



Cooperativa Sociale Solaris Onlus

Società Lavoro & Riabilitazione sociale Onlus - Triuggio

solaris

BILANCIO SOCIALE 2019

INTRODUZIONE

Lettera del presidente agli stakeholder	5
---	---

Par.1 Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale 7

1.1 I cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione	8
1.2 Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione	9

Sez. A Informazioni generali sull'ente e sugli amministratori 11

2 Informazioni generali	12
2.1 Valori e finalità perseguite (missione dell'ente)	14
2.2 Attività statutarie	19
2.3 Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale	20
2.4 Contesto di riferimento	20

Sez. B Struttura, governo ed amministrazione dell'ente 25

3 Introduzione	26
3.1 Consistenza e composizione della base sociale	26
3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	28
3.3 Mappatura dei principali stakeholder	30
Par. 4 Persone che operano per la cooperativa	41
4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale	42
4.1.1 Volontari	48
4.2 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	49
4.2.1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo	49
4.2.2 Compensi ai dirigenti	49
4.2.3 Remunerazione e benefici per i lavoratori	49
4.2.4 Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente	50
4.2.5 Volontari: modalità e importi dei rimborsi ai volontari	50

Sez. C Obiettivi e attività	51
5 Introduzione	52
5.1 Informazioni su azioni, beneficiari e risultati	52
5.2 Finanziamento progetti terzi	63
Sez. D Esame situazione economico-finanziaria	65
6 Introduzione	66
6.1 Contributi percepiti	66
6.2 Dimensione economica e analisi del valore aggiunto	66
6.3 Raccolte fondi	70
6.4 Criticità e azioni intraprese	70
Sez. E Altre informazioni	73
7.1 Eventuali contenziosi/controversie in corso	74
7.2 Informazioni di tipo ambientale	74
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria	74
7.4 Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio	74





Il Bilancio Sociale consente alla Cooperativa di rendere conto ai propri stakeholder del grado di perseguimento della missione e delle responsabilità degli impegni assunti, dei comportamenti e dei risultati prodotti nel tempo;

inoltre costituisce un documento informativo che permette ai terzi di acquisire elementi utili per la valutazione delle strategie, degli impegni e dei risultati generati dalla Cooperativa nel tempo;

infine favorisce lo sviluppo, all'interno della Cooperativa, di processi di rendicontazione e di valutazione e controllo dei risultati, che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione.

Anche quest'anno la cooperativa ha dimostrato capacità di rispondere ai bisogni intercettati e tensione al miglioramento continuo, al fine di rispondere sempre meglio al proprio scopo sociale.

Preme tuttavia segnalare che un grave incidente occorso a due persone con disabilità ed alcuni operatori di uno dei ns. centri, avvenuto nel giugno 2019 ha segnato profondamente la vita della nostra cooperativa. Immediatamente e nei mesi successivi la cooperativa tutta si è stretta attorno alle famiglie e agli operatori; ringraziamo tutti coloro che ci hanno fatto pervenire le proprie riflessioni e che ci supportano con il proprio sostegno e la propria solidarietà. Con la consapevolezza di aver messo il massimo impegno nel nostro lavoro, confidiamo di poter continuare a svolgere la nostra missione, creando valore sociale ed economico nel perseguimento dell'interesse dei soci e della collettività.

Il Presidente di Cooperativa Sociale SOLARIS ONLUS

Paolo Antonio Camesasca





*Metodologia adottata
per la redazione del
bilancio sociale*



Il Bilancio Sociale 2019 (XV edizione) è un documento obbligatorio ai sensi del Regolamento regionale n. 1 del 17 marzo 2015 di Regione Lombardia, e della DGR (Regione Lombardia) n. X/3460 del 24/04/2015 e ai sensi del D.lgs n. 117/2017. Esso rende conto le strategie di responsabilità sociale/sostenibilità della Cooperativa, relativamente all'anno 2019.

E' stato redatto in conformità al **D.M. del 24 gennaio 2008 "Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155"**, ed ispirandosi ai seguenti standard di rendicontazione:

- *Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (Standard GBS - 2013) del 2001;*
- *linee guida per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni non profit dell'Agenzia per le ONLUS.*

Il livello di conformità ai suddetti standard è abbastanza elevato, in relazione al tipo di informazioni che si richiedono di inserire: la scelta è stata effettuata sulla base delle peculiarità della realtà della Cooperativa, al fine di meglio sottolineare gli aspetti che si ritengono utili alle finalità di accountability. Tale termine include e presuppone i concetti di responsabilità, trasparenza (accessibilità delle informazioni relative all'organizzazione) e compliance (rispetto delle norme e adeguamento dell'azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta). Il bilancio sociale è pertanto anche un processo di crescita della capacità della Cooperativa di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento dei diversi stakeholder. Anche per questo si è scelto inoltre di iniziare ad inserire le informazioni richieste ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017 e delle **LINEE GUIDA per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1, decreto legislativo n. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 decreto legislativo**

n. 112/2017, adottate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019, non ancora in vigore; ciò in quanto compatibile con il D.M. 24 Gennaio 2008 (di cui sono mantenute le sezioni) e con un livello di conformità non ancora pieno: in particolare non sono presenti le informazioni di cui alla sezione n. 8 "Monitoraggio svolto dall'organo di controllo" delle citate linee guida. Nel testo sono presenti indicazioni di raccordo fra gli standard citati, al fine di facilitare la verifica della completezza contenutistica ai sensi della vigente normativa. La redazione del Bilancio sociale si basa sui principi di completezza, rilevanza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità ed autonomia."

Altri riferimenti normativi:
Documento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese - del 22 febbraio 2018.

Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto 23 luglio 2019 - GU n.214 del 12-9-2019) - dalle cui previsioni risulta che la Cooperativa non è sottoposta agli obblighi ivi indicati.

Par. 1.1 I cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione

Le recenti versioni del Bilancio sociale della Cooperativa sono basate sui medesimi standard citati. Le variazioni più significative rispetto ai precedenti periodi di rendicontazione sono pertanto legate ad alcune delle specifiche di cui alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore (DM 4 luglio 2019), cui, come anticipato, si è scelto di adeguarsi già da quest'anno di pubblicazione.

Par. 1.2 Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione

La redazione del Bilancio sociale è frutto di un processo partecipato, che parte dalla definizione delle linee fondamentali da parte del Consiglio di Amministrazione, e che prevede il coinvolgimento degli stakeholder in termini di apporto di dati, punti di vista e proposte. La bozza è stata discussa dal Consiglio di Amministrazione; il documento è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, tenutasi in seconda convocazione in data **25/06/2020**.

Grafica e stampa della versione pubblicata sul sito istituzionale a cura di Andrea Arrigoni, via G. Marconi n.4, 20813 Bovisio Masciago (MB).

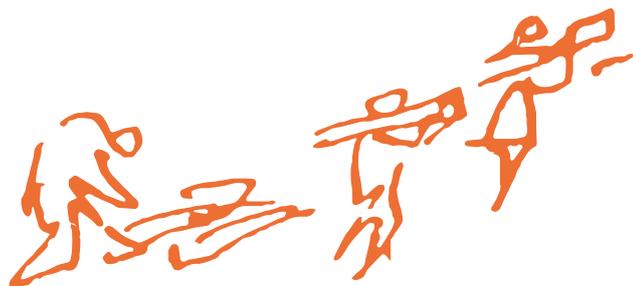
Canali di **diffusione** del Bilancio Sociale:

pubblicazione sul sito internet della Cooperativa all'indirizzo:
<http://www.coopsolaris.it/bilancio-sociale.php>

copie cartacee della versione breve distribuite agli stakeholder e negli eventi pubblici.

diffusione copie digitali in versione estesa o breve ai principali stakeholder.

Il bilancio sociale è **depositato** ai sensi della vigente normativa.







Sezione

*Informazioni
generali
sull' ente e
sugli
amministratori*



Par. 2 Informazioni generali

In questa sezione sono riportate informazioni relative ad: anagrafica, area territoriale e ambito di attività, mission, relazione con altri enti e informazioni sul contesto di riferimento

NOME DELL'ENTE – RAGIONE SOCIALE

“COOPERATIVA SOCIALE SOLARIS – SOCIETA' LAVORO E RIABILITAZIONE SOCIALE O.N.L.U.S.”

detta in breve

“COOPERATIVA SOCIALE SOLARIS O.N.L.U.S.”

codice fiscale

07336140152

partita IVA

00855620969

forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore

COOPERATIVA SOCIALE

(cooperativa a mutualità prevalente, di tipo A, costituita nel 1984); IMPRESA SOCIALE di diritto ai sensi del d.lgs. n. 112/2017; O.N.L.U.S. di diritto - Organizzazione non lucrativa di utilità sociale ai sensi dell'art. 10 n.8 del Dlgs n°460 del 4.12.97

indirizzo sede legale

VIA DELL'ACQUA N. 9/11, TRIUGGIO (MB), CAP. 20844

ove sono presenti:

sede legale ed amministrativa; sala congressi di Triuggio; Comunità terapeutico-riabilitativa “F. Mosca”.

Altre sedi – sedi secondarie al 31/12/2019

CDD Macherio – Via Veneto n.3, Macherio (MB)

CDD Villa Raverio – Via Mandioni n.28, Besana Brianza (MB)

CDD Verano Brianza – Via Donatori di Sangue n.30, Verano B.za (MB)

CDD Lissone – Via del Pioppo n.14, Lissone (MB)

CSE L'Atelier – Via Manzoni n.10, Carate Brianza (MB)

CSE La Torre – piazza Libertà n.4, Mezzago (MB)

CDD, AES, ADD Brugherio – Via Oberdan n.80, Brugherio (MB)

Scuola di Musica – Piazza Risorgimento n.13, Rovellasca (CO)

CDD Sesto S.G. – Via Boccaccio n.257, Sesto S.G. (MI)

Casa Nostra – Via Milano n. 17, Giussano (MB)

aree territoriali di operatività

La Cooperativa opera a livello lombardo, nelle province di Monza e della Brianza, Milano e Como.

Nominativi degli amministratori, data di prima nomina e periodo per il quale rimangono in carica

La durata in carica dei membri dell'attuale Consiglio di Amministrazione è fino ad approvazione del bilancio 2020.

Il CdA è composto da 7 membri:

Presidente del Consiglio di amministrazione: **Camesasca Paolo Antonio**, data atto di ultima nomina 18/05/2018, al terzo mandato.

Vicepresidente: **Dacchini Manuel**, data atto di nomina 18/05/2018, al primo mandato.

Consiglieri: **Beretta Claudia**, **Prosperi Marta**, **Spinelli Tiziano** (al secondo mandato),

Tarzia Simone (al primo mandato), data atto di ultima nomina 18/05/2018;

Renoldi Marco (al secondo mandato), data atto di ultima nomina 17/01/2019.

Nominativi dei soggetti che ricoprono cariche istituzionali

Si rimanda al par. 3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Settori di attività

COD. ATECO dell'attività prevalente:

88.1 assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;

Attività prevalente: attività socio sanitaria ed assistenziale in favore di persone disabili, svolta da personale qualificato.

Altri codici ATECO risultati dall'iscrizione alla C.C.I.A.A.:

87.20.00: Strutture di assistenza residenziale per persone affette da ritardi mentali, disturbi mentali o che abusano di sostanze stupefacenti

86.90.21: fisioterapia

86.90.29: altre attività paramediche indipendenti nca

87.30.00: Strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili

85.52.09: altra formazione culturale



2.1 Valori e finalità perseguite (missione dell'ente)

La mission e i valori che caratterizzano la Cooperativa si concretizzano nelle modalità di relazione con i propri stakeholder principali.

Solaris **si propone**

di divenire parte di una società che promuova modalità efficaci e una cultura dell'inclusione in favore delle persone disabili e svantaggiate, di persone con problemi di dipendenza e a rischio di abuso da sostanze e di dipendenza; di essere soggetto attivo in campo culturale tramite il settore scuola di musica e terapie espressive;

tutto ciò **attraverso**:

- la costruzione di rapporti con enti locali e con il territorio nel suo insieme attraverso l'ascolto attento dei bisogni emergenti e inespressi del territorio al fine di offrire risposte concrete e mirate a esigenze a cui i meccanismi economici del libero mercato non sempre danno piena soddisfazione
- l'avvio di nuovi servizi e di attività che rispondano alle esigenze delle comunità locali e che contribuiscano a generare nuove opportunità di occupazione, riservando particolare attenzione alla figura del socio-lavoratore come elemento costitutivo della società cooperativa
- occasioni di confronto e crescita all'interno delle attività societarie e attraverso la possibilità, aperta a ogni socio, di ricoprire ruoli di responsabilità
- la collaborazione con enti, associazioni e gruppi di volontariato per la definizione e la realizzazione di iniziative e interventi più vicini alle realtà territoriali, per la diffusione e la condivisione di una cultura più lungimirante e globale



CARTA ETICA SOLARIS

SOLARIS E'

Solaris è una cooperativa che nasce nel 1984 prefiggendosi tre scopi: dare lavoro ai soci, realizzare l'inserimento sociale e lavorativo delle persone in situazione di disagio, creare e gestire servizi alla persona.

Nel 1993, a seguito della Legge 381/91 istitutiva della Cooperazione sociale, dà vita alla Cooperativa Solaris Lavoro Ambiente cui cede l'attività di giardinaggio nella quale si realizzano gli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate.

Diventata così Cooperativa Sociale, Solaris ha operato con una rete di servizi diurni e residenziali, in particolare nel campo dell'handicap e in quello della tossicodipendenza, e prosegue nello sviluppo di servizi alla persona, in proprio e in convenzione con le Pubbliche Amministrazioni.

PERCHE' CARTA ETICA

Solaris presenta la propria Carta Etica perché vuole prestare attenzione alle persone e alla qualità dei servizi erogati assumendosi la responsabilità di gestirli in modo trasparente. Dichiarata e rende quindi verificabili i propri impegni verso tutti i soggetti con i quali entra in rapporto. La Carta Etica esprime l'identità e il modo di lavorare della Cooperativa.

INTERLOCUTORI

Gli interlocutori verso i quali Solaris assume impegni con questa Carta Etica sono diversi.

Essi sono elencati non in ordine di importanza ma secondo un percorso che parte dall'interno della Cooperativa e interessa quindi l'utenza, la società e l'ambiente nel suo insieme.

SOCI

Impegni verso i soci

Solaris promuove l'associazione di lavoratori e volontari, definendo chiaramente i ruoli e gli ambiti di intervento.

LAVORATORI

Impegni verso i lavoratori

Solaris garantisce a tutti i suoi lavoratori il pieno rispetto dei diritti contrattuali (CCNL cooperative sociali per soci e dipendenti, tariffe orientate ai valori di mercato per i collaboratori). Inoltre garantisce occasioni di formazione, di incontro e confronto all'interno di ogni servizio nonché tra servizi diversi.

Cerca, ove possibile, di favorire la mobilità interna del personale; cura mediante specifici strumenti l'informazione sull'organizzazione, la destinazione delle risorse, le scelte d'impresa. Intende valorizzare adeguatamente la qualità del lavoro svolto non considerando il prezzo e il profitto come unici parametri validi nell'acquisizione e nella gestione dei servizi alla persona.

UTENTI

Impegni verso gli utenti dei servizi

Solaris opera in favore di persone in situazione di disagio, ricercando la loro integrazione sociale, valorizzando e sviluppando i livelli di autonomia posseduti.

Nei suoi servizi per persone disabili Solaris vuole rispettare le esigenze e le caratteristiche personali degli utenti, preoccupandosi del loro benessere. Solaris lavora mediante progetti educativi individualizzati, attribuendo le necessarie responsabilità al proprio personale.

Per quanto è nel suo potere, la cooperativa si impegna ad operare in sedi adeguate ed a sollecitare le Amministrazioni Locali perché mettano a disposizione adeguate risorse.

Solaris incoraggia il lavoro in rete con tutte le forze che possono favorire l'integrazione sociale delle persone disabili.

Nelle équipe dedicate alla progettazione e alla verifica del lavoro, Solaris offre sostegno specialistico agli operatori.

Nel lavoro in favore di persone con problemi di tossicodipendenza la cooperativa si impegna ad operare senza metodi coercitivi

sulla base di regole condivise con gli ospiti.

I progetti educativi sono individuali e stabiliti con il consenso degli utenti. Ciò ha lo scopo di responsabilizzare ciascuno nella gestione della cura personale, del tempo, degli spazi, del denaro, delle relazioni personali e familiari.

Si mira a realizzare con i servizi pubblici e privati e con agenzie formative e del mercato del lavoro il reinserimento sociale, che viene sostenuto anche dopo il trattamento strettamente terapeutico.

Solaris fornisce periodicamente alle famiglie degli utenti le informazioni sull'organizzazione, le risorse e le scelte dei propri servizi. Si impegna inoltre a promuovere forme di auto-aiuto e ad indirizzare, e se possibile accompagnare, i famigliari e gli utenti agli altri servizi che possano servire loro.

CLIENTI

Impegni verso i clienti

Solaris mantiene con gli Enti con i quali lavora rapporti di collaborazione corretti e trasparenti. In particolare impiega strumenti per rilevare e rendere visibile ai suoi committenti la qualità di processi e risultati dei servizi che eroga. Crede infatti che Enti e Comunità Locali debbano sapere come vengono impiegate le loro risorse, per poter prendere decisioni amministrative e politiche non solo in base ad indicatori quantitativi (quanto costa un servizio) ma anche qualitativi (quanto vale un servizio).

COMUNITA' LOCALI, SOCIETA', AMBIENTE

Impegni verso le Comunità Locali, la Società e l'ambiente

Solaris promuove la collaborazione in rete con le Amministrazioni Locali e gli altri soggetti interessati alla rilevazione dei bisogni ed al miglioramento dell'ambiente sociale in cui opera. Aderisce a consorzi ed organizzazioni di terzo settore sulla base del rispetto delle differenze e dell'integrazione delle energie di tutti i partecipanti. Si impegna ad operare scelte ecologicamente compatibili. Incoraggia, organizza e sostiene il volontariato per arricchire le possibilità di integrazione sociale dei soggetti

svantaggiati con i quali lavora. Diffonde materiali informativi sulle sue attività ed organizza iniziative pubbliche di sensibilizzazione, formazione, confronto.

Si impegna a raccogliere e destinare annualmente – in modo del tutto trasparente – risorse economiche a specifici progetti di solidarietà.

*Non tutto ciò
che può essere contato
conta
e non tutto ciò che conta
può essere contato.*

(Albert Einstein)

Scopo e oggetto sociale

Cooperativa Sociale SOLARIS O.N.L.U.S. ha lo scopo di promuovere il benessere della persona, cercando di rispondere con competenza e professionalità ai bisogni degli utenti, delle loro famiglie, dei soci e lavoratori e della comunità locale.

Scopo e oggetto sociale sono precisati nello Statuto (artt. 3 e 4 riportati successivamente) e possono essere brevemente descritti come segue:

Perseguimento dell'interesse generale della comunità:

- gestione servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi
- organizzazione impresa sociale
- promozione umana e integrazione sociale dei cittadini
- formazione e consulenze psico-pedagogiche
- attività di sensibilizzazione
- servizi di riabilitazione e di orientamento e valutazione dei disturbi dell'apprendimento
- attività di comunicazione
- servizi ed attività nel settore culturale, musicale e delle terapie espressive.

Principi del movimento cooperativo mondiale, nuovi modelli di sviluppo, remunerazione del capitale, spirito previdenziale, risparmio e prestito sociale, trattamenti pensionistici, assicurazioni per malattia e infortunio.

Lavoro (gestione in forma associata dell'azienda): giusta distribuzione dei guadagni; democraticità; equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli; continuità di occupazione; migliori condizioni economiche, sociali e professionali; giusta remunerazione.

STATUTO

Art. 3 - Scopo

Scopo della cooperativa è quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi ai sensi dell'articolo uno, primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n. 381. La Cooperativa organizza un'impresa che persegue, mediante la solidale partecipazione dei soci e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, gli obiettivi della legge predetta.

La Cooperativa è retta dal principio della mutualità, in ossequio a quanto disposto dall'art. 2511 del Codice Civile e dalle vigenti leggi in materia di cooperazione.

Lo scopo che i Soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata della Azienda, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Per il conseguimento dello scopo ed in relazione alle concrete esigenze produttive la Cooperativa stipula con i Soci contratti di lavoro ulteriore, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, compresa la collaborazione coordinata e continuativa. Analoghi contratti di lavoro potranno essere stipulati dalla Cooperativa anche con soggetti non Soci, al fine del conseguimento dello scopo sociale.

La Società si propone:

- 1. di assicurare ai propri Soci lavoro giustamente remunerato e distribuito;*
- 2. di assicurare ai propri Soci una adeguata remunerazione del capitale investito entro i limiti consentiti dalle leggi che regolano la cooperazione;*
- 3. di stimolare lo spirito di previdenza, di risparmio e di solidarietà dei Soci in conformità delle vigenti disposizioni di legge in materia di raccolta del risparmio, anche istituendo una sezione di attività - appositamente regolamentata - per la raccolta di prestiti, limitata ai soli Soci, effettuata esclusivamente ai fini del più ampio conseguimento dell'oggetto sociale;*

4. di destinare apposite somme per arricchire i trattamenti pensionistici, l'assistenza alle malattie e quella infortunistica.

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, una giusta distribuzione dei guadagni, un lavoro non strutturato sullo sfruttamento, la priorità dell'uomo sul denaro, la democraticità interna ed esterna, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli.

Operando secondo questi principi intende organizzare un'impresa che persegue mediante la solidale partecipazione della base sociale, e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, scopi sociali ed educativi al fine di contribuire a realizzare attraverso il movimento cooperativo una nuova economia basata sui principi della essenzialità e della solidarietà. Per far ciò la cooperativa si propone di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un'attività finalizzata: alla ricerca di alternative globali dell'attuale modello di sviluppo, al superamento di tutte le forme di violenza nei rapporti sociali, alla promozione di un rapporto equilibrato con l'ambiente, alla produzione di servizi culturali diversi volti alla crescita della sensibilità sociale e dell'impegno di prevenzione verso ogni forma di disagio o di emarginazione. Scopo degli interventi realizzati nella gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, sarà il recupero e la qualificazione umana, morale, culturale, professionale degli utenti cui sono rivolti i servizi stessi. Ciò attraverso l'utilizzo e la stabile organizzazione delle risorse umane, materiali e morali della cooperativa, dei soci, delle comunità locali interessate dai servizi gestiti, di terzi a qualunque titolo coinvolti: professionale o di volontariato (fornitori, altre realtà cooperative, associazioni, etc).

Per il raggiungimento degli scopi indicati la cooperativa è altresì impegnata ad integrare, sia in modo permanente sia secondo contingenti opportunità, la propria attività con quella di altre strutture cooperative, promovendo ed aderendo a cooperative, consorzi e ad altre organizzazioni frutto dell'associazionismo cooperativo.

Art. 4 - Oggetto sociale

Oggetto della cooperativa sono le attività socio sanitarie ed educative di cui all'articolo uno, primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n. 381, da conseguirsi valendosi principalmente dell'attività dei soci cooperatori, e specificatamente le seguenti:

- servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, anche a carattere residenziale rivolti prevalentemente a cittadini svantaggiati, in particolar modo alle persone con disabilità e problemi di dipendenza patologica; compresa la promozione, l'organizzazione e gestione di corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale;
- gestione di attività formativa e consulenziale a carattere psico-pedagogico in favore di operatori sociali, professionisti e volontari;
- l'informazione culturale e democratica finalizzata alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione e delle politiche sociali ai fini di una incisiva opera educativa e di prevenzione;
- servizi di riabilitazione psico-motoria, del linguaggio e della comunicazione;
- l'organizzazione di servizi di cura e riabilitazione psicologica; assistenza a persone non autosufficienti sia presso strutture diurne che residenziali, servizi di assistenza domiciliare per persone non autosufficienti;
- servizi di orientamento, attività di valutazione dei disturbi dell'apprendimento;
- attività riabilitative e di terapia assistita mediante l'impiego di animali;
- attività terapeutico-riabilitative e ri-socializzanti in favore di persone con problemi di dipendenza patologica;
- attività di prevenzione all'uso di sostanze stupefacenti e di promozione di stili di vita sani;
- animazione socio-culturale; la gestione di servizi e strutture di ritrovo e ristoro nonché di ricreazione con somministrazione di

alimenti e bevande, per ragazzi ed anziani ed in genere per adulti, al fine di implementare la socialità e di evitare la marginalizzazione;

- turismo sociale; l'organizzazione e gestione di case vacanza e soggiorni climatici;

- il trasporto di persone, con particolare riguardo alle persone con disabilità nonché di soggetti bisognosi di trattamenti sanitari;

- attivazione e conduzione di gruppi di sostegno psico-sociale-educativo ed interventi psico socio educativi, rieducativi e psicoterapici;

- la realizzazione di attività a carattere laboratoriale in genere diretta a sviluppare la manualità, la capacità di concentrazione e l'equilibrio psichico: attività artistiche ed artigianali e di assemblaggio, attività orto-floro-vivaistica e la vendita dei prodotti derivati nonché di parti integrate;

- servizi di cura ed accudimento nell'area della prima infanzia; gestione asili nido e spazi giuoco.

In relazione alle tematiche dell'oggetto sociale, con particolare riguardo alle problematiche professionali degli operatori e dei servizi socioassistenziali, sanitari ed educativi, nonché le problematiche del disagio sociale, la cooperativa potrà svolgere attività di comunicazione di tipo librario, editoriale, musicale, teatrale, cinematografico, radiotelevisivo, informatico.

La Cooperativa potrà, inoltre, svolgere qualsiasi altra attività connessa ed affine a quelle sopra elencate, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare e mobiliare, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali e, comunque sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi nonché, tra l'altro, per la sola identificazione esemplificativa:

a) Concorrere ad aste pubbliche e private ed a licitazioni private ed altre;

b) Istituire e gestire strutture e laboratori, officine, impianti e magazzini necessari per l'espletamento delle attività sociali;

c) Assumere interessenze e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in società di capitali comunque costituite, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con tassativa esclusione di qualsiasi attività;

d) Dare adesioni e partecipazioni ad Enti ed Organismi economici, consortili e fidejussori pubblici o privati, diretti a consolidare e sviluppare il Movimento cooperativo ed agevolarne gli scambi, gli approvvigionamenti ed il credito;

e) Concedere avalli cambiari, fidejussioni ed ogni qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma agli Enti cui la Cooperativa aderisce, nonché a favore di terzi, nel tassativo rispetto dei limiti previsti dalle vigenti leggi;

f) Favorire e sviluppare iniziative sociali, mutualistiche, previdenziali, assistenziali culturali e ricreative sia con creazione di apposite Sezioni, sia con partecipazione ad Organismi ed Enti idonei.

Per agevolare il conseguimento dello scopo sociale e quindi la realizzazione dell'oggetto sociale, la Cooperativa potrà provvedere alla costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o la ristrutturazione o il potenziamento aziendale.

Par. 2.2 Attività statutarie

Ai sensi dell'art. 3 del Codice del Terzo settore, le disposizioni del Codice si applicano, ove non derogate ed in quanto compatibili, anche alle categorie di enti del Terzo settore che hanno una disciplina particolare. L'art. 1 della Legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle Cooperative sociali", specifica che "Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo [3 luglio 2017, n. 112 - n.d.r.] recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106; (...)."

Le attività statutarie di Cooperativa Solaris, individuate con riferimento alle norme citate, sono prevalentemente quelle di cui alla lettera a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni; c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella G.U. n. 129 del 6 giugno 2001 e s.m.i.¹

Le attività svolte effettivamente nel corso dell'anno sono tutte riconducibili alle previsioni statutarie (si rimanda all'art. 4 "Oggetto sociale" dello Statuto).

Solaris opera attraverso servizi in proprio o in convenzione con Pubbliche Amministrazioni, nei settori disabilità, dipendenze, scuola di musica e terapie espressive.

Settore disabilità

Gestisce diverse unità di offerta per persone disabili tra cui Centri diurni disabili (CDD), Centri socio educativi (CSE), Servizi di formazione all'autonomia (SFA), soggiorni di avvio all'autonomia, sollievo e avvicinamento alla residenzialità ("Dopo di Noi"), assistenza educativa scolastica e domiciliare, attività di tempo libero. All'interno dei servizi diurni per persone con disabilità vengono garantite attività educative, riabilitative e di assistenza, sulla base dei Progetti Individualizzati con il supporto di una équipe multidisciplinare, in condivisione con familiari e servizi sociali. Da diversi anni adotta azioni specifiche di coinvolgimento delle realtà locali nelle quali è presente, perseguendo l'inclusione sociale delle persone in situazione di disagio.

Settore dipendenze

Presso la sede di Triuggio è attiva la comunità terapeutico-riabilitativa "Casa F. Mosca, che mira al recupero delle persone in condizioni di dipendenza da sostanze lecite e illecite: la Cooperativa si impegna ad operare attraverso la condivisione

del progetto educativo individualizzato e delle regole comunitarie da parte degli ospiti. Obiettivo è il reinserimento sociale, attraverso il lavoro di rete con i servizi pubblici e privati, con le agenzie formative e del mercato del lavoro. Il sostegno prosegue pertanto anche dopo il trattamento terapeutico.

Settore scuola di musica e terapie espressive

Oltre agli interventi in campo socio-sanitario e socio-assistenziale, Solaris è specializzata nell'area delle terapie espressive (musicoterapia, danzaterapia, arteterapia, drammaterapia) che svolge sia nei propri servizi che presso scuole, associazioni e servizi alla persona.

Solaris è attiva anche in campo culturale, attraverso la gestione della scuola di musica "CIMAS" con sede a Rovellasca (CO).

I dati relativi ai servizi e progetti attuati sono riportati nella sezione 5 e nel successivo paragrafo 2.4

Par. 2.3 Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La cooperativa effettua il trasporto degli utenti dei servizi in concessione.

Par. 2.4 Contesto di riferimento

La Cooperativa Solaris viene costituita a Carate Brianza nel febbraio 1984, frutto dell'iniziativa di un gruppo di persone di diversa formazione politica e culturale, accomunate dall'aver sperimentato in ambienti e occasioni diverse (nel sindacato, in politica, in parrocchia, nel volontariato) esperienze di partecipazione alla vita sociale e di condivisione di situazioni di emarginazione.

¹ Parzialmente la cooperativa svolge alcune delle attività di cui alle lettere: d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e s.m.i., nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa; l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa.

Tra il 1985 e il 1992 prendono avvio le attività nei settori disabilità, tossicodipendenza e inserimento lavorativo di persone svantaggiate in attività di manutenzione del verde e di tutela ambientale.

Nel 1987 Solaris trasferisce la propria sede amministrativa a Triuggio, in Via Dell'acqua 9/11, presso un grande edificio donato dalla signora Emilia Mosca, da cui il nome dedicato "Casa Francesco Mosca".

Nel 1993, a seguito anche della L. 381/1991 istitutiva della cooperazione sociale, nasce per gemmazione la Cooperativa sociale Solaris Lavoro e Ambiente, alla quale viene ceduto interamente il settore della manutenzione del verde e dell'inserimento lavorativo. Mentre la Cooperativa Sociale Solaris Onlus, prosegue il proprio sviluppo di servizi alla persona attraverso una rete di servizi diurni e residenziali, specializzati nelle aree della disabilità e del disagio creato dalle dipendenze. Le due Cooperative si sviluppano indipendentemente nel loro settore specifico e rimangono integrate attraverso una Carta d'intenti che esprime le idealità comuni e definisce la collaborazione.

Cooperativa sociale Solaris ONLUS è cooperativa di tipo A, onlus di diritto ed impresa sociale di diritto; ha sede legale nel comune di Triuggio e si è sviluppata inizialmente sul territorio dei paesi limitrofi, per ampliare progressivamente il proprio intervento entro le provincie di Monza e della Brianza, Milano, Como, operando a livello lombardo. Il contesto di riferimento è pertanto intraregionale.

Solaris opera attraverso servizi in proprio o in convenzione con Pubbliche Amministrazioni, nei settori disabilità, dipendenze, scuola di musica e terapie espressive.



Principali collegamenti con altri enti del Terzo settore

Di seguito l'inserimento in reti e le principali collaborazioni attive **con altre cooperative e consorzi** di cooperative nel 2019:

Lega delle cooperative e mutue

Legacoopsociali (associazione di categoria)

Legacoop Lombardia

Cooperativa Solaris Lavoro & Ambiente (soci)

NOI GENITORI Società cooperativa sociale onlus (ATI CDD Erba)

Cooperativa Diapason e Cooperativa La Grande Casa (Centro per la famiglia Macherio)

Il Brugo Società Cooperativa Sociale onlus (ATI CDD, AES e ADD Brugherio)

Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione – Sesto S.G. (CDD Cologno)

Cooperativa Lo Sciame – Arcore (acquisto servizi di pulizia e trasporti)

Cooperativa sociale Arcipelago e Cooperativa sociale Torpedone (partecipazione a progetto Legami Extrabando, Fondazione Comunitaria Nord Milano)

Società Cooperativa Sociale - Luciano Donghi ONLUS e Novo Millennio Società Cooperativa Sociale ONLUS, oltre a 13 comuni dell'Ambito di Carate Brianza (partecipazione a Bando Emblematici 2019 Solaris capofila per PROGETTO ALISEO - Attività Laboratoriali di Inclusione Sociale E Orientamento)

Banca Etica (soci)

Banca di Credito Cooperativo Valle del Lambro (soci correntisti)

Consorzio CS&L – Cavenago Brianza (gestione servizi in appalto fino a fine 2019)

Coordinamento Enti Ausiliari Lombardia (CEAL)

Distretto di Economia Solidale (DESBRI) – adesione

MAG2 Cooperativa finanziaria solidale (soci)

Reti territoriali

Attraverso collaborazioni di rete e partnership con la comunità locale (enti pubblici, organizzazioni non profit, oratori e parrocchie, imprese) la Cooperativa partecipa alla realizzazione di impatti sociali positivi sulla comunità dei territori di riferimento. Il presente elenco evidenzia alcuni soggetti della comunità e la tipologia di progetti, mentre altre informazioni sono reperibili nella sezione 5:

1. Partnership nel NO PROFIT e con le ISTITUZIONI locali: Forum Terzo Settore (Monza e Brianza; Martesana); Rete Fianco a Fianco; Goodmorning Brianza – Ambito Carate Brianza (fund raising per svolgimento attività di integrazione nelle scuole)

2. Altri progetti e attività di SENSIBILIZZAZIONE ed INCLUSIONE SOCIALE (oltre ai progetti sperimentali di cui all'approfondimento inserito nel presente documento):

Progetto "Giardini del Rotaract" (partnership) - progetto sostenuto da Rotaract Milano e Fondazione Rotary Milano, con la partecipazione di Ente Parco Nord e Ass. Aiab (Agricoltura Bio) - progettazione giardini di coltura biologica.

CTI Monza e Brianza e Ist. comprensivo di Albiate e Triuggio (progetto di orientamento scolastico nelle scuole medie)

Progetto di comunicazione alternativa con la rete biblioteche INBOOK – l'unione fa la forza (finanziato da Regione Lombardia, finalizzato alla produzione di libri modificati per le biblioteche)

Partecipazione alla RETE IMMAGINABILI RISORSE (si veda la parte dedicata ai progetti sperimentali)

3. Collaborazioni con associazioni di familiari ed associazioni dedicate alla disabilità (si rimanda al par. 4.1.1)

4. Proseguono inoltre varie collaborazioni per esperienze educative, socializzanti e di abilitazione sociale per l'utenza dei CDD presso aziende, esercenti, associazioni, cooperative e servizi del territorio (p.e.: comune di Macherio, cooperativa Millemani di Bernareggio, scuola secondaria di I livello di Usmate Velate, Associazione Sotto lo stesso cielo - bottega equosolidale di Usmate Velate, panetteria Varisco di Usmate Velate). Mentre per SFA e CSE sono attivi **Tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, in attuazione della DGR 5451 del 25/07/2016**, realizzati in collaborazione con le aziende e le realtà del territorio. Ai fini del monitoraggio tirocini, lo SFA Giussano attiva inoltre incontri con altre realtà cooperative (lab attività produttiva progetto TIKITAKA).

Accoglienza di persone in stage presso i servizi Solaris

La Cooperativa Solaris accoglie studenti provenienti da scuole/enti di formazione/università che formano figure assistenziali, psico-pedagogiche, terapeutiche per periodi di **stage/alternanza scuola lavoro** di durata variabile da due settimane a diversi mesi (diversificati anche in base alla frequenza della presenza), prevedendo un tutor interno presso il servizio. Nel 2019 ci sono stati oltre 50 tirocinanti da diversi enti di formazione in tutti i servizi per disabili e nella comunità terapeutico-riabilitativa. In alcuni casi l'alternanza scuola lavoro ha riguardato persone con disabilità.

Fra gli enti invianti: IIS Floriani e Ist. Einstein di Vimercate; Ist. Falck di Cinisello e di Sesto S.G; Fondazione Clerici (CFP); Ist. Gandhi di Besana B.za; Fondazione San Carlo ONLUS; Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; IIS Bellisario di Trezzo; IIS Alessandro Greppi indirizzo Informatico e Liceo Pedagogico (Monticello); ECFOP Monza; Piano Locale Giovani (progetto di politiche giovanili per i giovani dei territori Vimercatese e Trezzese).





Sezione

*Struttura,
governo ed
amministrazione
dell'ente*

B

Par. 3 Introduzione

In questa sezione si dà conto della governance cooperativa attraverso: dati sulla base sociale e gli organismi diretti e di controllo, su aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione, all'identificazione degli stakeholder; le cooperative a mutualità prevalente (e quindi tutte le cooperative sociali) assolvono l'obbligo di coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti attraverso i meccanismi di coinvolgimento tipici della forma cooperativa.

Nella sezione precedente sono state evidenziate le informazioni sull'oggetto sociale come previsto dallo Statuto.

Solaris ha forma giuridica di cooperativa sociale. Nel 2016 è stata realizzata una fusione mediante incorporazione della Cooperativa Sociale C.I.M.A.S. (Centro Interdisciplinare Musica, Arte e Spettacolo).

Le informazioni in merito alle assemblee dei soci sono riportate al par. 7.4.

Le informazioni relative ai compensi dei lavoratori sono indicate al par. 4.2.3, mentre la consistenza per genere è indicata al par. 4.1. Dati relativi alle attività e ai beneficiari sono indicati nella sezione C.

Par. 3.1 Consistenza e composizione della base sociale

A fine anno i soci sono 201, di cui 200 persone fisiche (52 maschi e 148 femmine) e una persona giuridica.

Turn-over soci: la variazione è negativa rispetto all'anno precedente, conseguentemente all'adesione di 2 nuovi soci, a fronte delle dimissioni di 8 soci.

I soci lavoratori rappresentano la quota più consistente rispetto alla base sociale (oltre l'84%). Prevalle la componente femminile (74%). L'anzianità media del rapporto sociale è di oltre 11 anni e 10 mesi, in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente.²

² I criteri di ammissione a socio sono riportati da Statuto, Regolamento e normative vigenti

Tipologia di Soci	al 31/12/2017	al 31/12/2018	al 31/12/2019
Soci	207	199	192
Soci volontari	6	7	8
Persone giuridiche	1	1	1
totale Soci a fine anno	214	207	201

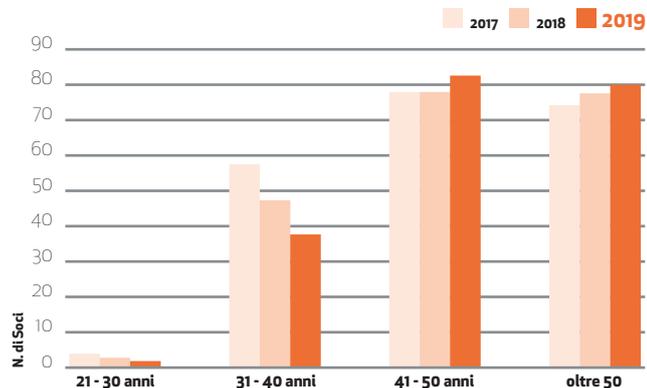
Il n. di soci volontari non supera pertanto i limiti previsti dall'art.2 della Legge 8 novembre 1991, n° 381. Degli 8 soci volontari, 6 sono maschi e 2 sono femmine.

Per quanto riguarda i soli soci lavoratori, la situazione a fine 2019 è la seguente:

Soci lavoratori al 31/12/2019			
	Uomini	Donne	Totale
Soci lavoratori con contratto a tempo indeterminato	30	131	161
Soci lavoratori a partita IVA o parasubordinati	3	6	9
totale	33	137	170

Prosegue la tendenza di aumento dell'età media dei soci: aumenta di un anno circa rispetto al 2018, passando da oltre 47 anni e mezzo, a oltre 48 anni e mezzo nel 2019. La concentrazione resta maggiormente nelle fasce d'età oltre i 40 anni e oltre i 50 anni, con un lieve aumento in entrambe, come evidenziato dal seguente grafico:

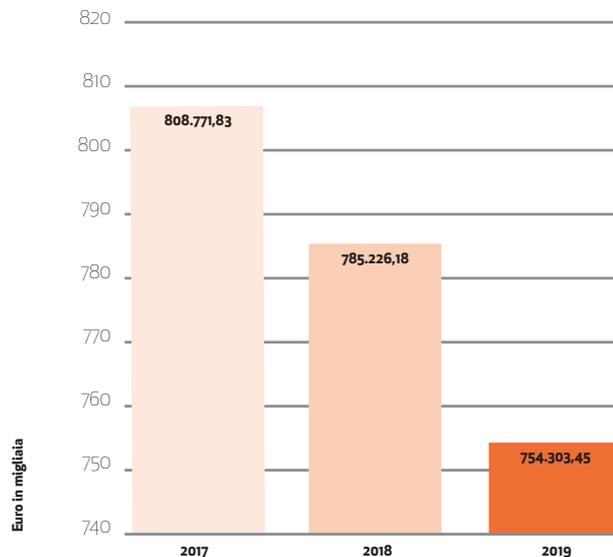
Soci per classi d'età



Prestito sociale

Nel 2019 il tasso di interesse è stato competitivo (2,5% lordo; 1,95% al netto della ritenuta fiscale 26%). Il prestito costituisce una riserva di liquidità che ha permesso di non dipendere da prestiti bancari. I soci prestatori sono stati periodicamente informati sull'andamento del prestito. Il Regolamento è stato aggiornato in base alle recenti normative.

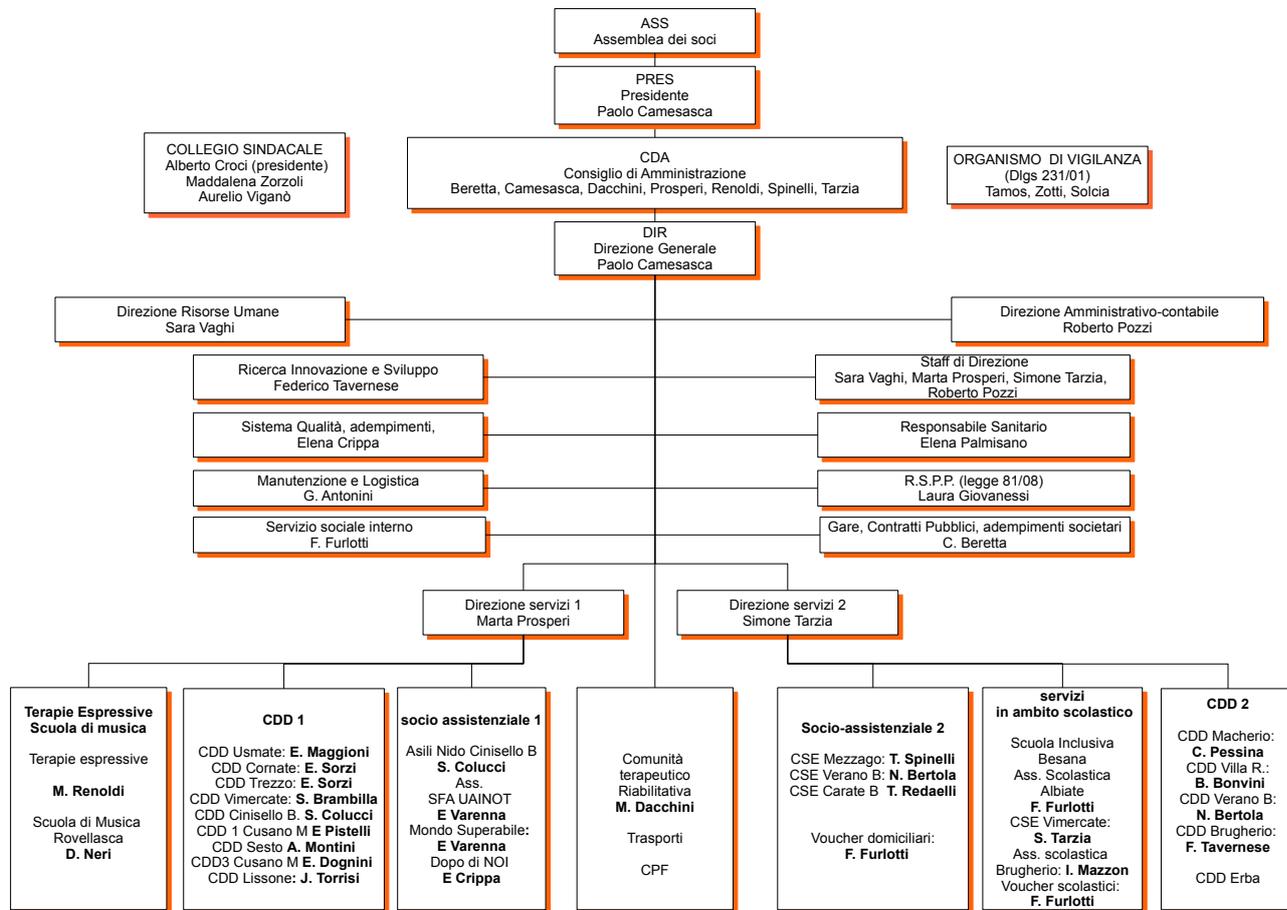
Prestito Sociale nell'ultimo triennio



Anno	Prestito sociale in € a fine anno	N. Soci Prestatori
2017	808.771,83	40
2018	785.226,18	38
2019	754.303,45	37



Par. 3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi ORGANIGRAMMA



L'art. 31 dello Statuto, relativamente all'amministrazione e al controllo della Cooperativa, prevede i seguenti organi sociali, dei quali disciplina modalità di nomina (se prevista), modalità di convocazione, funzioni e poteri:

- a) Assemblea dei soci;
- b) Consiglio d'Amministrazione;
- c) il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione (artt. 41-43 Statuto)

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo cui l'Assemblea dei soci affida la conduzione della cooperativa, nel rispetto della mission e dello statuto; dura in carica tre anni ed è rieleggibile.

L'attuale CdA è stato eletto a maggio 2018 dall'Assemblea dei soci (ai sensi del Regolamento per l'elezione del CdA approvato con delibera assembleare il 16.5.2009) e resta in carica fino all'approvazione del Bilancio 2020; le persone elette nel 2018 sono risultate: il Presidente/rappresentante legale Paolo Camesasca, il Vicepresidente con poteri di legale rappresentanza Manuel Dacchini, i consiglieri Tiziano Spinelli, Marta Prosperì, Claudia Beretta (al secondo mandato), Maria Egidia Cattaneo (al terzo mandato), Simone Tarzia (al primo mandato). In seguito alle dimissioni rassegnate da M. E. Cattaneo in data 17/01/2019 il Consiglio ha deliberato la sua sostituzione con il primo dei candidati non eletti, Renoldi Marco. La decisione è ratificata dall'Assemblea dei soci del 24/05/2019. I poteri del Presidente e del Vicepresidente sono oggetto di delibera del 21/05/2018.

Indennità e gettoni di presenza non sono previsti a seguito di delibera dell'Assemblea soci di maggio 2018.

3 Ovviamente astenendosi da segnalazioni infondate o peggio dolosamente "caluniose e diffamatorie"

Collegio sindacale (art. 44 Statuto)

Il Collegio sindacale è stato rinnovato dall'Assemblea dei soci del 18 maggio 2018, ed è composto da tre membri effettivi (Croci Alberto – presidente; Zorzoli Maddalena e Viganò Aurelio) e due supplenti (Tremolada Fabio e Spialtini Mario Vittorio). I sindaci, revisori legali dei conti iscritti all'apposito registro, vigilano sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sul funzionamento e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della cooperativa. I compensi sono indicati al par. 4.2.1.

Modello organizzativo D.lgs 231/2001

La valutazione dei rischi nei vari servizi viene effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), fornito da una società esterna (Tecnologia d'Impresa); per la sua stesura viene utilizzato un software dedicato (ESI) che nella sua struttura si basa sui seguenti riferimenti normativi e non:

- Linee guida UNI-INAIL;
- Specification BSI OHSAS 18001:2007;
- Linea guida BSI OHSAS 18002:2000;
- Linea guida BSI 18004:2008;
- D.Lgs 81/08 coordinato con il D.Lgs 106/09;
- UNI EN ISO 14121-1:2007

L'output finale è un Documento di Valutazione dei Rischi specifico per ogni servizio della cooperativa.

Per quanto riguarda quanto previsto dal D.lgs 231/2001 (Responsabilità amministrativa delle società e degli enti), ogni socio e/o lavoratore della Cooperativa Solaris è tenuto a **segnalare³ i comportamenti** (anche solo potenzialmente e anche in forma anonima) **pericolosi** di cui si può venire a conoscenza confrontandoli con le linee guida etiche e di rettitudine previste ed attenendosi agli appositi **modelli di condotta** che Solaris ha, in particolare, rappresentato nel proprio Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati sulla base di una apposita indagine

di valutazione del rischio aziendale.

Proseguono le iniziative formative/informative nei servizi della Solaris sugli elementi base del D.lgs 231/2001 e sui principali rischi specifici della cooperativa; dal 2019, la formazione/informazione sul D.lgs 231/2001 è inserita stabilmente come modulo aggiuntivo all'interno dei moduli di aggiornamento periodici sulla sicurezza ex Legge 81.

L'**Organismo di Vigilanza** è composto dal Presidente Avv. Tamos Lorenzo, dal Dott. Zotti Carlo e dal sig. Solcia Giuseppe; l'OdV si è riunito 4 volte nel 2019, per l'esame degli aspetti legali connessi all'attività della Cooperativa. A fine anno è stata redatta, e consegnata agli organi di controllo, la relazione sull'attività. Da quest'anno inoltre, i coordinatori compilano trimestralmente (e inviano al presidente dell'organismo di vigilanza) una check-list di monitoraggio degli aspetti di interesse 231 nei servizi che coordinano.

Cura degli spazi: in ogni sede operativa vengono applicate le disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni (D.L. 81/2008) e le disposizioni in materia sanitaria. La **manutenzione ordinaria** avviene secondo piano annuale definito dalla direzione aziendale per le sedi operative di proprietà e in affitto (oltre segnalazioni per le altre sedi). La formazione e l'informazione in materia avvengono, principalmente, attraverso:

- il foglio informativo distribuito a tutto il personale
- la formazione dei responsabili a cura del presidente dell'Organismo di Vigilanza
- il materiale informativo sintetico consegnato al momento dell'assunzione
- i corsi di formazione obbligatoria di base sui temi della sicurezza (12 ore)
- i corsi specifici per i lavoratori nominati addetti primo soccorso e/o antincendio
- i corsi obbligatori per dirigenti e preposti in termini di sicurezza

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono: Zagato

Francesco, Antonioni Domenico, Zotti Carlo; i 3 RLS si sono organizzati in modo che i lavoratori di ciascuna sede abbiano come riferimento un rappresentante in particolare; ogni rappresentante si impegna, oltre ad essere disponibile per qualsiasi segnalazione da parte dei lavoratori, ad effettuare un sopralluogo annuale dove, contestualmente, potrà compilare una check-list dedicata per la rilevazione di eventuali problematiche legate alla sicurezza.

In relazione alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente, si rimanda al successivo paragrafo che descrive le modalità di coinvolgimento degli stakeholder e al par. 7.4.

Par. 3.3 Mappatura dei principali stakeholder

I **principali stakeholder** della Cooperativa sono i seguenti:
INTERNI: Assemblea soci, lavoratori, volontari (si vedano par. 3.1 e sezione 4)

ESTERNI:

- utenti dei servizi e loro familiari (persone con disabilità e familiari degli utenti, persone con problemi di dipendenza, utenti della scuola di musica); la numerosità per servizio è presentata nella sezione C.
- pubblica amministrazione (ATS, enti locali, altri committenti pubblici);
- altri soggetti del no profit locale, regionale, nazionale;
- scuole e università;
- fornitori, banche e fondazioni
- territorio e comunità locale/collettività;

Il Bilancio sociale della Cooperativa riporta ogni anno una RELAZIONE SOCIALE, finalizzata a rendicontare la rispondenza agli impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti dei propri stakeholder, la rispondenza ai loro interessi ed alle loro aspettative, riportando alcuni dati ed indicatori relativi alle politiche e agli interventi della Cooperativa nell'anno di riferimento. Chiarire gli esiti permette il giudizio sulla premessa dei valori e sulle performance, in ottica di continuo miglioramento.

Modalità e strumenti principali di coinvolgimento degli stakeholder nella gestione

a) Azioni di tipo informativo

- Sito internet: www.coopsolaris.it. In base ai dati disponibili per il 2019 si evidenzia che le visualizzazioni di pagina sono prevalentemente concentrate sulle pagine "lavora con noi", "contatti" e "servizi cdd". Il pubblico è prevalentemente italiano. Si tratta di indicatori di comunicazione esterna, cui si aggiungono gli indicatori esaminati in relazione a: partecipazione alle reti presenti sul territorio (par. 2.4), iniziative aperte alla cittadinanza, rapporti con scuole ed università (sezione C).
- Bilancio sociale diffuso presso i principali stakeholder
- Pagina facebook (staffcoopsolaris): pubblicazione iniziative promosse e sostenute dalla Cooperativa.
- Sito internet settore scuola di musica e terapie espressive <http://www.coopcimas.it/>
- Catalogo del settore Terapie Espressive e brochure dei servizi
- Esposizione di locandine e materiale informativo relativo ad eventi e progetti
- Diffusione dell'Agenda 2019 Solaris, contenente alcuni dati utili
- Foglio informativo mensile diffuso presso soci e dipendenti: informazioni sulle attività del CdA e sulla vita interna delle Cooperative, redatto dalla Direzione.
- Altre informazioni o inviti alla partecipazione sono diffusi presso personale e soci tramite strumenti informativi (mail, suite HR zuccheti) o via posta: p.e. convocazioni alle assemblee soci, pubblicità di eventi...
- il sito documentazione (ad uso interno) raccoglie la documentazione ufficiale dell'organizzazione e dei servizi.

b) Azioni bidirezionali di dialogo

Sono organizzati momenti di confronto, differenziati in relazione ai diversi stakeholder, sulle tematiche principali della vita cooperativa, attraverso:

- partecipazione a tavoli tematici, nonché a progetti ed eventi sul territorio di riferimento

- restituzione sulla soddisfazione del personale, degli utenti e dei familiari durante l'Assemblea soci e tramite esposizione dei grafici sulla soddisfazione presso le bacheche dei servizi
- restituzione sulla soddisfazione dell'utenza/clienti attraverso incontri con le famiglie.
- Assemblea soci
- questionario soci 2019: ai fini del maggior coinvolgimento dei soci, il CdA ha promosso una riflessione sul ruolo del socio, sulle aspettative e sui suggerimenti emergenti dai questionari raccolti. I dati sono stati elaborati e restituiti tramite invio di un report sintetico via mail a tutto il personale.
- Convention Solaris "una giornata dedicata alla narrazione, allo scambio e alla conoscenza della nostra organizzazione" del 30/11/2019, aperta a tutti i lavoratori.
- Disponibilità del Vicepresidente a colloqui con i soci e con chi è interessato a diventarlo.

c) Iniziative di partnership

Solaris promuove e partecipa a reti del privato sociale, nella consapevolezza di contribuire a estendere e qualificare la rete dei servizi rivolti alle persone con disagio sociale. Inoltre negli anni la Cooperativa ha cercato di radicarsi nel territorio di appartenenza, attraverso la creazione di relazioni di collaborazione e di scambio (si rimanda al precedente par. 2.4).

Inoltre Solaris tiene relazioni con la **Committenza** anche attraverso la **partecipazione degli organismi (L. 328/2000 e ATS)**, ossia partecipando ai seguenti tavoli:

Tavoli tematici, ove convocati, negli ambiti territoriali di Carate Brianza, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese/Sesto S.G., Monza, Vimercate e Organismo Salute Mentale Neuro ASL MB.

Tavoli di coordinamento: coordinamento CSE-SFA di Monza e Brianza; coordinamento CDD Brianza.

Tavolo di sistema nell'ambito territoriale di Cinisello Balsamo.

d) Azioni di tipo consultivo:

gli strumenti principali sono la raccolta di **Schede di reclamo/suggerimenti**, a disposizione degli utenti/famiglie (distribuite e raccolte presso ogni Servizio) e la **Rilevazione della soddisfazione**.

Indagine annuale per la rilevazione della soddisfazione

In relazione al periodo di riferimento del presente bilancio sociale, la misurazione del livello di soddisfazione è stata realizzata a febbraio-marzo 2020.

Gli strumenti utilizzati per la raccolta dati sono i questionari di valutazione della soddisfazione, differenziati e mirati per tipo di destinatario.

Soggetti coinvolti nella rilevazione	Questionari distribuiti		Questionari compilati		% di Questionari compilati	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lavoratori Dipendenti	325	326	241	193	74,15%	59,20%
Familiari degli utenti di CDD, CSE, SFA	262	263	154	144	58,78%	54,74%
Committenti dei servizi/ Amministrazioni locali	50	50	6	17	12%	34%
Utenti di CSE e SFA	32	42	32	42	100%	100%

La percentuale di restituzione dei questionari è parzialmente diminuita a causa della chiusura forzata dei servizi disposta a seguito dell'emergenza per Covid -19: in particolare si è ridotta la percentuale in merito ai lavoratori e, con incidenza molto minore, ai familiari degli utenti di CDD, CSE e SFA. In relazione alla committenza, la percentuale di restituzione è quasi triplicata. Costante al 100% quella relativa ai questionari restituiti dagli utenti di CSE e SFA.

Per ogni elemento da valutare si è chiesto di esprimere un giudizio su una scala di quattro valori (molto, abbastanza, poco, per nulla). È stato poi suggerito di indicare le tre domande reputate più importanti (con crocette nella colonna "importanza").

Per l'elaborazione dei dati così raccolti si è attribuito un valore numerico a ciascuna risposta (per nulla = 2,5; poco = 5; abbastanza = 7,5; molto = 10), calcolando quindi la media dei giudizi espressi.

Gli esiti dei questionari sono oggetto di analisi da parte del Consiglio di Amministrazione e della Direzione, e sono condivisi con i Coordinatori dei servizi. L'analisi permette la definizione di azioni di miglioramento. I dati delle indagini sono specificati nel seguito.

RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE PRESSO IL PERSONALE

Il questionario di soddisfazione del personale permette di valutare come viene percepita l'organizzazione, e, conseguentemente, di avviare azioni di miglioramento di eventuali aree di difficoltà, ed in generale del clima aziendale. Il questionario 2019 è stato rivisto al fine di affinarne i risultati, come previsto nelle azioni migliorative individuate durante l'anno precedente.

SODDISFAZIONE LAVORATORI ITEM 2019 - GIUDIZIO SUGLI ASPETTI DI QUALITÀ DEL LAVORO	punteggio medio (min 2,5 max 10)	
	2018	2019
1 - Conosci i valori della cooperativa?	--	7,8
1.1 - Li condividi? Gli item 1 e 1.1 sono confrontabili con quello che nel 2018 riuniva i due aspetti	8,1	8,1
2 - Come valuti l'operato del Consiglio di Amministrazione	7,6	7,5
3 - Quanto valuti interessante la possibilità di diventare soci della cooperativa? L'item non era presente nel 2018	--	6,8
4 - Ritieni che siano adeguate le condizioni migliorative contrattuali praticate da Solaris?	7,4	7,4
5 - Valuti efficaci gli strumenti di comunicazione utilizzati da Solaris quali: foglio informativo, pubblicazione notizie sul portale zucchetti, pagine facebook, siti web Solaris e Terapie Espressive, scuola musica?..... Nel questionario 2018 gli item erano meno completi e distinti in: Grado di utilità del foglio informativo..... Grado di utilità del sito internet e pagina Facebook Solaris..... Nel questionario 2019 è previsto uno spazio per "Suggerimenti di tecniche e contenuti relativi domanda 5"	7,6 5,0	7,7
6 - Come valuta l'operato del Direttore Generale	7,7	7,8
7 - Come valuta l'operato dell'Ufficio Amministrativo Contabile?	8,0	8,2
8 - Come valuta il servizio ricevuto dall'Ufficio Risorse Umane?	7,3	7,3
9 - Come valuta il coordinamento Solaris del servizio in cui opera?	8,4	8,3
10 - Come valuta il clima di lavoro nel servizio o settore in cui presta la sua opera?	8,0	8,1
11 - Come valuta le opportunità di mobilità interna e di crescita professionale che vengono offerte nel tuo lavoro?	6,6	6,6
Media delle valutazioni	7,4	7,6

La **valutazione media** è aumentata in modo non significativo rispetto all'anno precedente.

Non sono presenti **scostamenti negativi** significativi, bensì solo una riduzione **non significativa di 0,1 punti** in merito ai seguenti item:
- la valutazione *dell'operato del CdA* si assesta sul punteggio 7,5 (giudizio: quasi abbastanza);

- la valutazione del *coordinamento* diventa 8,3 (giudizio: fra abbastanza e molto. Si tratta del secondo item per importanza secondo i lavoratori che hanno attribuito il peso).

Invariate le valutazioni di:

- *condizioni migliorative contrattuali* praticate da Solaris (item considerato fra i tre più rilevanti);
- servizio ricevuto dall'*ufficio R.U.* (il peso attribuito all'item relativo all'ufficio R.U. lo colloca in posizione intermedia)
- *opportunità di mobilità interna e di crescita professionale*

Alla domanda 1 e 1.1 si rileva un **punteggio costante** riguardo alla *condivisione dei valori* della cooperativa, mentre riguardo alla conoscenza dei valori (da esplicitare separatamente col questionario 2019) il punteggio è leggermente inferiore ma comunque elevato (più che abbastanza).

La *possibilità di diventare soci* (nuovo item 2019) evidenzia in media un'attrattiva ridotta (giudizio medio compreso fra poco e abbastanza).

Resta medio-alta la valutazione del *clima di lavoro* (8,1, con un aumento non significativo), che rappresenta il più importante fra gli aspetti indagati secondo i rispondenti; mentre per quanto riguarda gli strumenti di comunicazione, il nuovo item - che ne unisce due del questionario 2018 ed esplicita anche altri strumenti - evidenzia un globale aumento della soddisfazione in merito (punteggio 7,7 - più che abbastanza).

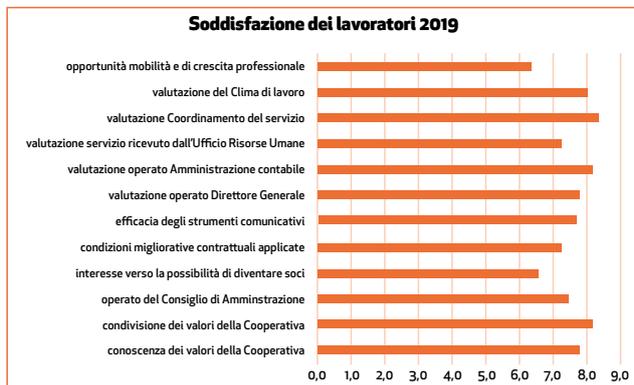
Si rilevano **scostamenti non significativi in positivo** in relazione alla soddisfazione espressa in merito all'*operato del D.G.* (+0,1) e all'*operato dell'Amministrazione contabile* (+0,2), che mantengono un punteggio medio-alto (giudizio medio compreso fra abbastanza e molto).

Il **peso** agli item è stato attribuito da 66 rispondenti su 193. Gli item considerati più importanti dunque dal 34% dei rispondenti sono rispettivamente quelli relativi alla valutazione:

- 1) del clima di lavoro
- 2) del coordinamento
- 3) delle condizioni migliorative applicate dalla Cooperativa.

I suggerimenti sono pervenuti da soli 16 lavoratori di 10 sedi. Le tematiche sono variegate, proposte in genere da una o due persone, e riguardano:

- informazione sulla cooperativa: richiesta di maggiore trasparenza e condivisione di informazioni prima della presa di decisioni; in merito agli strumenti di comunicazione una persona suggerisce che un foglio informativo con notizie fondamentali e trasparenti basterebbe; una propone lo sviluppo della pagina FB; un lavoratore chiede maggiori informazioni per i lavoratori (p.e. albo educatori), ritiene obsoleto il programma Zucchetti, promuove l'utilizzo della mail @coopolaris.
- in merito a coordinatore e staff si suggerisce: maggiore frequenza della presenza del dirigente in équipe a supporto del coordinatore; uno spazio per valutare i cambiamenti gestionali (doppio coordinamento); valutazione e potenziamento della figura di staffista;
- in merito agli operatori si suggerisce: di trovare ulteriori strumenti di riconoscimento dell'impegno e di valorizzazione delle potenzialità personali, nonché di riconoscimento per i lavoratori con maggiore anzianità; attenzione e ascolto al disagio e al bisogno degli operatori; più occasioni di confronto e incontro tra operatori per sviluppare senso di responsabilità e qualità del lavoro;
- in merito all'ufficio R.U. si suggerisce: confronto annuale con responsabili R.U.; maggiore tempestività nelle comunicazioni relative alla scadenza contrattuale; infine sono pervenuti complimenti alle R.U. e in generale alla coop.
- in merito alla mobilità interna: una persona la propone come strumento per gli operatori per conoscere altre realtà; un'altra persona ritiene che la mobilità sia difficile "per vari fattori"; infine una suggerisce la mobilità nei ruoli di educatore e terapeuta espressivo per valorizzare la professionalità;
- formazione: si chiedono più corsi o più coerenti con le esigenze degli operatori; una persona esprime la speranza che la cooperativa si accrediti al più presto come Ente di formazione, in vista dello sviluppo dei talenti degli operatori (anche per ECM);
- richiesta di maggior controllo su pulizia ed agibilità servizi.



Azioni di miglioramento verso i lavoratori

1. In ordine agli items che non raggiungono il valore di 7,5 verrà avviata una valutazione in sede di staff di direzione per definire azioni di miglioramento.

2. In merito alle **opportunità di mobilità interna e di crescita professionale**, il giudizio non elevato suggerisce che ci siano margini di miglioramento; le azioni già in atto sono le seguenti: programma di valutazione del personale e valorizzazione dei talenti, programma di formazione; informazione al personale in merito alle possibilità di mobilità interna; investimento in progetti innovativi che hanno permesso anche di potenziare le opportunità di scambio fra operatori di servizi differenti, p.e. attraverso il progetto TOTEM;

3. In merito al ridotto interesse verso la possibilità di **diventare soci**, il CdA ha già in atto una strategia composita, di lungo periodo e in corso di monitoraggio, basata su incontri conoscitivi con le équipes, utilizzo di diversi strumenti di comunicazione e ricerca di modalità di partecipazione più coinvolgenti e accattivanti. Si tratta infatti di una tematica attuale e connessa ai cambiamenti nel mondo del lavoro, nel nostro settore lavorativo e nel mondo cooperativo.

4. Il giudizio sulla **comunicazione**, nodo critico nell'anno precedente, è migliorato in generale, riguardo agli strumenti di comunicazione interna ed esterna adottati. Si mantengono pertanto alcune azioni che sono considerate utili:

Comunicazione interna:

- Cura dei contenuti del foglio informativo riservando una rubrica fissa al personale, in cui poter comunicare pensieri e riflessioni (ascolto del socio); verifica del gradimento e dell'accessibilità del formato elettronico

Comunicazione esterna:

- Potenziare la pagina Facebook e il sito della cooperativa riportando eventi visionabili prevalentemente dalla comunità locale
- Valutare la creazione di una newsletter rivolta alle famiglie
- Esplorare l'utilizzo dei canali youtube



RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DELLA COMMITENZA

Il tasso di risposta/restituzione dei questionari di soddisfazione da parte dei committenti è ancora basso, ma quasi triplicato rispetto all'anno precedente: hanno risposto 17 committenti in relazione ai seguenti servizi: *CDD di Lissone, Macherio, Verano B. e Villa Raverio; SFA UAI NOT; CSE L'Atelier di Carate B.; CSE La Torre di Mezzago; CDD Vimercate, CSE Vimercate; CDD Brugherio; CDD di Cusano M., Cinisello B., Sesto San Giovanni; servizi di AES*. Il gradimento viene comunque rilevato anche attraverso: l'espressione di gradimento durante i colloqui con i coordinatori dei servizi con gli assistenti sociali; la richiesta di inserimento di utenza nei nostri servizi; la raccolta di segnalazioni e reclami durante il corso dell'anno.

Il questionario 2019 è stato parzialmente modificato al fine di renderlo maggiormente significativo ed efficace.

VALUTAZIONE della SODDISFAZIONE della COMMITENZA	punteggio medio (min 2,5 max 10)	
	2018	2019
1 - facilità di accesso alla cooperativa e al servizio	9,6	9,4
2 - qualità organizzativa e gestionale del servizio	9,2	9,4
3 - sostituzioni del personale	10	8,7
4 - qualità della cura e dell'assistenza socio sanitaria (nuovo item 2019)	--	9,7
5 - qualità delle prestazioni e attività proposte dal servizio e previste nel progetto individuale	9,6	9,7
6 - attività esterne e di inclusione sociale	10	9,7
7 - rispondenza del servizio ai bisogni degli utenti	9,2	9,6
8 - adeguatezza della documentazione prodotta	8,8	8,7
9 - coinvolgimento delle famiglie	9,2	9,7
10 - competenza e professionalità degli operatori	10	9,9
11 - qualità e quantità delle relazioni che il servizio ha con il territorio in cui opera	9,5	9,4
12 - gestione dei reclami	9,2	9,1
Item 2018, non presenti nel questionario 2019:		
Proporzione tra costo del servizio e prestazioni	8,3	--
Qualità dell'informazione sui programmi svolti	9,6	--
Coerenza tra quanto dichiarato e quanto erogato	9,6	--
Pulizia e funzionalità dei locali	9,2	--
Media delle valutazioni	9,4	9,4

Valutazione media: si rileva un sostanziale mantenimento della soddisfazione generale rispetto all'anno precedente, assestato su un punteggio molto elevato (entro il limite di significatività dei dati già segnalato, in particolare per il 2018 ove i servizi valutati erano solamente due CSE).

Analizzando i singoli item non si evidenziano **diminuzioni** particolarmente **significative** dei punteggi, ad eccezione della soddisfazione relativa alle modalità in cui la cooperativa gestisce **le sostituzioni del personale assente**: l'item partendo dal livello massimo perde 1,3 punti, assestandosi comunque su un alto livello di soddisfazione.

Le altre riduzioni, non significative, sono relative:

- all'**adeguatezza della documentazione prodotta**: diminuisce di 0,1 punti assestandosi su una valutazione elevata (8,7)

- **alla facilità di accesso alla cooperativa e al servizio**: diminuisce di 0,2 punti, restando comunque eccellente la valutazione (9,4);
- **alle attività esterne e di inclusione sociale**: diminuisce di 0,3 punti a partire dal massimo punteggio attribuibile;
- **alla competenza e professionalità degli operatori**, che partendo dal punteggio massimo perde un non significativo 0,1: pertanto permane una valutazione ottima in merito.
- **Alla qualità e quantità delle relazioni che il servizio ha con il territorio in cui opera**, nonché alla **gestione di eventuali reclami**, che perdendo 0,1 punti si assestano su una valutazione comunque molto elevata (rispettivamente 9,4 e 9,1).

Valutazioni miglioramento:

La soddisfazione in merito al coinvolgimento delle famiglie aumenta di mezzo punto, arrivando al punteggio di 9,7. In leggero aumento: la valutazione della rispondenza del servizio ai bisogni degli utenti (di 0,4 punti, con punteggio 9,6); la valutazione sulla qualità organizzativa e gestionale del servizio (aumento non significativo di 0,2 punti, arrivando a 9,4). Il nuovo item relativo alla soddisfazione in relazione alla qualità della cura e dell'assistenza socio sanitaria ottiene un punteggio molto elevato, così come l'item relativo alla qualità delle prestazioni e attività proposte dal servizio e previste nel progetto individuale (che migliora leggermente rispetto all'anno precedente).

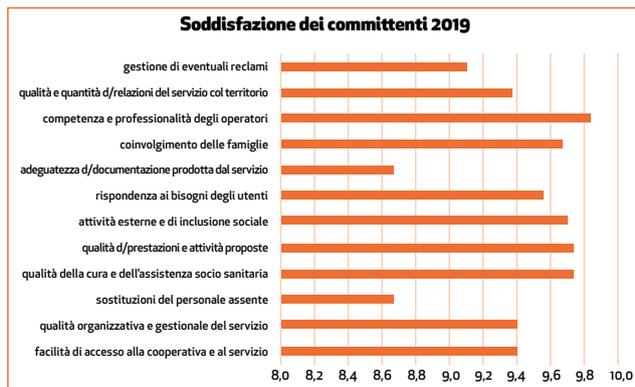
Il Peso è stato attribuito agli item da 12 rispondenti su 17, che hanno scelto i seguenti tre come più importanti:

- 1) l'adeguatezza della documentazione prodotta dal servizio sulle sue attività e le informazioni sugli utenti;
- 2) la competenza e la professionalità degli operatori;
- 3) al terzo posto a pari punteggio: la soddisfazione delle attività esterne e di inclusione sociale realizzate dal servizio, e la soddisfazione in relazione alla qualità e quantità delle relazioni che il servizio ha con il territorio in cui opera. Questi risultati in relazione all'importanza attribuita agli item si discostano parzialmente da quanto emerso l'anno precedente:

in parte ciò più essere dovuto all'aumento di committenti rispondenti (nel 2018 erano considerati maggiormente rilevanti: la qualità organizzativa del servizio, che nella presente rilevazione non è stata indicata da nessuno dei 12 rispondenti; la rispondenza del servizio ai bisogni degli utenti, che nel 2019 è indicato solo da un rispondente; la pulizia e funzionalità dei locali, item non più presente nel 2019).

Azioni di miglioramento:

proseguire l'attivazione di modalità concordate con i singoli committenti, finalizzate a favorire una maggior restituzione dei questionari.



RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEI FAMILIARI DEGLI UTENTI

La rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi avviene attraverso la somministrazione di un questionario anonimo rivolto alle famiglie degli utenti dei servizi CDD, CSE e SFA gestiti da Solaris in via diretta, in appalto o in concessione con le pubbliche amministrazioni; tale metodologia permette

di ottenere osservazioni sul funzionamento del servizio e sulla percezione del lavoro svolto dalla Cooperativa.

Gli elementi che emergono sono utili ad avviare eventuali azioni di miglioramento nelle aree di difficoltà. La restituzione dei risultati avviene in appositi incontri.

Poiché gli item sono stati aggiornati, alcuni aspetti sono stati esplosi e il confronto con i risultati dell'anno precedente pertanto per alcuni aspetti può risultare meno puntuale.

Sono pervenuti questionari da 103 famiglie di utenti dei CDD, 30 famiglie dei CSE e 11 famiglie del SFA.

Come già evidenziato l'emergenza Covid-19 ha precluso la possibilità di restituzione di una parte dei questionari distribuiti. I compilatori sono in genere i genitori, talvolta altri familiari. L'età media dei compilatori è più bassa in relazione alle famiglie dei CSE, pur considerando che il dato è viziato dall'assenza di indicazione dell'età da parte del 12% dei rispondenti. L'età media degli utenti dei CDD le cui famiglie hanno restituito il questionario è di oltre 37 anni (manca tuttavia risposta in merito al 15% dei questionari), mentre l'età media per gli utenti del CSE è di oltre 25 anni (il dato è viziato dall'assenza di risposta nel 7% dei questionari). Circa il 39% degli utenti del CDD qui considerati è inserito nel servizio da oltre 15 anni, mentre il 25% circa è inserito da almeno un anno e da meno di 5 anni.



SODDISFAZIONE familiari dell'utenza ITEMS – Giudizio sugli aspetti di qualità del servizio	punteggio medio (min 2,5 max 10)		
	2018	2019 CDD	2019 CSE e SFA
Progetto individualizzato:			
1. E' soddisfatto del modo in cui la famiglia viene coinvolta nel progetto di vita proposto		8,7	8,9
2. E' soddisfatto dei risultati relativi al progetto educativo e la corrispondenza con i bisogni della singola persona		8,5	8,5
3. E' soddisfatto delle informazioni ricevute e condivise sul progetto educativo	8,6	8,7	8,8
4. E' soddisfatto nel modo in cui la famiglia viene coinvolta?	8,3	8,6	8,8
Organizzazione dei servizi e delle Prestazioni sotto elencate			
5. E' soddisfatto dell'organizzazione interna del servizio?	8,4	8,6	9,0
6. E' soddisfatto delle Attività riabilitative (SOLO CDD)	--	8,2	--
7. E' soddisfatto delle attività interne (laboratori) programmati e svolti dagli operatori. Gli item da 6 a 9 sono confrontabili parzialmente con quello più ampio del 2018 relativo alla Qualità delle prestazioni e attività presentate nel PI	8,7	8,7	8,8
8. E' soddisfatto delle attività esterne e di inclusione sociale promosse dal servizio. L'item è confrontabile con quello del 2018 relativo alla Qualità delle attività esterne proposte nel servizio	8,5	8,2	8,9
9. E' soddisfatto della proposta dei soggiorni climatici	--	8,5	8,7
10. Ritiene adeguata la pulizia e la comodità dei locali?	8,4	8,4	9,3
11. Ritiene soddisfacente la qualità del servizio mensa?	7,6	7,6	8,7
12. Se il vostro familiare utilizza il "servizio trasporti" messo a disposizione della Cooperativa Solaris, quale è il vostro livello di soddisfazione?	8,6	8,5	--
Personale:			
13. Ritiene soddisfacente la qualità della relazione che il coordinatore del servizio ha con voi?	9,0	9,1	9,5
14. E' soddisfatto della competenza e della disponibilità degli operatori	9,1	9,1	9,5
15. E' soddisfatto del livello di cura e assistenza fornita (SOLO CDD) Item confrontabile con i seguenti del 2018 relativi a: Qualità delle attività assistenziali proposte nel servizio..... Qualità della gestione sanitaria.....	8,6 8,5	8,7	--
Media delle valutazioni	8,6	8,6	8,9

La **valutazione media** è positiva, sia per i CDD sia per i CSE e il SFA, e complessivamente è migliorata rispetto all'anno precedente. Il dato più elevato si ottiene considerando solo i CSE.

In generale non si rilevano **scostamenti significativi** rispetto

all'anno precedente, considerando la media dei giudizi di entrambe le tipologie di servizio.

Tuttavia alcuni scostamenti sono presenti, tra i quali:

- uno scostamento positivo in merito alla soddisfazione per il *coinvolgimento della famiglia*: tale item partiva da un punteggio elevato e diventa 8,6 per il CDD e 8,8 per i CSE e il SFA.
- in merito all'*organizzazione interna del servizio*: per i CSE/SFA un aumento di 0,6 punti.
- in merito all'*adeguatezza della pulizia e comodità dei locali e al servizio mensa*: scostamento significativo rispettivamente di 0,9 e 1,1 punti per i CSE/SFA.

Valutazioni positive invariate o piccoli scostamenti in miglioramento anche per i seguenti aspetti:

- *informazioni ricevute e condivise sul progetto educativo* (8,7 per CDD, in aumento per CSE/SFA, raggiungendo una media di 8,8, considerati i soli CSE la media è 9,1)
- *livello di cura e assistenza fornita* (SOLO CDD).

Gli *item da 6 a 9* sono confrontabili parzialmente con quello più ampio del 2018 relativo alla Qualità delle prestazioni e attività presentate nel PI: tutti ricevono una valutazione elevata, superiore a 8; il confronto con gli aspetti simili indagati nel 2018 evidenzia una valutazione in miglioramento o costantemente positiva.

Diminuisce non significativamente il punteggio assegnato alla *qualità del trasporto* ove effettuato nei CDD, restando su un giudizio fra "abbastanza" e "molto" buono.

Restano costantemente molto elevati nei CDD i giudizi in merito alla *relazione col coordinatore, alla competenza e disponibilità degli operatori* (9,1 per entrambi gli item), e nei CSE sono anche più positivi (9,5 per entrambi gli item).

Il punteggio relativamente più basso è relativo al *servizio mensa nei CDD*: servizio accessorio rispetto alla prestazione principale offerta, è ritenuto abbastanza buono come per l'anno precedente; considerati complessivamente i giudizi in tutti i servizi, si rileva scostamento positivo rispetto al 2018.

Un aspetto indagato col questionario 2019 è relativo alle *attività riabilitative nei CDD*: hanno ricevuto valutazione positiva (8,2)

ma inferiore alla media dei giudizi: questo potrebbe essere uno stimolo di riflessione poiché probabilmente rispecchia l'elevato investimento delle famiglie su questo tipo di attività. Lo stesso potrebbe valere per il punteggio ricevuto dalle *attività esterne e di inclusione sociale* promosse dal servizio nei CDD (8,2, molto positivo ma leggermente inferiore alla media dei giudizi del 2019). Altri aspetti che si discostano di 0,1 dalla media del 2019, nei CDD e nei CSE, si possono considerare non significativi.

Analisi del Peso

Il peso agli item è stato attribuito da sole 24 famiglie rispondenti, le quali hanno individuato i tre aspetti più rilevanti rispettivamente nei seguenti item:

- al primo posto i risultati relativi al progetto educativo e la corrispondenza con i bisogni della singola persona
- al secondo posto il livello cura e assistenza fornita (che riguarda solo i CDD)
- e a parità di importanza al terzo posto: la competenza e disponibilità degli operatori e le attività interne (laboratori programmati e svolti dagli operatori).

Tutti questi aspetti, come già evidenziato, hanno ricevuto valutazioni molto positive.

Suggerimenti formalizzati da 12 familiari dell'utenza nei questionari di soddisfazione.

Consigli in tema di organizzazione del servizio (ciascuno da una famiglia):

- proposte modifica orari di servizio (p.e. 8,30-16,30) o di sollievo nel periodo di chiusura natalizia
- Trasporto: una famiglia chiede di migliorare la disponibilità del trasporto; una famiglia rileva che gli operatori Solaris che effettuano i trasporti sono "gentilissimi" ma suggerisce di sostituire i pulmini vecchi. Una famiglia rileva una criticità riguardo al trasporto del CDD Cornate.
- Pulizia e Mensa: Una famiglia rileva la necessità di migliorare pulizia e mensa presso il CDD di Usmate (in appalto alla cooperativa Solaris per i soli servizi socio-sanitari, assistenziali ed

educativi); una famiglia del CDD Lissone chiede menù più variegato e porzioni più abbondanti.

- comunicazioni: tre famiglie chiedono maggiore coinvolgimento informativo sulle attività o sulle iniziative del servizio, e tre famiglie richiedono maggiori momenti di confronto con l'équipe degli operatori in merito al progetto individualizzato o per i "momenti di bisogno".
- richiesta rapporto 1:1 per utenti più gravi
- formazione agli operatori dei servizi in materia di valutazione ICF;
- richiesta di aumento della frequenza (SFA) da parte di una famiglia
- richiesta proposte per il tempo libero

Consigli per attività (ciascuno da una famiglia):

- partecipazione degli utenti a manifestazioni di sensibilizzazione sui problemi ambientali
- incontri fra utenti e professionisti dell'area affettiva
- aumento del n. di uscite/attività esterne o gite per tutti gli utenti, oppure delle uscite a piedi
- proposta di uno spazio dedicato e attrezzato per il laboratorio di ciclofficina del CSE L'Atelier
- importanza degli obiettivi di mantenimento delle abilità acquisite
- richiesta di avere foto e video di quello che il proprio figlio fa durante la giornata.

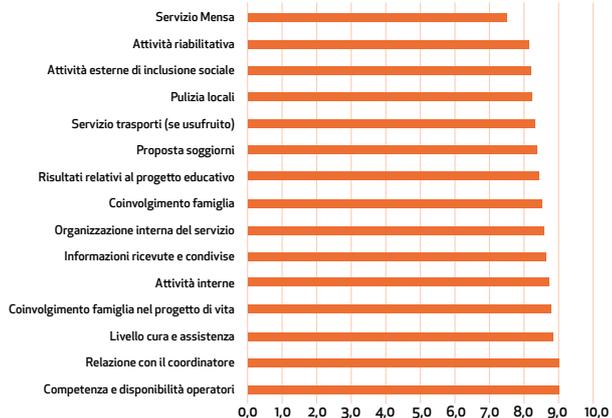
Sono inoltre pervenuti n. 1 ringraziamenti o n. 1 affermazioni che il servizio va bene com'è.

Non sono pervenute schede di reclamo.

Azioni di miglioramento:

- Mantenere e incrementare ulteriormente la qualità dei vari aspetti individuati dalla rilevazione sulla soddisfazione, ponendo attenzione anche alla comunicazione tra famiglia e servizio da parte del personale
- proseguire, attraverso il percorso Totem relativo all'inclusione sociale attivato in cooperativa, il coinvolgimento delle famiglie in attività proposte, organizzate e gestite da loro in rete con gli operatori

Soddisfazione famiglie degli utenti CDD anno2019



Soddisfazione famiglie degli utenti CSE anno2019



RILEVAZIONE DEL GRADIMENTO DEGLI UTENTI DI CSE E SFA

Agli utenti dei servizi CSE e SFA sono stati inviati i questionari di gradimento appositamente preparati per loro, finalizzati a rilevare la loro percezione del servizio di cui fruiscono. A causa dell'emergenza Covid-19 non è stato possibile recuperare tutti i questionari, in particolare quelli degli utenti del SFA. Sono pervenuti 29 questionari dai CSE.

SODDISFAZIONE UTENTI CSE E SFA	punteggio medio (min 2,5 max 10)	
	2018	2019
LOCALI: Ti piacciono i locali del Centro? Sono puliti e accoglienti?	9,4	9,4
SPAZIO PERSONALE: Ti sembra di avere abbastanza spazio per te e le tue cose?	8,5	8,9
MENSA: Ti piace il cibo fornito dalla mensa? OPPURE Ti soddisfa l'organizzazione e la proposta dell'attività di cucina?	9,4	9,2
PROGETTO: Ti sembra di imparare delle cose utili	9,4	9,5
ATTIVITÀ: Ti piacciono le attività proposte? OPPURE Ti piacciono le attività esterne fatte con lo Sfa?	9,3	9,5
VOLONTARI: Ti piace stare con i volontari?	9,5	9,3
VACANZE: Ti piacciono le vacanze fatte con il CSE?	8,9	9,6
AMICI: Vai d'accordo con gli altri ragazzi o ragazze?	9,1	9,2
EDUCATORI: Secondo te gli operatori ti sanno ascoltare e aiutare quando hai bisogno	9,5	9,5
Media delle valutazioni	9,3	9,4

La **valutazione media** è migliorata in modo non significativo rispetto all'anno precedente e al 2017. I giudizi assegnati sono tutti molto positivi, pertanto i valori corrispondenti sono elevati e tutti sopra il punteggio di 8,9. Considerando solo i CSE la valutazione media risulta di 9,5.

Il gradimento maggiore è riservato rispettivamente: alle vacanze per il CSE; alle attività, al progetto e agli educatori (a pari punteggio); ai locali del servizio (che riceve la stessa valutazione dell'anno precedente).

Il giudizio sullo *spazio personale*, sulle *attività*, sul *progetto* e sugli *amici* migliorano leggermente. La *soddisfazione per lo spazio personale nel servizio* (che ha un aumento di 0,4 punti, rappresenta il punteggio relativamente inferiore rispetto alla rilevazione del 2019).

Si rileva uno **scostamento significativo** in merito all'*apprezzamento dei soggiorni* (che aumenta di 0,7 punti).

Si conferma l'importanza della relazione educativa e positiva per il benessere della persona.

Si rilevano riduzioni non significative dell'apprezzamento della qualità *del servizio mensa e dei volontari* (che registrano entrambi una riduzione di 0,2 punti, attestandosi su un giudizio comunque molto elevato).

I questionari prevedono inoltre alcune domande aperte (si riportano quelle ritornate per i CSE):

- **vorrei**

- **qual è il momento più bello della tua giornata al CSE?**

- **quali suggerimenti daresti per migliorare la frequenza al CSE?**

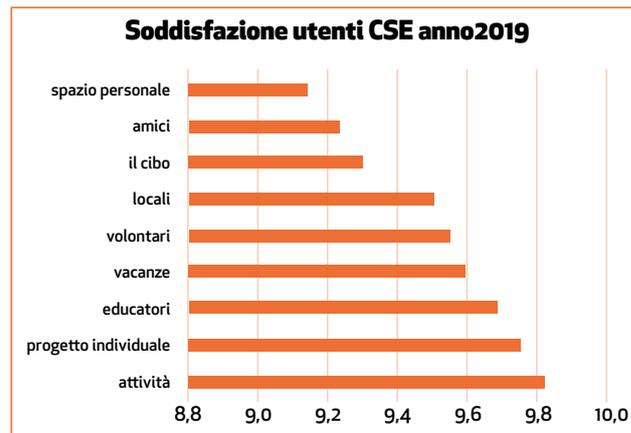
Vorrei: questo campo è stato compilato dal 75% dei rispondenti, dei quali il 27% chiede più vacanze, e il 18% chiede più attività espressive (del tipo pittura o teatro); due persone vorrebbero più tirocini o tirocini migliori; a due persone piacerebbe maggiore tempo libero durante la frequenza del servizio; altri suggerimenti pervengono ciascuno da una persona e riguardano: attività (giocare di più; usare dattilo brille, apparecchiare, uscite con pulmino, gite con altri centri, concerti, qualcosa di nuovo), aspetti relativi ai locali (poltrona; più spazioso/posti nuovi), relazioni (più ragazze al CSE, stare con amici).

Qual è il momento più bello della tua giornata al CSE?

Fra i 28 rispondenti, 3 indicano che il momento più bello è la mattina, uno l'arrivo e uno il pomeriggio; il momento del pranzo è apprezzato da 5 utenti, anche per stare con gli amici; le pause e le attività destrutturare e di tempo libero sono apprezzate dalla maggior parte dei rispondenti; fra le attività o i momenti indicati come preferiti, ciascuno da una persona: bagnare i fiori, "bucare i pasti", giocare a carte, andare in bici, ascoltare la musica, giornale e parlare con gli educatori, palestra, partecipazione a feste e sagre, parlare con gli altri; le vacanze con il servizio.

Suggerimenti per migliorare la frequenza al CSE sono pervenuti da 22 persone e riguardano:

- attività da proporre o migliorare: evidenziate ciascuna da una persona - apparecchiare, aumentare la piscina, disegno, sistemare la stanza ciclofficina, informatica, bowling, invitare altri per attività culturale, shopping, cambiare le attività; vacanze - unica richiesta da 2 persone.
- una persona propone di aumentare i giorni di frequenza al servizio
- 5 persone ritengono di non avere suggerimenti o che "va bene così"
- 4 rispondenti utilizzano lo spazio per sfogare qualche frustrazione nelle relazioni fra pari o per esprimere un desiderio (p.e. più compagne femmine).





Par. 4 Persone che operano per l'ente

In questa sezione si riportano i dati relativi al personale che ha effettivamente operato per la Cooperativa con una retribuzione o a titolo volontario, con specifica in merito ai volontari del servizio civile universale, ai volontari di altri enti, ed alla natura delle attività svolte dai volontari; sono indicati contratti di lavoro adottati e le attività svolte. Sono inoltre evidenziate: le attività di formazione e valorizzazione realizzate, ed il contratto di lavoro applicato ai dipendenti.

Par. 4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale

A fine 2019 in Solaris lavoravano 345 dipendenti e 64 collaboratori (di cui 2 parasubordinati e 62 lavoratori autonomi a partita IVA).

TIPOLOGIA DI LAVORATORI NEGLI ULTIMI TRE ANNI (dati al 31/12)								
tipologie	2017		2018		2019			
	TOT	%	TOT	% sul totale	TOT	F	M	% sul totale
Soci lavoratori DIPENDENTI	175	42,07	169	42,07	161	131	30	39,4
Soci lavoratori COLLABORATORI (lavoratori autonomi a P.IVA o parasubordinati)	8	1,92	7	1,92	9	6	3(*)	2,2
Dipendenti (non soci a tempo indeterminato)	103	24,76	127	24,76	150	130	20	36,7
Dipendenti a tempo determinato	78	18,75	65	18,75	34	30	4	8,3
COLLABORATORI (lavoratori autonomi a P.IVA o parasubordinati) NON SOCI	52	12,50	52	12,50	55	35	20(**)	13,4
Totale	416	100%	420	100%	409	332	77	100%

(*) di cui un socio lavoratore parasubordinato.

(**) di cui un lavoratore parasubordinato non socio.

In totale i collaboratori rappresentano il 15,6% del personale, di cui 23 uomini e 41 donne.

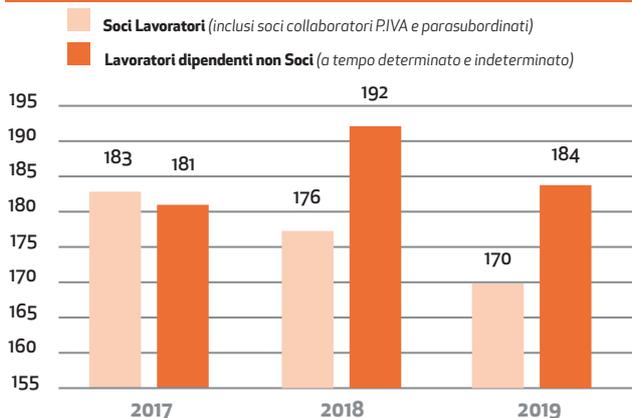
I soci lavoratori (dip. e coll. P.IVA e parasubordinati) sono in tot. 170, di cui 33 uomini e 137 donne, e rappresentano il 41,6% sul totale del personale; sommati ai dipendenti non soci (n. 184 persone), si arriva a 354 unità, ossia l'86,5% del personale. I dipendenti a tempo indeterminato (n. 311, di cui 50 uomini e 261 donne) rappresentano il 76% del personale.

DIPENDENTI al 31/12/2019	totale	% sul totale dipendenti	uomini	donne	part time	full time	età media
DIPENDENTI NON SOCI							
lavoratori dipendenti NON SOCI a tempo indeterminato	150	43,48	20	130	71	79	37,79
lavoratori dipendenti NON SOCI a tempo determinato	34	9,86	4	30	15	19	34,79
totale lavoratori dipendenti NON SOCI (a tempo determinato e indeterminato)	184	53,33	24	160	86	98	37,24
DIPENDENTI SOCI							
SOCI lavoratori dipendenti (esclusi i collaboratori)	161	46,67	30	131	53	108	46,42
totale dipendenti SOCI e NON SOCI	345	100%	54	291	139	206	41,52



Fra i dipendenti prevale la componente femminile (oltre l'84%). Prosegue la tendenza alla riduzione dell'incidenza del numero dei lavoratori soci rispetto ai non soci, nel triennio.

Lavoratori Soci e Non Soci, inclusi soci collaboratori P.IVA e parasubordinati



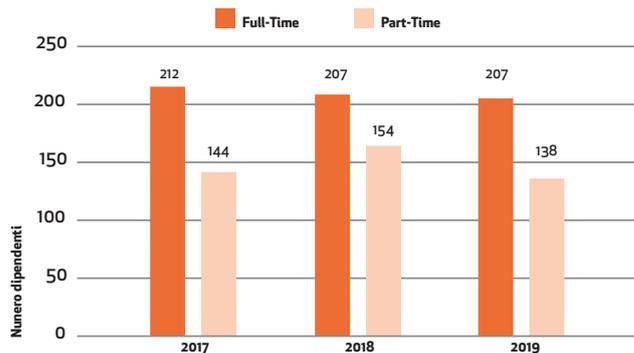
La cooperativa garantisce le pari opportunità fra sessi in sede di selezione del personale e nella distribuzione dei ruoli di responsabilità: fra i dirigenti sono presenti 3 uomini e 2 donne; fra i coordinatori si contano 6 uomini e 15 donne.

Turnover: nel 2019 la Cooperativa ha ricevuto circa 5.000 curricula⁴, effettuato 165 colloqui di selezione (individuali o di gruppo) che hanno portato a 40 nuove assunzioni; le cessazioni sono state 56. Il tasso di turnover risulta complessivamente inferiore rispetto all'anno precedente passando da 41,1% a 28,15%; il tasso di turnover negativo è 16,42%, mentre il tasso positivo risulta 11,73%⁵. Il tasso di turnover è legato alle caratteristiche del settore economico e del mercato del lavoro, nonché alle dimensioni aziendali.

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

Indicatori di organizzazione del lavoro

Dipendenti Full-Time e Part-Time nell'ultimo triennio



Tipo di contratto di assunzione dipendenti negli ultimi tre anni

	2017			2018			2019		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Full-Time	172	40	212	162	45	207	168	39	207
Part-Time	126	18	144	137	17	154	123	15	138
Tempo determinato	77	7	78	53	12	65	30	4	34
Tempo indeterminato	227	51	278	246	50	296	261	50	311
Dipendenti Soci (esclusi collaboratori)	143	32	175	136	33	169	131	30	161
Dipendenti non Soci	155	26	181	163	29	192	160	24	184

5 tasso di turnover: COMPLESSIVO = $((n. \text{ entrati nell'anno} + n. \text{ usciti nell'anno}) / \text{organico medio annuo}) * 100$; NEGATIVO = $(n. \text{ usciti nell'anno} / \text{organico medio}) * 100$; POSITIVO = $(n. \text{ entrati nell'anno} / \text{organico medio}) * 100$.

4 I curricula pervengono attraverso l'indirizzo dedicato cv@coopsolaris.it, tramite i servizi coopmatch o attraverso consegna diretta all'ufficio RU.

Lavoratori per età e anzianità di servizio

L'età anagrafica media dei dipendenti nel 2019 è di 41 anni e mezzo (41 anni per le femmine e oltre 44 anni per i maschi), in aumento rispetto ai valori dell'anno precedente. Le fasce d'età maggiormente rappresentate sono quelle "41-50 anni" (fascia in cui si rileva un aumento in % rispetto all'anno precedente) e "31-40 anni"; in percentuale si riscontra una riduzione della fascia 21-30 ed un aumento della rappresentatività delle fasce d'età più elevata.

Fasce d'età dei Dipendenti negli ultimi tre anni				
Numero dei Lavoratori				
Fasce d'età	2017 Totale	2018 Totale	2019	
			Totale	% sul totale
Fino a 20 anni	0	0	0	0
21 - 30 anni	60	69	55	15,9
31 - 40 anni	130	119	107	31,0
41 - 50 anni	105	107	108	31,3
51 - 60 anni	59	63	69	20,0
oltre 60 anni	2	3	6	1,7
Totale dipendenti	356	361	345	100

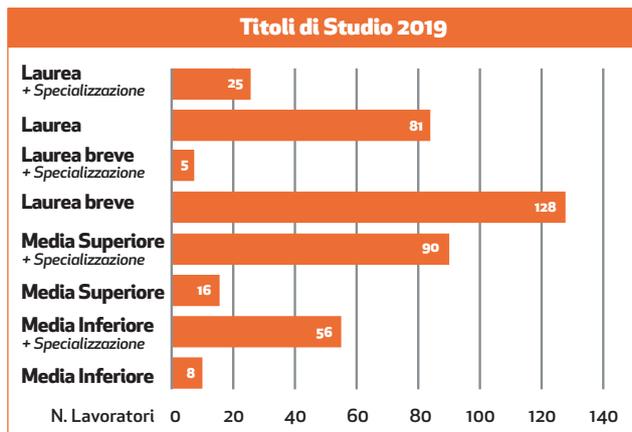
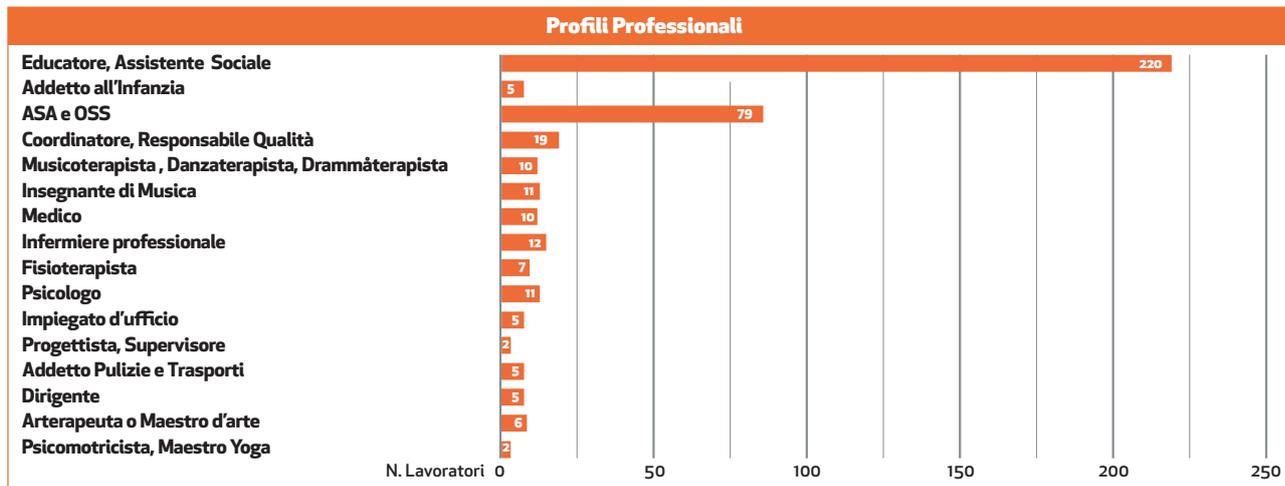
L'**anzianità lavorativa** media è di oltre 8 anni e mezzo, considerati tutti i dipendenti, anche a tempo determinato; esclusi questi ultimi, l'anzianità risulta di quasi 9 anni e mezzo; per i soci lavoratori l'anzianità media risulta di 14 anni e mezzo; mentre per i non soci è di quasi 3 anni e mezzo. L'anzianità lavorativa è indicatore della continuità nei rapporti di lavoro. In termini di

fasce d'anzianità, la concentrazione è maggiormente nella fascia fra 3 e meno di 10 anni, ma le due fasce che includono da 10 a meno di 20 anni complessivamente sono più numerose.

Fasce di anzianità lavorativa Anno 2019		
Anzianità lavorativa	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato
Meno di 1 anno	19	30
Da 1 a meno di 3 anni	55	4
Da 3 a meno di 10 anni	87	--
Da 10 a meno di 15 anni	64	--
Da 15 a meno di 20 anni	67	--
Oltre 20 anni	19	--
Totale	311	34



TITOLI DI STUDIO E PROFILI PROFESSIONALI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI



Fra i collaboratori prevalgono le seguenti figure professionali: medico/infermiere, psicologo, consulente/formatore/supervisore, fisioterapista, terapisti espressivi, insegnante di musica. Educatori, A.S.A./O.S.S., impiegati di concetto sono dipendenti o soci lavoratori.

Formazione, valutazione e valorizzazione del personale

La Cooperativa considera fondamentale la formazione per lo sviluppo professionale degli operatori e per la valorizzazione delle potenzialità esistenti; ciò al fine di meglio realizzare la mission e di erogare servizi di qualità. Il Piano di formazione delle R.U. 2019-2021, che definisce gli obiettivi di miglioramento, è stato realizzato pienamente. Il Piano Formativo aziendale 2019 è stato finalizzato a sostenere e consolidare le competenze specifiche delle famiglie professionali presenti, nell'ottica di ottimizzare le potenzialità e le risorse umane

interne alla Cooperativa. Ha riguardato tutti i dipendenti. Il processo di valutazione della prestazione e del potenziale “Talent Care Solaris” ha coinvolto un totale di 220 dipendenti ed è stato seguito dai coordinatori delle unità operative con il supporto degli specialisti delle Risorse Umane.

In relazione alle figure di coordinamento, ove se ne valuti l'opportunità, si predilige la mobilità interna a seguito di percorsi di crescita professionale.

Tipologie di corsi (formazione obbligatoria)	n. persone coinvolte
addetti antincendio base (8 ore) e aggiornamento (5 ore)	16
primo soccorso base (12 ore)	9
RLS aggiornamento (8 ore)	3
preposti base (8 ore)	2
corsi per datore di lavoro e dirigenti	4
D.lgs 81/08 aggiornamento (6 ore)	152
Sicurezza D.lgs 81/08 base (4 ore) per dipendenti, collaboratori, volontari	57
Sicurezza D.lgs 81/08 modulo stress (4 ore) per dipendenti, collaboratori, volontari	56
Sicurezza D.lgs 81/08 modulo movimentazione carichi (4 ore) per dipendenti, collaboratori, volontari	54
D.lgs 231/01 aggiornamento (4 ore) per coordinatori, dirigenti e responsabili	23
D.lgs 231/01 aggiornamento (2 ore) per dipendenti	151
HACCP dipendenti, utenti e volontari (4 ore)	60

Sono stati organizzati corsi per oltre 290 ore di formazione obbligatoria per il personale dipendente o in rapporto di collaborazione, nonché per i volontari e gli utenti per i quali è previsto questo tipo di formazione.

Altre tipologie di formazione nel 2019	n. ore	n. persone	% sul totale dipendenti
Aggiornamento individuale	259	36	10
Formazione professionale di gruppo	219	305	88

Le équipes per le quali è prevista la supervisione ne hanno usufruito per oltre 250 ore (137 persone).

I costi della formazione e la supervisione ammontano a oltre € 50.000: di questi quasi il 16% per formazione obbligatoria, circa il 72% per aggiornamento professionale degli operatori di servizi e uffici; oltre il 12% per supervisione ai gruppi di lavoro). Tali costi ammontano complessivamente allo 0,6% del costo del personale, in linea con l'anno precedente.

Salute e sicurezza dei lavoratori

La Cooperativa applica le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro (D.lgs 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011) e le disposizioni in materia sanitaria.

Durante il 2019 sono stati registrati n. 7 (+ 6 in itinere) infortuni. I giorni totali di infortunio sono stati 62 88 (+85 94 in itinere), e la durata media è di 8,859,77 (11,3013 compresi quelli in itinere). I controlli conformità in materia di sicurezza sono stati effettuati attraverso le visite periodiche nelle sedi da parte del RSPP, le visite mediche periodiche e le ispezioni ATS.

In relazione alla formazione in tema di sicurezza, primo soccorso e antincendio si vedano le tabelle successive. I RLS sono 3.

Nel 2019 i giorni di malattia sono stati 3.039, con una riduzione consistente rispetto al 2018.⁶

Per garantire la continuità della prestazione di lavoro la Cooperativa dispone di figure jolly e sostituti.

Par. 4.1.1 Volontari

Nelle varie sedi e nei servizi è promossa la presenza di volontari. Il loro ruolo non sostituisce ma integra quello degli operatori professionali. A fine 2019 erano presenti oltre 80 volontari, distribuiti in quasi tutti i servizi. All'interno di ogni servizio il referente dei volontari si occupa di accogliere, pianificare la presenza e le attività del volontario. La frequenza è variabile e dipende dalla disponibilità del volontario, spesso legata alla condizione occupazionale, all'età e ad altri fattori personali. I volontari svolgono un ruolo prezioso per la socializzazione, l'inclusione sociale dell'utenza e il supporto ad alcune attività; alcuni volontari supportano l'attività di Tempo libero senza barriere.

Ad essi si aggiungono i volontari delle associazioni che collaborano con la Cooperativa:

Ass. Fiori di Campo; Ass. Noi per loro di Lissone; Ass. Il Mosaico di Giussano (interventi di promozione sociale e iniziative sul territorio); *Ass. familiari Corte Crivelli di Vimercate* (laboratorio integrato di orticoltura presso orti sociali di Oreno di Vimercate con utenti dei CDD di Vimercate e Usmate; Progetto Incontriamoci - laboratorio teatrale con utenti e operatori dei CDD gestiti da Asc. Offertasociale). Vi sono anche altre associazioni locali che svolgono attività di volontariato per Solaris in occasione di iniziative che coinvolgono la comunità locale e tutti i servizi diurni.⁷

⁶ Calcolati considerando la giornata di assenza, indipendentemente dal n. di ore (full o part time). Il n. di ore di malattia è in totale di circa 17.428 nel 2019; suddividendolo per la media oraria di una giornata intera, risultano circa 2293 giorni di malattia, ossia 187 giorni in meno rispetto all'anno precedente.

⁷ Si veda le associazioni citate in relazione alle iniziative aperte alla cittadinanza (sezione 5).

La cooperativa è aperta ad ospitare persone in età scolare proveniente da percorsi di messa alla prova.

La Cooperativa non è accreditata per l'accoglienza di volontari del servizio civile universale.

Par. 4.2 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari

Il regolamento soci, depositato ai sensi delle vigenti normative, definisce le modalità di rimborso per i soci volontari. Nel 2019 un socio volontario riveste la carica di consigliere di amministrazione; per i consiglieri non sono previste indennità di carica. Non sono presenti volontari del servizio civile universale.

Par. 4.2.1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo

I membri del Consiglio di amministrazione (incluso Presidente e Vicepresidente) per il mandato dal 2018 al 2020 non percepiscono compensi o gettoni di presenza.

I compensi per i membri del Collegio sindacale sono stati deliberati nel 2019: € 3.000,00 annui per il sindaco effettivo, € 4.500,00 annui per il presidente del collegio.

Par. 4.2.2 Compensi ai dirigenti

Le funzioni dirigenziali sono svolte da lavoratori dipendenti con livello contrattuale F2 o F1 del CCNL delle cooperative sociali; il Direttore generale ha invece un contratto di lavoro parasubordinato; considerato che i dipendenti sono inquadrati nei livelli da B1 a F2, in nessun caso la retribuzione più alta supera di oltre otto volte la retribuzione più bassa (il rapporto fra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori è sempre superiore a 1:8), ma si attesta su un rapporto di 1:3.

Par. 4.2.3 Remunerazione e benefici per i lavoratori

Il rapporto di lavoro è regolato nel pieno rispetto del **CCNL delle Cooperative Sociali**, del "Contratto integrativo collettivo provinciale di lavoro del settore cooperative sociali di Milano e

Provincia, nonché la costituita provincia di Monza Brianza" e dall'applicazione delle **tariffe di mercato per i professionisti**. Ai soci lavoratori si applica il **Regolamento interno**, che integra il trattamento contrattuale previsto dal CCNL di riferimento, introducendo elementi di miglioramento.

Benefit per soci lavoratori

Mutualità ai sensi del Regolamento soci

Ristorno: qualora deliberato in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.

Indennità di turno: ai soci e alle socie, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti nell'arco delle 24 ore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta.

Festività: maggiorazione stipendio pari a 1/26 della mensilità, qualora la festività cada di sabato o domenica.

Ferie: tutte le socie e i soci lavoratrici/tori hanno diritto a un periodo di ferie di 23 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 5 giorni (un giorno aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL).

Permessi visite mediche: Il socio lavoratore può usufruire di permessi per accertamenti sanitari, vaccinazioni e relativi richiami attinenti al rischio professionale, fino ad un massimo di tre ore giornaliere retribuite, per complessive 16 ore annue, se accompagnati da giustificativo rilasciato da servizi accreditati. Nel 2019, n. 89 soci lavoratori ne hanno usufruito per un totale di 508 ore (n. 13 soci e 120 ore in meno rispetto al 2018). Eventuali trattamenti sanitari non si configurano nei permessi di cui al comma precedente. In casi particolari il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Coordinatore del servizio, potrà estendere tali permessi.

Diritto allo Studio: i permessi retribuiti relativi all'esercizio del diritto allo studio, di cui all'art.68 CCNL, sono utilizzabili annualmente in ragione di un massimo dell'8% del personale in servizio (anziché 2% previsto per gli altri lavoratori). Nel 2019 sette persone hanno usufruito dei permessi studio per un totale di circa 117 ore (circa 27 giorni): si tratta del 2% dei dipendenti, una persona in più rispetto al 2018 ma per meno giorni.

Maternità: le operatrici dei servizi che ne hanno diritto, durante la gravidanza usufruiscono della maternità anticipata. Tutte i periodi di maternità sono stati tempestivamente sostituiti. Dopo la maternità tutte le lavoratrici sono rientrate al lavoro. I dati relativi al 2019 non si discostano significativamente da quelli dell'anno precedente.

Tipologia di aspettativa nel 2019			
	Giorni	N. dipendenti che ne hanno usufruito	% sul totale dipendenti
Maternità obbligatoria	2775 ⁸	21	6
Maternità facoltativa	1389	38	11
Maternità facoltativa non retribuita	48	6	1,74

Aspettative diverse dalla maternità: nel 2019 sette persone hanno usufruito dell'aspettativa non retribuita per un totale di 1102 giorni (due persone e oltre 250 ore in più rispetto all'anno precedente), e sei persone hanno utilizzato il congedo straordinario retribuito biennale ai sensi della L. 151/2001, per un totale di 542 giorni (una persona in più rispetto al 2018). Nel complesso si tratta del 3,8% dei dipendenti, ossia 1% in aumento rispetto all'anno precedente.

Integrazioni migliorative della retribuzione variabile:

- trattamento spettante in occasione di elezioni: 2 gg lavorativi riconosciuti
- anticipo TFR in casi ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa
- riconoscimento indennità di turno anche in assenza delle notti minime previste da contratto
- straordinari al sabato con utenza riconosciuti al 30% anziché al 15%

Benefit Solaris per i lavoratori:

- pasto o diaria 5 euro/giorno in base al monte ore
- rimborso chilometrico dalla prima sede ad altre sedi successive nella stessa giornata
- bacheca lavoro job posting interna
- spostamento congedo matrimoniale, compatibilmente con le esigenze del servizio, comunque da effettuarsi entro l'anno solare.

Il rimborso delle prestazioni sanitarie personali per i dipendenti (soci e non soci) avviene attraverso la Mutua Cesare Pozzo. In base ai dati disponibili al febbraio 2020, nel 2019 sono 38 le persone che hanno ricevuto almeno un sussidio, 51 dipendenti hanno ricevuto prestazioni prese in carico in forma diretta da S.N.M.S. Cesare Pozzo (per le categorie diagnostica, odontoiatria e visite), 24 hanno ricevuto assistenza telefonica. Il totale complessivo dei sussidi erogati ammonta ad Euro 5.088,48 (oltre alle categorie già citate, sono incluse analisi cliniche e spese amministrative).

Par. 4.2.4 Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

La **differenza retributiva** tra lavoratori dipendenti non supera il rapporto uno ad otto (da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda, ai sensi dell'art. 13 D.lgs 112/2017): i livelli retributivi applicati sono quelli del CCNL Cooperative sociali, dalla categoria B1 alla categoria F2, pertanto con un rapporto inferiore a uno a due.

Par. 4.2.5 Volontari: modalità e importi dei rimborsi

Ai **soci volontari** (art. 5 dello Statuto) si applica il **Regolamento interno, Seconda Sezione Artt. 1-6**. Godono pertanto di assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali sia tramite gli enti previdenziali pubblici sia tramite assicurazioni private. Inoltre la cooperativa rimborsa ai soci volontari le spese effettivamente sostenute e documentate per lo svolgimento della loro attività. Tali rimborsi spese e ogni altra forma di trattamento sono equiparati a quanto previsto per i soci lavoratori della cooperativa. I soci volontari possono partecipare all'attività di formazione prevista per i soci lavoratori

Importo dei rimborsi complessivi nel 2019: Euro 1.373,97
Numero di volontari che ne hanno usufruito: due soci volontari
 (rispettivamente **rimborsi spese per € 701,97 ed € 672,00**).

⁸ Ore maternità obbligatoria n.13.296,45; ore maternità facoltativa retribuita n. 7.174,15; ore maternità facoltativa non retribuita n. 240,55.

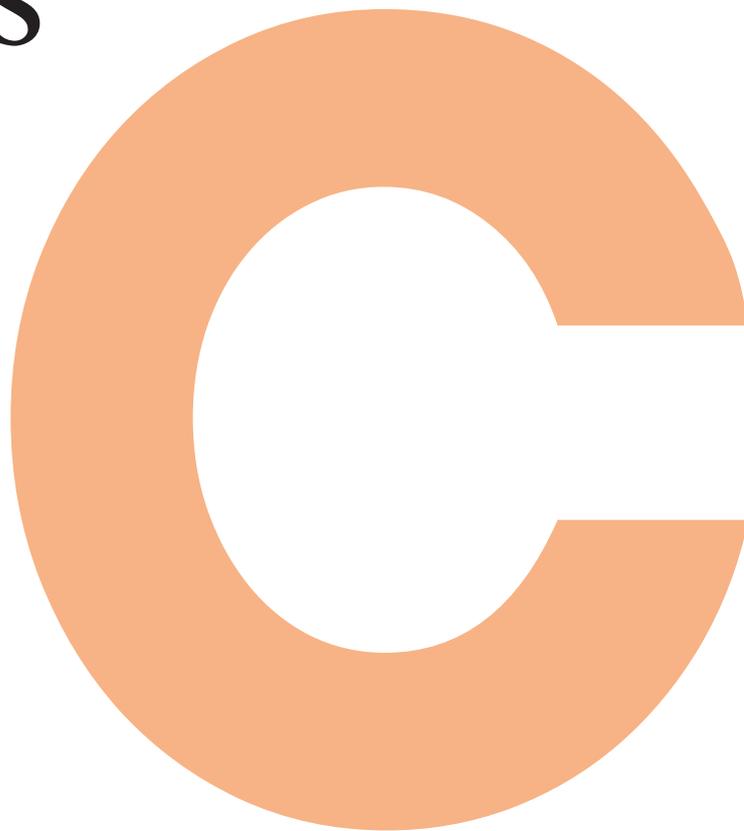


Sezione

Obiettivi

e

Attività



Par. 5 Introduzione

In questa sezione vengono fornite informazioni qualitative e quantitative:

- sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, con specifica delle tipologie di servizi prestati da Solaris. Tali attività sono pienamente coerenti con la missione e le finalità della Cooperativa, precedentemente evidenziate
- sui beneficiari diretti e indiretti (utenza e famiglie, contesto sociale...)
- sugli output risultanti dalle attività poste in essere, con indicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione e degli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento o il mancato raggiungimento degli obiettivi programmati
- e, per quanto possibile, sugli effetti prodotti sui principali portatori di interessi.

Par. 5.1 Informazioni su azioni, beneficiari e risultati

Premesso che prevalgono i servizi a committenza pubblica, la Cooperativa eroga anche alcuni servizi in forma privata, proponendo risposte individualizzate ai propri clienti. Le aree di attività sono state sinteticamente descritte nella sezione A. Di seguito i dati specifici in relazione all'anno 2019.

Attività nell'area dipendenze

La comunità ospita persone maggiorenni con certificazione di dipendenza, segnalate dai servizi territoriali della regione Lombardia. Avviata nel 1992 la struttura è accreditata per una capienza massima di 21 posti letto, di cui 4 destinati ai moduli alcol e polidipendenza.

Obiettivo del percorso terapeutico: rispondere al bisogno di emanciparsi dalla dipendenza da sostanze letcite ed illecite, mediante un approccio multidisciplinare finalizzato alla predisposizione di un progetto individuale che favorisca, nell'utente, l'emersione di un quadro di riferimento ed orientamento secondo i propri limiti e risorse.

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

Nel progetto, partendo da un'analisi dei bisogni, vengono individuati obiettivi e azioni volte al raggiungimento degli stessi. Il progetto evolve con lo sviluppo del percorso individuale diviso per fasi e soggetto a costante valutazione e monitoraggio.

Flusso Utenti 2019

Utenti trattati in Comunità	37
Ingressi durante l'anno	17
Età media	37
Conclusioni programma concordate	6
Allontanamenti e allontanamenti	14

Collaborazioni

- partecipazione al progetto "Passaggio Chiave Montagnaterapia" promosso da ATS Brianza, adesione al programma di intervento 2019
- attività di volontariato da parte di ospiti della comunità presso servizi per la disabilità gestiti da Cooperativa Solaris
- partecipazione al progetto "Orto sociale gli orti di Rotar" a Cormano, in collaborazione con a.s.c. IPIS di Cusano Milanino e Rotaract di Milano;
- collaborazione, da parte di un ospite, con Enpa di Monza;
- collaborazione, da parte di un ospite, con i Servizi Sociali del comune di Triuggio, attraverso sostegno al trasporto di persone con disabilità.

Attività tirocinanti: nel 2019 la lo staff della comunità ha preso in carico 3 studentesse tirocinanti, in convenzione con l'Università Bicocca di Milano, una in convenzione con l'Università degli Studi di Milano.

Attività nel settore Scuola di Musica e Terapie Espressive

La Scuola di Musica CIMAS di Rovellasca è un servizio a gestione diretta; nel 2019 ha avuto 161 alunni (in diminuzione rispetto all'anno precedente, in cui si contavano 185 alunni e al 2017, n. 198 alunni) ed ha organizzato i seguenti eventi sul territorio:

23 marzo - DI SUONI E DI SEGNI “aspettando Pablo Neruda” - Concerto con musiche di Einaudi e Pina.

5 maggio - MUSICA IN CORSO - Saggio degli allievi di strumento e canto

21 giugno - IL CALEIDOSCOPIO DI LUCIO E VINICIUS A. Gavassino, chitarra – C. Mambretti, voce

9 giugno - NO CIMAS NO MUSIC - Concerto dei laboratori e della CIMASlabOrchestra, all'interno della rassegna “Musica e/è solidarietà.

Il **settore Terapie espressive** comprende attività di musicoterapia, arteterapia, danzaterapia, drammaterapia svolte presso sedi di terzi (enti pubblici o privati) o in regime ambulatoriale; possono essere in regime privatistico, di appalto o in convenzione; sono rivolta a persone con disabilità, finalizzate al recupero e al mantenimento di abilità comunicative e cognitive.

Di seguito i dati relativi all'utenza del **settore Terapie Espressive** nei servizi esterni a Solaris nel 2019. Si evidenzia un incremento consistente nel n. complessivo di utenti: a fronte della contrazione del n. di utenti esterni con disabilità, si è raddoppiato il n. di utenti nell'area educativa (alunni delle scuole dell'obbligo).

Tipologia di utenza nell'area Terapie Espressive				
n. di utenti	2017	2018	2019	% utenti sul totale annuo 2019
Clienti privati	2	2	3	0,32
Area disabilità	134	130	64	6,94
Area educativa	387	426	854	92,72
Quarta età e disagio mentale	20	-	-	-
Totale	543	558	921	100

Attività nell'Area Disabilità				
Sintesi dei servizi erogati e numerosità utenti per tipologia di servizio	n. di Servizi		2019	
	2018	2019	n. Utenti	% Utenti
CDD⁹	15	15	380	54,52
CSE	3	3	31	4,45
SFA	1	1	15	2,15
ADD	2	1*	11	1,58
AES/CSE per minori	5	6	249	35,72
Psicoterapia	1	1	11	1,58
totale	27	27	697	100

⁹ Sono conteggiati i CDD con coordinatore SOLARIS e il CDD2 di Cusano in capo a IPIS con personale Solaris

Per l'utenza disabile sono presenti anche servizi per il tempo libero, di inclusione sociale e servizi residenziali di avvio l'autonomia/Dopo di Noi, di cui si dà evidenza nel seguito: sono servizi già avviati in precedenza e proseguiti o potenziati nel 2019, che riguardano circa 300 utenti.

Inoltre Solaris ha fornito:

- Servizi Ausiliari presso asili nido di Cinisello Balsamo
- Prestazioni presso CDD Cologno Monzese
- collaborazione in ATI presso il CPF Macherio.

(*) In relazione all'ADD, Solaris ha gestito n.2 casi nel Comune di Brugherio e 9 tramite voucher nel territorio di ATS MB; fra i principali servizi è stato conteggiato solo questo secondo; durante il 2019, infatti, è terminata la gestione dei servizi di assistenza scolastica e domiciliare di Monza.

Alcuni significativi cambiamenti nel 2019 hanno riguardato i servizi di AES: non solo riguardo al citato servizio per il comune di Monza, ma anche perché è terminata la gestione del Progetto spazio PEI (Servizio di assistenza educativa per minori con disabilità grave e gravissima presso c/o Ist. Comprensivo Villasanta); da segnalare inoltre che:

- è stato avviato il **Progetto di Scuola Inclusiva** per minori con disabilità grave e gravissima all'interno dell'Ist. Comprensivo Giovanni XIII di Besana Brianza.

- da settembre 2019 è iniziata la gestione in appalto dei servizi di **Assistenza educativa scolastica, assistenza e vigilanza trasporto scolastico, assistenza e vigilanza pre e post scuola del Comune di Albiate.**

Nel n. di servizi di AES includiamo anche il CSE Vimercate, per affinità di utenza. Pertanto il totale risulta pari a 6 servizi, contando, oltre ai tre citati, i voucher nell'ambito di Carate B., il progetto Non solo Compiti, l'appalto per il comune di Brugherio. Inoltre, a seguito delle gare cui Solaris ha partecipato nel 2019 Solaris dal 2020:

- Solaris partecipa in ATI con Cooperativa NOI GENITORI alla gestione del CDD di Erba.
- Solaris si è aggiudicata la gestione dell'appalto 2020-2022 dei CDD e CSE di Asc Offertasociale di Vimercate.

Servizi in gestione diretta

in regime di accreditamento o autorizzazione al funzionamento, ove previsto

Tipologie del servizio	Utenti al 31/12/2019
CSE Atelier Carate Brianza	15
CSE La Torre Mezzago	10
SFA Uai Not Giussano	15
Servizio di Psicologia e Psicoterapia in regime privatistico, per famiglie e singoli, anche con disabilità intellettiva	11
Un mondo superabile servizio diurno: ricreativo-educativa per persone con disabilità medio-lieve - Giussano	7
Attività residenziale Dopo di Noi (L.112/2016), tramite Voucher Autonomia o accesso privatistico (*) - Ambiti di: Carate Brianza, Vimercate, Seregno ¹⁰ (22 voucher e 7 privati), Cinisello Balsamo e Sesto San Giovanni (8 voucher) (soggiorni di autonomia nei fine settimana, rivolti a persone con disabilità lieve e grave)	37
Progetti L. 162/1998 (percorsi diurni e residenziali di avvio all'autonomia) - Piano di zona Cinisellese	19
Assistenza Educativa Scolastica (voucher) Assistenza alla comunicazione (a favore di alunni con disabilità sensoriale) - territorio dell'ATS di Monza e Brianza	103
Assistenza domiciliare disabili (voucher territorio dell'ATS di Monza e Brianza) e misura B1 ambito di Carate	9
Non solo compiti (in collaborazione con il comune di Veduggio con Colzano - supporto alunni scuola secondaria di 1° grado per svogimento compiti)	20
Progetto di Scuola Inclusiva per minori con disabilità grave e gravissima all'interno dell'I.C. Giovanni XIII di Besana Brianza.	15
Sperimentazione sociosanitaria "case management", ex DGR n.X/392/13- progetti domiciliari di assistenza educativa per persone con autismo	2
totale	263

10 Percorsi diurni residenziali di avvio all'autonomia presso appartamento Cosa Nostra sito in Via Milano 17 a Giussano.

(*) Da dicembre 2017 è attivo in Solaris il progetto **voucher autonomia** finanziato attraverso la legge 112/2016, che offre opportunità di crescita delle competenze relazionali e di autonomia personale attraverso il vissuto di esperienze fuori dal contesto familiare, in un appartamento strutturato e protetto con un gruppo di ragazzi/e con un livello di autonomia omogeneo.

Il percorso si articola in diverse proposte:

Week end “voucher autonomia” per sperimentare la quotidianità dell'abitare insieme.

Percorso Ragazzi: percorso rivolto ai ragazzi di 15 anni (alunni di scuole medie o appena inseriti nei centri dopo il percorso scolastico).

Percorso accompagnamento famiglia: supporto alle famiglie nel percorso di avviamento all'autonomia e/o residenzialità, gestito da una psicologa. Nel 2019 famiglie hanno usufruito del servizio.

Servizi in gestione completa in concessione	
n. utenti al 31/12/2019	
CDD Sottosopra Macherio	14
CDD Orto Magico Verano Brianza	15
CDD Fuori Onda Besana Brianza (fraz. Villa Raverio)	30
CDD Esperia Verano Brianza	6
CDD Atinù Lissone	30
totale	95

Solaris inoltre ha partecipato alla gestione in concessione del Centro polifunzionale per la famiglia di Macherio (in ATI Gra.Di.Sol).

Servizi in appalto	
n. utenti al 31/12/2019	
<i>tramite CS&L Consorzio sociale di Cavenago di Brianza (MB)</i>	
CDD Usmate	49
CDD L' Astronave Vimercate	30
CDD Cornate d'Adda	10
CDD Trezzo sull'Adda	22
CSE Vimercate (alunni I.C. di Vimercate - scuola Primaria e Secondaria di 1° grado)	12
<i>in ATI con Il Brugo Cooperativa sociale ONLUS di Brugherio</i>	
CDD Brugherio	20
Assistenza Educativa Scolastica per disabili presso le scuole di Brugherio e Villasanta (tot. 96 utenti Solaris); Assistenza domiciliare disabili Brugherio (utenti Solaris: 2 + attività di gruppo)	98
<i>Servizi gestiti in forma singola</i>	
Servizi di Assistenza Educativa Scolastica , assistenza e vigilanza trasporto scolastico, assistenza e vigilanza pre e post scuola - Comune di Albiate (si specifica che il servizio pre-post scuola contava fino a 36 utenti. In tabella sono riportati solo gli alunni cui è fornita AES).	23
CDD Cusano M. (CDD1: 29 utenti; CDD2: 27 utenti; CDD3: 29 utenti);	85
CDD Cinisello B. “Adelante”	30
CDD Sesto S. Giovanni (CDD Mimosa: 21 utenti; CDD Magnolia: 24 utenti);	45
totale	424

Approfondimento: Servizi e progetti nell'area inclusione sociale delle persone con disabilità

RETE IMMAGINABILI RISORSE

Rete informale composta da un centinaio di soggetti di varia natura (enti locali, cooperative sociali, associazioni, fondazioni di partecipazione, persone con disabilità) che da 2011, sul territorio del centro-nord Italia, si sono connessi intorno all'idea di promuovere l'inclusione sociale delle persone con disabilità. *Solaris attualmente fa parte del gruppo di coordinamento.* Il cammino della rete ha consentito un continuo confronto con chi, come noi, si occupa di persone con disabilità e agisce per generare valore sociale attraverso le attività che giornalmente vengono promosse dai servizi sul territorio. Il referente scientifico del network è Maurizio Colleoni che da anni si occupa dei temi dell'inclusione sociale e del riconoscimento dei diritti di cittadinanza nell'ambito della disabilità.

Nell'ambito del percorso di Immaginabili Risorse sono state attivate le seguenti proposte:

- "Laboratorio metodologico" a Brescia, percorso di formazione a cui partecipano una cinquantina di realtà
- "Summer School" ad Asiago, occasione di formazione residenziale per operatori
- Tavoli di confronto su diversi argomenti (ruolo delle Assistenti sociali, Servizio di Assistenza scolastica)

Progetto TIKI TAKA - EQUILIBERI DI ESSERE

Promosso da Consorzio Desio Brianza e finanziato dalla Fondazione Cariplo all'interno del programma Welfare in azione e attivo nell'ambito di Monza e Desio, è un progetto che unisce le esperienze e le competenze di cooperative sociali, istituzioni, associazioni di volontariato, imprese e famiglie al fine di coinvolgere le persone con disabilità all'interno della comunità. La Cooperativa Solaris è partner di Tiki Taka e continua a sostenere il suo sviluppo come comunità, in cui operatori di diverse realtà lavorano fianco a fianco e propongono e/o realizzano nuove,

iniziative in modo coerente con la logica promossa da Tiki Taka in particolar modo iniziative ed interventi che prima sul territorio non esistevano. Nell'ambito dello sviluppo del Progetto le famiglie hanno sempre più messo a disposizione le proprie competenze e risorse per costruire opportunità innovative: un esempio concreto riguarda l'area delle nuove tipologie dell'abitare per persone con disabilità che Tiki Taka ha permesso di attivare e sperimentare.

Progetto L-INC

Promosso da ANFASS regionale, LEDHA e UICI, dalle amministrazioni comunali dell'Ambito sociale di Cinisello rappresentate da ASC IPIS, sul territorio di Cusano M. e Cinisello B. - per la sperimentazione del "BUDGET DI SALUTE" (obiettivo: trasformare gli attuali costi sociosanitari in investimenti sull'attivazione e generazione di risorse sociali, capaci di rispondere alla sfida dell'inclusione); le attività di inclusione sociale sono rivolte a persone con disabilità medio-grave e grave - n. 20 utenti nel 2019. I CDD di Cinisello e Cusano M., in collaborazione con Coop. Torpedone e le associazioni citate, hanno proseguito il lavoro nella propria rete territoriale del Progetto L-INC.

Progetto TOTEM -Cantieri d'inclusione sociale-

Il progetto ha preso il via come percorso di formazione triennale 2016-2017-2018 e ha coinvolto: *coordinatori ed educatori* Solaris interessati ad approfondire il tema dell'inclusione e che si sperimentano in attività a carattere inclusivo; *familiari* delle persone con disabilità che frequentano i diversi servizi; *volontari* che mettono a disposizione il loro tempo nei servizi della Cooperativa, rappresentanti della *Pubblica Amministrazione, Associazioni di genitori e volontari, Cooperative e Associazioni del territorio.* Gradualmente Totem è diventato uno spazio di

pensiero-azione di tre gruppi progettuali nelle tre aree territoriali che ha permesso di mettere in gioco le varie competenze e risorse che il gruppo stesso genera e favorisce. In questa prospettiva la disabilità viene vissuta come possibilità di essere parte attiva nei territori e contribuire al bene comune; l'educatore è un mediatore attraverso il quale la persona con disabilità può vivere e sperimentare in modo autentico luoghi e spazi di relazione nella comunità e fundamentalmente può essere conosciuto e riconosciuto nella sua individualità e nelle sue caratteristiche autentiche e profonde.

Totem ha permesso agli educatori che vi hanno preso parte di sperimentarsi in un modo diverso di lavorare, di pensare alle attività dei servizi e alle persone con disabilità e soprattutto hanno sperimentato una differente modalità di approccio con le famiglie e il territorio. I tre gruppi di lavoro che insistono sui territori vimercatese, Brianza e area cintura metropolitana, esistono per dare la possibilità a persone che sono interessate allo stesso argomento, educatori, famigliari, volontari, Pubbliche Amministrazioni, Cooperative del territorio, di lavorare insieme per perseguire il raggiungimento di un unico obiettivo: co-costruire esperienze che permettano alle persone con disabilità di mettersi in gioco all'esterno dei servizi, creando valore sociale per il territorio, sperimentandosi in ruoli definiti e utili alla comunità. Il principale obiettivo del lavoro che si svolge nei gruppi di pensiero e azione di Totem è stato e sarà quello di creare COESIONE tra le DIFFERENZE, creando nuove regole di convivenza, e da qui parte la trasformazione del ruolo che gioca l'educatore, per portare al riconoscimento del Valore sociale di ogni persona con disabilità, anche per quelli con disabilità grave. Lo stretto collegamento con la rete di Immaginabili Risorse, rete informale di soggetti di varia natura (enti pubblici, fondazioni, cooperative sociali, associazioni, persone con disabilità) che, sul territorio del centro-nord Italia, si sono connessi intorno all'idea di promuovere l'inclusione sociale delle persone con disabilità, ha permesso al progetto di stabilire e mantenere nel tempo un dialogo continuo tra persone con disabilità e comunità,

interrogandosi e confrontandosi su alcuni temi come il valore sociale delle persone con disabilità, l'adulità, i progetti inclusivi, la co-progettazione, il rapporto con le famiglie.

Totem ha prodotto attività inclusive nel 2019 che si possono distinguere in tre aree principali: area Culturale, area Ambientale, Area Sportiva.

Uno degli elementi fondamentali nella costruzione di attività inclusive è stata la collaborazione continua fra le varie parti fin dall'inizio di tutto il processo: soprattutto le famiglie sono state presenti e attive nella fase di ideazione e di attuazione delle proposte, spesso si sono rese disponibili a essere presenti e a supportare gli educatori, diventando figure di riferimento per una determinata attività o evento o prestando il loro tempo, magari in un servizio diverso da quello in cui è presente il figlio/a o parente. La nuova esperienza per tutti è fare un tratto di strada insieme, ognuno è certo di poter offrire il suo contributo per la realizzazione dell'attività.

Anche nel 2019 le attività hanno coinvolgono 160 persone con disabilità, 60 coordinatori ed educatori, 15 volontari, 35 familiari, 3 gruppi di lavoro. Sono stati realizzati fino ad ora 50 incontri.



Progetto CASANOISTRA

È un Progetto di valorizzazione sociale di un immobile confiscato alla criminalità organizzata che vede la Cooperativa Solaris partner dell'Associazione il Mosaico di Giussano. All'interno del progetto trovano spazio alcune attività dello SFA (Servizio di Formazione all'autonomia per persone dai 16 ai 35 anni), le attività del DOPO DI NOI e attività di promozione e di inclusione sociale, attività culturali sui temi della legalità.

Le proposte di Casanostra diventano per gli utenti dello SFA occasione per sperimentarsi in maniera adulta all'interno della comunità sviluppando esperienze di cittadinanza attiva. Nel 2019 lo SFA ha continuato ad essere protagonista nella collaborazione per la buona riuscita di eventi collegati al progetto Casanostra; anche chi frequenta Un Mondosuperabile (attività di tempo libero del pomeriggio) è coinvolto in alcuni progetti che vengono condivisi con l'associazione Il Mosaico. Fra le attività svolte nel 2019, a titolo di esempio, citiamo: catering e servizio ai tavoli in vari eventi, organizzazione e partecipazione a momenti di aggregazione e festa, attività di volantinaggio, progetti scuole.

Progetto Valore Volontario – Tempo libero senza barriere – ambito di Carate Brianza

Servizio a gestione diretta e completa - attività di tempo libero strutturato al di fuori dell'orario di funzionamento dei servizi, per persone con disabilità lieve e medio-grave, finalizzati all'inclusione sociale. Tipologia di proposte: a) uscite serali su richiesta dell'utenza, singole o di gruppo; b) gruppi fissi di uscita serale; c) appuntamenti: attività proposte dal servizio, quali uscite pomeridiane, uscite serali speciali, gite, week-end, vacanze e feste. In questo servizio la presenza dei volontari è fondamentale in ogni senso, e pertanto la cooperativa investe nella loro formazione; e al centro di tutto rimane la relazione, intesa come possibilità e opportunità d'incontro tra persone – n. 28 utenti al 31/12/2019.

Progetto Certe Notti

Promosso da Cooperativa Solaris, sostenuto tramite “Bando 2018.5 Autonomia e disabilità” di Fondazione Monza e Brianza, con l'obiettivo di creare collaborazioni, sinergie e collegamenti tra i diversi servizi diurni per la disabilità medio grave presenti nei 13 Comuni dell'ambito territoriale di Carate Brianza, superando l'autoreferenzialità dei singoli servizi educativi ed aprendo lo sguardo ad altri servizi, utenti e famiglie che condividono medesimi bisogni e desideri. Gruppi di disabili afferenti da diversi servizi partecipano ad attività di inclusione sociale e di sviluppo delle autonomie: Uscite serali (5 piccoli gruppi); Percorsi educativi individualizzati in appartamento (2 gruppi da 4 persone in base a livello autonomia per 5 ore); brevi esperienze residenziali di 2 notti. Conclusione prevista a marzo 2020.

GIARDINO INCANTATO

Cooperativa Solaris, in collaborazione con l'amministrazione comunale di Besana in Brianza e il Circolo Interprofessionale architetti geometri ingegneri periti edili alta Brianza, ha progettato e realizzato un giardino accessibile e inclusivo, denominato il Giardino Incantato, inaugurato il 29 gennaio 2020. Il giardino nasce strategicamente nella frazione di Villa Raverio dove ha sede il Centro Diurno Disabili “Fuori Onda” gestito dalla Cooperativa e dove sono presenti diversi istituti scolastici; inoltre è facilmente raggiungibile da altri servizi per persone con disabilità e per minori presenti sul territorio; durante la giornata viene utilizzato da bambini e anziani in quanto collocato al centro del paese e vicino alla Parrocchia. Vuole essere un giardino di una comunità che include, accoglie e abbatte le barriere, dove l'obiettivo principale è quello di realizzare uno spazio, un luogo dove bambini, mamme, anziani, persone con disabilità motoria e intellettiva possono trascorrere insieme momenti di inclusione; sono a disposizione strutture, giochi accessibili, uno spazio animato dalle persone con disabilità utile a favorire l'incontro fra tutti i membri della comunità.

Ogni gioco è illustrato attraverso la tecnica della comunicazione aumentativa alternativa realizzati dagli studenti delle scuole superiori. Solaris in qualità di capofila ha coordinato il progetto tecnico, la raccolta fondi, i rapporti con le associazioni locali e i negozianti attivando una rete di collaborazione per un fine comune garantendo un valore aggiunto alla comunità locale.

Il progetto del Giardino Incantato ha ricevuto l'attenzione anche da parte di Legacoop nazionale, che, in collaborazione con il politecnico di Milano, dipartimento Tiresia - Dipartimento di Ingegneria Gestionale - ha organizzato un workshop "Sociabilità - Generare valore sociale nell'abitare e nelle prospettive di rigenerazione urbana". Anche Solaris è stata invitata a partecipare; oggetto dell'analisi e del lavoro di gruppo con le altre cooperative è stato il Progetto del Giardino Incantato di Villa Raverio. Durante le giornate di studio il team del politecnico e le realtà sociali presenti si sono confrontati sulla valutazione di impatto che i progetti inclusivi possono generare a beneficio di una comunità, con particolare attenzione ad indicatori e strumenti di

rilevazione dei dati per la valutazione dell'impatto sociale, al fine di validare ed integrare il modello di misurazione d'impatto sociale per interventi di rigenerazione urbana e housing sociale.



Iniziative aperte alla cittadinanza

I servizi Solaris rendono possibile la prosecuzione o la creazione di reti ed iniziative attraverso il coinvolgimento di operatori, utenti, famiglie, cittadinanza, gruppi e realtà organizzate dei territori di riferimento. Di seguito alcuni esempi dei principali eventi organizzati con/sul territorio nel 2019.

Collaborazioni alle iniziative comunali o con le realtà comunali

Diversi servizi hanno partecipato a feste patronali e rionali, feste delle associazioni ecc. (p.e. Festa dei Popoli di Brugherio; giornata della solidarietà di Verano B.; feste dello sport; Sagra degli Asparagi di Mezzago; "La fatica dei salmoni", Festa della cooperazione di Mezzago; Street food festival del comune di Triuggio);

la collaborazione avviene con il Comune, la Proloco, la Biblioteca del territorio in occasione di manifestazioni ed eventi; p.e. il

CDD Sesto con Informa Giovani "Radio Network"; il CDD di Trezzo con Comune di Trezzo sull'Adda e le Cooperative Castello, Chopin, Punto d'Incontro hanno collaborato per l'evento "Stra. Ordinari": serata per famiglie dei servizi con cena inclusiva e post cena con video e performance dei servizi; intervento del Dott. A. Dondi; opere d'arte e scritti realizzati nei servizi, esposti nei negozi cittadini realizzati nei servizi, e Mostra dedicata allo straordinario della disabilità, durante la festa patronale, presso la Sala Barnabò del Castello di Trezzo. Il CDD Sesto S.G. ha partecipato al tavolo "stati generali dello sport" per la candidatura di Sesto quale città europea dello sport 2022 - progetti sviluppo di inclusione legati allo sport/disabilità.

Inoltre, il progetto di inclusione sociale TOTEM di Solaris ha previsto attività con le biblioteche di Vimercate, Carnate, Ornago cui partecipano vari servizi Solaris.

Talvolta è stato possibile realizzare servizi utili alla collettività: p.e. il CSE di Mezzago ha avviato il Patto di cittadinanza col Comune di Mezzago per la pulizia di spazi pubblici;

il CDD Usmate ha effettuato l'imbiancatura della cancellata della Scuola Materna di Usmate in collaborazione con l'Assessore ai Servizi Sociali del Comune di Usmate; SFA nell'ambito del progetto Casanostra: pulizia fontanili al laghetto di Giussano con CAI. Diversi servizi Solaris predispongono gadget, biglietti nascita, segnalibri, decorazioni natalizie e addobbi per sedi comunali e negozi del territorio; partecipano con banchetti espositivi e di promozione ad eventi o nei mercati locali, con finalità di sensibilizzazione, anche in occasioni delle festività; alcuni servizi realizzano anche bomboniere; oppure sono attivi con il servizio ai tavoli e l'accoglienza agli eventi, p.e. SFA nel progetto Casanostra si è occupato di preparazione aperitivi e collaborazione per catering in vari eventi: il 12 aprile all'evento culturale "FuoriFuoriSalone" organizzato a Casanostra; a cene per raccolta fondi organizzate da Ass. "Piccole perle" e da "Le rose di Noemi"; 15 giugno al Convegno su inclusione durante la festa annuale del Mosaico; 20 settembre alla presentazione Progetto Casanostra presso il serrone Villa Reale Monza in occasione dell'evento Dono Day organizzato da Fondazione MB, CSV; collaborazione con ass. Alpini per gestione e servizio ai tavoli durante la festa patronale di Giussano.

Altre collaborazioni con le realtà del territorio e fra servizi Solaris

Manifestazione "Al di là delle barriere" – 15° edizione – promossa da Coop Solaris e Comune di Besana in Brianza in collaborazione con le principali realtà locali (scuola e associazionismo), con finalità di sensibilizzazione, accoglienza ed inclusione sociale delle persone con disabilità. Programma 2019: Giornata Pescabile presso Villa Pezzotti a Calò; Percorso sensoriale per scuole elementari e Cene al buio con l'esperto C. Consonni; Giornata sportiva con partecipazione dei Centri per disabili del territorio, di I.C. "Giovanni XXIII" e Ist. San Martino di Rigola, con animazione degli studenti dell'IISS "M.K. Gandhi". Spettacolo di danza con la ballerina S. Atzori; Progetti scuole; Gara podistica Ul gir de munt; rappresentazione teatrale a cura di APS Follartemya (spettacolo teatrale Lago dei Cigni – CDD Verano B. e CSE Esperia).

Diversi servizi collaborano con oratori feriali/centri estivi, parrocchie del territorio, Caritas tramite gestione laboratori, preparazione biglietti di auguri, attività animative, bancarelle, apparecchiatura e aiuto al pranzo.

Open day vengono organizzati presso vari servizi, fra i quali, nel 2019 CDD di Cinisello, CDD Vimercate (open week).

Il **CDD Brugherio** ha festeggiato i 20 anni del Centro Polifunzionale Disabili attraverso: 1) serata teatrale con ass. il Veliero; 2) festa al CDD aperta alla cittadinanza; 3) serata informativa con nutrizionista e fisioterapista aperta alla cittadinanza; 4) incontro con l'autore prof. M. Erba. Inoltre il CDD ha collaborato con le coop. Il Brugo, Novo Millennio, L'Iride, Lambro, Cogess.

CDD Verano e CSE Esperia hanno realizzato un laboratorio di arti e mestieri con alcuni artigiani di Verano; laboratorio estivo con la popolazione sul territorio veranese durante il mercato rionale; collaborazione con Unitalsi di Verano.

Il **CSE La Torre** ha organizzato un aperitivo di inaugurazione del nuovo pulmino con la cittadinanza di Mezzago;

il **CDD Cinisello** ha realizzato il Progetto Green Time presso Scuola Parini, in collaborazioni con Oratorio San Pio X, Scuola sup. Falk, Nido comunale Arcobaleno, nido IPIS Raggio di Sole, coop Fiori Bresso, CPIA scuola Costa).

CDD Lissone e Comunità terapeutica "F. Mosca" di Triuggio hanno proseguito il progetto quindicinale di orto presso il CDD e attività di assemblaggio presso la Comunità. Quest'anno un'ospite della Comunità ha svolto un periodo di volontariato presso il CDD.

Il **CDD Usmate** collabora con l'Ass. "volontari trasporti Usmate Velate" per la distribuzione pasti ad anziani in difficoltà residenti nel comune. Inoltre il CDD ha un Progetto Serra all'interno del Centro Polivalente di Usmate in collaborazione con il CDD "Terra di Mezzo" ed ha partecipato al gruppo di cammino del Comune di Usmate/Velate.

Alcuni utenti dei **CDD Lissone**, **CDD Verano** e **CSE Esperia** hanno partecipato al pranzo con CSE "Il Seme" di Biassono in occasione della Festa della donna, ed hanno distribuito alla popolazione fiori di carta e poesie per la festa della donna.

Il **CDD Cornate** collabora al progetto "Sollievo in fattoria" proposto alle famiglie con l'Azienda Agricola Sociale "Avantifrutta" di Cornate d'Adda.

SFA Giussano ha collaborato con Gruppo Acquisto Solidale per ricezione, smistamento e consegna prodotti con i soci; ha inoltre un Progetto spesa per due gruppi di signore del territorio ed ha realizzato un Corso di pasticceria per utenti tenuto da esperti della gelateria "Robadulza". Nell'ambito del progetto Casanostra inoltre ha svolto attività di volantaggio e presenza attiva a diversi eventi: p.e. presenza alla giornata della diversità promossa da Carrefour "Io sono differente"; presenza al festival sull'inclusione organizzato dalle Associazioni di Giussano con Fondazione Monza e Brianza;

Un **Mondosuperabile** e SFA hanno collaborato: con ass. Il Mosaico per organizzare cene, serate; con Punto Donna per creare manufatti per l'allestimento panchina "rossa" dedicata alla lotta contro violenza alla donna. Inoltre organizzano "The con te..." inviti a fare merenda l'ultimo giovedì di ogni mese a Casanostra. Nell'ambito del progetto CASANOSTRA (si veda approfondimento) inoltre si evidenziano, tra le attività del SFA: Corso di formazione politica con Coop. Alisei ospitato a Casanostra: presenza attiva alle riflessioni e gestione in collaborazione con volontari Mosaico del servizio pranzo (16 marzo); partecipazione e aiuto al Corso "menù di Pasqua" organizzato c/o Casanostra da La bottega del cuoco (2 aprile).

Arte e spettacolo: **CDD Sesto**: iniziative di cittadinanza attiva (p.e. mostra fotografica, presentazione libro autobiografico, opera condivisa, presentazione presso cine-teatro Rondinella del Corto "Siete Fuori", presenza all'iniziativa "un te per te" con un servizio di catering); **CDD Cinisello**: mostra delle opere degli

utenti che frequentano il corso di terapeutica artistica presso CPIA di Piazza Costa a Cinisello, allestita presso la biblioteca, curando il momento di apertura e catering. **CDD Lissone**: Progetto "Tutti in mostra" condotto dall'arteterapista (visite guidate/ animate a 5 mostre interattive a Milano); Mondosuperabile di Giussano ha partecipato ad un Concorso d'arte presso il Circolo Culturale S. Giuseppe di Seregno sul tema della PACE, presentando l'opera "LA DIFFERENZA FA LA PACE", che rappresenta il dialogo tra persone diverse. I **CDD** gestiti da Offertasociale hanno proseguito la collaborazione con l'Ass. di familiari Corte Crivelli di Vimercate per il progetto Incontriamoci: laboratorio teatrale cui partecipano utenti ed operatori dei CDD.

Collaborazione con le associazioni sportive e ricreative del territorio:

CDD Brugherio ha collaborato con: ass. sportive Eureka Basket e C.G.B.; piscina comunale, bocciofila Dorderio, centro Olimpia, Colibrì Dance, ass. Burraco Brugherio.

CDD Usmate: collaborazione con l'Università delle tre età di Usmate/Velate per realizzazione di corso/laboratorio di ceramica integrato presso il servizio.

CSE L'Atelier: collaborazione al progetto Scuole aperte allo sport;

CDD Lissone: partecipazione alla giornata di pesca sportiva organizzata da Ass. Cannisti di Muggiò. Torneo di basket tra servizi, insieme al CSE "Il Seme" di Biassono: campionato di due gironi che si conclude con una giornata di festa.

CDD Verano e CSE Esperia con Polisportiva veranese. Collaborazione per attività inclusive con CAI sezioni di Besana e Macherio, e con Protezione civile sez. Besana, Croce Bianca, Polisportiva besanese, Gruppi in cammino di Besana, ass. sportiva Ul gir de munt.

CDD Sesto: collaborazione con il circolo Sesto Tennis. Collaborazione

con varie associazioni del territorio: AUSER, Opera San Vincenzo, CARITAS, Ass. Sconfinando, Ass. Direfareddare; Ass. Tetragnosti per progetto Mimosa Magnolia al mare; Ass. culturale e ricreativa Idea Sesto Più per Spazio Caffè - scambio culturale con un gruppo di ragazzi spagnoli; Rotary Milano: ORTO SOCIALE al parco della Balossa Cormano);

Giornata internazionale della disabilità

Fra le varie iniziative organizzate dalla Cooperativa o presso i servizi, si segnalano: cene al buio, anche per gli alunni delle scuole; Tavola rotonda: sport per tutti - testimonianze di atleti paralimpici, nell'ambito della manifestazione Essere diversi è normale - Comune Carate Brianza; spettacoli di danza e testimonianza della ballerina S. Atzori; concerto del **CSE L'Atelier** e coinvolgimento dei partner dei tirocini durante l'incontro aperto alla cittadinanza; **CDD Cusano**: installazioni presso Centro culturale Pertini Cinisello B.; evento partecipato con coop Orsa ex Pianeta Azzurro, con proiezione PVCode; laboratorio di lettura animata di fiabe e laboratori creativi presso scuola primaria Parini di Cinisello B.; esibizione di Soun Beam presso il centro culturale Pertini.

Collaborazione con istituti scolastici: progetti di sensibilizzazione

Obiettivi principali: avvicinamento alla disabilità, sensibilizzazione e riflessione su diversità/"normalità" e pregiudizi; sperimentazione di relazioni mediate da operatori attraverso la partecipazione a laboratori e a giochi di simulazione; ampliamento delle risposte ai bisogni educativi (relazionali, affettivi); inclusione sociale e diffusione della legalità.

Modalità: sperimentazione di relazioni mediate da operatori; incontri con le classi di scuole elementari, medie e superiori; proposte di visita dei centri o una giornata al CDD per sperimentarsi e avvicinarsi alla disabilità accompagnati da chi la vive ogni giorno; proposte di partecipazione a giochi di simulazione, a percorsi sensoriali, a laboratori di lettura, artistici e creativi, di scrittura creativa, progetto inventafiabe, giochi della gentilezza,

laboratori di musicoterapia, teatro, uscite didattiche, laboratorio di orto/progetto green time o altri laboratori nei servizi o presso le scuole; proiezione di cortometraggio.... Sono stati coinvolti oltre 1800 alunni.

Principali collaborazioni con Istituti scolastici nel 2019

CDD Vimercate con Scuola elementare Don Milani e Ist. Superiore Floriani di Vimercate;

CSE L'Atelier con Ist. comprensivo Albiate e Triuggio (Progetto Scuole Aperte allo Sport); e con: I.C. statale "G.D. Romagnosi", Carate Brianza; Scuola primaria "Mario Lodi"; Scuola primaria Costa Lambro Carate B.za;

CDD Lissone con: Ist. comprensivi S. Margherita e Scuola media Farè di Lissone; liceo psicopedagogico Parini di Seregno (sede di Lissone); Crams di Lecco (concerto e coinvolgimento nel Progetto MusicAbile)

CDD Villa Raverio con: I.C. Giovanni XXIII di Besana B.za; I.C. di Albiate/Triuggio. Scuola Don Colli di Tregasio. I.C. paritario Don Carlo S. Martino di Besana;

CDD Verano e CSE Esperia con I.C. di Verano Brianza e I.C. di Veduggio;

CDD Brugherio con ICS N. Sauro di Brugherio;

CDD Cinisello con: Scuola Elementare Parini di Cinisello B.mo; Ist. Superiore Falk (Open day per le classi di seconda superiore);

CDD Cusano: scuola media statale Zanelli di Cusano M.; con scuola elementare Zandonai di Cinisello B.;

CDD Trezzo con Scuola Secondaria di I grado di Trezzo.

CDD Cornate con Scuola Secondaria di I grado "G. Marconi" di Cornate d'Adda ("Concorso Logo Totem", coinvolti i membri del Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze; successiva mostra dei disegni in Biblioteca a Cornate; con Istituto Comprensivo "Dante Alighieri");

CDD Macherio con: Scuola materna e scuola elementare Ist. comprensivo G. Rodari di Macherio (spettacolo teatrale con classi 5° elementari finalizzato alla rappresentazione del percorso

iniziato in con gli stessi alunni dalla seconda elementare, avente un tema diverso ogni anno); Ist. Superiore A. Greppi Liceo Pedagogico.

CDD Sesto S.G con: I.C. Einaudi Sesto; Ist. scolastico di Cinisello (progetto frutta: preparazione e distribuzione della merenda);

SFA UAI NOT e Mondo Superabile: con istituti comprensivi del territorio di Giussano (scuola primaria e scuola secondaria di I grado); Un **Mondosuperabile:** progetto "Opera domani" con una classe elementare; presenza alla messa in scena dell'opera presso il teatro sociale di Como;

Scuola "Pezzani" Villa Raverio - Classi QUARTE; Scuola "Don Gnocchi" di Besana - Classi QUARTE - Progetto AI di là delle Barriere

CDD Verano B. e CSE Esperia con I.C. di Verano; CSE Esperia con I.C. di Veduggio.

Par. 5.2 Finanziamento progetti terzi

Attraverso le donazioni annuali Solaris redistribuisce una piccola parte della ricchezza prodotta da soci e dipendenti. Nel 2019 sono state deliberate erogazioni liberali per un totale di € 2.175,94, destinate a diversi enti a sostegno di iniziative sociali e culturali (parrocchie, associazioni, cooperative); ciascuna erogazione è stata inferiore a € 1.000.¹¹



¹¹ Nel sito istituzionale, alla sezione Società Trasparente sono pubblicate le erogazioni liberali di importo superiore a Euro 1.000 (link:http://www.coopsolaris.it/trasparenza/sovvenzioni_2.php)







Sezione

Esame

*Situazione
economico-
finanziaria*



Par. 6 Introduzione

In questa sezione si evidenzia la situazione economica e finanziaria: provenienza delle risorse separata per fonte pubblica e privata, informazioni sulle attività di raccolta fondi, eventuali criticità gestionali e azioni intraprese per mitigarle.

Par. 6.1 Contributi percepiti

Le risorse economiche della Cooperativa provengono da Enti pubblici in base a specifico contratto o da privati. La specifica è rinvenibile nel presente paragrafo che riporta la Dimensione economica e analisi del valore aggiunto, ove si analizza la composizione del valore della produzione.

Nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale sono pubblicati i contributi derivanti dal CINQUE PER MILLE¹² (link:http://www.coopsolaris.it/trasparenza/sovvenzioni_1.php).

Par. 6.2 Dimensione economica e analisi del valore aggiunto

Nel 2019 si registra una riduzione di capitale sociale di 5.000,00 euro, arrivando così a € 79.300,00. La Cooperativa, nel perseguimento del proprio scopo sociale e svolgendo la propria attività, crea ricchezza sociale ed economica a favore dei propri portatori di interesse interni ed esterni.

Attraverso la riclassificazione dei dati contabili è stata calcolata la ricchezza economica o valore aggiunto e la relativa distribuzione fra gli stakeholder. Per valore aggiunto si intende il valore generato con il concorso dei fattori produttivi, ossia la differenza fra valore dei servizi finali forniti nell'anno solare e valore dei beni acquistati all'esterno. Il valore aggiunto coincide con l'ammontare dei salari e profitti lordi distribuiti fra soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, Stato, fondi mutualistici, organizzazioni no profit e la Cooperativa stessa. La sua distribuzione è pertanto un indice monetario che misura la rilevanza dei diversi stakeholder per la Cooperativa.

Di seguito in sintesi i dati 2019 e successivamente un'analisi rispetto agli anni precedenti.

Composizione del Valore aggiunto 2019

Valore Produzione del Periodo	10.844.460	100,00%
Costi di produzione Gestione esterni Profit	1.129.429	10,41 %
Costi di produzione Gestione interni No Profit	604.078	5,57 %
Elementi finanziari e straordinari di Reddito	33.183	0,31 %
Ammortamenti e svalutazioni	185.412	1,71 %
Risorse da Progetti e Contributi	292.884	2,70 %
Ricchezza distribuibile	9.251.608	85,31%

Ricchezza distribuita 2019

	valore in Euro	% sul fatturato
Totale	9.251.068	100,00%
Ai Soci	4.173.223	38,48%
Ai Dipendenti	4.441.790	40,96%
Alla Comunità	555.097	5,12%
Ai Finanziatori	4.267	0,04%
Agli Enti Pubblici	13.570	0,13%
Al settore Non-Profit	33.395	0,31%
Trattenuta in Coop.	30.266	0,28%

¹² In assenza del decreto attuativo previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 111/2017, ai sensi della nota n. 2106 del 26/02/2019 del Min. del Lavoro e delle Politiche sociali gli obblighi di rendicontazione e di pubblicazione dei rendiconti continuano ad essere disciplinati dagli artt. 12 e 12 bis del DPCM del 23/4/2010 come modificato ed integrato dal DPCM del 7/7/2016.

	2018		2019	
Valore Produzione del Periodo	10.696.752,00	100%	10.844.460,00	100%
da Enti Pubblici servizio disabili	1.640.404,00	15,34%	1.839.197,00	16,96%
da Consorzi per la gestione servizi disabili	5.451.694,00	50,97%	5.227.578,00	48,21%
da concessione Comuni	2.581.233,00	24,13%	2.745.829,00	25,32%
da ATS per la gestione comunità terapeutica	458.144,00	4,28%	482.921,00	4,45%
da clienti privati	253.168,00	2,37%	206.075,00	1,90%
Ricavi prog lg com terap	6.654,00	0,06%	20.176,00	0,19%
Ricavi da attività Accessorie Enti Pubblici	211.612,00	1,98%	215.569,00	1,99%
Ricavi da attività Accessorie Consociata	12.330,00	0,12%	14.457,00	0,13%
Ricavi da attività Accessorie enti No-Profit	24.647,00	0,23%	35.792,00	0,33%
Ricavi da attività Accessorie privati	56.866,00	0,53%	56.866,00	0,52%
Costi produzione/gestione esterni da profit	1.048.383,09	9,80%	1.129.429,00	10,41%
Per acquisti da fornitori	179.705,00	17,14%	259.860,00	24,79%
Per servizi amministrativi-commerciali	596.831,59	56,93%	562.767,00	53,68%
Per servizi mensa	261.931,00	24,98%	292.651,00	27,91%
Costi godimento beni terzi	9.915,50	0,95%	14.151,00	1,35%
Costi produzione/gestione interni non profit	553.645,50	5,18%	604.078,00	5,57%
Per acquisti da fornitori	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Per servizi amministrativi-commerciali	392.866,00	70,96%	413.438,00	74,68%
Per servizi mensa	21.998,00	3,97%	60.754,00	10,97%
Costi godimento beni terzi	138.781,50	25,07%	129.886,00	23,46%
Val. Agg. Gest. Caratteristica	9.094.723,41	85,02%	9.110.953,00	84,01%
Elementi finanz. e str. di reddito	25.711,00	0,24%	33.183,00	0,31%
Recuperi/Rimborsi	13.734,00	53,42%	23.307,00	90,65%
Interessi attivi	2.747,00	10,68%	1.811,00	7,04%
Sopravv. attive e plusvalenze	9.230,00	35,90%	8.065,00	31,37%
Val. Agg. Globale Lordo	9.120.434,41	85,26%	9.144.136,00	84,32%
Ammortamenti e svalutazioni	184.277,21	1,72%	185.412,00	1,71%
Sopravv. Passive e Minusvalenze	22.541,21	12,23%	22.269,00	12,08%
Ammortamenti	161.736,00	87,77%	163.143,00	88,53%
Val. Agg. Globale Netto (VAGN) Ricchezza Distribuibile	8.936.157,00	83,54%	8.958.724,00	82,61%
Risorse da Contributi	132.085,32	1,23%	292.884,00	2,70%
Contributo 5 x mille	7.117,80	5,39%	16.995,00	12,87%
Contributi straord. da Enti Pubblici	15.630,52	11,83%	38.394,00	29,07%
Contributi straord. da Privati	109.337,00	82,78%	237.495,00	179,80%
RICCHEZZA DISTRIBUITA	9.068.242,52	84,78%	9.251.608,00	85,31%

	2018		2019	
		SU VPP		SU VPP
Ricchezza distribuita ai Soci	4.336.141	40,54%	4.173.223	38,48%
Stipendi - TFR e Oneri Soci	4.208.070	97,05%	4.037.760	96,75%
Collaboratori Soci	62.611	1,44%	62.771	1,50%
Consulenti Soci	45.322	1,05%	53.601	1,28%
Interessi Prestiti Soci	20.138	0,46%	19.091	0,46%
Ristorno ai Soci	0	0%	0	0%
Ricchezza distribuita a dipendenti	4.171.044	38,99%	4.441.790	40,96%
Stipendi - TFR e Oneri Dipendenti	3.563.818	85,44%	3.846.070	86,59%
Collaboratori	607.226	14,56%	595.720	13,41%
Ricchezza distribuita a comunità	454.997	4,25%	555.097	5,12%
Prestazioni ATI - compartecipazioni	287.966	63,29%	327.762	59,05%
Psicologo (ct)	21.522	4,73%	21.522	3,88%
Consulenza	32.243	7,09%	66.915	12,05%
Formazione	38.850	8,54%	70.075	12,62%
Supervisione	28.091	6,17%	21.552	3,88%
Prestazioni Terapeutiche (musico-arteterapie)	46.326	10,18%	47.270	8,52%
Ricchezza distribuita a Finanziatori	4.544	0,04%	4.267	0,04%
Banche	3.177	69,91%	3.236	75,83%
Vari	1.367	30,09%	1.031	24,17%
Gestiform 3% sull'utile	0	0,00%	0	0,00%
Ricchezza distribuita ad Enti pubblici	14.031	0,13%	13.570	0,13%
Bolii e Contratti	2.523	17,98%	1.179	8,69%
Tasse	11.509	82,02%	12.391	91,31%
Ricchezza distribuita al No-profit	35.630	0,33%	33.395	0,31%
Lega contr. ass e revis.	23.204	65,12%	21.832	65,38%
FORUM 3° SETT	100	0,28%	150	0,45%
CS&L (adesione e contributo)	8.000	22,45%	9.037	27,06%
DES (distr.econ.solid)	0	0,00%	0	0,00%
CEAL	200	0,56%	200	0,60%
Contrib. Liberali	4.126	11,58%	2.176	6,52%
RICCHEZZA TRATTENUTA IN COOP	51.855	0,48%	30.266	0,28%

Il **valore della produzione** riscontra un aumento rispetto ai tre anni precedenti, e l'aumento è dell'1,38% rispetto al 2018. Nel corso dell'anno la società ha proseguito la sua attività di gestione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali per persone disabili e tossicodipendenti. E' proseguita anche la partecipazione a progetti sperimentali nel campo dell'inclusione sociale di persone fragili, così come sono proseguite le iniziative residenziali rivolte a persone disabili nell'ambito del cosiddetto "Dopo i noi", presso la sede

di Giussano (immobile confiscato alla criminalità organizzata e restituito alla comunità perché possa produrre valore sociale ed economico sulla base di principi di legalità).

Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del 7,7% dei **costi di produzione/gestione** esterni da profit ed un aumento ancor più consistente (oltre 9%) dei costi di beni e servizi acquistati dal no profit; l'incidenza dei costi di personale sul valore della produzione è rimasta pressoché costante, considerati complessivamente i soci e i dipendenti, ma con un lieve sbilanciamento a favore dei dipendenti rispetto ai soci.

La variazione in aumento degli **elementi finanziari** rispetto al 2019 è determinata dalla riduzione nelle voci recuperi e rimborsi. Pressoché costante l'incidenza sul valore della produzione per quanto riguarda le voci **ammortamenti e svalutazioni**.

Aumentano le risorse provenienti da contributi a fondo perduto, grazie rispettivamente ai contributi da enti pubblici, ai contributi 5Xmille ed ai contributi straordinari da privati: ciascuna voce registra un valore assoluto più che raddoppiato rispetto all'anno precedente.

La quota di **ricchezza distribuita** rispetto al valore della produzione è aumentata in valore assoluto e in percentuale, come già l'anno precedente. L'incidenza della ricchezza distribuita ai soci sul valore della produzione si è ridotta in valore assoluto e in percentuale. Non è previsto ristorno ai soci, mentre è aumentata la ricchezza distribuita ai dipendenti ed alla comunità.

Gli interessi sul prestito soci sono in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente, restando il tasso di interesse lordo al 2,5%.

Come nel 2018, la ricchezza distribuita ai dipendenti aumenta in valore assoluto ed in percentuale, mentre quella distribuita ai soci si riduce.

Composizione del valore aggiunto

	Euro			Percentuale		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Valore Produzione del Periodo	10.068.909,00	10.696.752,00	10.844.460,00	100,00%	100%	100%
Costi produzione/gestione esterni profit	1.089.911,28	1.048.383,09	1.129.429,00	10,82%	9,80%	10,41%
Costi produzione/gestione interni Non Profit	474.357,72	553.645,50	604.078,00	4,71%	5,18%	5,57%
Elementi finanziari e straordinari di reddito	30.601,47	25.711,00	33.183,00	0,30%	0,24%	0,31%
Ammortamenti e svalutazioni	167.404,06	184.277,21	185.412,00	1,66%	1,72%	1,71%
Risorse da Progetti e Contributi	97.370,33	132.085,32	292.884,00	0,97%	1,23%	2,70%
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUIBILE	8.465.207,74	9.068.242,52	9.251.608,00	84,07%	84,78%	85,31%

Tutte le voci che compongono il valore aggiunto hanno registrato un aumento di valore: l'incidenza complessiva dei costi, in aumento sul valore della produzione, è compensata dagli incrementi nelle altre voci; in particolare si evidenzia un aumento nelle risorse da progetti e contributi, oltre che nel valore della produzione.

Oltre il 93% della ricchezza prodotta è distribuita fra soci lavoratori e dipendenti. A ciò va aggiunto che la ricchezza distribuita alla comunità si riferisce per lo più a prestazioni lavorative: ciò porta la remunerazione complessiva del lavoro a oltre il 99% della ricchezza prodotta. Tali dati sono in linea con la realizzazione dello scopo sociale. Grazie anche al prestito soci risulta praticamente nullo il ricorso al credito finanziario.

Distribuzione della ricchezza

	Euro			Percentuale		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ricchezza distribuita ai Soci	4.536.939,05	4.336.140,99	4.173.223,00	52,46%	47,82%	45,11%
Ricchezza distribuita a dipendenti	3.618.666,89	4.171.043,88	4.441.790,00	41,84%	46,00%	48,01%
Ricchezza distribuita alla comunità	434.337,17	454.996,83	555.096,83	5,02%	5,02%	6,00%
Ricchezza distribuita a Finanziatori	3.507,09	4.544,37	4.266,95	0,04%	0,05%	0,05%
Ricchezza distribuita a Enti Pubblici	15.261,40	14.031,22	13.569,84	0,18%	0,15%	0,15%
Ricchezza distribuita al No-profit	39.859,00	35.630,00	33.395,00	0,46%	0,39%	0,36%
Ricchezza trattenuta in Cooperativa	0,00	51.855,23	30.266,38	0,00%	0,57%	0,33%
TOTALE RICCHEZZA DISTRIBUITA	8.648.569,60	9.068.242,52	9.251.608,00	100%	100%	100%

Par. 6.3 Raccolte fondi

La Cooperativa effettua raccolte fondi occasionali, delle quali dà pubblicità tramite il sito istituzionale, pubblicando l'elenco delle iniziative e la rendicontazione delle raccolte fondi nella sezione *Società trasparente*, ove è presente anche il regolamento per la raccolta fondi occasionale (link: http://www.coopsolaris.it/trasparenza/sovvenzioni_1.php).

Nel 2019 la raccolta fondi è stata finalizzata al sostegno al Progetto "Totem" (precedentemente descritto): l'importo totale raccolto ammonta a Euro 5.130,32. Gli strumenti di raccolta utilizzati sono i salvadanai presso i servizi e i banchetti con salvadanaio in occasione di eventi sul territorio.

utilizzati sono i salvadanai presso i servizi e i banchetti con salvadanaio in occasione di eventi sul territorio.

Infine Solaris in qualità di capofila ha coordinato anche la raccolta fondi del progetto Giardino incantato (si veda la Sezione C - Approfondimento: Servizi e progetti nell'area inclusione sociale delle persone con disabilità).

Par. 6.4 Criticità e azioni intraprese

Criticità emerse nella gestione ed azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Nel giugno del 2019, durante un soggiorno climatico, si è verificato un grave incidente che ha coinvolto due persone con disabilità frequentanti uno dei nostri CDD, causando la morte di uno

di loro e gravissime lesioni per l'altra persona con disabilità. La vicenda ha conseguenze legali e sociali complesse, che hanno colpito la Cooperativa. Solaris negli anni si è costruita una reputazione di soggetto attento ai bisogni dei propri utenti, rispettoso dei diritti dei lavoratori e proattivo nei confronti degli stakeholder in generale. Le azioni messe in campo nell'immediato sono state finalizzate a mantenere un rapporto di forte vicinanza con le famiglie delle persone coinvolte e con gli operatori del CDD. Contestualmente è stata disposta l'assistenza legale alle persone coinvolte e sono state attivate le coperture assicurative. Successivamente si è avviato un percorso di analisi dettagliata dei rischi, con particolare attenzione alle attività con le persone con disabilità, allo scopo di aggiornare efficacemente la mappatura dei rischi già redatta ai sensi della norma ISO 9001:2015 e soprattutto le procedure di prevenzione e gestione del rischio.

Rischi di tipo economico-finanziario e fattori generali che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali.

Descrizione delle procedure poste in essere per prevenire i rischi

Nel 2019 è stato firmato in nuovo CCNL delle Cooperative sociali con un incremento di costi complessivo di circa il 6% distribuito sulle annualità 2019 e 2020. Per l'anno 2019 è stata inoltre erogata una remunerazione "unatum" prevista dagli accordi di rinnovo. La cooperativa ha fatto fronte agli aumenti degli stipendi tramite le risorse appostate a budget di previsione 2019 e mediante l'utilizzo di un fondo specificatamente accantonato a bilancio in vista del rinnovo del CCNL. Parallelamente si è agito verso i committenti per il recupero degli adeguamenti tariffari sulla base delle diverse previsioni contrattuali. Le azioni combinate hanno consentito l'assorbimento del maggior costo relativo al personale senza effetti negativi sul conto economico 2019.

Sistema di gestione Qualità

Solaris ha adottato il sistema di gestione qualità ISO 9001 dal 2005 con l'obiettivo di gestire e controllare i processi e le attività

direttamente o indirettamente connessi con la qualità dei servizi erogati, in modo da assicurare costantemente il rispetto degli standard qualitativi e delle richieste e i bisogni delle diverse componenti interessate: famiglie, utenti, personale e committenti. All'interno dell'organizzazione del sistema qualità, ha scelto di applicare il modello Plan-Do-Check-Act (PDCA), studiato per il miglioramento continuo della qualità, cardine dell'approccio per processi. Ciò significa: stabilire obiettivi, attuare processi, monitorare e misurare processi e servizio, analizzare i rischi e intraprendere azioni di miglioramento all'interno di un contesto e dell'analisi dei rischi.

Dal 2017 Solaris ha effettuato il passaggio alla **norma ISO 9001:2015** introducendo un'analisi sistematica del contesto dell'organizzazione e dei rischi ad esso legati come **approccio sistemico alla prevenzione**, ridefinendo la leadership e lo sviluppo delle competenze personali, la mission dell'organizzazione e gli obiettivi aziendali; si mantiene come punto fermo la focalizzazione sul cliente esterno ed interno, cercando di individuarne i bisogni per offrire una risposta adeguata e professionale.







Sezione

*Altre
informazioni*



Par. 7.1 Eventuali contenziosi/controversie in corso

Nel 2018 Cooperativa sociale Solaris ha proposto, insieme ad un numero considerevole di altre cooperative sociali e consorzi di cooperative che operano in Lombardia, un ricorso collettivo contro Regione Lombardia e delle ATS ai fini:

- dell'annullamento della D.G.R. della Lombardia 20 dicembre 2017, n. X/7600, in tutte le parti in cui ha determinato che le tariffe per le prestazioni sociosanitarie corrisposte a carico del Fondo Sanitario Regionale sono comprensive di qualsiasi onere fiscale; e dell'annullamento di ogni altro atto presupposto, consequenziale e/o connesso.
- della condanna di Regione Lombardia e delle Aziende per la Tutela della Salute, per quanto di rispettiva competenza, a considerare e/o comunque a ridefinire la quota a carico del Servizio Sanitario Regionale per la gestione dei servizi socio-sanitari accreditati e a contratto, al netto dell'IVA.

Il TAR Lombardia (Sezione Terza) con sentenza n. 82/2020, depositata in data 14 gennaio 2020, ha respinto il ricorso.

Par. 7.2 Informazioni di tipo ambientale

La cooperativa, nello svolgimento delle proprie attività, oltre a garantire il rispetto delle normative vigenti, è attenta all'impatto ambientale principalmente attraverso: la produzione di energia elettrica tramite pannelli solari installati presso la sede legale di Triuggio; la riduzione dell'impatto ambientale in relazione alla manutenzione delle attrezzature e gestione dei mezzi di trasporto; il rispetto nello smaltimento dei rifiuti; l'impegno ad avere catene di fornitura attente agli aspetti ambientali.

Si ricorre a FORNITORI per i servizi accessori di pulizia, pasti, trasporti, manutenzione edifici ed attrezzature. Si è ricorso a contratti con liberi professionisti per i servizi relativi a paghe, consulenze informatiche, formazione, servizi medico-infermieristici.

Par. 7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria

Come già evidenziato, la cooperativa ha adottato una carta etica

(sezione 2 del presente documento) ed il modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231/2001 (aggiornato alla L. n.190/2012 e s.m.i.). Il rispetto del CCNL e le modalità di selezione e valutazione del personale garantiscono il rispetto della parità di genere e dei diritti umani nei confronti di soci, dipendenti e collaboratori.

Par. 7.4 Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio

Numero Riunioni nel 2019	
Assemblea Soci	1
Consiglio di amministrazione	12
Collegio sindacale	4
Organismo di vigilanza	4

Assemblea soci

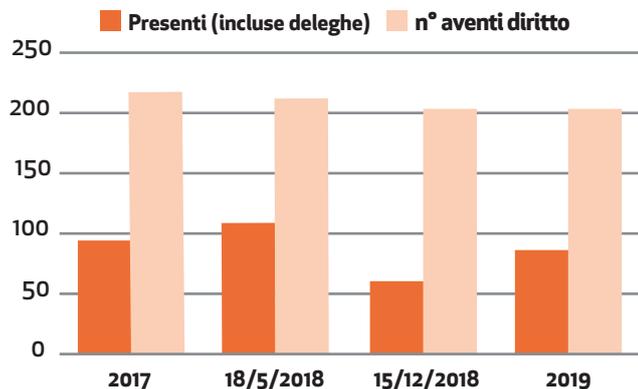
Nel 2019 è stata convocata un'assemblea ordinaria dei soci in data 24/05/2019, che ha deliberato:

- l'approvazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale 2018, nonché le modifiche al Regolamento soci ai fini dell'adeguamento alle normative vigenti e agli obblighi di autoregolamentazione in materia di Prestito Sociale deliberati dalla Direzione di Legacoop Nazionale (nelle tre votazioni nessun contrario e nessun astenuto)
- la ratifica della sostituzione di un consigliere di amministrazione (nessun contrario, due astenuti)

Risultano presenti 84 soci (40,98% sul totale soci, incluse le deleghe) ovvero, escludendo le deleghe, il 28,78% dei soci. Le deleghe sono state 25 (12,20% sul totale).

Considerando solo le assemblee di approvazione del bilancio, il livello di partecipazione è diminuito rispetto all'anno precedente di circa 9 punti percentuali, e del 2,4% circa rispetto al 2017.

Partecipazione all'assemblea soci nell'ultimo triennio



Negli anni precedenti, ove possibile, il CdA ha convocato un'assemblea soci finalizzata alla condivisione del piano strategico ed all'aggiornamento sugli esiti raggiunti e sui principali indicatori della situazione della Cooperativa. A fine 2019 invece il CdA ha proposto una giornata di convention aperta a soci, lavoratori dipendenti e collaboratori della cooperativa, svoltasi il 30 novembre 2019; è stata occasione per ascoltare la testimonianza di colleghi che prestano servizio presso CDD, CSE, SFA, assistenza scolastica e comunità terapeutica, anche tramite contributi audio e video, workshop, laboratori, performance musicali e installazioni.

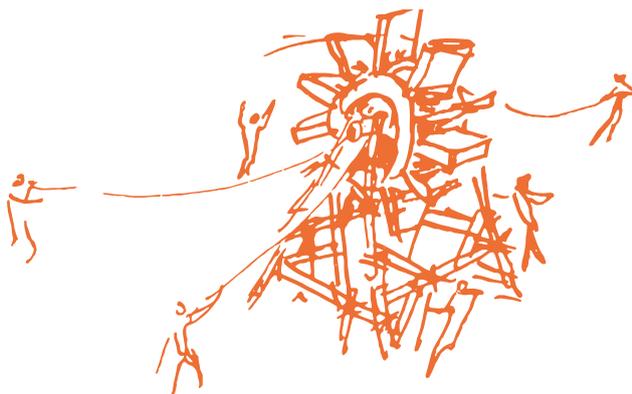
Erano presenza alcuni utenti che hanno collaborato al buon funzionamento della giornata (p.e. pranzo a buffet organizzato dalla comunità terapeutica; servizio accoglienza e coffee break a cura degli utenti del SFA).

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio si è riunito 12 volte nel 2019, con una presenza media di oltre il 96% dei membri.

Il consiglio definisce la pianificazione strategica della Cooperativa e la verifica periodicamente.

Le informazioni rilevanti per i soci e i lavoratori, oggetto di delibere del CdA, sono riportate mensilmente nel foglio informativo diffuso presso i lavoratori.¹³



13 In sintesi le tematiche presenti negli ordini del giorno 2019 sono le seguenti: preventivi e preconsuntivi; piani e programmi; soci e personale; situazione relativa ai contratti pubblici e alle procedure ad evidenza pubblica; partecipazione e promozione di eventi ed attività da parte della cooperativa; partnership; aggiornamento su progetti in corso; rinnovo CCNL Cooperative sociali



Cooperativa sociale Solaris O.N.L.U.S.
Cooperativa sociale Solaris
Società lavoro e riabilitazione sociale O.N.L.U.S.

Codice Fiscale 07336140152 - Partita IVA 00855620969
Capitale versato al 31/12/2019: € 79.300,00

Albo Nazionale Cooperative n. A157098
Registro Imprese di Monza - Brianza - Lodi n. 1157980

UFFICIO AMMINISTRATIVO

via dell'Acqua 9/11 - 20844 Triuggio (MB)
telefono 0362 997752 - fax 0362 997763

info@coopsolaris.it
info@pec.coopsolaris.it

Lavora con noi

invia il tuo CV a: cv@coopsolaris.it



www.coopsolaris.it



Seguici su

www.facebook.com/coopsolaris
Profilo: StaffCoopsolaris Cooperativa

puoi donarci il tuo 5x1000

indicando sulla dichiarazione dei redditi il seguente codice fiscale

07336140152