

BILANCIO SOCIALE Anno 2025



INTRODUZIONE

Lettera del presidente agli stakeholder	4
Par.1 Metodologia adottata per la redazione del bilancio	5
I cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione	
1.2 Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione	7
Sez. A Informazioni generali sull'ente e sugli amministratori	8
2 Informazioni generali	9
2.1 Valori e finalità perseguite (missione dell'Ente)	11
2.2 Attività statutarie	16
2.3 Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale	17
2.4 Contesto di riferimento	18
Sez. B Struttura, governo ed amministrazione dell'ente	19
3 Introduzione	20
3.1 Consistenza e composizione della base sociale	
3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	21
3.3 Mappatura dei principali stakeholder	25
3.4 Modalità e strumenti principali di coinvolgimento degli stakeholder	
3.5 Indagine annuale per la rilevazione della soddisfazione	26
3.5.1 Rilevazione della soddisfazione personale	29
3.5.2 Rilevazione della soddisfazione della committenza	30
4 Persone che operano per la cooperativa	
4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale	31
4.1.1 Volontari	34
4.2 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	
4.2.1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo	
4.2.2 Compensi ai dirigenti	35
4.2.3 Remunerazione e benefici per i lavoratori	
4.2.4 Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente	36
4.2.5 Volontari: modalità e importi dei rimborsi ai volontari	
Sez. C Obiettivi e attività	38
5 Introduzione	39
5.1 Informazioni, situazioni, beneficiari, risultati	42
Sez. D Esame situazione economico-finanziaria	43
6 Introduzione	44
6.1 Contributi percepiti	
6.2 Dimensione economica e analisi del valore aggiunto	
6.3 Raccolte fondi	
6.4 Criticità e azioni intraprese	
Sez. E Altre informazioni	49
7.1 Eventuali contenziosi/controversie in corso	
7.2 Informazioni di tipo ambientale	
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria	50



“La solidarietà è l'unico investimento che non fallisce mai!”

Henry David Thoreau

Il Bilancio Sociale consente alla Cooperativa di rendere conto ai propri stakeholder del grado di perseguimento della missione e delle responsabilità degli impegni assunti, dei comportamenti e dei risultati prodotti nel tempo;

inoltre costituisce un documento informativo che permette ai terzi di acquisire elementi utili per la valutazione delle strategie, degli impegni e dei risultati generati dalla Cooperativa nel tempo;

infine favorisce lo sviluppo, all'interno della Cooperativa, di processi di rendicontazione e di valutazione e controllo dei risultati, che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione.

Anche quest'anno la cooperativa ha dimostrato capacità di rispondere ai bisogni intercettati e tensione al miglioramento continuo, al fine di rispondere sempre meglio al proprio scopo sociale.

Dal 2024 migliorano i rapporti con la rete del terzo settore sul territorio e i progetti avviati nell'anno precedente continuano ad essere importanti e coinvolgere tutte le fasce di età dal giovane, all'adulto e all'anziano.

A fine anno 2024, per rispondere ad una esigenza del Consorzio Astir, la Cooperativa Altamarea ha acquisito 5 servizi della salute mentale sul territorio livornese-fiorentino con un centro diurno salute mentale minori, due residenze salute mentale minori e due residenze salute mentale adulti che hanno portato la compagine lavorativa a circa cento dipendenti più altre figure professionali esterne. In questo modo la Cooperativa rimane per il Consorzio la referente principale della salute mentale minori e adulti, fino ad arrivare agli anziani (comprendendo le 3 strutture storiche del territorio Elbano).

Lo scopo della Cooperativa rimane quello di avvicinarsi sempre di più alle persone che hanno bisogno con maggiore qualità e professionalità nei settori di nostra competenza e di incrementare i rapporti con il territorio in modo da saper rispondere al meglio ad esigenze e bisogni comuni.

L'anno 2025 è stato un anno di forte consapevolezza della nuova realtà della Cooperativa, ormai incentrata su 8 strutture totali della salute mentale minori, adulti e centro diurno anziani. Questa realtà ha generato un forte dispiego di energie per rendere la Cooperativa sostenibile e con l'obiettivo del prendersi cura delle fragilità e delle esigenze di riabilitazione che i servizi inianti e il territorio di appartenenza richiedono ai nostri professionisti. Questi cambiamenti strutturali hanno creato anche momenti di gestione complicati specie nella necessità di far riconoscere alle USL di riferimento gli adeguamenti contrattuali avvenuti negli ultimi due anni.

Nel corso dell'anno abbiamo fronteggiato due alluvioni che hanno interessato il territorio del Comune di Portoferraio e in particolare la sede legale e amministrativa della Cooperativa, nonché il centro diurno Bauhaus, nei mesi di Febbraio e Settembre 2025, con tutte le conseguenze economiche e organizzative che ne hanno conseguito tra perdite di mezzi di trasporto e locali danneggiati pesantemente in entrambe le circostanze.

La Cooperativa ha mantenuto e migliorato i rapporti di collaborazione con enti scolastici e territoriali; ha lavorato all'interno di due scuole superiori nel territorio elbano e partecipato a progetti di rete condivisi con altre realtà del terzo settore nelle province di Livorno e Firenze.

Il nostro obiettivo è di rendere la Cooperativa un punto di riferimento per i servizi che necessitano di un sostegno ai progetti riabilitativi della propria utenza.

Il Presidente di Cooperativa Sociale Altamarea onlus

Matteo Balatresi

Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale



designed by  freepik

Il Bilancio Sociale 2025 è un documento obbligatorio ai sensi del D.lgs n. 117/2017.

Esso rendiconta le strategie di responsabilità sociale/sostenibilità della Cooperativa, relativamente all'anno 2025.

E' stato redatto in conformità al **D.M. del 24 gennaio 2008 "Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155"**, ed ispirandosi ai seguenti standard di rendicontazione:

- *Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (Standard GBS -2013) del 2001;*
- *linee guida per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni non profit dell'Agenzia per le ONLUS.*

Il livello di conformità ai suddetti standard è abbastanza elevato, in relazione al tipo di informazioni che si richiedono di inserire: la scelta è stata effettuata sulla base delle peculiarità della realtà della Cooperativa, al fine di meglio sottolineare gli aspetti che si ritengono utili alle finalità di accountability.

Tale termine include e presuppone i concetti di responsabilità, trasparenza (accessibilità delle informazioni relative all'organizzazione) e compliance (rispetto delle norme e adeguamento dell'azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta). Il bilancio sociale è pertanto anche un processo di crescita della capacità della Cooperativa di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento dei diversi stakeholder.

Anche per questo si è scelto inoltre di iniziare ad inserire le informazioni richieste ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017 e delle *LINEE GUIDA per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1, decreto legislativo n. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 decreto legislativo n. 112/2017, adottate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019, non ancora in vigore*; ciò in quanto compatibile con il D.M. 24 Gennaio 2008 (di cui sono mantenute le sezioni) e con un livello di conformità non ancora pieno: in particolare non sono presenti le informazioni di cui alla sezione n. 8 "Monitoraggio svolto dall'organo di controllo" delle citate linee guida. Nel testo sono presenti indicazioni di raccordo fra gli standard citati, al fine di facilitare la verifica della completezza contenutistica ai sensi della vigente normativa.

La redazione del Bilancio sociale si basa sui principi di completezza, rilevanza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità ed autonomia."

Altri riferimenti normativi:

Documento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese – del 22 febbraio 2018.

Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto 23 luglio 2019 - GU n.214 del 12-9-2019) – dalle cui previsioni risulta che la Cooperativa non è sottoposta agli obblighi ivi indicati.

Par. 1.1 I cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione

Le recenti versioni del Bilancio sociale della Cooperativa sono basate sui medesimi standard citati. Le variazioni più significative rispetto ai precedenti periodi di rendicontazione sono pertanto legate ad alcune delle specifiche di cui alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore (DM 4 luglio 2019).

Par. 1.2 Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione

La redazione del Bilancio sociale è frutto di un processo partecipato, che parte dalla definizione delle linee fondamentali da parte del Consiglio di Amministrazione, e che prevede il coinvolgimento degli stakeholder in termini di apporto di dati, punti di vista e proposte.

La bozza è stata discussa dal Consiglio di Amministrazione; il documento è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, tenutasi in seconda convocazione in data 29/05/2026.

Canali di diffusione del Bilancio Sociale:

pubblicazione sul sito internet della Cooperativa all'indirizzo, <http://www.altamareascs.com>, diffusione copie digitali se richieste, ai principali stakeholder.

Il bilancio sociale è depositato ai sensi della vigente normativa.

Sezione A

Informazioni generali, Ente e Amministratori



2. INFORMAZIONI GENERALI

In questa sezione sono riportate informazioni relative ad: anagrafica, area territoriale e ambito di attività, mission, relazione con altri enti e informazioni sul contesto di riferimento:

NOME DELL'ENTE – RAGIONE SOCIALE

ALTAMAREA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

in breve **ALTAMAREA s.c.s. ONLUS**

forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore

COOPERATIVA SOCIALE

Cooperativa a mutualità prevalente, di tipo A, costituita nel 2001); IMPRESA SOCIALE di diritto ai sensi del d.lgs. n. 112/2017;

O.N.L.U.S. di diritto - Organizzazione non lucrativa di utilità sociale ai sensi dell'art. 10 n.8 del Dlgs n°460 del 4.12.97

indirizzo e sede legale:

Via del carburo 6 - 57037 Portoferraio (LI) sede legale ed amministrativa

Aree territoriali di operatività isola d'Elba:

Centro diurno di salute mentale Bauhaus, via del Carburo 6 – Portoferraio isola d'Elba (LI)

Casa famiglia Villa Gramante via Magazzini, 66 – Portoferraio isola d'Elba (LI)

Centro diurno per anziani Blu argento, via Manganaro 156/158 – Portoferraio isola d'Elba (LI)

Centro diurno psichiatrico per minori il Delfino, via G. Verdi, 63 - Livorno

Aree territoriali di operatività Fiorentina, Empolese:

Residenza psichiatrica minori la Casa di Francesco e Chiara, Via Pietramarina, 241 Loc. Sant'Ansano

Struttura residenziale rischio psico-sociale Casa Magdala, P.zza Conti Guidi, 1 Sita in Vinci

Struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa la Casa di Martino, Via Cassia per Siena, 79 Pisa

Struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa la Casa di Bert'ina, Via V. Veneto, 92/94 Cerreto

Nominativi degli amministratori, data di prima nomina e periodo per il quale rimangono in carica

La durata in carica dei membri dell'attuale Consiglio di Amministrazione è fino ad approvazione del bilancio AL 31/12/2025

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 membri: le attuali cariche verranno rinnovate all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci revisori e 2 sindaci supplenti nominati il 24/01/2024: le attuali cariche verranno rinnovate ogni 3 anni.

Presidente Matteo Balatresi, data atto di ultima nomina 29/05/2023 (al secondo mandato) in carica per tre esercizi fino alla approvazione del bilancio al 31/12/2025.

Vice presidente Nicla Nocentini data atto di ultima nomina 29/05/2023 (all'undicesimo mandato), in carica per tre esercizi fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025

Consiglieri in carica per tre esercizi fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025:

Daniela Crivellin data atto di nomina 29/05/2023 (al decimo mandato)

Letizia Di Quirico data atto di nomina 29/05/2023 (al quarto mandato)

Giada Giusti data atto di nomina 29/05/2023 (al secondo mandato)

Franco Dari data atto di nomina 29/05/2023 (al secondo mandato)

Sindaci, in carica per 3 esercizi fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026

Presidente Collegio Sindacale Dott.ssa Lopilato Paola, data atto di nomina 24/01/2024 (secondo mandato)

Sindaci effettivi:

Dott.ssa Geri Caterina, data atto di nomina 24/01/2024 (secondo mandato)

Dott. Fossi Francesco, data atto di nomina 24/01/2024 (secondo mandato)

Sindaci supplenti:

Dott. Toniatti Matteo, data atto di nomina 24/01/2024 (secondo mandato)

Dott.ssa Brogi Deborah, data atto di nomina 24/01/2024 (secondo mandato)

Revisore Legale:

Dott. Roberto Pavia, atto di nomina 15/07/2024 (secondo mandato), in carica fino all'approvazione del bilancio 2026

Nominativi dei soggetti che ricoprono cariche istituzionali:

Si rimanda al par. 3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi:

Settori di attività

COD. ATECO dell'attività prevalente:

88 assistenza sociale non residenziale;

87.2: Strutture di assistenza residenziale per persone affette da ritardi mentali, disturbi mentali o che abusano di sostanze stupefacenti

Attività prevalente: attività socio sanitaria ed assistenziale in favore di persone disabili, svolta da personale qualificato.

2.1 Valori e finalità perseguite (missione dell'ente)

La mission e i valori che caratterizzano la Cooperativa si concretizzano nelle modalità di relazione con i propri stakeholder principali.

Altamarea s.c.s. Onlus, si propone di divenire parte di una società che promuova modalità efficaci e una cultura dell'inclusione in favore delle persone disabili e svantaggiate; di essere soggetto attivo in campo culturale tramite le diverse attività laboratoriali di terapia espressiva, tutto ciò attraverso:

- la costruzione di rapporti con enti locali e con il territorio nel suo insieme attraverso l'ascolto attento dei bisogni emergenti e inespressi del territorio al fine di offrire risposte concrete e mirate a esigenze a cui i meccanismi economici del libero mercato non sempre danno piena soddisfazione;
- l'avvio di nuovi servizi e di attività che rispondano alle esigenze delle comunità locali e che contribuiscano a generare nuove opportunità di occupazione, riservando particolare attenzione alla figura del socio-lavoratore come elemento costitutivo della società cooperativa;
- occasioni di confronto e crescita all'interno delle attività societarie e attraverso la possibilità, aperta a ogni socio, di ricoprire ruoli di responsabilità;
- la collaborazione con enti, associazioni e gruppi di volontariato per la definizione e la realizzazione di iniziative e interventi più vicini alle realtà territoriali, per la diffusione e la condivisione di una cultura più lungimirante e globale.

CARTA ETICA

Altamarea è una cooperativa che nasce nel 2001 prefiggendosi tre scopi: dare lavoro ai soci, realizzare l'inserimento sociale e lavorativo delle persone in situazione di disagio, creare e gestire servizi alla persona.

La Cooperativa Sociale Altamarea opera con una rete di servizi diurni e residenziali, in particolare nel campo della disabilità e della salute mentale sviluppando servizi alla persona, in proprio e in convenzione con il Consorzio Astir di Prato e con le Pubbliche Amministrazioni.

PERCHE' CARTA ETICA

Altamarea, ha redatto la propria Carta Etica, seguendo le linee guida del Consorzio Astir, la carta etica verrà condivisa con i soci, perché vuole prestare attenzione alle persone e alla qualità dei servizi erogati assumendosi la responsabilità di gestirli in modo trasparente. Dichiara e rende quindi verificabili i propri impegni verso tutti i soggetti con i quali entra in rapporto. La Carta Etica esprime l'identità e il modo di lavorare della Cooperativa.

INTERLOCUTORI

Gli interlocutori verso i quali **Altamarea** assume impegni con questa Carta Etica sono diversi.

Essi sono elencati non in ordine di importanza ma secondo un percorso che parte dall'interno della Cooperativa e interessa quindi l'utenza, la società e l'ambiente nel suo insieme.

SOCI

Impegni verso i soci

Altamarea promuove l'associazione di lavoratori e volontari, definendo chiaramente i ruoli e gli ambiti di intervento.

LAVORATORI

Impegni verso i lavoratori

Altamarea garantisce a tutti i suoi lavoratori il pieno rispetto dei diritti contrattuali (CCNL cooperative sociali per soci e dipendenti, tariffe orientate ai valori di mercato per i collaboratori). Inoltre garantisce occasioni di formazione, di incontro e confronto all'interno di ogni servizio nonché tra servizi diversi.

Cerca, ove possibile, di favorire la mobilità interna del personale; cura mediante specifici strumenti l'informazione sull'organizzazione, la destinazione delle risorse, le scelte d'impresa. Intende valorizzare adeguatamente la qualità del lavoro svolto non considerando il prezzo e il profitto come unici parametri validi nell'acquisizione e nella gestione dei servizi alla persona.

UTENTI

Impegni verso gli utenti dei servizi

Altamarea opera in favore di persone in situazione di disagio, ricercando la loro integrazione sociale, valorizzando e sviluppando i livelli di autonomia posseduti secondo il modello della Recovery.

Nei suoi servizi per persone disabili Altamarea vuole rispettare le esigenze e le caratteristiche personali degli utenti, preoccupandosi del loro benessere. Altamarea lavora mediante progetti educativi individualizzati, ponendo al centro del progetto l'utente con le sue peculiarità garantite dalla presenza di operatori responsabili e professionali.

Per quanto è nel suo potere, la cooperativa si impegna ad operare in sedi adeguate ed a sollecitare le Amministrazioni Locali perché mettano a disposizione adeguate risorse.

Altamarea incoraggia il lavoro in rete con tutte le forze che possono favorire l'integrazione sociale delle persone fragili.

Nelle équipe dedicate alla progettazione e alla verifica del lavoro, Altamarea offre sostegno specialistico di supervisione agli operatori, oltre a garantire una costante formazione professionale.

I progetti educativi sono individuali e stabiliti con il consenso degli utenti. Ciò ha lo scopo di responsabilizzare ciascuno nella gestione della cura personale, del tempo, degli spazi, del denaro, delle relazioni personali e familiari.

Si mira a realizzare con i servizi pubblici e privati e con agenzie formative e del mercato del lavoro il reinserimento sociale, che viene sostenuto anche dopo il trattamento strettamente terapeutico.

Altamarea fornisce periodicamente alle famiglie degli utenti le informazioni sull'organizzazione, le risorse e le scelte dei propri servizi. Si impegna inoltre a promuovere forme di auto-aiuto e ad indirizzare, e se possibile accompagnare, i famigliari e gli utenti agli altri servizi che possano servire loro.

CLIENTI

Impegni verso i clienti

Altamarea mantiene con gli Enti con i quali lavora rapporti di collaborazione corretti e trasparenti. In particolare impiega strumenti per rilevare e rendere visibile ai suoi committenti la qualità di processi e risultati dei servizi che eroga.

Crede infatti che Enti e Comunità Locali debbano sapere come vengono impiegate le loro risorse, per poter prendere decisioni amministrative e politiche non solo in base ad indicatori quantitativi (quanto costa un servizio) ma anche qualitativi (quanto vale un servizio).

COMUNITA' LOCALI, SOCIETA', AMBIENTE

Impegni verso le Comunità Locali, la Società e l'ambiente

Altamarea promuove la collaborazione in rete con le Amministrazioni Locali e gli altri soggetti interessati alla rilevazione dei bisogni ed al miglioramento dell'ambiente sociale in cui opera.

Nel 2002 aderisce al Consorzio di Cooperative Sociali "ASTIR", ed organizzazioni del terzo settore sulla base del rispetto delle differenze e dell'integrazione delle energie di tutti i partecipanti. Si impegna ad operare scelte ecologicamente compatibili. Incoraggia, organizza e sostiene il volontariato per arricchire le possibilità di integrazione sociale dei soggetti svantaggiati con i quali lavora. Diffonde materiali informativi sulle sue attività ed organizza iniziative pubbliche di sensibilizzazione, formazione, confronto.

SCOPO E OGGETTO SOCIALE

La Cooperativa Sociale Altamarea O.N.L.U.S. ha lo scopo di promuovere il benessere della persona, cercando di rispondere con competenza e professionalità ai bisogni degli utenti, delle loro famiglie, dei soci e lavoratori e della comunità locale.

Scopo e oggetto sociale sono precisati nello Statuto (artt. 3 e 4 riportati successivamente) e possono essere brevemente descritti come segue:

PERSEGUIMENTO DELL'INTERESSE GENERALE DELLA COMUNITA':

- gestione servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi
- organizzazione impresa sociale
- promozione umana e integrazione sociale dei cittadini
- formazione e consulenze psico-pedagogiche
- attività di sensibilizzazione
- servizi di riabilitazione e di orientamento.
- servizi ed attività nel settore culturale, con laboratori musicali e delle terapie espressive.

LAVORO (gestione in forma associata dell'azienda):

Investimento di eventuali guadagni nell'attività della cooperativa; democraticità; equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli; continuità di occupazione; migliori condizioni economiche, sociali e professionali; giusta remunerazione.

Art. 3 – Scopo mutualistico

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, deve cooperare attivamente, con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, dei volontari, dei fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie all'apporto dei soci – l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, e in special modo volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie anche all'apporto dei soci lavoratori – l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La Cooperativa può operare anche con terzi.

A norma della legge 142/01 e successive modificazioni il socio di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, consentita dalla legislazione vigente con cui contribuisce al raggiungimento dello scopo sociale.

La cooperativa intende perseguire un orientamento imprenditoriale teso al coordinamento e all'integrazione con altre cooperative sociali, allo sviluppo delle esperienze consortili e dei consorzi territoriali.

La Cooperativa aderisce alla Confcooperative ed alla Federazione Nazionale della Cooperazione di Solidarietà Sociale, nonché alle loro articolazioni territoriali.

Art. 4 (Oggetto sociale)

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, la Cooperativa persegue i seguenti obiettivi:

- a) promuovere la funzione sociale del volontariato nel suo ruolo di espressione e promozione dei vincoli della solidarietà, per servire in modo organico ed adeguato alla persona, con servizi ed interventi espliciti nell'ambito delle leggi nazionali e regionali concernenti l'assistenza socio-sanitaria, la cultura, l'attività scolastica e interventi educativi in genere;
- b) organizzare attività di promozione, nonché corsi di formazione e di aggiornamento per operatori dei servizi socio-sanitari e dei relativi interventi;
- c) rendere possibile l'incremento dell'occupazione giovanile, anche in applicazione della Legge 1/6/1977 n. 285 ed eventuali modifiche ed integrazioni;
- d) promuovere o concorrere alla promozione dei servizi sociali, anche in collegamento con gli Enti pubblici per ovviare al rischio assistenziale del sistema attuale.

Tali finalità saranno perseguite mediante:

A) istituzione e gestione diurne e residenziali di Centri sanitari, Case Famiglia, nonché di Centri a favore di persone o gruppi di emarginati, handicappati e, comunque, bisognosi di assistenza;

B) promozione di una permanente attività di studio e di ricerca attorno ai problemi culturali e sociali che interessano la collettività;

C) istituzione e gestione di Scuole di ogni ordine e grado;

D) attività di riabilitazione;

E) pubblicazione di periodici diretti all'informativa sociale;

F) attività di animazione, di turismo scolastico e turismo per gli anziani e gli handicappati, con fini didattici e culturali;

G) corsi di conferenze e di lezioni e corsi di orientamento scolastico e professionale;

H) studi su argomenti socio-sanitari, culturali, legislativi e didattici;

I) forme varie di assistenza agli insegnanti e agli studenti;

L) stipula di convenzioni con Enti pubblici e privati per lo svolgimento dei servizi sociali utili; in particolare con Enti Locali, Aziende sanitarie locali, Case di Cura, Case di Riposo anche per anziani, Istituti, Comunità, Pensionati, Case Famiglia, Centri sociali e di medicina sociale, Centri diurni, Centri sociali di educazione permanente, Scuole Materne, Elementari e Medie, Carceri Minorili, Case di Rieducazione, Centri di disintossicazione, Centri di animazione del tempo libero, Consultori Familiari, Centri di assistenza per handicappati, Provveditorato agli Studi, Enti Ospedalieri anche psichiatrici, Tribunale dei Minori, Prigioni Scuola, Istituti per l'Infanzia, Ministero

di Grazia e Giustizia, Asili Nido, Assistenza domiciliare;

M) istituzione e gestione di Aziende Agricole e di Laboratori Artigianali per fini terapeutici e riabilitativi.

Tutte le attività potranno essere svolte in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici o privati in genere.

Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi.

Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

La Cooperativa potrà compiere tutti gli atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali, ivi compresa la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale e l'adozione di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge 31.01.92, n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative; potrà, inoltre, emettere obbligazioni ed altri strumenti finanziari ed assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato.

La Cooperativa può ricevere prestiti da soci, finalizzati al raggiungimento dell'oggetto sociale, secondo i criteri ed i limiti fissati dalla legge e dai regolamenti. Le modalità di svolgimento di tale attività sono definite con apposito Regolamento approvato dall'Assemblea sociale.

Par. 2.2 Attività statutarie

Ai sensi dell'art. 3 del Codice del Terzo settore, le disposizioni del Codice si applicano, ove non derogate ed in quanto compatibili, anche alle categorie di enti del Terzo settore che hanno una disciplina particolare. L'art. 1 della Legge 8 novembre 1991

n. 381 "Disciplina delle Cooperative sociali", specifica che *"Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso: a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo [3 luglio 2017, n. 112 - n.d.r.] recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n.106; (...)."*

Le attività statutarie di Cooperativa Altamarea, individuate con riferimento alle norme citate, sono prevalentemente quelle di cui alla lettera a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni; c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella G.U. n. 129 del 6 giugno 2001 e s.m.i.1 Le **attività svolte effettivamente** nel corso dell'anno sono tutte riconducibili alle previsioni statutarie (si rimanda all'art. 4 "Oggetto sociale" dello Statuto).

Altamarea opera attraverso servizi in proprio o in convenzione con Consorzio Astir e

Pubbliche Amministrazioni, nei settori del disagio mentale, anziani non autosufficienti, progetti educativi scolastici, sensibilizzazione all'inclusione attraverso eventi culturali, e creazione di laboratori di terapie espressive.

Settore disabilità

Gestisce diverse unità di servizi rivolti a persone disabili tra cui un Centro diurno per anziani non autosufficienti, un centro diurno di salute mentale per adulti, una struttura residenziale ("casa famiglia villa gramante"), progetti educativi nell'ambito della scuola, assistenza domiciliare per persone fragili, attività di tempo libero.

All'interno dei servizi diurni per persone con disabilità vengono garantite attività educative, riabilitative e di assistenza, sulla base dei Progetti Individualizzati con il supporto di una équipe multidisciplinare, in condivisione con familiari e servizi sociali e UFSMA.

Da diversi anni adotta azioni specifiche di coinvolgimento delle realtà locali nelle quali è presente, perseguendo l'inclusione sociale delle persone in situazione di disagio.

Altamarea, ha colto la sfida di importare il proprio modo di operare acquisendo i servizi della cooperativa in liquidazione Il Chicco di Senape di tipo A e il personale della cooperativa B la Tenda di Elia, si sono aggiunti i seguenti servizi: La Casa di Magdala, struttura residenziale a carattere comunitario per persone a rischio psico-sociale e/o in condizioni di disagio relazionale, la Casa di Francesco e Chiara e la Casa di Bert'ina struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa per minori, la Casa di Martino struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa per adulti, Il Delfino centro diurno psichiatrico per minori.

Settore terapie espressive

Oltre agli interventi in campo socio-sanitario e socio-assistenziale, Altamarea si impegna anche nell'area delle terapie espressive (musicoterapia, danzaterapia, arteterapia, attività teatrali) che svolge sia nei propri servizi che attraverso attività di progettazione rivolte alla comunità.

Par. 2.3 Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La cooperativa sostiene e promuove percorsi educativi nella comunità locale partecipando attivamente alla co-progettazione di zona tra gli enti Istituzionali e le altre realtà locali.

Par. 2.4 Contesto di riferimento

La Cooperativa Altamarea viene costituita a Portoferraio (LI) nel novembre 2001, frutto dell'iniziativa di un gruppo di persone di diversa formazione politica e culturale, accomunate dall'aver sperimentato in ambienti e occasioni diverse (in politica, in parrocchia, nel volontariato) esperienze di partecipazione alla vita sociale e di condivisione di situazioni di emarginazione e fragilità.

Parzialmente la cooperativa svolge alcune delle attività di cui:

- 1) attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- 2) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa.

Tra il 2001 ed il 2005 prendono avvio le attività nei settori anziani non autosufficienti e il centro diurno di salute mentale (Bauhaus), la struttura residenziale di riabilitazione psichiatrica Villa Gramante (Casa Famiglia). Dal 1° dicembre 2024 acquisisce i servizi in affitto dal Consorzio Astir, nell'area Fiorentina, Empolese e Livornese.

La Casa di Magdala, struttura residenziale a carattere comunitario per persone a rischio psico-sociale e/o in condizioni di disagio relazionale, la Casa di Francesco e Chiara e la Casa di Bert'ina struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa per minori, la Casa di Martino struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa per adulti, Il Delfino centro diurno psichiatrico per minori.

La cooperativa Altamarea ha sede legale a Portoferraio, isola d'Elba in Via Del Carbuco, accanto al centro diurno di salute mentale in affitto da E.co.sol. S.p.A. della quale è socia.

La Cooperativa Sociale Altamarea Onlus, prosegue il proprio sviluppo di assistenza alla persona attraverso una rete di servizi diurni e residenziali, specializzati nelle aree del disagio mentale, dell'assistenza all'anziano e nell'assistenza domiciliare.

La cooperativa fa parte del consorzio Astir di Prato dal quale riceve in convenzione diversi servizi sul territorio Elbano e, la collaborazione si basa su comuni ideali mutualistici che sono la base della cooperazione.

La Cooperativa sociale Altamarea ONLUS è cooperativa di tipo A, onlus di diritto ed impresa sociale di diritto; ha sede legale nel comune di Portoferraio e si è sviluppata inizialmente sul territorio comunale e nei paesi limitrofi. Altamarea opera attraverso servizi in proprio o in convenzione con Pubbliche Amministrazioni, e con Consorzi nei settori disabilità mentale adulti, anziani non autosufficienti e progetti educativi.

Principali collegamenti con altri enti del Terzo settore

Di seguito l'inserimento in reti e le principali collaborazioni attive **con altre cooperative e consorzi** di cooperative ed associazioni nel 2025:

- Banca di Credito Cooperativo dell'Elba (socio correntista)
- Chianti Banca.
- Consorzio Astir scs onlus sede in Prato – (gestione servizi in appalto)
- Cooperativa Linc Cooperativa tipo B
- Consorzio Pegaso per co-progettazione di zona
- Cooperativa Arca di Firenze co-progettazione di zona
- Cooperativa Di Vittorio co-progettazione di zona.
- Misericordia di Portoferraio
- Misericordia di Porto Azzurro
- Insieme per l'Elba
- Fondazione Isola d'Elba onlus (progetti vari)
- Fondazione Livorno (progetti vari)

Reti territoriali

Attraverso collaborazioni di rete e partnership con la comunità locale (enti pubblici, organizzazioni non profit, imprese) la Cooperativa partecipa alla realizzazione di impatti sociali positivi sulla comunità dei territori di riferimento. Il presente elenco evidenzia alcuni soggetti della comunità e la tipologia di progetti:

1. Partnership nel no profit e con le istituzioni locali:

Misericordia di Portoferraio
Misericordia di Porto Azzurro
Comune di Portoferraio
Asl Toscana Nord Ovest – Zona Elba – Asl Centro
I.T.C.G. Cerboni Portoferraio
I.S.I.S. Foresi Portoferraio

2. Progetti e attività di sensibilizzazione ed inclusione sociale:

Progetto Crescere insieme, in corso d'opera, iniziato a febbraio 2023 e concluso a fine 2025
Progetto "Camminare insieme verso il futuro" progetto di inclusione sociale tra pazienti psichiatrici e studenti delle superiori finanziato dalla Fondazione di Livorno.
Progetto con l'ITCG Cerboni per il supporto psicologico "Una Scuola Resiliente"

3. Ulteriori esperienze

Proseguono inoltre varie collaborazioni per esperienze educative, socializzanti e di abilitazione sociale per l'utenza dei CDD.

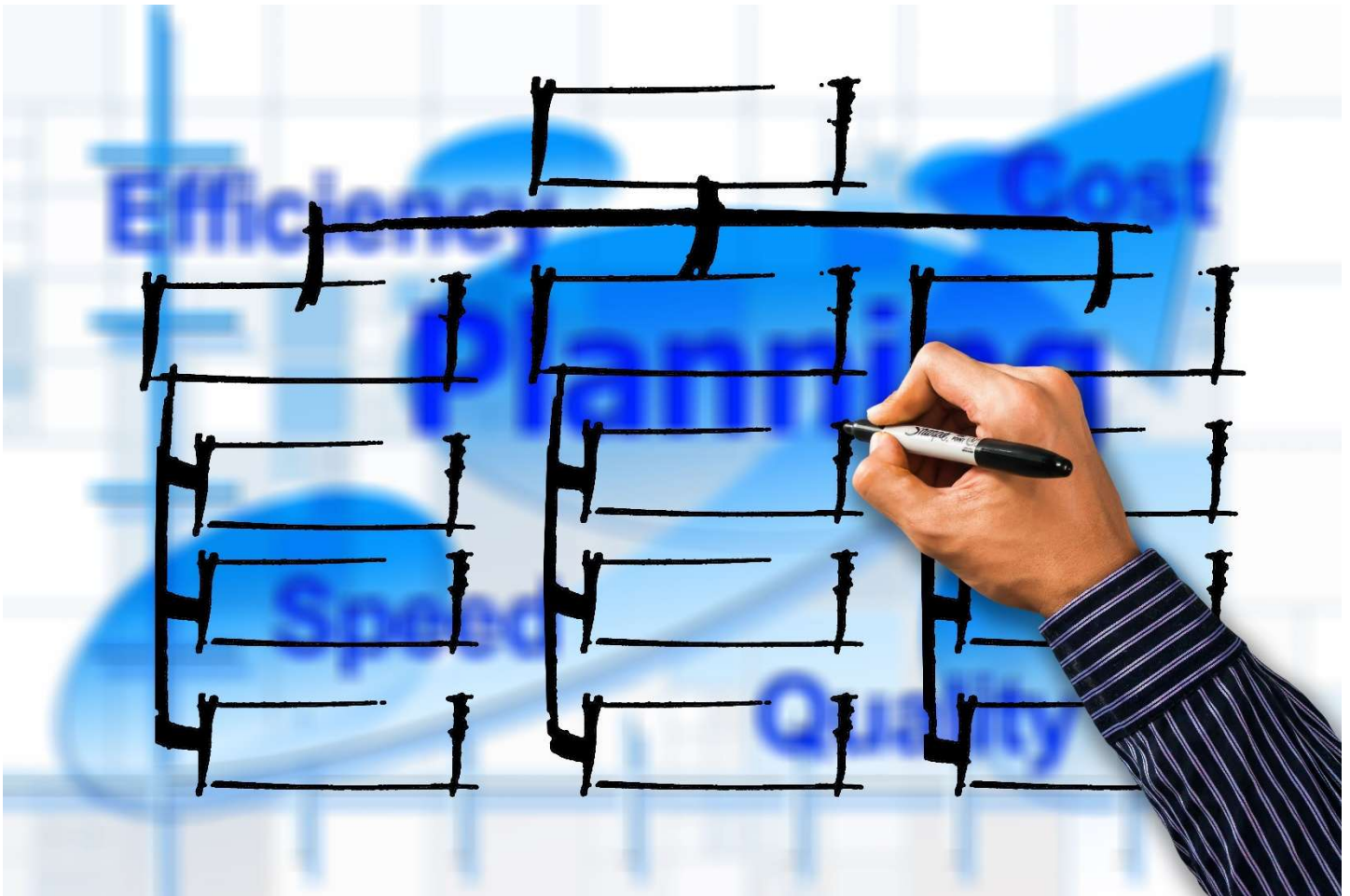
a) Progetti "La Scuola per Tutti" con ITCG Cerboni Portoferraio 2024/2025

Accoglienza di persone in stage presso i servizi Altamarea

La Cooperativa Altamarea accoglie studenti provenienti da scuole/enti di formazione/università che formano figure assistenziali, psico-pedagogiche, psicologiche per periodi di **stage/tirocinio** di durata variabile (da un minimo di due settimane a diversi mesi (diversificati anche in base alla frequenza; per tutti gli stagisti/tirocinanti è previsto un tutor interno presso il servizio.

Sezione B

**Struttura, governo
ed amministrazione dell'Ente**



Par. 3 Introduzione

In questa sezione si dà conto della governance cooperativa attraverso: dati sulla base sociale e gli organismi diretti e di controllo, su aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione, all'identificazione degli stakeholder; le cooperative

a mutualità prevalente (e quindi tutte le cooperative sociali) assolvono l'obbligo di coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti attraverso i meccanismi di coinvolgimento tipici della forma cooperativa.

Nella sezione precedente sono state evidenziate le informazioni sull'oggetto sociale come previsto dallo Statuto.

Altamarea ha forma giuridica di cooperativa sociale.

Le informazioni in merito alle assemblee dei soci sono riportate al par. 7.3.

Le informazioni relative ai lavoratori in generale sono indicate al par.4.1 mentre al par. 4.2.3 vengono elencate informazioni circa la remunerazione e i benefici.

Par. 3.1 Consistenza e composizione della base sociale

A fine anno i soci sono 45, di cui 12 volontari e 29 ordinari, 4 soci persone giuridiche. Soci volontari: 12 donne. Soci ordinari: 4 persone giuridiche e 29 persone fisiche di cui 4 maschi e 25 femmine.

Turn-over soci: vi è stata una buona variazione rispetto all'anno precedente con l'entrata di 9 soci ordinari e nessuna dimissione. In seguito all'acquisizione di personale della cooperativa il Chicco di senape in liquidazione la cooperativa Tenda di Elia di cui abbiamo rilevato i servizi dal 1° dicembre 2024, il personale dipendente non socio ha superato in maniera consistente i soci lavoratori, pertanto i soci lavoratori rappresentano rispetto alla base sociale (il 29.59%). Prevale la componente femminile (80%), sulla compagine sociale delle persone fisiche.

L'anzianità media del rapporto sociale è di 14 anni e 10 mesi, in aumento rispetto l'anno precedente (13 anni e 9 mesi).

Tipologia dei Soci	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Soci persone fisiche	24	23	29
Soci volontari	10	9	12
Persone giuridiche	4	4	4
Totale Soci fine anno	38	36	45

Il numero di soci volontari non supera pertanto i limiti previsti dall'art.2 della Legge 8 novembre 1991, n° 381. 12 soci volontari tutte donne. Per quanto riguarda i soli soci lavoratori, la situazione a fine 2025 è la seguente:

SOCI Lavoratori al 31/12/2025	UOMINI	DONNE	TOTALE
Soci lavoratori tempo Indeterminato	4	25	29
Soci lavoratori a partita iva o con contratto a tempo determinato	4	5	9
Totale	8	30	38

I criteri di ammissione a socio sono riportati da Statuto, Regolamento e normative vigenti.

ORGANIGRAMMA

ASSEMBLEE

Assemblea dei soci

CDA

Consiglio di Amministrazione

Matteo Balatresi (Presidente), Nicla Nocentini (Vice Presidente)

Daniela Crivellin (Consigliere), Giada Giusti (Consigliere),

Letizia Di Quirico (Consigliere) Franco Dari (Consigliere)

COLLEGIO SINDACALE

Presidente del Collegio sindacale Dott.ssa Lopilato Paola,

Sindaco, Dott. Fossi Francesco

Sindaca Dott.ssa Geri Caterina

Sindaco supplente Dott. Tonietti Matteo

Sindaca supplente Dott. Brogi Deborah

Revisore Contabile Dott. Roberto Pavia

Direzione Generale

Dott. Matteo Balatresi

Sistema Qualità, adempimenti,

Sig.ra Nicla Nocentini

Sistema Privacy, adempimenti,

Uff. Paghe e Segreteria

Sig.ra Daniela Crivellin

Direzione Amministrativo-contabile

Sig.ra Fiano Concetta

Direzione servizi Psichiatria

Direttore Sanitario Dott. Gianni Donigaglia
Direttore Tecnico Dott. Matteo Balatresi
Coordinatrice strutture Elba Dott.ssa Letizia Di Quirico
Referente Coordinatori area Fiorentina e Comune di Livorno Dott. Domenico Barone
Referente cooperativa B Sig.ra Manetti Erica
Direttori Sanitari per le strutture di Martino, Francesco e Chiara e Bert'ina
Dott. Luciano Gheri e Dott. Franco Scarpa
Centro diurno Il Delfino
Direttore Sanitario Simonetta Monti e Coordinatrice struttura Dott. Pettinelli Barbara

Direzione servizi Anziani e Domiciliare

Direttore Tecnico Dott. Matteo Balatresi –
Coordinatrice di struttura Sig.ra Nicla Nocentini

L'art. 33 dello Statuto, relativamente all'amministrazione e al controllo della Cooperativa, prevede i seguenti organi sociali, dei quali disciplina modalità di nomina (se prevista), modalità di convocazione, funzioni e poteri:

- a) Assemblea dei soci;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Il Presidente
- d) Collegio dei sindaci.

Assemblea dei soci (art 34 Statuto)

Le assemblee sono ordinarie e straordinarie.

La loro convocazione deve effettuarsi mediante lettera raccomandata A.R. ovvero raccomandata a mano o altro mezzo di comunicazione idoneo a garantire la prova dell'avvenuta ricezione individuato dal Consiglio di Amministrazione, inviata a ciascun socio almeno otto giorni prima dell'adunanza, contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della prima e della seconda convocazione, che deve essere fissata in un giorno diverso da quello della prima. In mancanza dell'adempimento delle suddette formalità, l'assemblea si reputa validamente costituita quando siano presenti o rappresentati tutti i soci con diritto di voto, tutti gli amministratori e i sindaci effettivi, se nominati.

Consiglio di Amministrazione (art. 40-41 Statuto)

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo cui l'Assemblea dei soci affida la conduzione della cooperativa, nel rispetto della mission e dello statuto; dura in carica tre anni ed è rieleggibile.

L'attuale C.d.A. è stato eletto il 29/05/2023 dall'Assemblea dei soci (ai sensi del Regolamento per l'elezione del C.d.A. approvato con delibera assembleare il 29/05/2023 e resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31/12/2025; Indennità e gettoni di presenza non sono previsti in seguito alla delibera del C.d.A. del 02/10/2015.

Il Presidente (art. 45 Statuto)

Il presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. Il presidente perciò è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie e quietanze.

Egli ha anche la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la società davanti a qualsiasi autorità giudiziaria e amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione.

La rappresentanza della Cooperativa spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai consiglieri delegati, se nominati.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare direttori generali, institori e procuratori speciali.

In caso di assenza o di impedimento del presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al vice presidente.

Il presidente, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, potrà conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri consiglieri oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Il Collegio dei Sindaci (art. 46 Statuto)

Il Collegio Sindacale nominato a gennaio 2024, si compone di tre membri effettivi, eletti dall'assemblea. Devono essere nominati dall'assemblea anche due sindaci supplenti. Il presidente del Collegio Sindacale è nominato dall'assemblea.

I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Essi sono rieleggibili.

La retribuzione annuale dei Sindaci è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Il Collegio Sindacale, quando nominato, esercita anche il controllo contabile a condizione che sia integralmente composto da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Modello organizzativo D.lgs 231/2001

La valutazione dei rischi nei vari servizi viene effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), fornito da una società esterna (Studio d'ERRICO); per la sua stesura viene utilizzato un software dedicato (BLUMATICA SOFTWARE) che nella sua struttura si basa sui seguenti riferimenti normativi e non:

- D.Lgs 81/08 coordinato con il D.Lgs 106/09;
- Linee Guida UNI-INAIL;

L'output finale è un Documento di Valutazione dei Rischi specifico per ogni servizio della cooperativa.

Per quanto riguarda quanto previsto dal D.lgs 231/2001 (Responsabilità amministrativa delle società e degli enti), ogni socio e/o lavoratore della Cooperativa Altamarea s.c.s. Onlus è tenuto a **segnalare i comportamenti** (anche solo potenzialmente e anche in forma anonima) **pericolosi** di cui si può venire a conoscenza confrontandoli con le linee guida etiche e di rettitudine previste ed attenendosi agli appositi modelli di condotta che Altamarea ha adottato.

Proseguono le iniziative formative/informative nei servizi della Altamarea sugli elementi base del D.lgs 231/2001 e sui principali rischi specifici della cooperativa; la formazione/informazione sul D.lgs 231/2001 è inserita stabilmente come modulo aggiuntivo all'interno dei moduli di aggiornamento periodici sulla sicurezza Lg 81/2008 ed è curata dallo Studio D'Errico.

Cura degli spazi: in ogni sede operativa vengono applicate le disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni (D.L. 81/2008) e le disposizioni in materia sanitaria.

La **manutenzione ordinaria** avviene secondo piano annuale definito dalla direzione aziendale per le sedi operative di proprietà e in affitto.

La formazione e l'informazione in materia avvengono, principalmente, attraverso:

la formazione dei responsabili a cura del Presidente, il materiale informativo sintetico consegnato al momento dell'assunzione i corsi di formazione obbligatoria di base sui temi della sicurezza (12 ore) i corsi specifici per i lavoratori nominati addetti primo soccorso e/o antincendio i corsi obbligatori per dirigenti e preposti in termini di sicurezza. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è Daniela Crivellin in carica dal 23.03.2009.

La persona designata a ricoprire questo ruolo, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, raccoglie le segnalazioni dei lavoratori, è stata attivata una e-mail rls@altamareascs.it appositamente per permettere ai dipendenti dell'area fiorentina e livornese di fare le opportune segnalazioni in maniera tempestiva. Avviene un sopralluogo annuale con RSPP, medico competente e RLS. Viene redatto un verbale per la rilevazione di eventuali problematiche legate alla sicurezza.

In relazione alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente, si rimanda al successivo paragrafo che descrive le modalità di coinvolgimento degli stakeholder e al par. 7.4.

Par. 3.3 Mappatura dei principali stakeholder

I **principali stakeholder** della Cooperativa sono i seguenti:

Interni: Assemblea soci, lavoratori, volontari;

Esterni:

- utenti dei servizi e loro familiari (persone con disabilità e familiari degli utenti);
- pubblica amministrazione asl toscana nord ovest e asl centro, enti locali, altri committenti pubblici);
- altri soggetti del no profit locale, regionale, nazionale;
- scuole e università;
- fornitori, banche e fondazioni;
- territorio e comunità locale/collettività.

Par. 3.4 Modalità e strumenti principali di coinvolgimento degli stakeholder nella gestione

a) Azioni di tipo informativo

• Sito internet www.altamareasc.com. In base ai dati disponibili per il 2025 si evidenzia che le visualizzazioni di pagina sono prevalentemente concentrate sulle pagine: “contatti” e “servizi cdd”.

Il pubblico è prevalentemente italiano.

- Bilancio sociale diffuso presso i principali stakeholder.
- Esposizione di locandine e materiale informativo relativo ad eventi e progetti.
- Altre informazioni o inviti alla partecipazione sono diffusi presso personale e soci tramite strumenti informativi (mail, o via posta: p.e.c. convocazioni alle assemblee soci, pubblicità di eventi...

b) Azioni bidirezionali di dialogo

Sono organizzati momenti di confronto, differenziati in relazione ai diversi stakeholder, sulle tematiche principali della vita cooperativa, attraverso:

- partecipazione a tavoli tematici, nonché a progetti ed eventi sul territorio di riferimento;
- restituzione sulla soddisfazione del personale, degli utenti e dei familiari durante l'Assemblea soci e tramite esposizione dei grafici sulla soddisfazione presso le bacheche dei servizi;
- restituzione sulla soddisfazione dell'utenza/clienti attraverso incontri con le famiglie;
- Assemblea soci;
- Riunioni di sensibilizzazione ed informazione ai fini del maggior coinvolgimento dei soci, il C.d.A. ha promosso una riflessione sul ruolo del socio, sulle aspettative e sui suggerimenti che ne possono scaturire;
- Disponibilità del Presidente e del Vicepresidente a colloqui con i soci e con chi è interessato a ricoprire cariche.

c) Iniziative di partnership

Altamarea promuove e partecipa a reti del privato sociale, nella consapevolezza di contribuire a estendere e qualificare la rete dei servizi rivolti alle persone con disagio sociale. Inoltre negli anni la Cooperativa ha cercato di radicarsi nel territorio di appartenenza, attraverso la creazione di relazioni di collaborazione e di scambio (si rimanda al precedente par. 2.4). Inoltre Altamarea tiene relazioni con **la Committenza** anche attraverso **la partecipazione degli organismi (L. 328/2000 e ATS)**, ossia partecipando ai seguenti tavoli:

Tavoli tematici, e di co-progettazione

d) Azioni di tipo consultivo:

gli strumenti principali sono la raccolta di **Schede di reclamo/suggerimenti**, a disposizione degli utenti/famiglie (distribuite e raccolte presso ogni Servizio) e la **Rilevazione della soddisfazione**.

Par. 3.5 Indagine annuale per la rilevazione della soddisfazione

In relazione al periodo di riferimento del presente bilancio sociale, la misurazione del livello di soddisfazione è stata realizzata durante il mese di dicembre 2025.

Gli strumenti utilizzati per la raccolta dati sono i questionari di valutazione della soddisfazione, differenziati e mirati per tipo di destinatario.

Gli esiti dei questionari sono oggetto di analisi da parte del Consiglio di Amministrazione e della Direzione, e sono condivisi con i Coordinatori dei servizi. L'analisi permette la definizione di azioni di miglioramento. I dati delle indagini sono specificati nel seguito.

Par. 3.5.1 Rilevazione di soddisfazione del personale

Il questionario di soddisfazione del personale permette di valutare come viene percepita l'organizzazione, e, conseguentemente, di avviare azioni di miglioramento di eventuali aree di difficoltà, ed in generale del clima aziendale. Il questionario 2025 è stato rivisto al fine di affinarne i risultati, come previsto nelle azioni migliorative individuate durante l'anno precedente.

Report Clima Interno e Soddisfazione 2025

Anche per l'anno 2025, si è deciso di redigere in un unico documento la sintesi dei dati riguardanti gli operatori in forza alla Cooperativa nell'ambito dei servizi relativi alla Salute Mentale e quelli degli utenti, in modo tale da avere una visione congiunta e d'insieme delle eventuali criticità emergenti dagli uni e dagli altri e poter incrociare i dati, per attivare un processo virtuoso di analisi critica e revisione degli stessi.

Analisi del Clima Interno

Rispetto all'Analisi del Clima Interno, che in sintesi riguarda la percezione del personale relativamente al proprio ambito lavorativo, sono stati restituiti compilati n.11 questionari in forma anonima: la totalità degli operatori che hanno compilato il questionario è di genere femminile con una maggioranza nel range di età 36-50 anni e più di 10 anni di anzianità di servizio, con una buona distribuzione tra Educatori, OSS e Altro e la quasi totalità di Contratti a Tempo Indeterminato.

Rispetto alla compilazione, all'atto della consegna è stata ricordata la non obbligatorietà, ma la raccomandazione alla compilazione, affinché l'organizzazione possa interrogarsi su sé stessa ed adottare le dovute azioni di miglioramento.

È risultato nel complesso sufficiente il comfort rispetto all'ambiente lavorativo (44%), molto calato rispetto allo scorso anno, dove risultava buono per il 66%.

La sensazione di sentirsi parte di una squadra ha visto una maggioranza di risposte spesso (72%) e a volte (28%), mentre l'item relativo alla voglia di andare a lavoro ha raccolto la totalità di risposte spesso (100%).

La fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza ha visto una vicinanza tra risposte spesso (72%) e a volte (28%).

In generale risulta un'ampia percentuale di soddisfazione rispetto all'Area Ambiente e Colleghi (72%).

Riguardo ai fenomeni negativi legati al disinteresse e al nervosismo nell'ambiente di lavoro si rileva una maggioranza di risposte raramente (37%), mai (32%) e a volte (28%) sul dato generale.

Nello specifico alle domande relative al disinteresse per il lavoro e al desiderio di cambiare lavoro predominano le risposte mai (32%) e raramente (37%), mentre sugli items pettegolezzo, aggressività e nervosismo, emerge una maggiore variabilità interna dei dati rispetto allo scorso anno, con l'emergere di risposte a volte (28%), certamente da rilevare e monitorare.

Emerge ancora, come lo scorso anno, una maggioranza di risposte a volte (28%) relativamente alla poca chiarezza su „cosa bisogna fare“ e „chi lo deve fare“ ma in merito all'item sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento prevalgono le risposte mai (32%) e raramente (37%).

Relativamente alla soddisfazione lavorativa si rileva una percentuale maggiore di risposte spesso (44%) e a volte (32%) sul dato generale e in particolare riguardo la percezione di sentirsi soddisfatti alla fine della giornata di lavoro e di poter parlare con il responsabile se qualcosa a lavoro ha disturbato o infastidito, così anche per il fatto che il responsabile incoraggi nel lavoro (emerge qui anche il dato mai, quest'ultimo da rilevare e monitorare con attenzione, anche se con una percentuale dell'1%) e di essere supportati in lavori emotivamente impegnativi (qui invece con un dato da osservare sul punteggio raramente del 4%).

Emerge il dato raramente anche per quanto riguarda il fatto che venga garantita la crescita professionale (4%), pur con una maggioranza di risposte spesso (44%).

C'è una maggioranza di risposte spesso anche relativamente alla domanda se i programmi di formazione sono validi (44%).

Riguardo la chiarezza, precisione e puntualità con la quale avviene la gestione della retribuzione/busta paga prevale il dato spesso (44%).

All'item riguardante il fatto che il personale venga sempre consultato in merito ai cambiamenti di lavoro emerge una distribuzione di risposte sempre (19%) e spesso (44%) mentre all'item se le proposte degli operatori vengono prese in considerazione prevalgono le risposte a volte (32%) e spesso (44%).

Alla domanda se la struttura fornisca un servizio di qualità predominano le risposte spesso (44%) così come a quella se il compilatore si identifichi con le politiche e le strategie aziendali, in quest'ultimo caso con scarsa variabilità interna dei punteggi.

In relazione alla chiarezza del ruolo lo stesso risulta essere ben percepito dagli operatori con una percentuale del 53% sul punteggio sempre e del 44% sul punteggio spesso, rilevando un aumento di chiarezza rispetto allo scorso anno: in particolare i compilatori sanno come svolgere il loro lavoro sempre (53%) e considerano le loro mansioni attinenti alla loro formazione spesso (44%), riconoscendo che il loro lavoro contribuisce sempre (53%) e spesso (44%) alla qualità del servizio.

Nel rapporto con i colleghi si presentano a volte delle difficoltà, ma mediamente la percezione è quella di poter contare sul loro aiuto, in particolare: se il lavoro diventa difficile posso contare sull'aiuto dei miei colleghi per i compilatori a volte (20%), spesso (11%) e sempre (18%), e che ci sono attriti o conflitti tra i colleghi a volte (20%) e raramente (11%), di essere soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi mai (40%) - si nota come sia da rilevare un dato di 11% sul punteggio raramente da monitorare - a lavoro di essere soggetto a prepotenze e vessazioni mai (40%) - anche qui notando un dato di 11% sul punteggio raramente da monitorare - e che al lavoro i colleghi mi dimostrano il rispetto che merito a volte (20%), spesso (11%) e sempre (18%).

In generale per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro emerge una maggioranza di punteggi a volte (39%) e spesso (27%) - quest'ultimo dato in diminuzione rispetto allo scorso anno-, per quanto riguarda: la sensazione di dover lavorare molto intensamente e il fatto di essere costretti a trascurare alcuni compiti perché si ha troppo da fare.

Rispetto al sentirsi soddisfatti dell'organizzazione dei turni/orario di lavoro emerge un dato significativo del 39% sulla risposta a volte riguardante anche l'item relativo all'aver lavorato oltre l'orario previsto per esigenze dell'ente negli ultimi sei mesi.

Dal punto di vista psicofisico si rileva altresì una maggioranza di risposte stanco (43%), alla domanda negli ultimi tre mesi sul posto di lavoro le è capitato di sentirsi frequentemente, ma una maggioranza di risposte con serenità (50%), alla domanda con quale atteggiamento vive l'attuale situazione lavorativa.

L'aspetto che soddisfa maggiormente è l'opportunità di esprimere le proprie competenze (42%).

I lavoratori affermano in maggioranza (55%) di non aver mai desiderato cambiare ambiente di lavoro nell'ultimo anno e la che consiglierebbe a un amico o un parente di lavorare presso la struttura (55%), dati questi in netto calo rispetto ai risultati dello scorso anno, rispettivamente del 90% e del 100%.

Le principali difficoltà incontrate nell'ambiente di lavoro sono riferibili ai familiari (25%), ad altre figure professionali esterne (23%) e al carico di lavoro (20%): tali aspetti risultano certamente da approfondire e monitorare, intraprendendo azioni di miglioramento a tale scopo, mentre è interessante notare, così come l'anno precedente, che nessuna difficoltà è attribuita agli ospiti (0%) ed ai dirigenti (0%).

Nel complesso i lavoratori si dichiarano completamente soddisfatti del proprio lavoro (100% delle risposte sulla scala da 6 a 10), come lo scorso anno, facendo emergere una buona qualità nelle ricadute professionali sul lavoro e sui singoli professionisti.

Notazioni aggiuntive rilevano la necessità di differenziare il lavoro nei diversi setting riabilitativi e l'opportunità di „organizzare maggiori attività per gli ospiti soprattutto all'esterno“

Analisi della Soddisfazione Utenti C.D. Bauhuas

Il questionario è stato consegnato agli ospiti nel mese di dicembre 2025 specificando loro che doveva essere compilato in forma anonima. E' stata messa a disposizione la sala mensa per garantire la riservatezza ed è stata lasciata una scatola a disposizione in cui gli ospiti potevano lasciare il questionario anche quando non erano presenti operatori nella stanza. Alcuni utenti hanno chiesto delle spiegazioni su alcune domande e sono stati aiutati per la comprensione delle stesse. In totale sono stati compilati 16 questionari; alcuni utenti non hanno restituito il questionario compilato.

Nel complesso emerge un gradimento del servizio buono per il 38% delle risposte e ottimo per il 36% delle risposte; solo per il 3% dei rispondenti il servizio è insufficiente.

In particolare gli aspetti maggiormente riconosciuti sono la disponibilità, ascolto e cortesia degli operatori per il 34% delle risposte, seguiti da organizzazione e comunicazione e dalla chiarezza delle informazioni ricevute (15% delle risposte).

Tra gli aspetti meno graditi (anche solo nel 16% delle risposte) emerge la riservatezza e la garanzia della privacy.

Per l'85% dei rispondenti le informazioni ricevute da operatori sanitari diversi sono state concordanti; l'85% raccomanderebbe a parenti o amici la struttura.

Analisi della Soddisfazione Utenti Villa Gramante

Il questionario è stato consegnato agli ospiti nel mese di dicembre 2025 specificando loro che doveva essere compilato in forma anonima. E' stata predisposta una scatola a disposizione in cui gli ospiti potevano lasciare il questionario nella sala della Struttura. Sono stati compilati 8 questionari da tutti gli utenti inseriti. Il gradimento del servizio risulta insufficiente per il 14% dei rispondenti, mediocre per il 9%, sufficiente per il 35%, buono per il 23% e ottimo per il 19%.

Gli aspetti maggiormente riconosciuti sono il comfort alberghiero (24%), organizzazione ed efficienza (18%), disponibilità, ascolto e cortesia (18% delle risposte). Il 50% dei rispondenti non sa indicare quale sia l'aspetto meno gradito. Per il 57% degli utenti le informazioni ricevute da operatori sanitari diversi sono state concordanti. L'86% dei rispondenti raccomanderebbe a parenti o amici la struttura.

Analisi clima interno operatori Blu Argento

Nel 2025 gli operatori che hanno lavorato in struttura sono stati 7; 5 per tutto l'anno, 1 per 2 mesi 1 per brevi sostituzioni. I questionari consegnati sono stati 6 e restituiti 5, le figure professionali coinvolte, sono: coordinatore, infermiere, OSS e animatore.

Le domande riguardano diverse aree: confort dell'ambiente lavorativo la cui valutazione per domanda può essere insufficiente, mediocre, sufficiente, buono, ottimo - ambiente di lavoro e colleghi - chiarezza del ruolo - rapporto con i colleghi - organizzazione del lavoro le cui risposte per la valutazione possono essere: mai, raramente, a volte, spesso e sempre.

Le risposte ad ogni domanda divise per area sono state:

	INSUFFICIENTE	MEDIOCRE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
COMFORT AMBIENTE LAVORATIVO	0	5%	32%	63%	0
AMBIENTE DI LAVORO E COLLEGHI	MAI 0	RARAMENTE 0	A VOLTE 29%	SPESSO 71%	SEMPRE
CHIAREZZA DEL RUOLO	MAI 0	RARAMENTE 0	A VOLTE 0	SPESSO 40%	SEMPRE 60%
RAPPORTO CON I COLLEGHI	MAI 40%	RARAMENTE 16%	A VOLTE 4%	SPESSO 12%	SEMPRE 28%
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	MAI 15%	RARAMENTE 20%	A VOLTE 30%	SPESSO 25%	SEMPRE 10%

Nel complesso, quindi tra i colleghi vige una buona collaborazione con saltuari conflitti e si aiutano e supportano a vicenda, c'è una buona fiducia nel lavoro svolto dal responsabile, non ci sono aggressività, raro nervosismo, rari pettegolezzi. E' chiaro il ruolo svolto, il lavoro richiesto è adeguato alle proprie mansioni a volte c'è la sensazione di lavorare meccanicamente e un po' di stanchezza a fine turno. La maggior parte, comunque tornano a casa soddisfatti. Le difficoltà riscontrate con maggior percentuale sono sempre con gli ospiti (con particolari patologie demenze e malattie mentali) a volte con i familiari, qualcuno con figure esterne. Il confort dell'ambiente lavorativo è stato valutato con sufficiente e buono. C'è stato un suggerimento di fare riunioni di equipe più frequenti, anche brevi.

Report Clima Interno 2025 Centro Diurno Anziani Blu Argento

Nel 2025 hanno frequentato il Centro 40 ospiti con età media tra gli 80/85 anni oltre l'80% sono state donne; i questionari consegnati sono stati 24 quelli riconsegnati 20 di cui 9 compilati dagli utenti e 11 dai familiari.

Le domande riguardano diverse aree: informazioni ricevute, organizzazione del servizio, rapporto con gli operatori, confort della struttura, assistenza in generale ricevuta.

Le risposte ad ogni domanda sono state a tutte o buono od ottimo, il gradimento del servizio quindi è stato del 48% buono e per il 51% ottimo. La valutazione media è in linea con l'anno precedente. Non sono emersi suggerimenti. Per tutto il 2025 non ci sono stati reclami, si rileva quindi un sostanziale mantenimento della soddisfazione generale.

Par.3.5.2 Rilevazione della soddisfazione della committenza

A seguito della restituzione dei questionari di soddisfazione da parte dei committenti si evincono risposte in relazione ai seguenti servizi: Centro Diurno per anziani “Blu Argento, Centro di salute mentale “Bauhaus” e Casa Famiglia “Villa Gramante” tutte tre le strutture in convenzione con il Consorzio Astir; la soddisfazione viene comunque rilevata anche attraverso: l’espressione di gradimento durante i colloqui con i coordinatori dei servizi con gli assistenti sociali; la richiesta di inserimento di utenza nei nostri servizi; la raccolta di segnalazioni e reclami durante il corso dell’anno.

Par. 4 Persone che operano per la Cooperativa

In questa sezione si riportano i dati relativi al personale che ha effettivamente operato per la Cooperativa con una retribuzione o a titolo volontario, con specifica in merito ai volontari del servizio civile universale e o a volontari di altri enti, ed alla natura delle attività svolte dai volontari; sono indicati contratti di lavoro adottati e le attività svolte. Sono inoltre evidenziate: le attività di formazione e valorizzazione realizzate, ed il contratto di lavoro applicato ai dipendenti.

Par. 4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale

A fine 2025 in Altamarea lavoravano 94 dipendenti e 24 collaboratori (lavoratori autonomi a partita IVA).
Tipologia di lavoratori negli ultimi tre anni (dati al 31/12/2025)

Tipologie	2023		2024		2025			2025
	TOT.	%	TOT.	%	TOT.	M.	F.	% SU TOTALE
SOCI LAVORATORI DIPENDENTI	26	76.47	23	24.73	29	4	25	30.85
SOCI LAVORATORI COLLABORATORI AUTONOMI E P.IVA	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO INDETERMINATO	2	6.45	68	70.10	56	12	44	59.57
DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO DETERMINATO	3	9.68	5	5.21	9	3	6	9.57
COLLABORATORI AUTONOMI E P.IVA	3	9.68	3	9.38	24	13	11	25.53
TOTALE	34	100	34	100	118	28	90	121.68

In totale i collaboratori rappresentano il 25.53% del personale, di cui 13 uomini e 11 donne.
Soci lavoratori (dip. e coll. P.IVA e parasubordinati) sono in tot. 29 di cui 4 uomini e 25 donne, e rappresentano il 30.85% sul totale del personale;
I dipendenti non soci a tempo indeterminato (n.56, di cui 12 uomini e 44 donne) rappresentano il 59.57 % del personale.

DIPENDENTI AL 31/12/2025	Totale	% sul totale dipendenti	Uomini	Donne	Part time	Full time	Eta' media
	94	100%	19	75	84	10	45
	94	100%	20.21%	79.79%	89.36%	10.64%	47.87%

LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI

LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO INDETERMINATO	56						
LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO DETERMINATO	9						
TOTALE	65						

LAVORATORI DIPENDENTI SOCI

SOCI LAVORATORI DIPENDENTI ESCLUSI COLLABORATORI	29						
TOTALE DIPENDENTI SOCI E NON SOCI	94						

Fra i dipendenti prevale la componente femminile (oltre il 79.79 %).

Lavoratori soci e non soci inclusi soci collaboratori P.iva e parasubordinati	2023	2024	2025
Soci lavoratori inclusi soci collaboratori P.iva e parasubordinati	24	23	29
Lavoratori dipendenti non soci (a tempo determinato ed indeterminato)	2	70	65

Soci P.IVA e parasubordinati

La cooperativa garantisce le pari opportunità fra sessi in sede di selezione del personale e nella distribuzione dei ruoli di responsabilità: fra i dirigenti sono presenti un uomo e una donna;

fra i coordinatori si contano 3 uomini e 6 donne.

Turnover: nel 2025 la Cooperativa è continuamente impegnata nella ricerca del personale, ha effettuato circa 70 colloqui di selezione individuali, che hanno portato a una ventina di assunzioni; le cessazioni sono state 13. Il turnover è estremamente altalenante soprattutto per il personale delle strutture dell'area fiorentina, dove vige maggior competizione tra le strutture presenti sul territorio dando luogo al palesarsi di domanda/offerta sui posti di lavoro. Il tasso di turnover dell'anno 2025 risulta del 30%; il turnover è legato alle caratteristiche del settore economico e del mercato del lavoro, nonché alle dimensioni aziendali.

Indicatori di organizzazione del lavoro

DIPENDENTI FULL TIME E PART TIME NELL'ULTIMO TRIENNIO

	2023	2024	2025
Full Time	7	39	10
Part time	19	54	84

I contatti per la selezione del personale pervengono attraverso gli indirizzi mail segreteria@altamareascs.it, segreteria2@altamareascs.it oppure i siti previsti.

Lavoratori per età e anzianità di servizio

L'età anagrafica media dei dipendenti nel 2025 è di anni 45

Le fasce d'età maggiormente rappresentate sono quelle 50-54",

FASCE D'ETA' DEI DIPENDENTI NEGLI ULTIMI TRE ANNI NUMERO DEI LAVORATORI

FASCE D'ETA'	2023	2024	2025	2025
	TOTALI	TOTALI	TOTALI	% SUL TOTALE
FINO A 20 ANNI	0	4	0	0
21-30 ANNI	0	11	16	17.02%
31-40 ANNI	4	22	11	11.70%
41-50 ANNI	10	31	31	32.98%
51-60 ANNI	8	23	32	34.04%
OLTRE 60 ANNI	7	2	4	4.26%
TOTALE DIPENDENTI	34	93	94	100

L'anzianità lavorativa media è di un anno, anche a tempo determinato; per i soci lavoratori l'anzianità media risulta di 14 anni.

L'anzianità lavorativa è l'indicatore della continuità nei rapporti di lavoro.

Anzianità lavorativa

FASCE DI ANZIANITA' LAVORATIVA ANNO 2025

ANZIANITA' LAVORATIVA	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
MENO DI 1 ANNO	0	9
DA 1 A MENO DI 3 ANNI	65	0
DA 3 A MENO DI 10 ANNI	7	0
DA 10 A MENO DI 15 ANNI	3	0
DA 15 A MENO DI 20 ANNI	6	0
OLTRE 20 ANNI	4	0
TOTALE	85	9

TITOLI DI STUDIO E PROFILI PROFESSIONALI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	
Educatori	32
Addetto all'infanzia	0
OSS	37
Responsabile Qualità	1
Medico	1
Referente privacy	1
Infermiere Professionale	3
Fisioterapista	1
Psicologo	1
Impiegato Amministrativo	2
Impiegato Segreteria	2
Animatore	1
Dirigenti	2
Addetti pulizie	8
Progettista supervisore	1
Aiuto cuoco	0
Cuoco	1
N . lavoratori e collaboratori	94

Titoli di studio 2025

Laurea	32
Laurea + specializzazione	0
Laurea Breve	0
Diploma media Superiore	35
Diploma Media inferiore + specializzazione	26
Diploma Media inferiore	1

Fra i collaboratori prevalgono le seguenti figure professionali:

Educatori, Operatori Socio Sanitari, che sono dipendenti e/o soci lavoratori. Direttori sanitari, psicoterapeuti, psicologi, infermieri professionali

Formazione, valutazione e valorizzazione del personale

La Cooperativa considera fondamentale la formazione per lo sviluppo professionale degli operatori e per la valorizzazione delle potenzialità esistenti; ciò al fine di meglio realizzare la mission e di erogare servizi di qualità.

Il Piano Formativo aziendale 2025 è stato finalizzato a sostenere e consolidare le competenze specifiche delle figure professionali presenti, nell'ottica di ottimizzare le potenzialità e le risorse umane.

I costi della formazione e la supervisione ammontano a oltre € 8.022.79 per formazione obbligatoria.

Par. 4.1.1 Volontari

Nelle varie sedi e nei servizi è promossa la presenza di volontari. Il loro ruolo non sostituisce ma integra quello degli operatori professionali.

I volontari svolgono un ruolo prezioso per la socializzazione, l'inclusione sociale dell'utenza e il supporto ad alcune attività;

Vi sono anche altre associazioni locali che svolgono attività di volontariato per Altamarea in occasione di iniziative che coinvolgono la comunità locale e tutti i servizi diurni.

Salute e sicurezza dei lavoratori

La Cooperativa applica le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro (D.lgs 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011) e le disposizioni in materia sanitaria.

I controlli conformità in materia di sicurezza sono stati effettuati attraverso le visite periodiche nelle sedi da parte del RSPP, le visite mediche periodiche e le ispezioni Azienda ASL.

In relazione alla formazione in tema di sicurezza, primo soccorso e antincendio si vedano le tabelle successive. Altamarea ha 1 RLS in carica dal 23/03/2009.

Durante il 2025 si sono registrati 7 infortuni sul lavoro.

Nel 2025 i giorni di malattia sono stati 998, per un totale di 5368 ore.

La cooperativa è aperta ad ospitare persone in età scolare proveniente da percorsi di messa alla prova.

La Cooperativa è accreditata per l'accoglienza di volontari del servizio civile universale.

Par. 4.2 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari

Il regolamento soci, depositato ai sensi delle vigenti normative, definisce le modalità di rimborso per i soci volontari.

Per i consiglieri non sono previste indennità di carica.

Par. 4.2.1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo

I membri del Consiglio di amministrazione (incluso Presidente e Vicepresidente) per il mandato dal 2018 al 2025 non percepiscono compensi o gettoni di presenza. Il revisore contabile percepisce un compenso annuo di

€ 2340 esibendo regolare fattura. Il collegio sindacale percepisce un compenso annuo di €. 1820.04 esibendo regolare fattura.

Par. 4.2.2 Compensi ai dirigenti

Le funzioni dirigenziali sono svolte da un lavoratore dipendente con livello contrattuale F1 del CCNL delle cooperative sociali;

Considerato che i dipendenti sono inquadrati nei livelli da C1 a E2, in nessun caso la retribuzione più alta supera di oltre otto volte la retribuzione più bassa.

Par. 4.2.3 Remunerazione e benefici per i lavoratori

Il rapporto di lavoro è regolato nel pieno rispetto del **CCNL delle Cooperative Sociali**, e dall'applicazione delle **tariffe di mercato per i professionisti**.

Il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori CCNL, è stato rinnovato nel 2024, sciolta la riserva che rinnova e modifica il CCNL del 2017-2019 già dall'anno scorso sono state applicate le nuove retribuzioni e il riconoscimento degli arretrati di febbraio 2024. Ultimo adeguamento contrattuale è di ottobre 2025, inoltre da 1° gennaio 2025 i lavoratori in forza hanno maturato la 14° mensilità che è stata corrisposta per la prima volta nel mese di giugno 2025.

Ai soci lavoratori si applica il **Regolamento interno**, che integra il trattamento contrattuale previsto dal CCNL di riferimento, introducendo elementi di miglioramento.

Benefit per soci lavoratori

Indennità di turno: ai soci e alle socie, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta.

Festività: maggiorazione stipendio pari a 1/26 della mensilità.

Ferie: tutti i lavoratori/trici hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In sostituzione alle 4 festività infra-settimanali abolite dalla Legge n. 54/77, alla lavoratrice/tore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

Permessi visite mediche: Il lavoratore/trice per particolari esigenze personali può chiedere brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti pari a 4 giorni di cui all'art.60 del CCNL.

Entro i due mesi successivi alla fruizione del permesso, come indicato dall'art.61 del CCNL i lavoratori sono tenuti a recuperare le ore non lavorate in relazione all'esigenza del servizio. Nel caso in cui non è stato possibile effettuare il recupero delle ore la cooperativa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante ai lavoratori per il numero di ore non recuperate.

Diritto allo Studio: i permessi retribuiti relativi all'esercizio del diritto allo studio, di cui all'art. 69 CCNL, sono utilizzabili annualmente in ragione di un massimo di 150 ore individuali retribuite, per un massimo del 2% del personale in servizio.

Nel 2025 il consiglio di amministrazione ha fatto un'eccezione, erogando permessi studio a 5 dipendenti per un totale di 213.5 ore annue.

Maternità: le operatrici dei servizi che ne hanno diritto, durante la gravidanza usufruiscono della maternità anticipata, non tutte le lavoratrici dopo la maternità sono rientrate al lavoro.

TIPOLOGIA DI ASPETTATIVE 2025	Giorni	N. dipendenti che ne hanno usufruito	% sul totale Dipendenti 94
Maternità obbligatoria	831	5	5.32%
Maternità anticipata	26	1	1.06%
Aspettativa non Retribuita	23	1	0.23%

Aspettative diverse dalla maternità: nel 2025, solo una persona ha usufruito dell'aspettativa non retribuita per un totale di 18 giorni.

Integrazioni migliorative della retribuzione variabile:

- In seguito al rinnovo del CCNL sono state riconosciute tre tranches di aumenti contrattuali

--trattamento spettante in occasione di elezioni: 2 gg lavorativi riconosciuti

--anticipo TFR in casi ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa

nel 2025 le dipendenti hanno usufruito di 5030.5 ore di maternità obbligatoria e anticipata.

Benefit ALTAMAREA per i lavoratori:

-Pasto gratuito giornaliero durante il turno di lavoro.

La cooperativa è dotata di mezzi aziendali da utilizzare per svolgere i servizi, qualora vi fosse la necessità di utilizzare il mezzo di proprietà del lavoratore è previsto un rimborso chilometrico dalla prima sede di lavoro ad altre sedi lavorative.

Il rimborso delle prestazioni sanitarie personali per i dipendenti avviene attraverso Fondo Cooperando 120

Par. 4.2.4 Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

La **differenza retributiva** tra lavoratori dipendenti non supera il rapporto uno ad otto (da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda, ai sensi dell'art. 13 D.lgs 112/2017): i livelli retributivi applicati sono quelli del CCNL Cooperative sociali.

Par. 4.2.5 Volontari: modalità e importi dei rimborsi

I **soci volontari** (art. 5 dello Statuto), godono di assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali tramite gli enti previdenziali pubblici.

Inoltre la cooperativa rimborsa ai soci volontari le spese effettivamente sostenute e documentate per lo svolgimento della loro attività. Tali rimborsi spese e ogni altra forma di trattamento sono equiparati a quanto previsto per i soci lavoratori della cooperativa.

I soci volontari possono partecipare all'attività di formazione prevista per i soci lavoratori.

Numero di soci volontari che ne hanno usufruito: zero.

Corsi di Formazione Anno 2025

HACCP dipendenti, utenti e volontari (4 ore)	20 H
Primo soccorso base 4 ore + BLS-D 6 ore	220 H.
R.L.S. aggiornamento (8 ore) Preposto D.lgs 81/08 e legge 2015/2021	8 H.
Sicurezza D.lgs 81/08 alto rischio per dipendenti, collaboratori, volontari 12 ore	162 H.
Antincendio Completo 8 H	52 H.

Sono stati organizzati corsi per 462 ore di formazione obbligatoria per il personale dipendente per i quali è previsto questo tipo di formazione, per i corsi di formazione obbligatoria l'aggiornamento è previsto ogni 2, 5 anni, fatta eccezione per l'RLS dove sono previste ore di aggiornamento tutti gli anni.

Sezione C

Obiettivi e Attività



Par. 5 Introduzione

In questa sezione vengono fornite informazioni qualitative e quantitative:

- sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, con specifica delle tipologie di servizi prestati da Altamarea. Tali attività sono pienamente coerenti con la missione e le finalità della Cooperativa, precedentemente evidenziate.
- sui beneficiari diretti e indiretti (utenza e famiglie, contesto sociale...)
- sugli output risultanti dalle attività poste in essere, con indicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione e degli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento o il mancato raggiungimento degli obiettivi programmati
- e, per quanto possibile, sugli effetti prodotti sui principali portatori di interessi.

Par. 5.1 Informazioni, beneficiari e risultati

Premesso che prevalgono i servizi a committenza pubblica, la Cooperativa eroga anche alcuni servizi in forma privata, proponendo risposte individualizzate ai propri clienti. Le aree di attività sono state sinteticamente descritte nella sezione A.

Di seguito i dati specifici in relazione all'anno 2025.

Attività nell'area di salute mentale

La casa famiglia Villa Gramante ospita persone maggiorenni con certificazione di disagio mentale, inviate dai servizi territoriali della regione Toscana. Avviata nel 2005, la struttura è accreditata per una capienza massima di 8 posti letto.

Obiettivo del percorso terapeutico: rispondere al bisogno di emanciparsi dal disagio mentale, mediante un approccio multidisciplinare finalizzato alla predisposizione di un progetto individuale che favorisca, nell'utente, l'emersione di un quadro di riferimento ed orientamento secondo i propri limiti e risorse. Nel progetto, partendo da un'analisi dei bisogni, vengono individuati obiettivi e azioni volte al raggiungimento degli stessi. Il progetto evolve con lo sviluppo del percorso individuale diviso per obiettivi specifici e soggetto a costante valutazione e monitoraggio. Il flusso degli utenti nel 2025 è stato di; 2 ingressi durante l'anno, l'età media è di 43 anni, ci sono state 2 dimissioni, di cui un ospite ricoverato in ospedale. Non si registrano reclami.

Il Centro Diurno di Salute Mentale Bauhaus ospita persone adulte con diagnosi di disturbo mentale, inviate dai servizi territoriali della regione Toscana. Avviata nel 2001, la struttura è accreditata per una capienza massima di 24 posti. Obiettivo del percorso terapeutico: rispondere al bisogno di riabilitare ed abilitare gli utenti nei vari ambiti di vita (familiare, lavorativo, sociale) mediante un approccio multidisciplinare e multifocale finalizzato alla costruzione di un progetto riabilitativo individuale che favorisca, la guarigione sociale.

Nel progetto, partendo dal confronto partecipato con l'utente, vengono individuati obiettivi e azioni volte al raggiungimento degli stessi. Il progetto evolve con lo sviluppo del percorso individuale diviso per obiettivi specifici e soggetto a costante valutazione e monitoraggio.

Il flusso degli utenti nel 2025 è stato di; 5 ingressi durante l'anno, l'età media è di 43 anni, ci sono state 7 dimissioni, di cui 3 ospiti ricoverati in ospedale. Non si registrano reclami.

La Casa di Francesco e Chiara è nata nel 2009 e fu una delle prime Comunità Terapeutiche in Toscana che rispondeva all'esigenza di adolescenti con patologie psichiatriche. Il servizio, acquisito dalla cooperativa Altamarea a fine 2024, si configura come una struttura residenziale psichiatrica terapeutico riabilitativa a media intensità assistenziale per minori (A.2) autorizzata al funzionamento dal Comune di Vinci, accreditata dalla Regione Toscana secondo la l. r. 51/2009 per 10 posti e convenzionata con l'Azienda USL Toscana Centro. La comunità ospita minori adolescenti dai 10 ai 18 anni non compiuti, senza distinzione di genere con patologia psichiatrica in fase sub-acuta. I trattamenti residenziali sono primariamente destinati a preadolescenti e adolescenti con disturbi psicopatologici dell'Asse 1 del manuale internazionale ICD-10, che determinano compromissione funzionale grave o moderata. Sono esclusi dall'intervento DCA e Doppie Diagnosi.

Per ogni ospite la struttura redige un Piano Riabilitativo Individualizzato (PRI) residenziale in cui sono descritte le attività svolte in relazione agli obiettivi declinati nel Piano Terapeutico Riabilitativo Individualizzato (PTRI) elaborato dalla Salute Mentale Infanzia Adolescenza (SMIA) inviante. Il progetto terapeutico-riabilitativo viene verificato in accordo con il servizio inviante ogni 3 mesi; la permanenza massima presso la Comunità non può superare i 12 mesi così come stabilito da convenzione. Flusso Utenti 2025: Ingressi durante l'anno 5, età media 16 anni, dimissioni 5, nessun ricovero e non sono stati registrati reclami.

La Casa di Bert'ina è una struttura residenziale di salute mentale terapeutico riabilitativa a bassa intensità assistenziale per minori (A.3) nata nel 2018, autorizzata al funzionamento dal Comune di Cerreto Guidi, accreditata dalla Regione Toscana secondo la l. r. 51/2009 e convenzionata con l'Azienda USL Toscana Centro. La comunità ospita 10 minori in età compresa tra i 10 ed i 18 anni non compiuti, senza distinzione di genere; la permanenza di persone maggiorenni non è consentita. La Casa di bert'ina offre un servizio residenziale coperto h24 a minori adolescenti interessati da patologia psichiatrica in fase sub-acuta, per la cui cura si rende necessario un momentaneo allontanamento dell'ambiente d'origine, in modo da favorire il processo di cambiamento.

Sono esclusi dall'intervento DCA e Doppie Diagnosi.

Per ogni ospite la struttura redige un Piano Riabilitativo Individualizzato (PRI) residenziale in cui sono descritte le attività svolte in relazione agli obiettivi declinati nel Piano Terapeutico Riabilitativo Individualizzato (PTRI) elaborato dalla Salute Mentale Infanzia Adolescenza (SMIA) inviante. Il progetto terapeutico viene rivalutato costantemente (almeno ogni 3 mesi) durante il periodo di permanenza, che non può superare i 24 mesi complessivi. Flusso Utenti 2025: Ingressi durante l'anno 6, età media 16 anni, dimissioni 8, di cui 2 ricoveri. Non si registrano reclami.

Il Delfino, è un centro diurno di salute mentale rivolto a minori in età scolare, preadolescenti e adolescenti con disagio psichico convenzionato con la Zona Distretto Livornese dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest, autorizzato al funzionamento dal Comune di Livorno e accreditato dalla Regione Toscana ai sensi della l. r. 51/2009. Il Centro è situato nella città di Livorno accessibile anche con i mezzi pubblici. I ragazzi e le ragazze accolti presso Il Delfino sono in carico al Servizio di Salute Mentale Infanzia e Adolescenza (SMIA) e sono titolari di un Progetto Terapeutico Riabilitativo Individualizzato (PTRI), che viene operazionalizzato dall'équipe di lavoro in Progetto Riabilitativo Individualizzato (PRI) al momento dell'ingresso presso il servizio. Il Centro Diurno può accogliere minori dai 6 ai 18 anni senza distinzione di genere, razza e religione con patologia psichiatrica classificata secondo il Manuale Diagnostico ICD-10, ad eccezione di: autismo, ritardo mentale, disturbi del comportamento alimentare e patologie neuromotorie. Flusso Utenti 2025: Numero d'ingressi durante l'anno 8, età media: 13,1 anni sul campione totale. Dimissioni 7. Non si registrano reclami.

La Casa di Martino è una struttura residenziale di salute mentale socio-riabilitativa per adulti con personale sulle 24 ore (SRP.3.1) autorizzata al funzionamento presso il Comune di San Casciano in Val di Pesa, accreditata ai sensi della l.r. n. 51/2009 della Regione Toscana e convenzionata con l'Azienda USL Toscana Centro. La comunità è ubicata in un contesto molto tranquillo, caratterizzato dal verde e dal silenzio della campagna del Chianti. Tuttavia, è possibile raggiungere a piedi la Località Bargino dove si trovano i servizi principali e mediante autobus, la cui fermata si trova a pochi metri dalla struttura, si possono raggiungere San Casciano in Val di Pesa o Firenze. La struttura si propone come una grande casa in cui poter vivere un'esperienza di condivisione comunitaria nel rispetto delle esigenze soggettive. È destinata ad un numero massimo di 10 utenti con patologia psichiatrica subacuta o cronica.

Sono esclusi utenti affetti da Disturbi del comportamento alimentare e Doppia diagnosi.

Vengono effettuati interventi riabilitativi attraverso la pianificazione di obiettivi specifici che rispettano le richieste del PTRI (Piano Terapeutico Riabilitativo Individualizzato) redatto dal servizio inviante. Flusso Utenti 2025: numero d'ingressi durante l'anno 5, età media 42 anni, dimissioni nel corso dell'anno 3, di cui ricoveri 3 non si registrano reclami.

La Casa di Magdala è una struttura residenziale a carattere comunitario per persone a rischio psicosociale e/o in condizioni di disagio sociale autorizzata al funzionamento presso il Comune di Vinci e accreditata con la Regione Toscana ai sensi della l. r. 82/2009. Oltre alla dimensione residenziale, la struttura offre un percorso in autonomia attraverso un servizio di comunità alloggio di tipo familiare.

La Casa di Magdala ha una impostazione di carattere prevalentemente socio – riabilitativo ed è destinata ad ospitare e assistere, in via temporanea o stabile, con interventi individualizzati e personalizzati, persone adulte prese in carico dal Dipartimento di Salute Mentale (DSM) dell'Azienda USL Toscana Centro o eventuali altri DSM della Toscana in caso di disponibilità di posti. La comunità accoglie persone prevalentemente non in situazione di gravità, che hanno avuto modo di sperimentare ed acquisire un grado di autonomia e di analisi della realtà adeguato per gli inserimenti in struttura a dimensione comunitaria, nell'ottica di ristabilire le condizioni e per migliorare il rapporto con il contesto sociale. Il flusso degli Utenti:

numero d'ingressi durante l'anno 3

età media 42.

Dimissioni: n°3, di cui ospiti ricoverati in ospedale 2. Non si registrano reclami.

Attività nell'area anziani

Il centro diurno per anziani non autosufficienti e soggetti affetti da Alzheimer "Blu Argento", avviato nel febbraio 2003, con utenti che necessitano di interventi di socializzazione ed animazione miranti a mantenere capacità relazionali e di autonomia comportamentale cognitiva. Aperto dal lunedì al sabato dalle ore 9 alle ore 17 vi si svolgono attività di fisioterapia, laboratori di manipolazione, attività ludiche e di stimolazione sensoriali. La struttura è accreditata per n. 13 utenti. Nell'arco del 2025 sono stati ospitati nella struttura 40 utenti, con una media giornaliera di 11 ospiti. Non si registrano reclami.

Attività domiciliare

Il Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) privato nasce a fine 2024, ed è gestito direttamente dalla cooperativa sociale Altamarea, è rivolto a soggetti che di norma corrispondono ad Anziani portatori di Handicap, anziani con autonomia limitata, anziani affetti da morbo di Alzheimer ed altre patologie degenerative.

Le attività relative ai servizi SAD presso il domicilio dell'utente coprono le seguenti prestazioni, favoriscono l'autosufficienza nelle attività giornaliere, prestazioni igienico- sanitarie, sorveglianza e somministrazione pasti. Il servizio copre tutto il territorio elbano.

Gli operatori che effettuano il servizio sono assistente di base alla persona (a.d.b) o oss.

Il responsabile del servizio è Nicla Nocentini che risponde alle chiamate degli utenti, individua l'operatore che farà firmare la modulistica all'utente o familiare.

Durante l'anno abbiamo attivato 5 assistenze domiciliari:

1 marciata marina tutto l'anno con una media mensile di 44 ore

2 Portoferraio di cui la prima regolarmente da maggio a dicembre con una media mensile di 9 ore; la seconda nell'arco dell'intero anno per un totale di 14 ore, una a Porto azzurro nell'arco dell'anno per un totale di 16 ore, una a Capoliveri Maggio per un totale di 13,5 ore.

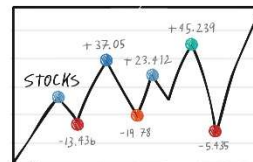
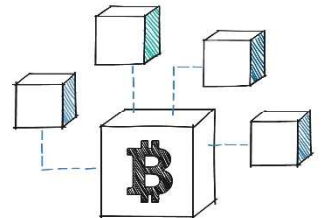
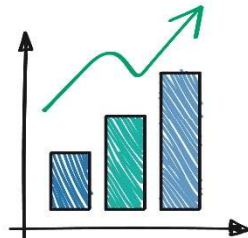
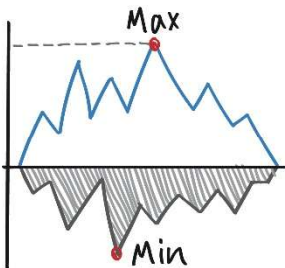
Attivazione tirocini: nel 2025 la Tutor della cooperativa ha continuato il servizio di tutoraggio per 5 studenti tirocinanti, in convenzione con l'Università e-Campus, Università Cusano, Scuola Europea di Psicoterapia ipnotica A.M.I.S.I., Scuola di specializzazione Istituto di terapia familiare

Iniziative aperte alla cittadinanza

La Cooperativa Altamarea nel 2025 ha attuato 11 inserimenti lavorativi provenienti dall'area della salute mentale Bauhaus, presso la Misericordia di Portoferraio, la Parrocchia di San Giuseppe, la Cosimo De Medici, il supermercato Conad di Sciopparello ed il centro diurno anziani Blu Argento. Gli inserimenti lavorativi vengono remunerati dalle ASL.

Sezione D

Esame situazione *Economico-Finanziaria*



Par. 6 Introduzione

In questa sezione si evidenzia la situazione economica e finanziaria con evidenza della provenienza delle risorse, eventuali criticità gestionali e azioni intraprese per mitigarle.

Par. 6.1 Contributi percepiti

Le risorse economiche della Cooperativa provengono da Enti pubblici (Asl Toscana nord ovest, Asl centro e Comuni) tramite convenzioni con il Consorzio Astir di Prato. La specifica è rinvenibile nel presente paragrafo che riporta la Dimensione economica e analisi del valore aggiunto, ove si analizza la composizione del valore della produzione.

Par. 6.2 Dimensione economica e analisi del valore aggiunto

Nel 2025 si registra un aumento del capitale sociale sottoscritto di € 128.500 di cui versato € 76.600. Quanto sopra si rileva dal libro soci ordinari e dal libro soci volontari, non vi sono state dimissioni di soci nell'arco del 2025.

La Cooperativa, nel perseguimento del proprio scopo sociale e svolgendo la propria attività, crea ricchezza sociale ed economica a favore dei propri portatori di interesse interni ed esterni.

Attraverso la riclassificazione dei dati contabili è stata calcolata la ricchezza economica o valore aggiunto. Per valore aggiunto si intende il valore generato con il concorso dei fattori produttivi, ossia la differenza fra valore dei servizi finali forniti nell'anno solare e valore dei beni acquistati all'esterno.

Il valore aggiunto coincide con l'ammontare dei salari e profitti lordi distribuiti fra soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, Stato, fondi mutualistici, organizzazioni no profit e la Cooperativa stessa. La sua distribuzione è pertanto un indice monetario che misura la rilevanza dei diversi stakeholder per la Cooperativa.

In assenza del decreto attuativo previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 111/2017, ai sensi della nota n. 2106 del 26/02/2019 del Min. del Lavoro e delle Politiche sociali gli obblighi di rendicontazione e di pubblicazione dei rendiconti continuano ad essere disciplinati dagli artt. 12 e 12 bis del DPCM del 23/4/2010 come modificato ed integrato dal DPCM del 7/7/2016.

Composizione del Valore Aggiunto 2025

Valore Produzione del Periodo	3.562.626	100,00%
Costi di produzione	849.296	23.84%
Ammortamenti e svalutazioni	42.562	1.19%
Ricchezza distribuibile	2.670.768	74.97%
Risorse da Progetti e Contributi	0	0%
Trattenute in cooperativa	0	0%

Ricchezza distribuita 2025

Totale	Valore in €. 2.670.768 pari al 74.97% del fatturato	% sul fatturato di euro
Ai soci	742.696	20.85%
Ai dipendenti	1.796.295	50.42%
Alla Comunità	195.688	5.49%
Ai finanziatori	69.678	1.96%
Agli Enti Pubblici	42.684	1,20%
Al settore non Profit	8.197	0,23%
Trattenute in Coop.	-184.470	-5.18%

Il valore della produzione riscontra un aumento rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'anno la società ha proseguito la sua attività di gestione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali per persone diversamente abili nel settore anziani e della salute mentale adulti e minori.

Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del 0.87% dei costi di produzione/gestione esterni; l'incidenza dei costi del personale sul valore della produzione è aumentata in conseguenza di un assorbimento di nuovi servizi acquisiti che ha portato ad un aumento del numero dei dipendenti.

Il peso degli elementi finanziari rispetto al 2024 è stato determinato dall'incremento dei tassi delle fonti di finanziamento da terzi.

La quota di **ricchezza distribuita** rispetto al valore della produzione è diminuita in termini percentuali rispetto al valore della produzione soprattutto a causa dei maggiori costi della produzione.

L'incidenza della ricchezza distribuita ai soci sul valore della produzione è aumentata passando da 73,31% del 2024 a 74.97% nel 2025. La ricchezza distribuita ai dipendenti sul totale della ricchezza distribuita è aumentata rispetto all'esercizio precedente, registrando un aumento del 50.42% sul valore della produzione.

La ricchezza distribuita alla comunità è rimasta costante in percentuale sul totale della ricchezza prodotta ed è inoltre aumentata in percentuale sul valore della produzione.

Nell'anno 2025 la cooperativa ha prodotto una perdita di € -184.470 che il Consiglio di amministrazione propone di destinare alle perdite anni precedenti, visto la difficile situazione.

Oltre il 95 % della ricchezza prodotta è distribuita fra soci lavoratori e dipendenti. A ciò va aggiunto che la ricchezza distribuita alla comunità che si riferisce per lo più a prestazioni lavorative; ciò porta la remunerazione complessiva del lavoro a ben oltre il 100 % della ricchezza prodotta. Tali dati sono in linea con la realizzazione dello scopo sociale.

Distribuzione della ricchezza

	2025	%	2024	%
Ricchezza distribuita ai Soci dipendenti	742.696	27.81	534.031	65.42
Ricchezza distribuita ai dipendenti non soci	1.796.295	67.26	209.388	25.65
Ricchezza distribuita alla comunità	195.688	7.33	47.740	5.85
Ricchezza distribuita ai Finanziatori	69.678	2.61	38.670	4.74
Ricchezza distribuita a Enti °Pubblici	42.684	1.60	18.689	2.29
Ricchezza distribuita al no - Profit	8.197	0.30	6.689	0.82
Ricchezza trattenuta in Cooperativa	-184.470	-6.91	-38.941	-4.77
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA		100%		100%

Par. 6.3 Raccolte fondi

La Cooperativa non effettua raccolte fondi né programmate né occasionali.

La cooperativa resta aperta a tutte le forme di donazione che possono provenire da Privati ed Enti. Nell'anno 2025 ci sono state donazioni per €. 8.175.65

Par. 6.4 Criticità e azioni intraprese

Rischi di tipo economico-finanziario e fattori generali che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali.

Descrizione delle procedure poste in essere per prevenire i rischi

La Cooperativa ha implementato negli anni un sistema di controllo di gestione che le consente di monitorare gli andamenti finanziari relativi a ciascun centro di costo. L'appartenenza al consorzio Astir ha consentito, negli anni, alla Cooperativa la partecipazione a gare di affidamento di servizi socio sanitari in continuità nel tempo e tali da realizzare un valore della produzione costante negli ultimi anni e sufficiente a mantenere la struttura aziendale. Il consiglio di Amministrazione, a fronte degli aumenti dei costi delle materie prime e dei servizi legati all'approvvigionamento energetico, al perdurare di un instabile panorama politico internazionale e gli avvenimenti in medio oriente ha continuato ad impegnarsi nella riorganizzazione dei servizi al fine di diminuire i consumi ed abbassare i costi. Dal punto di vista finanziario è proseguita l'azione del Consiglio di amministrazione di miglioramento dei tempi di incasso delle fatture e potenziamento dei rapporti con le banche del territorio al fine di sopperire a momenti di criticità.

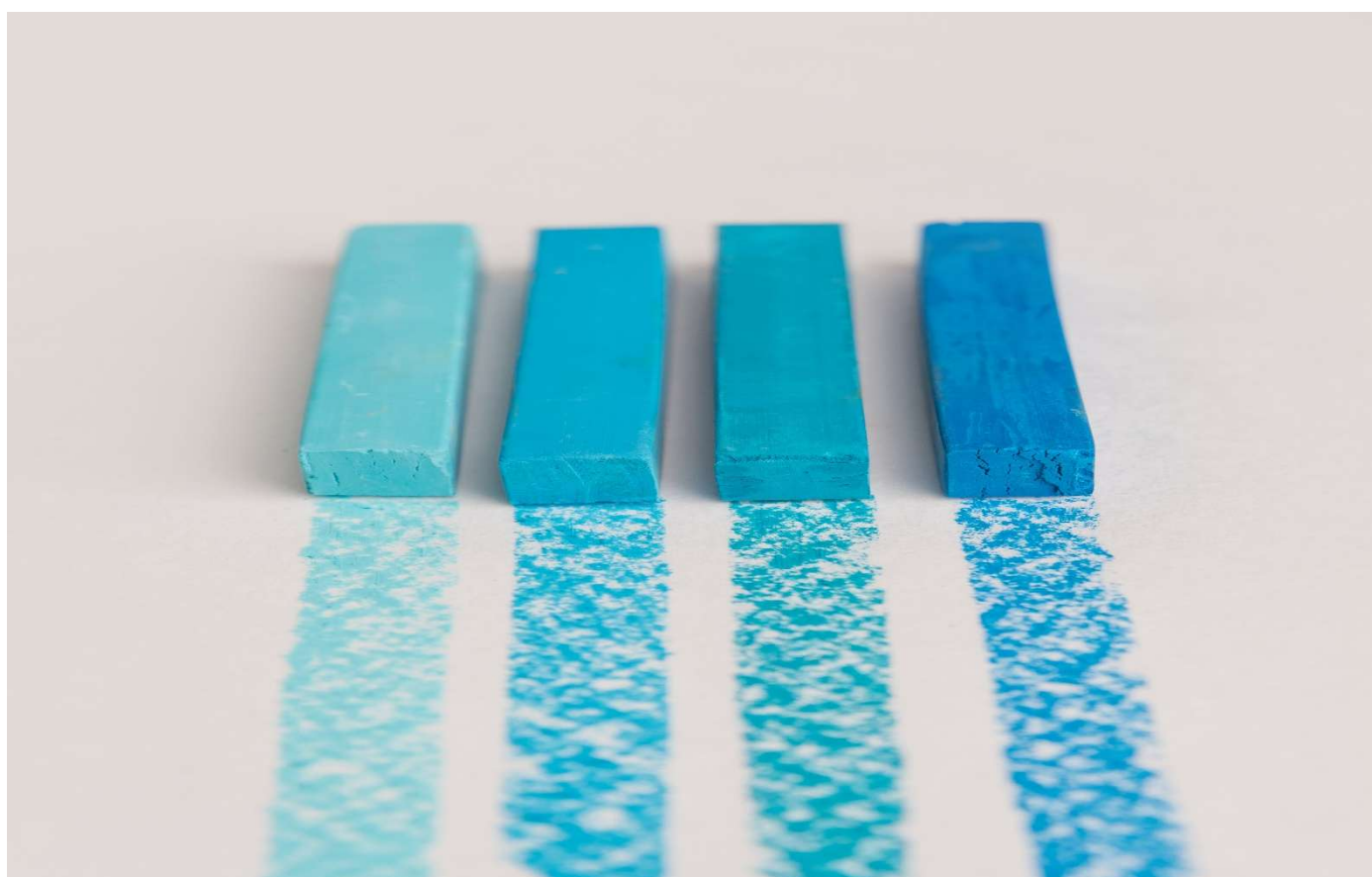
Altamarea ha adottato il sistema di gestione qualità ISO 9001 dal 30 novembre 2006 con l'obiettivo di gestire e controllare i processi e le attività direttamente o indirettamente connessi con la qualità dei servizi erogati, in modo da assicurare costantemente il rispetto degli standard qualitativi e delle richieste e i bisogni delle diverse componenti interessate: famiglie, utenti, personale e committenti.

All'interno dell'organizzazione del sistema qualità, ha scelto di applicare il modello Plan-Do-Check-Act (PDCA), studiato per il miglioramento continuo della qualità, cardine dell'approccio per processi. Ciò significa: stabilire obiettivi, attuare processi, monitorare e misurare processi e servizio, analizzare i rischi e intraprendere azioni di miglioramento all'interno di un contesto e dell'analisi dei rischi.

Dal 2018 Altamarea ha effettuato il passaggio alla **norma ISO 9001:2015** certificata con norme EN ISO (9001.140001 e 45001) introducendo un'analisi sistematica del contesto dell'organizzazione e dei rischi ad esso legati come **approccio sistemico alla prevenzione**, ridefinendo la leadership e lo sviluppo delle competenze personali, la mission dell'organizzazione e gli obiettivi aziendali; si mantiene come punto fermo la focalizzazione sul cliente esterno ed interno, cercando di individuarne i bisogni per offrire una risposta adeguata e professionale.

Sezione E

Altre informazioni



Par. 7.1 Eventuali contenziosi/controversie in corso

La cooperativa Altamarea nell'anno 2025 ha avuto un contenzioso.

Par. 7.2 Informazioni di tipo ambientale

La cooperativa, nello svolgimento delle proprie attività, oltre a garantire il rispetto delle normative vigenti, è attenta all'impatto ambientale principalmente attraverso:

la riduzione dell'impatto ambientale in relazione alla manutenzione delle attrezzature e gestione dei mezzi di trasporto; il rispetto nello smaltimento dei rifiuti; l'impegno ad avere catene di fornitura attente agli aspetti ambientali; riduzione della plastica delle bottiglia di acqua in seguito all'installazione di colonne per la depurazione e distribuzione dell'acqua potabile in tutte le nostre strutture.

Si ricorre ai FORNITORI per i servizi accessori di pulizia, acquisto alimenti, trasporti, manutenzione edifici ed attrezzature. Si è ricorso a contratti con liberi professionisti per i servizi relativi a paghe, consulenze informatiche, formazione, servizi medico-infermieristici, privacy, sicurezza negli ambienti di lavoro, formazione obbligatoria, supervisione di gruppo, fisioterapia.

Par. 7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria

Come già evidenziato, la cooperativa si attiene ai principi ed ai comportamenti indicati nella carta etica. (sezione 2 del presente documento).

Il rispetto del CCNL e le modalità di selezione e valutazione del personale garantiscono il rispetto della parità di genere e dei diritti umani nei confronti di soci, dipendenti e collaboratori.

Numero di Riunioni nel 2025

Assemblea Soci	2
Consiglio di amministrazione	13

Assemblea soci

Nel 2025 sono state convocate le seguenti assemblee ordinarie dei soci:

In data **27 giugno 2025**, l'Assemblea Soci ha deliberato:

l'approvazione del bilancio d'esercizio 2024 e del bilancio sociale 2024

Il rinnovo delle cariche del Consiglio di Amministrazione è previsto per l'anno prossimo.

Risultano presenti 13 soci (39.39% sul totale soci). Ci sono state una delega per due soci.

La cooperativa continua a sensibilizzare i soci puntando sull'importanza di una maggiore partecipazione alle assemblee, anche se il livello di partecipazione è leggermente diminuita rispetto all'anno precedente: 2024 (47.22%).

Consiglio di Amministrazione

In sintesi le tematiche presenti negli ordini del giorno dell'anno 2025 del C.d.A. sono le seguenti: preventivi; piani e programmi; soci e personale, l'andamento dei servizi acquisiti nell'area Fiorentina e Livornese, rapporti con le banche e il consorzio Astir; partecipazione e promozione in eventi ed attività da parte della cooperativa; aggiornamento su servizi in corso; monitoraggio dell'andamento economico dei servizi.



Cooperativa sociale Altamarea O.N.L.U.S.

**Cooperativa sociale Altamarea
Società lavoro e riabilitazione sociale O.N.L.U.S.**

UFFICIO AMMINISTRATIVO

via del Carburo 6 – 57037 Portoferraio (LI)
telefono 0565-944963 - fax 0565-944233
segreteria@altamareasci.it
altamarea.elba@legalpec.net

Codice Fiscale 01379430497 - Partita IVA 01379430497

Capitale versato al 31/12/2024: € 72.000

Albo Nazionale Cooperative n. A128064

Registro Imprese di Maremma e del Tirreno n.123045

Puoi donarci il tuo 5x 1000

Indicando sulla dichiarazione dei redditi il seguente codice fiscale:

01379430497