

*Cooperativa Sociale Arkè*  
*Pavia*

**Bilancio Sociale 2008**

# INDICE

<b>Parte Prima</b> Premessa.....	3
<b>Parte seconda:</b> informazioni generali sulla cooperativa.....	5
il consiglio di amministrazione.....	6
i soci lavoratori .....	7
i soci dimessi .....	8
i soci volontari .....	9
tirocini / borse lavoro .....	10
altre presenze .....	11
stage formativi .....	12
<b>Parte terza:</b> relazione di missione .....	13
<b>Parte quarta:</b> struttura di governo della cooperativa .....	16
organizzazione e gestione .....	17
gli incontri .....	17
le attività formative .....	18
<b>Parte quinta:</b> con chi collaboriamo .....	20
<b>Parte sesta:</b> relazione sociale .....	23
il laboratorio di cablaggio elettromeccanico .....	24
il call center .....	26
l'agricoltura .....	28
i servizi .....	30
<b>Parte settima:</b> aspetti economici e finanziari .....	32
la riclassificazione del bilancio .....	33
la redditività .....	35
<b>Parte ottava:</b> programmi di miglioramento .....	42
<b>Allegati</b> .....	44

## Parte Prima

# **Premessa**

Il presente Bilancio Sociale è frutto del lavoro del Consiglio di Amministrazione con la collaborazione dei diversi Responsabili di settore e il coinvolgimento dei Soci più sensibili.

Esso è stato occasione di analisi e rilettura critica, in piccoli gruppi di lavoro, dei dati già abitualmente raccolti al fine di rendere più visibile l'operato della cooperativa a tutti coloro che collaborano con essa.

Gli obiettivi che hanno ispirato la compilazione del presente bilancio sociale sono:

1. il rispetto della normativa e il mantenimento dell'iscrizione all'albo delle cooperative sociali. E' stato redatto perché la legge sull'**impresa sociale** ( Lg. 118/2005) prevede l'**obbligatorietà** della pubblicazione del bilancio sociale per le imprese sociali. Questa indicazione è stata confermata dal **decreto legislativo 155/2006** (art. 10).
2. offrire un'opportunità di analisi ai Soci della cooperativa
3. favorire il confronto e la comunicazione interna, specie tra i diversi settori

I destinatari del presente documento sono:

- Soci lavoratori , volontari;
- Clienti;
- Enti pubblici;
- Fornitori, banche e finanziatori;
- Reti profit e no -profit

Il presente Bilancio è stato approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci il 29 maggio 2009.

Si riferisce all'anno 2008.

Vuole descrivere l'organizzazione attraverso la struttura, le attività, le strategie e le politiche con un occhio particolare alla progettualità in quanto riteniamo sia un segno distintivo di vitalità e di creatività dell'azienda.

Il presente Bilancio verrà pubblicato sul sito internet della cooperativa e stampato per la distribuzione in occasione di incontri con i diversi interlocutori pubblici/privati e/o manifestazioni.

## Parte Seconda

# **Informazioni generali sulla cooperativa**

La cooperativa è stata fondata il 13 maggio 1995.

E' una cooperativa sociale di tipo B di cui alla legge 381/91, iscritta dal 1996 all'Albo delle Cooperative della Regione Lombardia al n° 220.

E' una società cooperativa a rl

La sede legale è a Pavia in via Pollaioli, 4.

E' presente con sedi operative in due province della Lombardia (Pavia e Milano).

La cooperativa applica il CCNL delle Cooperative Sociali.

La Cooperativa aderisce alla Lega delle Cooperative.

Non ha partecipazione in altre società.

Al 31.12.08 la cooperativa contava 40 soci lavoratori e 4 soci volontari

Il Consiglio di Amministrazione è composto

Nome	Carica	Prima nomina	Attuale incarico	Socio dal	Residenza	Altre cariche
Terni Marco	Presidente	2006	Presidente	2007	Arena Po	
Caliò Domenico	Vice presidente	2007	Responsabil e di settore e del marketing	2005	Pavia	Presidente del Circolo Polisportivo Elix
Bianco Davide	Consigliere	2007	Consigliere	2008	Pavia	

Gli amministratori non ricevono alcun compenso o indennità per il loro operato di amministratori.

La cooperativa opera in quattro settori di attività:

- Assemblaggio/Cablaggio elettromeccanico
- Servizi alle imprese o per le pubbliche amministrazioni
- Servizi di telefonia
- Agricolo

Per illustrare la compagine sociale si è scelto di suddividere le persone che partecipano alle attività della cooperativa in soci lavoratori, soci volontari e tirocinanti / borsisti.

Vengono riportati età, titolo di studio, invalidità, livello e tipologia contrattuale, anzianità in quanto dati ritenuti significativi per delineare il profilo della compagine sociale e contemporaneamente per guidare la verifica del raggiungimento degli obiettivi statuari. Dell'invalidità non vengono riportate tipologia e causa invalidante in quanto non ritenute significative per gli interlocutori in questo contesto, mentre, di contro, potrebbe essere vissute come discriminanti da chi deve riconoscersi in categorie legali.

Vengono altresì segnalati i “soci dimessi” nel corso dell'anno al fine di analizzare il tour over

I Soci Lavoratori

<b>Età</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
20-30	3	5	8
30-40	3	7	10
40-50	5	9	14
50-60	4	4	8
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

<b>Titolo di studio</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Elementare	3	7	10
Media	7	14	21
Superiore	4	4	8
Laurea	1		1
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

<b>Invalidità</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Presente	11	10	21
Assente	4	15	19
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

<b>% Invalidità</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
45-60	3	5	7
60-74	1	1	2
> 75	6	4	10
In carico servizi	1		1
<b>Totali</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>

<b>Livello contrattuale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
1	11	16	27
2	1	5	6
3	1	1	2
4		3	3
6	2		2
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

<b>Titologia contrattuale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Part- time 20 h	5	10	15
Part time 20-30h	3	5	8
Ful time	7	10	17
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

<b>Anzianità</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
< 1 anno	3	6	9
1-3 anni	6	8	14
3-5 anni	1	4	5
5-7 anni		5	5
Oltre 7 anni	5	2	7
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

Soci dimessi – anno 2008

<b>Età</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
20-30			
30-40	3		3
40-50	1	2	3
50-60		1	1
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

<b>Motivazione</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Dimissioni volontarie		1	1
Cambio posto di lavoro	2	1	3
Interruzione consensuale	1		1
Pensionamento			
Perdita contratto/appalto		1	1
Non rinnovo contratto	1		1
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>



<b>Invalidità</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Presente	2		2
Assente	2	3	5
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

### Analisi dei dati

La compagine della cooperativa si caratterizza per un basso livello di titoli di studio a cui corrisponde un basso livello contrattuale e di conseguenza un basso livello delle lavorazioni.

Generalmente le attività della cooperativa sono infatti di basso profilo; per lo più attività manuali svolte prevalentemente in conto lavoro, che non richiedono competenze specifiche.

Forte è la presenza di persone con attestato di invalidità, equamente distribuita tra maschi e femmine, segno che uno dei principali obiettivi della cooperativa, che è quello di essere occasione di inserimento lavorativo, è ampiamente raggiunto.

Tutte le fasce d'età sono rappresentate nella compagine sociale, segno di una realtà composita e dinamica. Prevalente è la figura femminile.

Il part-time è la tipologia di contratto più diffuso. Ciò va imputato ai servizi affidati in convenzione/appalto che la cooperativa è chiamata a gestire in località diverse, purtroppo agli stessi orari.

Nel 2008 si registra un incremento del 8% della popolazione lavoratrice rispetto al 2007, frutto della espansione delle attività. Dai dati emerge altresì che la cooperativa è sinora riuscita a dare stabilità lavorativa ai propri Soci, pur mantenendo il suo ruolo di preparazione e accompagnamento ad una integrazione compiuta nel mondo del lavoro, come avvenuto per due dei tre Soci dimessisi, entrambi in possesso di attestato di invalidità.

### I soci volontari

<b>Età</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
20-30			
30-40	1		1
40-50		1	1
50-60	2		2
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Titolo di studio</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Elementare			
Media	2		2
Superiore			

Laurea	1	1	2
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Invaldit�</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Presente			
Assente	3	1	4
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Presenze</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Giornaliera			
Settimanale	2		2
Mensile		1	1
Occasionali	1		1
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Analisi dei dati

Dei quattro Soci volontari, due garantiscono una forte presenza operativa di supporto alle attivit , gli altri due esprimono il proprio sostegno alla cooperativa fornendo un prezioso contributo intellettuale alla sua progettualit .

Tirocini / borse lavoro

<b>Et�</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
20-30	2	2	4
30-40	2		2
40-50			
50-60			
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

<b>Titolo di studio</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Elementare			
Media	4	2	6
Superiore			
Laurea			
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

<b>Invaldit�</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Presente	4	2	6
Assente			
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

--	--	--	--

Durata del tirocinio	Maschi	Femmine	Totale
< Tre mesi	1	1	2
Da tre a sei mesi	1		1
Dai sei mesi a un anno	1		1
Oltre un anno	1	1	2
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

### Analisi dei dati

In un rapporto di stretta collaborazione con gli Enti invianti, la cooperativa struttura percorsi personalizzati di formazione/addestramento al lavoro a favore esclusivamente di soggetti svantaggiati, al fine di facilitarne l'inserimento nel mondo del lavoro. Ma il suo ruolo non si esaurisce qui. Terminata la fase di formazione/addestramento Arkè si attiva direttamente per la ricerca di un posto di lavoro compatibile con le potenzialità del soggetto, attingendo direttamente alla propria banca dati, frutto di relazioni costruite negli anni con le aziende del territorio, sino ad affiancare il vero e proprio inserimento, fornendo alla azienda tutti quei consigli e informazioni necessari al buon esito del progetto. Purtroppo però la permanenza per oltre un anno del 50% dei tirocinanti è sintomatico delle reali difficoltà che si incontrano nel trovare una occasione di lavoro; vuoi perchè, come è noto, il territorio pavese è andato negli anni impoverendosi degli insediamenti industriali, vuoi perchè alcuni soggetti non sono obiettivamente inseribili nelle normali realtà produttive, per quanti accorgimenti si possano suggerire ai responsabili delle aziende. Per queste persone le cooperative sociali di tipo B) diventano allora le uniche vere opportunità di inserimento grazie alle reti di protezione in grado di offrire al soggetto.

I dati raccolti nell'allegato 1) testimoniano l'importanza del ruolo che ha avuto Arkè nel corso degli anni in questo ambito di intervento.

### Altre presenze

#### Terapia occupazionale

In collaborazione con una cooperativa sociale di tipo A), nel corso degli anni Arkè è andata riservando, all'interno di alcune delle proprie attività, degli spazi di ergoterapia a favore di persone disabili. Il lavoro si è rivelato un efficace strumento

terapeutico/riabilitativo, in grado di stimolare la conservazione delle capacità residue del disabile e, in alcuni casi, di riattivare risorse che si pensavano perdute.

Presenze	Maschi	Femmine	Totale
Full time	5		5
Part time	3		3
<b>Totali</b>	<b>8</b>		<b>8</b>

Età	Maschi	Femmine	Totale
20-30	5		5
30-40	2		2
40-50	1		1
50-60			
<b>Totali</b>	<b>8</b>		<b>8</b>

### Gli stage formativi

Infine, una ulteriore costruttiva esperienza è rappresentata dalle convenzioni sottoscritte da Arkè con alcuni istituti scolastici/centri di formazione/istituti universitari che hanno scelto la cooperativa come sede di stage/tirocini per i propri studenti.

Tipologia di scuola	maschi	Femmine	Totale
Università		3	3
Cfp		1	1
Scuole ordinarie	1		1
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### **Conclusioni**

La cooperativa si presenta come realtà solida e in lieve ma costante espansione. Due le tipologie di interventi prevalenti: dare occupazione stabile a soggetti con invalidità e preparare/accompagnare l'inserimento nel mondo del lavoro.

E' riuscita a non realizzare Negli ultimi anni Arkè è riuscita a salvaguardare i posti di lavoro dei propri Soci, non realizzando alcun licenziamento.

## Parte Terza

# **Relazione di missione**

La Cooperativa opera principalmente in provincia di Pavia.

Il settore del cablaggio ha clienti e legami anche con altre provincie della Lombardia.

Il settore della telefonia vede una collaborazione con una ditta di Milano e ha clienti del territorio nazionale.

*La missione della cooperativa sociale Arkè è quella di creare occupazione lavorativa a vantaggio dei soggetti più fragili*

Ciò che informa il nostro agire è sostanzialmente la convinzione che chi è dotato di risorse personali, siano esse fisiche o mentali, ha il dovere di sostenere quelli che ne sono meno dotati, nel reciproco rispetto e nella collaborazione, perchè l'apporto di ciascuno, qualsiasi esso sia in relazione alle sue potenzialità, è necessario alla costruzione della organizzazione di appartenenza e ad una società civile.

Sin dalla sua costituzione i Soci fondatori di Arkè avevano chiaro l'obiettivo da raggiungere: farsi promotori di azioni e interventi che potessero consentire ai soggetti più fragili di reimmettersi nel circuito lavorativo. Alcuni di questi Soci venivano da una lunga esperienza come educatori in cooperative di tipo A), grazie alla quale avevano potuto prendere coscienza dell'importanza del lavoro per molti dei loro assistiti: giovani disabili che avevano terminato l'iter scolastico, adulti fragili per i quali, per concludere il percorso terapeutico/riabilitativo, era auspicabile trovare una occupazione che restituisse loro autonomia.

Per raggiungere l'obiettivo, nel corso di questi anni sono state messe a punto le seguenti strategie:

1. fare di Arkè una azienda produttiva che, come tale, potesse essere fonte di occupazione, in particolare per i soggetti con invalidità e/o comunque più fragili che difficilmente avrebbero potuto trovare eguale opportunità nei circuiti lavorativi normali
2. facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti più fragili formandoli e addestrandoli attraverso percorsi personalizzati, inserendoli provvisoriamente in un ambiente lavorativo protetto che li aiutasse ad acquisire il ruolo di lavoratore, prima ancora dello status
3. sviluppare e far crescere la cultura della solidarietà, intesa non tanto come beneficenza quanto piuttosto come capacità e disponibilità a mettere in gioco energie e competenze di ciascuno per una migliore e più compiuta realizzazione di tutti.

In questo senso è importante il ruolo della cooperazione, quale volano di attività economicamente sostenibili che abbiano ricadute socialmente rilevanti sul territorio e sulla comunità nella quale opera.

E' parte del processo di costruzione di una economia solidale e sostenibile, una economia di comunità in quanto è da questa che trae la maggior parte delle sue risorse e su cui, successivamente, riversa i benefici della sua azione.

Dalle strategie alle azioni:

1. Il laboratorio di assemblaggio/cablaggio ha accompagnato la fondazione di Arkè, creando i primi posti di lavoro. Successivamente grazie ad una progettualità mirata Arkè è andata diversificando le proprie attività, arricchendole dei settori summenzionati. I clienti sono andati aumentando negli anni e si sono fidelizzati, il che testimonia che i lavori vengono eseguiti a regola d'arte garantendo la qualità dovuta. La gestione dei servizi ci è affidata dai Comuni attraverso convenzione o appalto e da privati. Si tratta per lo più di servizi di pulizia e di mensa scolastica. Il settore agricolo rappresenta il settore su cui la cooperativa sta ancora significativamente investendo. Ad oggi contempla produzione di ortaggi ed elicicoltura. Uno spazio all'interno del laboratorio è stato infine destinato alla realizzazione di cabine fono assorbenti per la gestione di un call center. Quella del call center è stata una idea maturata in collaborazione con una azienda milanese, esperta del settore, grazie alla quale Arkè ha potuto introdursi anche in questa nicchia di mercato creando nuovi posti di lavoro
2. I percorsi di formazione/addestramento al lavoro rappresentano una ulteriore risorsa, messa a punto per facilitare l'inserimento del soggetto fragile nel normale mercato del lavoro. Grazie a questi percorsi personalizzati, realizzati in un ambiente lavorativo protetto come può essere il laboratorio, è possibile valutare le reali capacità lavorative del soggetto, così come gli elementi di criticità che potrebbero, se non preventivamente riconosciuti, far fallire il progetto di inserimento. Per la realizzazione di questi percorsi Arkè si avvale anche della collaborazione di altre cooperative sociali del territorio con le quali ha stretto rapporti di collaborazione al fine di diversificare al meglio l'offerta. Si tratta di un lavoro di rete che coinvolge anche gli enti pubblici in veste, oltre che di enti invianti, di partner preziosi nella ricerca di soluzioni lavorative mirate alle reali potenzialità dei soggetti.
3. Il confronto e la collaborazione con tutti gli attori a vario titolo coinvolti, pubblici o privati che fossero, è ciò che Arkè ha perseguito sin dall'inizio, convinta che solo un adeguato lavoro di rete potesse dare risposte concrete. Molto ha quindi investito nel lavoro di sensibilizzazione e nella ricerca di sinergie, attraverso la promozione di incontri, manifestazioni, eventi,...che, seppur non quanto si aspettasse, hanno comunque avuto riscontri positivi.

In generale gli obiettivi e le strategie descritte sono state confermate per i prossimi anni. Di contro le iniziative avviate per perseguire gli obiettivi sono andate arricchendosi e diversificandosi nel tempo. Nell'ultimo esercizio, ad es., l'attenzione è stata rivolta alla

diffusione e promozione dello strumento della “convenzione” sia presso Enti pubblici che privati , prevista dalla L. Biagi per facilitare l'inserimento lavorativo.

## Parte Quarta

# **Struttura di governo della cooperativa**



### L'organizzazione e la gestione

La cooperativa è organizzata e gestita attraverso diversi livelli di responsabilità e di partecipazione.

C'è il livello della *responsabilità aziendale* rappresentato

- dall'Assemblea dei Soci che elegge il Consiglio di Amministrazione, approva i bilanci, approva l'operato del C.d.A. e funge da organo di consultazione
- dal Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, due soci lavoratori e un socio volontario. Il CDA è l'organo che decide l'indirizzo generale e designa i Responsabili di settore, elabora il piano finanziario preventivo e consuntivo e svolge azioni finanziarie ed economiche.

C'è il livello della *responsabilità strategica* rappresentato dai Responsabili di settore produttivo, che ad oggi sono quattro; esiste un responsabile per ogni settore.

C'è il livello della *responsabilità operativa* rappresentato dai Coordinatori che sono attualmente tre. Essi affiancano il responsabile di settore nel trasformare in azioni le scelte strategiche operate e nel fare da filtro e raccordo con tutti gli operatori impegnati.

C'è il livello della *responsabilità produttiva* rappresentato dai Soci lavoratori.

A questi si aggiunge il livello della *responsabilità progettuale* che viene di volta in volta assegnata per seguire e monitorare la realizzazione di un particolare progetto.

L'assemblea nel corso del 2008 si è riunita una volta per l'approvazione del bilancio e dell'operato del consiglio di amministrazione. Erano presenti in proprio 21 soci e per delega 12 soci su un totale di 38 soci aventi diritto al voto.

### Gli incontri

Diverse sono le occasioni di incontro con i Soci della cooperativa, particolarmente stimolate e sostenute per facilitare la comunicazione, alimentare la partecipazione e il senso di appartenenza:

#### Incontri di programmazione

La programmazione vede tutte le persone coinvolte in un servizio per gli aggiornamenti sulle attività svolte o da svolgersi, sulle esigenze emerse dal servizio e per assegnare i

compiti in vista delle scadenze individuate. Vengono gestiti dal Responsabile di settore e hanno una cadenza almeno trimestrale

Incontri di supervisione

La supervisione vede coinvolti i Responsabili di settore e i Coordinatori per una lettura tecnica delle difficoltà per lo più di carattere gestionale ed educativo, legate all'ambiente di lavoro. Vengono gestiti da uno Psicologo e hanno una cadenza generalmente mensile

Incontri di aggiornamento

Gli incontri di aggiornamento mirano a fornire ai Soci coinvolti in particolari attività quelle conoscenze e competenze specifiche che gli consentano di far fronte a particolari richieste dei clienti. Vengono gestiti da figure tecniche sulle falsariga dei bisogni.

Incontri individuali

Gli incontri individuali, di solito gestiti dal Coordinatore o dal Responsabile di settore, possono avere una valenza formativa, correttiva, di supporto nel percorso di addestramento,.....Attraverso tali incontri il Socio si sente sostenuto e aiutato nel superare le difficoltà che può incontrare nel suo lavoro.

Di seguito vengono riportate le ore complessive dedicate ai diversi incontri e le persone coinvolte durante l'anno.

E' doveroso precisare che le ore di supervisione e di programmazione vengono retribuite al 50% della effettiva presenza.

Aree di intervento	Numero occupati	ore supervisi one	Soggetti coinvolti	ore program mazione	Soggetti coinvolti	ore aggiorn amento	Soggetti coinvolti	Incontri individuali
Call center	7	8	2	20	6	40	2	6
Laboratorio	14	80	4	20	5	4	2	4
Servizi	17	40	2	25	5	8	4	10
Agricoltura	2	10	2	8	2	6	1	
<b>totale</b>	<b>40</b>	<b>138</b>	<b>10</b>	<b>73</b>	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

Ore complessive svolte	289
Presenze registrate	57
Individui coinvolti	20

Le attività di formazione

A completamento della analisi si riportano i dati relativi alla formazione del personale. La formazione dei Soci lavoratori impegna i responsabili quasi quotidianamente in quanto la modalità privilegiata adottata è quella dell'affiancamento. Oltre a questo quest'anno sono stati poi realizzati i seguenti corsi specifici:

Titolo del corso	Durata in ore	Partecipanti	Ente gestore
Agricoltura 1	20	4	Cia
Agricoltura 2	40	8	Cesvip

Ortoterapia	30	2	Cesvip
Alimentazione	16	4	Cesvip
Psicologia dinamica	16	4	Interno
Gestione nintendo	32	1	Nintendo
Totale	154	21	

Le ore di formazione sono state retribuite nella misura del 50% dell'effettiva presenza

### **Conclusioni**

La partecipazione e il coinvolgimento dei Soci nella vita della cooperativa risulta essere abbastanza evidente in quanto sono stati coinvolti più della metà dei Soci in attività di formazione e altrettanti in attività di supervisione e di programmazione. L'aver definito la struttura per centri di responsabilità spinge le persone a investire esperienza e tempo e alimenta il vissuto di appartenenza.

Il fatto che le ore sono retribuite al 50% non ha tolto senso di partecipazione e di attenzione alla qualità del servizio e del prodotto erogato.

**In allegato l'organigramma della cooperativa**

## Parte Quinta

# **CON CHI COLLABORIAMO**

Numerosi e diversi sono ovviamente i soggetti con cui Arkè interagisce, mantiene relazioni anche stabili nel tempo. Fra questi però ci sono alcuni portatori di interessi, ovvero alcuni che più di altri e in modi diversi possono influenzare o essere influenzati dalle attività della nostra organizzazione e senza il cui coinvolgimento la cooperativa non riuscirebbe a perseguire la sua missione.

Primo tra tutti è il *lavoratore* ( retribuito o volontario che sia ), specie se portatore di invalidità, che ha diritto di trovare tramite e nel lavoro un'occasione di crescita e di autoaffermazione nell'obiettivo di un maggior benessere e qualità della vita. I Soci lavoratori e i volontari rappresentano il cuore della cooperativa; coloro per i quali, dai quali e tramite i quali l'agire della cooperativa assume significato.

Fra i portatori di interesse esterni si segnalano invece i *fornitori*, per la scelta dei quali la cooperativa privilegia, in ordine, i criteri di bontà del prodotto, la territorialità (abbattendo le spese e l'impatto ambientale del trasporto), le modalità di lavorazione ed infine l'economicità. Con i fornitori, molti, sempre gli stessi da anni, Arkè ha instaurato un rapporto di fiducia, rispetto e sostegno reciproco. A tal fine si è assunta l'onere di saldare i propri debiti nei loro confronti nel minor tempo possibile, nel dovuto riconoscimento del loro lavoro.

Con i propri *clienti* invece, siano essi pubblici o privati, Arkè si propone e contemporaneamente sollecita un rapporto di partenariato, un interlocutore che con lei condivide una modalità di intervento e di lettura della realtà sociale.

I valori cui si ispira la cooperativa nel rapportarsi con i propri clienti sono quelli di flessibilità e tempestività delle risposte, qualità del prodotto fornito, bontà delle materie prime utilizzate .

Per quanto riguarda i servizi, particolare attenzione viene riservata più che al cliente, inteso come ente committente, a coloro che usufruiscono realmente del ns. intervento, come possono essere i bambini di una mensa scolastica.

Nei confronti degli Enti pubblici inviati poi, la cooperativa si pone in una ottica non tanto di offrire un servizio, quanto di sviluppare insieme politiche attive di inclusione sociale tramite il lavoro. L'appalto mero e proprio non interessa alla cooperativa quanto piuttosto l'occasione di sviluppare filiere e modalità socialmente responsabili di affrontare e risolvere un problema contingente che l'Ente Pubblico è chiamato ad affrontare per i suoi cittadini.

Sinergie sono state inoltre sollecitate con le *altre cooperative* con l'intento di instaurare un dialogo non basato sulla concorrenza, bensì sulla collaborazione, interazione

e reciproco sostegno nell'affrontare comuni problematiche. E' anche dalla nostra cooperativa la proposta di costituire un consorzio di cooperative di tipo B per poter insieme sviluppare meglio alcune tematiche, non ultima l'informazione.

E' in quest'ottica che è stato pensato e realizzato il progetto, in collaborazione con la Provincia di Pavia, che ha dato vita a un portale sociale per favorire la conoscenza del meccanismo della "convenzione" di cui alla legge Biagi e aiutare l'incontro tra domanda e offerta, tra il mondo delle cooperative e il mondo produttivo profit. Grazie a questo portale sono state stipulate almeno cinque convenzioni con cinque cooperative.

Infine, ma tutt'altro che meno importanti, ci sono *le fondazioni e le istituzioni a carattere pubblico*.

Un particolare ringraziamento lo rivolgiamo alla Fondazione Banca del Monte di Lombardia che negli ultimi due anni ci ha sostenuto nei programmi di adeguamento delle attrezzature e delle dotazioni strumentali, necessari a far fronte alle richieste dei nostri clienti

#### Le iniziative pubbliche

La cooperativa, nel corso del 2008, ha dato vita e/o partecipato a delle iniziative pubbliche con l'intento di promuovere la propria immagine, i propri prodotti e servizi, oltre al mondo della cooperazione sociale.

Descrizione	Numero eventi	Promotori
Manifestazioni e fiere alimentari	3	Produttori agricoli locali Arkè
Fiere di comportamento etico e sostenibile	2	Produttori agricoli locali Arkè
Convegno "Rispettos@mente"	1	CIA Arkè
Giornate di degustazione del territorio	8	CIA - Federconsumatori - Produttori agricoli locali - Arkè

La partecipazione a queste manifestazioni è stata su base volontaria.

I costi sostenuti per le manifestazioni sono stati equamente suddivisi con tutti i promotori.

## Parte Sesta

# **RELAZIONE SOCIALE**

**criteri di elaborazione dei dati**

Le singole aree di intervento vengono analizzate relativamente alle risorse economiche e umane impiegate, alla redditività, agli investimenti operati in termini di strutture, macchinari, attrezzature e personale.

Il valore aggiunto dell'esperienza viene valutato attraverso il numero di soggetti con invalidità inseriti, il numero di tirocini ospitati, le giornate di malattia e il numero di contatti e collaborazioni attivati.

**6.1 Il laboratorio di cablaggio elettromeccanico****6.1.1 Le risorse umane**

<b>Descrizione</b>	<b>Numero tot. addetti</b>	<b>Di cui con invalidità</b>	<b>Malattia</b>
Responsabile	1		
Responsabile della produzione	1		
Addetto al magazzino	1	1	8
Addetti alla produzione	10	7	28 + 15g ricovero
Tirocini / borse lavoro	2	2	
Altre presenze	6	6	
Tutor	1		
<b>Totali</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	

**6.1.2 Le risorse economiche**

<b>Descrizione</b>	<b>Costi</b>	<b>Ricavi</b>
Vendita prodotti		219.607
Altre prestazioni		47.103
Rimborsi spese progetti		18.500
Utenze	5.189	
Salari e stipendi	138.952	
Borse lavoro	9.000	
Acquisto materiali	64.944	
Vettori	627	
Materiale di consumo	1.603	
Rimborsi spese	1.300	
Manutenzione	3.450	



Costi di gestione	74.543	
Risultato di esercizio	- 14.398	

Durante l'anno, con la donazione della Fondazione Banca del Monte di Lombardia è stato effettuato un investimento in macchinari per un importo pari a € 46.816,00

### 6.1.3 Tipologia di interventi

Il laboratorio si caratterizza come unità produttiva che svolge il suo lavoro sia come vendita che come conto lavoro.

E' la struttura in grado di assorbire la richiesta maggiore di stage e di tirocini formativi come anche quella meglio in grado di rispondere ai bisogni educativi.

La modalità di intervento utilizzata è quella del gruppo di lavoro e dell'*ambiente terapeutico* dove la formazione/addestramento al lavoro si realizza in un ambiente (gestione delle relazioni, gestione dei compiti, gestione delle risorse) in grado di garantire benessere e incremento dell'autostima.

### 6.1.4 Le reti

Descrizione	Numero
Clienti	20
Fornitori	30
Enti invianti	4
Enti che collaborano	5
Convenzioni a norma art 12 Lg. Biagi	1

### 6.1.5 Progetti avviati

Arkè sta investendo in macchinari e attrezzature per ampliare l'offerta di prodotti e lavorazioni. Sta inoltre studiando la possibilità di inserirsi nel mercato del riciclaggio attraverso il recupero dei R.A.E.E..

### 6.1.6 analisi dei dati

Il laboratorio è il cuore dell'esperienza della cooperativa in quanto è quello che meglio permette di coniugare la produzione con l'inserimento lavorativo e la formazione. E' quello che ha permesso la costruzione e il mantenimento di un ambiente di lavoro che garantisce e realizza la reale integrazione lavorativa. E' il nucleo pensante dell'esperienza della cooperativa, che ha permesso di studiare e mettere a punto metodologie efficaci di approccio al problema dell'inserimento lavorativo.

Le vere difficoltà del laboratorio sono rappresentate dal basso livello delle lavorazioni e dall'essere all'ultimo posto nella catena della produzione industriale (quella dell'assemblaggio e del conto vendita), perciò in balia dei soggetti con cui interagisce.

Il punto di forza è rappresentato dalla competitività e dalla grande facilità di adattamento con relativa flessibilità con cui l'équipe di lavoro fa fronte alle richieste dei clienti, con i quali nel tempo è stato instaurato un rapporto di fiducia e solidarietà, senza con ciò trascurare gli aspetti contrattuali e di qualità del prodotto che comunque deve soddisfare le richieste del mercato.

## 6.2. Il call center

### 6.2.1 Le risorse umane

Descrizione	Numero tot. Addetti	Di cui con invalidità	Malattia
Responsabile	1		
Coordinatore	1		
Consulente tecnico	1		
Operatori	6	5	141 + 22 giorni di ricovero 183 giorni di malattia *
Tirocini/ borse lavoro	1	1	

\* sono a carico di una persona sola che ha registrato un peggioramento fisico della patologia di base

### 6.2.2 Le risorse economiche

Descrizione	Costi	Ricavi
Vendita prodotti		57.020
Rimborsi spese progetti		18.000
Salari e stipendi	54.100	
Borse lavoro	925	
Spese di co-progettazione	5.000	
Acquisto materiali		
Acquisto attrezzature	3.937	
Rimborsi spese	450	
Costi indiretti amministrativi	15.450	
Risultato di esercizio	- 4.842	

### 6.2.3 Le reti

Descrizione	Numero
Clienti	2
Fornitori	2

Enti inviati	1
Enti che collaborano	3
Convenzioni a norma art 12 Lg. Biagi	In attesa di definizione per problemi burocratici

#### 6.2.4 Tipologia di interventi

Il call center gestisce servizi telefonici in e out bound oltre a servizi informatici come aggiornamento delle banche dati o prenotazioni telefoniche.

#### 6.2.5 Progetti avviati

Il progetto principale avviato nel corso dell'anno è stato il *portale sociale* dove in collaborazione con la Provincia di Pavia sono state fornite consulenze telefoniche alle ditte interessate all'applicazione dell'art 12 della Legge Biagi.

E' in questo momento in fase di studio un progetto di apertura di una sede Arkè a fianco dell'azienda milanese "Ratio Consulta" ns. cliente e partner nella realizzazione del call-center. L'idea è quella di realizzare un posto di lavoro attrezzato, anche strutturalmente, ad accogliere soggetti con disabilità, offrendo nel contempo garanzie di benessere non soltanto lavorativo ma anche sociale.

#### 6.2.6 analisi dei dati

La potenzialità dell'esperienza, intuita al momento dell'avvio, sta dimostrando la reale portata, riuscendo a mantenere le promesse insite nelle speranze iniziali.

Il fatto che il call center sia fisicamente inserito all'interno del laboratorio è un fattore di crescita e di vantaggio in quanto aiuta e sostiene il processo di integrazione e diminuisce il senso e le occasioni di isolamento e di burn out tipiche di questo lavoro.

La fondamentale caratteristica di questa esperienza è la partnership forte che si è creata con la ditta fornitrice che gestisce la parte tecnologica.

Il punto di forza di tale partnership sta nel fatto che la ditta, sgravata della diretta gestione del servizio può dirigere la sua attenzione sulla ricerca e sviluppo di nuovi interventi nonché sulla ricerca tecnologica; di contro l'Arkè, sgravata della parte tecnologica /progettuale, può crescere professionalmente grazie alla guida di un professionista del settore.

A ciò aggiungasi che si tratta di una attività dove è notevole la possibilità di inserimento lavorativo, specie per particolari tipologie di disabilità

Tale esperienza rappresenta il crogiuolo per l'elaborazione della responsabilità sociale di impresa che stiamo approfondendo e elaborando nel confronto con i nostri partner commerciali.

6.3 L'agricoltura6.3.1 Le risorse umane

Descrizione	Numero tot. Addetti	Di cui con invalidità	Malattia
Responsabile	1		
Coordinatore	1	1	
Addetti alla produzione	2	1	0
Tirocini /borsa lavoro	2	2	

6.3.2 Le risorse economiche

Descrizione	Costi	Ricavi
Vendita prodotti		8.098
Altre prestazioni		7.142
donazioni		1.200
Utenze		
Salari e stipendi	15.900	
Borse lavoro	1.000	
Acquisto materiali	3.525	
Acquisto merci	8.325	
Promozione pubblicità fiere	1.468	
Materiale di consumo		
Rimborsi spese	450	
Costi indiretti amministrativi	16.961	
Risultato di esercizio	- 31.189	

6.3.3 Le reti

Descrizione	Numero
Clienti	75
Fornitori	15
Enti invianti	4

Enti che collaborano	3
----------------------	---

#### 6.3.4 Tipologia di interventi

Il settore agricolo della cooperativa si occupa di allevamento elicicolo, di produzione ortofrutticola e di gestione di uno spaccio di prodotti

#### 6.3.5 Progetti avviati

Il progetto avviato è quello della *fattoria sociale* dove l'attività produttiva crea sinergie con attività sociali e riabilitative. La ns. esperienza si distingue da altre realtà italiane (molto diffuse in toscana e nel lazio) in quanto si pone come obiettivo prioritario l'inserimento lavorativo. Come abbiamo avuto modo di sostenere al Senato della Repubblica in occasione della presentazione della proposta di legge sull'agricoltura sociale, l'agricoltura non può esaurirsi nello scenario per attività di riabilitazione. Riteniamo infatti che l'agricoltura debba mantenere la sua caratteristica di produzione di beni e, attraverso sinergie e collaborazioni, possa adattarsi ad accogliere servizi di natura sociale.

#### 6.3.6 Analisi dei dati

E' il settore di investimento della cooperativa. Se da un lato, al momento, risulta assorbire molte energie economiche, dall'altro, con il notevole numero di persone contattate, sicuramente è fattore di comunicazione e di pubblicità

Inoltre è il settore attraverso il quale la cooperativa contribuisce alla diffusione di una cultura dove il prodotto non è mero oggetto di consumo, bensì veicolo di valori quali la tutela dell'ambiente, la salubrità dell'alimento, il consumo critico,....

Le potenzialità del settore sono legate non tanto alla produzione diretta, quanto alla possibilità di creare filiera e nuovi modelli nella progettazione di servizi ( nella fattispecie, le mense scolastiche ). Infine, è un buon settore per avviare inserimenti lavorativi.

6.4 I servizi6.4.1 Le risorse umane

Descrizione	Numero tot. Addetti	Di cui con invalidità	Malattia
Responsabile	1		
Coordinatore	1		
Addetti alla produzione	19	5	39
Tirocini/borsa lavoro	1		

6.4.2 Le risorse economiche

Descrizione	Costi	Ricavi
Ricavi da servizi		248.980
Altro		7.128
Salari e stipendi	156.900	
Tfr liquidato	2.625	
Acquisto materiali	41.550	
manutenzione	1.278	
Materiale di consumo		
Rimborsi spese	2.253	
Costi indiretti amministrativi	52.534	
Risultato di esercizio	- 1. 032	

6.4.3 Le reti

Descrizione	Numero
Clienti	16
Fornitori	14
Enti invianti	1
Enti che collaborano	
Convenzioni a norma Lg. 381/91	2

6.4.4 Tipologia di interventi

Nell'ambito dei Servizi la cooperativa gestisce servizi di pulizia, mense scolastiche e servizi ausiliari alle scuole

#### 6.4.5 Progetti avviati

Il progetto principale avviato è quello della mensa a Km 0. Questo progetto si inserisce nell'ottica di fornire alle mense scolastiche prodotti biologici, di qualità e di provenienza locale.

Riteniamo di essere una delle poche esperienze in Italia che oltre a coniugare il biologico e il km 0 aggiunge nella scelta dei fornitori, la produzione proveniente da cooperative sociali

#### 6.4.6 analisi dei dati

Se il settore dei servizi rappresenta l'entrata e la redditività economica maggiore della cooperativa è contemporaneamente quello dove l'inserimento del soggetto con invalidità diventa più complicato e difficile.

Il rischio insito in questo settore è quello di diventare meri esecutori di volontà altrui e di soddisfazione di altrui esigenze e non quello di essere partner per la costruzione di un nuovo modo di intendere il concetto di servizio. Si incontrano ancora Enti pubblici che vedono nelle cooperative un mero contenitore di mano d'opera , un terzo cui delegare. Essi ricorrono alle cooperative per supplire alle proprie carenze e non per condividere un progetto e lo sforzo di migliorare le prestazioni da erogare alla cittadinanza.

#### Considerazioni finali

Alla luce dei dati riportati possiamo affermare con una certa soddisfazione di essere riusciti nell'intento di creare opportunità di lavoro per i soggetti più fragili. I numeri lo dimostrano. La metodologia adottata per favorire l'inserimento e il mantenimento dell'occupazione si è rivelata appropriata in tutti i settori di attività che la cooperativa ha sviluppato nel corso degli anni.

Ancora una significativa resistenza viene incontrata nel recepire l'importanza e le potenzialità dei rapporti di partnerariato nello sviluppo di sinergie e creazione di reti. Altrettanto poco diffuso è ancora il modello economico della filiera in grado di sostenere e valorizzare le potenzialità delle realtà sociali presenti sul territorio.

Nonostante le difficoltà la progettualità della cooperativa rimane forte e continua ad essere un elemento di ricchezza della stessa.

Progettualità che è imprenditorialità, progettualità che è elaborazione di pensiero e di visione della società civile, progettualità che è ricerca di nuove strategie per affrontare i problemi.

## Parte Settima

# **dati economici e finanziari**



7.1 Riclassificazione del bilancio

ricchezza economica prodotta da		Valore assoluto	Valore %
1	lavoro per privati	€ 415.842,00	60,6%
2	lavoro per enti pubblici	€ 164.966,00	24,0%
3	contributi pubblici	€ -	0,0%
4	donazioni private	€ 51.378,00	7,5%
5	variazione delle rimanenze	€ 3.835,00	0,6%
6	lavoro per progetti	€ 46.642,00	6,8%
7	Altro	€ 3.294,00	0,5%
	<b>Ricchezza economica prodotta</b>	<b>€ 685.957,00</b>	<b>100%</b>
<b>meno</b>	<b>COSTI PAGATI A STAKEHOLDER NON PRINCIPALI</b>		
1	fornitori di beni	€ 119.947,00	60,3%
2	professionisti e consulenti	€ 8.648,00	4,3%
3	altri fornitori di servizi	€ 35.470,00	17,8%
4	locazioni e affitti	€ 15.989,00	8,0%
5	Ammortamenti	€ 17.703,00	8,9%
6	altri fornitori di servizi	€ 1.153,00	0,6%
	<b>Ricchezza distribuita agli stakeholder non fondamentali</b>	<b>€ 198.910,00</b>	<b>100%</b>

ricchezza economica distribuita agli stakeholder principali		Valore assoluto	Valore %
	<b>AL SISTEMA COOPERATIVO</b>		
1	consorzio territoriale	€ -	0,0%
2	cooperative socie e non socie dei consorzi	€ -	0,0%
3	centrale cooperativa Legacoop	€ 2.800,00	94,3%
4	Altri	€ 170,00	5,7%

	<b>Ricchezza distribuita al sistema cooperativo</b>	€ 2.970,00	100,0%
	<b>AI FINANZIATORI</b>		
1	Banche	€ 10.495,00	100,0%
2	Banche etiche	€ -	0,0%
4	terzi finanziatori	€ -	0,0%
5	Altri	€ -	0,0%
	<b>Ricchezza distribuita ai finanziatori</b>	€ 10.495,00	100,0%
	<b>ricchezza economica distribuita agli stakeholder principali</b>	<b>valore assoluto</b>	<b>valore %</b>
	<b>AI LAVORATORI</b>		
1	dipendenti soci	€ 232.840,00	57,0%
2	rimborsi spese	€ 4.453,00	1,1%
3	dipendenti soci svantaggiati	€ 125.000,00	30,6%
4	collaboratori a progetto	€ 2.082,00	0,5%
5	collaborazioni occasionali	€ -	0,0%
6	tirocini formativi	€ 10.925,00	2,7%
7	amministratori e sindaci	€ -	0,0%
8	Volontari	€ 165,00	0,0%
9	formazione personale	€ 7.500,00	1,8%
10	TFR	€ 25.509,00	6,2%
	<b>Ricchezza distribuita ai lavoratori</b>	€ 408.474,00	100,0%
	<b>ALLA COMUNITÀ TERRITORIALE</b>		
1	associazioni	€ -	
2	altri soggetti del terzo settore	€ -	
	<b>Ricchezza distribuita alla comunità territoriale</b>	€ -	
	<b>ricchezza economica distribuita agli stakeholder principali</b>	<b>valore assoluto</b>	<b>valore %</b>
	<b>AI SOCI</b>		
1	costi per iniziative rivolte a tutta la base sociale	€ -	
2	altri	€ -	
	<b>Ricchezza distribuita ai soci</b>	€ -	
	<b>AGLI ENTI PUBBLICI</b>		

1	Stato ( es. Ires)	€ 1.060,00	1,8%
2	Regione (es.Irap)	€ -	
3	Comune (tributi locali)	€ -	
4	inail	€ 12.000,00	20,1%
5	inps	€ 46.563,00	78,1%
	<b>Ricchezza distribuita agli enti pubblici</b>	<b>€ 59.623,00</b>	<b>100,0%</b>
<b>ALLA COOPERATIVA</b>			
1	accantonamenti	€ -	
2	utile di esercizio	€ 5.485,00	100,0%
3	ristorni ai soci lavoratori	€ -	
4	altri	€ -	
	<b>Ricchezza investita in cooperativa</b>	<b>€ 5.485,00</b>	<b>100,0%</b>

7.2 riclassificazione del valore aggiunto

	BILANCIO ORDINARIO CONTENUTO DEL CONTO ECONOMICO ART. 2425 C.C.	2008	2007
<b>A</b>	<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>		
	1 Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 580.808,00	€ 588.973,00
	2 Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti		
	3 Variazione dei lavori in corso su ordinazione	€ -	€ -
	4 Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	€ -	€ -
	Altri ricavi o proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio (nota: compilare analiticamente		
		€ 1.930	
	a)contributi in conto esercizio	-	€ -
	b)altri ricavi o proventi	€ 44.712,00	€ 83.388,00
	<b>TOTALE A)</b>	<b>€ 627.450,00</b>	<b>€ 672.361,00</b>
<b>B</b>	<b>COSTI DELLA PRODUZIONE</b>		

<b>6</b>	Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	€ 119.947,00	€ 128.809,00
<b>7</b>	Per servizi (nota: compilare analiticamente)		
	<i>a) costi relativi a personale non dipendente</i>	€ 8.648,00	€ 55.081,00
	<i>b) altri costi per servizi</i>	€ 38.270,00	€ 37.912,00
<b>8</b>	Per godimento di beni di terzi	€ 15.989,00	€ 12.261,00
<b>9</b>	Per il personale (nota: compilare analiticamente)		
9a	salari e stipendi	€ 365.340,00	€ 314.566,00
9b	oneri sociali	€ 58.182,00	€ 51.417,00
9c	trattamento di fine rapporto	€ 25.509,00	€ 21.533,00
9d	trattamento di quiescenza e simili	€ -	€ -
9e	altri costi	€ 18.006,00	€ 43.197,00
<b>10</b>	Ammortamenti e svalutazioni	€ 17.703,00	€ 11.763,00
<b>11</b>	Variazione delle rimanenze di materia prime, sussidiarie, di consumo e merci	-€ 3.835,00	€ 9.584,00
<b>12</b>	Accantonamenti per rischi	€ -	€ -
<b>13</b>	Altri accantonamenti	€ -	€ -
<b>14</b>	Oneri diversi di gestione (nota: compilare analiticamente)		
	<i>a) imposte indirette</i>	€ 1.060,00	€ 428,00
	<i>b) altri oneri diversi di gestione</i>	€ -	€ -
	<b>TOTALE B)</b>	<b>€ 664.819,00</b>	<b>€ 686.551,00</b>
	<b>DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)</b>	<b>-€ 37.369,00</b>	<b>-€ 14.190,00</b>
<b>C</b>	<b>PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>		
<b>15</b>	Proventi da partecipazioni	€ -	€ -
<b>16</b>	Altri proventi finanziari (nota: compilare analiticamente)		
16a	da crediti iscritti nelle immobilizzazioni	€ -	€ -
16b	da titoli iscritti nelle immobilizzazioni che non costituiscono partecipazioni	€ -	€ -
16c	da titoli iscritti nell'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni	€ -	€ -

	16d	Proventi diversi dai precedenti	€	1,00		
	17	Interessi ed altri oneri finanziari (nota: compilare analiticamente)				
		a) interessi riconosciuti ai soci per risparmio sociale	€	-	€	-
		b) altri oneri finanziari	-€	10.495,00	-€	7.273,00
	17 bis	Utili o perdite su cambi	€	-	€	-
		<b>TOTALE C)(15+16-17)</b>	<b>-€</b>	<b>10.494,00</b>	<b>-€</b>	<b>7.273,00</b>
<b>D</b>		<b>RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVA' FINANZIARIE</b>				
	18	Rivalutazioni	€	-	€	-
	19	Svalutazioni	€	-	€	-
		<b>TOTALE D) (18-19)</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>-</b>
<b>E</b>		<b>PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>				
	20	Proventi	€	54.671,00	€	34.236,00
	21	Oneri (compilare in modo analitico)				
		a) liberalità esterne	€	-	€	-
		b) altri oneri straordinari	-€	1.153,00	-€	1.678,00
		<b>TOTALE E)</b>	<b>€</b>	<b>53.518,00</b>	<b>€</b>	<b>32.558,00</b>
		<b>RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-D+-E)</b>	<b>€</b>	<b>5.655,00</b>	<b>€</b>	<b>11.095,00</b>
	22	Imposte sul reddito				
	23	<b>RISULTATO D'ESERCIZIO</b>	<b>€</b>	<b>5.655,00</b>	<b>€</b>	<b>11.095,00</b>
		Perdita (riportare)	€	-	€	-
		<b>Utile - Destinazione: (compilare analiticamente)</b>				
		Incremento riserva legale e altre riserve indivisibili	€	5.485,00	€	10.762,00
		3% fondo mutualistico	€	170,00	€	333,00
		Quote sociali - Dividendi	€	-	€	-



7.3 riclassificazione del valore aggiunto

		2008	2007	
A	<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE</b>			
	<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>			
	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	A1 € 580.808,00	€ 588.973,00	
	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	A2 € -	€ -	
	Variazione di lavori in corso su ordinazione	A3 € -	€ -	
	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	A4 € -	€ -	
	Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica, contributi in conto esercizio	A5 € 46.642,00	€ 83.388,00	
	<b>TOTALE A)</b>	<b>€ 627.450,00</b>	<b>€ 672.361,00</b>	
	B	<b>COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE</b>		
		Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B6 € 119.947,00	€ 128.809,00
Per servizi		B7 (b) € 38.270,00	€ 37.912,00	
Per godimento di beni di terzi		B8 € 15.989,00	€ 12.261,00	

Cooperativa Sociale Arkè – Pavia -

Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	B11	-€ 3.835,00		€ 9.584,00	
Accantonamenti per rischi	B12	€ -		€ -	
Altri accantonamenti	B13	€ -		€ -	
Oneri diversi di gestione	B14 (b)	€ -		€ -	
<b>TOTALE B)</b>		<b>€ 170.371,00</b>		<b>€ 188.566,00</b>	
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (A-B)</b>		<b>457.079,00</b>		<b>483.795,00</b>	
<b>COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>					
Saldo gestione accessoria (ricavi accessori-costi accessori - escluso C17)	(C15+C16+C17bis+D18) -(C17bis+D19)	€ 1,00		€ -	
Saldo componenti straordinari (ricavi straordinari-costi straordinari) tranne eventuali liberalità	E20-E21	€ 53.518,00		€ 32.558,00	
<b>TOTALE C)</b>		<b>€ 53.519,00</b>		<b>€ 32.558,00</b>	



<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A-B+C)</b>		<b>510.598,00</b>		<b>516.353,00</b>	
Ammortamenti	B10	€ 17.703,00		€ 11.763,00	
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO (A-B-/+C-Ammortamenti)</b>		<b>492.895,00</b>		<b>504.590,00</b>	
+ CONTRIBUTO ECONOMICO ATTIVITA' VOLONTARI (ore lavorate x remunerazione lorda oraria)					
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE (valore aggiunto globale netto + contributo volontari)</b>		<b>492.895,00</b>		<b>504.590,00</b>	
<b>PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>					
		<b>VAL. ASS.</b>	<b>%</b>	<b>VAL. ASS.</b>	<b>%</b>
<b>A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>					
Personale dipendente	B9	467.037,00	94,75	430.713,00	85,36
Personale non dipendente	B7 (a)	8.648,00	1,75	55.081,00	10,92
<b>B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>					
Imposte indirette	B14 (a)	1.060,00	0,22	428,00	0,08

*Cooperativa Sociale Arkè – Pavia -*

Imposte dirette	E22	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>C) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO</b>					
Oneri per capitali a breve e lungo termine	C17				
Interessi riconosciuti ai soci per risparmio sociale	C17 (a)	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri oneri per capitali a breve e lungo termine	C17 (b)	10.495,00	2,13	7.273,00	1,44
<b>D) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE E DELL'AZIENDA</b>					
Risultato d'esercizio – perdita		0,00	0,00	0,00	0,00
Risultato d'esercizio – utile					
Incremento riserva legale e altre riserve indivisibili		5.485,00	1,11	10.762,00	2,13
3% fondo mutualistico		170,00	0,03	333,00	0,07
Quote sociali – Dividendi		0,00	0,00	0,00	0,00
<b>F) LIBERALITA' ESTERNE</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>		<b>492.895,00</b>	<b>100,00</b>	<b>504.590,00</b>	<b>100,00</b>

## Parte Ottava

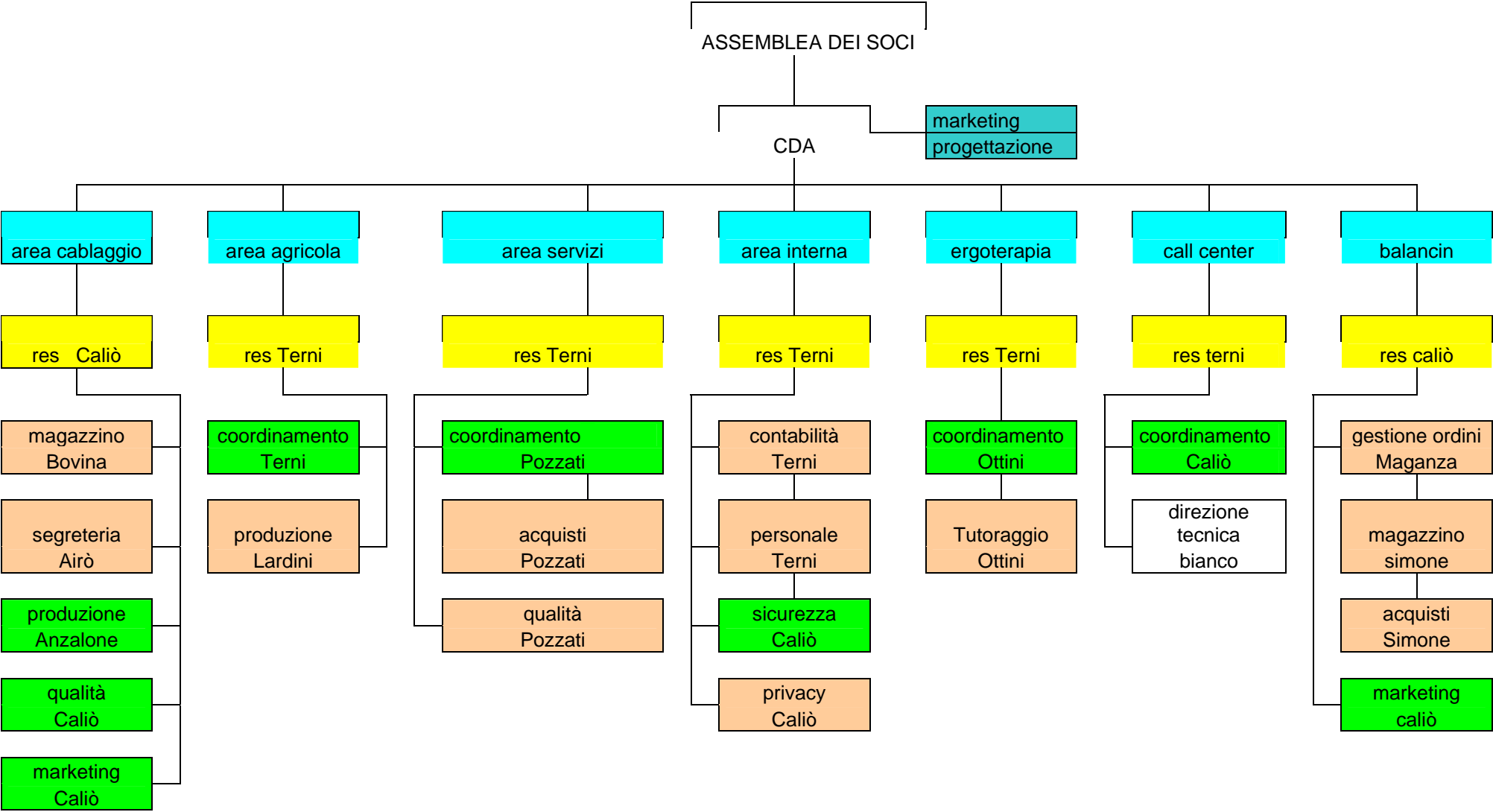
# Prospettive Future

Il miglioramento del percorso per la redazione del bilancio sociale prevede:

- un approfondimento da parte di alcuni soci delegati della norma SA 8000 e della certificazione etica, per orientare l'azione della cooperativa e la riflessione sul nostro operato su discussioni, criteri e indicatori già vagliati e già condivisi;
- l'organizzazione di incontri a cadenza bi mensile dove verranno trasmesse le conoscenze acquisite alle persone che hanno già partecipato alla redazione del presente bilancio.
- L'allargamento della base sociale che partecipa allo sviluppo della raccolta dati e della riflessione (Tale compito di coinvolgimento è delegato alle figure dei responsabili e dei coordinatori).

allegati

Allegato 1 organigramma della cooperativa



- area o settore della cooperativa
- responsabilità di area
- responsabilità di azione
- responsabilità operativa

si è responsabili nei confronti degli standard e obiettivi fissati dal CDA e degli operatori con cui si è collegati, dei risultati ottenuti, della gestione del budget

si è responsabil, in autonomia di azione, nei confronti della politica e dell'organizzazione della cooperativa, Il proprio operato deve coinvolge e coordinarsi con altri interlocutori,

si è responsabili riguardo i compiti e le funzioni assegnate

Responsabil e:	determina gli standard di qualità determina il piano di lavoro verifica i risultati gestione dei reclami verifica capacità tecnica operatori Gradimento del servizio Determina il piano di controllo
qualità	sopralluoghi di verifica segnalazione e gestione non conformità
produzione	assegnazione delle priorità da evadere individuazione delle squadre di lavoro programmazione dei tempi di lavoro

Coordinamento	gestisce le presenze degli operatori prepara la rendicontazione degli operatori garantisce l'esecuzione del piano di lavoro
Tutoraggio	elaborazione dei progetti verifica dei percorsi rapporti con gli enti invianti sopralluoghi
Acquisti	individuazione dei fornitori ordinativi ai fornitori controllo scorte minime

Allegato 2 Elenco delle persone che sono state seguite dalla nostra cooperativa

	<b>Ente inviante</b>	<b>anno di accesso</b>	<b>Anno di uscita</b>	<b>durata in mesi</b>	<b>Percorso effettuato</b>	<b>Esito</b>
1	Informagiovani Vigevano	1994	1995	16	Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké
2	Informagiovani Vigevano	1994	1995	16	Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso Aldia
3	Informagiovani Vigevano	1994	1995	12	Formazione al lavoro	Rinvio ad altre realtà
4	Informagiovani Vigevano	1994	1995	12	Formazione al lavoro	Rinvio ad altre realtà
5	Informagiovani Vigevano	1994	1995	12	Formazione al lavoro	Rinvio ad altre realtà
6	Informagiovani Vigevano	1994	1995	12	Formazione al lavoro	Rinvio ad altre realtà
7	Informagiovani Vigevano	1994	1995	12	Formazione al lavoro	Rinvio ad altre realtà
8	Comune S. Martino +CFP	1996	1997	9	Osservatorio+ Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké, dopo 4 anni dimissione per subentrata crisi personale
9	CFP pavia	1996	1997	12	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Assunzione presso comune di Pavia
10	CFP pavia	1996	1997	12	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Assunzione presso comune di Pavia
11	CFP pavia	1996	1997	12	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Assunzione presso comune di Pavia
12	CFP pavia	1996	1997	12	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Assunzione presso comune di Pavia
13	CFP pavia	1996	1997	12	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Assunzione presso amministrazione provinciale
14	Sil ASL	1995	1995	3	Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké
15	Sil ASL	1995	1995	6	Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké
16	CFP pavia	1997	2003	12	Osservatorio+ Formazione al lavoro+ ergoterapia	Dopo un tentativo di fare evolvere il percorso si è tornati a ergoterapia
17	CFP pavia	1997	2003	12	Osservatorio+ Formazione al lavoro+ ergoterapia	Inserimento in tirocinio presso altra ditta
18	Sil ASL	1997	1999	12+6	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso ditta privata
19	CPS Pavia	1996	1999	24	Osservatorio+ Didattica Esperienziale+	Assunzione presso arké grazie a



					ergoterapia + Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	convenzionamento diretto con comune di S Genesisio
20	CPS Corteolona	1996	1997	9	Re-inserimento sociale Didattica Esperienziale	Interruzione per crisi personale
21	Psichiatria Pavia	1997	1997	9	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale+ ergoterapia	Interruzione per crisi personale
22	Psichiatria Pavia	1997		9	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale+ ergoterapia	Mantenimento del percorso senza più crisi personali
23	Sfad Pavia	1997			Didattica Esperienziale	
24	Sfad Pavia	1997			Didattica Esperienziale+ ergoterapia	
25	Sfad Pavia	1997	1999	24	Didattica Esperienziale+ Formazione al lavoro	Assunzione presso Fondazione Maugeri
26	Comune di P.P.M.	1995	1996	6	Re-inserimento sociale Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké, grazie convenzionamento interrotta dopo 6 mesi per grave incidente
27	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2002	24	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso arké
28	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2002	18+6	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso aldia e poi inserimento in ditta privata
29	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2000	9	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Assunzione presso ditta privata
30	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2000	12	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Assunzione presso cooperativa di facchinaggio
31	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2000	9	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Interruzione del percorso
32	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1999	2000	9	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Interruzione del percorso per ricaduta nell'utilizzo di sostanze
33	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	2000	2001	12	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Assunzione presso comune di Pavia
34	CAG Cava Manara	1999	2001	18	Re-inserimento sociale Formazione al lavoro	Assunzione presso cooperativa di

						facchinaggio
35	Sil Pavia	2001	2001	3	Inserimento Lavorativo+ Re-inserimento sociale	Assunzione presso arké
36	Sfad Pavia	1998			Ergoterapia	Mantenimento del percorso
37	Sfad Pavia	1998			Ergoterapia	Mantenimento del percorso
38	CFP Pavia	1998	1999	12	Formazione al lavoro	Assunzione presso arké
39	Sil Pavia	1998	2001	24	Osservatorio+ Re- inserimento sociale+ Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione presso ditta privata
40	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1998	1998	9	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Indirizzata ad altri tirocini
41	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1998	1998	9	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Indirizzata ad altri tirocini
42	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1998	1998	6	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Inserita sfad
43	Progetto Arcobaleno Comune di Pavia	1998	1998	6	Didattica Esperienziale Formazione al lavoro	Inserito sfad
44	Comune di Lacchiarella	1998	2002	24+6	Osservatorio+ Didattica Esperienziale+ Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunto presso ditta privata
45	Centro a bassa Soglia Baraonde	2003		24	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto presso arké
46	Centro a bassa Soglia Baraonde	2003		24	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto presso arké
47	Centro a bassa Soglia Baraonde	2003	2006	24	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto presso arké e interrotto dopo due anni per crisi personale
48	Centro a bassa Soglia Baraonde	2001	2005	24	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto a termine in arké non rinnovato a causa di non evoluzione personale
49	Centro a bassa Soglia Baraonde	2001	2004	18+6	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto a termine e interrotto prima del termina a causa di crisi personale

50	Centro a bassa Soglia Baraonde	2001	2006	18+6	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto a termine e interrotto prima del termina a causa di crisi personale
51	Centro a bassa Soglia Baraonde	2002	2003	3	Osservatorio	
52	Centro a bassa Soglia Baraonde	2003	2005	12+3	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Assunto in una cooperativa sociale e Interrotto per subentrata carcerazione
53	Centro a bassa Soglia Baraonde	2001	2002	12	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Interrotto per subentrata carcerazione
54	Centro a bassa Soglia Baraonde	2001	2006	24	Re-inserimento sociale+ Didattica Esperienziale	Interrotta per mancanza di fondi
55	Comune di Milano comunità cambiario	2000	2001	9	Osservatorio+ Re-inserimento sociale + Didattica Esperienziale	Interrotta per mancanza di fondi (comunità psichiatrica)
56	Sfad Pavia	2001			Ergoterapia	Mantenimento del percorso
57	Sfad Pavia	2001	2003		Ergoterapia	
58	Sfad Pavia	2002			Ergoterapia	Mantenimento del percorso
59	Sfad Pavia	2002			Ergoterapia	Mantenimento del percorso
60	Sfad Pavia comune di Albuzzano	2001	2006	24+12+6	Didattica Esperienziale+ Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Trasformazione in borsa lavoro e probabile assunzione in arké
61	Comune di Giussago	2002		12+9+6	Osservatorio+ Re-inserimento sociale+ Formazione al lavoro+ Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké dopo esperienza in ditta privata
62	Comune di Corteolona	2003	2003	3	Osservatorio	Rimando a servizi specialistici
63	CSSA Pavia	2004	2006	12	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké e poi in ditta privata
64	Servizio Adulti comune di Pavia	2003	2006	24+6	Didattica Esperienziale+Formazione al lavoro+ Re-inserimento sociale+ Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
65	Servizio Adulti comune di Pavia	2003	2006	24	Re-inserimento sociale+ ergoterapia	Interruzione per mancanza di fondi (comunità psichiatrica)
66	Comune di	2005		3+12+9	Formazione al lavoro+ Re-	Borsa lavoro

	Certosa				inserimento sociale+ Inserimento Lavorativo	presso arké
67	CSSA Pavia	2005	2006	3+12	Re-inserimento sociale Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké e accompagnamento in ditta privata
68	Ufficio Provinciale del Lavoro	2005	2005	3	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
69	Ufficio Provinciale del Lavoro	2005	2005	3	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
70	Ufficio Provinciale del Lavoro	2004	2005	3+3	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
71	Ufficio Provinciale del Lavoro	2006	2006	3	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
72	Ufficio Provinciale del Lavoro	2005	2005	3	Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké
73	Ufficio Provinciale del Lavoro	2005		3+12	Formazione al lavoro+ Didattica Esperienziale+ Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké e collocato in ditta esterna
74	Comunità casa del Giovane	2005	2005	3	Osservatorio	Rinvio a servizi specialistici
75	Comune di Borgarello	2006	2006	6	Osservatorio+ Formazione al lavoro+ Didattica Esperienziale +Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké grazie a convenzionamento con il comune di B
76	Comune di Siziano	2006		3+12	Osservatorio+ ergoterapia	Mantenimento del percorso
77	Comune di Siziano	2006		3+12	Osservatorio+ ergoterapia	Mantenimento del percorso
78	PdZ Di Corteolona	2006			Didattica Esperienziale	Tirocinio in ditta privata
79	PdZ di Corteolona	2006			Didattica Esperienziale	Tirocinio presso comune di pavia
80	PdZ di Corteolona	2006			Ergoterapia	Sfad
81	PdZ di Corteolona	2007				Elaborazione del progetto di intervento
82	Servizio adulti comune di Pavia	2006		12	Formazione al lavoro	Mantenimento del percorso
83	Servizio adulti comune di Pavia	2006		6+6	Osservatorio+ ergoterapia+ Formazione al lavoro	Trasformazione in borsa lavoro
84	Progetto Fabbrica Servizio adulti	2006		6+6	Osservatorio+ Re- inserimento sociale+ ergoterapia	Mantenimento del percorso

	comune di Pavia					
85	Scuola Statale Itis	2005	2005	3	Stage	
86	Scuola Statale	2006	2006	1	Stage	
87	Scuola Statale	2006	2006	1	Stage	
88	CFP comune di Pavia	2006	2006	1	Osservatorio	Sfad
89	Serd Pavia progetto arcobaleno	2003	2006	9	Formazione al lavoro+ Re-inserimento sociale+ Inserimento Lavorativo	Assunzione in arké interrotta dopo un anno per motivi di salute
90	Serd- CSSA Pavia	2004	2004	3	Osservatorio	Interrotta per rifiuto del soggetto
91	Serd Pavia	2006	2006	3	Osservatorio	Interrotta per subentrata carcerazione
92	Pdz certosa	2007	2007	3	Osservatorio	non continua per mancanza di fondi
93	Comune di Giussago	2007	2009	16	Inserimento lavorativo	Sospeso per malattia
94	Comune di Casorate	2008	2009	12	Inserimento lavorativo	
95	Scuola Professionale Pollini	2008	2008	3	Stage	
96	Comune di Vellezzo Bellini	2008	2008	9	Osservatorio+ Re-inserimento sociale+ ergoterapia	Invio a struttura residenziale
97	Comune di Stradella	2008	2008	9	Osservatorio+ ergoterapia	Invio a struttura residenziale
98	Piano di zona di Corteolona	2008	2009	9	Osservatorio+ Formazione al lavoro	Proposta di prosieguo
99	Piano di zona di Corteolona	2008	2009	9	Osservatorio+ Formazione al lavoro	Proposta di prosieguo

Allegato 3 Tipologia dei percorsi che sviluppiamo

		<b>DURATA</b>		<b>RISORSE</b>
<b>TIPO DI</b>	<b>OBIETTIVI DEL</b>	<b>MEDIA</b>	<b>STRUMENTI DEL</b>	<b>EDUCATIVE</b>
<b>PERCORSO</b>	<b>PERCORSO</b>	<b>PERCORSO</b>	<b>PERCORSO</b>	<b>IMPIEGATE</b>
OSSERVATORIO (Siziano Casorate Primo)	- Definire livello delle capacità residue e delle potenzialità lavorative. - Dotarsi di dati di osservazione sufficienti ad una progettazione personalizzata	3-6 mesi	Ambiente protetto osservazione e valutazione in situazione lavorazioni con grado di difficoltà progressivo analisi lettura restituzione	sopra la media
Ergoterapia di "contenimento o mantenimento" (Belloni, Tropeano, Mosca, Maganza, Scotti)	- Mantenimento autonomie, abilità, competenze - Prevenzione rischi di cronicizzazione e/o invecchiamento - Mantenimento qualità della vita	percorso non a termine	Ambiente terapeutico accoglienza stimoli alla relazione integrazione in gruppi di lavoro misti condivisione di momenti ed esperienze risorsa educativa dedicata	sopra la media
Re-inserimento sociale (Carmine, Alfonso, Losio, Salvan)	- favorire la ripresa di abitudini e stile di vita migliori di vita migliore - Acquisizione regole e comportamenti adeguati - fare da ponte per un reinserimento nel circuito sociale - Prevenire ricoveri e/o devianze	minimo 1 anno	ambiente protetto e/o terapeutico accoglienza integrazione e relazione condivisione di esperienza	sopra la media
"Didattica Esperienziale" ( Gatti Comini, Lanzani, Rota)	- crescita e potenziamento abilità e competenze - autonomie	minimo 2 anni	lavorazioni mirate alla crescita delle abilità compiti finalizzati all'acquisizione di autonomie eventuale incentivo economico	medie
Formazione al lavoro ( Casarin, Daccò, Colmi, Bevilacqua)	- valutare tenuta e fattore di vulnerabilità. - costruire "identità del lavoratore" - favorire presa di coscienza delle capacità e responsabilizzazione	minimo 1 anno	acquisizione di competenze, conoscenze, motivazioni proprie del lavoratore formazione al "saper essere" formazione tecnica borsa lavoro	medie
Inserimento Lavorativo	- completare il processo che porterà ad inserimento "mirato" in ambiente protetto o in azienda esterna - Acquisizione "status giuridico" di lavoratore	1-3 mesi	"inserimento mirato" accompagnamento tutoraggio preparazione dell' ambiente	meno della media

Allegato 4 La nostra metodologia

L'Osservatorio "agisce" sull'utente attraverso una *modalità operativa* che prevede una serie di *azioni* e di attività, poste in essere su tutti i percorsi;

- Azione di "*approccio empatico*" all'utente; attraverso le attività di "*attenzione*" ai segnali, "*ascolto emotivo*"; "*lettura*" ( "o decodificazione del messaggio"), "*amplificazione*" (cassa di risonanza), "*rimando*" (di messaggi di conferma o rinforzo).

Si parte dall'assunto che qualsiasi aspetto o manifestazione della persona (postura, incedere, tono della voce, mimica, tonicità corporea...) sia una comunicazione rappresentativa ed espressiva di un mondo interiore (vissuto emotivo) che il soggetto porta sempre con sé e che riguarda, in ultima analisi, l'immagine ed il senso di Sé. La metodologia operativa che ne consegue è caratterizzata da una attenzione, un ascolto, uno sforzo ad andare oltre per cogliere il mondo interiore del soggetto, una attenzione alla sua "sfera emotiva", un "*ascolto emotivo*".

Una volta accolto (e comunque sempre si accoglie), l'operatore pone in essere una azione di "*lettura*", di decodificazione, di interpretazione, di "*attribuzione di significato*" di un messaggio per lo più distorto, incompleto, falsificato. Egli opera tale lettura anche attraverso l'analisi e la lettura dei propri stati d'animo: l'operatore agisce cioè come "*cassa di risonanza*", amplificando dentro di sé il significato emotivo di quanto ha colto e ricevuto.

Una volta letto ed interpretato, il messaggio emotivo viene "*rinvitato*" all'interessato in maniera gestibile e tollerabile, attraverso qualunque strumento di comunicazione praticabile (compreso l'approccio fisico), sotto forma di messaggio di *conferma, rinforzo*, o *s drammatizzazione*. Questa azione di restituzione opera un abbassamento di livello delle tensioni, dei conflitti, dei vissuti emotivi sgradevoli o inaccettati, ed è condizione preliminare imprescindibile per potere avviare il lavoro sull' "autostima" e la presa di coscienza di sé e delle proprie capacità.

L'azione di "approccio empatico" permette di avere sempre informazioni aggiornate sulla situazione emotiva dell'utente, sulle sue difficoltà o evoluzioni, sulle cause intime del miglioramento o del degrado delle sue capacità; così da essere sempre pronti ad aggiornare le richieste, l'atteggiamento, le caratteristiche dell'ambiente, gli obiettivi stessi del progetto al mutare delle condizioni.

E' pertanto una azione "elastica", che permette all'operatore di "prendere la forma" dell'utente, di parlare il suo stesso linguaggio e, quindi, di riuscire a mantenere un buon livello di comunicazione anche nelle situazioni di maggiore difficoltà, per poterlo "accompagnare" costantemente attraverso il percorso formativo.

La modalità di "approccio empatico" consente altresì, applicata alle fasi di osservazione e valutazione, di comprendere le cause di eventuali problematiche relazionali e

l'immaginario dell'utente circa il suo rapporto con il lavoro, e quindi permette di individuare più facilmente il "fattore vulnerabilità-stress"; requisito che, sulla base della nostra esperienza, è fondamentale perché un ipotetico inserimento lavorativo possa avere successo e produrre effetti duraturi.

- Azione di "*attribuzione di significato*"; è strettamente connessa all'attività di "ascolto emotivo" di cui abbiamo parlato in precedenza e si presta a due diversi utilizzi da parte dell'operatore ed al raggiungimento di due distinti obiettivi.

Per un verso, come già visto, è un'azione "*parzialmente passiva*" (seppure "attenta"), utile alla lettura da parte dell'operatore, di un "messaggio emotivo" proveniente dal soggetto disabile: l'input iniziale viene, cioè, fornito dal messaggio e l'attività serve a decodificarne il significato.

Per altro verso, è invece una azione "*pienamente attiva*" quando nasce da un intervento, dell'operatore sull'utente, che ha l'obiettivo di "*dare valore*" ad ogni atto, gesto, comportamento (lavorativo e non): in questo caso, l'obiettivo non è, per l'operatore, leggere su se stesso dei segnali emotivi, ma bensì "*aiutare il soggetto a leggere*"; accompagnarlo a *trovare il "senso"*, il significato positivo, di ciò che fa.

Questa azione ha come effetto, sulla persona disabile il "*riconoscimento*", ovvero una *presa di coscienza* di sé e delle proprie capacità e, per conseguenza, un rafforzamento dell' "*autostima*".

A partire da ciò, essendo l'azione centrata su parametri lavorativi ed utilizzando l'operatore il lavoro quale strumento prevalente del suo agire, si innesca nell'utente un processo di costruzione e di autorappresentazione di una "*identità lavorativa*", che produce vissuti di benessere ed il cui raggiungimento riteniamo essere "condicio sine qua non", prima di affrontare le fasi di addestramento tecnico alla mansione e di un eventuale inserimento lavorativo.

Sulla base della nostra esperienza di integrazione di percorsi diversi, abbiamo tuttavia notato come l'autorappresentazione di una identità lavorativa sia un risultato raggiungibile ed auspicabile anche per progetti che hanno una valenza educativo-terapeutica (percorsi di "terapia occupazionale") e che non hanno sullo sfondo l'obiettivo di un inserimento lavorativo.

Anche per questa fascia dell'utenza, infatti, il partecipare a pieno titolo, seppure con più forti limitazioni organiche e quindi con richieste calibrate, ad un *contesto realmente "produttivo"*, permette di far vivere al soggetto sensazioni di benessere, di sviluppare senso di appartenenza, di slegarlo dai vincoli posti da un intervento meramente assistenziale: tutto ciò, come facilmente si può capire, è funzionale al raggiungimento di obiettivi quali l'ampliamento della gamma delle autonomie e delle abilità.

- Azioni di *strutturazione di un "ambiente protetto"*: anche se si trova inserito in un contesto produttivo, il soggetto può godere di un approccio liberato dal peso della



performance e del giudizio, condizione imprescindibile affinché egli possa abbassare il livello delle difese che ne limitano le potenzialità.

Importanti, a questo proposito, sono gli interventi di natura sdrammatizzante operati all'interno dell'azione di "approccio empatico" (fase del "rimando"), finalizzati a creare un ambiente gradevole e praticabile anche ai soggetti meno dotati.

Altra azione da segnalarsi in questo contesto è la costruzione di una "routine" delle attività giornaliere che sia facilmente riconoscibile a tutti; questo rinforza le sicurezze del soggetto che sa cosa aspettarsi in ogni momento e ad ogni azione.

Funzionali alla protezione dell'ambiente sono, inoltre, tutte le azioni di adattamento di richieste, tempi, spazi, lavorazioni alle caratteristiche ed alle potenzialità o limitazioni del soggetto.

- Azione di "*scomposizione della lavorazione*": viene effettuata dall'operatore a partire dal prodotto finito e viaggiando a ritroso, fino a scomporre il più possibile il tutto in tante fasi ed operazioni, l'una successiva all'altra e di diverso grado di difficoltà, di modo da assegnare a ciascuno un compito commisurato alle effettive capacità, garantendo così la creazione di *gruppi di lavoro "misti"* (dove il più abile lavora fianco a fianco del meno abile) e la possibilità per ciascuno di *incrementare le proprie capacità*, passando gradualmente dalla operazione più semplice a quella più complessa.

Si raggiungono così, grazie a questa azione, sia obiettivi di "*integrazione*" (in uno stesso tavolo di lavoro si possono trovare utenti di percorsi diversi che collaborano alla realizzazione di un prodotto), sia obiettivi di "*formazione*", intesa come incremento di capacità fra un momento iniziale ed uno finale (formazione = dal livello di capacità x al livello x+y).

- "*Atteggiamento dell'operatore*": sulla base di una ben precisa scelta strategica, volta a connotare ancor più l'ambiente come contesto produttivo, l'operatore si pone all'utente e si rapporta ad esso come *figura lavorativa prima che educativa*. Ogni operatore viene vissuto, nell'immaginario degli utenti, come assegnato ad un ben preciso ruolo produttivo: il "capo", la capo-reparto, l'operaio specializzato, la responsabile dell'assemblaggio o della saldatura...

L'incisività in termini educativi del proprio operare è in ogni caso misurabile sugli effetti prodotti da tutte le azioni che abbiamo in precedenza elencato, che hanno, quale comune denominatore, l'utilizzo dello strumento e dell'esperienza "lavoro".

**PRASSI OPERATIVE: GLI STRUMENTI DELL'OSSERVATORIO:**

- *Ambiente lavorativo*: la strutturazione di uno spazio realmente produttivo, seppure dotato di tutte le protezioni, attenzioni ed azioni formative di cui abbiamo parlato fino ad ora; il continuo susseguirsi di attività intrise di significato lavorativo (scadenze, consegne, standard di qualità del prodotto, imballaggi, gestione logistica dei materiali, predisposizione di documenti, utilizzo di macchinari, tecnicità delle operazioni, richieste di puntualità, di attenzione al compito, di controllo dell'esecuzione); tutto ciò ha un "sapore" di lavoro, di officina, che non è artefatto o fittizio ma reale.  
E' grazie a questo ambiente che il soggetto svantaggiato mobilita tutte le sue risorse; l'ambiente gli rimanda una nuova immagine di sé, non più persona assistita e passiva, ma bensì in grado di avere una contrattualità sociale, ciò che rinforza la percezione di sé nel mondo.
- *Riunioni settimanali di "supervisione"* e di confronto all'interno dell'équipe: hanno l'obiettivo di formare adeguatamente gli operatori all'utilizzo delle metodologie e delle azioni; di "rileggere" all'interno del gruppo i vissuti e gli ascolti emotivi, per concordare strategie e tecniche di intervento efficaci; di mettere a punto gli aspetti organizzativi e la documentazione dei progetti individuali.
- *"Spazio di ascolto" con le famiglie*: viene utilizzato laddove le dinamiche interfamiliari vengono considerate particolarmente significative per gli obiettivi del progetto.  
Permette una "presa in carico" complessiva del soggetto, del suo mondo, delle sue abitudini.
- *"Confronto continuo" con gli Enti fruitori*: attraverso uno scambio di informazioni costante e puntuale, la stesura e l'invio di relazioni periodiche, l'organizzazione di incontri per la revisione o l'aggiornamento dei progetti comunemente concordati (lavoro "in rete").

## **I RISULTATI DELL'OSSERVATORIO:**

In sintesi, possiamo segnalare che l'esperienza formativa ed il modello metodologico che abbiamo definito Osservatorio permettono, attraverso i 3 percorsi in cui si articola l'attività di Arkè, di conseguire i seguenti risultati:

- *Valutazioni complete ed attendibili* delle reali potenzialità del soggetto portatore di disabilità, in quanto fondate sull'osservazione in situazione, e supportate da tecniche di "ascolto" particolarmente raffinate e collaudate. Questo consente una migliore messa a fuoco degli obiettivi del progetto individuale ed una calibratura dello stesso sulla specificità della persona.
- *Individuazione del fattore vulnerabilità-stress* e, di conseguenza, possibilità di porre in essere azioni preventive che vadano a contrastare le eventuali cause di crisi
- *Incremento di autonomie, abilità, competenze*, ovvero, in senso letterale, "formazione".
- *Acquisizione di consapevolezza* di sé e delle proprie capacità e, per conseguenza, rafforzamento dell'autostima.
- *Acquisizione ed autorappresentazione di una "identità lavorativa"*, che porta alla costruzione del "ruolo" di lavoratore.
- *Acquisizione di competenze e processi tecnici*, attraverso l'attività di addestramento alla mansione, che ha come obiettivo l'acquisizione dello "status" di lavoratore.
- *Costruzione di una "rete"* di soggetti ed enti preposti, che progettano comunemente il percorso e gli obiettivi per ciascun soggetto e che collaborano, ciascuno col proprio ruolo e le proprie competenze, all'instaurarsi di politiche efficaci e buone prassi.