



COOP SOCIALE F.A.I. - O.N.L.U.S.  
SERVIZI SOCIO-SANITARI ED EDUCATIVI



# BILANCIO SOCIALE 2008

AGGIORNATO AL PRIMO SEMESTRE 2009

In collaborazione con



Pordenonese

In copertina: olio su tela di Orazio Ongaro, Casa Colvera, Pordenone

## **Bilancio Sociale 2008**

**La felicità è reale solo è quando condivisa**  
C.J. McCandless  
film *Into the Wild*

**Coop. Sociale F.A.I. - O.N.L.U.S.**

**Servizi Socio-Sanitari ed Educativi**

Via Forniz, 1 - 33080 Porcia (PN) - Tel. 0434 590 370 - Fax 0434 590 686

[www.coopsocialefai.it](http://www.coopsocialefai.it)

[info@coopsocialefai.it](mailto:info@coopsocialefai.it)

# INDICE

<b>EDITORIALE.....</b>	<b>6</b>
<b>INFORMAZIONI GENERALI.....</b>	<b>7</b>
Oggetto sociale	
<b>STRUTTURA, GOVERNO... ..</b>	<b>8</b>
Forma giuridica	
Categorie di soci	
Organi sociali	
<b>...ED AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>9</b>
Consiglio di amministrazione in carica (2009-2011)	
Direzione	
Altre cariche istituzionali	
Collegio sindacale	
<b>SOCIE E SOCI.....</b>	<b>10</b>
Soci e CCNL	
Nuova classificazione CCNL dal 01/01/2009	
Provvedimenti per la promozione economica delle socie e dei soci lavoratori	
Assemblea Ordinaria - 12.05.2009	
Presenza soci ultimi cinque anni	
Promozione del benessere dei soci lavoratori	
Soci lavoratori: andamento storico	
Soci e socie	
Lavoratori stranieri 2004/2008	
Tipologia contratti	
Ambiti di impiego del personale	
Fasce di età del personale	
Ore retribuite 2004/2008	
Ore malattia e % su ore lavorate	
Ore infortuni e % su ore lavorate	
Ore maternità	
<b>ANALISI DEL TURNOVER.....</b>	<b>14</b>
Turnover negli ultimi 5 anni	
Turnover per area di appartenenza	
Motivazioni che spingono al cambiamento	
Tipologia del nuovo lavoro	
Anzianità di lavoro in cooperativa	
Età dei dimissionari	
Posizione dei dimissionari	
Turnover per genere	
Turnover per struttura di appartenenza	
<b>FORMAZIONE.....</b>	<b>16</b>
Obiettivi per il 2009	
Iniziative formative	
Modalità di valutazione della formazione e strumenti utilizzati	
<b>SICUREZZA E SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO.....</b>	<b>17</b>
Corsi per la sicurezza e referenti	

<b>POLITICA PER LA QUALITÀ</b> .....	<b>18</b>
Rinnovo certificazione triennio	
Analisi gradimento dei servizi da parte dei beneficiari di Casa Colvera e SRI Pordenone	
Analisi clima interno in alcune strutture	
Obiettivi per il 2009	
<b>RENDER CONTO</b> .....	<b>20</b>
Fatturato: riepilogo storico 1985/2008	
Percentuale settori operativi	
Fatturato per settori 2007/2008	
Scostamento settori operativi	
Incidenza costi personale	
Variazione costi personale	
Patrimonio netto	
Risultato d'esercizio	
Capitale sociale	
Committenza pubblica e privata	
<b>DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b> .....	<b>22</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b> .....	<b>23</b>
<b>ANALISI DEL FATTURATO NEGLI ANNI</b> .....	<b>24</b>
Il patrimonio della cooperativa	
Valutazione rischi finanziari	
<b>TRA FRIULI E ALTO LIVENZA</b> .....	<b>25</b>
<b>AMBITO DISABILITÀ</b> .....	<b>26</b>
Sedi operative, tipologie di servizi e valore dell'équipe	
<b>AMBITO ANZIANI</b> .....	<b>28</b>
Sedi operative, tipologie di servizi e valore dell'équipe	
<b>AMBITO SALUTE MENTALE</b> .....	<b>30</b>
Sedi operative, tipologie di servizi e valore dell'équipe	
<b>DANCEABILITY, UN PROGETTO FAI</b> .....	<b>32</b>
<i>Un Mondo Fantastico: la Danceability incontra il Teatrodanza</i>	
<b>GLI STAKEHOLDER</b> .....	<b>33</b>
Mappatura delle principali collaborazioni	
<b>LA RETE E LE NOSTRE ADESIONI</b> .....	<b>34</b>
Consorzio Leonardo	
Consorzio Nazionale Idee in Rete	
Rete Europea REVES	
<b>PUBBLICAZIONI</b> .....	<b>35</b>
<b>INTERVISTE AD ALCUNI STAKEHOLDER IMPORTANTI PER IL NOSTRO LAVORO</b> .....	<b>36</b>
<b>UN PÒ DI RASSEGNA STAMPA</b> .....	<b>39</b>
<b>ANTICIPAZIONI &amp; NOVITÀ</b> .....	<b>40</b>

# EDITORIALE

di Fabio Fedrigo

## Cooperative sociali - riflessioni a freddo

La cooperazione sociale è una grande realtà che ogni giorno opera per la promozione umana nelle comunità locali del nostro Paese, per l'idea di uno Stato sociale migliore. La cooperazione sociale conta migliaia di cooperative sociali che a loro volta contano migliaia di lavoratrici e lavoratori. Oltre il 70% delle persone occupate sono donne. Le cooperative sociali sono riconosciute dalla Legge che le suddivide in due principali tipologie: la prima, detta di "tipo A", svolge servizi socio-sanitari ed educativi alla persona; la seconda, detta di "tipo B", svolge servizi con l'obiettivo di reintegrare le persone escluse, per varie ragioni, dal mercato del lavoro. La cooperazione sociale di tipo A nasce e prolifera dal processo di esternalizzazione delle amministrazioni pubbliche. La cooperazione sociale di inserimento lavorativo affonda le proprie radici in Friuli Venezia Giulia dove nei primi anni settanta – durante l'epica battaglia di civiltà condotta dell'equipe di Franco Basaglia - nasce a Trieste la Cooperativa Lavoratori Uniti, oggi CLU Franco Basaglia. La priorità, in quel momento storico, è dare voce e prospettiva alle condizioni dei lavoratori psichiatrici segregati e confinati presso il manicomio, istituzione totale nonché luogo di negazione e vergogna.

Le cooperative sociali vivono tra subalternità e protagonismo, tra buone e cattive pratiche, tra lenta costruzione e deriva da appaltificio. Le cooperative sociali sono donne e uomini che operano spesso dietro le quinte, nel sottobosco del welfare, nell'eclissi totale o parziale dell'istituzione e, a volte, delle proprie imprese. Le cooperative sociali sono piccole, medie, grandi ed extra large. Tanto nel micro quanto nel macro non è la taglia a renderle più o meno interessanti, come non sono le dichiarazioni d'intenti o le carte etiche. A renderle più o meno interessanti è il loro agire quotidiano, ciò che traspare dal fare e dal modo di fare, dalle scelte e dalle rinunce, dal senso che muove la costruzione del lavoro, dalla coerenza con le proprie radici sociali. È la capacità di cogliere che nelle relazioni d'aiuto c'è un limite, una soglia professionale ed umana oltre la quale si compromette, s'inquina e deforma la responsabilità sociale d'impresa, l'oggetto statutario.

Le cooperative sociali non sono agenzie di somministrazione lavoro e non tollerano simile paragone, anche se, a volte o spesso, si prestano come tali. Ci sono poi cooperative che della sindrome da interinale, dell'essere una sorta di derivato da agenzia di collocamento, poco o nulla importa. Ciò che importa è collezionare appalti e macinare fatturato, giorno per giorno, gara per gara, asta per asta. Quello che conta è riciclare relazioni d'aiuto e trasformarle in un business plan da centinaia di milioni di euro. Tra le cooperative sociali prevalgono le imprese a vocazione sociale e partecipazione democratica rispetto alle società con movenze da basso padronato, che stanno al no profit come la maionese al caffè. Le cooperative sociali tendono ad essere isoformiche al proprio committente, in particolare alla pubblica amministrazione. Le cooperative sociali sono, da sempre e senza volerlo, un prezioso vivaio professionale per i servizi sociali pubblici, le aziende sanitarie e gli ospedali. Legge vuole che le cooperative sociali vadano coinvolte nella programmazione e nell'attuazione del sistema integrato socio-sanitario. Realtà mostra che d'integrato nel nostro sistema ci sia ancora ben poco, a tutti i livelli.

Una cooperativa sociale è, in generale, nel dire e nel fare, espressione del patrimonio umano che la compone.



Un ricordo della signora Bruna.

FAI è stata la prima cooperativa sociale in Friuli Venezia Giulia a pubblicare il Bilancio Sociale.

Correva l'anno 2000 e da allora, esercizio dopo esercizio, il documento ha continuato ad avere un "posto fisso" nella vita societaria della cooperativa. Sei anni più tardi, nel 2006, il Bilancio sociale è recepito dalla legislazione del Friuli Venezia Giulia (legge 20/06). Due anni dopo la Giunta regionale traccia le Linee guida dove s'individuano criteri e metodologie per l'elaborazione e l'adozione del documento.

Dal 2010 per le cooperative sociali pubblicare il Bilancio sociale non è più una questione di scelta ma un obbligo. La nostra iniziativa di dieci anni fa, del tutto volontaria, sperimentale e, se si vuole, pionieristica nell'ambito della cooperazione sociale locale, oggi è un passaggio dovuto, un adempimento legislativo da rispettare, pena l'esclusione dai benefici di Legge.

La domanda è: per lo strumento Bilancio sociale, cambierà qualcosa?

## INFORMAZIONI GENERALI

### Coop. Sociale F.A.I. Famiglie Anziani Infanzia Servizi Socio-Sanitari ed Educativi ONLUS - Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale

**ANNO DI COSTITUZIONE:** 1985

**INIZIO ATTIVITÀ:** 1986

**SEDE**

Via Forniz n. 1 (fronte Municipio) - 33080 Porcia (PN)

**AMBITO TERRITORIALE OPERATIVO**

Friuli / Veneto

**SERVIZI SOCIO-SANITARI ED EDUCATIVI**

art. 1 lett. a) L. 381/91

**ORGANI SOCIALI**

Assemblea dei Soci

Consiglio di Amministrazione

Collegio Sindacale

**CCNL DI SETTORE**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Coop. Sociali

**QUOTA ASSOCIATIVA:** 518,00 euro

**CAPITALE SOCIALE 31/12/08:** 150.738 euro

**ADESIONI**

Confcooperative - Roma

Unione Provinciale Cooperative Friulane - Pordenone

Consorzio Leonardo - Pordenone

Consorzio Nazionale Idee in Rete

Finreco FVG

Banca Etica - Padova

BCC Pordenonese

Rete europea REVES

**ORARIO UFFICIO AMMINISTRATIVO**

08,30/12,30 - 13,30/17,00 dal lunedì al venerdì

### Oggetto sociale



**NEL RISPETTO DELLO SCOPO MUTUALISTICO, LA COOPERATIVA S'INQUADRA NELLA TIPOLOGIA DI CUI ALLA LEGGE 381/91 ART. 1 LETT. A), PERSEGUENDO L'OGGETTO SOCIALE DI CUI ALL'ART. 4 DELLO STATUTO NELL'INTERESSE GENERALE DELLA COMUNITÀ ALLA PROMOZIONE UMANA ED ALL'INTEGRAZIONE SOCIALE DEI CITTADINI ATTRAVERSO LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI SOCIO-SANITARI ED**

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: **la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.** La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, deve cooperare attivamente con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale ed internazionale. **La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, dei volontari, dei fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo, grazie all'apporto dei soci, l'autogestione responsabile dell'impresa.**

# STRUTTURA, GOVERNO...

Forma giuridica <b>COOP. FAI ONLUS</b>	
<b>Forma giuridica</b>	società cooperativa
<b>Atto costituzione</b>	11/06/1985
<b>Iscrizione Registro Società</b>	11/07/1985
<b>Iscrizione REA</b>	Numero repertorio economico amministrativo (REA): 39121 Data iscrizione: 13/11/1985
<b>Partita IVA</b>	01026970937
<b>Iscrizione Registro Imprese</b>	Codice fiscale e numero iscrizione del Registro delle Imprese di PORDENONE: 01026970937 Data iscrizione: 19/02/1996

Categorie di <b>SOCI</b>	
<b>Soci lavoratori</b>	Persone fisiche che possiedono i necessari requisiti tecnico professionali e svolgono la loro attività lavorativa per il raggiungimento degli scopi sociali.
<b>Soci volontari</b>	Persone fisiche che prestano la loro attività gratuitamente ai sensi della legge 381/91 e nei limiti previsti dalla legge.
<b>Soci onorari</b>	Soci che abbiano perduto i requisiti professionali per collaborare con la cooperativa.
<b>Soci sovventori</b>	Possono essere ammessi alla cooperativa soci sovventori, di cui alla legge 59/92.
In nessun caso può essere socio chi esercita in proprio attività imprenditoriale in concorrenza con quella della cooperativa.	



Organi sociali	
<b>Assemblea dei soci</b>	L'assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, legittimamente assunte, obbligano tutti i soci. <b>Ordinaria:</b> approva bilancio, nomina gli amministratori e il collegio sindacale. <b>Straordinaria:</b> modifiche statutarie, durata e scioglimento della società.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	È investito dei più ampi poteri per la gestione della società salvo quelli riservati all'Assemblea dalla Legge. Persegue gli scopi sociali. Rimane in carica tre esercizi sociali.
<b>Collegio sindacale</b>	Svolge funzioni di controllo contabile e vigila sull'esercizio delle attività. Redige la relazione accompagnatoria al bilancio e indica i criteri seguiti dagli amministratori nella gestione della Società.

**...ED AMMINISTRAZIONE****Consiglio di amministrazione in carica (eletto a maggio 2009)**

<b>componenti</b>	<b>carica</b>	<b>anno assunzione</b>	<b>data prima nomina C.d.A.</b>
Fabio Fedrigo	Presidente	1989	06/07/1992
Gigliola Cimolai	Vice presidente	1986	05/06/1986
Michelangelo Tagliente	Vice presidente	1996	27/06/1997
Laura Fantuzzi	Consigliere	1995	31/05/1999
Andrea Moretton	Consigliere	2002	22/05/2006
Carmelita Carpenè	Consigliere	1986	22/04/2002
Michela Carlet	Consigliere	2004	12/05/2009

**Compensi agli amministratori**

Per la funzione di rappresentanza legale e per le responsabilità di carattere penale correlate a questa carica, il Presidente e i due Vice Presidenti percepiscono un'indennità di funzione pari rispettivamente a 900 € lordi mensili e 450 € lordi mensili, che rientrano in una retribuzione mensile media pari rispettivamente a 2500 € e 2200 €. Ogni consigliere riceve un'indennità di funzione pari a 1.000 € lordi all'anno.

**Direzione**

<b>Fabio Fedrigo</b>	Gli incontri di direzione vengono convocati mediamente con <b>cadenza settimanale</b> . L'organismo esercita una funzione di indirizzo, monitoraggio e promozione delle politiche di governance all'interno della cooperativa. Opera in stretta sinergia e confronto con il Consiglio di Amministrazione.
<b>Gigliola Cimolai</b>	
<b>Michelangelo Tagliente</b>	
<b>Laura Fantuzzi</b>	
<b>Michela Carlet</b>	

**Altre cariche istituzionali**

**Fabio Fedrigo:** presidente FAI, vicepresidente Consorzio Leonardo, Consigliere Confcooperative Pordenone, delegato per la cooperazione sociale dal Forum provinciale Terzo Settore ai tavoli dell'Osservatorio politiche sociali della Provincia di Pordenone.

**Michelangelo Tagliente:** vice presidente FAI, presidente Cooperativa L'Abete Bianco, consigliere Federsolidarietà Regionale, presidente Associazione scientifico culturale Le Nuvole

**Michela Carlet:** consigliere FAI e vicepresidente Associazione Amici di Casa Colvera

**Collegio sindacale**

Il collegio sindacale è composto da 3 membri. I sindaci sono revisori contabili iscritti al registro e restano in carica per 3 esercizi. Il Collegio ha il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla cooperativa e sul suo concreto funzionamento. Esercita inoltre il controllo contabile in base all'art. 38 dello Statuto. Il collegio sindacale nel 2008 ha percepito un totale di 18.713 €. Il compenso viene stabilito in base al tariffario dell'Ordine dei Dottori Commercialisti.	<b>componenti</b>	<b>carica</b>
	<b>Mauro Moras</b>	Presidente
	<b>Paolo Ciganotto</b>	Sindaco effettivo
	<b>Anna Vendruscolo</b>	Sindaco effettivo
	<i>Stefano Zigante</i>	<i>Sindaco supplente</i>
	<i>Andrea Zanotti</i>	<i>Sindaco supplente</i>

# SOCIE E SOCI

## Soci e CCNL

Con i soci lavoratori viene instaurato un rapporto di lavoro subordinato mediante applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle cooperative sociali e le retribuzioni sono uguali per le socie, i soci ed i lavoratori non soci.

**Il CCNL dei lavoratori della cooperazione sociale, scaduto il 31/12/05, è stato rinnovato a Roma il 30 luglio 2008, con valenza per il quadriennio 2006/2009.**

L'aumento complessivo del costo del lavoro è stimato oltre il 12%. Tra le principali novità, il CCNL prevede

- nuovo sistema di classificazione
- il riconoscimento del lavoro festivo

Nel 2008 è stata inoltre erogata l'una tantum ad personam per arretrati.

Le **tranche applicative** sono state fissate con le seguenti decorrenze:

- 01/01/2008
- 01/01/2009
- 01/12/2009

## Nuova classificazione CCNL dal 01/01/2009

Area	Ex Livello CCNL	Migliorie
A1	I°	<p><b>Provvedimenti per la promozione economica delle socie e dei soci lavoratori</b></p> <p>La Cooperativa applica delle migliori contrattuali come dettagliatamente esposto nella descrizione sottostante.</p>
A2	II°	
B1	III°	
C1	IV°	
C2	nuovo OSS	
C3	V°	
D1	V°	
D2	VI°	
D3	VII°	
E1	VII°	
E2	VIII°	
F1	IX°	
F2	X°	

## Provvedimenti per la promozione economica delle socie e dei soci lavoratori

Dal 2007 F.A.I. promuove politiche interne di valorizzazione dei soci lavoratori deliberando provvedimenti economici e normativi finalizzati a creare condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di settore. Tali provvedimenti sono stati mantenuti anche nel corso del 2008 e sono a tutt'oggi in vigore.

In particolare si elenca di seguito quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato ai soci nella riunione generale del 01/03/2007.

### Provvedimenti per la promozione economica dei soci lavoratori:

**1. OSS (Operatori Soci-Sanitari).** Passaggio diretto dal IV al V livello a decorrere dall'acquisizione della qualifica professionale con mantenimento relativi scatti di anzianità di competenza del livello acquisito. Condizione di miglior favore rispetto al CCNL 2002/2005 e 2006/2009.

**2. Competenze minime.** Operatori in possesso di titoli di aggiornamento o credito formativo - comprese le competenze minime - non inferiore alle 200 ore e riconosciuti dalle autorità pubbliche e con almeno due anni di servizio nel settore. Il CCNL, sulla base dell'accordo integrativo territoriale, prevede un'indennità salariale pari al 70% della differenza tra il 3° ed il 4° livello. FAI da luglio 2008 riconosce direttamente il 4° livello. Condizione di miglior favore istituita dalla cooperativa rispetto al CCNL 2002/2005 e 2006/2009.

**3. Soppressione limite scatti anzianità.** Situazione precedente al provvedimento: ogni lavoratrice e lavoratore, in ogni livello d'inquadramento, maturava uno scatto d'anzianità ogni due anni di lavoro fino al decimo anno di lavoro, per un totale definitivo di 5 scatti d'anzianità.

Il provvedimento: soppressione del limite di 5 scatti d'anzianità e maturazione progressiva di uno scatto ogni due anni di lavoro in cooperativa anche oltre il decimo anno di servizio.

Recupero, per ogni livello, degli scatti ad oggi non riconosciuti, per le lavoratrici ed i lavoratori con almeno dodici anni di servizio.

Condizione di miglior favore istituita dalla cooperativa e non prevista dal CCNL 2002/2005 e 2006/2009.

**4. Promozione dei soci lavoratori con almeno 10 anni di servizio in F.A.I.** Per le lavoratrici ed i lavoratori con almeno dieci anni di anzianità di servizio presso la F.A.I., inquadrati al 4° livello del CCNL, in forza alla data del 28/02/07, si promuove il passaggio dal IV al V livello con il riconoscimento degli scatti d'anzianità di competenza del livello acquisito.

Condizione di miglior favore istituita dalla cooperativa e non prevista dal 2002/2005 e 2006/2009.

### 5. Operatori salute mentale

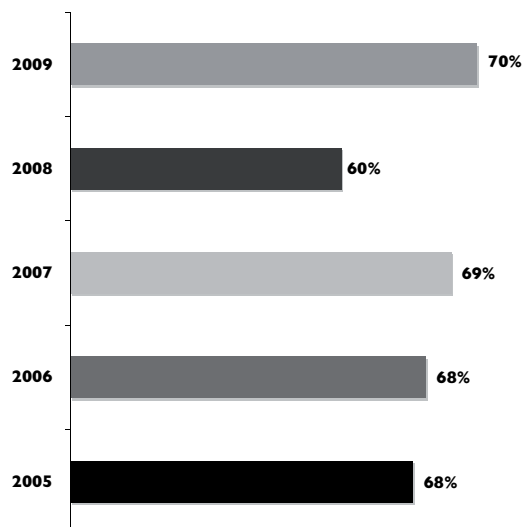
Da luglio 2008, FAI riconosce il V livello agli operatori impiegati in servizi psichiatrici con almeno un anno di anzianità di lavoro.

Condizione di miglior favore istituita dalla cooperativa e non prevista dal CCNL 2002/2005 e 2006/2009.

**Assemblea Ordinaria - 12.05.2009****Ordine del Giorno**

1. presentazione bilancio al 31.12.08 composto di stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa
2. relazione Collegio Sindacale
3. delibere inerenti e conseguenti ai precedenti punti 1) e 2)
4. elezione cariche sociali triennio 2009 - 2011
5. determinazione compenso ai consiglieri ed al collegio sindacale per il triennio 2009 - 2011
6. progetto sede cooperativa
7. varie ed eventuali

	2008	2009
Compagine sociale	301	291
Aventi diritto	294	287
Non aventi diritto	7	4

**Presenza soci ultimi cinque anni**

	Presenti Assemblea	Tot. deleghe Assemblea	Presenti aventi diritto	Presenti non aventi diritto
2008	72	105	175	2
2009	96	109	205	2

**Promozione del benessere dei soci lavoratori**

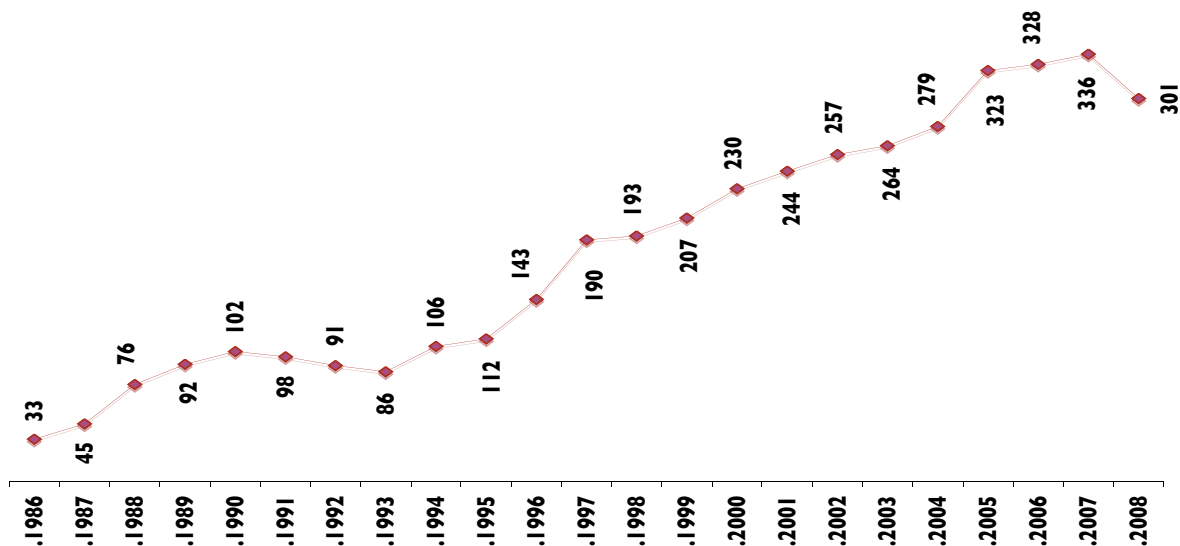
La prevenzione dello stress lavorativo e del burn out sono possibili solo se le organizzazioni sono in grado di promuovere e mantenere un alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale nei lavoratori.

FAI cerca di coniugare questi aspetti attraverso la **promozione di competenze e capacità professionali, la formazione continua, il miglioramento del contesto lavorativo - in primo luogo il clima organizzativo e la qualità delle relazioni - l'attenzione alla motivazione e alla soddisfazione dei lavoratori.**

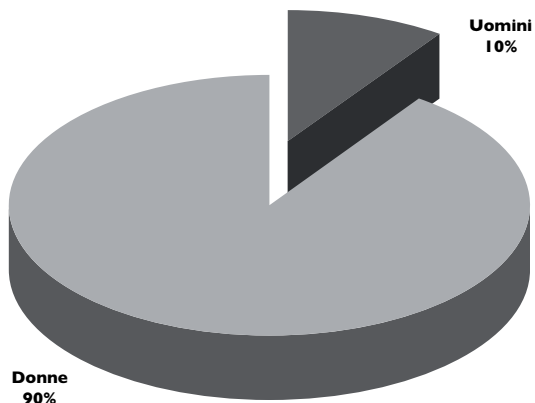
Per meglio specificare le modalità per il raggiungimento di questi obiettivi, la cooperativa sta attuando e/o potenziando delle azioni di sostegno che afferiscono la sfera del lavoro e della persona:

- sportello per l'ascolto, che offre supporto psicologico per prevenire e/o combattere lo stress occupazionale
- monitoraggio costante del clima relazionale interno alle strutture
- condizioni di miglior favore rispetto al CCNL
- flessibilità e mutualità dell'organizzazione
- anticipi sugli stipendi
- coinvolgimento degli operatori e condivisione degli obiettivi di cura
- progetti ad personam per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia

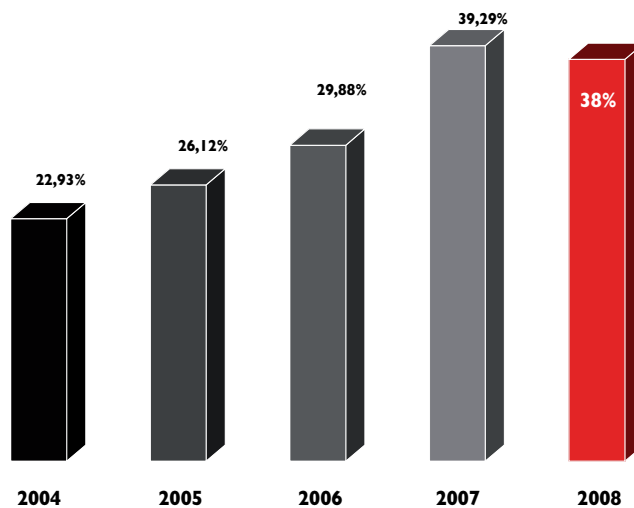
**Soci lavoratori: andamento storico**



**Socie e soci 2008**



**Lavoratori stranieri 2004/2008**

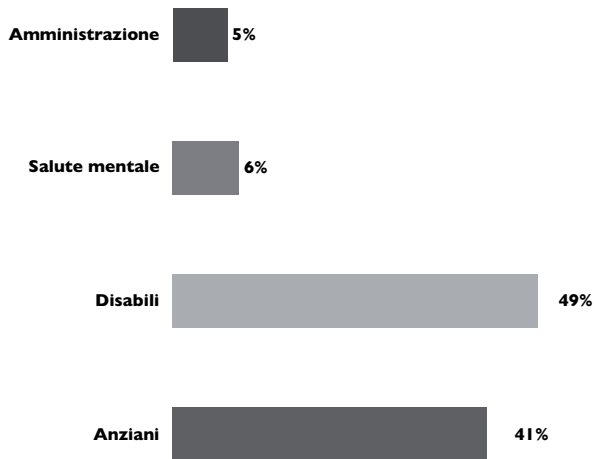


<b>Donne</b>	271	
<b>Uomini</b>	30	
<b>Totale soci e dipendenti</b>	301	288 soci
		13 dipendenti

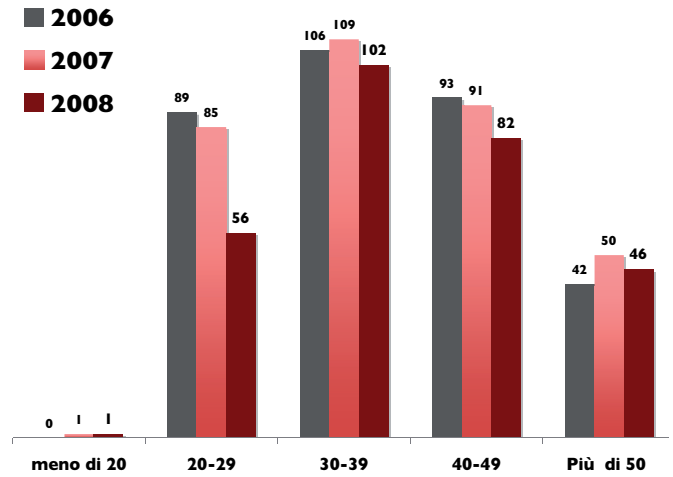
Tipologia di contratti		
<b>Tempo indeterminato</b>	288	96%
<b>Tempo determinato</b>	13	4%



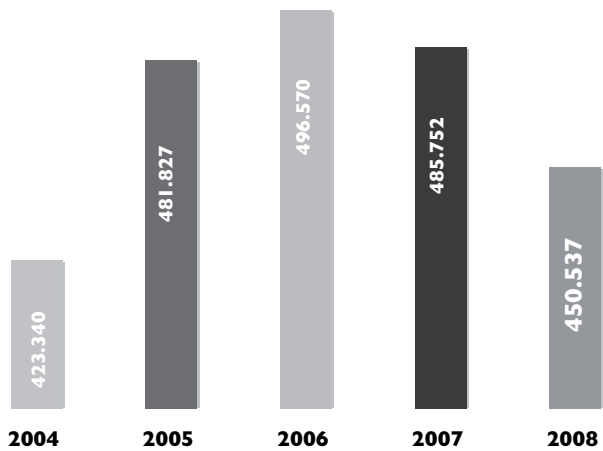
### Ambiti di impiego del personale



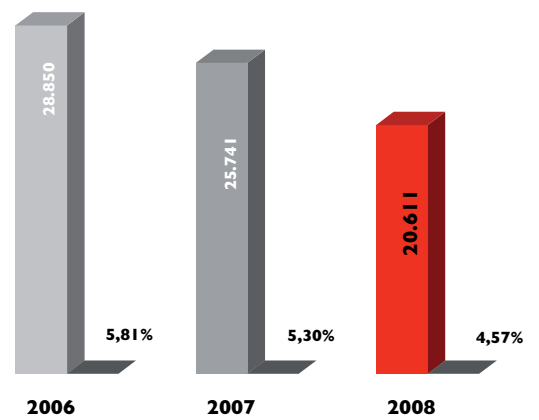
### Fasce di età del personale



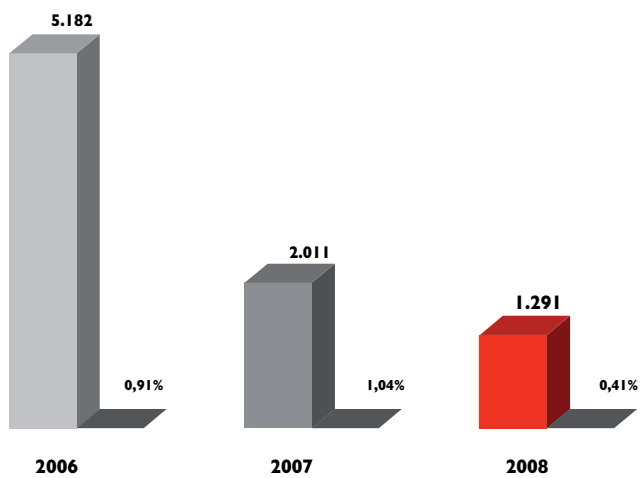
### Ore retribuite 2004/2008



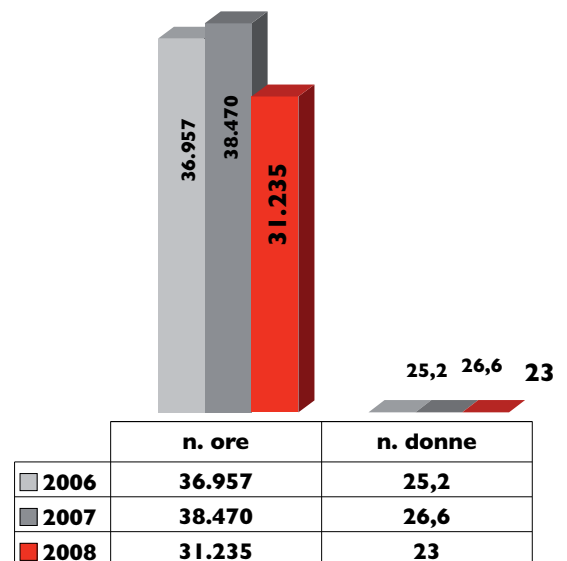
### Ore malattia e % su ore lavorate



### Ore infortuni e % su ore lavorate

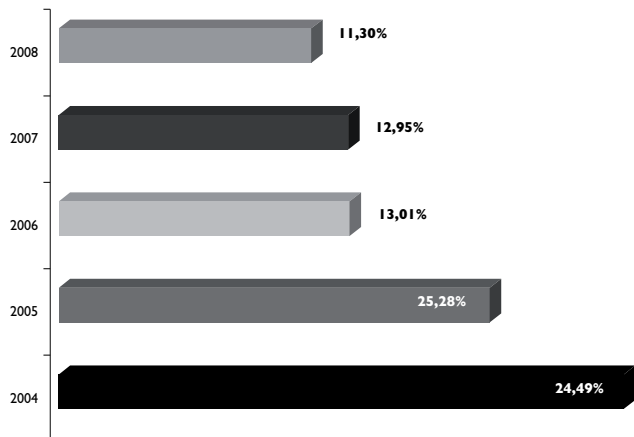


### Ore maternità

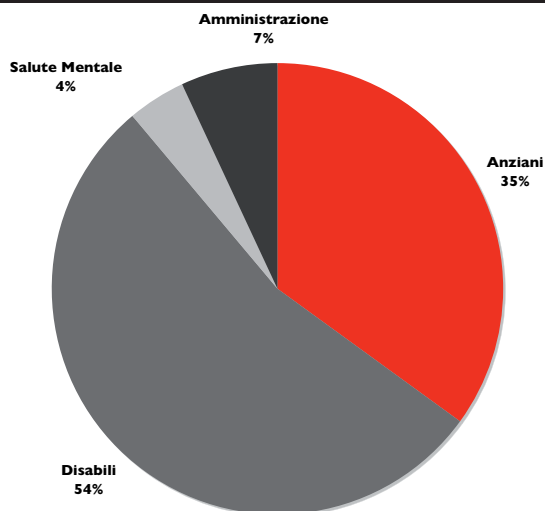


# ANALISI DEL TURNOVER

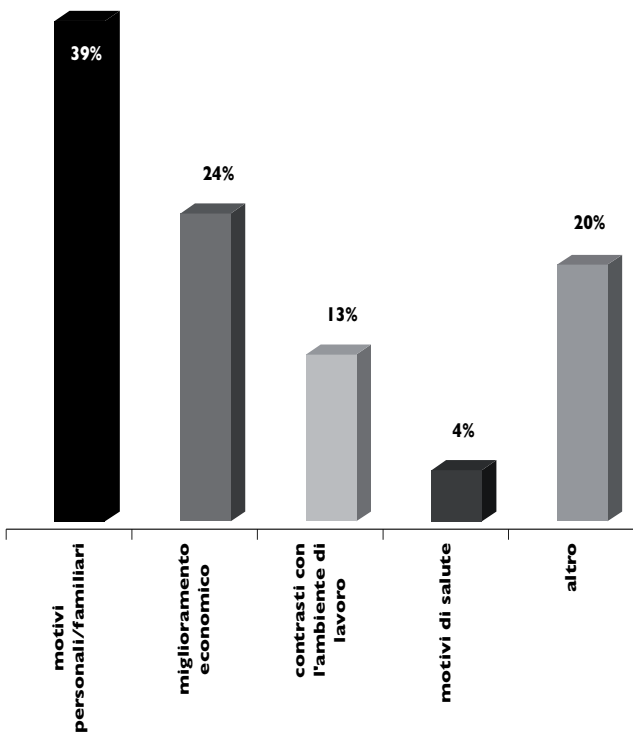
## Turnover negli ultimi 5 anni



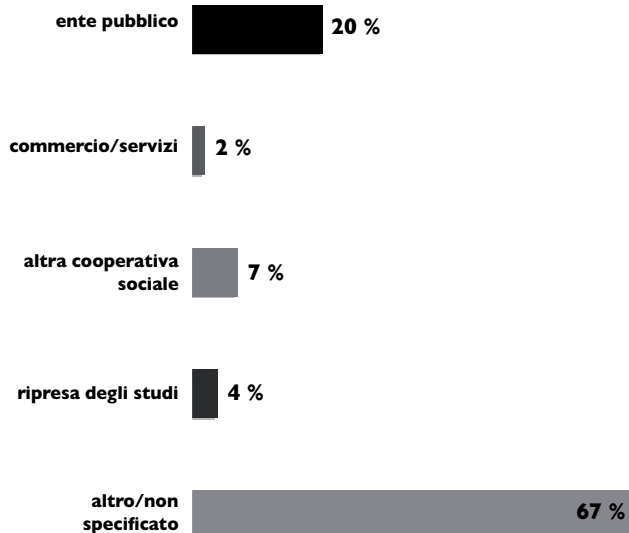
## Turnover per area di appartenenza



## Motivazioni che spingono al cambiamento



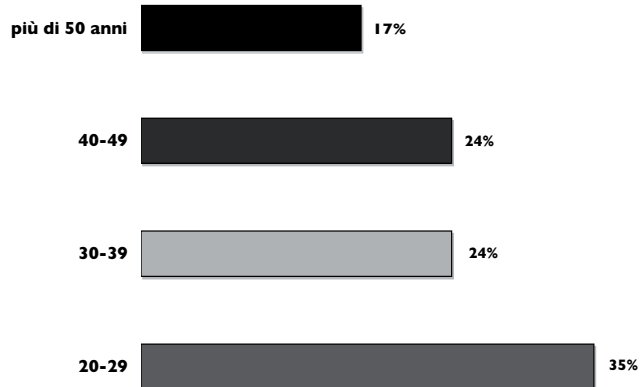
## Tipologia nuovo lavoro



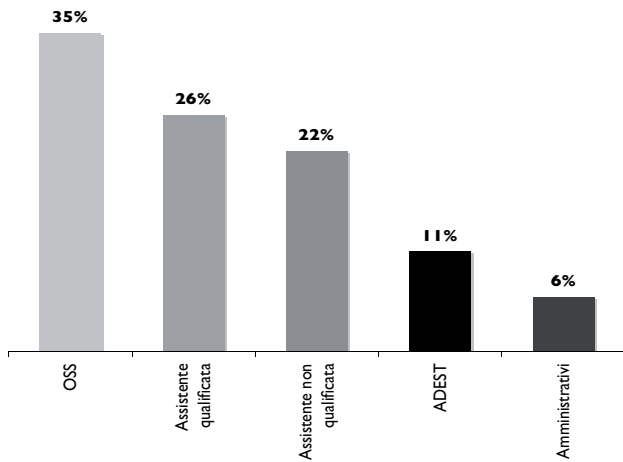
## Anzianità di lavoro in cooperativa

0 - 6 mesi	28 %
1 - 2 anni	22 %
3 - 5 anni	22 %
più di 5 anni	28 %

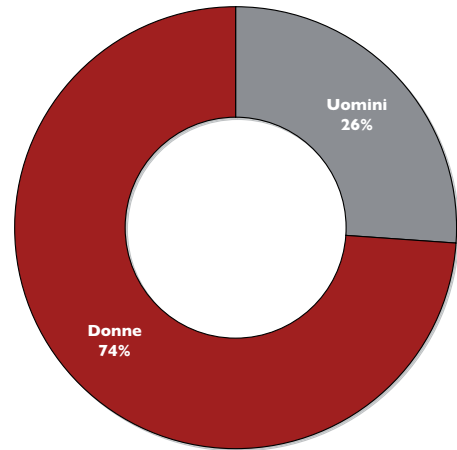
## Età dei dimissionari



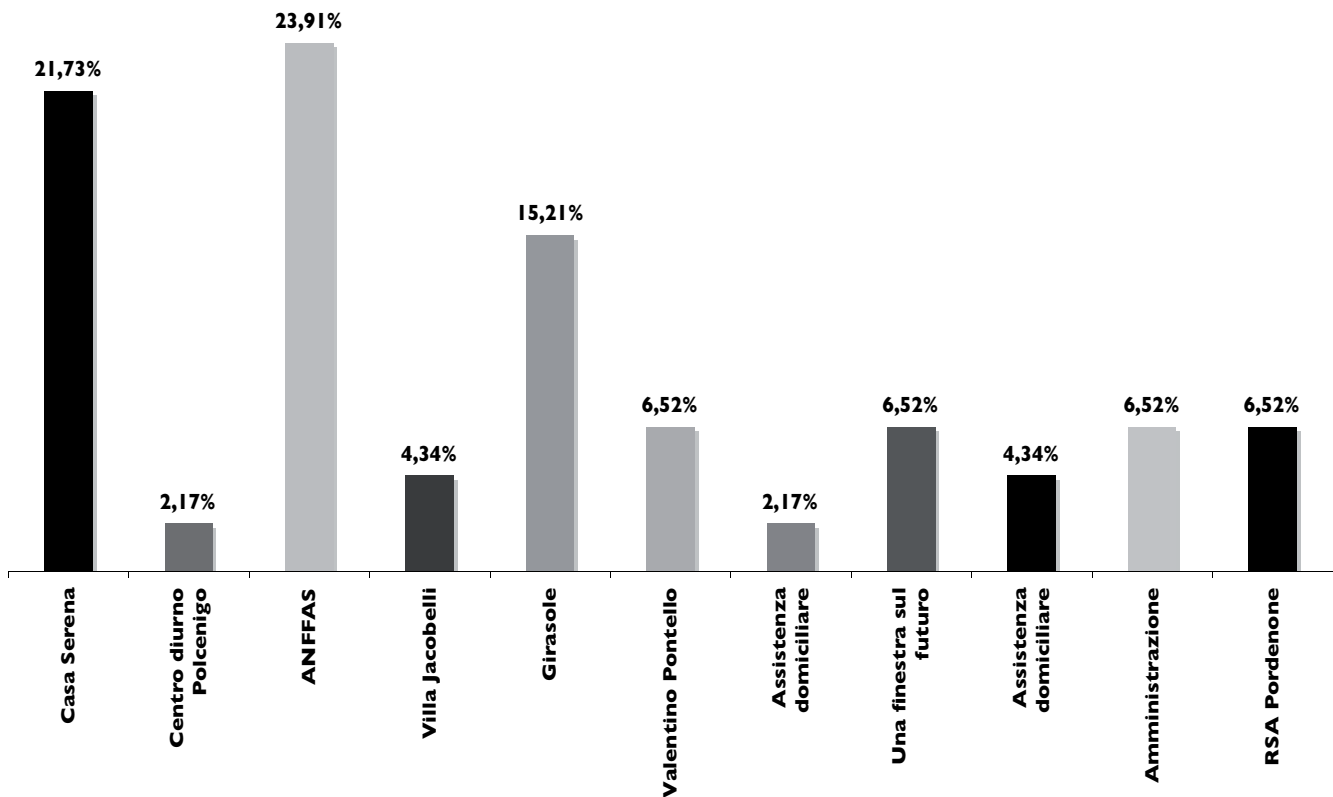
### Posizione dei dimissionari



### Turnover per genere



### Turnover per struttura di appartenenza



L'affidabilità dipende dalla capacità che l'impresa raggiunge nell'apprendere dalle difficoltà, dai problemi e dall'esperienza, dall'attenzione che pone ai processi di funzionamento interni e dalla capacità di focalizzare strategie e indirizzi di impresa.

*Graziano Maino*

# FORMAZIONE

La formazione è intesa come strumento principale per lo sviluppo dell'organizzazione stessa, è investimento dell'impresa sulla persona e, allo stesso tempo della persona su se stessa.

Nel caso specifico del lavoro di cura, la formazione deve sempre contemplare, oltre agli aspetti tecnici, anche quelli umani ed emotivi, perchè il lavoro di assistenza si realizza principalmente attraverso la relazione.

FAI ha confermato anche per il 2008 l'impegno in materia di formazione per i suoi soci lavoratori, organizzando le seguenti attività nell'ambito della formazione istituzionale (cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo e/o dal Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle Imprese Cooperative – FONCOOP):

- **Il coordinamento dei gruppi operativi nelle strutture per disabili**, corso della durata di 36 ore, organizzato in collaborazione con ENAIP Friuli Venezia Giulia e cofinanziato da FONCOOP

- **Competenze minime nei processi di assistenza alla persona**, due corsi della durata di 200 ore ciascuno, destinati a 40 soci lavoratori, cofinanziato dal FSE

Con risorse economiche proprie, FAI ha realizzato progetti formativi in tutte le aree di intervento della cooperativa (vedi tabella riassuntiva), ponendo particolare attenzione alla formazione inerente la sicurezza negli ambienti di lavoro, favorendo la partecipazione dei soci a convegni, seminari e giornate di studio.



## Obiettivi per il 2009

- completare la formazione per l'acquisizione delle competenze di base in linea con quanto previsto dalle L.R. FVG 6/06 e L.R. 10/07
- avviare percorsi formativi integrativi per gli operatori in possesso delle competenze minime che vogliono acquisire la qualifica di OSS
- aumentare il numero dei tavoli di confronto con i responsabili di settore ed i coordinatori dei servizi per una più puntuale formulazione dei Piani Formativi
- favorire le sinergie con gli enti di formazione accreditati
- favorire la partecipazione dei soci ai convegni, seminari e giornate di studio

Area tematica	Tipologia evento	N. iniziative
Sicurezza nei luoghi di lavoro	vedi tabella specifica	16
Welfare	Welfare di comunità, realtà e prospettive nel lavoro di rete, bilancio sociale	4
Disabilità	Disturbo specifico dell'Apprendimento (DSA), la dislessia - rete di interventi, sesso e affetti nella disabilità mentale	4
Anziani	L'assistenza alle persone affette da demenza, cure palliative in FVG	3
Amministrazione	Introduzione al corso di perfezionamento per l'amministrazione delle imprese cooperative	1
Programmi comunitari	Rete europea REVES, i territori socialmente utili, i fondi strutturali 2007 - 2013	5
Altro	Il mezzo audiovisivo quale specchio e strumento di riflessione	2

## Modalità di valutazione della formazione

Per garantire la qualità degli interventi formativi, FAI si avvale di docenti in possesso dei requisiti richiesti dal "Regolamento per l'attuazione di attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo" sia per la formazione istituzionale (finanziata da FSE, Foncoop, Ministero del Lavoro) sia non istituzionale (finanziata in proprio).

I docenti sono classificati come "fornitori critici" e valutati secondo quanto previsto dalla normativa europea UNI EN ISO 9001:2008. Per monitorare, verificare e valutare gli esiti attesi dall'intervento formativo si utilizzano appropriati **strumenti e tecniche di misurazione in ingresso, in itinere ed in uscita.**

**Strumenti di valutazione utilizzati:**

- test motivazionali di ingresso
- schede e griglie di rilevazione e di apprendimento in itinere
- analisi delle dinamiche di gruppo
- prove di verifica di fine corso su conoscenze, abilità e competenze acquisite
- questionario di soddisfazione personale relativo agli apprendimenti acquisiti
- questionario di valutazione sull'organizzazione del corso
- questionario di valutazione docenti (come espresso dalla Vision 2000)
- analisi dei risultati
- analisi dell'impatto formativo rispetto all'acquisizione di nuove conoscenze

<b>Valutazione livello di apprendimento e traducibilità lavorativa corso "Competenze minime nei processi di assistenza alla persona" - 2007/2008</b>	
<b>Impatto della formazione rispetto all'acquisizione di nuove conoscenze</b> <i>In che misura il corso ti ha permesso di ampliare le tue conoscenze/competenze tecnico operative?</i>	4,33 (media)
<b>Impatto della formazione rispetto all'acquisizione di nuove competenze alla relazione</b> <i>In che misura il corso ti ha fornito strumenti utili per migliorare la relazione con il beneficiario dei servizi?</i>	4,22 (media)
<b>Percezione dell'operatore rispetto alla modalità di relazione con l'équipe e alla modalità di trasmissione del sapere</b> <i>In che misura l'attività di formazione ti ha permesso di migliorare la relazione all'interno dell'équipe favorendo il reciproco scambio di informazioni?</i>	3,88 (media)
<b>Percezione dell'operatore rispetto alle aspettative</b> <i>In che misura il corso ha permesso di migliorare la qualità del tuo lavoro?</i>	4,33 (media)

Il questionario a fianco viene somministrato ai corsisti dopo 6 mesi dalla conclusione del percorso formativo con lo scopo di valutare la percezione di utilità del percorso stesso in relazione alla propria professionalità.

<b>Scala di valutazione</b>				
1	2	3	4	5
neg		suff		max

## SICUREZZA E SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

<b>1.075</b>	<b>ore di formazione per la sicurezza</b>
<b>121</b>	<b>visite ai soci</b>

Per la gestione del servizio di prevenzione e protezione aziendale FAI si avvale della collaborazione con la società **Organizzazione Sicurezza Applicata** di Pordenone. In ottemperanza al D.Lgs 81/2008 è stato redatto il nuovo "Documento della Valutazione dei Rischi".

Nel 2008 è proseguito il lavoro del gruppo interno che si occupa delle tematiche inerenti la sicurezza negli ambienti di lavoro con lo scopo di analizzare le problematiche e formulare proposte. Il gruppo è composto oltre che dagli RLS anche dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (p.i. Lino Rosset), dal Medico Competente (dott.ssa Margherita Savini) e dal referente amministrativo per la sicurezza Michelangelo Tagliente. Il gruppo si riunisce in media 4 volte l'anno per coordinare e programmare le attività inerenti i temi della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Particolare attenzione è stata prestata al **percorso formativo antincendio** destinato ai soci: sono stati avviati corsi a rischio incendio basso, medio e alto conclusi con l'esame di abilitazione sostenuto dai soci presso il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Pordenone.

A seguito dell'attuazione definitiva del Regolamento CE n. 852/2004, FAI ha avviato con la ditta **Leochimica** di Zoppola (PN) un percorso di revisione dei manuali di HACCP e dei Piani di autocontrollo per tutti i servizi in gestione.

<b>Titolo Corso</b>
Rischio incendio medio c/o Nostro Domani - Majano (UD)
I rischi nell'ambiente di lavoro ai sensi D.Lgs 626/94 e succ. c/o ANFFAS
I rischi nell'ambiente di lavoro ai sensi D.Lgs 626/94 e succ. c/o ANFFAS
Sicurezza nell'ambiente di lavoro ai sensi D.Lgs 626/94 e succ. c/o ANFFAS
Sicurezza nell'ambiente di lavoro ai sensi D.Lgs 626/94 e succ. c/o ANFFAS
Rischio incendio basso c/o Comunità Il Girasole - Orsago (TV)
Rischio incendio elevato c/o ANFFAS
Rischio incendio basso c/o Villa Jacobelli - Sacile
Rischio incendio basso c/o RSA - Pordenone
Rischio incendio basso c/o Girasole - Orsago (TV)
Rischio incendio elevato - gestione emergenze c/o Casa Serena - PN
Rischio incendio basso c/o Casa Serena - PN
Rischio incendio basso c/o Casa Serena - PN
Igiene alimenti - HACCP c/o Nostro Domani - Majano (UD)
Prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro c/o ANFFAS
I rischi negli ambienti di lavoro ai sensi D.Lgs 626/94 e succ. c/o ANFFAS

<b>Referente Sicurezza</b>	<b>Settore di riferimento</b>
Francesca Latino	Area disabilità
Renzo Fabbro	
Renza Rossit	Area Anziani
Andrea Moretton	Area salute mentale

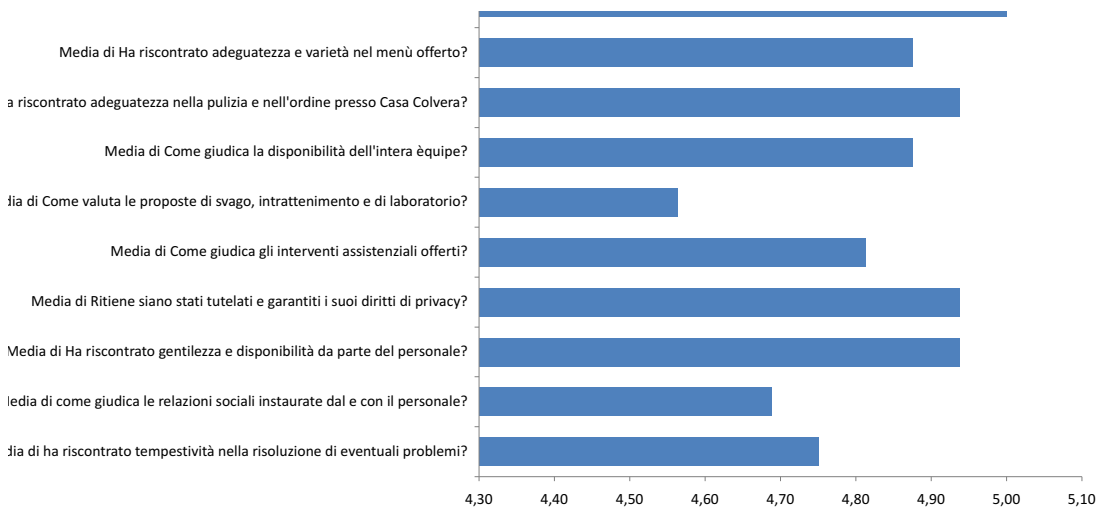
# POLITICA PER LA QUALITÀ

Nel mese di maggio 2008, FAI ha rinnovato, per il triennio 2008/2010, la certificazione del Sistema Qualità interno. Il rinnovo è stato realizzato secondo la normativa europea UNI EN ISO 9001:2000 per l'attività di "Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari a favore di anziani, disabili e persone affette da disagio psichico, presso strutture residenziali, case di riposo, comunità alloggio e centri diurni".

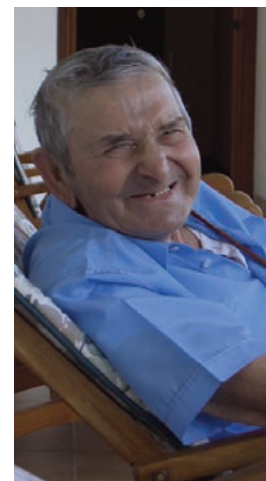


**Metodologie per il controllo della qualità dei servizi alla persona**  
L'approccio di FAI al controllo della qualità dei servizi avviene secondo l'analisi costante dei processi in una logica multi-stakeholder, coinvolgendo committenza, beneficiari, operatori, attraverso percorsi di audit interno (misurazione e valutazione periodica degli indicatori e degli standard previsti dal servizio e del "clima" aziendale) e di audit esterno (verifica del gradimento da parte di tutti i portatori d'interesse). Riportiamo di seguito alcuni esempi di risultati di indagine sulla soddisfazione dei beneficiari e sull'analisi del clima interno nelle strutture relativi all'anno 2008.

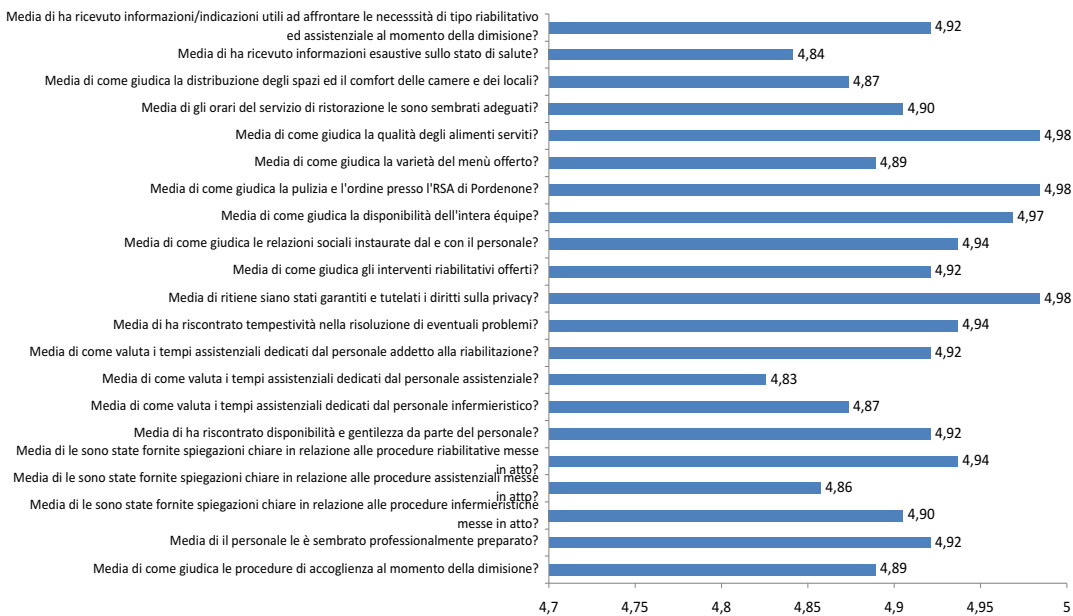
## Analisi gradimento dei servizi da parte dei beneficiari



### Casa Colvera - Pordenone



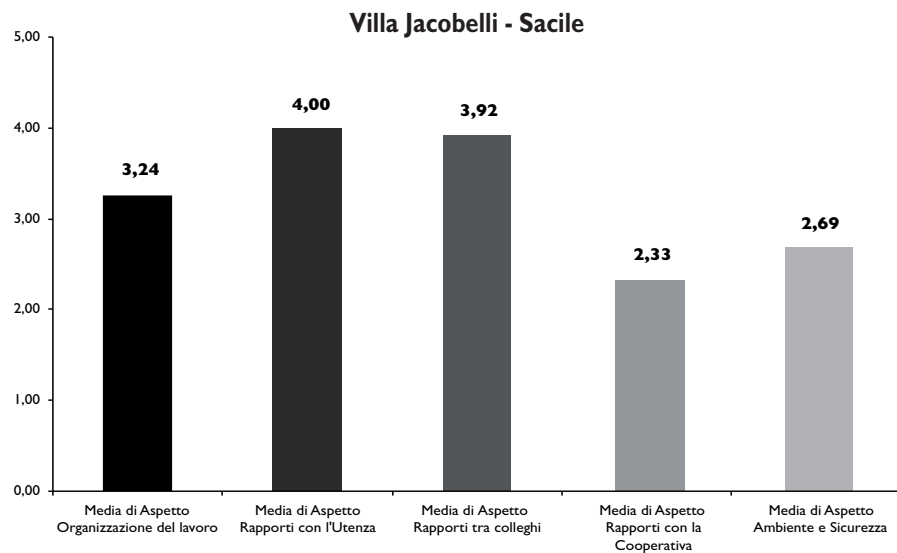
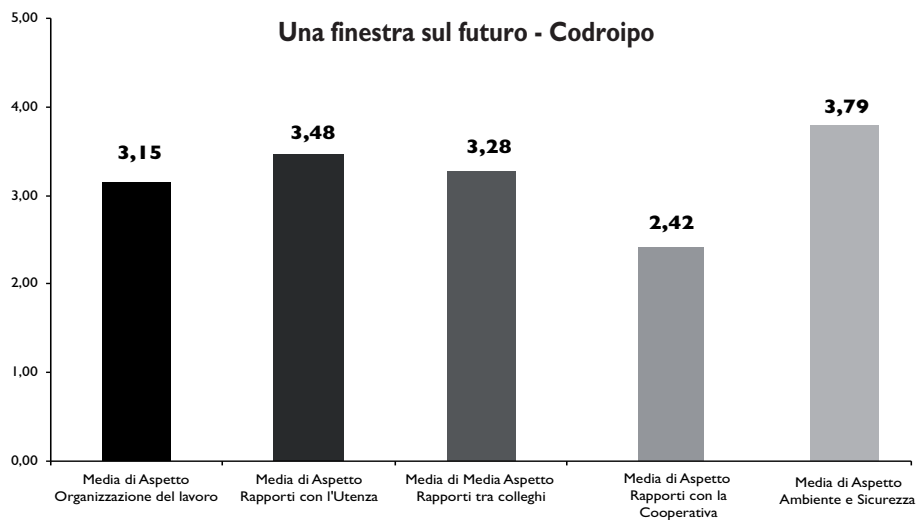
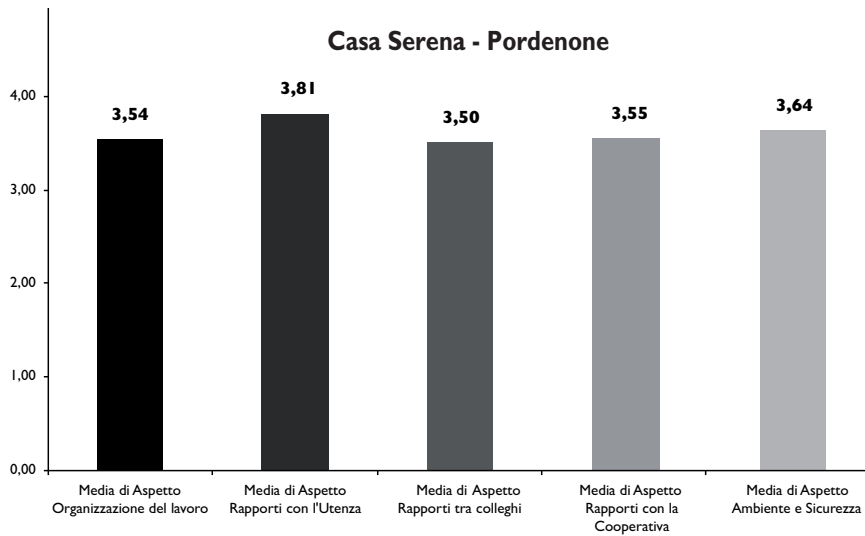
### SRI - Pordenone (ex RSA)



### Legenda per i grafici

<b>1 = insoddisfatto</b>
<b>2 = poco soddisfatto</b>
<b>3 = abb. soddisfatto</b>
<b>4 = soddisfatto</b>
<b>5 = molto soddisfatto</b>

## Analisi clima interno in alcune strutture



### Obiettivi per il 2009

- rinnovare la certificazione secondo la nuova norma UNI EN ISO 9001:2008 (tra gli elementi di novità rispetto alla precedente norma si segnala: la valutazione del contesto nella quale opera l'organizzazione, i suoi cambiamenti e i rischi correlati; piena responsabilità dell'organizzazione su tutti i processi, anche quelli "esternalizzati", che devono essere inclusi nel sistema di gestione per la qualità; la conformità del servizio ai requisiti del cliente è influenzata (anche indirettamente) dal personale con la conseguente necessità/opportunità di ampliare le azioni di istruzione, addestramento e formazione
- migliorare gli indicatori per la verifica della "Politica per la Qualità" adottata dal sistema qualità interno di FAI
- adottare per ogni servizio il sistema di monitoraggio per "Standard di qualità" che dettaglia indicatori, strumenti di verifica, figure professionali coinvolte, proposte di miglioramento
- aumentare il numero dei tavoli di confronto con i responsabili di settore e i coordinatori dei servizi per una più puntuale formulazione delle attività inerenti i percorsi di qualità interni

### Legenda per i grafici

**1 = insoddisfatto**

**2 = poco soddisfatto**

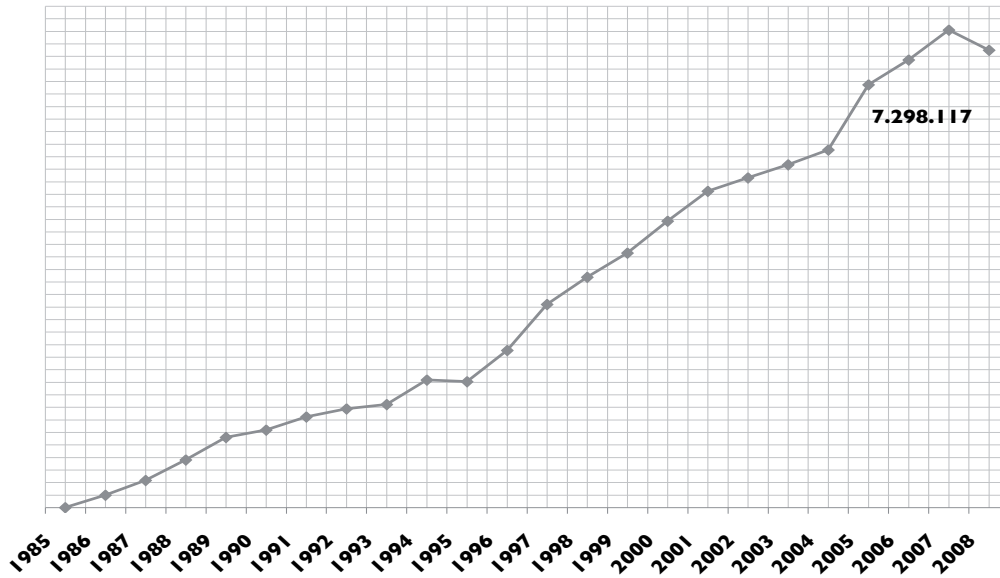
**3 = abb. soddisfatto**

**4 = soddisfatto**

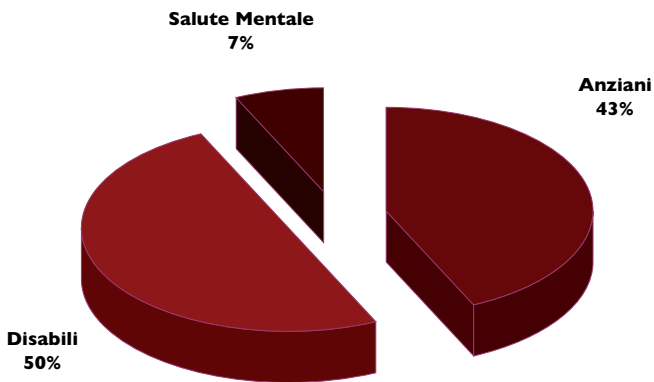
**5 = molto soddisfatto**

# RENDER CONTO

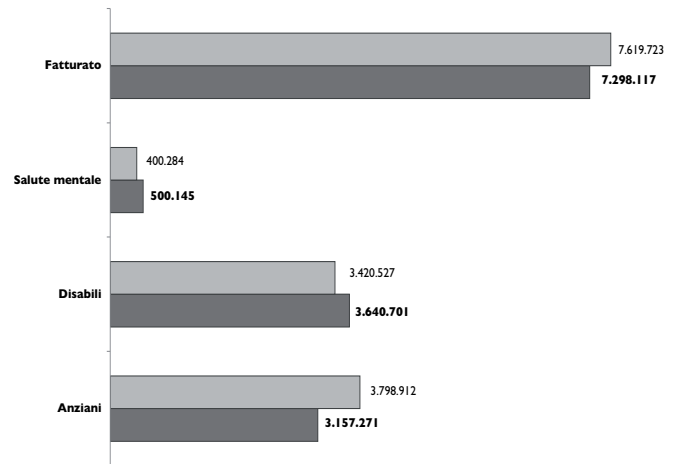
## Fatturato: riepilogo storico 1985/2008



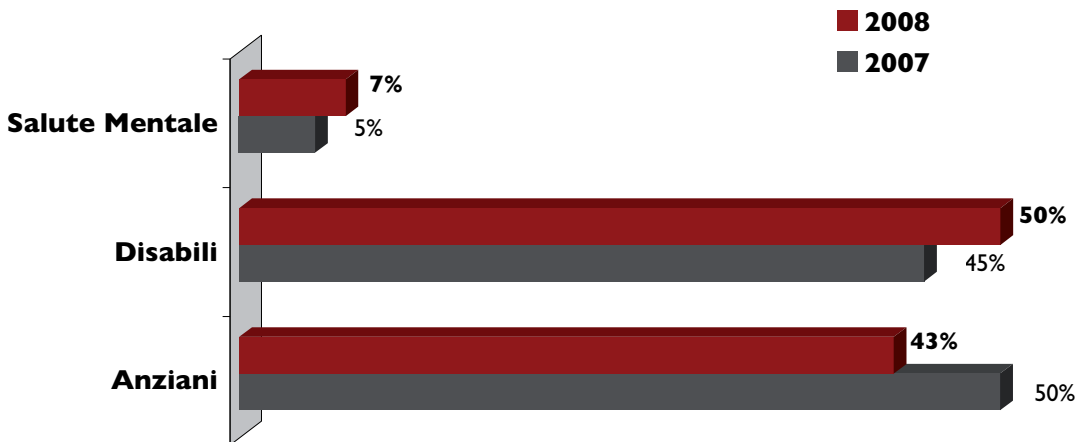
## Percentuale settori operativi



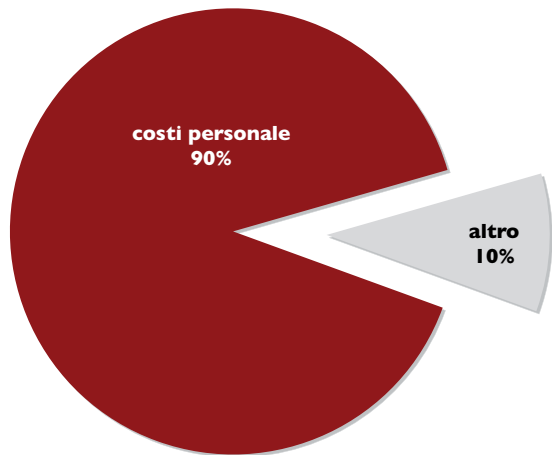
## Fatturato per settori 2007/2008



## Scostamento settori operativi

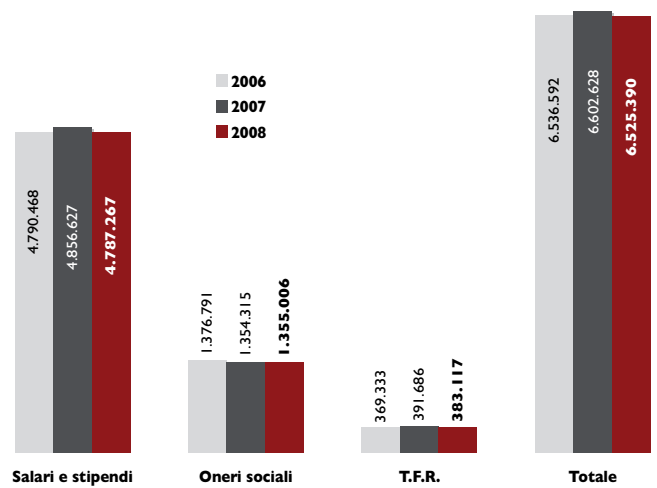


### Incidenza costi personale

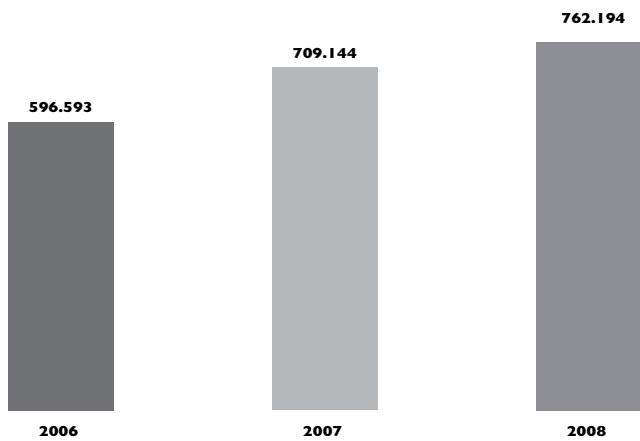


Il costo per il personale incide pesantemente sui costi per la produzione. Il dato include i soci lavoratori, dipendenti e compensi a terzi.

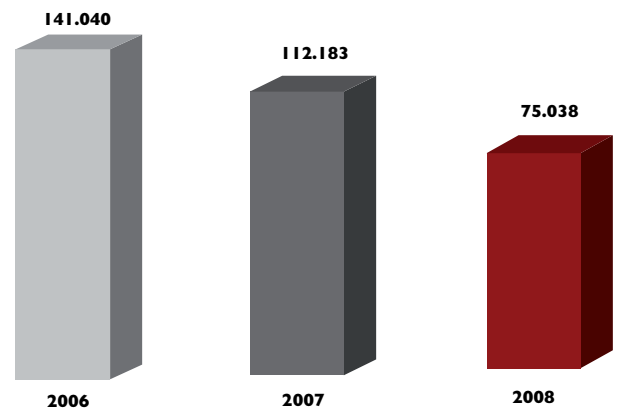
### Variazione costi personale



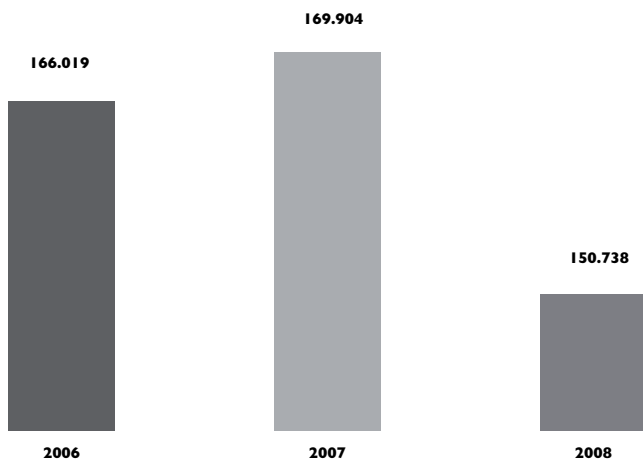
### Patrimonio netto



### Risultato d'esercizio



### Capitale sociale



### Committenza pubblica e privata

