

BILANCIO SOCIALE Anno 2023



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	7
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	17
2.3 Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale	18
2.4 Contesto di riferimento	18
Sez. B Struttura, governo ed amministrazione dell'ente	21
3 Introduzione	22
3.1 Consistenza e composizione della base sociale	22
3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	24
3.3 Mappatura dei principali stakeholder	27
3.4 Modalità e strumenti principali di coinvolgimento degli stakeholder	27
3.5 Indagine annuale per la rilevazione della soddisfazione	28
3.5.1 Rilevazione della soddisfazione personale	29
3.5.2 Rilevazione della soddisfazione della committenza	33
4 Persone che operano per la cooperativa	34
4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale	34
4.1.1 Volontari	39
4.2 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	39
4.2.1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo	39
4.2.2 Compensi ai dirigenti	40
4.2.3 Remunerazione e benefici per i lavoratori	40
4.2.4 Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente	42
4.2.5 Volontari: modalità e importi dei rimborsi ai volontari	42
Sez. C Obiettivi e attività	43
5 Introduzione	44
5.1 Informazioni, situazioni, beneficiari, risultati	44
Sez. D Esame situazione economico-finanziaria	47
6 Introduzione	48
6.1 Contributi percepiti	48
6.2 Dimensione economica e analisi del valore aggiunto	48
6.3 Raccolte fondi	51
6.4 Criticità e azioni intraprese	51
Sez. E Altre informazioni	53
7.1 Eventuali contenziosi/controversie in corso	54
7.2 Informazioni di tipo ambientale	54
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria	54



**“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.

Dopo i cambiamenti dirigenziali del 2020 la Cooperativa è riuscita a ri-trovare un equilibrio, con il nuovo assetto, sia con i Soci che con gli istituti di credito negli anni seguenti.

Con la consapevolezza di aver messo il massimo impegno nel nostro lavoro, abbiamo confidato di poter continuare a svolgere al meglio la nostra missione, creando valore sociale ed economico nel perseguimento dell'interesse dei soci e della collettività.

Durante gli anni 2022/2023 sono state consolidate le posizioni sia dal punto di vista dirigenziale che da quello delle scelte economiche che hanno portato ad un graduale miglioramento del risultato economico.

Nel 2022 oltre al cambio del Presidente la cooperativa ha mantenuto lo stesso assetto societario ed ha incrementato i rapporti con il territorio, continuando il lavoro di miglioramento del risultato economico, facendo fronte alle tante difficoltà avute durante l'anno.

Nel 2023 abbiamo migliorato i rapporti con la rete territoriale di appartenenza e con le altre realtà del terzo settore con progetti ideati e pensati per poter rispondere in maniera sempre più efficace alle richieste e necessità della popolazione nei settori della salute mentale, dei servizi rivolti agli anziani e della cura della persona.

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.

Il Presidente di Cooperativa Sociale Altamarea onlus

Matteo Balatresi



Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale 2023 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 2023.

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 27/05/2024.

Canali di **diffusione** del Bilancio Sociale:

pubblicazione sul sito internet della Cooperativa all'indirizzo: <http://www.altamareascscs.it>, <http://www.altamareascscs.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"

detta 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 sede legale

VIA DEL CARBURO 6 - 57037 PORTOFERRAIO (LI)

ove sono presenti:

sede legale ed amministrativa

VIA DEL CARBURO 6 – 57037 PORTOFERRAIO (LI)

CENTRO DIURNO DI SALUTE MENTALE "BAUHAUS" VIA DEL CARBURO 6 – 57037 PORTOFERRAIO (LI)

Altre sedi – sedi secondarie al 31/12/2023

CASA FAMIGLIA "VILLA GRAMANTE" VIA MAGAZZINI 66 - 57037 PORTOFERRAIO (LI)

CENTRO DIURNO PER ANZIANI "BLU ARGENTO" VIA MANGANARO 156/158 -57037 PORTOFERRAIO (LI)

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa opera a livello Toscana, nella provincia di Livorno e più precisamente all'Isola D'Elba.

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

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** (al decimo mandato), in carica per tre esercizi fino alla approvazione del bilancio al **31/12/2025**.

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

Daniela Crivellin data atto di ultima nomina **29/05/2023** (all'ottavo mandato)

Letizia Di Quirico data atto di ultima nomina **29/05/2023** (al terzo mandato)

Veronica Paolini data atto di ultima nomina **29/05/2023** (al primo mandato)

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

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

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:

88.1 assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;

87.20.00: 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

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 di Prato con il quale è consorziata, che 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 équipes 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.

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).

Nel 2005 Altamarea trasferisce la propria sede amministrativa in via Concia di Terra 18 in locali in affitto da privati mentre nel maggio 2012 la cooperativa trasferisce la propria sede legale presso il centro diurno di salute mentale sempre 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 dei 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 2023:

- Banca di Credito Cooperativo dell'Elba (socio correntista)
- Banca di credito Cooperativo di Castagneto Carducci
- 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
- Associazione Dialogo progetti di teatro nella Casa di reclusione di Porto Azzurro, Progetto il Carro di Tespi
- Fondazione Isola d'Elba onlus (progetti vari)
- Consorzio Pegaso network (progetto I.SO.LA)
- 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
Comune di Campo nell'Elba
Comune di Capoliveri
Asl Toscana Nord Ovest – Zona Elba
I.T.C.G. Cerboni Portoferraio
I.S.I.S. Foresi Portoferraio

2. Altri progetti e attività di SENSIBILIZZAZIONE ed INCLUSIONE SOCIALE:

Progetto NEXT servizi di inclusione sociale per persone detenute

Progetto Crescere insieme cercare

Progetto “Camminare insieme verso il futuro” (progetto di inclusione sociale tra pazienti psichiatrici e studenti delle superiori finanziato dalla Fondazione di Livorno).

Progetto I.SO.LA. (progetto per tirocini lavorativi a favore di utenti della disabilità)

3. Ulteriori esperienze

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

- a) Progetti “Scuola resiliente edizione 3” con ITCG Cerboni Portoferraio e “Una scuola resiliente per crescere “edizione 3 ISIS “Foresi” che riguardano il supporto psicologico a studenti inoltre implementando con un servizio di mappatura degli apprendimenti

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 della presenza; per tutti gli stagisti/tirocinanti è previsto un tutor interno presso il servizio.

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 38, di cui 10 volontari e 28 ordinari.

Soci volontari: 10 femmine.

Soci ordinari: 4 persone giuridiche e 24 persone fisiche di cui 3 maschi e 21 femmine.

Turn-over soci: la variazione è positiva rispetto all'anno precedente con l'entrata di due soci ordinari, conseguentemente ad una sola dimissione di 1 socio volontario.

I soci lavoratori rappresentano la quota più consistente rispetto alla base sociale (oltre il 63.15%).

Prevale la componente femminile (81.57%), sulla compagine sociale delle persone fisiche.

L'anzianità media del rapporto sociale è di 12 anni e 7 mesi, in aumento rispetto l'anno precedente (11 anni e 9 mesi).

Tipologia dei Soci	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Soci persone fisiche	27	23	24
Soci volontari	12	10	10
Persone giuridiche	4	4	4
Totale Soci fine anno	43	37	38

Il numero di soci volontari non supera pertanto i limiti previsti dall'art.2 della Legge 8 novembre 1991, n° 381.

Dei 10 soci volontari tutte e 10 sono femmine.

Per quanto riguarda i soli soci lavoratori, la situazione a fine 2023 è la seguente:

SOCI Lavoratori al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Soci lavoratori tempo Indeterminato	3	23	26
Soci lavoratori a partita iva o con contratto a tempo determinato	0	0	0
Totale	3	23	26

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

Prestito sociale

Nel 2023 il tasso di interesse è rimasto al (3% lordo) 2.22% al netto della ritenuta fiscale 26%). Il prestito costituisce una riserva di liquidità che ha permesso di far fronte anche negli anni precedenti a situazioni debitorie importanti. I soci prestatori sono stati periodicamente informati sull'andamento del prestito.

Il Regolamento è aggiornato in base alle recenti normative.

Prestito sociale

Anno	n. soci prestatori	Importi
2021	2	€ 20267.36
2022	2	€ 13630.55
2023	2	€ 9401.48

Nel corso degli ultimi tre anni abbiamo restituito ai soci prestatori più della metà del prestito iniziale e la cooperativa continuerà anche nei prossimi anni a restituire i prestiti con l'obiettivo di estinguerli totalmente entro l'anno 2024.

ORGANIGRAMMA

ASSEMBLEE

Assemblea dei soci

PRESIDENTE

Dott. Matteo Balatresi

CDA

Consiglio di Amministrazione

Matteo Balatresi (Presidente), Nicla Nocentini (Vice Presidente),
Daniela Crivellin (Consigliere), Veronica Paolini (Consigliere),
Giada Giusti (Consigliere), Letizia Di Quirico (Consigliere)
Dari Franco (Consigliere)

Direzione Generale

Dott. Matteo Balatresi

Sistema Qualità, adempimenti,
Sig.ra Nicla Nocentini

Sistema Privacy, adempimenti,
Sig.ra Daniela Crivellin

Revisore Contabile

Dott. Roberto Pavia

Direzione Amministrativo-contabile

Sig.ra Giovanna Valeria Sari

Manutenzione e Logistica

Dott. Matteo Balatresi

Direzione servizi Psichiatria

Direttore Sanitario Dott. Gianni Donigaglia
Direttore Tecnico Dott. Matteo Balatresi
Responsabile strutture Dott.ssa Letizia Di Quirico

Direzione servizi Anziani

Direttore Tecnico Dott. Matteo Balatresi –
Responsabile 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

Consiglio di Amministrazione (artt. 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.

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 ex Legge 626 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 (oltre segnalazioni per le altre sedi).

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 cooperativa oltre ad essere disponibile per qualsiasi segnalazione da parte dei lavoratori, si impegna in accordo con il rappresentante RLS e lo studio D'Errico ad effettuare un sopralluogo annuale dove, contestualmente, potrà compilare una check-list dedicata 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, 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

• Siti internet: www.altamareasci.it, www.altamareasci.com. In base ai dati disponibili per il 2023 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 2023.

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 2023 è stato rivisto al fine di affinarne i risultati, come previsto nelle azioni migliorative individuate durante l'anno precedente.



Report Psichiatria

Clima Interno e Soddisfazione Utenti

2023

Per l'anno 2023 abbiamo deciso, nell'ambito della precedente riunione annuale sul Report Clima Interno 2022, di redigere un unico documento di sintesi dei dati riguardanti tutti gli operatori, in forza alla Cooperativa nell'ambito dei servizi relativi alla Salute Mentale, e degli utenti, senza più distinguere tra le due Strutture Centro Diurno Bauhaus e Residenza Villa Gramante. Tale modifica é dovuta alla ragione per cui gli operatori impegnati sulle due Strutture e gli stessi utenti, sono i medesimi, quindi risultava ridondante e fuorviante la ripetizione dei dati.

Analisi del Clima Interno

Rispetto all'Analisi del Clima Interno sono stati compilati n.11 Questionari in forma anonima: la totalità degli operatori che hanno compilato il questionario é di genere femminile con una lieve maggioranza di operatrici con un'età maggiore di 51 anni rispetto al range di età 36-50 anni e una maggioranza netta di più di 10 anni di anzianità di servizio, una buona distribuzione tra Educatori/Animatori (4), OSS (4) e Altro (3) e la quasi totalità di Contratti a tempo Indeterminato.

E' risultato nel complesso buono il comfort rispetto all'ambiente lavorativo e la sensazione di sentirsi parte di una squadra ha visto una maggioranza di risposte spesso, così come l'item relativo alla voglia di andare al lavoro.

La fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza ha visto una vicinanza tra risposte a volte e spesso, con un'ampia percentuale di soddisfazione generale rispetto al lavoro.

Riguardo ai fenomeni negativi legati al disinteresse e al nervosismo nell'ambiente di lavoro si rileva una maggioranza di risposte mai e raramente in generale, e nello specifico alle domande relative al disinteresse per il lavoro e al desiderio di cambiare lavoro, al pettegolezzo, all'aggressività e al nervosismo.

Emerge invece una maggiore distribuzione dei risultati sulle scale mai, raramente, a volte e spesso relativamente alla sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento e alla poca chiarezza su "cosa bisogna fare" e "chi lo deve fare".

Relativamente alla soddisfazione lavorativa si rileva una percentuale maggiore di risposte spesso legate alla percezione di sentirsi soddisfatti alla fine della giornata di lavoro, e una maggioranza di risposte sempre relative al poter parlare con il responsabile se qualcosa al lavoro ha disturbato o infastidito, al fatto che il responsabile incoraggi nel lavoro e di essere supportati in lavori emotivamente impegnativi. Le altre risposte risultano più distribuite sulle scale mai, raramente, a volte, spesso, sempre, quali l'item relativo al garantire la crescita professionale.

C'è una maggioranza di risposte spesso e sempre relativamente alla domanda se i programmi di formazione sono validi e a volte e spesso riguardo la chiarezza, precisione e puntualità con la quale avviene la gestione della retribuzione/busta paga.

All'item riguardante il fatto che il personale venga sempre consultato in merito ai cambiamenti di lavoro emerge una distribuzione di risposte a volte, spesso, sempre e una maggioranza di risposte spesso alla domanda se le proposte degli operatori vengono prese in considerazione, sempre alla domanda se la struttura fornisce un servizio di qualità.

Una maggiore distribuzione si rileva tra le risposte a volte, spesso, sempre relativamente al punto se il compilatore si identifichi con le politiche e le strategie aziendali.

In relazione alla chiarezza dei ruoli gli stessi risultano essere percepiti abbastanza chiari e definiti la maggioranza di risposte è sempre e spesso.

Nei rapporti con i colleghi si presentano a volte delle difficoltà, ma mediamente la percezione è quella di poter contare sul loro aiuto.

Per quanto riguarda invece l'organizzazione del lavoro si rileva la sensazione di dover lavorare molto intensamente spesso e di sentirsi a volte costretti a trascurare alcuni compiti perché si ha troppo da fare, oltre a volte a dover lavorare oltre l'orario previsto per esigenze dell'ente.

Si rileva una maggioranza di risposte preoccupato e stanco alla domanda "negli ultimi tre mesi sul posto di lavoro le è capitato di sentirsi frequentemente" ma una maggioranza di risposte con serenità alla domanda "con quale atteggiamento vive l'attuale situazione lavorativa".

Gli aspetti che soddisfano di più sono l'opportunità di esprimere le proprie competenze, la sicurezza del posto di lavoro, l'equa distribuzione dei carichi di lavoro e l'impegno dei responsabili nel rendere il lavoro più piacevole.

I lavoratori affermano in larga parte (circa 70%) di non aver desiderato cambiare lavoro nell'ultimo anno e che consiglierebbero ad un amico di lavorare presso la struttura (90%).

Le principali difficoltà incontrate nell'ambiente di lavoro sono riferibili al carico di lavoro, ai rapporti con i colleghi e con altre figure professionali esterne, oltre ai familiari (anche se in percentuale minore), tali aspetti risultano certamente da approfondire e migliorare.

Nel complesso i lavoratori si dichiarano completamente soddisfatti del proprio lavoro (100% delle risposte sulla scala da 6 a 10)

Notazioni di suggerimento riportate sono le seguenti:

Riguardo alla funzionalità degli spazi, manca una ringhiera all'entrata e una pensilina per quando piove;

Riguardo l'organizzazione mensile degli interventi educativi: al termine delle riunioni occorre definire al meglio le decisioni concordate in modo chiaro e sintetico e nel caso di nuove proposte definire con più chiarezza cosa fare e chi lo deve fare; incrementare i contatti con la rete del territorio, le Associazioni etc.. Incrementare le attività riabilitative con i laboratori per gli ospiti

Analisi della Soddisfazione Utenti

Per quanto riguarda la soddisfazione utenti, è stato consegnato agli stessi un questionario da compilare in forma anonima, anche se alcuni di loro hanno comunque richiesto l'aiuto dell'operatore per la comprensione di alcune domande: è stata messa a disposizione la stanza laboratorio per garantire la riservatezza nella compilazione ed è stata predisposta una scatola all'interno del Centro Diurno dove gli utenti potessero lasciare autonomamente il questionario

compilato. In totale sono stati riconsegnati 20 questionari, ma non tutti sono stati compilati integralmente.

Complessivamente è emerso un gradimento del servizio di livello buono (52% delle risposte), gli aspetti maggiormente riconosciuti sono la disponibilità all'ascolto e la cortesia degli operatori, oltre alla professionalità, alla riservatezza e all'adeguatezza delle comunicazioni ricevute.

Rispetto alle aspettative sul servizio tutti gli utenti lo percepiscono come migliore di quanto se lo aspettassero e tutti gli utenti dichiarano di aver ricevuto una restituzione in forma scritta del proprio Progetto Riabilitativo.

Gli aspetti meno graditi sono risultati quelli relativi all'organizzazione.

RELAZIONE QUESTIONARIO CLIMA INTERNO OPERATORI BLU ARGENTO

Nel 2023 gli operatori che hanno lavorato in struttura sono stati 9; 5 per tutto l'anno, 4 per brevi sostituzioni. I questionari consegnati sono stati 5 e tutti restituiti, le figure professionali coinvolte, sono: coordinatore, infermiere, o.s.s, a.d.b. 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	0	10%	75%	15%
AMBIENTE DI LAVORO E COLLEGHI	MAI 0	RARAMENTE 7%	A VOLTE 27%	SPESSO 67%	
CHIAREZZA DEL RUOLO	MAI 0	RARAMENTE 0	A VOLTE 5%	SPESSO 35%	SEMPRE 60%
RAPPORTO CON I COLLEGHI	MAI 32%	RARAMENTE 28%	A VOLTE 4%	SPESSO 12%	SEMPRE 47%
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	MAI 10%	RARAMENTE 20%	A VOLTE 40%	SPESSO 20%	SEMPRE 10%

Nel complesso, quindi tra i colleghi vige una buona collaborazione con rari conflitti, si sentono aiutati e supportati, c'è una discreta fiducia nel lavoro svolto dal responsabile, non ci sono aggressività e nervosismo. E' chiaro il ruolo svolto, il lavoro richiesto è adeguato alle proprie mansioni raramente è troppo elevato, la maggioranza non vuole cambiare posto di lavoro. Le maggiori difficoltà riscontrate sono con gli ospiti (con particolari patologie) e con familiari. Il confort dell'ambiente lavorativo è stato valutato con buono e ottimo.

Non sono stati indicati suggerimenti.

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.

Report Clima Interno 2023 Centro Diurno Anziani Blu Argento

Nel 2023 hanno frequentato il Centro 38 ospiti con età media tra gli 80/85 anni oltre l'80% sono state donne; i questionari consegnati sono stati 30 quelli riconsegnati 23 di cui 12 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 66% buono e per il 34% ottimo.

La valutazione media è in linea con l'anno precedente.

Un unico suggerimento emerso è stato quello di poter avere uno spazio verde all'esterno.

Per tutto il 2023 non ci sono stati reclami, si rileva quindi un sostanziale mantenimento della soddisfazione generale.

Par. 4 Persone che operano per l'ente

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, ai 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 2023 in Altamarea lavoravano 26 dipendenti e 3 collaboratori (lavoratori autonomi a partita IVA).

Tipologia di lavoratori negli ultimi tre anni (dati al 31/12/2023)

Tipologie	2021		2022		2023				2023
	TOT.	%	TOT.	%	TOT.	M.	F.	% SU TOTALE	
SOCI LAVORATORI DIPENDENTI	24	64.86	23	71.86	26	3	23	83.87	
SOCI LAVORATORI COLLABORATORI AUTONOMI E P.IVA	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO INDETERMINATO	2	5.41	3	9.38	2	0	2	6.45	
DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO DETERMINATO	8	21.62	3	9.38	0	0	0	0	
COLLABORATORI AUTONOMI E P.IVA	3	8.11	3	9.38	3	0	3	9.38	
TOTALE	37	100	32	100	31	3	28	100	

In totale i collaboratori rappresentano il 9.38 % del personale, di cui 1 uomo e 2 donne.

Soci lavoratori (dip. e coll. P.IVA e parasubordinati) sono in tot. 24 di cui 3 uomini e 21 donne, e rappresentano il 92.30 % sul totale del personale;

I dipendenti non soci a tempo indeterminato (n. 2, di cui 0 uomini e 2 donne) rappresentano il 7.69 % del personale.

DIPENDENTI AL 31/12/2023	Totale	% sul totale dipendenti	Uomini	Donne	Part time	Ful l time	Eta' media
	26	100%	3	23	19	7	49
	26	100%	11.53%	88.46%	73.07%	26.92%	

LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI

LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO INDETERMINATO	2							
LAVORATORI DIPENDENTI NON SOCI A TEMPO DETERMINATO	0							
TOTALE	2							

LAVORATORI DIPENDENTI SOCI

SOCI LAVORATORI DIPENDENTI ESCLUSI COLLABORATORI	24							
TOTALE DIPENDENTI SOCI E NON SOCI	26							

Fra i dipendenti prevale la componente femminile (oltre il 88.46 %).

Lavoratori soci e non soci inclusi soci collaboratori P.iva e parasubordinati	2021	2022	2023
Soci lavoratori inclusi soci collaboratori P.iva e parasubordinati	24	26	24
Lavoratori dipendenti non soci (a tempo determinato ed indeterminato)	10	6	2

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 1 uomo e 2 donne.

Turnover: nel 2023 la Cooperativa ha ricevuto circa 15 curricula, effettuato 6 colloqui di selezione (individuali) che hanno portato a una nuova assunzione; le cessazioni sono state 4.

Il tasso di turnover dell'anno 2023 risulta del 19.23%; il tasso di turnover è legato alle caratteristiche del settore economico e del mercato del lavoro, nonché alle dimensioni aziendali.

Il contenimento del turn-over avviene anche grazie a: puntuale applicazione del CCNL Cooperative sociali, sistema oggettivo di rilevazione delle presenze, assenza del vincolo a divenire soci e accessibilità della quota sociale, benefit per soci e dipendenti.

Indicatori di organizzazione del lavoro

DIPENDENTI FULL TIME E PART TIME NELL'ULTIMO TRIENNIO

	2021	2022	2023
Full Time	7	7	7
Part time	27	22	19

I curricula pervengono attraverso l'indirizzo segreteria@altamareasci.it, o attraverso consegna diretta all'ufficio.

Lavoratori per età e anzianità di servizio

L'età anagrafica media dei dipendenti nel 2023 è di anni (50 anni per le femmine e 46 anni per i maschi).

Le fasce d'età maggiormente rappresentate sono quelle "41-50", "51-60",

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

FASCE D'ETA'	2021	2022	2023	2023
	TOTALI	TOTALI	TOTALI	% SUL TOTALE
FINO A 20 ANNI	0	0	0	0
21-30 ANNI	1	0	0	0
31-40 ANNI	8	2	4	15.38%
41-50 ANNI	11	12	10	38.46%
51-60 ANNI	9	8	8	30.76%
OLTRE 60 ANNI	5	7	4	15.38%
TOTALE DIPENDENTI	30	34	26	100

Totale dipendenti

L'anzianità lavorativa media è di 12 anni, considerati tutti i dipendenti, anche a tempo determinato; esclusi questi ultimi in quanto non presenti a fine anno; per i soci lavoratori l'anzianità media risulta di 12 anni, mentre per i non soci è di 18 anni.

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

Anzianità lavorativa

FASCE DI ANZIANITA' LAVORATIVA ANNO 2023

ANZIANITA' LAVORATIVA	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
MENO DI 1 ANNO	0	0
DA 1 A MENO DI 3 ANNI	4	0
DA 3 A MENO DI 10 ANNI	5	0
DA 10 A MENO DI 15 ANNI	5	0
DA 15 A MENO DI 20 ANNI	11	0
OLTRE 20 ANNI	0	0
TOTALE	26	0

TITOLI DI STUDIO E PROFILI PROFESSIONALI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Educatori	6
Addetto all'infanzia	0
OSA /OSS	13
Responsabile Qualità	0
Medico	0
Insegnante di musica	0
Infermiere Professionale	1
Fisioterapista	1
Psicologo	1
Impiegato Amministrativo	1
Impiegato Segreteria	1
Animatore	1
Dirigenti	1
Addetto pulizie e trasporti	0
Progettista supervisore	1
Aiuto cuoco	0
Cuoco	1
N . lavoratori e collaboratori	28

Titoli di studio 2023

Laurea	9
Laurea + specializzazione	0
Laurea Breve	0
Diploma media Superiore	6
Diploma Media inferiore + specializzazione	10
Diploma Media inferiore	1
totali	26

Fra i collaboratori prevalgono le seguenti figure professionali:
Educatori, OSA/O.S.S, che sono dipendenti e/o soci lavoratori.

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 2023 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 € 1440.46 per formazione obbligatoria,

Tali costi ammontano complessivamente allo 0,32% del costo del personale.

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 30/08/2017.

Durante il 2023 non si è registrato alcun infortunio sul lavoro.

Nel 2023 i giorni di malattia sono stati 233, per un totale di 1353 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 2023 non percepiscono compensi o gettoni di presenza. Il revisore contabile percepisce un compenso annuo di € 2340 esibendo regolare fattura.

Par. 4.2.2 Compensi ai dirigenti

Le funzioni dirigenziali sono svolte da un lavoratore dipendente con livello contrattuale E2 del CCNL delle cooperative sociali;

Considerato che i dipendenti sono inquadrati nei livelli da C1 a D3, in nessun caso la retribuzione più alta supera di oltre otto volte la retribuzione più bassa (il rapporto fra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori, si attesta su un rapporto di 1:3).

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**.

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, qualora la festività cada di sabato o domenica.

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 2023 n. 2 lavoratrici hanno richiesto i permessi studio che sono stati deliberati dal C.d.A., sono stati utilizzati 9 giorni per un totale di 54 ore

Maternità: le operatrici dei servizi che ne hanno diritto, durante la gravidanza usufruiscono della maternità anticipata.

Dopo la maternità tutte le lavoratrici a tempo indeterminato sono rientrate al lavoro.

TIPOLOGIA DI ASPETTATIVA NEL 2023

	Giorni	n N. dipendenti che ne hanno usufruito	% sul totale dipendenti
Maternità obbligatoria	0	0	0
Maternità facoltativa non retribuita	0	0	0
Aspettativa non Retribuita	23	2	7.69%

Aspettative diverse dalla maternità: nel 2023, 2 persone hanno usufruito dell'aspettativa non retribuita per un totale di 23 giorni. Nel complesso si tratta del 7.69% dei dipendenti.

Integrazioni migliorative della retribuzione variabile:

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

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

--riconoscimento indennità di turno anche in assenza delle notti

minime previste da contratto

nel 2023 le dipendenti non hanno usufruito di ore di maternità obbligatoria, facoltativa e di maternità retribuita.

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 (soci e non soci) avviene attraverso il Fondo Cooperando 60.

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.

Importo dei rimborsi complessivi dei soci lavoratori nel 2023: Euro 47.76

Numero di soci volontari che ne hanno usufruito: zero.

Corsi di Formazione Anno 2023

HACCP dipendenti, utenti e volontari (4 ore)	2
Primo soccorso base (8 ore) Bls-d	20
RLS aggiornamento (4 ore)	1
Corsi per datore di lavoro e dirigenti	0
Sicurezza D.lgs 81/08 medio alto rischio per dipendenti, collaboratori, volontari	13
D.lgs 231/01 aggiornamento (4 ore) per coordinatori, dirigenti e responsabili	0
D.lgs 231/01 aggiornamento (2 ore) per dipendenti	0

Sono stati organizzati corsi per 289 ore di formazione obbligatoria per il personale dipendente per i quali è previsto questo tipo di formazione.

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 su azioni, 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 2023.

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.

Metodologia: per ogni utente viene predisposto un progetto individualizzato utilizzando le informazioni raccolte nella fase precedente l'ingresso e durante la permanenza in struttura.

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.

Flusso Utenti 2023:

Ingressi durante l'anno 2023	5
Età media	41
Dimissioni	1
di cui un ospite ricoverato in ospedale	1

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.

Metodologia: per ogni utente viene predisposto un progetto riabilitativo Individualizzato costruito sulla anamnesi e sulla raccolta dei desideri ed obiettivi di vita personali, utilizzando inoltre le informazioni raccolte nella fase d'ingresso e durante la permanenza in struttura.

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.

Flusso Utenti 2023:

Ingressi durante l'anno 2023	5
Età media	42
Dimissioni	3
di cui un ospite ricoverato in ospedale	1

Non si registrano reclami.

Attivazione tirocini: nel 2023 la Tutor della cooperativa ha continuato il servizio di tutoraggio per 4 studenti tirocinanti, in convenzione con l'Università e-Campus, Università Cusano, Università degli studi Milano-Bicocca e Istituto di specializzazione in psicoterapia scuola Europea di Psicoterapia ipnotica A.M.I.S.I.

Attività nell'area anziani

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 venerdì dalle ore 9 alle ore 18 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 2023 sono stati ospitati nella struttura 38 utenti, con una media giornaliera di 11 ospiti.

Non si registrano reclami.

Iniziative aperte alla cittadinanza

La Cooperativa nell'anno 2023 ha continuato la collaborazione con la Misericordia di Portoferraio per l'apertura, dopo diversi anni, tramite inserimenti lavorativi degli utenti della salute mentale in carico, del Museo della Misericordia di Portoferraio dove sono racchiusi cimeli della confraternita e dell'epoca Napoleonica come la prima copia della maschera di Napoleone ricavata sul letto di morte dell'imperatore dal medico personale dott. Antonmarchi, il calco della mano dell'imperatore, lo Statuto della fondazione della Misericordia risalente al 1566, quadri ed opere d'arte e la prima bandiera dell'Elba recante tre api ricamate in filo d'oro, la bandiera che Napoleone donò all'Elba il 4 maggio 1814, ideata da Napoleone quando venne esiliato all'Elba.

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, Comuni) tramite convenzioni con 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 2023 si registra un aumento del capitale sociale sottoscritto da € 107.000 a € 110.000 di cui versato € 75.900. Quanto sopra si rileva dal libro soci ordinari con l'entrata di un nuovo socio ordinario e nessuna uscita; nel libro soci volontari si rileva la sottoscrizione delle quote da parte di 1 socio volontario e le dimissioni di un altro socio.

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.

Anche per l'anno 2023 Altamarea ha vissuto comunque un anno difficile legato alla difficoltà di riscuotere i propri crediti, soprattutto verso il Consorzio Astir che sta continuando la propria ristrutturazione interna.

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 2023

Valore Produzione del Periodo	100,00%
Costi di produzione	
Ammortamenti e svalutazioni	
Ricchezza distribuibile	
Risorse da Progetti e Contributi	
Trattenute in cooperativa	

Ricchezza distribuita 2023

Totale	Valore in €. pari al % del fatturato	% sul fatturato di euro
Ai soci		
Ai dipendenti		
Alla Comunità		
Ai finanziatori		
Agli Enti Pubblici		
Al settore non Profit		
Trattenute in Coop.		

Il **valore della produzione** riscontra un aumento del % 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.

Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del % dei **costi di produzione/gestione** esterni; l'incidenza dei costi di personale sul valore della produzione è rimasta pressoché costante, considerando il lavoro da soci, mentre si è leggermente ridotta l'incidenza del costo del personale non socio.

Il peso degli **elementi finanziari** rispetto al 2022 è determinata dall'incremento dei tassi delle fonti di finanziamento da terzi.

Per l'esercizio 2023 ci si è avvalsi ancora della normativa di favore COVID-19 che ha consentito di non imputare a bilancio la quota degli ammortamenti dell'esercizio.

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 diminuita passando da % del 2022 al % del 2023. La ricchezza distribuita ai dipendenti sul totale della ricchezza distribuita è rimasta costante rispetto all'esercizio precedente, mentre ha subito una riduzione del 6% sul valore della produzione.

La ricchezza distribuita alla comunità è rimasta costante in percentuale sul totale della ricchezza prodotta mentre è diminuita sempre in percentuale sul valore della produzione.

Non è previsto ristorno ai soci.

Gli interessi sul prestito soci sono in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente in quanto la cooperativa sta restituendo il prestito un po' per volta, restando il tasso di interesse lordo al 3%.

Nell'anno 2023 la cooperativa ha prodotto una perdita di €. che il Consiglio di amministrazione propone di destinare alle perdite anni precedenti, visto la difficile situazione. Le voci che compongono il valore aggiunto non hanno registrato variazioni significative in valore assoluto.

Oltre il % 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 oltre il % della ricchezza prodotta. Tali dati sono in linea con la realizzazione dello scopo sociale.

Distribuzione della ricchezza

	2023	%	2022	%
Ricchezza distribuita ai Soci dipendenti			478.918	69.02 %
Ricchezza distribuita ai dipendenti non soci			124.312	17.91 %
Ricchezza distribuita alla comunità			33.404	4.81%
Ricchezza distribuita ai Finanziatori			31.759	4.58%
Ricchezza distribuita a Enti *Pubblici			12.627	1.82%
Ricchezza distribuita al no - Profit			6.775	0.98%
Ricchezza trattenuta in Cooperativa			6.119	0.88%
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 od Enti.

In ogni modo le somma raccolte nell'anno 2023 ammontano ad € 90.00 e sono state donate dai soci lavoratori.

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 della guerra in Ucraina 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 2023 non ha avuto contenziosi.

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 2023

Assemblea Soci	2
Consiglio di amministrazione	10

Assemblea soci

Nel 2023 sono state convocate le seguenti assemblee ordinarie dei soci:
In data **29 maggio 2023**, l'Assemblea Soci ha deliberato:
l'approvazione del bilancio d'esercizio 2022 e del bilancio sociale 2022
Rinnovo delle cariche del Consiglio di Amministrazione.

Risultano presenti 21 soci (55.26% sul totale soci). Ci sono state n. 2 deleghe.

La cooperativa continua a sensibilizzare i soci puntando sull'importanza di una maggiore partecipazione alle assemblee, anche se il livello di partecipazione è leggermente aumentato rispetto all'anno precedente: 2022 (35.13%) è comunque diminuito rispetto all'anno 2021 (44.19%).

Consiglio di Amministrazione

In sintesi le tematiche presenti negli ordini del giorno dell'anno 2023 del C.d.A. sono le seguenti: preventivi; piani e programmi; soci e personale, 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 Carbuco 6 – 57037 Portoferraio (LI)
telefono 0565-944963 - fax 0565-944233
segreteria@altamareascs.it
altamarea.elba@legalpec.net

Codice Fiscale 01379430497 - Partita IVA 01379430497
Capitale versato al 31/12/2023: € 75.900
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