

Prisma
Cooperativa Sociale Onlus



BILANCIO SOCIALE 2013

INDICE

1. PREMESSA	pag.3
1.1 Obiettivi e metodo di lavoro	pag.3
1.2 Il gruppo di lavoro.....	pag.3
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE PRISMA Soc. Coop. Sociale Onlus	pag.4
3. LA NOSTRA STORIA	pag.5
4. MISSION E VALORI OPERATIVI	pag.6
5. L'ATTIVITÀ	pag.9
5.1 L'attività nel 2013	pag.9
6. L'ORGANIZZAZIONE.....	pag.14
6.1 Organigramma	pag.14
6.2 L'assemblea dei soci	pag.15
6.2.1 Modalità di convocazione e costituzione	pag.15
6.2.2 Modalità di deliberazione.....	pag.16
6.2.3 Presidenza dell'Assemblea	pag.16
6.2.4 Verbali.....	pag.17
6.2.5 Assemblee 2012	pag.17
6.3 L'Amministratore Unico (dal 04/09/2012)	pag.17
6.4 Altre forme di partecipazione/coinvolgimento nella gestione della cooperativa	pag.17
6.5 Partecipazione economica.....	pag.18
7. LE RISORSE UMANE.....	pag.19
7.1 I soci e il lavoro in cooperativa	pag.19
7.2 L'inquadramento professionale	pag.21
7.3 La distribuzione delle forza lavoro nelle diverse strutture operative.....	pag.22
7.4 Il genere dei lavoratori	pag.23
7.5 L'età media dei lavoratori.....	pag.24
7.6 La nazionalità dei lavoratori	pag.26
7.7 Indice di Turnover.....	pag.26
7.8 Tasso di compensazione	pag.29
7.9 La salute dei lavoratori	pag.31



8. POLITICHE CONTRATTUALI E RETRIBUTIVE.....	pag. 32
8.1 Le tipologie di contratto	pag.32
8.2 Le politiche salariali	pag.33
8.3 Il regolamento interno.....	pag.34
8.4 Orario settimanale.....	pag.35
8.5 Le attività formative e di programmazione.....	pag.36
9. LA RELAZIONE SOCIALE	pag.37
10. LA POLITICA AMBIENTALE.....	pag.39
11. IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	pag.40
12. DIMENSIONE ECONOMICA	pag.42
13. LE PROSPETTIVE FUTURE	pag.49
14. DIFFUSIONE DATA AL BILANCIO SOCIALE	pag.50



1. PREMESSA

1.1 Obiettivi e metodo di lavoro

Come nelle precedenti due edizioni, l'edizione 2013 del Bilancio Sociale di Coop. Prisma si propone di evidenziare i miglioramenti rispetto agli anni precedenti, con particolare riferimento alle criticità emerse in passato e nell'ottica di un costante e continuo miglioramento.

I riferimenti di base su cui è stata improntata l'analisi dei dati sono sempre gli stessi: i principi e le linee guida approvati nel 2001 dal GBS (Gruppo italiano di Studio sul Bilancio Sociale), i protocolli di indicatori del GRI (Global Reporting Initiative) per alcuni aspetti legati alle pratiche di lavoro e alla gestione delle risorse umane, i "criteri minimi di redazione del Bilancio Sociale" contenuti nell'atto di indirizzo fornito dalla Regione Friuli Venezia Giulia in relazione alla Legge regionale 20/2006 art.27.

In questo modo, l'andamento delle performance del 2013 può essere facilmente confrontato con quello degli anni precedenti ed i miglioramenti risulteranno subito evidenti all'occhio del lettore che vorrà confrontare le diverse edizioni dei Bilanci Sociali della Cooperativa.

1.2 Il gruppo di lavoro

Il gruppo di lavoro, impegnato nella redazione del Bilancio Sociale 2013, è quello oramai consolidato:

- Presidente in carica, dott. Marco Tomaini;
- Consulenti esterni (Integra Srl e dott. Diego Zonta).

Non di secondaria importanza è stato l'apporto di dati e informazioni fornito dai coordinatori delle varie aree organizzative della Cooperativa che, con occhio attento e coinvolto, hanno saputo trasmettere quanto di importante è stato fatto in ciascun settore operativo, sia per quanto concerne gli aspetti della responsabilità sociale, che per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi prefissati.



2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE PRISMA Soc. Coop. Sociale Onlus.

- Codice fiscale e Numero di iscrizione Registro Imprese di Trieste: n. 0109650325
- Numero Repertorio Economico Amministrativo (REA): n. 124214
- Numero di iscrizione all'Albo Nazionale delle Cooperative: n. A169256
- Numero di iscrizione al Registro Regionale delle Cooperative: n. A169256
- Numero di iscrizione all'Albo Regionale Cooperative Sociali: n.249 sez.A

La Cooperativa è stata costituita con atto notarile n. 20.098/5.012 del 4 ottobre 2005.

Avendo finalità intese prioritariamente a favorire la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di servizi socio-sanitari, educativi, assistenziali e riabilitativi, trattasi di una **cooperativa sociale di tipo A**, come stabilito dall'art.1 della legge n. 381/1991.

La società dispone delle seguenti sedi:

Legale:

Trieste in Via degli Alpini n°13/1 – Villa Opicina

Tel. n° 040 2158194

Fax n° 040 0644196

e-mail: info@coop-Prisma.org

Amministrativa e operativa:

dal 02/04/2011: Via Canale piccolo, 2 – 34121 Trieste

Operativa:

- dal 02/04/2010: Via Nicolodi, 9 – 34136 Trieste fraz. Barcola
- dal 02/01/2011: Via Grave, 23 – 33081 Aviano località Marsure.

Inoltre con atto del 09/09/2013 la cooperativa Prisma ha acquistato un immobile in via Valdrivio, 19 - 34122 Trieste con l'intento di trasferirvi, nel prossimo futuro, la propria sede legale.



3. LA NOSTRA STORIA

La Cooperativa Prisma nasce nel **2005** con l'obiettivo di migliorare le occasioni di crescita di pre-adolescenti e adolescenti (tra gli 11 e i 21 anni) affidati ai Servizi Sociali del territorio triestino, perché provenienti da situazioni familiari critiche, offrendo loro la possibilità di "ristrutturare" la propria vita in maniera concreta.

La scelta iniziale è quella di realizzare una struttura residenziale, nasce così la comunità "Albatros" di Opicina (Trieste) in cui possono trovare ospitalità fino a 10 ragazzi tra i 12 e i 18 anni.

Dopo i primi anni, dedicati a consolidare l'attività della casa famiglia e la propria esperienza professionale, i soci di Prisma decidono di ampliare i servizi della cooperativa accogliendo una crescente esigenza espressa dal territorio: la necessità di offrire un supporto a quei ragazzi che, vivendo in una famiglia a rischio di emarginazione, hanno bisogno di essere seguiti nelle ore extra-scolastiche. Nel **2010** viene quindi attivato in via sperimentale un centro educativo diurno a carattere semi-residenziale (CED) nella frazione di Barcola a Trieste.

Nello stesso anno si prospetta anche la possibilità di ampliare il territorio di riferimento della società, viene quindi acquisita una nuova struttura residenziale ad Aviano.

Nel **2011** comincia l'attività del gruppo appartamento "la Fenice" di Aviano e, sempre in un'ottica di continua crescita e miglioramento dei servizi a disposizione della comunità, viene inaugurato un nuovo centro educativo diurno (CED) in via Canale Piccolo, nel pieno centro di Trieste.

Nel **2012**, grazie ai successi raccolti e alla professionalità dimostrata, Prisma ha ricevuto dagli organi assegnatari e concessionari della struttura residenziale di Aviano, la proroga di ulteriori tre anni per la gestione del servizio, se ne occuperà dunque fino al 31/01/2016.

Nel **2013**, nonostante il perdurare della crisi economica congiunturale, la Cooperativa continua ad investire nella propria struttura, forte della consapevolezza che con la propria esperienza e professionalità è possibile affrontare positivamente ogni ostacolo. Viene quindi acquistata una nuova unità immobiliare, in via Valdrivio a Trieste, dove verrà prossimamente realizzata la sede legale della società.



4. MISSION E VALORI OPERATIVI

La Cooperativa Prisma nasce, ai sensi della Legge 8 novembre 1991 n. 381, con lo scopo di perseguire l'interesse generale della collettività alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso lo svolgimento di servizi socio-sanitari, educativi, assistenziali, riabilitativi, e più in particolare con finalità preventive ed educativo/assistenziali, per rispondere al disagio sociale dei minori e dei giovani in generale.

Prisma opera sostanzialmente nel rispetto del principio di mutualità, come previsto ai sensi dell'art.2545 del c.c. nonché dell'art. 2 della L. 59/92 e dei principi della mutualità prevalente (artt.2512 – 2514), quindi senza finalità lucrative e nel rispetto nelle norme nazionali e regionali in tema di cooperazione sociale.

Inoltre, la Cooperativa, si distingue, in particolar modo, per l'attivazione di un forte sistema di rete che la collega ad Enti ed Istituzioni che operano con il medesimo fine.

Nella realizzazione del proprio "AGIRE EDUCATIVO" Prisma persegue i seguenti valori:

Reciprocità - L'essere umano si comprende e si realizza come "essere in relazione" Io-Tu. Per il bambino, il preadolescente, l'adolescente è proprio nel relazionarsi con l'altro la possibilità di prendere coscienza di se stessi e per questo, nella relazione, mettono in gioco la loro totalità. La relazione con l'educatore ha quindi il compito di favorire un'attenuazione dell'iniziale disparità ed una sempre maggiore autonomia ed indipendenza del ragazzo, vero ed unico protagonista.

Temporalità - Compito dell'educatore è anche quello di valorizzare ogni attimo presente inserendolo in una progettualità esistenziale più a lungo termine. Il tempo deve divenire una risorsa e non tempo perso. Parallelamente, ogni azione, ogni occasione, ogni istante prendono senso solo nel momento in cui qualcuno riesce a collegarli e a ricondurli a un progetto più ampio, riuscendo così a sfruttare tante occasioni come strumenti di crescita del minore.

Socialità - L'essere umano è un essere sociale, da qui l'importanza sia delle relazioni interpersonali che del sentirsi appartenente al gruppo. L'educatore ha la funzione di favorire e regolare la comunicazione tra i soggetti, che sono tutti diversi, di sollecitare lo scambio di risorse, di incentivare le attività e la vita di gruppo, in cui ci si unisce intorno ad un compito comune da svolgere con responsabilità. Il gruppo può diventare un luogo di promozione delle risorse individuali e collettive, prevenendo l'insorgenza di forme manifeste del disagio. In quest'ottica



risulterà significativa la presenza, all'interno della cooperativa, di un servizio territoriale che si occupa da anni di gestione delle dinamiche di gruppo, animazione e formazione.

Sistematicità - L'educazione è anche rapporto complesso in una realtà che si può definire un "sistema". Accanto alla Comunità Alloggio ci sono altre agenzie educative sul territorio, che possono collaborare con l'obiettivo di promuovere azioni coordinate di fronte a situazioni di disagio. L'educatore deve sentirsi parte integrante di una comunità educativa che ha come obiettivo lo sviluppo integrale della persona.

Testimonianza - L'educatore deve essere se stesso, autentico, deve manifestare coerenza tra il dire, il fare e l'essere. L'educatore deve essere un modello, non il modello irraggiungibile e perfetto ma bensì un modello che non ha paura di mostrare i propri errori e le proprie emozioni. Questi principi-guida sono da noi considerati strettamente connessi tra loro.

Per quanto concerne i Soci lavoratori, lo scopo che essi intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata della Cooperativa e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

I Principi Etici che guidano il loro operato (e quello di tutti i collaboratori di Prisma) sono quelli di:

Legalità - tutti i collaboratori sono tenuti al massimo e scrupoloso rispetto delle leggi, nonché dei regolamenti interni della Cooperativa di attuazione di leggi/norme vigenti.

Onestà - tutti i collaboratori, nell'ambito della propria attività, sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico ed i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta non onesta. Nessuno è autorizzato a dare o promettere ad un soggetto pubblico denaro o altre utilità sia nell'esclusivo interesse personale che nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Correttezza - tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale, sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro. Durante lo svolgimento delle proprie attività devono essere evitate discriminazioni nei confronti del personale e conflitti di interesse significativi tra ciascun lavoratore e la Cooperativa.

Trasparenza - tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli sia all'interno che all'esterno della Cooperativa. A tal fine il mittente deve adottare una comunicazione semplice e di



immediata comprensione da parte del destinatario dell'informazione e deve impegnarsi a verificarle preventivamente prima dell'invio garantendo che siano veritiere, complete e chiare.

Riservatezza - tutti i collaboratori devono assicurare l'opportuna riservatezza delle informazioni acquisite durante lo svolgimento delle proprie attività e garantire di trattarle esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, di non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Cooperativa.

Rispetto della dignità della persona - il rispetto per le persone, siano essi collaboratori o utenti assistiti, è uno dei principi generali che guida la Cooperativa. La Direzione non tollera maltrattamenti di ogni tipo. Tutti i Collaboratori sono tenuti al rispetto e all'applicazione di tale principio sia nei confronti della Cooperativa che all'esterno.

Salute dei lavoratori e Sicurezza sul Lavoro - la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori è un principio che deve ispirare l'intera attività della Cooperativa, che si impegna alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione, informando e formando continuamente il proprio personale. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie cautele ai fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi.

Appare chiaro che gli obiettivi proposti in sede di costituzione della Cooperativa, fondandosi sui solidi principi della mutualità, riescono tutt'oggi a rispondere perfettamente agli interessi di promozione umana ed integrazione sociale propri della Coop. Prisma.



5. L'ATTIVITÀ

La società ha per oggetto lo svolgimento di attività a carattere socio-sanitario, assistenziale, educativo e riabilitativo tese a favorire processi di integrazione e promozione della persona nella comunità.

La Cooperativa presta il suo servizio a favore di cittadini in condizione o a rischio di svantaggio, come definiti dalle leggi pertinenti, nonché di altre categorie sociali in condizione o a rischio di bisogno sociale e, specificatamente, ha per oggetto la progettazione e/o lo svolgimento delle seguenti attività e servizi:

- favorire la crescita, la maturazione individuale e la socializzazione del minore con i coetanei, promuovendo e valorizzando la sua capacità di scegliere;
- incentivare l'ottica preventiva nel sociale, attraverso il lavoro il gruppo, la progettazione formativa ed educativa;
- promuovere ed incrementare le forme di aggregazione sociale che hanno come scopo lo sviluppo integrale della persona umana e il miglioramento della qualità di vita;
- organizzare incontri di formazione, conferenze, convegni ed ogni altra attività pubblica utile alla prevenzione in ambito sociale;
- offrire consulenza pedagogica, psicologica e di orientamento scolastico, professionale e sociale;
- realizzare iniziative per l'inserimento nel mondo del lavoro e nel contesto sociale di soggetti in situazioni di difficoltà familiare;
- promuovere realtà e contesti in cui siano favoriti tutti i percorsi di transizione verso il lavoro e l'autonomia, quali: borse lavoro, tirocini, laboratori protetti, laboratori di orientamento.

La Cooperativa presta il suo servizio in collaborazione con i Servizi Sociali degli Enti Locali, con le Istituzioni Scolastiche, con gli Enti Formativi e le Associazioni e gli Enti del privato sociale. Offre un qualificato servizio nell'ambito della prevenzione e dell'intervento educativo.

5.1 L'attività nel 2013

I progetti proposti all'interno delle strutture gestite dalla Cooperativa sono costruiti per rispondere in maniera efficace e puntuale alle esigenze del tipo di utenza ospitata, valorizzando le



potenzialità di ciascuno, favorendo l'acquisizione di elementi di sempre maggiore autonomia, l'ampliamento delle possibilità relazionali e l'interazione attiva con il contesto del territorio regionale.

Al 31/12/2013 i servizi gestiti dalla Coop. Prisma si possono così descrivere:

➤ SEMI-CONVITTO

Consiste in una forma di accoglienza semi-residenziale per adolescenti e preadolescenti in situazioni di disagio familiare, scolastico e a rischio emarginazione. Il servizio prevede l'accoglienza di minori che necessitano di una figura educativa solo durante il giorno, quindi un sostegno scolastico pomeridiano; inoltre garantisce un sostegno concreto alle famiglie ed il necessario collegamento con la scuola, oltre che attività sportive e ricreative atte alla costruzione di reti sociali nel territorio di appartenenza del minore stesso.

A CHI SI RIVOLGE: ragazzi di età compresa tra i 12 e i 21 anni.

MODALITA' DI ACCESSO: l'accesso al servizio avviene attraverso i Servizi Sociali Territoriali.

STRUTTURE CHE EROGANO IL SERVIZIO:

- Centro educativo diurno "Canal Piccolo" - via Canale Piccolo, 2 – Trieste centro

N° utenti ospitati/ospitabili: 6/10.

Orario: durante il periodo scolastico dal lunedì al venerdì dalle 12.00 alle 18.00; durante il periodo estivo dal lunedì al venerdì dalle 10.00 alle 16.00.

Dotazioni: la struttura è dotata di una sala comune per attività ricreative e di studio, in cui è possibile usufruire di giochi di società e di un calcetto, inoltre in diverse occasioni vengono organizzati dei cineforum. Una seconda stanza studio, più raccolta, viene utilizzata anche come punto di ascolto individuale. La sede è anche dotata di una cucina per poter servire il pranzo agli utenti.

- Centro educativo diurno "La Torre" - via Nicolodi – Barcola - Trieste

N° utenti ospitati/ospitabili: 7/10.

Orario: durante il periodo scolastico dal lunedì al venerdì dalle 12.00 alle 18.00 e il sabato dalle 12.00 alle 15.00; durante il periodo estivo dal lunedì al venerdì dalle 10.00 alle 16.00 e il sabato dalle 12.00 alle 15.00.

Dotazioni: la struttura è dotata di una sala comune per attività ricreative e di studio in cui è possibile usufruire di giochi di società e di un tavolo da ping-pong, d'estate, inoltre,



viene attrezzato il giardino esterno per effettuare piccole attività sportive. Anche in questa sede sono a disposizione la stanza studio/punto di ascolto individuale e la cucina.

➤ **COMUNITÀ ALLOGGIO RESIDENZIALE**

Offre accoglienza residenziale per adolescenti e preadolescenti in situazioni di disagio sociale e a rischio di devianza. In questa comunità si accoglie il minore nella prospettiva di un rientro in famiglia oppure, se ciò non è possibile, dell'affidamento, dell'adozione o dell'autonomia.

A CHI SI RIVOLGE: minori di età compresa tra i 12 e i 18 anni

MODALITA' DI ACCESSO: l'accesso al servizio avviene attraverso i Servizi Sociali Territoriali.

STRUTTURE CHE EROGANO IL SERVIZIO:

- Comunità "Albatros" - via degli alpini - Opicina - Trieste

N° utenti ospitati/ospitabili: 9/10.

Orario: essendo una struttura residenziale è operativa 24 ore su 24.

Dotazioni: la struttura è organizzata come una normale abitazione e dispone, inoltre, di una sala comune per attività ricreative in cui è possibile usufruire di giochi di società e nella quale è stata organizzata una piccola palestra in cui si può anche ascoltare musica o organizzare piccoli cineforum.

Trasporti: per le esigenze di accompagnamento dei ragazzi ospiti, a disposizione del personale della struttura c'è 1 mezzo di trasporto aziendale.

- Comunità "La Fenice" - via Grave 23 – Marsure - Aviano

N° utenti ospitati/ospitabili: 5/8.

Orario: essendo una struttura residenziale è operativa 24 ore su 24.

Dotazioni: la struttura è organizzata come una normale abitazione, dispone, inoltre, di un laboratorio per la lavorazione della creta e di una piccola palestra attrezzata per corsi di arti marziali e boxe. All'esterno la struttura è dotata di un pergolato in cui trova spazio un tavolo da ping-pong e in cui è possibile organizzare piccole attività all'aperto anche in caso di pioggia, nel giardino vengono inoltre allestite reti da pallavolo e calcio.

Trasporti: per le esigenze di accompagnamento dei ragazzi ospiti, a disposizione del personale della struttura ci sono 2 mezzi di trasporto aziendali.



➤ PROGETTAZIONE NEL SOCIALE

Consente di progettare e realizzare interventi e servizi nel settore educativo, scolastico, e familiare, finalizzati a favorire l'attuazione delle politiche sociali agendo sul coinvolgimento degli attori sociali.

A CHI SI RIVOLGE: Enti Pubblici (Servizio Sociale Territoriale, Scuole) e privati (Enti di Formazione, Cooperative Sociali, Associazioni).

MODALITA' DI ACCESSO: Contatto con la Cooperativa Prisma e formalizzazione dell'incarico di progettazione e/o realizzazione del servizio.

Inoltre, sempre in ambito di Progettazione Sociale, nel corso del 2013, la Cooperativa Prisma ha stipulato, assieme al Comune di Trieste e ad altri 140 soggetti pubblici e privati rappresentanti del terzo settore, l'Accordo di Programma per il Piano di Zona dell'Ambito 1.2-Trieste per il triennio 2013-2015. Il Documento accomuna i soggetti firmatari con l'obiettivo di migliorare il welfare di comunità disponibile a Trieste mediante la realizzazione di un sistema integrato e armonico fatto di azioni condivise e reciprocità responsabile.

➤ INTERVENTI A FAVORE DELLA FAMIGLIA

Gli operatori della Cooperativa Prisma realizzano interventi di formazione per genitori, progettano e realizzano "Spazi Famiglia" e "Centri d'Ascolto" per genitori e utenti, con l'obiettivo di sostenere, valorizzare e integrare le competenze, fornendo strumenti per affrontare, secondo l'ottica preventiva, le fasi di cambiamento e i momenti di crisi che coinvolgono genitori e figli.

A CHI SI RIVOLGE: Enti pubblici (Servizio Sociale Territoriale, Scuole, Consultori) e privati (Enti di Formazione, Cooperative Sociali, Associazioni di Volontariato).

MODALITA' DI ACCESSO: Contatto con la Cooperativa Prisma e formalizzazione dell'incarico di progettazione e/o realizzazione del servizio.

Nel 2013 la cooperativa si è adoperata per realizzare numerose attività culturali/ricreative che fornissero ai suoi ospiti occasioni di crescita, di scoperta e di interazione con la comunità locale.



In particolare, tra le occasioni più significative è importante ricordare la collaborazione, ufficializzata a gennaio 2013, con l'associazione Trieste Tuffi che, nell'ottica di potenziamento delle proprie politiche sociali, ha messo a disposizione dei ragazzi ospiti di Prisma le proprie strutture e la propria professionalità con importanti agevolazioni per partecipare ai corsi.

Ulteriori attività sono state:

Gite alla Scuola Internazionale Mushing-sleddog di Tarvisio, al parco acquatico Aqualandia di Jesolo e al parco divertimenti di Gardaland, a Sistiana mare con torneo di beach volley, al mare a Santa Croce, in Val Rosandra, all'Acquasplash di Lignano Sabbiadoro, a Basovizza in fattoria.

Nel corso dell'estate, nel contesto delle singole attività pensate per ogni ragazzo (vacanze estive, esperienze di volontariato, centri estivi, corsi specifici, borse lavoro) e degli spazi di uscite autonome, sono stati realizzati: laboratori di giardinaggio e di cucina (marmellate-conserve, decorazioni torte), visita all'Orto botanico, passeggiata al "sentiero della salvia", visita al planetario, snorkeling alla riserva marina di Miramare, visita all'Immaginario scientifico con laboratori di fisica, visite a musei e partecipazione ad eventi locali.

Inoltre i ragazzi ospiti delle due Comunità hanno potuto usufruire di veri e propri soggiorni vacanza:

Comunità Albatros:

- vacanza di una settimana al mare in località Duna Verde a Caorle.
- 4 giorni in un campeggio a Peschiera sul lago di Garda.

Comunità La Fenice:

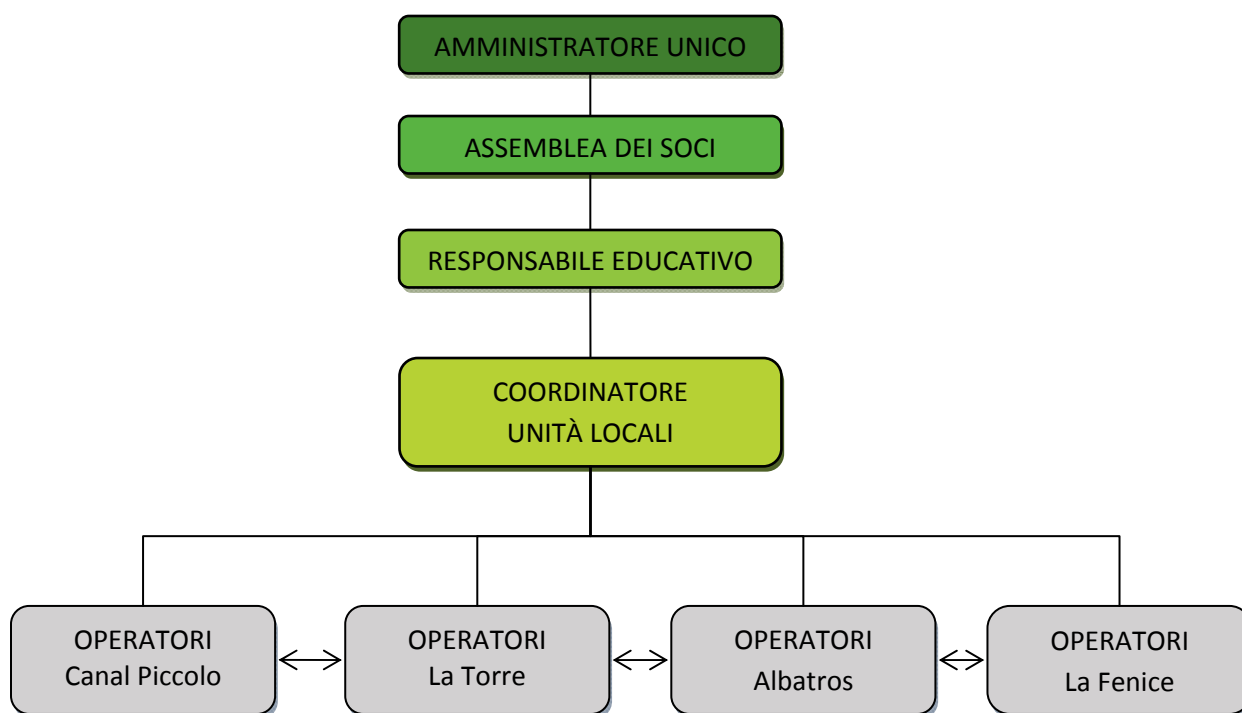
- soggiorno di una settimana in un villaggio sportivo a Lignano Sabbiadoro, occasione che aggiunge alla vacanza marina la possibilità di sperimentare vari sport come tennis, calcetto, pallavolo, etc.

6. L'ORGANIZZAZIONE

Quella di Prisma è una piccola realtà e quindi conta su un sistema di gestione verticalizzato e lineare, semplice ma particolarmente efficace per coordinare le diverse strutture che la Cooperativa possiede sul territorio regionale.

Nel corso del 2013 la cooperativa non ha occupato più di 25 persone.

6.1 Organigramma



6.2 L'assemblea dei soci

L'assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni.

I Soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto; inoltre, possono essere chiamati a decidere su argomenti proposti da uno o più amministratori o da almeno un terzo dei Soci aventi diritto al voto.

In ogni caso sono riservate alla competenza dei Soci:

- 1) l'approvazione del bilancio, la ripartizione del ristorno e la distribuzione degli utili;
- 2) la nomina degli Amministratori e la struttura dell'Organo Amministrativo;
- 3) la nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale, in quanto previsto dalla legge o dal presente statuto, nonché dell'eventuale soggetto incaricato del controllo contabile;
- 4) le modificazioni dell'atto costitutivo;
- 5) la decisione di aderire ad un gruppo cooperativo paritetico;
- 6) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei Soci;
- 7) l'approvazione dei regolamenti interni;
- 8) la nomina dei liquidatori ed i criteri di svolgimento della liquidazione;
- 9) delibera, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, con le relative forme d'apporto, anche economico da parte dei Soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonché, in presenza delle condizioni previste dalla legge, il programma di mobilità.

6.2.1 Modalità di convocazione e costituzione

L'assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione mediante lettera raccomandata o comunicazione via fax o altro mezzo idoneo a garantire la prova del ricevimento da parte dei soci, inoltre l'avviso, contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della prima e della seconda convocazione, viene affisso nei locali della sede sociale almeno otto giorni prima di quello fissato per l'adunanza. Il Consiglio di Amministrazione può utilizzare anche altre modalità di recapito dell'avviso di convocazione, in grado di assicurare la tempestiva informazione sugli argomenti da trattare.

L'assemblea si reputa validamente costituita quando siano presenti o rappresentati tutti i Soci con diritto di voto e siano presenti, o informati della riunione, tutti gli Amministratori.



In prima convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita quando siano presenti o rappresentati la metà più uno dei voti dei Soci aventi diritto al voto.

In seconda convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei Soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto.

Ciascuno degli intervenuti può opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato.

6.2.2 Modalità di deliberazione

L'Assemblea delibera a maggioranza assoluta, salvo eventuali inderogabili disposizioni di legge, e ad eccezione dei casi di:

- modificazione dell'atto costitutivo;
- decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei Soci;
- approvazione dei regolamenti interni;

per i quali è necessario il voto favorevole della maggioranza assoluta dei Soci aventi diritto al voto.

Le deliberazioni dell'assemblea, hanno sempre luogo con voto palese per alzata di mano, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea (sono comunque escluse le votazioni a scrutinio segreto).

Nelle assemblee hanno diritto al voto coloro che risultano iscritti nel libro dei soci da almeno 90 giorni.

Ciascun Socio ha un solo voto, qualunque sia l'ammontare della sua partecipazione.

Il Socio che non possa intervenire personalmente all'assemblea può farsi rappresentare mediante delega scritta da un altro Socio che abbia diritto al voto; ogni Socio delegato non può rappresentare più di un altro Socio.

Il verbale dell'assemblea deve indicare eventualmente anche in allegato l'identità dei deleganti.

6.2.3 Presidenza dell'Assemblea

L'Assemblea è presieduta dal Presidente dell'Organo amministrativo ed, in caso di sua assenza od impedimento, dal vicepresidente: in caso di assenza anche di questi da una persona designata, a maggioranza, dai presenti all'assemblea.

L'assemblea nomina anche un segretario, che può essere scelto anche tra i non soci.

La nomina del segretario non ha luogo quando il verbale è redatto da un notaio.



6.2.4 Verbali

Nei verbali vengono correttamente trascritte le formalità relative alle adunanze andate deserte o non validamente costituite (es. tutte le prime convocazioni).

La redazione dei verbali segue in modo analitico e dettagliato quanto avviene in assemblea.

Nei verbali vengono riportati le generalità degli organi sociali e dei soci presenti.

A fine seduta viene regolarmente data lettura del verbale di adunanza che può essere così immediatamente approvato e sottoscritto dagli intervenuti.

6.2.5 Assemblee 2013

L'assemblea si riunisce, entro i termini di legge e di Statuto, almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio e l'assunzione delle altre delibere di legge.

Nel 2013 l'assemblea si è riunita il:

29/04/2013: l'assemblea è andata deserta.

30/04/2013: all'assemblea erano presenti 9 soci, di cui 3 presenti per delega. Durante l'adunanza si è proceduto con l'approvazione del bilancio per l'anno 2012.

6.3 L'amministratore unico

Con il verbale di Assemblea straordinaria del 04/09/2012 la Cooperativa ha affidato la propria gestione ad un Amministratore Unico.

A ricoprire l'incarico è stato chiamato il dott. Marco Tomaini (già presidente del CDA).

L'indennità corrisposta al dott. Marco Tomaini in qualità di amministratore unico è stata confermata uguale a quando copriva unicamente la carica di presidente.

6.4 Altre forme di partecipazione/coinvolgimento nella gestione della cooperativa

Per incentivare le occasioni di condivisione di opinioni tra gli operatori anche allo scopo di migliorare la qualità degli interventi a livello educativo e progettuale, durante quest'anno sono stati promossi dei sistemi di "rotazione" dei collaboratori nelle diverse strutture (almeno tra quelle situate in zona Trieste), in modo che tutti gli operatori possano avere una visione globale delle diverse strutture, delle problematiche riscontrate in ognuna di esse e di come vengono affrontate dai colleghi.



Continua anche ad essere utilizzata anche la metodologia delle riunioni settimanali di équipe, quale momento di confronto fra soci, dipendenti e collaboratori.

6.6 Partecipazione economica

Il capitale sociale al 31/12/2013 ammonta a € 22.850,00 con un incremento di € 3.200,00 rispetto all'anno precedente, dovuto all'entrata di 4 nuove persone nella compagine sociale.

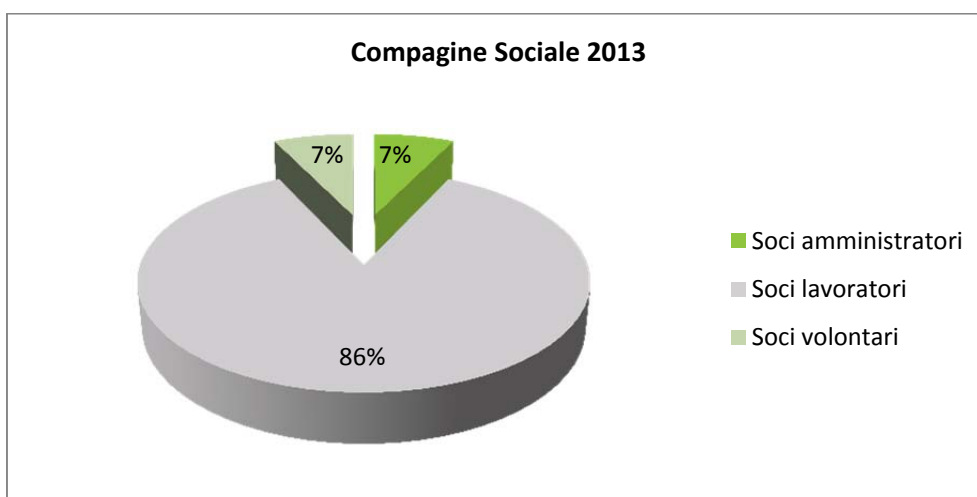


7. LE RISORSE UMANE

7.1 I soci e il lavoro in cooperativa

Al 31/12/2013 I soci della cooperativa Prisma erano 14 di cui 12 soci lavoratori, 1 socio volontario e 1 amministratore:

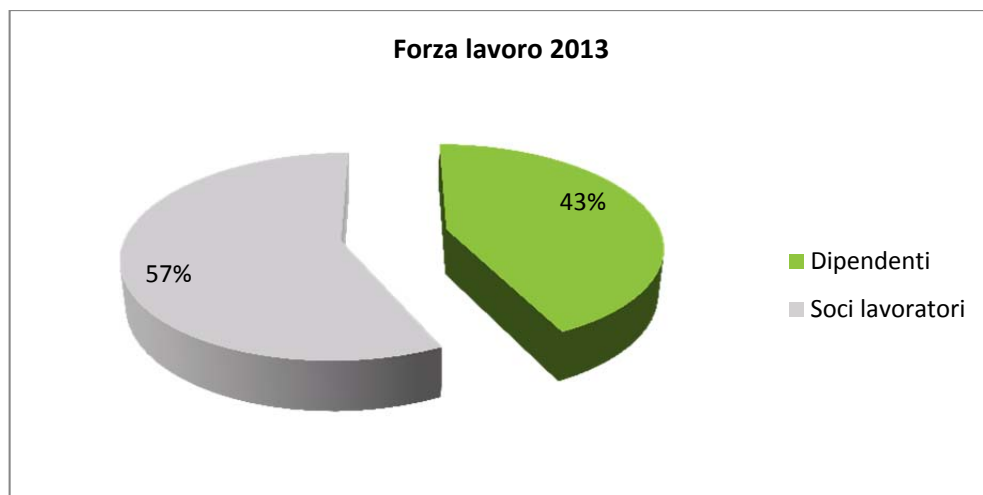
Soci lavoratori	% sul totale	Soci volontari	% sul totale	Soci amministratori	% sul totale
12	86	1	7	1	7



L'andamento del numero dei soci ha avuto un significativo aumento (pari a 4 unità). Nel corso del 2013, infatti, ben tre dipendenti hanno chiesto di entrare a far parte della compagine sociale, inoltre, anche tra i nuovi assunti c'è stata una ammissione a socio.

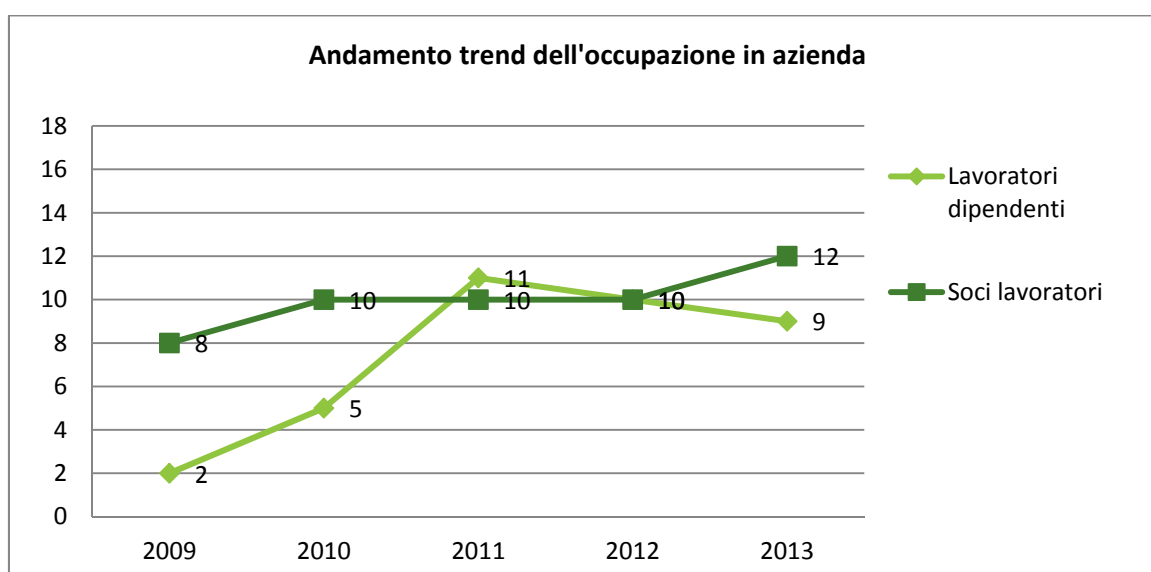
Al 31/12/2013 la Coop. Prisma poteva contare su 21 lavoratori, di cui il 57% costituito da soci.





Nell'ultimo anno, si è assistito anche a un aumento del trend occupazionale della Cooperativa, segno di come l'azienda stia affrontando in maniera positiva e "vincente" il perdurare della crisi economica.

Andamento trend occupazionale dell'organizzazione					
	2009	2010	2011	2012	2013
Lavoratori dipendenti	2	5	11	10	9
Soci lavoratori	8	10	11	10	12



7.2 L'inquadramento professionale

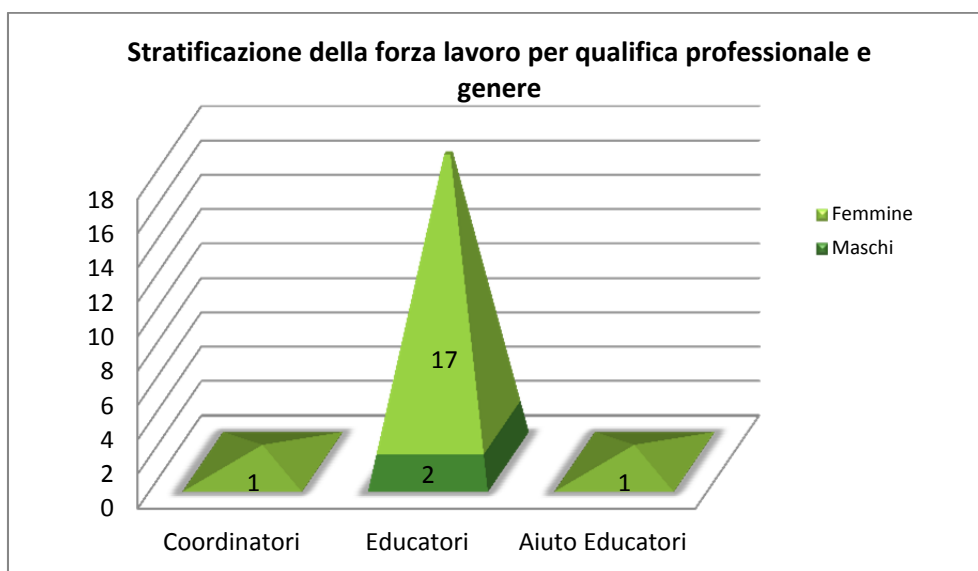
Segmentando la forza lavoro in base alla qualifica, l'organizzazione risulta composta per il 90% da educatori contro il 5% di coordinatori e aiuto educatori.

Rispetto a quanto riscontrato nell'anno precedente, si può notare la riduzione del numero di coordinatori, che è diventato unico, e l'aumento del numero di educatori di ben 2 unità.

La presenza femminile continua ad essere preponderante.

La seguente tabella riporta quanto si rileva al 31/12/2013:

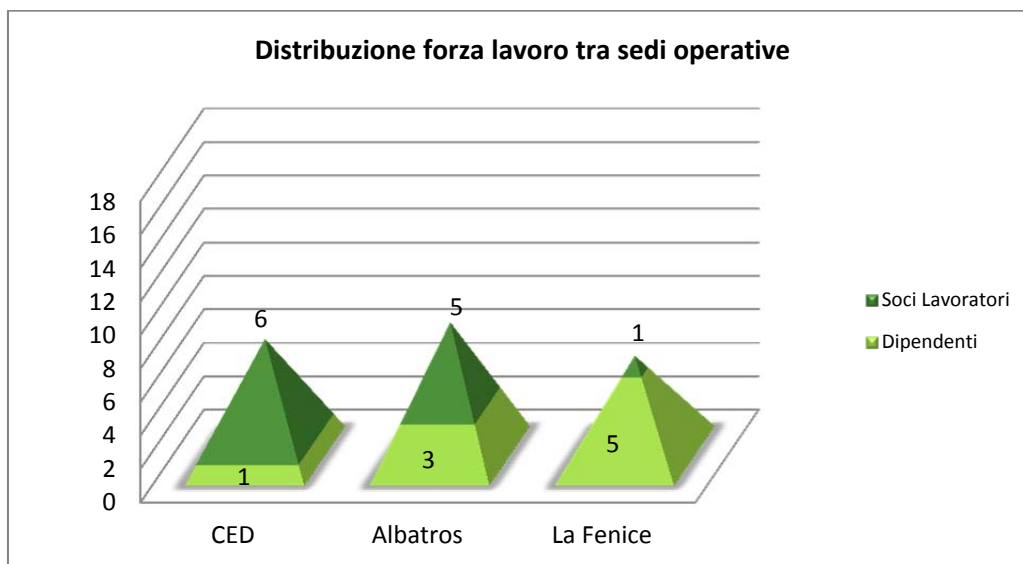
CATERGORIE	UNITÀ	% sul totale	MASCHI	FEMMINE
COORDINATORE	1	5%	0	1
EDUCATORE	19	90%	2	17
AIUTO EDUCATORE	1	5%	0	1



7.3 La distribuzione della forza lavoro nelle diverse strutture operative

Di seguito si riporta la collocazione al 31/12/2013 della forza lavoro tra le diverse sedi operative della Cooperativa. Quella riportata è un'indicazione di massima in quanto, come già detto in precedenza, Prisma sta favorendo la mobilità del personale tra le diverse strutture al fine di dare a tutti i collaboratori una panoramica più precisa di tutte le attività societarie e di favorire l'interazione tra il personale stesso.

Struttura	Dipendenti	Soci Lavoratori	TOTALE
Centri educativi diurni	1	6	7
Comunità Albatros	3	5	8
Comunità La Fenice	5	1	6



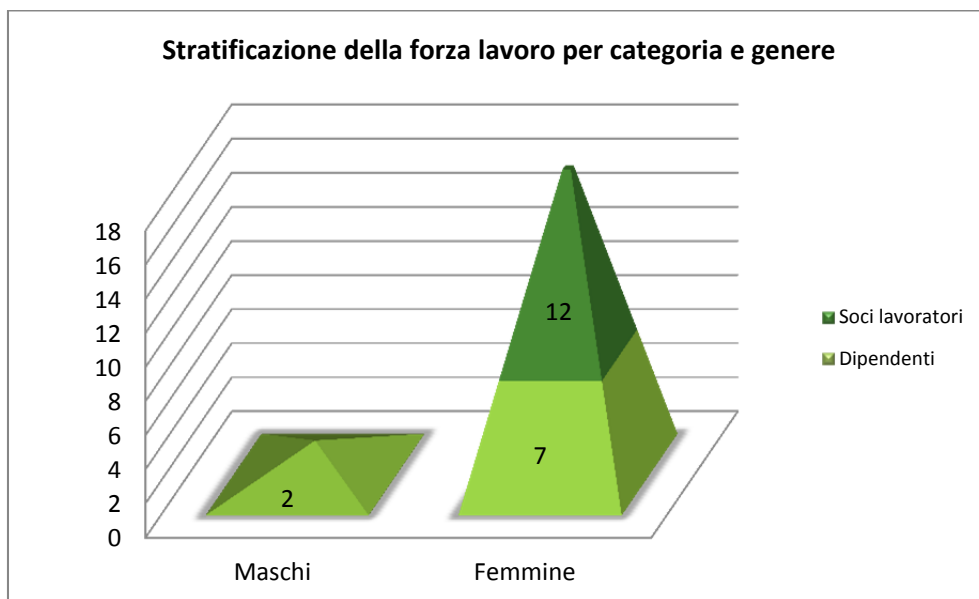
Va sottolineato come sia difficile distinguere il personale che opera in ciascun centro educativo diurno in quanto il personale viene distribuito in funzione del numero variabile di utenti che frequenta ogni struttura.



7.4 Il genere dei lavoratori

Data la tipologia di attività svolte dalla Cooperativa, il personale è per la gran parte di genere femminile.

Stratificazione della forza lavoro per categoria e genere		
	Dipendenti	Soci lavoratori
Maschi	2	0
Femmine	7	12



Nonostante gli sforzi attuati dalla Cooperativa per incrementare il personale maschile, rispetto all'anno precedente, si ravvisa una sua diminuzione. Pur essendo questa disparità di genere una situazione comune in aziende che offrono servizi di tipo educativo e assistenziale, a causa di un retaggio culturale che vede questo tipo di impieghi come esclusiva delle donne, Prisma ha sempre cercato di incentivare la presenza maschile nelle sue strutture anche per offrire ai propri ragazzi la possibilità di interagire con modelli comportamentali di entrambi i sessi.

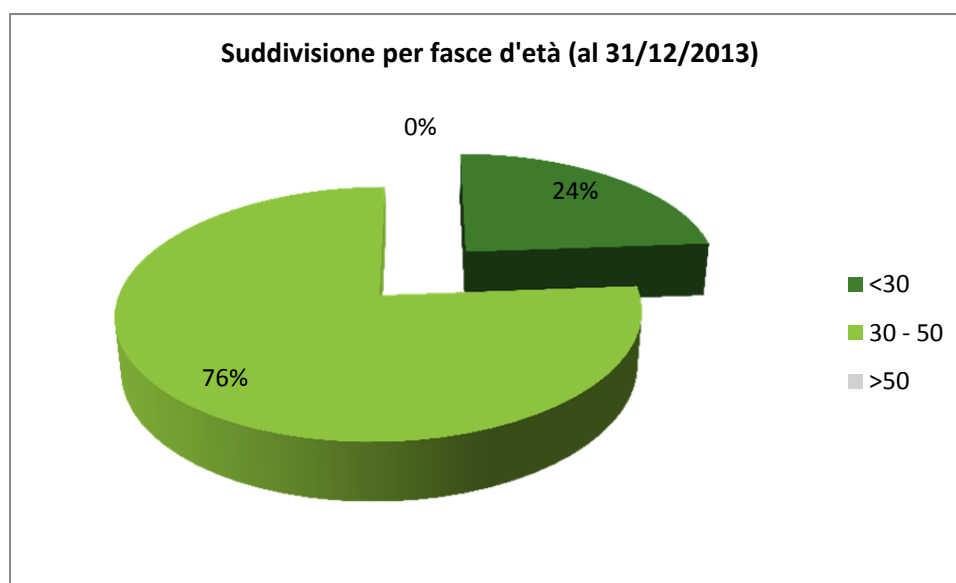


7.5 L'età media dei lavoratori

Come già citato, la forza lavoro è composta in misura significativa da femmine (2 uomini VS 19 donne) in una fascia d'età compresa tra i 18 e i 45 anni.

Al 31/12/2013 la composizione del personale per categoria professionale e fascia d'età è così rappresentata:

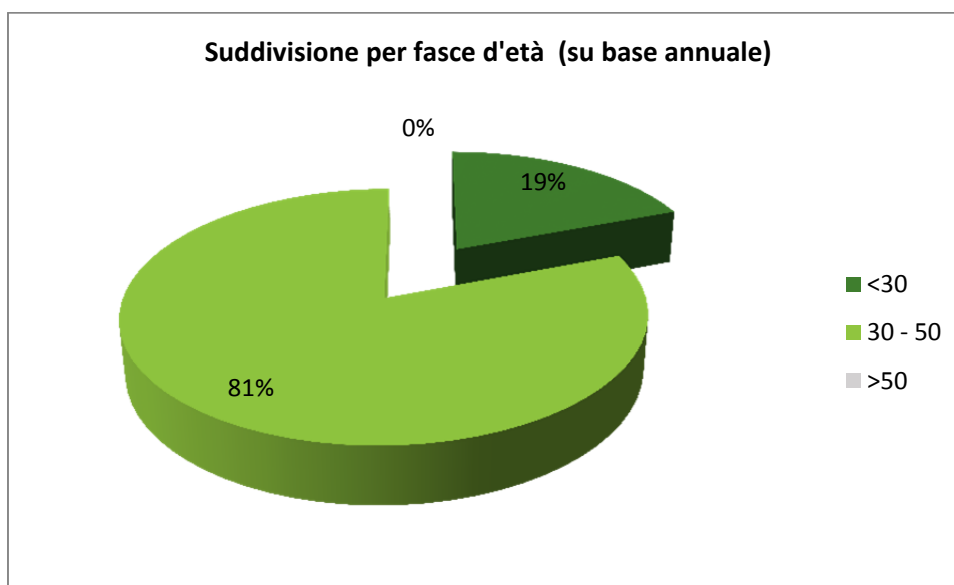
FASCIA D'ETÀ	UNITÀ	% SUL TOTALE	Dipendenti	Soci lavoratori
18 – 30 anni	5	24%	3	2
31 – 50 anni	16	76%	6	10
> 50 anni	0	0%	0	0



Anche quest'anno si conferma il trend verificato nei due precedenti Bilanci Sociali, quindi continua ad aumentare l'età media del personale presente in azienda, in funzione del rallentamento del turn-over e dell'innalzamento degli anni di permanenza nella cooperativa (tuttavia mancano ancora rappresentanti della fascia d'età più matura).

Questa situazione appare ancora più evidente se si analizzano i dati riferiti al personale impiegato durante tutto il corso dell'anno, e, in particolar modo se li si considera unitamente ai dati relativi alle nuove assunzioni e agli anni di permanenza in azienda:





FASCIA D'ETÀ	2005-2007	2008-2009	2010-2011	2012	2013
18 – 30 anni	0	0	5	2	2
31 – 50 anni	2	8	7	6	4
> 50 anni	0	0	0	1	0

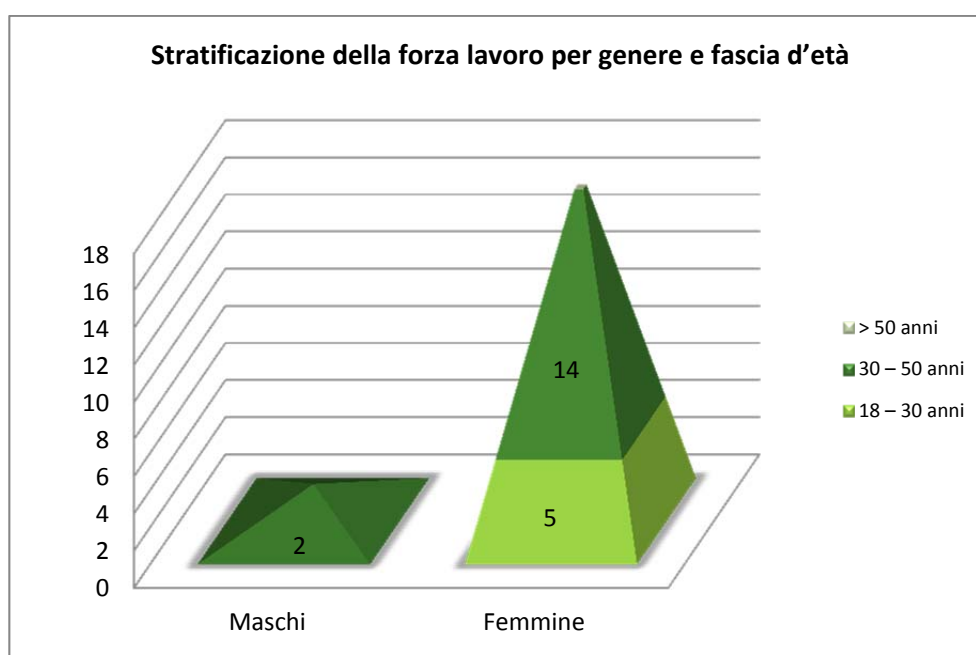
PERMANENZA	2010	2011	2012	2013
1-2 anni	13	11	6	6
3-4 anni	2	8	9	8
oltre 5 anni	0	2	2	7

Appare evidente come, nonostante le difficoltà dovute a una tipologia di lavoro che nel tempo può risultare logorante e che ha influito in parte anche sugli alti tassi di turnover riscontrati negli anni precedenti, le politiche lavorative adottate da Prisma, volte ad assicurare la stabilità occupazionale e la crescita professionale dei propri soci, hanno dato riscontri positivi assicurando stabilità lavorativa per la forza lavoro della Cooperativa.



La distribuzione si mantiene omogenea anche quando i dati dell'età vengono correlati al genere.

	18-30		31-50		> 50	
	Unità	% sul totale	Unità	% sul totale	Unità	% sul totale
Maschi	0	9%	2	9%	0	0%
Femmine	5	24%	14	67%	0	0%



7.6 La nazionalità dei lavoratori

Al 31 dicembre 2013 in cooperativa si contava un unico dipendente di cittadinanza non italiana.

7.7 Indice di Turnover

Un indicatore per analizzare la stabilità lavorativa all'interno dell'azienda è rappresentato dall'indice di turnover.

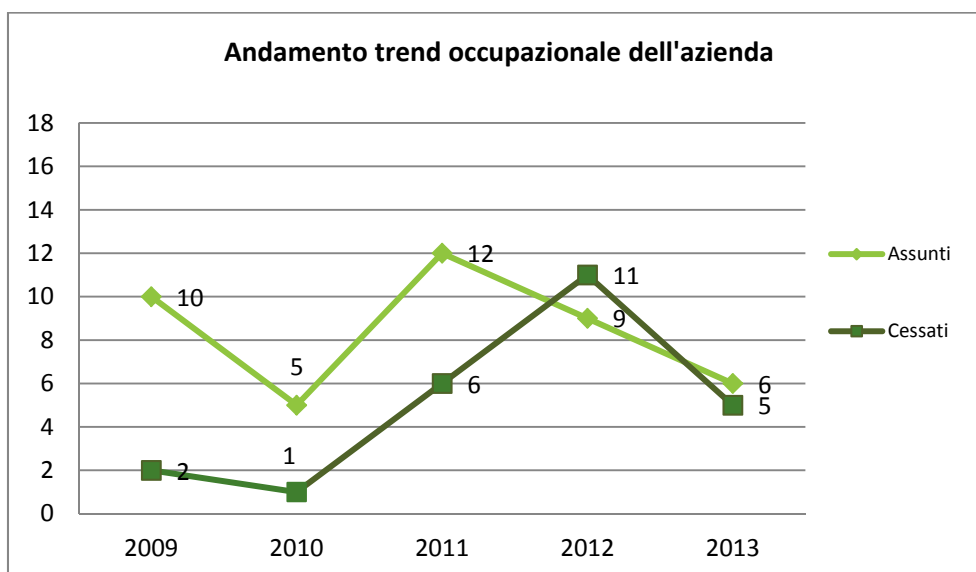
L'indice di turnover è pari al rapporto fra entrate, uscite di personale e numero medio di persone presente in azienda, espresso in percentuale.

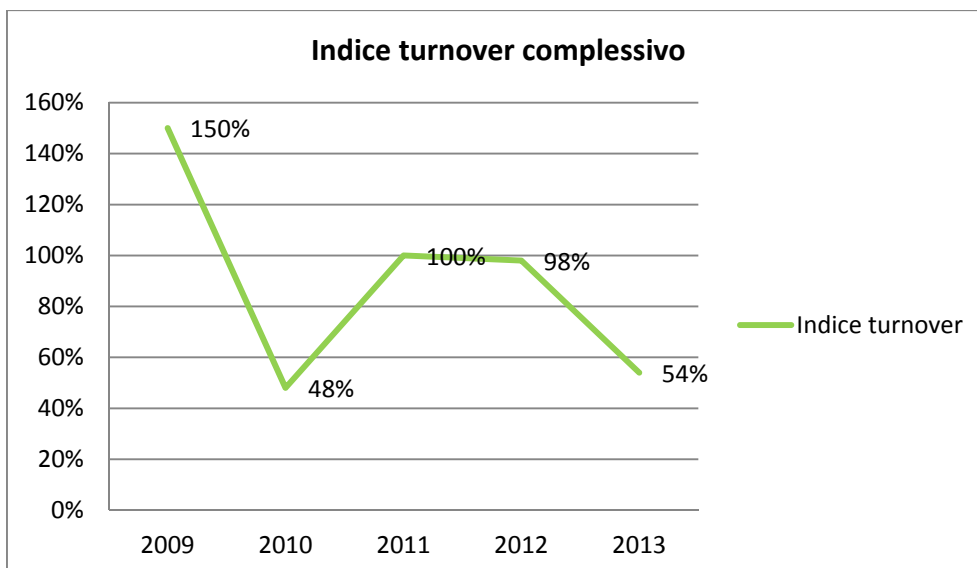


Nel corso del 2013 gli operatori che hanno cessato la loro collaborazione con la cooperativa sono stati 5, mentre ne sono stati assunti 6, con un indice di turnover del 54% quasi la metà di quanto rilevato nell'anno precedente.

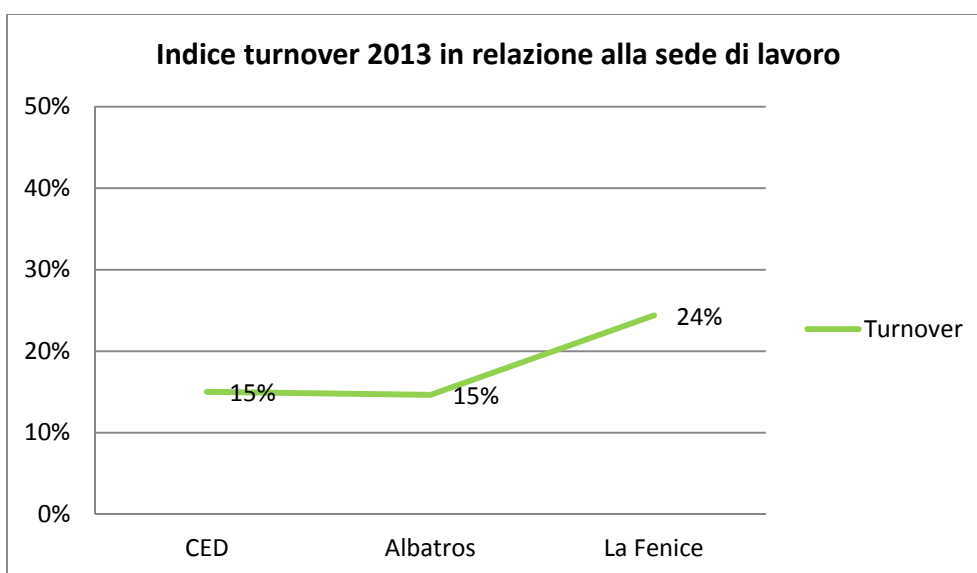
Osservando il trend degli ultimi anni, inoltre, emerge come il turnover non solo ha subito una drastica riduzione ma addirittura resta generato in misura maggiore dal numero di assunzioni piuttosto che dalle cessazioni, si può quindi parlare di turnover positivo.

	Assunti	Cessati	Indice Turnover
2009	10	2	150%
2010	5	1	48%
2011	12	6	100%
2012	11	9	98%
2013	6	5	54%





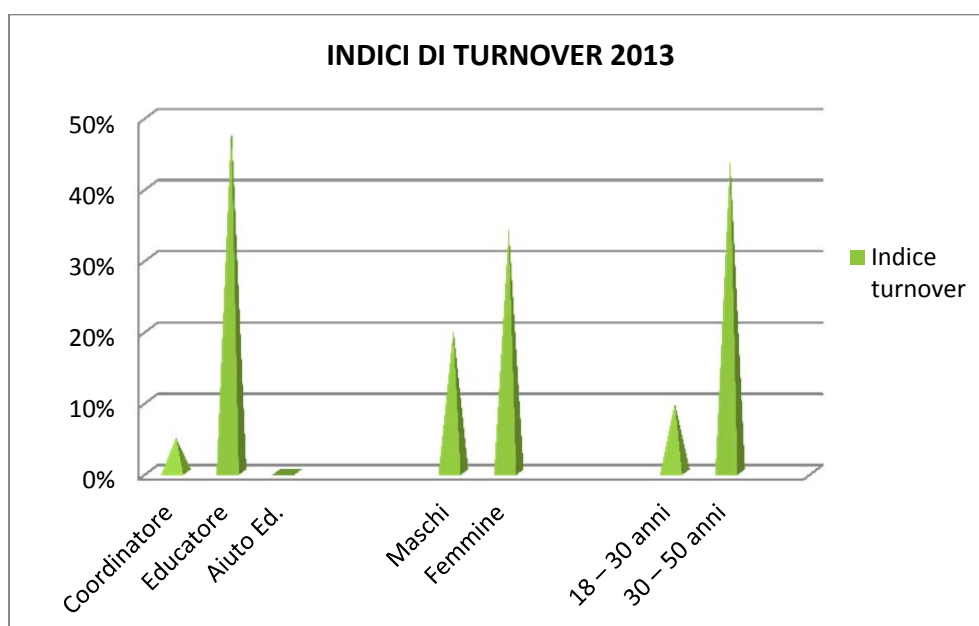
L'indice di turnover più alto continua ad essere registrato nella Comunità di Marsure (La Fenice); poiché si tratta anche della struttura più delocalizzata rispetto alle altre attività della Cooperativa, sarà importante, nel corso del prossimo futuro, monitorare la situazione per valutare se questo fenomeno, pur non particolarmente rilevante, possa comunque essere attribuibile a qualche forma di malcontento del personale di questa struttura.



In generale, anche nel 2013, i tassi più alti di turnover hanno riguardato personale con la qualifica di educatore che ha tra i 30 e i 50 anni (casistica in cui rientra, comunque, la maggior parte della forza lavoro della cooperativa).



Categoria	Indice turnover
Coordinatore	5%
Educatore	49%
Aiuto Educatore	0%
Maschi	20%
Femmine	34%
18 – 30 anni	10%
30 – 50 anni	44%

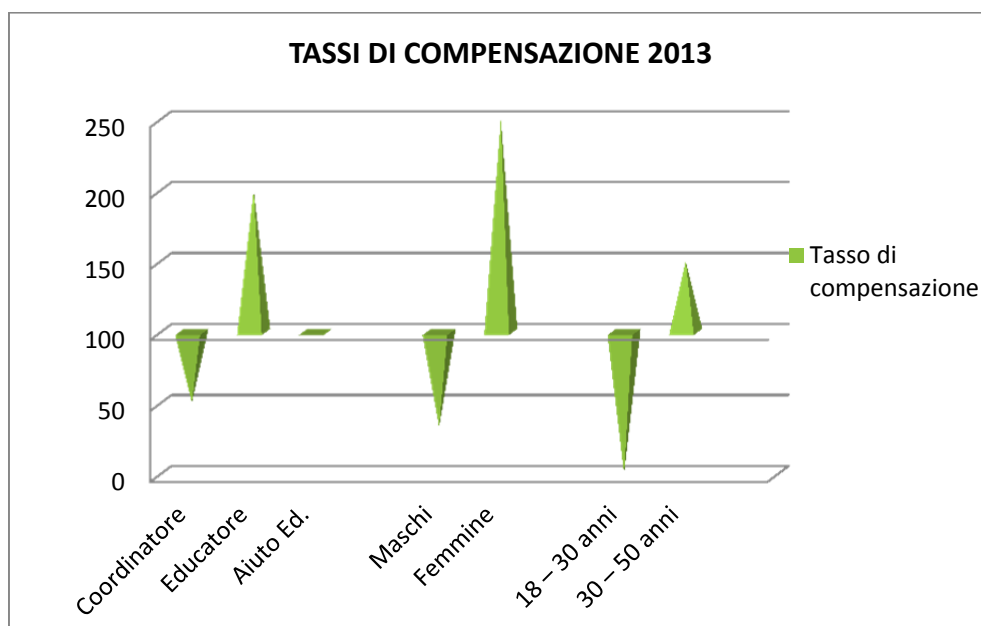


7.8 Tasso di compensazione

Il tasso di compensazione è un valore che consente di capire se, nonostante il turnover, vi sia stato un ampliamento dell'organico (punteggi superiori a 100) o, viceversa, una contrazione.

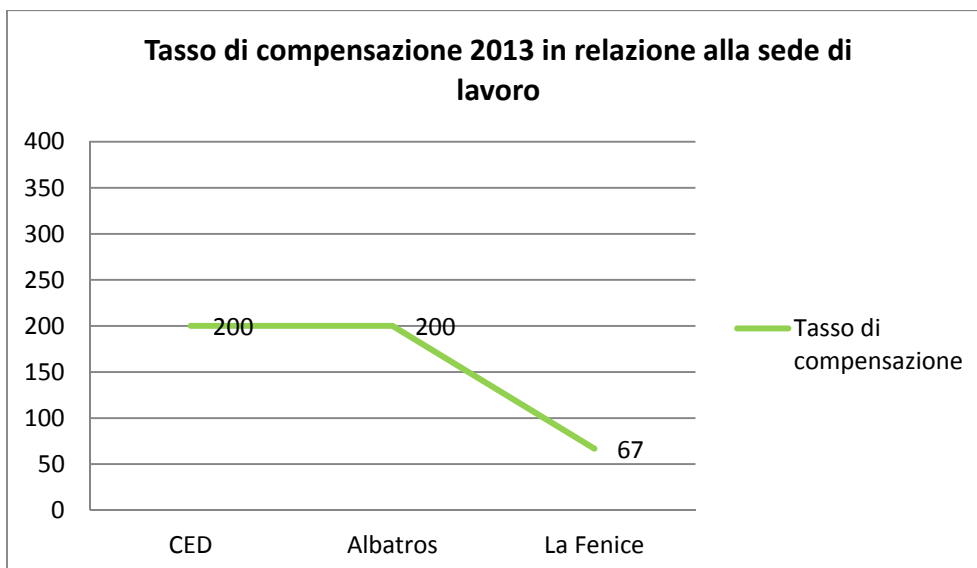
Dal tasso di compensazione generale del 2013, che indica un valore di 120, si evince che, seppur limitato, vi è stato un aumento della forza lavoro della Cooperativa. Inoltre i dati sulla compensazione rispecchiano quasi totalmente gli indici di turnover: si può notare come sia aumentata in particolare la presenza di personale femminile con la qualifica di educatore, mentre la fascia d'età in cui si ha avuto il maggior incremento di personale è quella fino ai 30 anni.

Categoria	Tasso di compensazione
Coordinatore	50
Educatore	200
Aiuto Educatore	100
Maschi	33
Femmine	250
18 – 30 anni	0
30 – 50 anni	150



La simmetria tra indici di turnover e tasso di compensazione continua anche se si analizzano i dati relativi alle diverse sedi operative, con l'unica eccezione della sede di Marsure, che è l'unico caso in cui a un indice di turnover più alto non corrisponde un aumento di personale ma una contrazione.





7.9 La salute dei lavoratori

Anche se l'attività esercitata dalla Cooperativa non espone i dipendenti a particolari rischi per la salute, nell'organizzazione delle attività vengono osservate tutte le disposizioni di legge in materia.

Nel 2013 si sono verificati 3 piccoli infortuni, che hanno generato in totale, 21 giorni di assenza.

Non sono state ravvisate assenze legate a malattia professionale.

Nel corso del 2013 le giornate di assenza (escluse quelle per permessi autorizzati) del personale sono state in tutto 299 su un totale di 6092 giornate lavorative.



8. POLITICHE CONTRATTUALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

8.1 Le tipologie di contratto

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro da applicare tra lavoratore e Cooperativa viene scelto in funzione degli scopi che la Cooperativa stessa deve raggiungere operando questa assunzione.

Verranno quindi tenuti in considerazione i seguenti fattori:

- Contesto in cui il lavoratore dovrà operare;
- Possesso da parte del lavoratore delle competenze ed eventualmente dei titoli richiesti;
- Caratteristiche, modalità e organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.

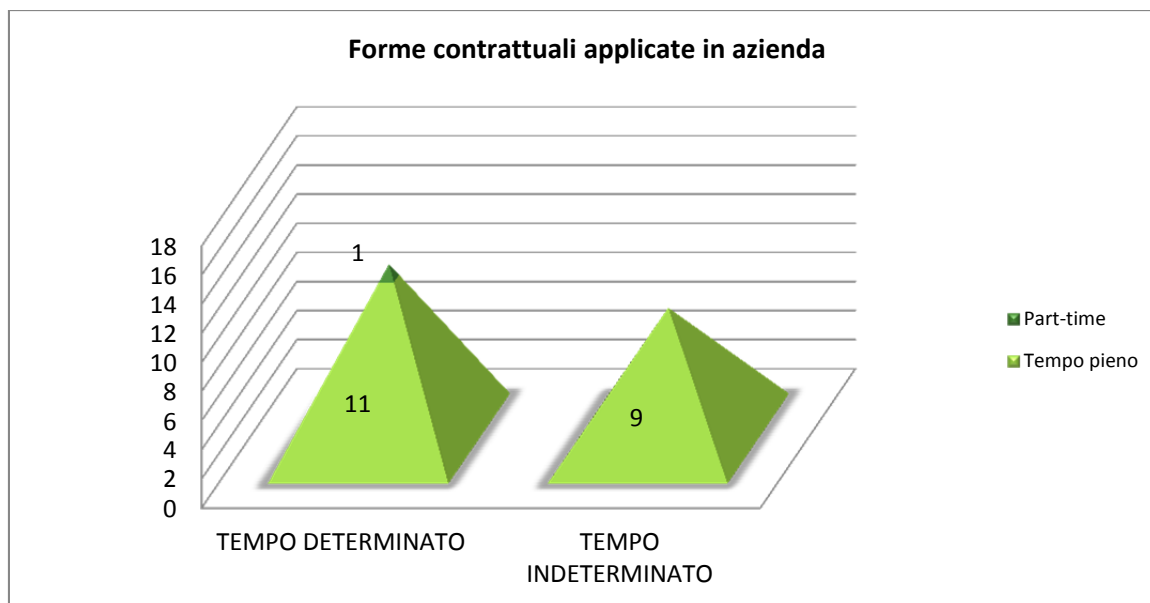
Il 100% dei dipendenti della Coop. Prisma è coperto, come imposto dalla legge 142/2011, da accordi collettivi di contrattazione, in particolare dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali sottoscritto da Confcooperative-Federsolidarietà, Lega delle Cooperative e Associazione generale delle cooperative italiane con i sindacati nazionali CGIL, CISL, UIL.

Il 43% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato e il 95% a tempo pieno.

La forma contrattuale a tempo parziale, continua ad essere applicata ad un solo contratto a tempo determinato.

Forme contrattuali applicate in azienda	N° di contratti a tempo pieno	N° di contratti a tempo parziale
Tempo Determinato	11	1
Tempo Indeterminato	9	0





8.2 Le politiche salariali

La Cooperativa distribuisce il lavoro tra tutti i subordinati in funzione delle capacità, competenze, professionalità e grado di responsabilità in possesso di ciascuno, nel modo più equo possibile.

Tale equità è di fondamentale importanza anche in funzione dell'art.3 della legge 142/2001 che collega in modo proporzionale i trattamenti retributivi e contributivi all'attività effettivamente svolta dal lavoratore e alla qualità del lavoro realizzato (in ogni caso non possono essere inferiori al trattamento minimo richiamato nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo).

Le retribuzioni dei dipendenti con contratto di lavoro subordinato vengono erogate, di norma, con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro, unitamente alla busta paga.

Per quanto concerne l'entità del trattamento complessivo minimo, la Cooperativa si attiene a quanto stabilito dal CCNL delle Cooperative Sociali, ovvero, per quanto concerne i livelli di inquadramento presenti in azienda, a:

Livello inquadramento	Minimo retributivo lordo all'ora	Retribuzione mensile lorda (stimata su 165h)
D 1	€ 9,02	€ 1488,39
D 2	€ 9,54	€ 1574,39
D 3	€ 9,95	€ 1643,12

Il Consiglio di Amministrazione, ha la facoltà di istituire premi aggiuntivi alle quote mensili di competenza del Socio cooperatore, per obiettivi ben individuati, che possono interessare gruppi di essi e/o interi reparti, tenendo a riferimento i margini economici realizzati a consuntivo fine lavori. Trattamenti economici ulteriori possono essere erogati a titolo di maggiorazioni retributive o indennità di funzione ai sensi di quanto sancito all'art. 3 comma 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

A fine 2013, come già nell'anno precedente, la Cooperativa ha distribuito alcuni ristorni ai soci in considerazione della partecipazione allo scambio mutualistico con la Cooperativa. L'attribuzione ai singoli soci lavoratori del ristorno è stata effettuata per il 90% in proporzione alla base retributiva e per il 10% in proporzione alla anzianità associativa ed alla effettiva quantità di lavoro prestato. L'importo totale ridistribuito è stato pari a €10.000,00.

La determinazione dell'importo di cui sopra è avvenuta, in aderenza alla previsione statutaria e regolamentare ed entro il limite dell'ammontare massimo dell'avanzo di gestione risultante dall'attività svolta con i soci e ad essi attribuibile ai sensi del Decreto del Ministero delle Attività produttive del 6 dicembre 2004.

8.3 Il regolamento interno

I rapporti di lavoro stipulati dalla Cooperativa Prisma sono normati da un regolamento interno ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n.142, così come modificato ed integrato dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e ss.mm.ii., e disciplinato dall'art. 4 dello statuto.

Il regolamento interno di Prisma è entrato in vigore dal 2 marzo 2006. Ulteriori modifiche sono state approvate dall'Assemblea Ordinaria in data 27/11/2009, 27/04/2010, 26/07/2011 e 30/11/2012.

Il regolamento si compone di 29 articoli, applicabili a tutte le categorie di soci, e contempla:

- Il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;

- Il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quella del lavoro subordinato;
- L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza un piano di crisi aziendale;
- L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui sopra, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

8.4 Orario settimanale

Anche l'orario di lavoro viene regolamentato dai CCNL di riferimento quindi, come previsto dall'art.51, è stabilito in 38 ore settimanali.

Il Responsabile per i rapporti di lavoro definisce i regimi di orario sulla base delle esigenze del servizio ed utilizzando gli opportuni criteri di flessibilità previsti dai singoli CCNL applicati dalla cooperativa, ovvero il lavoro notturno (prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00) e il lavoro straordinario.

In base all'articolo 52 è prevista anche una certa flessibilità, vale a dire che "è consentita la facoltà di superare le ore settimanali [...] nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi [...]; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario".

L'articolo 53 regola il lavoro straordinario, specificando che "il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 100 ore annue per dipendente. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio".

8.5 Le attività formative e di programmazione

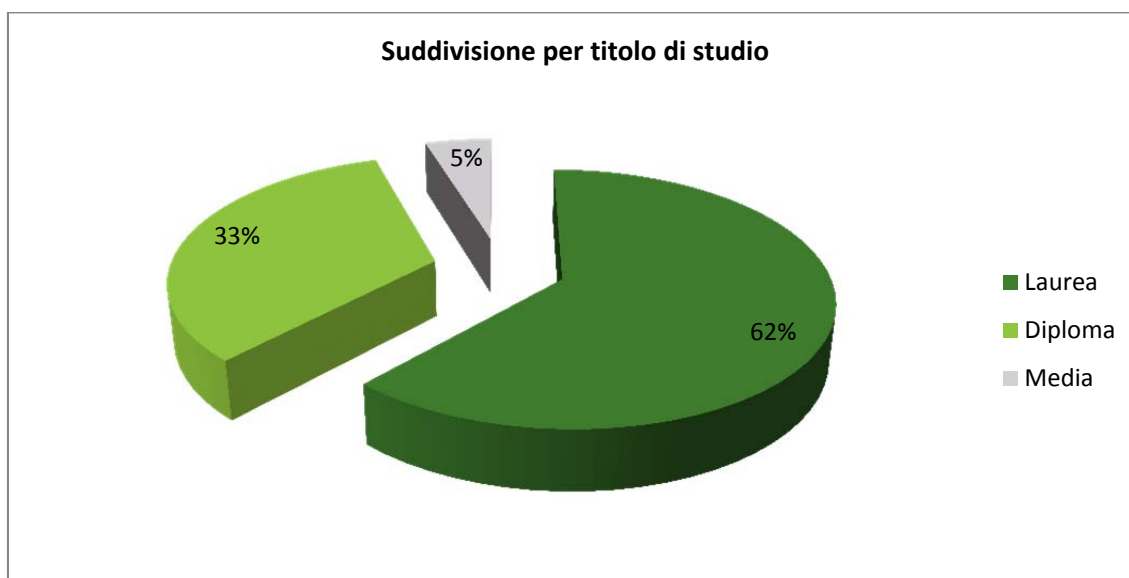
Nel 2013 Prisma ha coinvolto i propri collaboratori, nei seguenti corsi di formazione:

Tipo di corso	N° Partecipanti	Ore totali
Corso Aggiornamento Primo Soccorso (6 ore)	3	18
Corso per la formazione specifica dei lavoratori – classe di alto rischio	2	32
Corso di informazione e formazione sui rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro correlati all'utilizzo di alcol e sostanze stupefacenti	2	4

Ulteriori occasioni di formazione sono rappresentate dalla partecipazione a convegni organizzati da diverse realtà pubbliche e private. La partecipazione a tali convegni viene anche retribuita come ore di formazione.

Continuano anche le attività di confronto con un professionista psicologo/psicoterapeuta che, in qualità di consulente esterno, “supervisiona” un incontro di programmazione d’équipe al mese, mettendo a disposizione le sue competenze e attuando piccoli momenti di aggiornamento.

Inoltre la quasi totalità della forza lavoro della Cooperativa continua ad essere formata da laureati in psicologia e scienze dell’educazione che possiedono dunque un back-ground formativo molto aggiornato.



9. LA RELAZIONE SOCIALE

Per quanto riguarda la Responsabilità Sociale, la Cooperativa opera nel pieno rispetto di quelli che sono gli indicatori ed i parametri considerati dai principali gruppi di lavoro nazionali e internazionali in materia:

No al lavoro infantile

È vietato l'impegno di lavoratori in età scolare (scuola dell'obbligo) e in ogni caso di età inferiore ai 15 anni.

Presenza di lavoratori di età inferiore a 18				
2009	2010	2011	2012	2013
0%	0%	0%	0%	0%

No al lavoro obbligato

È vietato ottenere una prestazione lavorativa sotto minaccia di qualsiasi natura, con ricatti fisici o psicologici, con requisizione dei documenti di identità, con la richiesta di denaro in cambio di lavoro.

Applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali				
2009	2010	2011	2012	2013
100%	100%	100%	100%	100%

No a discriminazioni fisiche, culturali e sociali

È vietato favorire e penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale e politica.

Dati riferiti al 31/12/2013		
	UNITÀ	% SUL TOTALE
Lavoratori stranieri	1	5%
Lavoratori di sesso femminile	19	90%
Lavoratori svantaggiati	0	0%

No alle punizioni fisiche, culturali o psicologiche

È vietata qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Contestazioni e denunce ricevute da parte dei dipendenti e/o sindacati				
2009	2010	2011	2012	2013
0%	0%	0%	0%	0%



Sì ad orari di lavoro regolamentati

È garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo secondo gli accordi contenuti nei CCNL.

Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 51, 52 e 53 del CCNL Coop Sociali				
2009	2010	2011	2012	2013
0%	0%	0%	0%	0%

Sì ad una giusta retribuzione

È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL con pagamento degli straordinari in busta paga e versamento dei contributi previdenziali.

Contestazioni ricevute per mancato rispetto artt. 74, 75, 77 e 78 del CCNL Coop Sociali				
2009	2010	2011	2012	2013
0%	0%	0%	0%	0%



10. POLITICA AMBIENTALE

Nell'organizzazione e gestione dei suoi servizi, Prisma persegue le scelte che hanno minor impatto ambientale, contribuendo a costruire una cultura rispettosa della natura.

In particolare, la Cooperativa ha da sempre operato nel costante obiettivo di limitare al massimo l'impatto dell'attività svolta sull'ambiente, in termini di consumi, di produzione e di gestione di rifiuti attraverso la promozione di una corretta differenziazione: al momento la raccolta differenziata viene applicata in maniera massiccia presso la struttura di Marsure, mentre nelle sedi di Trieste questa pratica è più disagiata in quanto, lo stesso sistema comunale di raccolta dei rifiuti non favorisce questa abitudine.

Con riferimento ai consumi, va segnalata, inoltre, l'attenzione che la Cooperativa ripone verso la limitazione degli sprechi energetici attraverso due canali principali:

- la progressiva sostituzione delle fonti di illuminazione a incandescenza con quelle a led o comunque a minor consumo energetico;
- l'utilizzo dei mezzi di trasporto di proprietà: la cooperativa ha a disposizione 3 mezzi aziendali ma, anche allo scopo di non contribuire all'inquinamento atmosferico della città, questi vengono utilizzati solo nei casi in cui l'alternativa dello spostamento a piedi o con i mezzi pubblici non è praticabile. I mezzi vengono, inoltre, sottoposti a costante controllo e manutenzione al fine di mantenere il più basso possibile il loro impatto ambientale.

E' peraltro da considerare l'attività effettivamente svolta dalla Cooperativa – erogazione di servizio residenziale e semi-residenziale- attività oggettivamente caratterizzata da un basso impatto ambientale.



11. IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono i portatori di interesse, ovvero i soggetti con i quali Prisma attiva relazioni dirette o indirette di diversa natura o scambio di servizi e informazioni. Essi sono gli interlocutori che influenzano, attraverso le proprie azioni, le attività, gli obiettivi e le strategie adottate dalla Cooperativa.

Gli stakeholder possono essere interni, ovvero tutti i soggetti che fanno parte della Cooperativa: soci, personale e collaboratrici/ori a vario titolo. Si definiscono invece stakeholder esterni tutti i soggetti che hanno relazioni con la Cooperativa: utenti e loro famiglie, clienti, partner, committenti pubblici e privati, movimento cooperativo, associazioni, fornitori, enti di formazione e il sistema bancario.

La Cooperativa, nel corso del 2013, ha realizzato diverse attività di coinvolgimento e comunicazione nei confronti dei propri stakeholder:

- Soci e dipendenti: vengono aggiornati costantemente sugli sviluppi che la Cooperativa desidera realizzare, sia attraverso le riunioni, sia nel coinvolgimento diretto ed attivo dei collaboratori, in base alle competenze specifiche di ognuno, nella stesura di progetti specifici. Questo costituisce un elemento di motivazione per i lavoratori e un'occasione di uno scambio continuo e di costruzione di legami e reti sociali solide.
- I destinatari dei servizi e le loro famiglie: i rapporti tra la Cooperativa e l'utenza sono improntati alla partecipazione attraverso l'elaborazione di interventi e progetti che facilitino lo sviluppo delle competenze dei singoli e/o del gruppo, in funzione dell'integrazione sociale. Il progetto educativo è individualizzato e riguarda sia i minori che, quando possibile, le loro famiglie attraverso interventi di supporto anche per i genitori.
- Committenti pubblici e privati: sono i soggetti insieme ai quali Prisma cerca di costruire e definire le finalità e gli obiettivi degli interventi e con i quali valutiamo gli esiti degli stessi in un'ottica di supporto ai bisogni dell'utenza. In particolare, i rapporti con le varie Istituzioni locali, vengono curati sia dal punto di vista operativo che relazionale. Infatti, al di là del rapporto di committenza, le istituzioni pubbliche (amministrazioni comunali, provinciali, regionali), in quanto organi rappresentativi e di governo delle comunità, sono gli interlocutori con cui la Cooperativa Prisma si confronta per elaborare progetti ed azioni atte a migliorare la qualità di vita e le opportunità a livello sociale nei territori in cui opera.



- Comunità: i rapporti che la Cooperativa intrattiene con la Comunità sono improntati alla massima trasparenza e cooperazione, cosa che ha consentito di sviluppare un rapporto collaborativo, sinergico e produttivo. Il modello di lavoro di Prisma, infatti, è quello di una comunità “aperta” in grado di intercettare le risorse esterne e la collaborazione delle agenzie sociali, per realizzare una rete territoriale attiva nella progettazione di servizi e nella condivisione di obiettivi.



12. LA DIMENSIONE ECONOMICA

Il valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dalla Cooperativa nell'esercizio, con riferimento a tutti coloro che - a vario titolo - partecipano al processo di realizzazione ed alla successiva distribuzione.

La sua determinazione permette di ancorare il bilancio sociale ai dati contabili, i quali hanno una loro autonoma valenza sociale che non traspare dal bilancio d'esercizio e che, invece, deve essere esplicitata.

Con una metafora che rende bene il significato economico-aziendale delle finalità del modello, il valore aggiunto è stato paragonato ad una torta (la ricchezza prodotta) distribuita tra i vari commensali (gli stakeholder aziendali).

Operativamente, si procede al confronto tra il valore prodotto ed il valore consumato dalla Cooperativa nell'anno del bilancio sociale. La differenza, corrispondente al valore aggiunto, viene utilizzata per compensare la partecipazione al processo produttivo da parte di tutti quei soggetti - identificabili con i fattori produttivi utilizzati - che si ritengono interni al sistema di riferimento.

Recependo gli orientamenti delle *linee guida per la redazione del bilancio sociale* elaborate in Italia dal Gruppo di Studio sul Bilancio Sociale, lo standard più diffuso a livello nazionale, si individuano i seguenti destinatari del valore aggiunto creato:

- **La Cooperativa stessa**, intesa come soggetto autonomo che viene remunerato attraverso la ricostituzione della struttura - gli ammortamenti - e l'accantonamento definitivo di utili a riserva indivisibile;
- la **comunità**, a cui viene distribuito il valore creato attraverso le imposte, le liberalità, etc. Peraltro, la Cooperativa può risultare destinataria di contributi senza vincolo di controprestazione da parte della comunità, il cui importo dovrà essere considerato in diminuzione del valore aggiunto attribuito;
- i **fornitori**, a cui viene distribuito il valore derivante dagli acquisti di materie prime e servizi come da recenti evoluzioni del Global Reporting;
- il **lavoro**, inteso come insieme di apporti lavorativi a qualsiasi titolo - dipendente, autonomo, collaborazione - effettuati dai soggetti non soci;



- il **capitale di credito**, rappresentato dagli interessi passivi riconosciuti sui finanziamenti esterni in essere.

Al fine di evidenziare maggiormente le peculiarità di una gestione cooperativa, a tali soggetti sono stati aggiunti, esplicitandone la partecipazione sotto il profilo economico:

- **i soci**, sia cooperatori che finanziatori, quali soggetti destinatari dei vantaggi mutualistici economicamente quantificati ed estrapolati dai dati del bilancio civilistico. Si tratta di una voce composita, nella quale confluiscono le remunerazioni per tutti gli apporti sociali, i ristorni, la remunerazione dei prestiti sociali, etc.;
- **il mondo cooperativo**, inteso quale autonomo interlocutore della cooperativa per quanto riguarda la fornitura di beni e/o servizi.

Infine, si propone una serie di tabelle e grafici nell'ottica di evidenziare maggiormente le modalità di distribuzione nonché l'ammontare relativo del valore aggiunto assegnato ai vari stakeholder aziendali.



A) VALORE DELLA PRODUZIONE	2013	2012
ricavi delle vendite e delle prestazioni (al lordo di evtl. Ristorni);	€ 1.113.430,00	€ 1.138.740,00
ristorni sui consumi	€ -	€ -
1. ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 1.113.430,00	€ 1.138.740,00
2. variazione delle rim. di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti;	€ -	€ -
3. variazione dei lavori in corso su ordinazione;	€ -	€ -
4. incremento di immobilizzazioni per lavori interni;	€ -	€ -
5. altri ricavi e proventi:	€ 21.858,00	€ 6.007,00
TOTALE A) VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 1.135.288,00	€ 1.144.747,00
B) COSTO DELLA PRODUZIONE		
6. per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€ 9.451,00	€ 14.993,00
7. per servizi	€ 315.267,00	€ 288.966,00
8. per godimento di beni di terzi	€ 105.142,00	€ 110.900,00
9. per personale:	€ 610.655,00	€ 596.113,00
<i>di cui per soci lavoratori</i>	€ 451.132,00	€ 382.621,00
10. ammortamenti e svalutazioni:	€ 18.373,00	€ 15.805,00
10a. delle immobilizzazioni immateriali	€ 6.796,00	€ 5.474,00
10b. delle immobilizzazioni materiali	€ 11.577,00	€ 10.331,00
10c. altre svalutazioni delle immobilizzazioni	€ -	€ -
10d. svalutazione dei crediti dell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	€ -	€ -
11. variazioni delle rimanenze materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€ -	€ -
12. accantonamenti per rischi	€ -	€ -
13. altri accantonamenti	€ -	€ -
14. oneri diversi di gestione:	€ 5.675,00	€ 9.007,00
TOTALE B) COSTO DELLA PRODUZIONE	€ 1.064.563,00	€ 1.035.784,00
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	€ 70.725,00	€ 108.963,00
C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI:		
15. proventi da partecipazioni	€ -	€ 180,00
16. altri proventi finanziari:	€ 250,00	€ 58,00
17. interessi e altri oneri finanziari	€ 8.583,00	€ 12.182,00
17-bis. utili e perdite su cambi	€ -	€ -
TOTALE C (15+16-17+/-17bis)	-€ 8.333,00	-€ 11.944,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE:		
18. rivalutazioni:	€ -	€ -
19. svalutazioni	€ -	€ -
TOTALE D (18-19)	€ -	€ -
E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI:		
20. proventi straordinari:	€ 674,00	€ 3.365,00
21. oneri straordinari	€ 7.452,00	€ 490,00
TOTALE E (20-21)	-€ 6.778,00	€ 2.875,00
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+/-C+/-D+/-E)	€ 55.614,00	€ 99.894,00
22. imposte sul reddito d'es., correnti, differite ed anticipate	€ -	€ -
23. UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	€ 55.614,00	€ 99.894,00



Riparto Utile (perdita) d'esercizio			
parte trattenuta	37.261	€	66.928
<i>di cui a riserva indivisibile</i>	37.261	€	66.928
parte non trattenuta	18.352	€	32.966
<i>di cui ai fondi mutualistici</i>	1.668	€	2.997
riserve	16.684	€	29.969
totale (=all'utile d'esercizio)	55.614	€	99.894

Analizzando il Bilancio riclassificato a Valore Aggiunto, notiamo come la Cooperativa abbia, nell'anno 2013, stabilizzato gli indicatori economici. A fronte di un fatturato in sensibile diminuzione, si è inteso privilegiare il lavoro dei soci

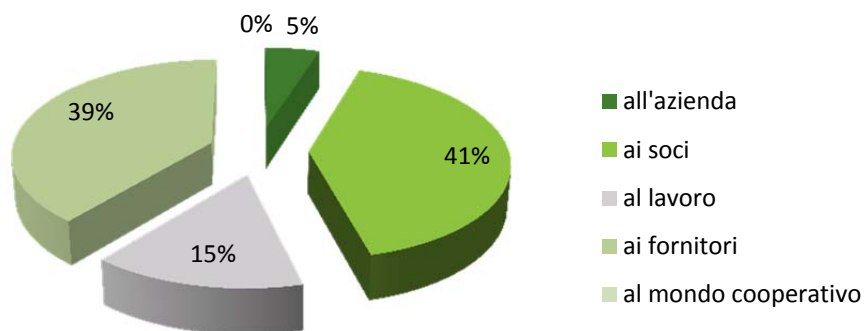
Il risultato caratteristico della gestione si attesta ad Euro **70.725,00** , in flessione rispetto all'anno precedente ma sufficiente a garantire un utile d'esercizio che permetta anche per il 2013 la finale patrimonializzazione della Cooperativa.



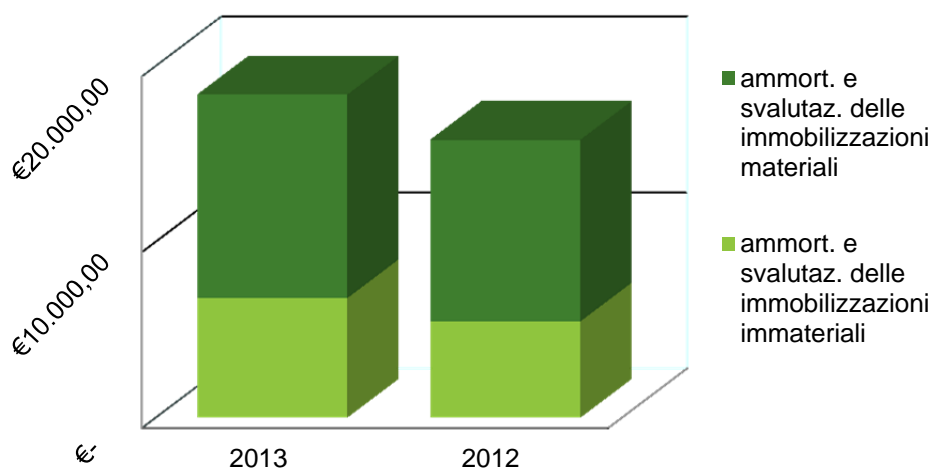
	ANNO	2013	2012
	determinazione del valore aggiunto		
	VALORE DELLA PRODUZIONE		
	1-'Ricavi delle vendite e delle prestazioni (al lordo dei ristorni) semilavorati e finiti	€ 1.113.430,00	€ 1.138.740,00
	3-'Variazione dei lavori in corso su ordinazione	€ -	€ -
	4-'Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni ricavi	€ -	€ -
		€ 21.858,00	€ 6.007,00
1	TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (A)	€ 1.135.288,00	€ 1.144.747,00
	COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE		
	6-'Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	€ 9.451,00	€ 14.993,00
	7-'Per servizi	€ 315.267,00	€ 288.966,00
	8-'Per godimento di beni di terzi	€ 105.142,00	€ 110.900,00
	svalutazioni crediti	€ -	€ -
	consumo e merci	€ -	€ -
	12-'Accantonamento per rischi	€ -	€ -
	13-'Altri accantonamenti	€ -	€ -
	liberalità	€ 5.675,00	€ 9.007,00
2	TOTALE COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE (B)	€ 435.535,00	€ 423.866,00
1-2=3	DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	€ 699.753,00	€ 720.881,00
	15-'Proventi da partecipazioni	€ -	€ 180,00
	16-'Altri proventi finanziari:	€ 250,00	€ 58,00
	17-'Interessi e altri oneri finanziari	-€ 8.583,00	-€ 12.182,00
	17-bis. utili e perdite su cambi	€ -	€ -
4	TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI INTERMEDI	-€ 8.333,00	-€ 11.944,00
	18-rivalutazioni	€ -	€ -
	19-svalutazioni	€ -	€ -
5	TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	€ -	€ -
	20-'Proventi straordinari	€ 674,00	€ 3.365,00
	21-'Oneri straordinari - eccetto le imposte relative a eserc. prec.	€ 7.452,00	€ 490,00
6	TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI INTERMEDI	-€ 6.778,00	€ 2.875,00
3+4+5+6	Valore aggiunto globale lordo "sociale" da distribuire	€ 684.642,00	€ 711.812,00
	distribuzione del valore aggiunto		
7	all'azienda		
	10-'Ammortamenti e svalutazioni - solo parte a) + b) + c)	€ 18.373,00	€ 15.805,00
	utile d'esercizio - parte trattenuta definitivamente	€ 37.261,25	€ 66.928,00
	<i>totale</i>	€ 55.634,25	€ 82.733,00
8	ai soci		
	a) cooperatori		
	per lavoro (dipendente, collaborazione, autonomo)	€ 451.132,00	€ 382.621,00
	<i>totale</i>	€ 451.132,00	€ 382.621,00
9	al Lavoro		
	9-Costi per il personale	€ 159.523,00	€ 213.492,00
	<i>totale</i>	€ 159.523,00	€ 213.492,00
10	ai fornitori		
	acquisto di materie prime	€ 9.451,00	€ 14.993,00
	acquisto di servizi (anche godimento beni terzi)	€ 420.409,00	€ 399.866,00
	<i>totale</i>	€ 429.860,00	€ 414.859,00
11	al mondo cooperativo		
	somme devolute ai fondi mutualistici	€ 1.668,43	€ 2.996,82
	<i>totale</i>	€ 1.668,43	€ 2.996,82
da 7 a 11	valore aggiunto globale lordo "sociale" distribuito	€ 1.097.817,68	€ 1.096.701,82

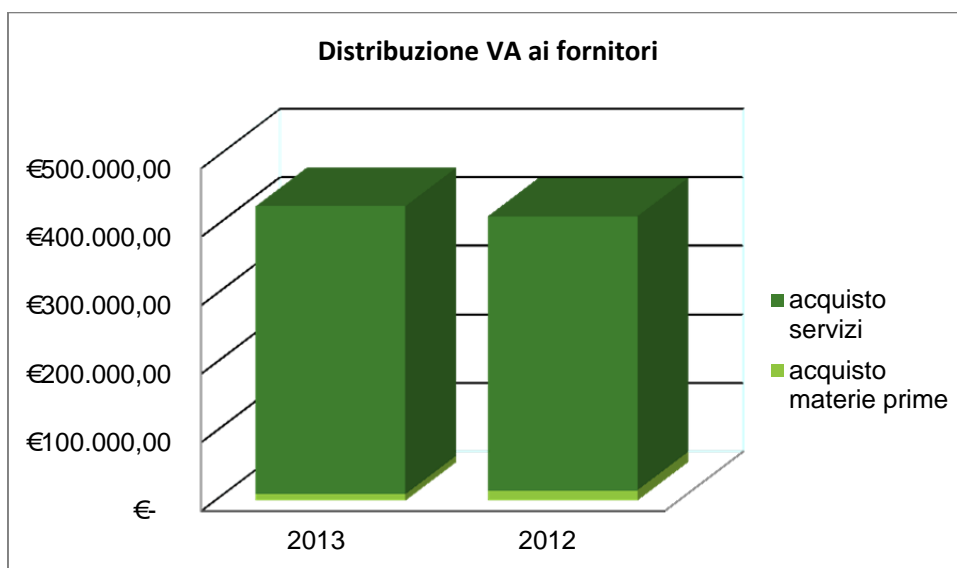
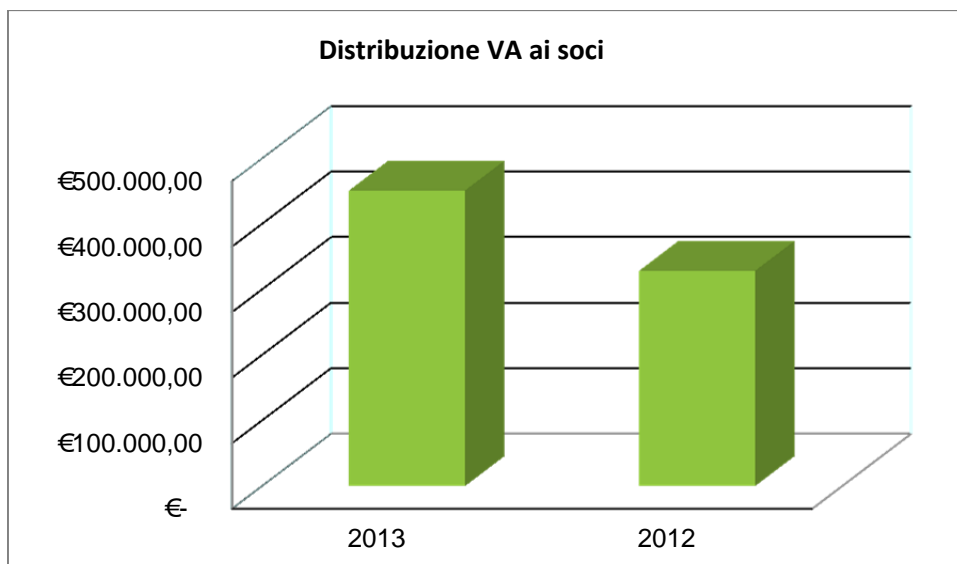


Distribuzione valore aggiunto



Distribuzione VA alla cooperativa





L'analisi sulla distribuzione del Valore Aggiunto sociale dell'anno 2013 denota **una stabilizzazione rispetto all'anno precedente**. In particolare si è inteso favorire il coinvolgimento dei soci.

Un altro aspetto indicativo che testimonia come la Cooperativa Prisma voglia perseguire i propri valori e le proprie finalità sociali anche in campo economico/finanziario, è il fatto che, dal 2013, ha tra i propri fornitori solo banche etiche.



13. CONCLUSIONI - LE PROSPETTIVE FUTURE

L'impegno per il futuro che gli amministratori della Cooperativa Prisma si propongono di mettere in atto è piuttosto ambizioso, segno dell'importanza riconosciuta all'attività svolta e della consapevolezza del proprio valore sul territorio.

Oltre al consolidamento della qualità del servizio erogato nei diversi contesti, gli amministratori di Prisma si ripropongono di implementare i servizi offerti dalla sede di Marsure di Aviano, fornendo agli utenti la possibilità di frequentare un centro diurno che possa accoglierli e sostenerli nelle loro attività.

Ulteriore obiettivo della Cooperativa, sviluppato in un'ottica qualitativa, è quello di implementare il servizio di domiciliazione, fornendo ai propri utenti un appoggio personalizzato e strutturato sulla base delle singole esigenze.

Questo impegno nei confronti degli stakeholder consentirà a Coop. Prisma di rafforzare il legame non solo con l'utenza diretta, ma anche con tutto il territorio in cui opera.



14. DIFFUSIONE DATA AL BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio Sociale verrà divulgato principalmente attraverso il sito web della Cooperativa Prisma: www.coop-prisma.org.

Una copia cartacea dello stesso verrà messa a disposizione presso ciascuna delle sedi della cooperativa.

Inoltre, ulteriori copie cartacee e/o in formato elettronico verranno distribuite a richiesta.

Il Bilancio Sociale verrà presentato a tutti i soci durante l'assemblea di approvazione del bilancio di gestione.

Scritto in collaborazione con:



Integra Srl

www.integrasrl.net

Sede legale: Via Sedla, 19/6 - 33049 San Pietro al Natisone (UD).

Sede operativa: Via A. Bardelli, 4 - c/o Area Direzionale C.C. CittàFiera - 33035 Torreano di Martignacco (UD).

Tel. 0432 543161 Fax 0432 1847118 e-mail: info@integrasrl.net

