



SOMMARIO

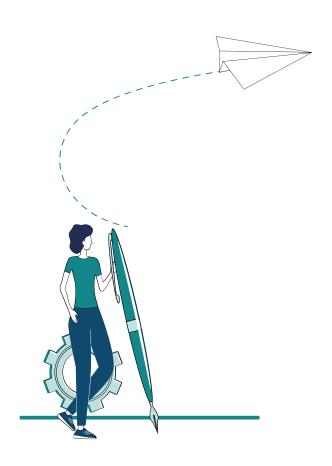
LETTERA DEL PRESIDENTE	3
NOTA METODOLOGICA	4
SINTESI 2021	b
1 IDENTITÀ]
2 . GOVERNANCE E POLITICA	
3 . IL VALORE COOPERATIVO	
4 STAKEHOLDER	27
5 LAVORO	33
6 RELAZIONE SOCIALE	45
7 RENDICONTO ECONOMICO	53
8 MIGLIORAMENTO CONTINUO	57
GLOSSARIO	59
TABELLA DI CORRELAZIONE	60
CONTATTI DI RIFERIMENTO	62

LETTERA DEL PRESIDENTE

Se il 2020 è stato un anno complesso, possiamo affermare che il 2021 lo è stato anche di più, se non da un punto di vista sanitario, sicuramente dal punto di vita di "tenuta psico-sociale". È il secondo anno che siamo impegnati nel recupero di una "normalità" nello svolgimento dei Servizi alla persona, di una "normalità" relazionale, fisica, gruppale. E possiamo dire che tutti noi abbiamo messo il massimo impegno per "mantenerci in relazione". Non a caso la redazione di questo Bilancio sociale è stato un percorso di analisi dei dati e riflessioni "collettivo", coinvolgendo un gruppo di Coordinatori che hanno poi contribuito attivamente nella stesura. E non a caso abbiamo pensato come destinatari diretti primari i soci della Cooperativa. Abbiamo bisogno di continuare ad allargare la partecipazione attiva in questo processo di analisi, per renderci consapevoli del valore del nostro lavoro. Il primario obiettivo di miglioramento: condividere cosa significa appartenere a questa Cooperativa Sociale, alla Cooperativa Sociale META onlus!

Il presidente

Michela Francescangeli



NOTA METODOLOGICA

Il nostro Bilancio Sociale vuole rappresentare il rendiconto dell'attività sociale ed economica nel corso del 2021: abbiamo voluto perciò che fosse frutto di un processo partecipato di redazione. L'intero processo di elaborazione ha coinvolto un gruppo formato da una decina soci, che ha svolto un percorso di formazione teorico e laboratoriale partito a settembre del 2021. Oltre che uno strumento di comunicazione con l'esterno abbiamo voluto quindi che il Bilancio Sociale diventasse un'opportunità per trovare lo spazio per un momento di verifica e condivisione interna. Abbiamo cercato di coinvolgere tutti i soci con richieste di contributi e testimonianze. Il documento è stato redatto secondo le linee guida adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" ovvero nel rispetto dei principi e dei contenuti minimi in esse esplicitati. Al fine di implementare i contenuti e gli indicatori utili ad esprimere le performance della Cooperativa - e quindi al fine di accrescere il valore dato al coinvolgimento degli stakeholder - questo documento ha inoltre preso come riferimento altri modelli e standard di rendicontazione nazionali ed internazionali, quali: - Linee quida GBS (Gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale); - Linee Guida per la Redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni Non Profit (Agenzia per le Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale- 2011); - GRI (Global Reporting Initiative); - Standard Accountability 1000. La volontà di improntare il Bilancio Sociale sulle informazioni e sugli indicatori previsti nei modelli sopra citati, integrati con quanto emerso dal coinvolgimento degli stakeholder, conferisce al documento un livello di trasparenza elevato, limitando i rischi di autoreferenzialità dei contenuti rendicontati. Il processo di costruzione del Bilancio Sociale è stato avviato nel 2021 e ha coinvolto tutta la Cooperativa, dal C.d.A. ai Soci. Il gruppo di lavoro ha avuto un ruolo centrale nella raccolta dei dati e nell'individuazione degli indicatori di performance e dei contenuti. Il processo di redazione è stato accompagnato dalla società di servizi ETICAE-Stewardship in Action, che da anni opera nell'ambito della rendicontazione sociale e della valutazione d'impatto.

Le informazioni, i dati e le loro elaborazioni rendicontate nel Bilancio Sociale 2021 sono state effettuate dal gruppo di lavoro sulla base di documenti ufficiali della Cooperativa, quali statuto societario, bilanci d'esercizio, relazioni degli amministratori, carta dei servizi e altra documentazione interna verificabile. Le informazioni di tipo qualitativo invece sono state rilevate attraverso momenti di coinvolgimento dei soci e contributi da parte del gruppo di lavoro.



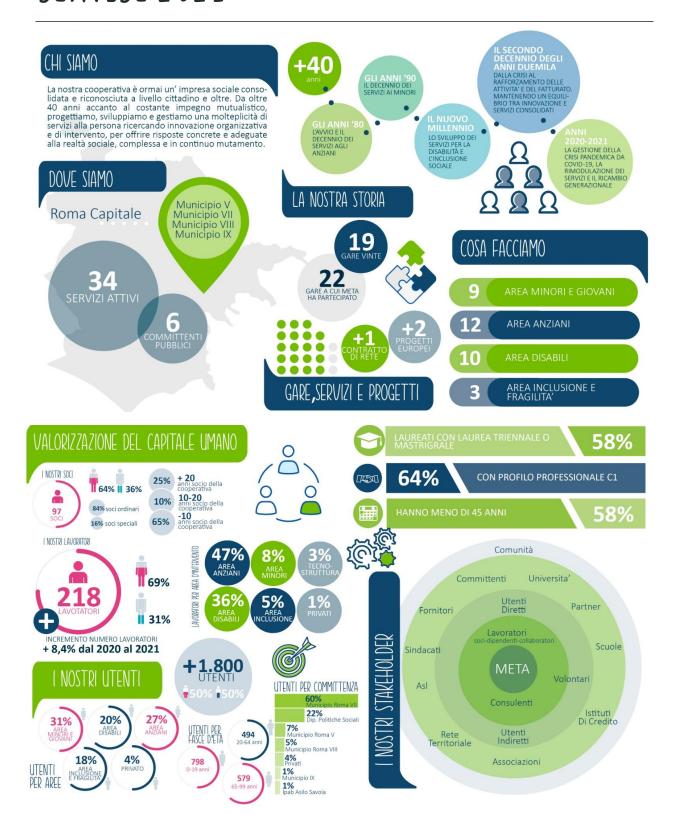
I destinatari principali di questo Bilancio Sociale sono gli stakeholder interni, in particolare i soci. Dopo la validazione degli organi di controllo e dopo l'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il documento viene diffuso a tutti gli stakeholder.

La struttura del documento, oltre a richiamare quella descritta all'interno delle Linee Guida del Terzo Settore per la redazione del Bilancio Sociale, presenta i principali ambiti di rendicontazione individuati durante le attività di stakeholder engagement ed emersi dall'analisi di materialità. Dopo l'Introduzione, la Lettera del Presidente e la Nota metodologica, il documento prosegue con la rendicontazione di cinque sezioni: 1) Identità; 2) Governance e politiche; 3) Il valore cooperativo; 4) Stakeholder; 5) Lavoro; 6) Relazione sociale; 7) Rendiconto economico; 8) Obiettivi di miglioramento. Al termine del documento è presente un glossario di termini utili alla lettura e la tabella di correlazione con i contenuti minimi presenti all'interno delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.

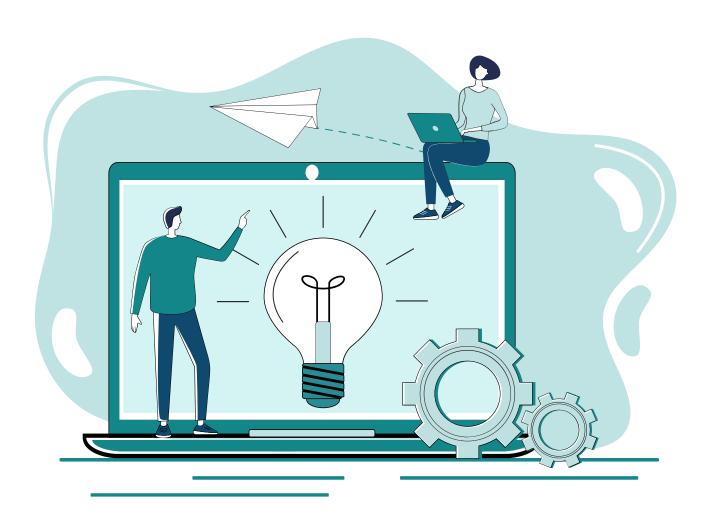
Il documento è pubblicato online sul sito: <u>www.META.coop</u>



SINTESI 2021



1. IDENTITÀ



1.1 CHI SIAMO

META è una Cooperativa sociale di "tipo A", costituita il 26 settembre del 1980. Da allora realizziamo servizi socio-sanitari ed educativi prevalentemente in convenzione con amministrazioni pubbliche.

È iscritta alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue – Legacoop, a Legacoop Sociali Lazio e dal 2010 è socia del CONSORZIO PARSIFAL.

DENOMINAZIONE	META
Anno di costituzione	26/09/1980
P. IVA	01307721009
COD. FISCALE	04812890582
Sede Legale	Via Giovanni Botero, 16/A -00179 RM
Iscritta alla CCIAA di Roma	04812890582 DEL 19/02/1996
NUMERO REA	464761 DEL 29/10/1980
ISCRITTA ALL'ALBO REGIONALE DELLE COOP. SOCIALI	N. 128/97 DEL 03/02/1997 – SEZ. A
CENTRALE DI APPARTENENZA	LEGACOOP
CAPITALE SOCIALE	€ 130.352,14

1.2 STORIA



ANNO EVENTO L'estate del 1980 Il Comune di Roma pubblica un bando per l'esternalizzazione del servizio di assistenza 1980 domiciliare per anziani. Sono coinvolte 10 circoscrizioni su 20. Il bando richiede un organico di almeno 25 persone: così un gruppo di giovani professionisti del settore decide di costituire una Cooperativa. Il 26 settembre presso lo studio del notaio Francesco Salerno si costituisce ufficialmente la Cooperativa META. Angelo Maria Campora è il primo Presidente che sarà affiancato dal vicepresidente Luciano Budelli. La prima sede legale è in Via del Casale Ferranti. Per costituire il primo capitale sociale della società ogni socio fondatore sottoscrive una quota di 10.000 lire. La Cooperativa aderisce fin da subito a Legacoop. Viene allestita e attrezzata una stanza all'interno del centro Anziani di Villa Lazzaroni: nasce il primo 1980 ufficio della Cooperativa. Questa diventa un'opportunità per allargare il campo di azione della Cooperativa, che comincia così collaborazioni e progetti di animazione per anziani. Il 1° novembre META riceve la prima commessa: è il SAISA. Nel giro di un anno e mezzo, grazie al lavoro 1980 dei propri soci sul territorio, il servizio arriverà ad assistere oltre 90 utenti. Carlo Grimaldi viene eletto Presidente. 1981 Anche le restanti 10 circoscrizioni del Comune di Roma esternalizzano i servizi domiciliari. 1981 La Cooperativa affitta per tutto il periodo estivo una struttura lungo il litorale del Circeo. Lì vengono 1983 ospitati per tutta l'estate i soggiorni per anziani sia per utenti del Comune di Roma che per utenti del Comune di Andria. La sede della coop. si sposta in Via Cividale del Friuli. 1984 Il Comune di Roma pubblica un bando per affidare il SAISH. META però ancora non ha i requisiti. 1985 La Cooperativa cresce e ha bisogno di una "casa" più grande: la sede viene trasferita in Via di Vallerotonda 1986 (zona Arco di Travertino). I locali che ospiteranno gli uffici della coop. per quasi 10 anni hanno una superfice di circa 450 mq. In agosto il Comune di Roma affida alla Cooperativa META il servizio "Emergenza Anziani". Nasce così lo 1988 SPIS, divenuto poi SOS, che la Cooperativa gestisce ancora oggi. È l'anno della Legge 381 che disciplina le cooperative sociali. 1991 La Cooperativa comincia in via sperimentale un servizio domiciliare di assistenza educativa ai minori, e 1992 apre, in Via Vallerotonda, un centro socio educativo per sostegno al disagio minorile grazie ai fondi della legge 216/1991. Nasce così quello che dal 1995 diventerà il SISMIF. Viene sottoscritto il primo CCNL per i lavoratori e le lavoratrici delle Cooperative sociali. 1994

1994	La Cooperativa comincia ad ospitare ragazzi che scelgono l'obiezione di coscienza in luogo della leva militare obbligatoria.
1995	La Cooperativa cambia nuovamente sede: si trasferisce in Via Poggio Tulliano.
1996	La Cooperativa META in associazione temporanea di imprese con le cooperative Agorà e Nuove Socialità vince il bando per gestire la rete Informagiovani.
1998	È l'anno della legge 285. Aprono i due centri per minori: il Centro diurno educativo per minori dai 3-10 anni "Officina Tempo Libero" e il Centro di aggregazione giovanile per ragazzi dagli 11 ai 18 anni META IL CENTRO. Viene attivato il servizio spazio Be.Bi Coccodillo, che rimarrà attivo fino al 2020.
1999	Apre in Via Demetriade il centro diurno "ATTIVAMENTE" che comprende due unità operative: una per anziani fragili e una per persone affette dal morbo di Alzheimer.
2000	Comincia il servizio accompagnamento e per l'autonomia di bambini portatori di handicap (A.E.C.) nelle scuole materne, elementari e medie in regime di convenzione con il VII Municipio (ex IX e X) del Comune di Roma.
2001	Parte il Centro Notturno e Diurno per nuclei familiari con minori e Centro di Accoglienza notturno per senza fissa dimora. Il servizio avrà sede prima in Via Assisi, poi a Via di Rebibbia. Il servizio durerà fino al 2005.
2002	Il Comune di Roma istituisce il sistema di accreditamento per i servizi di assistenza domiciliare SAISA, SAISH, SISMIF.
2002	Comincia la gestione del Centro Diurno per portatori di handicap "Accademia" in regime di convenzione con il V Municipio (ex VI e VII) del Comune di Roma.
2003	Viene acquistato l'immobile sito in via A. Luzio, 61.
2004	La Cooperativa META comincia a gestire il SAISH.
2004	Parte il Centro servizi "viaTerni9" per l'orientamento e il benessere dei cittadini anziani del VII Municipio.
2005	Apre il Centro Diurno Sperimentale (progetto "In giro per la città") per portatori di handicap psichici e fisici gravi in regime di convenzione con il Municipio 6 del Comune di Roma.
2006	Apre il Centro Notturno e Diurno di "Accoglienza nuclei madre – bambino" presso Trigoria in convenzione con il Dipartimento V – Comune di Roma. Il servizio rimarrà attivo fino al 2010.
2007	La Cooperativa cambia di nuovo casa: la sede viene trasferita in Via G. Botero, dove si trova attualmente.

2009

META si associa al Consorzio Parsifal.

2010

In questo anno e per tutto il successivo la Cooperativa attraversa una crisi economico finanziaria ed è costretta ad attivare la cassa integrazione per i propri lavoratori. Viene avviato il Servizio di Assistenza domiciliare per Persone Affette da HIV, tutt'oggi attivo.

2010

la Cooperativa ottiene il certificato di qualità ISO 9001:2008 n°10-Q-10032-TIC per l'attività di "Gestione di servizi socio assistenziali ed educativi".

2010

Apre la Casa Famiglia "EDELVAISS" per pazienti psichiatrici. Il servizio rimarrà aperto fino a giugno 2017.

2011

Si avvia la gestione del Club di Socializzazione "C'è posto per te" per persone diversamente abili lievi in convenzione con il V Municipio (ex VI e VII) del Comune di Roma.

2013

L'assemblea dei soci elegge Luigina Malatesta come Presidente della Cooperativa META.

2014

Parte la gestione del progetto "Il presente è domani", casa alloggio per percorsi di autonomia delle persone diversamente abili in convenzione con il V Municipio di Roma Capitale.

2015

Avvio del servizio di assistenza scolastica a favore degli alunni disabili residenti nei comuni del distretto socio sanitario RM H1 (Frascati, Monteporzio, Montecompatri, Grottaferrata, Rocca di Papa, Colonna, Rocca Priora), in collaborazione con il Consorzio Parsifal e le cooperative COTRAD e Astrolabio. La Cooperativa seguirà tutti gli utenti delle scuole del Comune di Frascati. È il primo servizio che la Cooperativa gestisce oltre il raccordo anulare. Con altre 9 cooperative (Cotrad, Cecilia, H anno zero, I.So.La., Nuove Risposte, Patatrac, SS.Pietro e Paolo, Virtus, Il Brutto Anatroccolo) la Cooperativa risponde al bando del Dipartimento Politiche Sociali, sussidiarietà e salute di Roma Capitale e avvia il Servizio di contrasto al Barbonismo Domestico.

2016

A settembre parte, sempre con il Consorzio Parsifal e la Coop. Cotrad, il servizio A.E.C. nelle scuole materne, elementari e medie del IX Municipio del Comune di Roma. META prende in gestione la Casa di riposo "Bruno Buozzi", il progetto di gestione del servizio di assistenza domiciliare agli anziani ospiti della struttura residenziale capitolina denominata "Bruno Buozzi" è strutturato per la realizzazione di interventi complessi, volti a migliorare la qualità di vita delle persone anziane.

2017

Per la prima volta nella storia la nostra Cooperativa supera i 5 milioni di Euro di ricavi. Chiudono però alcuni servizi storici della Cooperativa: la residenza assistita per psichiatrici Edelvaiss, e il servizio per disabili in V Municipio "In giro per la Città". META aderisce alla rete ComeTe per organizzare servizi di cura privata rivolti anche alle aziende nell'ambito del Welfare aziendale; Dal 2017 la Cooperativa adotta il Modello di Organizzazione e Controllo ex D.lgs. 231/2001. META prosegue il progetto di contrasto al Barbonismo Domestico con la stessa compagine, stavolta con bando e fondi della Regione Lazio.

2018

Viene pubblicato il primo bilancio sociale della Cooperativa META. Si avvia la gestione del Centro aggregativo per adolescenti Scholè, del servizio "Dimissioni protette" nel Municipio VIII con la Cooperativa Obiettivo Uomo, del progetto "#altafrequenza" nell'ambito del "Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile" con l'associazione Oasi, e il SISMIF nel Municipio IX. Si interrompe la gestione del Centro di accoglienza notturna e primo intervento per donne e nuclei madri con minori di Via Cassia e il servizio di assistenza scolastica per alunni disabili del Comune di Frascati gestito con il Consorzio Parsifal dal 2014. META supera positivamente l'audit e acquisisce la certificazione ISO 9001-2015. A dicembre presso il Teatro delle Emozioni viene organizzato InsieMETA: una due giorni di spettacoli, proiezioni, mostre, mercatino. Si avvia un progetto di ricerca e sviluppo per lo studio e la pianificazione di un riordinamento aziendale e per lo studio e progettazione di una nuova immagine aziendale.

2019

META riceve dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato l'attribuzione del ranking di legalità con il massimo punteggio. Si avviano nuovi servizi: home care premium e l'AEC nel Municipio VIII. META insieme alla Cooperativa Cotrad costituisce Trasformazione impresa sociale. Prosegue l'attività di ricerca e sviluppo. Viene avviato il Servizio Home Care Premium con l'IPAB Asilo di Savoia, tutt'oggi attivo, così come il servizio Home Care Premium con il Dipartimento Politiche Sociali di Roma Capitale e Farmacap.

2020

A inizio anno si conclude il servizio AEC del Municipio IX e ad aprile chiude il servizio "II presente è domani" del Municipio V. Parte il servizio Gate, una Casa per accoglienza abitativa per donne in condizione di fragilità ed i loro figli che META gestirà insieme ad Obiettivo Uomo si avvia Gate, una Casa per accoglienza abitativa per donne in condizione di fragilità ed i loro figli. A marzo comincia l'emergenza covid-19: per proteggere i propri utenti e per far continuare a lavorare i propri soci e dipendenti in sicurezza tutta la Cooperativa è impegnata nella rimodulazione dei servizi e nell'adeguamento a tutte le disposizioni anti contagio. Nel frattempo, a febbraio, viene attivato il privato di Tutoraggio Didattico Domiciliare per alunni BES, DSA e ADHD.

2021

Il 2021 è l'anno della ripartenza: riaprono in presenza i servizi che erano stati rimodulati a causa della pandemia. A marzo si avvia, in RTI con la Coop. Cecilia, la gestione di "Diritti dell'infanzia, dell'adolescenza e delle famiglie": un servizio nell'ambito dell'Ufficio Gruppo Integrato Lavoro (GIL) che opera per la prevenzione del disagio, la valutazione del rischio e l'elaborazione di progetti individualizzati in favore dei soggetti in età evolutiva compromessi da comportamenti pregiudizievoli e/o relazioni familiari disfunzionali, oltre che di progetti di sostegno e recupero delle competenze genitoriali. In estate gestiamo in RTI con le cooperative Mille e una Notte e Obiettivo Uomo i Centri estivi Integrati nel Municipio VIII nella zona Garbatella – Ostiense: i nostri OEPA, avvalendosi della continuità educativa, hanno potuto assistere gli alunni diversamente abili che avevano seguito durante l'anno nel servizio di assistenza scolastica anche durante i centri estivi. A febbraio 2021 viene costituita InnovaInRete: un contratto di rete tra dieci cooperative sociali romane che si pone l'obiettivo di accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, in special modo quello ricolto al settore privato. A dicembre META si è accreditata sia nel V che nel VII Municipio per svolgere le attività previste dal "Dopo di noi". A tal fine è stata allestito e ristrutturato l'appartamento di Via Poggio Tulliano per ospitare fino a 5 utenti con disabilità per percorsi di autonomia abitativa e non solo. Sempre a dicembre si avviano altri due nuovi servizi: il Centro famiglia secondo livello e Genitori in crescita.

1.3 LA NOSTRA PRESENZA SUL TERRITORIO

META è storicamente una Cooperativa fortemente radicata sul territorio: gestiamo servizi alla persona nel territorio del Comune di Roma Capitale. In particolare siamo presenti coni nostri servizi e le nostre attività sui Municipi V, VII, VIII e IX.

La nostra metodologia di intervento è impostata su una forte interazione con il contesto in cui la persona vive ed è inserita. Per questo il territorio nelle sue molteplici articolazioni e comunità che lo abitano è per noi il luogo principe dove potenziare le possibilità di risposta al disagio, sviluppare inclusione sociale e promuovere benessere.



2. GOVERNANCE E POLITICA



2.1 MISSION, FINALITÀ, VALORI E PRINCIPI DELLA COOPERATIVA

La nostra mission può essere sintetizzata nei seguenti punti:

Valorizzare il capitale umano:

- o garantire la continuità e lo sviluppo dell'occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per soci e dipendenti;
- o valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno, assicurando a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità.
- o realizzare politiche di conciliazione vita-lavoro di tutela della maternità e dei diritti dei lavoratori;

Legame con la Comunità locale:

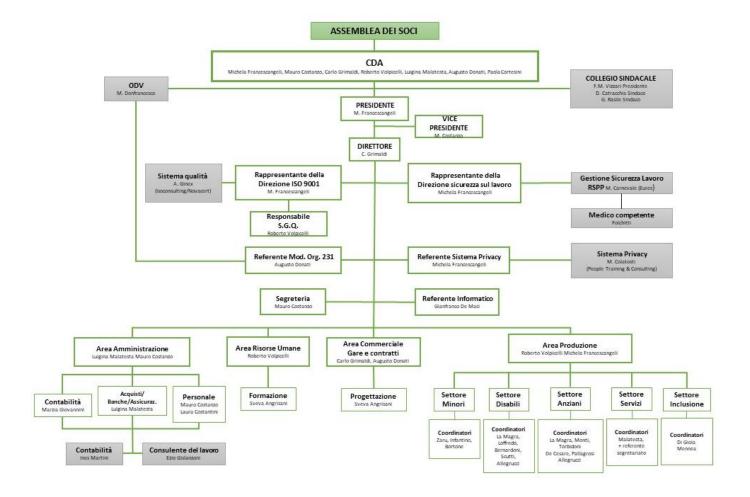
- o contribuire all'interesse generale della comunità attraverso servizi diretti a migliorare la qualità della vita delle persone,
- o tutelare la dignità degli individui e i diritti di cittadinanza;
- sviluppare progettazione ed erogazione di servizi, garantendo risposte ed interventi quanto più possibile vicini alle esigenze delle persone, ricercando il miglioramento continuo della qualità dei servizi resi;
- o promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale per favorire il benessere e l'empowerment degli utenti, dei familiari e della comunità.

META sulla base dei principi e dei valori che ci hanno ispirato continuerà a farsi portavoce:

- o della difesa dei diritti delle persone, contribuendo allo sviluppo delle politiche sociali del territorio in rapporto con le istituzioni e le altre realtà sociali attraverso la diffusione di una cultura in cui siano valori portanti l'accoglienza e la solidarietà, la partecipazione e la condivisione, l'accettazione della diversità e la non discriminazione;
- o del garantire la prosecuzione dell'impegno nell'essere una realtà in movimento, capace di leggere i bisogni delle persone e del territorio e in grado di proporre modelli d'intervento innovativi in un'ottica di inclusione sociale.



2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, ORGANIGRAMMA



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio dell'anno 2021:

- MICHELA FRANCESCANGELI Presidente del Consiglio di Amministrazione
- MAURO COSTANZO Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione
- VOLPICELLI ROBERTO Consigliere
- CARLO GRIMALDI Consigliere
- ➤ PAOLA CORTESINI Consigliere
- AUGUSTO DONATI Consigliere
- ➤ LUIGINA MALATESTA Consigliera

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio dell'anno 2021:

- > VIZZARI FRANCESCA MARIA Presidente del Collegio Sindacale
- ➤ DANIELE CATRACCHIA Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale
- ➤ GIOVANNI LEONARDO RASILE Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale

COMPONENTI ORGANISMO DI VIGILANZA

MARCO DONFRANCESCO - Membro organismo di vigilanza in composizione monocratica ex d.lgs. 231/01

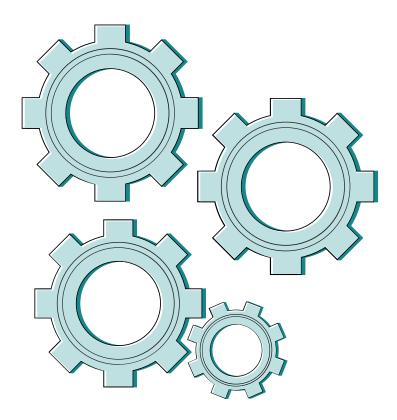
2.3 POLITICHE SOCIALI, AMBIENTALI E DEL PERSONALE

Cosa distingue la politica sociale di META dopo 40 anni di esperienze, travagli, ma soprattutto successi? La capacità di preoccuparsi, intesa nel senso etimologico del termine, ovvero 'occuparsi prima, prendere l'iniziativa quando c'è ancora la possibilità di intervenire, individuare e affrontare i bisogni prima che risultino soverchianti. E, soprattutto, svolgere tutto questo con cura. Orazio recita "est modus in rebus", ci deve essere una misura nelle cose. META è dentro a tante realtà, ma nel sociale non basta esserci. La misura del sociale deve essere la cura, l'attenzione verso la persona e il suo mondo. META ha sposato questa prospettiva, consapevole che non avrebbe avuto alcuna efficacia, se non avesse riguardato coerentemente tanto l'utenza quanto, e ancor prima, il suo personale. Avere riguardo per la persona che lavora, così come per la persona che ha bisogno d'aiuto, significa renderle reali, non semplici numeri, né meri esecutori, o fruitori, di Servizi, tantomeno rotelle di un ingranaggio il cui unico scopo sia quello di non incepparsi. Con esse, diventa reale la Cooperativa tutta, si mantiene viva nel riconoscimento del vissuto dei suoi dipendenti e dei suoi utenti, dell'importanza dei loro diritti, delle loro risorse e dei loro limiti. E della differenza in positivo che è tenuta, e dunque siamo noi tutti tenuti, nei rispettivi ruoli, a garantire ad entrambi, in un circolo virtuoso che rappresenta l'anima della Cooperazione Sociale.

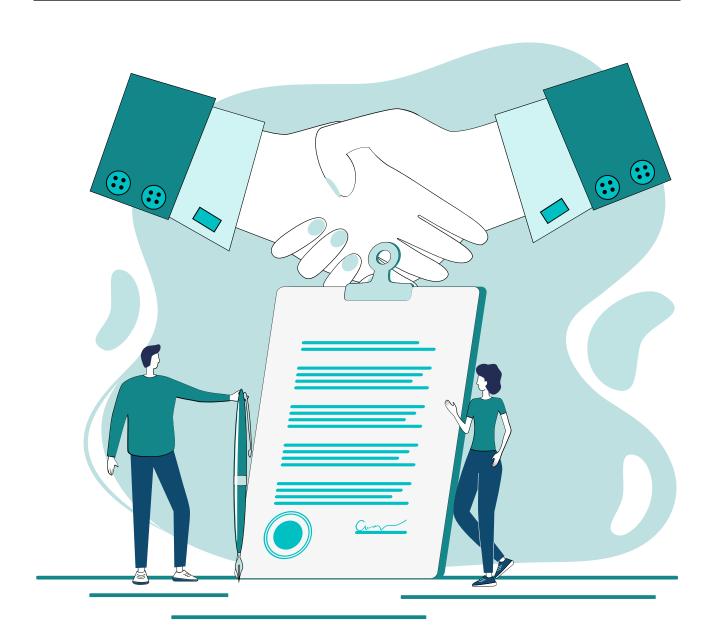
2.4 IL RICAMBIO GENERAZIONALE

Molti lustri sono passati dalla Fondazione di META (otto precisamente), e la Cooperativa è risultata essere uno snodo importante, e a volte essenziale, nella vita al suo interno sia dei lavoratori, che degli utenti. Questa vita è fatta di esperienze, ideali, progetti, entusiasmo, delusioni, frustrazioni, arrabbiature, riconciliazioni, affetto e rispetto. L'elenco completo sarebbe troppo lungo, lungo quanto gli ultimi 40 anni di indefessa attività da parte dei soci, dipendenti e collaboratori di META. Non si sono semplicemente succedute generazioni, dall''80 ad oggi le mille trasformazioni sociali intervenute hanno necessariamente portato ad un complesso cambiamento in chi nel sociale lavora, ed è tenuto ad intercettare i nuovi bisogni emergenti. Dunque sbaglieremmo nel farne un semplice dato anagrafico. Per chi lavora a contatto con il disagio, la mancanza, l'esclusione, l'invisibilità, da 40 anni come da 40 giorni, la sfida quotidiana resta sempre quella di cogliere il senso profondo della fatica che si fa ogni giorno. Ecco, un termine da aggiungere necessariamente a quelli sopra citati è fatica. Il lavoro nel sociale è faticoso, è faticoso accettare che la risposta che noi diamo agli utenti attraverso il Servizio quasi sempre è un'eccezione tra le tante richieste che invece resteranno inevase; è faticoso confrontarsi con realtà spesso compromesse al punto da non riuscire a riconoscere più, né tantomeno a ringraziare, chi ti sta aiutando. È faticoso, ma è doveroso come persone, come esseri umani, e questo lo rende intrinsecamente bello. Ma, certamente, è faticosissimo il ripetersi, giorno dopo giorno, e anno dopo

anno, di queste fatiche, che mediamente il resto della società non riconosce nel dovuto modo né moralmente, né economicamente, salvo poi infarcire i media con insopportabile ipocrisia e falsità quando (raramente) si parla dell'esistenza degli ultimi. Chi ha avuto la tenacia di resistere a tutto ciò, di rinverdire le proprie motivazioni scontrandosi con le ambivalenze, le incoerenze, i dubbi che tutta questa fatica non può che suscitare, ma non ha ceduto, deve essere consapevole del mandato essenziale di cui è portatore/portatrice: conoscere le insidie del percorso, personale e lavorativo, testimoniando che è possibile fare argine alla marea montante, oggi più di ieri, di menefreghismo e individualismo, in questo potendo contare sulle forze fresche delle nuove leve di META per rispondere con più vigore, ma anche con la maggior sagacia possibile a chi spinge nella direzione opposta. È evidente la complementarietà dell'azione di entrambi, soci storici e soci più recenti, in un passaggio di consegne che non può che avvenire attraverso un agire insieme, un reciproco interesse e riconoscimento, la voglia di dare continuità ad una storia con il vantaggio di conoscerne in anticipo tante insidie, ma anche le tante possibili conquiste da sperimentare. Questo privilegio, non dimentichiamolo mai, i nuovi lo devono al sudore di chi li precede: essi hanno il dovere di farne tesoro, farlo evolvere, e tramandarlo a loro volta.

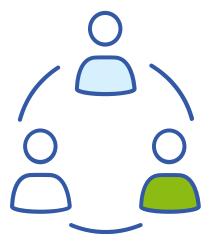


3. IL VALORE COOPERATIVO



3.1 VALORI E PRINCIPI COOPERATIVISTICI, MUTUALITÀ

Le riflessioni, le aspettative, i progetti della Cooperativa META in questa sua particolare fase storica tendono a convergere su un tema da cui si dipanano i vari aspetti motivazionali che sorreggono la nostra impresa: il senso di appartenenza a META di ciascuno di noi. Come ricorda Nanni Moretti con motivato impeto, "le parole sono importanti!", e bisogna partire proprio da queste, e dal loro significato più stretto e profondo, per affacciarci poi su ambiti invece più sfumati e meno netti. Anzitutto il termine impresa, che nel medioevo stava ad indicare un piccolo pegno che la dama consegnava al cavaliere, prima che questi si lanciasse in combattimento per difenderne l'onore e la sorte. Fare impresa sociale, da sempre, e per certi versi oggi più di ieri, rappresenta impegnarsi in una sfida. Ma quale sfida? Perché non basta battersi strenuamente ogni giorno contro gli inevitabili ostacoli che si frappongono al regolare attivarsi o svolgersi dei servizi in cui si lavora. Questa è una quotidianità cui non ci si deve abituare, ma che, inevitabilmente, rimanda a qualcosa di più grande, di meno tangibile, di meno risolvibile, in quanto simbolo del ruolo del nostro lavoro cooperativo, al pari del pegno consegnato dalla dama. I servizi in cui META lavora non sono "I Nostri Servizi" perché inseriti all'interno di un sistema integrato garantito dalla Cooperativa tutta, ma anche e soprattutto perché ogni servizio è l'esplicitazione di valori che la Cooperativa stessa ha ereditato, e che tutti i soci hanno il dovere di tramandare.



META si occupa del benessere dei più deboli, e lo fa producendo benessere in chi si impegna in questo fine, un circolo virtuoso in cui la persona, che sia operatore o utente, è sempre messa al centro. Ma per realizzare questo quadro apparentemente idilliaco, tutt'intorno – si potrebbe dire – infuria la bufera, perché questo obiettivo è agli antipodi (e l'antitesi) di buona parte dei desiderata che vanno per la maggiore oggigiorno. Alzare gli occhi dal proprio ombelico ritratto in un selfie, accorgersi dell'altro, vederlo, non usarlo come estensione di sé, riconoscerlo nelle sue differenze senza la necessità di abdicare alle proprie, e senza ostentare le une e le altre, costruire ponti di conoscenza senza impantanarsi in inutili pietismi e commiserazioni, mantenere la dolcezza e allenarsi all'ascolto: è un prontuario che facilmente riusciamo a "calare" sugli utenti, eppure dovrebbe valere anzitutto per chi lavora in Cooperativa. Ecco che emerge allora l'interrogativo sul senso di appartenenza alla Cooperativa, e quello ad esso connesso dell'identità della stessa. A questi due poli, se ne aggiunge però un terzo, l'identità di ciascuno appartenente alla famiglia META. Perché sta proprio qui, per così dire, la fiamma del conflitto: quanto dell'identità di ciascuno è legato alla Cooperativa, e cosa significa riconoscersi nella Cooperativa? Contribuire tutti, ognuno con le sue peculiarità, al bene comune, non può essere sufficiente per strutturare l'identità di una Cooperativa. Per certi versi, anche se è un'immagine apparentemente molto accattivante, è l'esatto opposto. Tanti microcosmi che traggono giovamento l'uno dall'altro non sono una Cooperativa. Come già accennato sopra, il termine diversità, al pari di quello di libertà,

hanno negli ultimi anni subìto un progressivo svuotamento di senso, tanto da divenire dei concetti passpartout, buoni per ogni occasione. La Cooperativa sicuramente si nutre delle più svariate diversità, così come è importante che mantenga nella propria struttura spazi più o meno ampi di libertà d'azione. Ma allo stesso tempo, e primariamente, deve sentirsi un corpo omogeneo. Il termine lotta per parlare di tale processo non è stato scelto casualmente. Proprio in questi tristissimi tempi di guerra, perché lo scontro di posizioni che anche lì imperversano non fanno che ribadire come sentirsi cooperativa, essere disposti ad accogliere l'altro, e necessariamente a morire ad una parte di sé per diventare parte di qualcosa di più ampio (che però non ci apparterrà mai, personalmente, fino in fondo), allenarsi ad elaborare la momentanea delusione per una mancata affermazione individuale e riuscire a partecipare sinceramente di una vittoria comune, significa andare controcorrente. E saper mettere in discussione la propria unicità non nella direzione di un (pericoloso) pensiero unico, ma in quella di un riconoscimento di importanti parti di sé in un progetto comune, necessita di tante idee, ma anche di grande coerenza e, fatti salvi i principi fondanti, di un continuo, convinto sostegno. Per sentire davvero "nostra" la Cooperativa, è necessario affrontare il paradosso che essa non dovrà mai, concretamente, appartenerci, è un lascito di cui avere cura, facendolo evolvere, e da tramandare. Nella Parabola dei talenti, il padrone loda e ricompensa il servo che ha dato uno sviluppo, una storia, un valore alla somma che gli ha consegnato, mentre accusa duramente quello che, essendosi fatto un'immagine falsamente dura e rivendicativa del padrone, ha pensato solo a non perdere quanto da lui ricevuto. Premesso che i termini di servo e padrone sono figure archetipiche da non prendere alla lettera, in questa dinamica si può ritrovare il senso dello stare in cooperativa, e dell'essere cooperatori. Quello che si riceve con fiducia, (un lavoro, un incarico, un ruolo), ha un senso solo se gli viene data quotidianamente vita, se ci si apre alla trasformazione e alla condivisione, invece di seppellirlo nella routine, nella paura di perderlo che immobilizza, e che ci fa vedere l'altro (superiore, collega, utente) con eterno sospetto. A ben vedere, negli antichi codici dei cavalieri, gli inciampi, le insidie, i "mostri" da cui stare maggiormente in guardia sono quelli interni molto prima di quelli esterni, ed affrontarli significa uscire dal primordiale individualismo in nome di qualcosa che ha un senso maggiore proprio perché frutto di tante piccole o grandi rinunce singolari, che però schiudono ad impensabili, e altrimenti impossibili obiettivi collettivi. Un ultimo punto: il buonumore. In Cooperativa si fa un bel lavoro. Difficile (molto), frustrante (a volte), faticoso (tanto e in maniere molteplici), ma bello e prezioso quanto i talenti del racconto evangelico. Il lavoro della Cooperativa non deve languire, non può vivacchiare, non si ha a che fare con oggetti, ma con la carne viva dell'esistenza di tante persone, di frequente provate, disilluse, ciniche, o ingenue in modo disarmante; ma anche chi sembra non aspettarsi più nulla ha sempre una parte di sé che spera in qualcosa che disconfermi il proprio dolore, la propria sofferenza e la propria solitudine. Per loro, la Cooperativa ha la possibilità di fare la differenza, chi più, chi meno direttamente, e questo è un privilegio che ognuno, con la sua condotta, il suo esempio, e il suo sorriso, deve costantemente ricordare a sé stesso e agli altri. Chiaramente è un sorriso del sentimento, del gesto, della parola, non necessariamente esibito ma non per questo meno efficace. Del resto, negli ultimi trent'anni ci siamo fin troppo tristemente abituati a vedere sorrisi smaglianti che nascondevano fauci da caimano, parimenti, spesso si parla in modo stucchevole di pacifismo, come se questo appartenesse perennemente ad una dimensione altra, gestita da altri, soprattutto responsabilità di altri, politici e governi, riproponendo poi noi, nelle relazioni quotidiane, le stesse dinamiche che additiamo, e condanniamo, su grande scala. Chi lavora per META è un vero e proprio "operatore di pace": pace reale, concreta, a portata di mano, e al contempo tanto difficile da raggiungere, avendo quotidianamente l'opportunità di migliorare quanto fatto il giorno prima, non importa quanto in direzione ostinata e contraria rispetto alle tante sirene rinunciatarie e omologanti.

I PRINCIPI COOPERATIVI

La Cooperativa ispira inoltre la propria gestione, il proprio operato e il rapporto con i propri soci e stakeholder ai *principi cooperativi*, di seguito enunciati:

1° Principio: Adesione libera e volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutte le persone in grado di utilizzarne i servizi offerti e desiderose di accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2° Principio: Controllo democratico da parte dei soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente alla definizione delle politiche e all'assunzione delle relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e anche le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale è, di norma, proprietà comune della Cooperativa. I soci, di norma, percepiscono un compenso limitato sul capitale sottoscritto come condizione per l'adesione. I soci destinano gli utili ad alcuni o a tutti gli scopi: sviluppo della Cooperativa, possibilmente creando delle riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; erogazione di benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la Cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4° Principio: Autonomia e indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, di mutua assistenza, controllate dai soci. Nel caso in cui esse sottoscrivano accordi con altre organizzazioni (incluso i governi) o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci e mantenere l'autonomia della Cooperativa stessa.

5° Principio: Educazione, formazione e informazione

Le cooperative si impegnano ad educare e a formare i propri soci, i rappresentanti eletti, i manager e il personale, in modo che questi siano in grado di contribuire con efficienza allo sviluppo delle proprie società cooperative. Le cooperative devono attuare campagne di informazione allo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica, particolarmente i giovani e gli opinionisti di maggiore fama, sulla natura e i benefici della cooperazione.

6° Principio: Cooperazione tra cooperative

Le cooperative servono i propri soci nel modo più efficiente e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme, attraverso le strutture locali e nazionali, regionali e internazionali.

7° Principio: Interesse verso la comunità

Le cooperative lavorano per uno sviluppo durevole e sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

3.2 BASE SOCIALE: SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI SOCI

IL 2021: UN ANNO DI PASSAGGIO 2021

L'anno 2020 è stato un anno diverso, che se da una parte ha responsabilizzato la Cooperativa, con la sua compagine sociale in primis, a rispondere prontamente al mantenimento dei servizi, a garanzia dell'erogazione delle prestazioni, legate all'assistenzialismo alle persone fragili: basti pensare alle RSA, ai servizi domiciliari e agli OEPA nelle scuole e ai servizi emergenziali (SOS). Dall'altra ha portato la Cooperativa ad una accelerazione forzata sull'organizzazione degli altri servizi, attraverso la messa in atto di una rimodulazione dettata dalle regole della digitalizzazione e delle conseguenti prestazioni "a distanza", le meglio definite attività da remoto, a sottolinearne la distanza sociale, avvenuta attraverso un processo di sperimentazioni e di addestramento al nuovo che ha coinvolto tutti: a partire dalle riunioni organizzate non più in presenza ma su piattaforme dagli sviluppi avveniristici, fino al coinvolgimento, grazie agli operatori e alla loro creatività, dei familiari, spesso anziani, e degli utenti stessi. Se il 2020 era stato caratterizzato dallo scoppio del Covid e dal successivo lockdown, il 2021 ha visto la Cooperativa Meta affrontare ancora l'incertezza della pandemia, che ha costretto tutti i suoi Servizi a repentini cambi di organizzazione per tutelare in primis i più fragili, sia tra gli utenti (e le loro famiglie) sia tra i lavoratori. A febbraio si è assistito ad una parziale ripresa, che ha portato allo svolgimento delle attività in presenza con una serie di restrizioni ed accorgimenti dettate dagli organi preposti (Municipi, Regione ecc.). Il 2021 ha dunque messo alla prova le certezze di ognuno, nonché l'essere socio ed il sentirsi parte della Cooperativa. La capacità di maggiore o minore resilienza psicologica dei singoli e della Cooperativa stessa, in termini di struttura partecipata, hanno consentito che nel 2021 si registrasse una tenuta sociale e la capacità di trovare le risorse interne per affrontare le "cicatrici" lasciate dal virus e pensare a progettare una nuova ripresa che richiamasse tutta la compagine sociale. Riguardo le motivazioni e quindi il piano etico dell'agire, risulta ora significativo proporre le testimonianze di due lavoratrici che nel dicembre 2021 hanno fatto richiesta di entrare come Socie nella nostra Cooperativa.



NUOVI SOCI: TESTIMONIANZE TUTTE AL FEMMINILE

Alle due nuove socie è stato chiesto "Le motivazioni che ti hanno spinta a fare richiesta di ammissione a socio e le emozioni legate all'assistenza delle persone fragili".

Di seguito le riflessioni di Marzia ed Elisa.

"Mi chiamo Marzia e sono una recente socia di META. Provengo da altre esperienze lavorative in ambito di cooperazione sociale, e sebbene non abbiano avuto esiti del tutto positivi, hanno maturato in me una profonda convinzione nello scopo che le società cooperative hanno, ovvero, quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, soprattutto quelli che si trovano in condizioni di svantaggio. Come Marzia mi riconosco molto in questi valori perché siamo tutti cittadini e tutti, prima o poi, meglio mai, ma la vita è imprevedibile, potremo trovarci in condizioni di svantaggio anche solo per il fatto, comune e oggettivo, che invecchiamo. Sapere che ci sono gruppi di persone che ogni giorno si adoperano per salvaguardare questi aspetti della collettività, e farne parte, contribuisce a farmi sentire un essere umano vivo.

Quando sono arrivata in META, quello che ho avvertito subito, è stato un senso di inclusione, non "essere messa alla prova" per le mie capacità -era pur sempre un posto di lavoro! - ma "essere accettata" a prescindere dai miei precedenti percorsi. Con il passare del tempo ho avuto modo di conoscere meglio il gruppo, che è risultato formato da persone estremamente diverse fra loro, per titoli di studio, livelli occupazionali, cultura, etc., e di comprendere che, quella prima impressione di inclusione non fosse occasionale, ma una prassi consolidata del gruppo. Un'eterogeneità di persone, dunque, legate da relazioni in cui le differenze sono riconosciute e rispettate e proprio per questo funzionali, ciascuno con il proprio apporto, come le tessere di un puzzle.

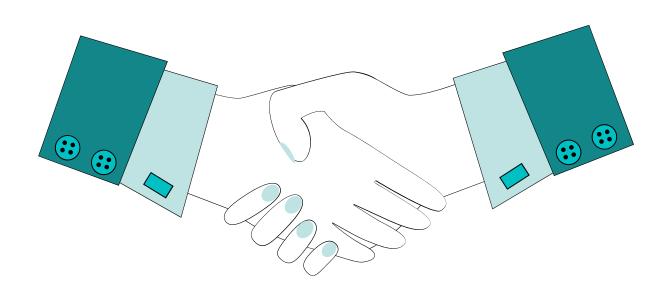
Relazioni funzionali non con assenza di conflitto, che a mio parere, e non solo mio, è motore di evoluzione e rinnovamento, ma costituitesi grazie all'esperienza pluriennale di vita di gruppo che la META ha maturato. Semplificando, penso che tale duratura pratica di gruppo, abbia fatto in modo che persistano contemporaneamente interazioni che dal reciproco rapporto traggono mutuo vantaggio, e interazioni volte alla ricerca di "come possiamo fare meglio quello che facciamo?".

Mi sono riconosciuta in questa cultura di gruppo, ho avvertito un'affinità con le mie inclinazioni personali, pertanto chiedere di diventare socia della META è stato per me un processo naturale. "Essere socia" ti dà accesso a dei vantaggi, è vero, ma per me è soprattutto un ingrediente fondamentale per la partecipazione attiva ai processi di evoluzione della META, un modo per contribuire a trasformare questi processi in esperienze ed azioni tangibili.

Vi saluto ringraziando tutti per l'accoglienza e con un pensiero di Platone che esemplifica, in parte, il mio vissuto.

Prima di pensare a cambiare il mondo, fare le rivoluzioni, meditare nuove costituzioni, stabilire un nuovo ordine, scendete prima di tutto nel vostro cuore, fatevi regnare l'ordine, l'armonia e la pace. Soltanto dopo, cercate delle anime che vi assomigliano e passate all'azioni."

"Sono Elisa e le motivazioni che mi hanno spinta a richiedere l'accettazione come socia della coop META, vanno ricercate indubbiamente nei 2 anni e più di pandemia. Lavorando all'interno della sede legale, ho avuto modo di conoscere pian piano (essendo io stata assunta a gennaio 2019) ogni membro che ne lavorava all'interno, conoscenza che appunto è stata amplificata dalla situazione sanitaria, d'altronde quasi tutti noi abbiamo fatto per lungo tempo casa/lavoro e viceversa. Vedendo più da vicino il lavoro che veniva svolto, ho compreso che ognuno di noi non portava solamente la sua conoscenza o capacità professionale, ma portava e metteva un pezzo di sé, quella passione e quella voglia che solo un "familiare" può dedicare con tanta cura. E bene, io mi sono iniziata a sentire parte di tutto questo, quando uscivo dalla Cooperativa per servizi esterni, non portavo gli abiti di Elisa, ma quelli di Elisa appartenente alla cooperativa META. E questo senso di appartenenza l'ho sentito tale, che ho deciso di fare questo passo, alla fine importante nella carriera di un professionista. Adesso ho la possibilità di portare con me, sempre, un pezzetto di META!"



3.3 PARTECIPAZIONE DEI SOCI

Nel 2021 sono state svolte due assemblee ordinarie: il 24 giugno e il 21 dicembre.

Il ruolo del socio in Cooperativa

Dagli incontri di un gruppo rappresentativo di Coordinatori nasce l'identikit del socio META, di seguito rappresentata.



- Competenze altre (inglese, informatico, comunicazione...)
- Titolo professionalizzante
- Multi-genere (non binario)
- Ruolo attivo in coop

COME APPARE

- Motivato a mettersi in gioco
- Propositivo
- Energico, formato per dare immagine giovane e pronta al cambiamento
- Disponibile
- Responsabile
- Affidabile
- Curioso

COM'E'

- Aperto all'innovazione
- Competenze specifiche
- Con voglia di condividere e sviluppare il senso di appartenenza
- Propenso al sociale piuttosto che all'aziendale
- Propone attività per lo sviluppo della cooperativa
- Formazione continua
- Portatore di nuovi valori e mantenendo le tradizioni storiche
- Esperienza lavorativa

Il processo che porta il C.d.A. a volere fortemente l'elaborazione e la definizione di un bilancio sociale il più possibile di tipo partecipativo fa sì che sia la stessa Presidente a "raggiungere" tutti i soci attraverso un'email, chiedendo loro un personale contributo rispondendo a due domande "Come penso di apparire come socio" e "Come sono nel mio ruolo di socio".

Le risposte pervenute dalla compagine sociale sono illustrate come segue:

COME PENSO DI APPARIRE NEL MIO RUOLO DI SOCIO?



COME SONO NEL MIO RUOLO DI SOCIO?



Emerge una convergenza di aggettivi tra l'identikit fatto dai Coordinatori e la percezione dei soci che hanno risposto, soprattutto per quanto riguarda la disponibilità, l'affidabilità e la propositività. Ci sono però anche degli elementi da tenere in considerazione nell'ottica del continuo miglioramento della struttura: ha risposto il 16% dei soci e nelle schede ci sono risposte legate al bisogno di maggior coinvolgimento nella vita associativa sia dal punto di vista delle informazioni sia dal punto di vista del proprio lavoro quotidiano.

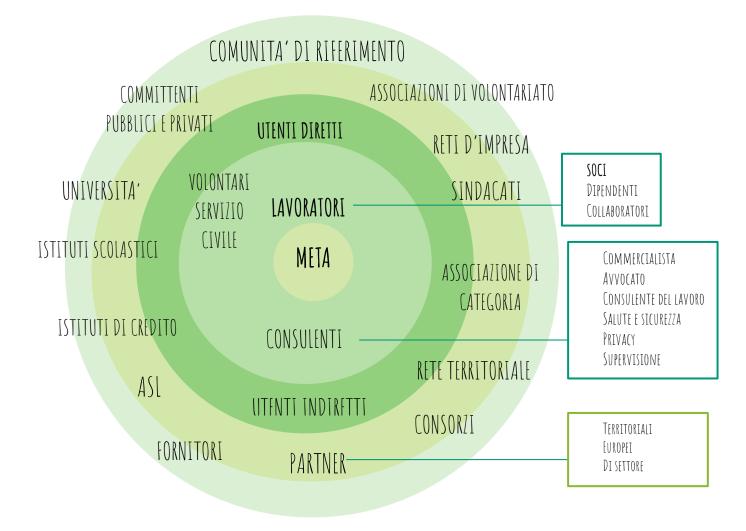
4 . STAKEHOLDER



4.1 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

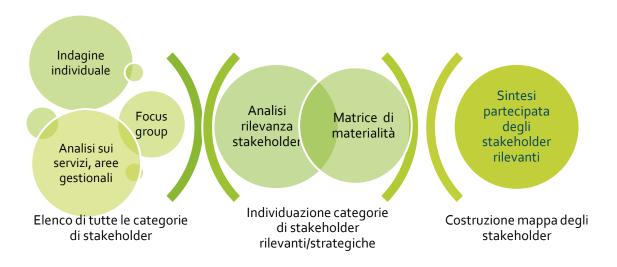
I portatori di interesse (stakeholder) di META sono: soci, utenti, dipendenti, amministrazioni, consorzi, cooperative, associazioni e territori. Sono coloro che portano valori, aspettative, bisogni e interessi nei confronti della Cooperativa e che, direttamente o indirettamente, influiscono o vengono influenzati dalle attività della stessa.

La mappa degli stakeholder, rappresenta la "fotografia" dei portatori di interesse di riferimento per META, ed è suddivisa in base al diverso grado di relazione che la Cooperativa ha con ognuno.



4.2 LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il processo di redazione del Bilancio Sociale, come descritto nelle sezioni precedenti, ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva di un campione di stakeholder interni a Meta.



Di seguito riportiamo i principali output emersi durante il percorso di engagement. Tali output rappresentano il punto di partenza per migliorare e incrementare il livello di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni di META e il processo di rendicontazione sociale come vettore di miglioramento continuo.

QUALI GLI OBIETTIVI DEL PROCESSO INTRAPRESO!

OBIFTTIVI STRATEGICI

- Per far acquisire maggior consapevolezza del ruolo in cooperazione (socio e non socio lavoratore)
- Per creare momenti di confronto tra i principali stakeholder interni
- Per accrescere reputazione e fiducia dei lavoratori soci e non soci
- Far conoscere valore aggiunto di META

OBIETTIVI REPUTAZIONALI

- Cooperazione e collaborazione
- Qualità e trasparenza dei servizi
- Comunicazione, dialogo e confronto
- Crescita professionale e personale
- Rispetto, tutela/stabilità e lavoro dignitoso
- Fiducia e responsabilità reciproca

OBIETTIVI REDAZIONALI

- Facile da leggere e sia nella versione classica che in una versione di sintesi
- Di impatto visivo ed emozionale
- Partecipato e realizzato con la collaborazione degli operatori e utenti
- Storytelling narrativo e fotografico
- Evento di presentazione con tutti gli stakeholder

MATRICE DI MATERIALITÀ

Altro output delle attività di engagement, di estrema rilevanza strategica è l'analisi di materialità dei temi rilevanti per gli stakeholder.

La materialità infatti determina la rilevanza di una tematica o di un problema per un'organizzazione e i suoi stakeholder. La realizzazione di una prima analisi di materialità all'interno del processo di redazione del Bilancio Sociale, oltre che essere stato un ottimo strumento per il coinvolgimento diretto dei soci, ha permesso a Meta di individuare i temi rilevanti ovvero quegli aspetti che possono generare significativi impatti economici, sociali e sulle attività della Cooperativa, e che possono influenzare le aspettative di tutti gli stakeholder.

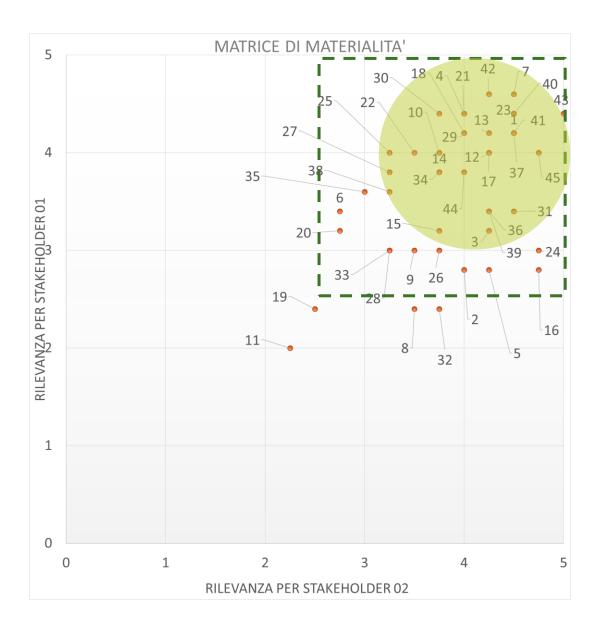
La matrice di materialità è stata sottoposta, durante il percorso partecipato di redazione del Bilancio sociale, ad un campione di soci e ai componenti del C.d.A. Il campione di stakeholder interni, attraverso un focus group facilitato hanno espresso in termini di valore assoluto (da 1 a 5) il livello di interesse rispetto ad una rosa di tematiche da rendicontare all'interno del Bilancio Sociale. La rosa di tematiche è stata individuata attraverso l'analisi del contesto generale e specifico in cui opera la cooperativa.

Tematiche da rendicontare per ambiti

Ambito	N.	Tematica	GRUPPO 1	GRUPPO 2
			Valore totale	Valore totale
	1	Chi è META	4,50	4,20
	2	Storia	4,00	2,80
Identità	3	Presenza della Cooperativa sul territorio	4,25	3,20
identita	4	Servizi e attività offerti	4,00	4,40
	5	Il valore del passato per lo sviluppo futuro	4,25	2,80
	6	Il covid: cos'è e cosa continua ad essere per noi	2,75	3,40
	7	Mission, vision e valori	4,50	4,60
	8	Organi di governo e composizione (assemblea soci, cda, collegio sindacale)	3,50	2,40
	9	Struttura organizzativa (organigramma/funzionigramma)	3,50	3,00
Governance e Politica	10	Politiche sociali, ambientali e del personale	3,75	4,00
	11	Certificazioni e modelli organizzativi	2,25	2,00
	12	Il ricambio generazionale	4,25	4,00
	13	Lo stile di META (apertura ai soci e dipendenti, partecipazione, dialogo e sviluppo, innovazione, stabilità)	4,25	4,20
	14	Valori e principi cooperativistici, mutualità	3,75	3,80
Il valore cooperativo	15	Base sociale: sviluppo e valorizzazione dei soci	3,75	3,20
	16	Partecipazione dei soci	4,75	2,80

	17	Il ruolo del socio in Cooperativa	4,25	4,00
	18	Perché essere o non essere Soci di META può e deve fare la differenza	4,00	4,20
	19	Chi è il socio tipo di META	2,50	2,40
	20	Come diventare socio	2,75	3,20
	21	Il capitale umano di META: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori soci e non soci	4,00	4,40
	22	Formazione e aggiornamento continuo	3,50	4,00
	23	Qualità e gestione dei singoli servizi	4,50	4,40
Ambito sociale	24	Il lavoro in equipe, la supervisione, la trasversalità degli operatori	4,75	3,00
	25	Beneficiari diretti e indiretti (utenti dei servizi)	3,25	4,00
	26	Relazione con il territorio: partnership, collaborazioni e reti	3,75	3,00
	27	Storytelling delle attività di META (da parte di operatori, utenti, committenti)	3,25	3,80
	28	Soddisfazione degli utenti	3,25	3,00
	29	Attività ed obiettivi economico-finanziari	4,00	4,20
	30	Performance economica (fatturato, valore produzione)	3,75	4,40
	31	Bandi di gara ed esiti	4,50	3,40
Economico	32	Rapporto con i fornitori/committenti/istituti finanziari	3,75	2,40
	33	Investimenti	3,25	3,00
	34	Valore aggiunto generato e distribuzione	3,75	3,80
	35	Best practice e progetti sociali o a basso Impatto ambientale	3,00	3,60
	36	Ambiente di lavoro e welfare aziendale	4,25	3,40
Responsabilità sociale e ambientale	37	Coinvolgimento degli stakeholder	4,50	4,20
	38	Impegno per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile 2030 (SDG'S)	3,25	3,60
	39	Pari opportunità	4,25	3,40
	40	Tutela del lavoratore e lavoro dignitoso	4,50	4,40
	41	Ricerca e progettualità in ambito europeo, Social Innovation	4,50	4,20
Innovazione e sviluppo	42	Sviluppo e diversificazione dei servizi	4,25	4,60

Obiettivi di miglioramento	43	Obiettivi a breve, medio, lungo termine strategici	5,00	4,40
	44	Obiettivi a breve, medio, lungo termine sul processo di rendicontazione sociale	4,00	3,80
	45	Obiettivi a breve, medio, lungo termine per lo sviluppo sostenibile	4,75	4,00



5. LAVORO



5.1 OCCUPAZIONE: SOCI E DIPENDENTI

La nostra Cooperativa è caratterizzata da un elevato tasso di scolarizzazione che rappresenta un valore aggiunto per la realizzazione dei servizi.

Il livello di benessere e l'aggiornamento continuo del personale sono, nella vision della Cooperativa e in accordo con i dati di ricerca relativa alla qualità ed efficacia dei servizi di cura e di assistenza, due elementi essenziali al mantenimento della qualità dei servizi nel tempo, al contenimento del turn-over e del burn-out degli operatori. Sono gli operatori, con la loro motivazione e preparazione, a contatto diretto con l'utenza e la complessità della vita reale, che realizzano, effettivamente, il servizio. Questi fattori consentono la corretta decodifica dei bisogni e l'adattamento delle azioni di cura, pensate in fase di progettazione e attuazione dei servizi, ai cambiamenti emergenti, prima ancora che questi possano essere colti e mentalizzati dalla macchina organizzativa. Sono gli operatori, a contatto diretto con l'utenza, immersi nella realtà sociale in cui sono chiamati ad intervenire, ad essere i recettori del cambiamento, in grado di ricondurre quanto rilevato alla compagine direttiva prima e istituzionale poi.

La nostra base sociale nel 2021 è composta da 97 soci, la cui prevalenza continua, negli anni, ad essere di genere femminile: dal 2018 al 2021 la percentuale di socie si è ridotta di 6 punti %, restando comunque in netta maggioranza.

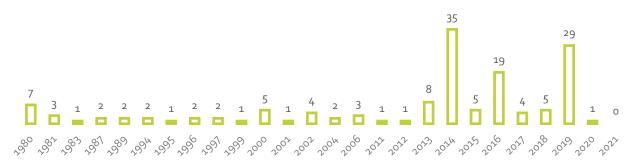


Nel 2021 ci sono state 3 dimissioni volontarie di soci ordinari, di cui 2 per pensionamento, e 2 dimissioni volontarie di soci speciali, mentre non ci sono state nuove ammissioni a socio.



Al 2021 l'anzianità associativa esprime una costanza nelle sue percentuali, rispetto al 2018, rappresentando la capacità della Cooperativa di alimentare il naturale processo di ricambio generazionale insito nelle strutture che crescono. La maggioranza degli associati (65%) si colloca entro i 10 anni di associazione (nel 2018 era il 62%), mentre il 26% dei soci si colloca tra gli 11 e 35 anni di associazione (nel 2018 era il 25%). Resta invariata anche la % dei soci storici e fondatori della Cooperativa, il 9% del totale.

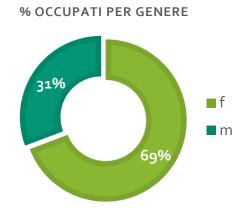
ANDAMENDO SOCI AMMESSI DAL 1980 AL 2021



L'andamento delle ammissioni a socio, evidenzia un arresto nel biennio 2020/2021, correlabile alla crisi pandemica e al conseguente quadro di incertezza. I dati del 2022, evidenzieranno una ripresa delle associazioni.

5. 2 IL CAPITALE UMANO DI **META**: SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI SOCI E NON SOCI

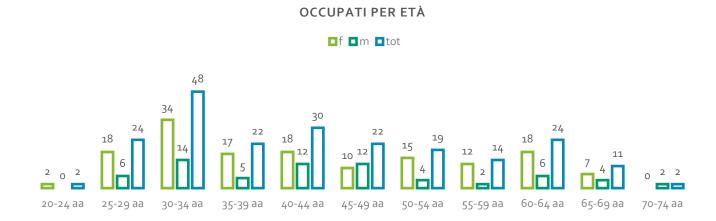
Il nostro personale è composto complessivamente da 218 dipendenti di cui il 97,7% a tempo indeterminato, part time e full time, a comprova che la politica occupazionale della Cooperativa mira alla stabilizzazione del personale.



La distribuzione di genere sul totale degli occupati, rispecchia la percentuale di genere dei soci: 151 donne e 67 uomini.

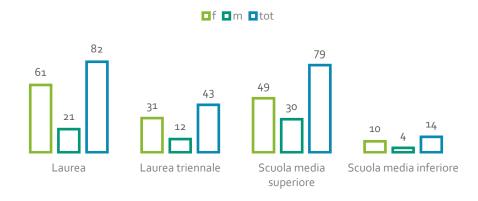
Dal punto di vista anagrafico, la percentuale più alta di occupati è rappresentata dalla fascia 30-34 anni (il 22%). Il 57% degli occupati si colloca tra i 25 e 44 anni (124 persone).

Età media totale 43 anni (nel 2018: 42 anni).

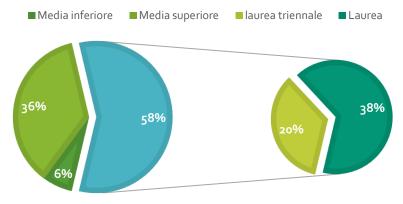


Il livello di scolarità conferma, negli anni, la prevalenza di laureati nella compagine lavorativa. Le percentuali delle 4 categorie sono praticamente invariate dal 2018 ad oggi.

OCCUPATI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE

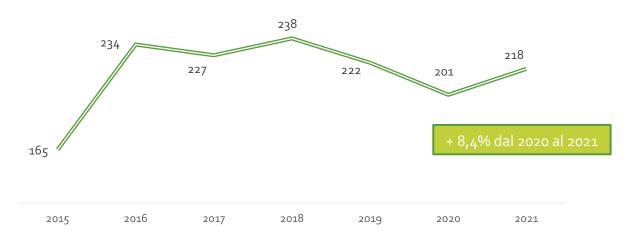






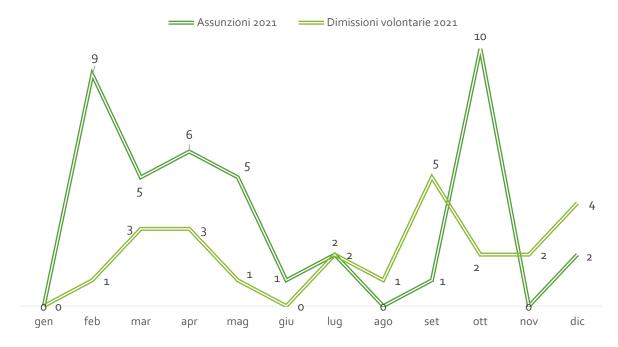
È importante sottolineare un incremento dell'8,4% del numero degli occupati rispetto al 2020.

INCREMENTO N. OCCUPATI



Nel corso del 2021 ci sono state 24 dimissioni volontarie (di cui 2 per pensionamento di soci) riferibili a diversi servizi della Cooperativa (50% Servizi domiciliari e assistenza scolastica) e 41 nuove assunzioni (il 90% delle quali a tempo indeterminato): il 65% nei servizi domiciliari e assistenza scolastica, il 17% in un servizio di nuova attivazione a marzo, Diritti infanzia, adolescenza e famiglie.

ANDAMENTO ASSUNZIONI/DIMISSIONI 2021

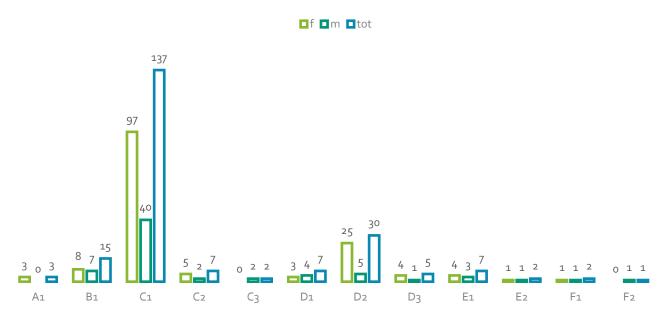


Profili professionali

I profili professionali presenti sono numerosi e diversi a seconda dei servizi e delle convenzioni stipulate. Riguardano essenzialmente figure relative alle professioni sociali: assistenti sociali, psicologi, educatori, OSS, ADEST, OSA, operatori per l'autonomia, operatori sociali e maestri d'arte.

Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale predomina il livello C1 per il 63% degli occupati (nel 2018 era il 71%), mentre il D2 è al 14% (nel 2018 al 10%).

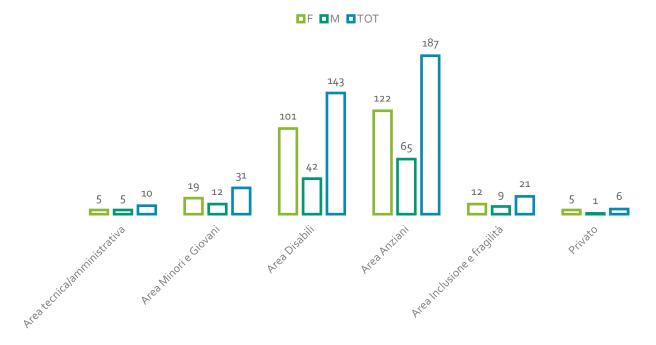
OCCIPATI PER LIVELLI RETRIBUTIVI E GENERE



Occupati per aree di intervento

La somma degli occupati per area di intervento differisce dal numero effettivo dei lavoratori (398 a 218) questo perché molti operatori effettuano interventi in aree differenti (in media il 50% dei lavoratori). Molti servizi sono infatti caratterizzati da un numero ridotto di ore di lavoro, spesso anche frazionato nell'arco della giornata. La possibilità di essere impiegati, quindi in più di un ambito, seppur con un grande impegno dal punto di vista organizzativo e di programmazione, consente al lavoratore una stabilità occupazionale.

OCCUPATI PER AREA D'INTERVENTO E GENERE



Percentualmente l'area di intervento che occupa più personale è l'area Anziani, con il 47% di operatori. Segue l'Area Disabili con il 36%. Rilevante è che nella comparazione con le percentuali di impiego degli operatori nelle diverse aree di intervento, se per le altre Aree non ci sono variazioni percentuali significative, le due Aree, Anziani e Disabili hanno invertito le percentuali di impiego. Nel 2018 era Anziani 23% e Disabili 58% di occupati sul totale. Un elemento che ha contribuito alla riduzione percentuale dei disabili è sicuramente la perdita del Servizio di assistenza scolastica in IX municipio nel 2019. Al contempo Nell'Area Anziani si è passati da 7 Servizi del 2018 a 12 del 2021.

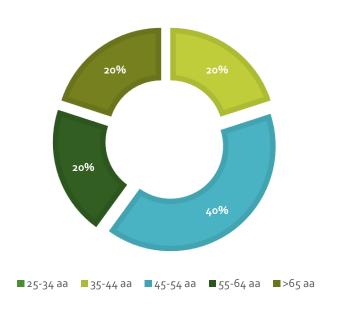
Area tecnica/amministrativa Area Minori e Giovani Area Disabili Area Anziani Area Inclusione e fragilità Privato

% OCCUPATI PER AREA D'INTERVENTO

Occupati area tecnico-amministrativa

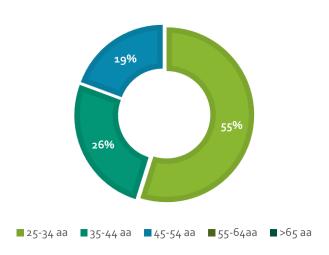
Nell'area tecnico-amministrativa si equivale il genere (50% donne e 50% uomini), mentre la fascia d'età prevalente è tra i 45 e 54 anni.

OCCUPATI DELL'AREA TECNICO AMMINISTRATIVA PER CLASSI D'ETÀ



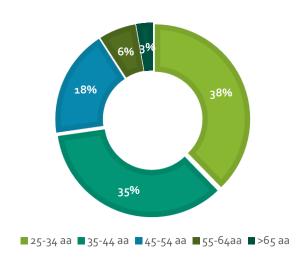
Nell'Area Minori e Giovani la maggioranza dei lavoratori impiegati si attesta tra i 25 e 34 anni.

OCCUPATI DELL'AREA MINORI E GIOVANI PER CLASSI D'ETÀ



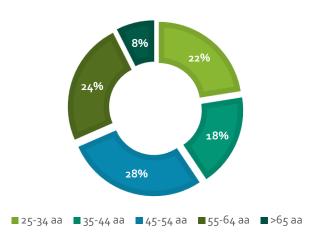
OCCUPATI DELL'AREA DISABILI PER CLASSI D'ETÀ

L'Area Disabili vede prevalere le due fasce d'età 25-34 anni e 35-44 con praticamente la stessa percentuale, rispettivamente il 38% e 35%.

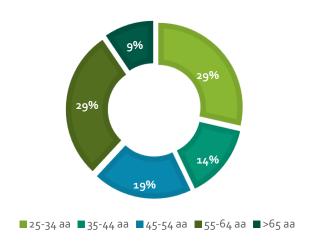


L'area Anziani invece evidenzia un aumento dell'età nella percentuale degli impiegati, attestando la maggioranza degli operatori tra i 45 e i 64 anni, con il 52% degli operatori

OCCUPATI DELL'AREA ANZIANI PER CLASSI D'ETÀ



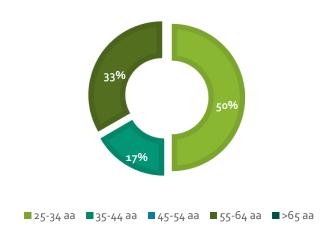
OCCUPATI DELL'AREA INCLUSIONE E FRAGILITÀ PER CLASSI D'ETÀ



L'Area Inclusione e fragilità evidenzia la stessa percentuale di impiegati in due fasce d'età distanti fra loro 25-34 anni e 55-64 anni.

L'Area dei Servizi Privati vede invece il 50% degli impiegati nella fascia 25-34 anni.

OCCUPATI DELL'AREA SERVIZI PRIVATI PER CLASSI D'ETÀ



5.3 SALUTE E SICUREZZA

Il 2021 è stato chiaramente un anno particolare perché oltre al rispetto della normativa sulla salute e sicurezza nei suoi luoghi di lavoro (legge 81/08, Testo Unico sulla sicurezza), la Cooperativa ha dovuto continuare ad attuare tutte le misure e le procedure previste dalla normativa vigente per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e degli utenti legate al protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta al covid 19.

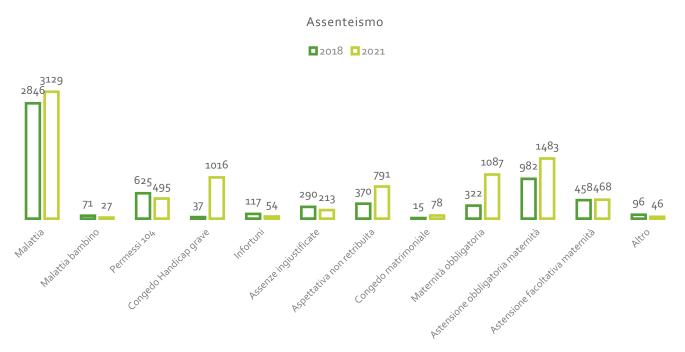
È stata effettuata l'esecuzione dei test antigenici ogni quindici giorni per gli operatori delle strutture residenziali, per gli operatori dei servizi domiciliari e per gli operatori dei centri diurni. Inoltre sono stati periodicamente forniti a tutti gli operatori i dispositivi individuali di sicurezza (mascherine, guanti, visiere, ecc.). Tutto ciò ha chiaramente pesato sul bilancio economico per una spesa annua di circa € 46.692,17 per la fornitura dei DPI, e un totale € 39.316,00 per i test antigenici ai propri operatori (di cui però € 31.453,60 sono state rimborsati dalla Regione Lazio in quanto META ha partecipato all'avviso Pubblico della Regione Lazio "Emergenza epidemiologica COVID 19 − Misure di sostegno per l'esecuzione del test antigenico per gli

operatori degli Enti del Terzo settore impegnati nelle attività socio assistenziali"). I numeri ci dicono che META nel 2021 ha effettuato ai propri lavoratori oltre 2.500 tamponi antigenici.

Nella tabella seguente i corsi relativi alla sicurezza svolti nel 2021.

	Durata corso in ore	n. partecipanti	Totale ore erogate
Primo Soccorso - aggiornamento	4	9	36
Formazione specifica lavoratori (aggiornamento quinquennale)	6	37	222
Formazione generale sulla sicurezza	6	49	294
Formazione specifica sulla sicurezza	8	65	520

ASSENTEISMO



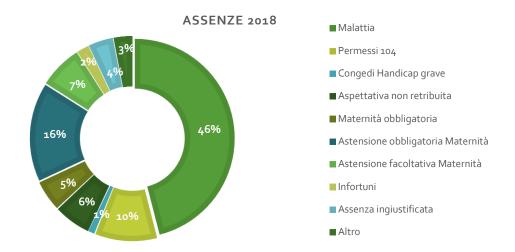
Il grafico mostra le tipologie di assenza espresse in giorni. Seppur non esattamente comparabili, considerando che il numero dei lavoratori nel 2018 era 238 e nel 2021 è 218, le due colonne evidenziano significativi cambiamenti.

La malattia, che nel 2018 si attesta su una media a lavoratore di 12 giorni l'anno, nel 2021 sale a 14 giorni l'anno. Il dato è significativo in considerazione della ancora purtroppo presente crisi pandemica. Dal 2021 ci saremmo aspettati un'incidenza maggiore delle assenze per malattia, visto che resta attivo il protocollo sanitario per cui anche in presenza di sintomatologia da raffreddamento non è possibile svolgere il proprio lavoro.

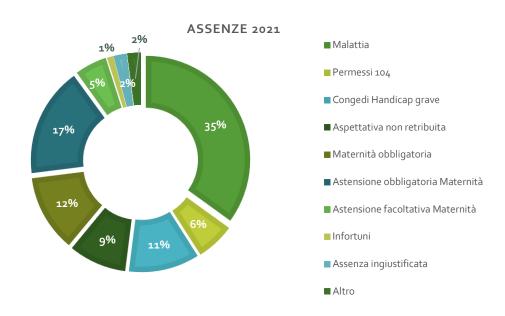
I giorni di infortunio passano da 0,5 giorni all'anno per lavoratore di media nel 2018 a 0,25 giorni all'anno per lavoratore nel 2021. Infortunio da specificare, riferibile per il 90% dei casi ad incidenti in itinere (es. cadute con il motorino mentre ci si recava al lavoro)

Si riduce la media delle assenze ingiustificate, passando da 1,2 giorni all'anno del 2018 a 0,9 giorni all'anno del 2021, in media per lavoratore. È più che raddoppiato il numero dei giorni di aspettativa non retribuita concessa ai lavoratori, facendo passare la media annua per lavoratore da 1,5 giorni del 2018 a 3,6 giorni del 2021. Ma il dato più rilevante è legato alla maternità: nel 2018 le donne impiegate nella Cooperativa nella fascia di età 25-49 anni era 121 e nello stesso anno ci sono stati 1304 giorni di assenza riferibili alla maternità obbligatoria e/o astensione obbligatoria per maternità. Nel 2021 le donne impiegate nella stessa fascia di età sono 97 (una riduzione del 20% circa), ma i giorni di assenza per maternità obbligatoria o astensione obbligatoria diventano 2570, con un incremento di circa il 100%.

Analizzando i dati del personale, emerge come nel triennio 2019 – 2021, siano nati 28 bambini (23 maternità e 5 paternità).



Si riduce nel 2021 l'incidenza delle malattie sul totale delle assenze (dal 46% del 2018 al 35% del 2021), mentre aumenta dal 21% al 29% la percentuale di assenze per maternità obbligatoria o astensione obbligatoria.



5.4 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO CONTINUO

Nel corso del 2021 abbiamo erogato 19 corsi di formazione - per un totale di 1.732 ore - coinvolgendo 196 lavoratori. Tredici sono stati i corsi inerenti alla sicurezza sul lavoro che hanno coinvolto 160 operatori per un totale di 1.072 ore. Gli altri corsi di formazione, che hanno coinvolto hanno riguardato gli ambiti previsti dal piano formativo dell'Avviso 42 di Fon.Coop. ovvero l'aggiornamento delle competenze professionali finalizzate alle pratiche di valutazione per approcci di tipo sperimentale alla misurazione dell'impatto sociale.

ANNO	TITOLO	DURATA CORSO (ore)	NUMERO PARTECIPANTI	TOTALE EROGATE (ore)
	Primo Soccorso - aggiornamento	4	9	36
	Formazione specifica lavoratori (aggiornamento quinquennale)	6	37	222
	Formazione generale sulla sicurezza	6	49	294
	Formazione specifica sulla sicurezza	8	65	520
2021	Gestione delle relazioni complesse con gli stakeholders territoriali	16	10	160
2021	Co- progettazione e co-programmazione dei servizi	16	4	64
	Modelli, strategie e strumenti per la misurazione dell'impatto sociale	16	4	64
	Coaching Individuale – Modelli, strategie e strumenti per la misurazione dell'impatto	24	4	96
	La mission Cooperativa e la valutazione dell'impatto sociale	12	5	60
	Coaching Individuale – La mission Cooperativa e la valutazione dell'impatto sociale	24	9	216

6 . RELAZIONE SOCIALE



6.1 I SERVIZI

In totale, i servizi che la Cooperativa offre ai propri utenti sono 34. Rispetto al 2020 non sono attivi due servizi lo Spazio "Be.Bi Coccodillo" per bambini dai 18 ai 36 mesi e la Casa per l'autonomia "Il Presente è domani" per adulti disabili. Una prima osservazione riguarda la suddivisione di questi servizi all'interno delle aree di intervento della Cooperativa: i servizi sono distribuiti in maniera relativamente omogena tra le quattro principali aree di intervento (Minori e Giovani, Diversamente abili, Anziani, Inclusione e fragilità), con una leggera predominanza (34%) dell'area Anziani che comprende 12 servizi rispetto ai 34 totali.



A supporto del grande valore che la Cooperativa META attribuisce al lavoro di rete, al confronto e cooperazione con le realtà del Terzo Settore, alcuni servizi sono gestiti in RTI – Raggruppamento Temporaneo di Imprese. In particolare:

- Dimissioni Protette Municipio VIII con la Coop. Obiettivo Uomo Onlus
- Segretariato Sociale con la Coop. Cecilia onlus
- Centro Diurno Accademia con la Associazione La Maison
- Centro Diurno Hansel & Gretel con la Coop. Obiettivo Uomo Onlus
- Diritti infanzia e adolescenza con la Coop Cecilia onlus
- Genitori in Crescita con le coop Obiettivo Uomo e Bottega Solidale

SERVIZIO	COMMITTENTE	AMBITO
Centro diurno Attivamente	Municipio VII di Roma	
Casa riposo Bruno Buozzi	Dipartimento Politiche Sociali Roma	
Centro diurno Hansel e Gretel	Dipartimento Politiche Sociali Roma	
Casa Famiglia Villa Luigia	Municipio V di Roma	
Centro Servizi Via Terni9	Municipio VII di Roma	
Home Care Premium	IPAB Asilo Savoia	Ameioni
Home Care Premium	Dipartimento Politiche Sociali Roma	Anziani
SAISA	Municipio V di Roma	
SAISA	Municipio VII di Roma	
SAISA	Municipio VIII di Roma	
SAISA	Municipio IX di Roma	
Dimissioni Protette	Municipio VIII di Roma	

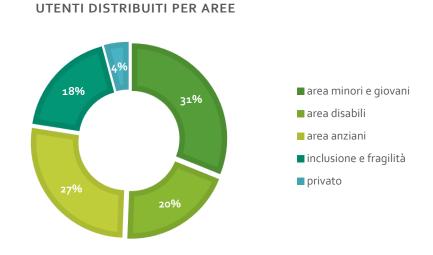
Centro Diurno Accademia	Municipio V di Roma	
Dopo di Noi	Municipio VII di Roma	
Dopo di Noi	Municipio V di Roma	
Club "C'è posto per te"	Municipio V di Roma	
Servizio OEPA	Municipio VII di Roma	D: 19
Servizio OEPA	Municipio VIII di Roma	Disabili
SAISH	Municipio V di Roma	
SAISH	Municipio VII di Roma	
SAISH	Municipio VIII di Roma	
SAISH	Municipio IX di Roma	
Diritti infanzia e adolescenza	Municipio VII di Roma	
Genitori in crescita	Dipartimento Politiche Sociali Roma	
Centro ludico OTL	Municipio VII di Roma	
Spazio incontro Scholè	Municipio VII di Roma	
SISMIF	Municipio V di Roma	Minori e Giovani
SISMIF	Municipio VII di Roma	
SISMIF	Municipio VIII di Roma	
SISMIF	Municipio IX di Roma	
ComunicArte	Municipio VII di Roma	
Assistenza domiciliare AIDS	Dipartimento Politiche Sociali Roma	
Segretariato sociale	Municipio VII di Roma	Inclusione e fragilità
SOS unità di strada	Dipartimento Politiche Sociali Roma	
InMETA servizi	Privato	Servizi privati

6.2 GLI UTENTI

Nel 2021 abbiamo erogato i nostri servizi a 1871 persone. Da specificare che nella rendicontazione non è stato computato il numero di accessi del Servizio "Segretariato Sociale", che nel 2021 ha registrato 3620 accessi, con un incremento del 394% degli accessi – nel 2018 erano 732 – e del Servizio Diritti Infanzia e Adolescenza i cui dati non sono stati forniti dal committente.

UTENTI PER AMBITO E GENERE ■f ■m 343 278 241 209 160 134 41 area disabili area minori e area anziani inclusione e privato giovani fragilità

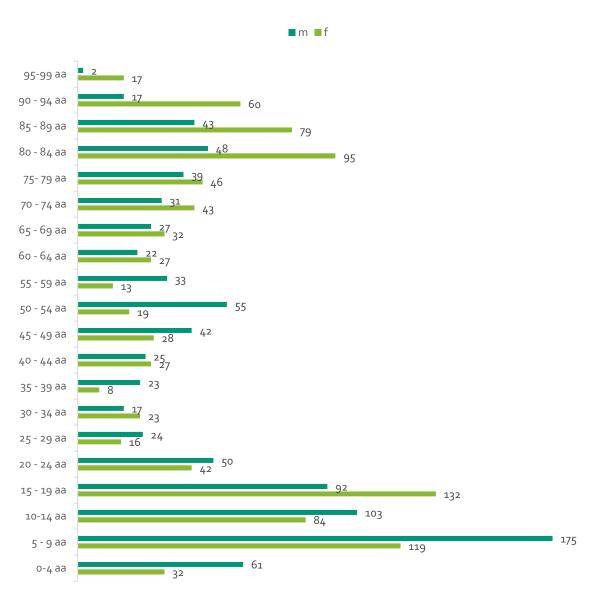
Si può notare come il genere femminile prevale nettamente nell'Area Anziani, mentre il genere maschile nell'Area Disabili e Inclusione e Fragilità. Nelle altre due Aree il dato è sostanzialmente omogeneo.

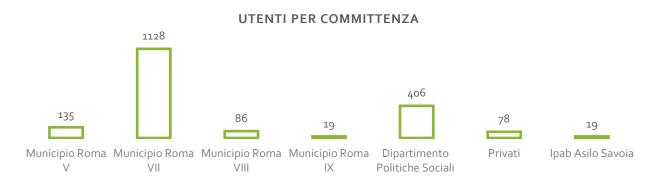


Continua a predominare il Municipio Roma VII come territorio principale dei Servizi della Cooperativa con la maggior localizzazione degli utenti, con un incremento del 22% rispetto al 2018. Risultano incrementati anche gli utenti del Municipio Roma V (9,8%), del Privato (28%), ma soprattutto il Municipio Roma VIII vede un incremento del 104% rispetto al 2018.

In flessione sono gli utenti del Municipio Roma IX con un decremento dell'80% (riferibile alla chiusura del Servizio di Assistenza Scolastica nel 2019) e del Dipartimento Politiche Sociali (-11%).

UTENTI PER GENERE E FASCE D'ETÀ





6.3 EVENTI ANNO 2021

Seppur ancora soggetti alle limitazioni legate al contrasto del Covid 19, nel 2021 siamo riusciti ad organizzare e partecipare ad eventi soprattutto con lo spazio d'aggregazione Scholè e il Club di Socializzazione "C'è posto per te".

17-18-19 maggio 2021

Terza edizione del progetto di Bluecheese Project. Il progetto è vincitore dell'Avviso Pubblico "Eureka!Roma 2020 – 2021 - 2022", fa parte di Romarama 2020, il palinsesto culturale promosso da Roma Capitale.

30 maggio 2021

Presso lo Spazio Teatro Faber di Frascati partecipazione del gruppo di ballo del club "C´ è passo per te" allo spettacolo teatrale "Filo spinato", messo in scena dall'Uisp Roma, per la XVII settimana d'azione contro il razzismo - Keep Racism Out.

3 giugno – 31 luglio 2021 Viene allestita presso la libreria "Todomodo" (Municipio Roma V) la mostra "Retrospettiva fotografica" del gruppo di fotografia del club "C'è posto per te". La mostra è stata presentata dagli stessi protagonisti sia in libreria sia attraverso un video postato sulla pagina Facebook "c'è posto per te" in cui sono stati raccontati gli scatti che hanno poi portato alle 8 foto esposte.

25 giugno 2021

La Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) insieme alla Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale (DCPS) organizzano l'evento "Just eat food ball challenge" presso la Fan Zone del Popolo per omaggiare gli europei di calcio. In tale manifestazione ha partecipato una rappresentanza della squadra di calcio di META.

22-31 luglio 2021

Evento culturale Hub di Roma Giffoni film festival.

8-13 agosto 2021

Scambio internazionale a Roma del progetto "GENERATION EUROPE" con i partners Germania e Portogallo.

30 agosto – 3 settembre 2021

Evento in ambito educativo finanziato dal Municipio Roma VII con l'organizzazione di un soggiorno al Parco Nazionale D'Abruzzo.

6-10 settembre 2021

Scambio Roma – Amburgo con il partner Germania.

25 e 26 settembre 2021

Evento culturale "Play 2021" con il Municipio Roma VII.

15-24 ottobre 2021

Erasmus + Build You(th) Future scambio internazionale con Germania e Grecia.

23 ottobre 2021

"C'è posto per te – day" manifestazione svoltasi presso la polisportiva USD Centocelle, organizzata dalla Cooperativa, nell'ambito del club di socializzazione per disabili lievi del Municipio Roma V. Una giornata dedicata alla condivisione con familiari, referenti istituzionali e cittadini sul lavoro svolto all'interno dei diversi gruppi che compongono il servizio. L'allestimento della mostra fotografica "Fantasia2021" e della mostra fumettistica "Cenerentola 2.0" insieme a performance calcistiche con squadre ospiti e al mash up di ballo e sport hanno movimentato l'evento, conclusosi con la proiezione della prima puntata del cortometraggio "Siamo solo noi" del serial "Resistenze".

5 dicembre 2021

Inizia la partecipazione della Cooperativa, con il centro diurno "Accademia", al mercatino, organizzato in collaborazione con il Comitato di Quartiere "Villa Certosa", per sostenere la manutenzione e riqualificazione del Giardino Liberato di Largo Alessi (Municipio Roma V). L'evento ha luogo ogni mese (l'ultimo sabato) e rappresenta l'occasione da parte degli utenti per vivere la socialità mostrando gli oggetti realizzati all'interno dei laboratori, grazie a workshop interattivi realizzati dai maestri d'arte del centro.

5 dicembre 2021

Partecipazione della Cooperativa con il club "C'è posto per te" all'evento CSOA Forte Prenestino al mercato terra/Terra con l'esibizione del gruppo di ballo "C'è passo per te" e l'esposizione di oggetti realizzati all'interno dell'attività creativa.

6.4 RELAZIONE CON IL TERRITORIO: PARTNERSHIP, COLLABORAZIONI E RETI

CLUB e ACCADEMIA Centri Diurni Disabili Adulti

TIPOLOGIA PARTNER	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA ATTIVITÀ
Associazione di categoria	U. S. D. Centocelle	Club di socializzazione "C'è posto per te" nell'ambito della realizzazione di iniziative sportive di calcio A7 integrato e per l'utilizzo dei campi da gioco. Partner nell'evento "C'è posto per te- day".
Libreria – caffetteria	Todomodo	Club di socializzazione "C'è posto per te" nell'ambito della realizzazione di iniziative culturali e la realizzazione di eventi e manifestazioni.
	La Maison - Onlus	Centro diurno "Accademia" RTI per la sede nonché attività ed eventi di vario genere rivolte agli utenti e ai familiari dei soggetti con disabilità.
	Il Ponte- Onlus	Club di socializzazione "C'è posto per te" nell'ambito della realizzazione di iniziative di vario genere (culturali, sportive) rivolte agli utenti e ai familiari dei soggetti con disabilità.
Associazione no profit	UISP Roma (Unione Italiana Sport Per Tutti)	Il Club di socializzazione "C'è posto per te" partecipa ad i loro eventi. Nello specifico nella XVII settimana d'azione contro il razzismo – Keep Racism Out, il club ha partecipato al progetto "Filo Spinato- Il diritto al movimento tagliando stereotipi e confini".
	Comitato di quartiere Villa Certosa	Partecipazione dell'evento mensile riguardante il "Mercatino degli Artigiani" per sostenere la manutenzione e riqualificazione del Giardino Liberato di via Galeazzo Alessi.
Enti Nazionali	FIGC— Federazione Italiana Giuoco Calcio e DCPS- Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale; CSI — Comitato Sportivo Italiano	Club di socializzazione "C'è posto per te" nell'ambito della realizzazione del torneo "Quarta Categoria" e di iniziative di vario genere inerenti al cacio A7.
Pubblica Amministrazione	Municipio V Servizio Sociale Disabili Adulti Sedi Via Acqua Bullicante 28 bis e viale Palmiro Togliatti 983	Invio Utenti per Monitoraggio periodico utenti e attività.
Pubblica Amministrazione	ASL Roma 2 distretto 5 U.O.C. Unità operativa Disabili Adulti, sede via Casilina 395	Invio di Utenti in coprogettazione con Municipio Roma V e monitoraggio utenti.

SAISH Assistenza domiciliare disabili

TIPOLOGIA PARTNER	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA ATTIVITÀ
	Il cerchio magico	Laboratorio di socializzazione.
Accesiazione no profit	Nonna Roma	Distribuzione pacco alimentare per utente bisognoso.
Associazione no profit	Cibo a costo zero	Distribuzione pacco alimentare per utente bisognoso.
	Cemea Ludoteca	Lavoro di rete.
Università Roma Tre	Corso di laurea in scienze del servizio sociale	Tutoraggio tirocinante.
Asl Roma 2	Percorso sanitario "Curare con Cura"	Lavoro di rete.

SOS

TIPOLOGIA PARTNER	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA ATTIVITÀ
	Comunità Emmaus Roma	Progetto Organizzazione di Eventi come Raccolta di Coperte.
	Associazione DUN Onlus	Progetto. Collaborazione nella ricerca di accoglienza per donne vittime di tratta che l'Associazione segue a livello psicologico. Invio di persone migranti con necessità di sostegno psicologico.
	ACLI	Progetto Consegna pacchi alimentari. Ricerca lavoro.
Associazioni no profit	ENGIM	Progetto Formazione legislazione migranti.
	Associazione Giano	Progetto Formazione problematiche Alzheimer.
	Alcolisti Anonimi	Progetto Formazione.
	Europe Consulting	Formazione Persone senza dimora con problematiche psichiatriche.
	PsyPlus ETS	Approccio Housing First per persone senza dimora.
Ente pubblico	Polizia Locale- NAE (Nuclei Anti Emarginazione) Municipi VII-VIII-IX	Interventi congiunti con persone senza dimora, barbonismo domestico e ogni situazione di fragilità.
	Guardia Forestale Parco Appia Antica	Interventi congiunti con persone senza dimora che sostano nell'area verde.

7. RENDICONTO ECONOMICO



7.1 PERFORMANCE ECONOMICA

Nel 2021 il fatturato della nostra cooperativa (ricavi 2021: € 5.242.102,37) è aumentato di circa il 13% (ovvero di € 604.097,46) rispetto a quello dello scorso anno (ricavi 2020: € 4.638.004,91).

Nella seguente tabella le variazioni dei ricavi nei vari servizi gestiti dalla cooperativa rispetto allo scorso anno:

SERVIZIO	RICAVI 2020 €	RICAVI 2021 €	Variazione %	Variazione €
Assistenza domiciliare AIDS	48.887,51	57.539,76	17,70	8.652,25
SISMIF	241.033,20	270.715,83	12,31	29.682,63
Segretariato Sociale	104.245,76	77.513,25	-25,64	-26.732,51
Scholè	64.361,09	84.416,73	31,16	20.055,64
SAISA	647.975,28	746.524,51	15,21	98.549,23
Centro diurno Attivamente	187.490,02	295.825,18	57,78	108.335,16
Centro servizi Via Terni9	187.906,80	188.586,48	0,36	679,68
Dimissioni Protette	35.848,43	31.756,22	-11,42	-4.092,21
Come Te	11.582,70	9.205,46	-20,52	-2.377,24
SOS unità di strada	240.674,76	242.956,71	0,95	2.281,95
AEC Municipio VII	779.009,97	981.196,06	25,95	202.186,09
Centro diurno Accademia	138.893,90	123.483,10	-11,10	-15.410,80
SAISH	725.629,55	762.390,99	5,07	36.761,44
Centro ludico Officina Tempo Libero	55.141,59	71.352,56	29,40	16.210,97
Casa Famiglia Villa Luigia	94.109,71	136.706,32	45,26	42.596,61
Home Care Premium	37.320,34	66.327,71	77,73	29.007,37
Club socializzazione "C'è posto per te"	93.494,08	71.790,32	-23,21	-21.703,76
Hansel e Gretel	106.307,04	115.797,00	8,93	9.489,96
Via Terni11	30.068,91	35.548,02	18,22	5.479,11
Attività Riabilitative ASL	45.387,70	44.064,02	-2,92	-1.323,68
Casa Riposo Buozzi	535.382,88	535.738,69	0,07	355,81
AEC Mun. VIII	97.502,43	156.171,55	60,17	58.669,12
Alta frequenza	13.573,98	2.965,18	-78,16	-10.608,80
Gate VII	27.888,39	6.972,09	-75,00	-20.916,30
Spazio Be.Bi Coccodillo	23.888,12	0	-100,00	-23.888,12
Casa autonomia "Il presente è domani"	22.514,73	0	-100,00	-22.514,73
AEC Mun. IX	37.637,29	0	-100,00	-37.637,29

Diritti Infanzia e adolescenza
Dopo di Noi
Genitori in Crescita
ComunicArte
Varie
Centro Famiglie II livello
TOTALE

0	98.729,87	100,00	98.729,87
0	711,22	100,00	711,22
0	2.614,49	100,00	2.614,49
0	16.130,70	100,00	16.130,70
4.248,75	2.227,58	-47,57	-2.021,17
0	6.144,77	100,00	6.144,77
4.638.004,91	5.242.102,37		

Il costo del lavoro questo anno (€ 4.170.664) è aumentato di circa il 10% rispetto quello dello scorso anno (€ 3.790.595) e rappresenta circa l'80% dei costi complessivi.

ATTIVO	PASSIVO
3.546.662 €	3.546.662
PATRIMONIO NETTO TRANNE UTILE	UTILE D'ESERCIZIO
1.610.801 €	21.239 €
VALORE PRODUZIONE	COSTI PRODUZIONE
5.322.797 €	5.277.798 €
UTILE PRIMA DELLE IMPOSTE	RISTORNO
39.248 €	20.000 €

7.2 VALORE AGGIUNTO

Il Valore Aggiunto è un valore determinato dalla differenza tra il valore della produzione conseguito dalla cooperativa e i suoi costi esterni. Può considerarsi un parametro significativo poiché consente di evidenziare, al di là del risultato economico conseguito, la ricchezza prodotta complessivamente dall'organizzazione, nonché presentare la sua distribuzione monetaria tra le categorie di stakeholder, consentendo quindi di valutare monetariamente l'effetto economico generato dalla cooperativa sulle categorie di stakeholder.

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL	ESERCIZI (€)
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	2021
A) Valore della produzione	€ 5.322.797,00
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni - rettifiche di ricavo	€ 5.242.102,00
4. Altri ricavi e proventi	€ 80.695,00
5. Ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)	
B) Costi intermedi della produzione	€ 1.070.428,00

6. Consumi di materie prime, Consumi di materie sussidiarie Consumi di materie di consumo		
Costi di acquisto di merci	_ €	40.390,00
7. Costi per servizi	€	850.352,00
8. Costi per godimento di beni di terzi	€	150.219,00
9. Oneri diversi di gestione	€	29.467,00
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	€	4.252.369,00
C) Componenti accessori e straordinari		
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	€	4.252.369,00
- Ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	_ €	28.039,00
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	€	4.224.330,00

La riclassificazione adottata esula dai classici schemi economici e si basa sui principi elaborati all'interno di standard e linee guida di riferimento nazionali per la redazione del Bilancio Sociale che indirizzano la ripartizione del Valore Aggiunto tra tutti coloro che ne beneficiano.

Di seguito è riportato il prospetto del Valore Aggiunto:

PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO	ESERCIZI (€)	
		2021
A. Remunerazione del Personale	€ .	4.170.664,00
Salari e stipendi a) Oneri sociali	€	3.117.565,00 781.215,00
b) remunerazioni indirette	€	271.884,00
B. Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	18.009,00
Imposte dirette	€	18.009,00
C. Remunerazione del Capitale di Credito	€	-
D. Remunerazione del Capitale di Rischio	€	21.239,00
Dividendi (utili distribuiti alla proprietà)	€	21.239,00
E. Remunerazione dell'Azienda	€	-
F. Liberalità	€	-
G. Ambiente	€	-

8. MIGLIORAMENTO CONTINUO



8.1 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Al fine di migliorare il processo di rendicontazione sociale della Cooperativa, e incrementare la partecipazione degli stakeholder, di seguito riportiamo il riepilogo dei principali obiettivi proposti e individuati durante gli incontri con il campione di stakeholder interni e il C.d.A. per l'anno 2022:

Obiettivo di miglioramento	Anno di raggiungimento
✓ Ridefinizione della mission, vision e valori in modo partecipato	2022
✓ Selezione del personale: stabilità, flessibilità (capacità di interagire con utenza diversa e strutture diverse), trasversalità nella disponibilità/ età / formazione di base	2022
✓ Strutturare momenti di condivisione di avvicinamento per diventare soci	2022
✓ Strutturare momenti assembleari per il maggior coinvolgimento dei soci	2022
✓ Migliorare la comunicazione interna ed esterna	2022
✓ Definire piani di formazione annuali	2022

GLOSSARIO

Il bilancio sociale (rendiconto della responsabilità sociale d'impresa) è un documento con il quale un'organizzazione (impresa, ente pubblico, associazione, BILANCIO SOCIALE ecc.) comunica periodicamente in modo volontario gli esiti della sua attività, non limitandosi ai soli aspetti finanziari e contabili. Il codice etico aziendale è un tipo di documento stilato ed adottato su base volontaria in un ambiente aziendale. Esso definisce un complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Si rivela inoltre CODICE ETICO come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende. Il codice etico è documento integrante del Modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001. L'impresa cooperativa è una società dedita alla produzione di beni e servizi dove **IMPRESA** lo scopo comune non è il profitto, ma quello mutualistico che consiste nel COOPERATIVA vantaggio che i soci conseguono grazie allo svolgimento della propria attività, invece che con i terzi, direttamente con la società. La materialità determina la rilevanza di un problema per un'organizzazione e i suoi stakeholder. Un problema materiale è un problema che influenzerà le decisioni, le azioni e le prestazioni di un'organizzazione o dei suoi stakeholder. In MATRICE DI un contesto come quello attuale è fondamentale riuscire ad individuare quali sono gli aspetti che sono veramente importanti, rispetto quelli che necessitano MATERIALITÀ di una minore attenzione. Individuare i temi materiali permette così ad un'organizzazione di monitorare e rispondere prontamente a rischi e/o opportunità che si possono manifestare. L'impresa cooperativa è una società dedita alla produzione di beni e servizi dove **IMPRESA** lo scopo comune non è il profitto, ma quello mutualistico che consiste nel COOPERATIVA vantaggio che i soci conseguono grazie allo svolgimento della propria attività, invece che con i terzi, direttamente con la società. In economia, lo stakeholder (in inglese letteralmente "palo di sostegno") o STAKEHOLDER portatore di interesse è genericamente un soggetto (o un gruppo) influente nei confronti di una iniziativa economica, una società o un qualsiasi altro progetto. STAKEHOLDER Processo con il quale un'organizzazione coinvolge nella formulazione delle proprie politiche o strategie aziendali tutti coloro che possono influire sul ENGAGEMENT raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, oppure che possono essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Il valore aggiunto costituisce la differenza fra la ricchezza prodotta e i consumi sostenuti per la sua distribuzione ai vari portatori d'interessi. A tutti gli effetti, è il VALORE AGGIUNTO punto di unione fra il Bilancio d'Esercizio e il Bilancio Sociale. Attraverso la costruzione di indicatori significativi, si fa in modo che i dati contabili esprimano anche la propria valenza sociale, in termini di valore aggiunto.

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio Sociale 2021 redatto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017.

Riferimenti Capitolo

1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.

Lettera del presidente Nota metodologica

2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Nome dell'ente

Codice Fiscale

Partita Iva

Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore

Indirizzo sede legale

Altre sedi

Aree territoriali di operatività

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente)

Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte;

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale;

Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...) Contesto di riferimento

1.IDENTITÀ

3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa (se esistente);

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incaricati espressione di specifiche categorie di soci o associati);

Quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;

Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società Cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017.

2.GOVERNANCE E POLITICA; 3.IL VALORE COOPERATIVO; 4.STAKEHOLDER

4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti;

Attività di formazione e valorizzazione realizzate;

Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;

Natura delle attività svolte dai volontari;

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.

5.LAVORO

5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati;

6.RELAZIONE SOCIALE

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.

6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse;

7.RENDICONTO ECONOMICO

segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

7) ALTRE INFORMAZIONI

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente12: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;

Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti agli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.;

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.

CONTATTI DI RIFERIMENTO











