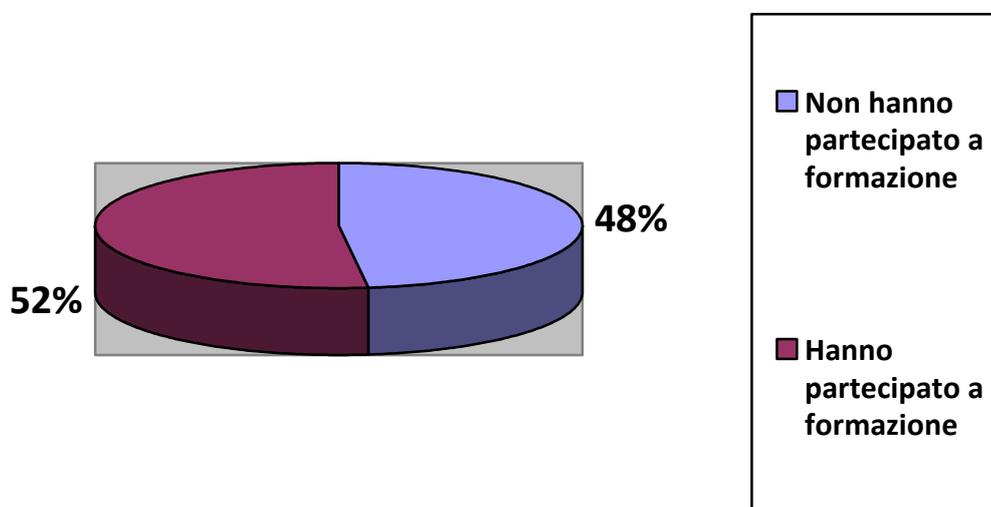
Con riferimento ai collaboratori sanitari liberi professionisti la direzione lascia la più completa autonomia personale nella verifica dei propri bisogni formativi e programmazione delle relative attività. La stessa tuttavia:

- Monitora e stimola il conseguimento dei crediti ECM in base alle indicazioni nazionali e regionali
- Consiglia e promuove una minima frequentazione di eventi che riguardino obiettivi individuati come prioritari nell'ambito del piano formativo annuale
- Include nel piano formativo annuale azioni formative rivolte anche al target libero professionale

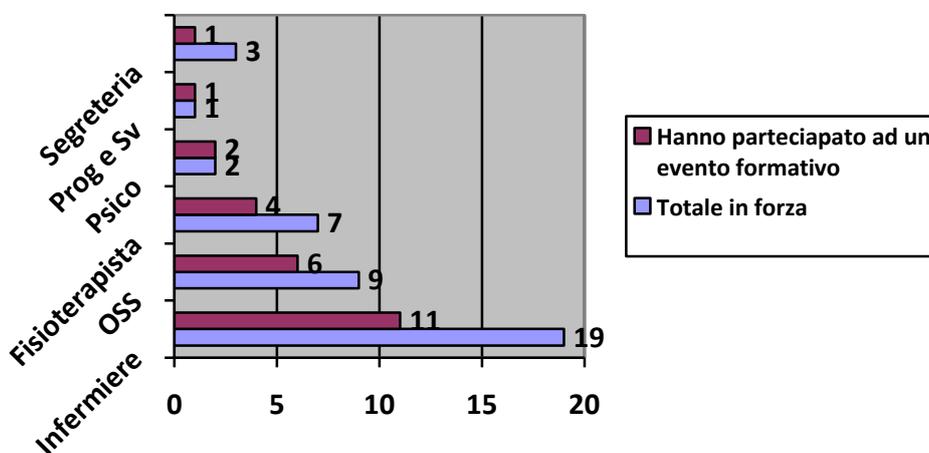
5.3 Formazione ed aggiornamento 2014

Nell'anno 2014 i lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione o attività di aggiornamento sono stati 25 su un totale di 48 lavoratori. Si evidenzia una flessione positiva rispetto al 2013 (durante il quale avevano effettuato attività formativa solo 10 lavoratori su 41) riconducibile alle politiche di sensibilizzazione ed incentivazione attuate dalla Direzione in collaborazione con l'Area Formazione.

Il grafico sottostante evidenzia la percentuale di lavoratori in forza ad Alisei che nel corso del 2014 ha partecipato ad eventi formativi e di aggiornamento.



Il grafico e la tabella sottostanti forniscono i dati relativi ai lavoratori, suddivisi in funzione della mansione, che nel 2014 hanno partecipato ad almeno un evento formativo inerente la propria professionalità.



Professione/Mansione	% sul totale in forza che abbia partecipato ad almeno 1 evento formativo
Infermiere	58
Oss	67
Fisioterapista	57
Psicologo	100
Progettazione e sviluppo	100
Segreteria	33
TOTALE	52

5.4 Formazione interna ed esterna

Aggiornamento e Formazione Alisei – Eventi	
Totale eventi formativi	47
Totale eventi esterni*	36
Totale eventi interni**	11

*eventi organizzati da un soggetto diverso dalla cooperativa **eventi organizzati dalla cooperativa

Aggiornamento e Formazione 2014 *				
Titolo	Destinatari	Durata	Partecipanti	Ore offerte
Curare con una Bambola	ASA OSS	8	11	88
Il crowdfunding in Italia	Progett. e Sviluppo	6	1	6
Il manager sociale: coordinare e dirigere nel welfare che cambia	Direzione	32	1	32
L'amore tossico. Seminario sulla famiglia del giocatore d'azzardo	Progett. e Sviluppo Psicologo	8	2	16
Raccogliere fondi attraverso i lasciti testamentari	Progett. e Sviluppo	12	1	12
TOTALE ORE OFFERTE				154

* Attività formative alle quali hanno partecipato lavoratori di Alisei nel 2014 ed il cui costo è stato sostenuto interamente dalla cooperativa.

5.5 Servizio di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008)

Il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - ha riformato, riunito ed armonizzato abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti

normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di adeguare la normativa all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro. Il D.Lgs. n. 626/94 a cui le aziende si riferivano per assicurare la sicurezza sui luoghi di lavoro è stato completamente trasfuso nel Testo Unico Sicurezza Lavoro (D.Lgs. 81/2008). Alisei adempie a quanto richiesto dal D.Lgs 81/08 avendo organizzato il "Servizio di Prevenzione e Protezione" nel modo descritto nelle tabelle sottostanti.

FIGURE	INCARICATO	PRINCIPALI FUNZIONI
Datore di lavoro - DdL: in quanto cooperativa sociale Alisei è governata da un Consiglio di Amministrazione che prende collegialmente le decisioni. La responsabilità ultima è in capo al Presidente.	Fabio Arcangelo Pellegatta <i>Presidente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dei rischi • Elaborazione del Documento Valutazione Rischi (DVR) • Designazione RSPP • Nomina del MC • Consulta il RLS in ordine alla valutazione dei rischi, nomina degli addetti, organizzazione della formazione

FIGURE	INCARICATO	PRINCIPALI FUNZIONI
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP. : persona esterna alla Cooperativa con capacità e requisiti professionali adeguati al ruolo ricoperto.	Maurizio Staffolani	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione della fonti e delle situazioni di pericolo • Individuazione dei soggetti esposti • Elaborazione DVR • Programmazione degli interventi necessaria a garantire la sicurezza (misure tecniche, impiantistiche, comportamentali, organizzative, informative e formative)
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS.: persona eletta dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, debitamente formata.	Maria Basile <i>Operatrice dell'Area Amministrazione e Segreteria</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Viene consultata preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, sulla designazione degli addetti da formare e sull'organizzazione della formazione • Riceve le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi • Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche della autorità competenti • Partecipa alla riunione periodica per la prevenzione e la protezione dei rischi

Alisei provvede alla formazione dei lavoratori presenti nei propri servizi in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 (artt. 36 e 37), che obbliga tutte le imprese all'informazione e formazione di tutti i lavoratori sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro. Provvede inoltre all'informazione e formazione del personale relativamente al documento Valutazione Rischi.

Formazione D.lgs 81/2008 - Anno 2014		
Titolo	Monte ore	Partecipanti
Corso di formazione ed Informazione ai Lavoratori a Medio Rischio	12	3

5.6 Coordinamento e Supervisione

L'equipe di ogni servizio usufruisce di momenti dedicati all'attività di

- Coordinamento: confronto operativo orientato al miglioramento continuo con la presenza dell'equipe di operatori e del Coordinatore di Servizio.
- Supervisione da parte di specifiche figure di riferimento tecnico - professionali (psicologo, medico, infermiere, fisioterapista)

Le attività fanno riferimento a due ambiti: supervisione sui casi e supervisione sulle dinamiche dell'equipe. Le supervisioni sulle dinamiche dell'equipe vengono attivate qualora se ne ravvisi la necessità ed è il RS che ne fa richiesta in base alle esigenze rilevate.

Attività di Coordinamento e Supervisione – Anno 2014				
OSS				
	N incontri	Ore	Partecipanti	Totale ore offerte
Supervisione	5	7	5	35
Coordinamento	2	2,5	5	12,5
Totale ore offerte				47,5
INFERMIERI E FISIOTERAPISTI				
	N incontri	Ore	Partecipanti	Totale ore offerte
Coordinamento	3	3	8	24
Totale ore offerte				119

6. QUALITA'

Cooperativa Alisei ha conseguito nel 2013 la certificazione di Qualità ISO 9001:2008 per i seguenti campi di attività: "Progettazione ed erogazione di servizi di assistenza sanitaria e socio-sanitaria: prestazione di cure della persona in stato di non completo benessere fisico, psichico e sociale, erogate presso il domicilio o la struttura in cui risiede. Esecuzione di prelievi ematici."

L'organizzazione provvede all'addestramento del personale per la corretta interpretazione e integrazione del sistema di qualità secondo la norma ISO.

I SERVIZI

7.1 AREA ADI – Assistenza Domiciliare Integrata

Alisei è società accreditata all'erogazione di Voucher Socio-sanitari in Lombardia dall'ASL della provincia di Varese per i distretti sanitari di Busto Arsizio, Castellanza, Gallarate, Somma Lombardo.

Di seguito un breve prospetto riepilogativo delle attività prestate nei diversi distretti.

DISTRETTO	NUMERO PAZIENTI IN CARICO
Busto Arsizio	323
Castellanza	74
Gallarate	28
Somma Lombardo	14
Totale	439

TIPOLOGIA PRESTAZIONI	NUMERO ACCESSI
Infermieristiche	11.555
Fisioterapiche	1.160

7.2 AREA ASSISTENZA DOMICILIARE PRIVATA

L'area presidia le seguenti attività erogate in ambito domiciliare:

- Servizio di fisioterapia, assistenza infermieristica e socio assistenziale
- Servizio di esecuzione e refertazione di ECG per privati o eseguiti per studi di medicina del lavoro
- Servizi di trasporto

TIPOLOGIA PRESTAZIONI	NUMERO ACCESSI
Infermieristiche	733
Fisioterapiche	64
ASA/OSS	5.550
<i>Totale accessi</i>	6.347
<i>Totale utenti in carico</i>	206

Servizio di trasporto

Da ottobre 2013 Alisei dispone di un mezzo attrezzato per il trasporto delle persone con mobilità ridotta (persone malate, anziane o disabili) che possono usufruire del servizio per effettuare spostamenti sul territorio per le proprie necessità sanitarie, di cura e connesse alla gestione della quotidianità.

Il trasporto viene effettuato da personale formato e garantisce l'apporto dei necessari ausili (carrozzina). In caso di particolari esigenze connesse alla condizione del trasportato è possibile prevedere la presenza a bordo di professionalità specifiche (ad esempio personale infermieristico) per garantire che il trasporto venga effettuato in una condizione ottimale di agio e sicurezza.

Il servizio di trasporto è diventato operativo nel 2014.

SERVIZIO DI TRASPORTO – Anno 2014	
<i>Numero accessi</i>	<i>Monte ore erogato</i>
73	147

7.3 AREA STRUTTURE

L'Area Strutture presidia le attività a carattere sanitario ed assistenziale sviluppate da Alisei in ambito diverso da quello domiciliare e più specificamente nell'anno 2014:

Strutture

- Servizio socio-assistenziale c/o servizi residenziali
- Servizio infermieristico c/o centri diurni

Laboratori

- Servizio infermieristico c/o centri prelievi e presso aziende esterne per la medicina del lavoro;
- Servizio di esecuzione e refertazione di ECG eseguiti per studi di medicina del lavoro

TIPOLOGIA PRESTAZIONI	ORE
Infermieristiche	3907
ASA OSS	2213
Totale	6120

7.4 SERVIZI PSICOLOGICI

Alisei offre la possibilità di accedere a percorsi di supporto psicologico, erogati da psicologhe esperte e qualificate, specializzate anche in psicoterapia.

Il Servizio Psicologico si rivolge a:

- tutti coloro che sentono il bisogno di essere accompagnati nella comprensione e risoluzione di un proprio disagio individuale, di coppia o familiare.

Dopo i primi colloqui di consultazione, finalizzati a comprendere la domanda della persona ed a raccogliere le informazioni necessarie, si concorderanno l'eventuale successiva presa in carico e le sue modalità.

- operatori sociali, sanitari ed educativi impegnati in professioni d'aiuto che sentono il bisogno di essere sostenuti nel vissuto di forte stress quotidiano derivante dalla cura dell'altro o semplicemente di avere un'interfaccia di confronto rispetto al proprio agire professionale attraverso incontri di supervisione.

Nel 2014 le attività di supervisione alle professioni d'aiuto sono state sviluppate solamente ad uso interno ed i relativi dati sono riportati nella sezione dedicata alla formazione. Nella tabella sottostante sono invece evidenziate le attività relative al supporto psicologico individuale.

Servizio Psicologico	
Numero destinatari	Ore lavoro Anno 2014
4	26

PROGETTI

8.1 Terapia della Bambola

Nel mese di novembre 2013 Alisei ha portato a conclusione il progetto sperimentale Terapia della Bambola, avviato nel corso del 2012. La doll therapy è una terapia complementare non farmacologica in grado di migliorare in modo evidente le condizioni globali della persona affetta da demenza, agendo in senso positivo prevalentemente sui disturbi comportamentali che tipicamente si accompagnano alla malattia. L'applicazione della terapia ha evidenziato anche l'incremento del benessere generale delle figure di accudimento del malato con demenza.

Il progetto si proponeva verificare l'efficacia e definire i protocolli per l'utilizzo della bambola terapeutica, già piuttosto consolidato in RSA e centri diurni, nel contesto domestico e domiciliare in supporto alla quotidianità della famiglia e del caregivers. Esso aveva perciò carattere innovativo e sperimentale ed ha richiesto un impegno dell'equipe su due livelli:

- Definizione dei protocolli per la somministrazione e della relativa modulistica
- Addestramento del caregivers: operatori formati hanno affiancato i caregivers familiari addestrandoli ad una corretta somministrazione della bambola terapeutica. Essi sono stati accompagnati ad una graduale autonomia, sotto la supervisione continuativa dell'operatore e della psicologa di riferimento.
- Gestione degli aspetti sperimentali del progetto: i destinatari di progetto sono stati selezionati e monitorati attraverso la somministrazione di batterie testistiche, un'azione continuativa di rilevazione dati con l'obiettivo di verificare l'ipotesi e le condizioni di efficacia dell'intervento terapeutico in ambito domiciliare

Le attività del progetto Terapia della Bambola sono state autofinanziate da Alisei per un costo complessivo pari a 9.544 euro: i destinatari non hanno sostenuto alcun costo per i servizi ricevuti e a conclusione del progetto hanno potuto proseguire l'attività terapeutica in autonomia utilizzando la bambola messa a disposizione gratuitamente dal progetto.

I risultati della sperimentazione, che rinforzano l'idea che l'applicazione domiciliare sia utile e praticabile, sono stati presentati nell'ambito del convegno "Curare con una Bambola" tenutosi in data 24/01/2014 presso il Museo del Tessile di Busto Arsizio.

8.2 Progetto AIA - Ascoltare Informare Assistere

AIA è un progetto di promozione del sostegno psicologico per le famiglie ed i *caregivers* di persone anziane e/o disabili avviato nel 2012.

Il progetto persegue le seguenti finalità specifiche:

- Informare e formare le famiglie, in modo da promuovere una maggiore consapevolezza dei problemi relativi alla gestione e alla cura del paziente e accrescere il senso di competenza (sapere, saper essere e saper fare).
- Predisporre interventi volti a superare stati di isolamento in cui, talvolta, vivono le persone anziane/disabili e le loro famiglie.
- Offrire spazi di sostegno e confronto su problemi e dinamiche che insorgono all'interno del nucleo familiare.
- Creare una rete di sostegno intorno "intorno a" e "tra" le famiglie della persona anziana e/o disabile in modo da alleviare il carico di impegno che grava sui caregiver.

Le azioni proposte nell'ambito del progetto erano di tre tipologie:

- Interventi di sostegno psicologico al caregiver
- Gruppi di auto aiuto c/o sede appositamente allestita
- Interventi di informazione e formazione

Nel periodo 2012 - 2014 sono stati attivati i colloqui individuali di supporto psicologico. A ciascun destinatario è stato proposto un percorso individuale per una durata pari ad 8 incontri della durata di 1 ora ciascuno. Al termine del percorso è previsto un momento di restituzione e valutazione, nell'ambito del quale è possibile anche definire un'estensione temporale del supporto.

Le attività sono state autofinanziate da Alisei per un costo complessivo pari a 2.118 euro: i destinatari non hanno sostenuto alcun costo per i servizi ricevuti.

Progetto AIA			
Numero totale destinatari	Ore lavoro Anno 2012	Ore lavoro Anno 2013	Ore lavoro Anno 2013
8	44	38	8

LA COOPERATIVA E IL TERRITORIO

9.1 Cooper@ttive

La complessità e trasversalità dei bisogni solidali sta crescendo esponenzialmente, anche per le gravi contingenze complessive nella società e sul nostro territorio. Diventa dunque difficile per un'unica organizzazione dedita ai servizi alla persona rispondere in maniera soddisfacente ai bisogni ed ottimizzare l'efficacia del proprio intervento, sia in termini di ricaduta sociale che economica.

Da questa presa di coscienza matura la scelta di superare la logica individuale a favore della collaborazione con altre imprese, per trovare sinergie che possano valorizzare al massimo la ricaduta positiva delle attività sul territorio. Alisei inizia così nel 2013 un percorso di conoscenza con quattro realtà che operano a Busto Arsizio e in provincia di Varese in settori e con competenze diverse e complementari alle proprie: Cooperativa L'Abbraccio, Cooperativa Effatà, Cooperativa Progetto Promozione Lavoro e Cooperativa Bontà EQUAlità.

Questo percorso prosegue nel 2014 e si sostanzia nella nascita del gruppo COPER@TTIVE, struttura di rete che coinvolge le 5 cooperative che si riconoscono in un sistema di valori comuni ed in un'interpretazione condivisa di cosa significhi oggi essere cooperativa in ambito sociale e la cui filosofia si riconduce a tre dichiarazioni caratteristiche:

Condividere. Insieme le cooperative sono più forti e capaci: possono ottimizzare i processi, liberando risorse ed energia da investire in innovazione, crescita, progettualità.

Costruire. Un polo integrato di servizi che sia luogo di incontro, cantiere di idee, risposta presente ai bisogni del territorio.

Restituire. Le cooperative intendono la propria crescita come un mezzo per generare e restituire al territorio valore sociale aggiunto in termini di:

Nel corso del 2014 il gruppo Cooper@ttive si è riunito con regolarità ed ha avviato una riflessione sulla possibilità di una propria costituzione in forma di associazione.

9.2 Eventi

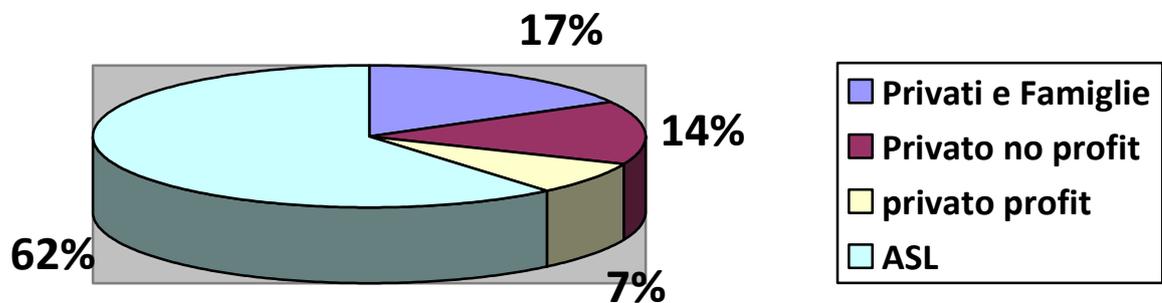
24.01.2014 presso Museo del Tessile Busto Arsizio (VA) - Convegno Curare con una Bambola. L'evento, organizzato in collaborazione con ACOF e con il patrocinio del Comune di Busto Arsizio e ASL Varese, ha trattato di terapie complementari non farmacologiche e domiciliari, con una particolare attenzione all'utilizzo della doll therapy nella cura delle persone con demenza. E' stata inoltre l'occasione per presentare ufficialmente i risultati della sperimentazione condotta dalla cooperativa relativamente all'applicazione in ambito domiciliare della terapia della bambola. Il convegno era accreditato al sistema regionale ECM – CPD Regione Lombardia per le figure professionali medico, psicologo, psicoterapeuta, infermiere, educatore professionale, fisioterapista, tecnico di riabilitazione medica iscritto all'albo (6 crediti ECM) ed ha visto la partecipazione di 135 persone.

Giugno 2014 presso Museo del Tessile Busto Arsizio (VA) – Partecipazione all'evento Bazar Des Arts, in collaborazione con Cooper@ttive, con la realizzazione di un banchetto informativo, attività di raccolta fondi ed allestimento di uno spazio animazione per bambini.

DATI ECONOMICI

10.1 Clienti e committenti

Volumi di fatturato per tipologia di committente

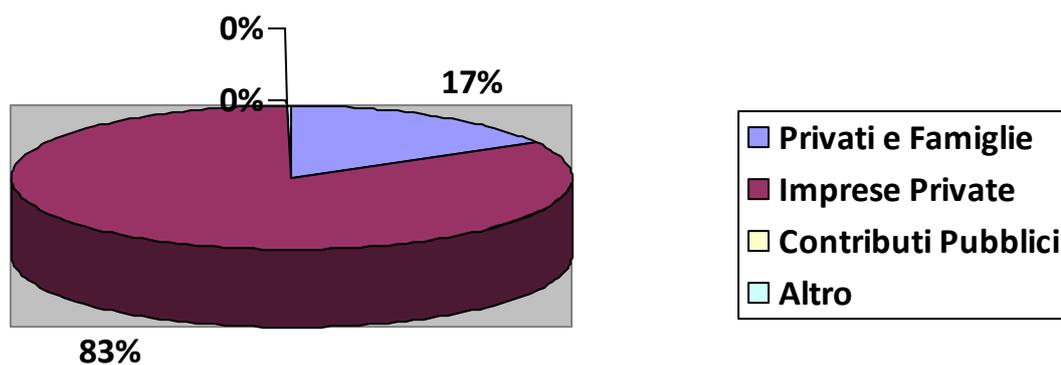


	NUMERO	FATTURATO COMPLESSIVO
Privati e Famiglie	206	96.553
Privato no profit	3	81.355
Privato profit	5	41.898
Pubblico (ASL)	1	345.576

10.2 Valore della produzione

	2012	2013	2014
Privati e Famiglie	96.999	113.500	96.553
Imprese	448.836	552.800	468.892
Contributi pubblici	0	0	658
Altro	159	3.000	824
TOTALE	545.994	669.300	566.864

Produzione Ricchezza

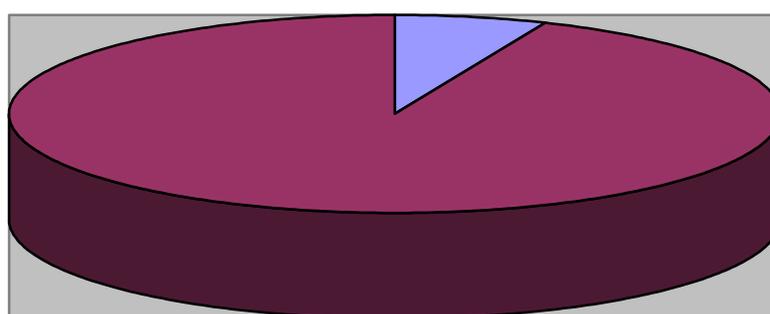


	2012	2013	2014
Ammortamenti e Accantonamenti	9.128	9.525	11.460
Fornitori di beni da economie esterne	390.133	468.213	377.323
Oneri diversi di gestione	4.962	7.678	3.700
TOTALE	404.223	485.416	392.483

10.3 Distribuzione valore aggiunto

2012	2013	2014
Organizzazione – <i>Utili di esercizio</i>		
11.477	32.800	11.749
Finanziatori – <i>Finanziatori ordinari</i>		
- 335	- 310	- 150
Lavoratori - <i>Dipendenti, collaboratori e soci</i>		
129.958	151.780	169.297
TOTALE		
141.100	184.350	180.896

Distribuzione del valore aggiunto

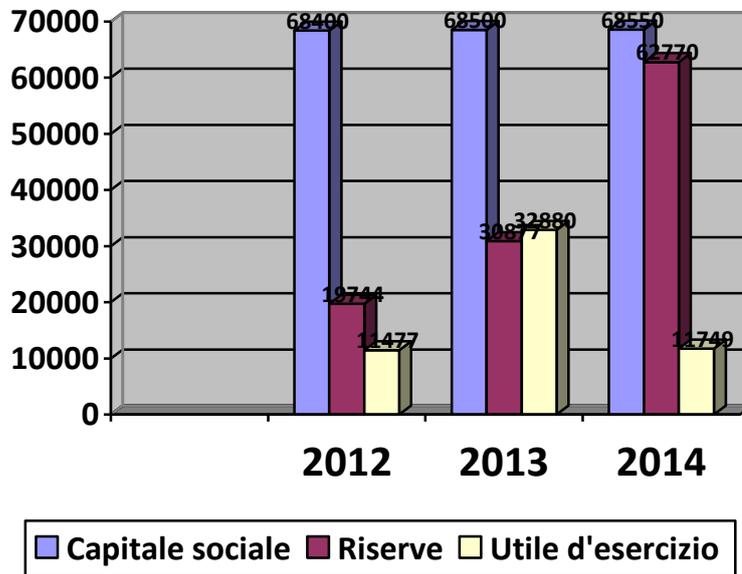


94%

■ Organizzazione
 ■ Lavoratori

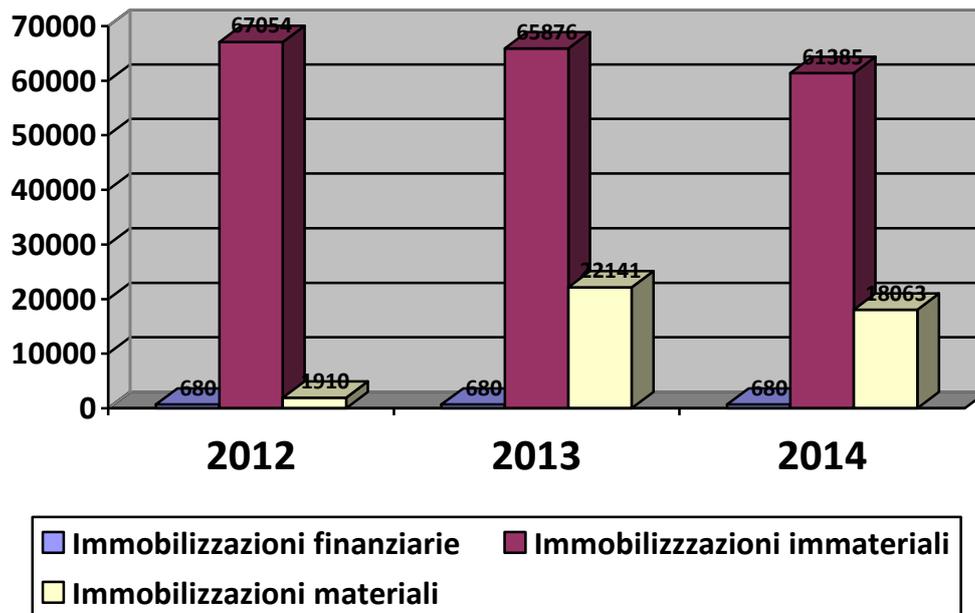
10.4 Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale

Patrimonio Netto



10.5 Il patrimonio

Investimenti



11. PROSPETTIVE FUTURE

Rivolgendo lo sguardo al futuro è possibile individuare alcuni macro obiettivi a medio – breve termine per la cooperativa:

- ***Proseguire il processo di differenziazione dei settori di intervento della cooperativa.*** Il consolidamento delle aree di intervento storiche si accompagnerà alla progettazione di nuovi interventi, che consentano di rispondere ai bisogni sociali emergenti e contemporaneamente di perseguire un posizionamento strategico, ampliando il territorio di intervento, l'area di competenze della cooperativa ed i target di riferimento.
- ***Garantire continuità ai progetti AIA e Terapia della Bambola e promuovere lo sviluppo di ulteriori attività di solidarietà sociale***
- ***Sostenere i progetti della cooperativa,*** anche dal punto di vista economico, con attività differenziate e mirate di raccolta fondi.
- ***Dare nuovo impulso alla vita sociale e ai processi di partecipazione,*** stimolando l'ampliamento della base sociale con l'adesione dei collaboratori non ancora associati e una maggiore partecipazione alla vita sociale.
- ***Rafforzare i processi di visibilità e networking***
- ***Proseguire il processo di stabilizzazione del personale dipendente***
- ***Revisione, sviluppo e studio di fattibilità del progetto Casa di Corte Nuova***

12. INTERVISTE E TESTIMONIANZE

Per il bilancio sociale 2014 abbiamo scelto come tema per i contributi presenti in questa sezione “ESSERE SOCIO”. Cosa significa per i nostri lavoratori essere socio di una cooperativa sociale ed in particolare di Alisei? Quali sono le motivazioni che li spingono a scegliere di associarsi, oppure di non farlo? Abbiamo chiesto loro di raccontarci la loro esperienza ed i loro punti di vista.

MARIO BOSSI

Infermiere libero professionista nei servizi di assistenza domiciliare.

Da quanto tempo lavori con Alisei e come è iniziata la collaborazione con la cooperativa?

Ho iniziato il mio rapporto di lavoro con Alisei un paio di anni fa. Un collega ci aveva parlato della cooperativa e sia io che mia moglie abbiamo deciso di mandare il nostro curriculum. Ci ha contattati Fabio, il presidente, ed abbiamo avviato quasi subito una collaborazione.

Il fatto che Alisei sia una cooperativa sociale ha giocato qualche ruolo nella scelta di instaurare un rapporto di lavoro?

Non ho fatto nessuna particolare riflessione in merito. Tecnicamente Alisei sarebbe un “pattante”, ma questa definizione non mi è mai piaciuta e generalmente utilizzo il termine “agenzia”. Non mi sono mai soffermato particolarmente sull’identità cooperativa di Alisei, considerandola una forma giuridica come le altre. E’ peraltro la prima volta che mi capita di collaborare con una cooperativa sociale.

Ha mai pensato di diventare socio della cooperativa?

Io sono il tipo di persona che quando intraprende un’attività si butta a capofitto ed investe molte energie, perché ritengo che iniziando qualcosa sia giusto impegnarsi al massimo. Ho dovuto nel tempo stabilire delle priorità, scegliendo di mettere innanzitutto la famiglia davanti al resto, compreso il lavoro, per quanto possibile. Immagino e ritengo giusto che se mi associassi alla cooperativa mi verrebbe richiesto di fare la mia parte, di dedicare cioè tempo ed impegno ad attività ed iniziative. Diventando socio mi aspetto cioè di essere maggiormente coinvolto, anche in termini di attività ed energie richieste. Attualmente non mi sento di aggiungere un ulteriore impegno a quelli che una famiglia numerosa ed il lavoro che portiamo avanti sia io che mia moglie comportano. Per questo ho scelto al momento di non diventare socio di Alisei.

Come lavoratore della cooperativa ti senti coinvolto adeguatamente?

Mi sembra di essere abbastanza informato sui principali avvenimenti. E' difficile però fare una valutazione: non saprei dire se qualcosa non arriva a mia conoscenza. In ogni caso non sento il bisogno di un maggior coinvolgimento.

Quali pensi possano essere vantaggi e svantaggi dell'associamento?

Con mia moglie, anche lei infermiera e lavoratrice della cooperativa, ne abbiamo parlato, interrogandoci su quali possano essere i vantaggi. Per noi è un tema aperto, tutto da capire. Abbiamo ricevuto l'invito a partecipare all'assemblea del 24 giugno, che è aperta anche ai non associati: saremo presenti e per noi sarà la prima volta ad un'assemblea dei soci.

Sicuramente la partecipazione a questi momenti permette di fare gruppo con i colleghi, di conoscere i nuovi arrivati e rappresenta un valore aggiunto in termini di appartenenza e condivisione. Sabato ad esempio abbiamo partecipato al corso sulle lesioni cutanee organizzato dalla cooperativa. Nella pausa abbiamo pranzato insieme in Casa di Corte Nuova: è stato un momento piacevole e molto aggregante, nel quale abbiamo potuto conoscerci meglio con i colleghi, chiacchierando di lavoro e anche d'altro. Questo potrebbe essere sicuramente uno dei vantaggi del partecipare alla vita sociale.

VERONICA PONTA

Infermiera nei servizi di assistenza domiciliare.

Da quanto tempo lavori con Alisei?

Da settembre 2014.

Sei socia della cooperativa?

Sì, credo di essere socia. Al momento dell'assunzione mi è stato spiegato tutto da Fabio e mi sembra che abbia parlato anche dell'associamento, ma non saprei dire con certezza.

Ti confermo che sei socia della cooperativa. Quali pensi possano essere vantaggi e svantaggi di questa condizione?

Per quanto mi riguarda l'associamento equivale all'assunzione come lavoratore dipendente. Sono già stata socia della cooperativa dove lavoravo in precedenza e la mia percezione è che l'instaurare un rapporto di lavoro con una cooperativa sociale implichi il divenirne socio. L'alternativa sarebbe stata lavorare con libera professionista, ma io sono un po' allergica alle questioni burocratiche. L'idea di aprire la partita iva e dover gestire gli obblighi connessi mi

spaventava, perciò ho preferito instaurare un rapporto da lavoratore dipendente. So anche che se ti associ ti viene trattenuta una quota sociale.

Pensi possa esserci un valore aggiunto nella partecipazione alla vita sociale della cooperativa?

Io al momento ho partecipato ad una sola assemblea, nel corso della quale abbiamo approvato il bilancio. Per quanto ricordo, anche della mia esperienza precedente, queste riunioni trattano dell'andamento della cooperativa e dei dati economici e finanziari.

Come lavoratore della cooperativa ti senti coinvolto adeguatamente?

In cooperativa sono da relativamente poco tempo, ma mi trovo piuttosto bene. Conosco i miei colleghi anche se non approfonditamente, perché il lavoro domiciliare implica una certa "dispersione" sul territorio. Però passando frequentemente dall'ufficio ho occasione di incrociare i colleghi e di mantenere il contatto con l'organizzazione.

MARIA BASILE

Impiegata amministrativa.

Da quanto tempo lavori con Alisei?

Dal momento della sua fondazione nel 2008

Sei socia della cooperativa?

Sì, sono diventata socia della cooperativa in concomitanza con l'assunzione. Nella maggior parte dei casi l'assunzione e l'associamento avvengono contestualmente, anche se personalmente credo sarebbe meglio gestire l'associamento in un secondo momento. All'atto dell'assunzione infatti l'attenzione della persona è concentrata sul contratto di lavoro e la burocrazia annessa, ed è quindi meno recettiva agli stimoli proposti in merito all'associamento. Secondo la mia esperienza le persone non conoscono molto di questi temi, non esiste una "cultura cooperativa" molto diffusa: io stessa ne ho sentito parlare la prima volta quando sono stata assunta in Alisei e non avevo idea di cosa comportasse essere socia di cooperativa. Per questo sarebbe importante avere un momento dedicato alla scelta dell'associamento, dove discuterne ed approfondire le implicazioni, in modo da elevare il livello di consapevolezza.

Alla luce dell'esperienza fatta in questi anni cosa pensi significhi essere socio di cooperativa?

Comporta innanzitutto un forte senso di appartenenza, derivante anche dall'aver obiettivi condivisi. Significa diventare in qualche modo alleati per costruire insieme il benessere e la crescita, anche economica, della cooperativa. E' perciò per il lavoratore un'occasione di protagonismo, che gli consente di svolgere un ruolo realmente attivo.

Quali pensi possano essere i diritti e doveri del socio?

In qualità di socia io sento il dovere innanzitutto della partecipazione: è necessario garantire la propria presenza con continuità per poter rimanere sempre coinvolti ed aggiornati. E' necessario inoltre essere capaci di partecipazione attiva: non è sufficiente ascoltare, bisogna cercare di dare anche il proprio contributo, investendo in prima persona con riflessioni, partecipando al dibattito ed sapendo anche essere critici, quando occorre. Nella mia esperienza in Alisei ritrovo tutte queste caratteristiche: non avendo lavorato prima in cooperativa non avrei saputo immaginarle se non le avessi vissute in prima persona qui.

Pensi che sul tema dell'associamento sia stato raggiunto in cooperativa un buon livello di coinvolgimento?

Se penso al gruppo dei soci mi sembra che la partecipazione ed il livello di identificazione siano molto buoni. Per quanto riguarda i liberi professionisti c'è forse qualche resistenza in più all'associamento. D'altra parte è una scelta che non può essere forzata, deve piuttosto essere costruita, attraverso la conoscenza e la fiducia. Per questo è positiva la scelta di aprire di tanto in tanto le assemblee anche a coloro che non sono soci, perché in questo modo possono capire e conoscere da vicino il percorso proposto. Ovviamente nella scelta entrano in gioco anche fattori personali che possono diventare ostacoli, come ad esempio esperienze pregresse negative o la mancanza di tempo ed energie da dedicare. E' quindi un percorso che può essere proposto ma che non è scontato che venga recepito positivamente da tutti.

MARIAGRAZIA MARINELLO

OSS nei servizi di assistenza domiciliare

Da quanto tempo lavori per Alisei e come sei diventata socia?

Sono circa 3 anni e mezzo che lavoro con la cooperativa e sono diventata socia subito, quando mi è stata proposta l'assunzione. Ero già stata socia di un'altra cooperativa, per la quale avevo lavorato in precedenza, perciò il meccanismo dell'associamento e le sue implicazioni mi erano

familiari. Quando mi hanno proposto di diventare socia conoscevo già abbastanza bene Alisei ed il modo nel quale lavora, perciò ho fatto la mia scelta senza preoccupazioni, con spirito positivo.

Alla luce dell'esperienza fatta in questi anni cosa pensi significhi essere socio di cooperativa e quali impegni comporta?

Quando diventi socio sicuramente lavori con maggiore entusiasmo, perché senti di far parte di qualcosa ed inevitabilmente sviluppi maggiore interesse affinché tutto proceda nel miglior modo possibile.

Personalmente non trovo che essere socio sia un impegno oneroso: le riunioni non hanno scadenze troppo frequenti e se tutti fanno la propria parte nel complesso l'impegno richiesto è sostenibile. Inoltre il confronto e la crescita condivisa sono dimensioni a me congeniali. Quello cooperativo è un contesto nel quale mi sento valorizzata in quanto ho la possibilità di dare il mio contributo

Come socio e lavoratore di Alisei ti senti adeguatamente coinvolto?

Da lavoratrice e da socia ritengo di aver trovato in Alisei alcune cose importanti: onestà e rispetto. C'è linearità e chiarezza nella comunicazione e questo permette di costruire fiducia e coinvolgimento. Personalmente non ho fondi da poter investire, ma diversamente sarei molto felice e serena nel contribuire anche sotto questo punto di vista allo sviluppo dei progetti che la cooperativa sta portando avanti. Un esempio di questo spirito positivo che si è sviluppato è l'esperienza della residenza Casa di Corte Nuova. Io, come altre colleghe, trascorriamo molto tempo a dare una mano nei preparativi. Personalmente lo faccio molto volentieri e non mi sono mai sentita in obbligo. È una dimensione che sento anche mia, non solo come socia ma anche su un livello personale. E' emozionante assistere all'evolversi dei cambiamenti, da quando è stata allestita la prima camera campione ad oggi che la residenza è pressoché ultimata. Inoltre a me le sfide piacciono: se la sfida è "leale" e l'obbiettivo è raggiungibile io mi butto e ci provo. In cooperativa ho la possibilità di condividere questo spirito con altri e provare a costruire insieme qualcosa che costituisca un valore aggiunto per tutti noi.