

Bilancio Sociale ATHENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Introduzione

Il nostro Bilancio Sociale, si propone di consolidare lo strumento già in uso della Relazione Sociale, oramai di consuetudine oltre che di necessità, che permette sia di dar conto dei risultati conseguiti nell'esercizio in esame, sia di relazionarsi con gli interlocutori di riferimento, sia infine di promuovere l'impegno di responsabilità sociale d'impresa. Una finestra che consente pertanto di tirare le somme del lavoro di un intero anno, aprendo linee sulle nuove sfide da cogliere, e contestualmente testimoniando il rispetto dei requisiti di correttezza e trasparenza dell'agire imprenditoriale e sociale della nostra cooperativa. In termini redazionali, anche per la necessità di rendere semplice la complessità del lavoro di un anno, s'è data prevalenza come nelle precedenti edizioni ad una modalità di rappresentazione grafica e numerica, che se un lato toglie informazione ad una accurata raffigurazione delle progettualità e del "fare" delle persone, dall'altro però scatta una fotografia piuttosto immediata e di agevole lettura sul "chi siamo" e sul "cosa s'è fatto".

Per la redazione è stato fondamentale il percorso di formazione promosso da Legacoop per l'utilizzo della piattaforma Iscoop, poi restituito a tutte le Aree di Athena, sia di staff che gestionali, che ringraziamo in quanto senza la loro collaborazione sarebbe impossibile pubblicare dati di un anno di lavoro sociale: questo risultato è un risultato di tutta la cooperativa.

La lettera del Presidente

Per non perdere mai le radici..., Athena si costituisce come Cooperativa Sociale nel Settembre 1998.

Anno 1999 - Anno 2020, in queste date si racchiude un periodo storico nel quale la nostra impresa ha promosso costantemente i principi cooperativi, tessendo continui legami con gli interlocutori sociali come Enti Locali, Scuole di ogni ordine e grado, Associazioni, Cooperative, Consorzi, Famiglie, gruppi informali ecc.,

Questo per noi non è solo un valore aggiunto che si ripercuote sull'andamento della positiva organizzazione, ma una crescita culturale sommata negli anni, che permette di concepire l'impresa come entità qualificata e qualificante all'interno del territorio di competenza.

Ci siamo presi carico in un periodo storico, di una responsabilità sociale e civile fondamentale per una crescita e uno sviluppo, ci siamo sentiti soggetti attivi, quindi fondamentali con le altre sinergie per l'integrazione e lo scambio, nel quale il territorio ne è diventato beneficiario arricchendosi e diventando capace di rispondere ai bisogni della collettività.

Consapevoli dell'utilità del nostro mandato, non siamo venuti a meno nel corso degli anni ai tavoli di progettazione degli Enti Locali, Associazioni, Centrali Coop.ve, Consorzi e ecc..., per stare al passo nei vari processi con l'impegno e l'obiettivo di consolidare e incrementare il fatturato, consapevoli di mantenere la qualità ad ogni livello, abbiamo ricercato bandi e finanziamenti finalizzati alla realizzazione di ulteriori percorsi di formazione e alla gestione migliorativa dei servizi, con numerosi progetti e attività di ricerca, fino ad arrivare a delle gestioni del tutto private.

Le sinergie locali ci hanno dato l'impulso di allargare le nostre collaborazioni anche fuori del contesto locale, con organizzazioni che abbiamo sentito in linea con i nostri principi, quindi nuove partecipate in Associazioni e Consorzi con l'obiettivo non solo di nuovi fatturati, ma di una progettazione in nuovi progetti di sviluppo portando i nostri saperi.

Quindi si può dire che per l'anno 2020 si prevedeva un buon livello di attività nuove e tanti nuovi progetti.

Però da marzo 2020, il virus ha cambiato la nostra strategia. Dopo la chiusura di una buona parte dei servizi durante il periodo del lockdown, la cooperativa si è subito riorganizzata, attivando tutti i processi necessari, seguendo i DPCM Ministeriali, Delibere Regionali e Linee Guida per la gestione dei servizi. Attraverso il Comitato Sicurezza Sanitaria subito costituito, da Direzione, RSPP, Medico Competente RLS e RQ, ha elaborato il DVR Rischio Biologico e formalizzato protocolli di Sicurezza Sanitaria e vari modelli di autocertificazione per ogni settore, con la collaborazione esterna anche di consulenti Legali e della Privacy. L'RSPP ha formato e addestrato tutto il personale ai vari protocolli Anticovid sia quello rimasto in servizio, che quello rientrato successivamente. Sono stati distribuiti a tutto il personale ulteriori DPI adeguati al bisogno e indicati dalle linee guida Ministeriali, inizialmente però ci sono stati problemi di approvvigionamento. Per continuare il nostro lavoro di cura nel periodo del lockdown si è lavorato anche con attività a distanza, compresa inizialmente una parte dell'amministrazione, è stata attivata la cassa Integrazione, pagata anticipatamente dalla cooperativa. La riapertura di tutti i servizi è stata molto laboriosa per riorganizzare le gestioni secondo le linee guida preventive. Sono stati eseguiti molteplici test sierologici e tamponi molecolari a tutto il personale, abbiamo avuto solo due casi positivi, fatto alcune quarantene, ma monitorando costantemente l'evolversi come da protocolli, l'attenzione ai processi e le adeguate misure di sicurezza non hanno permesso ulteriori casi epidemiologici.

Nonostante, possiamo definire l'anno 2020 un anno di tenuta importante, abbiamo quasi raggiunto i fatturati previsti, ottenute nuove commesse e aumentato sia il numero del personale che della compagine sociale. La flessione del fatturato durante il periodo di lockdown è stata in parte recuperata nei mesi estivi e inizio anno scolastico 2020/2021.

La Direzione ha mantenuto rapporti e collaborazione per la gestione amministrativa, strategica e commerciale, con tutto il

Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Consulenti vari, con frequenti video conferenze, così è stata organizzata anche l'assemblea annuale, che ha visto una presenza numerosa di soci, momento di un forte valore sociale, dove ognuno ha restituito un vissuto così difficile di un brutto periodo della nostra storia. Ci siamo così ritrovati a confronto con la capacità di essere comunque risorsa e di aiuto per tanti.

Alcuni operatori sia Amministrativi e dell'area dei servizi hanno svolto molta attività a distanza, partecipando a nuova formazione e collaborazione con moltissimi enti sia Pubblici che Privati. Tutta l'attività di audit di controllo delle certificazioni ISO 9001:2015 che della SA 8000:2014 si è mantenuta solo a distanza, e non sono state rilevate non conformità. Tutto quanto sopra ha creato molto impegno nella parte direzionale e di coordinamento dei servizi.

Nonostante il periodo difficile la nostra attenzione non è venuta a meno di perdere un patrimonio di valori e cultura, sentendoci fortemente attori dello sviluppo di un progetto sociale del territorio della Valdichiana Aretina e Senese e Valtiberina vi restituiamo attraverso questo Bilancio Sociale valori economici, raccontando le nostre relazioni, i progetti in coerenza con la nostra mission, con una comunicazione trasparente di questo documento pubblico, sperando che arrivi a tutti gli interlocutori sociali che direttamente o indirettamente sono coinvolti nell'attività, per primi a coloro che impiegano risorse in cooperativa sotto forma di mezzi patrimoniali, prestazioni di lavoro, forniture di merci e servizi ecc..., e a tutti coloro che utilizzano i risultati dell'attività aziendale come gli Enti Committenti quasi sempre titolari dei Servizi e gli stakeholder ai quali va il risultato finale.

La cooperazione è flessibilità, progettualità, identità, solidarietà e tanto bene comune, Athena ha questi valori.

Nota Metodologica

Per Athena Società Cooperativa Sociale, questa è la 1° edizione del Bilancio Sociale. Sono state seguite le linee guida della piattaforma ISCOOP per il Bilancio Sociale. Le tematiche sono state organizzate all'interno delle otto macro aree, al fine di restituire al lettore una guida agile e veloce dei risultati complessivi ottenuti nel 2020 da Athena. Il documento racchiude l'identità, le relazioni e l'operato che hanno contraddistinto la Cooperativa, dagli obiettivi preliminari ai cambiamenti gestionali, fino alle iniziative e ai progetti di carattere sociale. Il reperimento e l'organizzazione dei dati sono stati possibili grazie al lavoro di squadra che ha coinvolto tutte le Aree gestionali e di Staff di Athena, che si ringraziano per il supporto e la collaborazione. Ci auguriamo che questo Bilancio Sociale sia rappresentativo di Athena e delle attività che la pongono in una posizione di rilievo nel nostro territorio.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

ATHENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Partita IVA

01591620511

Codice Fiscale

01591620511

Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo A

Settore Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

1998

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza: Altro

ConSORZI

MINERVA SOC. COOPERATIVA
AR.SI. COOP SOCIALE
CHORA SOC. COOPERATIVA
PATTO 2001 SOC. CONS. COOP. SOCIALE
COOPERFIDI ITALIA SOC. COOP.

Reti

Associazione amici di Vada, Associazione Labusus , UNICEF Comitato Provinciale; ACP Associazione Culturale Pediatri Provinciale; CO.ME.TE. Associazione Nazionale; Gruppo Scout AGESCI Cortona; Casa di Paese 1 Terontola; Casa di Paese 2 Ossaia; Pro Loco Centoia; Associazione Culturale ONTHEMOVE, Associazione Famiglie per l'Accoglienza Regione Toscana, Anci Toscana, Associazione Bartolomania, Associazione Cortona Bocce, Associazione Il Corpo del Mondo ASD, Società Sportiva Dilettantistica, ASD Sport Cortona, Polisportiva Corito Free Sport ASD , Misericordia di Cortona, Misericordia di Camucia, Misericordia di Terontola, Associazione Virtus Buonconvento, Associazione Cesvot , Associazione archi Arezzo, Associazione alcolisti Anonimi, Associazione AIMA, Cesvot, Universo Sociale, Reciproca sms.
Istituto Superiori L. Signorelli , Istituto Superiore A. Vegni. Istituto Superiore G. da Castiglioni, Istituto Comprensivo Città di Castiglion Fiorentino, Istituto Comprensivo Virgilio, Istituto Comprensivo Cortona 1, Istituto Comprensivo Cortona 2, Istituto comprensivo Marcelli.
Fondazione Riconoscersi, Consorzio Comars, Cooperative sociali Polis, Progetto 5, Il Prato, Isola

Gruppi / Altro

ASSOCIAZIONE TUSCANEASY
CONFARTIGIANATO

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia attività

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

Tipologia attività

c) Prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni

Descrizione attività svolta

I servizi svolti dalla cooperativa Athena sono i seguenti:

| COMMITTENTE | DESCRIZIONE SERVIZIO | TIPOLOGIA SERVIZIO | TIPOLOGIA UTENZA |
|-------------|----------------------|--------------------|------------------|
|-------------|----------------------|--------------------|------------------|

| | | | |
|----------------------------------|--|--|---------------------------------|
| COMUNE CORTONA | Concessione Nido d'Infanzia e Spazio Gioco "Il Castello" - Camucia | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| COMUNE CORTONA | Concessione Nido d'Infanzia "Aquilone" - Terontola | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| COMUNE CORTONA | Nido d'Infanzia "Raggio di Sole" Servizio di sostituzione del personale educativo e ausiliario - Cortona | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| COMUNE CORTONA | Centro estivo - Nido d'Infanzia "Il Castello" - Camucia | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| COMUNE CORTONA | Centro estivo - Nido d'Infanzia "Raggio di Sole" - Cortona | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| COMUNE CHIANCIANO TERME | Centro estivo - Nido d'Infanzia "Fiordaliso" - Chianciano Terme | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| CHORA | Gestione Nido d'Infanzia "La tana dell'orso" - Badia Tedalda | Asilo nido e servizi prima infanzia | Infanzia |
| CHORA | Centro estivo 3-6 anni - Badia Tedalda | Educativo | Infanzia |
| VARI | Borgo Insieme (residenziale) | Comunità educativa | ragazzi 12/18 anni |
| VARI | Borgo dei Ragazzi (Semiresidenziale) | Comunità educativa | ragazzi 12/18 anni |
| COMUNE FOIANO DELLA CHIANA | Servizio di Assistenza Domiciliare | Domiciliare | Anziani |
| UNIVERSO SOCIALE ONLUS | Servizio di Assistenza Domiciliare | Domiciliare | Anziani |
| UNIVERSO SOCIALE ONLUS | Servizio Educativo Domiciliare | Domiciliare | Minori |
| PRIVATI | Servizio di Assistenza Domiciliare | Domiciliare | Anziani e Adulti Disabili |
| COMUNE CORTONA | Centro estivo "Chicchi di Grano" 3-6 anni - Cortona-Camucia-Terontola | Educativo | Infanzia |
| COMUNE CHIANCIANO TERME | Centro estivo "Scuola Infanzia" | Educativo | Infanzia |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------|
| COMUNE FOIANO DELLA CHIANA | Servizio Educativo Domiciliare | Educativo | Minori |
| COMUNE CORTONA | Servizio "NonSoloCompiti" | Ludico Educativo | Minori |
| PRIVATI | Servizio "Dopo Scuola" | Ludico Educativo | Minori |
| COMUNE CORTONA | Laboratorio di Gioco Sensoriale "Giocalnsieme" | Educativo | Minori |
| COMUNE LUCIGNANO | Servizio Educativo Domiciliare | Educativo | Minori |
| COMUNE CORTONA | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| COMUNE CORTONA | Servizio Educativo Domiciliare | Educativo | Minori |
| CHORA | Servizio Educativo Domiciliare - Valdichiana Senese | Educativo | Minori |
| I.I.S. "L. SIGNORELLI" | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| I.O. "G. MARCELLI" I^ e II GRADO | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| I.S.I.S. "G. DA CASTIGLIONE" | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| I.I.S. "A. VEGNI" | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| I.C. "VIRGILIO" | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| I.C. "CITTA' DI CASTIGLION F.NO" | Servizi di Assistenza Handicap in ambito scolastico | Integrazione Scolastica | Minori Disabili |
| COMUNE CASTIGLION FIORENTINO | Servizi di accompagnamento scolastico | Educativo | Minori Disabili |
| COMUNE CORTONA | Servizio di Ludoteca "La Torre Gioconda" | Ludico- Educativo | Minori |
| COMUNE CORTONA | Servizio di letture animate -Progetto nazionale NATI PER LEGGERE | Ludico- Educativo | Minori |
| COMUNE LUCIGNANO | Servizio di letture animate | Ludico- Educativo | Minori |

| | | | |
|--------------------------------|--|------------------------------|---------|
| COMUNE CORTONA | Centro estivo "StraGiocando" 6-14 anni | Ludico- Educativo | Minori |
| AZ. USL TOSCANA SUD- EST | Progetto "Posecoas" | Domiciliare | Anziani |
| REGIONE TOSCANA | Progetto Regionale "Pronto Badante Toscana" Area Valdichiana Aretina | Domiciliare | Anziani |
| REGIONE TOSCANA | Progetto Regionale "Pronto Badante Toscana" Area Valdichiana Senese-Amiata Senese-Val d'Orcia | Domiciliare | Anziani |
| COMITATO PROV.LE ANCOS | Servizio di Assistenza Domiciliare | Domiciliare | Anziani |
| COMITATO PROV.LE ANCOS | Servizio Educativo Domiciliare | Domiciliare | Minori |

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Asilo Nido, Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.), Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Minori - Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini (include anche le Case famiglia), Disabili - Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali, Sostegno e/o recupero scolastico

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Athena svolge servizi socio-assistenziali-educativi prevalentemente nella provincia di Arezzo e per il restante nella provincia di Siena.

Regioni

Toscana

Province

Arezzo, Siena

Sede Legale

Indirizzo

C.A. OSSAIA, 60

Regione

Toscana

Telefono

0575678382

Provincia

Arezzo

Fax

0575679917

C.A.P.

52044

Comune

Cortona

Email

info@coopathena.org

Sito Web

www.coopathena.org

Sede Operativa

Indirizzo
COMUNITA' EDUCATIVA "BORGO INSIEME" - Via Cesare Battisti, 15 Cortona

Regione
Toscana

Telefono
0575603013 - 3318193946

Email
borgoinsieme@coopathena.org - borgodeiragazzi@coopathena.org

C.A.P.
52044

Provincia
Arezzo

Comune
Cortona

Fax
0575603013

Sito Internet
www.coopathena.org

Indirizzo
NIDO INFANZIA "IL CASTELLO" - Via XXV Aprile Camucia

Regione
Toscana

Telefono
0575631211

Email
coordinamentonidi@coopathena.org

C.A.P.
52044

Provincia
Arezzo

Comune
Cortona

Sito Internet
www.coopathena.org

Indirizzo
NIDO INFANZIA "AQUILONE" - via dei Combattenti Terontola

Regione
Toscana

Telefono
057567666

Email
coordinamentonidi@coopathena.org

C.A.P.
52044

Provincia
Arezzo

Comune
Cortona

Sito Internet
www.coopathena.org

Indirizzo
SPAZIO COMPITI e LABORATORIO GIOCO SENSORIALE - Via Zampagni Camucia

Regione
Toscana

Telefono
057562068

Email
chiara@coopathena.org

C.A.P.
52044

Provincia
Arezzo

Comune
Cortona

Sito Internet
www.coopathena.org

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

È questo un percorso di lavoro con donne: 22 anni da restituire a questo territorio con un ulteriore lavoro di chi, progettando, prendendosi cura ed educando, attraverso i propri gesti, i propri affetti le proprie idee e competenze ma anche con i suoi desideri, che non sempre prendono forma, hanno comunque aggiunto un valore per tutto quello che stiamo facendo e che vogliamo continuare a fare. Un percorso che contribuisce ad arricchire il territorio della Valdichiana promuovendo la conoscenza di un'esperienza di lavoro costantemente formativa; quindi non ad una commemorazione ma sì ad una evoluzione di professioni, (educatori, animatori, educatori professionali, assistenti di base, infermieri, coordinatori, referenti, amministratori, dirigenti). Giorno dopo giorno e ormai da oltre 22 anni, svariati gomitoli di fili diversi realizzano un tessuto che s'intreccia e produce qualcosa di molto utile e prezioso, curato, dove ognuno dà e molto riceve, in un programma sempre in movimento, insieme a professionisti privati, scuole, associazioni, università, altre cooperative e soprattutto amministrazioni

attente che continuano insieme a noi l'opera di prendersi cura dei processi, dei bisogni, degli ambienti, delle relazioni, della velocità del tempo con altri fili del tessuto che si aggiungono: così la crescita continua. Sì tante altre professioni di donne e uomini, di assistenti sociali, neuropsichiatre/i, psicologhe/i, pedagogiste, funzionarie/i pubbliche, insegnanti, dirigenti scolastici, educatori professionali, amministratori, medici di base e di struttura: tutti hanno permesso questo lungo cammino, potenziando costantemente quest'opera che continua ad arricchirsi, rendendo 'unica' quest'esperienza di rete. Nel nostro modo di essere donne nel lavoro cooperativo, le pause non subiscono interruzioni poiché spesso casa e lavoro si accomunano: è possibile mantenere un costante filo-telefonico con i figli a casa o con i propri familiari con chi chiede aiuto e chi dipende da noi. E il tempo per sé? Spesso è la nostra domanda, il confronto fra noi dirigenti e operatori. Questo percorso ha cambiato i ritmi sociali della nostra vita quotidiana, quindi ci siamo sentite fuori dagli schemi tradizionali: donne ovunque con una professione che ci contraddistingue per coraggio ed energia e ci aiuta costantemente a crescere. Tutto questo ci ha portate a realizzare quest'esperienza. Athena è nata da un'idea forte di creare servizi utili ai bisogni delle famiglie e al territorio tutto; si è confrontata costantemente sui processi di crescita organizzativa-imprenditoriale, formandosi con normative e strategie commerciali, anche tramite consulenze e momenti di confronto con un gruppo di cooperative Umbre, certificandosi sia in qualità che in etica. Si è associata con Legacoop Toscana con la quale mantiene rapporti collaborativi, utili agli adempimenti necessari, partecipando ai tavoli di lavoro periodicamente programmati insieme alle cooperative della Provincia di Arezzo per contribuire ai processi di crescita del Welfare. Athena si è arricchita e si è costruita la sua organizzazione progettuale prevalentemente da un progetto interistituzionale del territorio condotto dal Comune di Cortona fin dal 1995, dal quale sono nate esperienze fortemente formative e di progettazione come "Il Centro Itaca", il "Laboratorio della Città Possibile": contenitori di tutta la progettualità condivisa con le Amministrazioni Locali. Su questa impronta Athena gestisce anche nei territori limitrofi le attività appaltate dalle Amministrazioni, mantenendo coerenza, integrazione e qualità nell'organizzazione dei servizi. È stato un processo di partecipazione ai servizi: nidi, ludoteche, spazio compiti, centri di aggregazione, attività estive, assistenza all'handicap, assistenza domiciliare, sostegno educativo, progettazione partecipata, laboratorio territoriale sulla memoria, costruito nei tavoli di lavoro della pubblica amministrazione. Questo processo innovativo continua, favorendo un nuovo profilo di salute di questa comunità, che abbiamo coniugato con una forte esperienza di attività imprenditoriale e societaria. Oggi ci sentiamo in molti luoghi, orgogliosi di esserci stati e di guardare lontano. Fare il presidente in una Cooperativa Sociale ha significato incontrare e conoscere una moltitudine di persone, esperienze, saperi, idee, imparare tanto: una ricchezza infinita. Non solo crescita professionale, ma anche molta responsabilità, dalla gestione aziendale, al rapporto con i soci lavoratori, cercando di mantenere una relazione che rispetti la professionalità di ognuno, coniugando i vari saperi indispensabili per accrescere creatività, per apportare nuove idee nei servizi, e non certamente ultima, dover tener conto di una regia pubblica che vigila e controlla e chiede risultati, quindi non si può venir meno all'efficienza del servizio, dove per primo sta sempre il destinatario del nostro lavoro. Pertanto il primo ringraziamento va a tutti i soci e lavoratori della cooperativa, a chi è qua fin dalla sua costituzione e a chi è susseguito riconoscendo loro l'assiduo impegno, agli amministratori, funzionari e operatori pubblici, consulenti, committenza che hanno permesso questo viaggio decennale della cooperativa in cui tutti forse hanno preso qualcosa. Questo percorso lo dedichiamo ai lavoratori delle cooperative anche a chi, in anni di esperienza lavorativa fuori dalle mura domestiche, oggi si trova a guardarsi intorno, dopo una fabbrica chiusa, dopo un lavoro finito, consapevoli che oltre i propri pensieri e il nuovo sguardo vuoto si trovi una possibilità di guardare avanti

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Ad Ossaia di Cortona, nel 1998: questo il luogo dove nasce una storia di imprenditorialità. Già dalla sua, una breve e intensa esperienza come Agenzia di servizi alla persona, alle famiglie, in quel territorio a cui si appartiene non solo come residenza e che con il tempo conquista sempre più conoscenze e strumenti attraverso il lavoro sociale. Con "Sicura Assistenza" inizia questo viaggio in un territorio fra più persone. «Le motivazioni erano quelle di creare un'organizzazione che fosse funzionale ai servizi che facevamo, perché "Sicura Assistenza" era un'agenzia privata, mentre, invece, la richiesta era di gestire servizi con un'organizzazione come poteva essere quella di una cooperativa. Personalmente a quell'epoca non avevo intenzione di creare un'organizzazione che mi occupasse tanto tempo, pensavo di creare dei servizi funzionali a questa comunità che secondo me mancavano. Avevo fatto un percorso di conoscenza dentro le istituzioni e quello che c'era, secondo me, era già abbastanza, però doveva essere integrato da qualcosa che poteva fare da supporto.» «Ha tenuto il sociale!» «Era come riconvertire un percorso... non si può pensare solo alle parti commerciali, ma c'è bisogno di crearne altre, più funzionali alla comunità...e io credo che da quel giorno abbia deciso che qualcosa doveva nascere, qualcosa che doveva appartenermi!» Sì un apparato non commerciale tenuto insieme da esperienze pregresse, da motivazioni e desideri funzionali alla comunità. «Già da quei primi momenti, affiancandomi ad alcune attività che erano partite con l'amministrazione, tipo le attività estive mi ero anche fatta portavoce, come gruppo di genitori, di cercare di dare continuità a queste nuove esperienze, perché secondo me erano una ricchezza che il territorio poteva avere nel futuro.» Dalle parole della legale rappresentante di questa cooperativa esce

l'abbozzo di un'organizzazione di servizi per la comunità che poteva occupare spazi vuoti di richieste, di bisogni delle persone, 10 delle istituzioni e provare a leggerli con le stesse istituzioni, con l'utenza, con i primi operatori della cooperativa. «Oltre al lavoro affidatomi ho cercato sempre di monitorare le figure istituzionali, il funzionario, il dirigente, il politico...dovevo trovare un equilibrio per poter lavorare parallelamente con loro e questo non è stato sempre facile. Io dovevo cercare di dare garanzia a quello che facevo, però allo stesso tempo di non prevaricare...questo secondo me è stato l'equilibrio che ho dovuto tenere... Forse inizialmente, da questo punto di vista, sono stata meno figura istituzionalizzata dentro la cooperativa.» Un inizio prudente per questa imprenditorialità sociale della cooperativa come la decisione di ospitare provvisoriamente la sede in un ampio locale seminterrato diviso tra ufficio, magazzino di materiale ludico che lievitava ogni giorno tra pennarelli, colori, cartoni, stoffe, anche camici e guanti per l'assistenza domiciliare e poi piante ornamentali che trovavano riparo per l'inverno accogliendo il visitatore all'ingresso. «...è stato un atto di onestà comunicare sempre la necessità di un avvio prudente nelle cose pratiche ed anche darsi una visione strategica nel percorso, cioè non impostare mai uno sviluppo sulla contingenza...» È nelle parole del legale rappresentante di un Consorzio di cooperative Umbro, che aggiunge: «...ci incontrammo ufficialmente...ci fu proprio una sintonia empatica, emotiva...di condivisione di valori e il contributo per costruire la cooperativa e la mission della stessa.» E a proposito della sede iniziale... un socio: «... prima il maglione e poi la giacca e la cravatta...» Esporsi gradatamente tra l'umano e il professionale come esporre il proprio nome: "Athena". Per la cooperativa la scelta del nome fra più proposte, è stata piacevole, in un contesto prevalentemente femminile che già mostrava i segni di un cooperativismo di genere che andava delineandosi fra le prime socie. Athena, quella figlia di Zeus e Metis, quest'ultima nella sua divinità e come madre, ereditò alla stessa figlia più senno e ragione che attività guerriera come è pur rappresentata Athena. La ponderatezza, la riflessione, la fermezza di carattere, il pensiero che porta all'azione la contraddistinguono a differenza di altre dee, guerriere spietate. La dea Athena creò e portò in dono l'ulivo a fondazione della città di Atene, come elemento utile. Così le due anime, quella dell'utilità e quella della ponderatezza, della riflessione e dell'azione sono le matrici che più o meno consapevolmente hanno deciso per il nome della cooperativa. Un nome che oggi addita ad un senso di appartenenza al territorio ed anche l'identifica come tutti noi uomini ci rappresentiamo intorno al nome proprio.¹¹ La cooperativa Athena fa parte di quelle imprese sociali di tipo "A" il cui riferimento fondamentale è la legge n.381 del 1991 che sancisce il valore della cooperazione sociale e diviene, di diritto, una ONLUS, come organizzazione non lucrativa di utilità sociale. Svolge la sua attività nel settore dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi. Da subito la cooperativa si è confermata un'impresa a misura d'uomo proprio per l'adesione a quei valori del cooperativismo riscontrabili nella solidarietà, democrazia, equità, eguaglianza e trasparenza. È stata una nascita, questa della cooperativa, unita ad altre épifanie che si andavano creando: quelle della committenza come amministrazioni comunali, delle famiglie, della scuola, dei soci. Tante nascite che hanno rappresentato la scoperta di ulteriori itinerari per l'amministrazione pubblica, di servizi per la collettività, di nuove potenzialità per ruoli diversi, di lavori iniziatici per molte socie: giovani donne che scoprono nel lavoro, parti di sé inaspettate, l'idea del lavoro di gruppo da coltivare, la creatività messa a disposizione anche della loro professione. Gradatamente esporsi... «... però eravamo molto affiatate, con lo spirito di chi inizia e vuole arrivare lontano...» «...stavamo facendo le prove nel garage di Marisa e lei arrivò con delle fette di pane con pomodoro, data che l'ora era un po' tarda... ci fece un grande piacere!» «...quando sono arrivata c'era un gruppo molto forte, eravamo poche rispetto ad ora che siamo aumentate, poi ognuno ha un suo settore mentre prima facevamo tutto, era diverso!...» «Quando sono entrata in cooperativa ero abbastanza povera di esperienze soprattutto riguardo al settore educativo, non avendo una formazione professionale...io ho una formazione solo tecnica avendo il diploma di ragioniera. Quindi ho dovuto studiare molto e fare diversi corsi, e quando c'erano i corsi sentivo molto il bisogno di arricchirmi di alcune nozioni. All'inizio un po' di difficoltà l'ho trovata... soprattutto perché arrivi e ti trovi a lavorare con altri che hanno una formazione specifica nel settore...io avevo una formazione solamente pratica non teorica. Però la voglia di lavorare nel settore mi ha spronato a studiare ed ora come ora mi sento alla pari.» «...venendo dall'esperienza all'estero che mi aveva molto gratificata, ero ripartita con l'idea che qui avrei trovato difficilmente qualcosa di simile che mi gratificasse così tanto, invece ho trovato disponibilità da parte delle colleghe e grazie alle varie sfaccettature della cooperativa ho avuto occasione, in questi anni, di lavorare più o meno in tutti i settori, e questa secondo me è una cosa che mi ha arricchito molto. Poi, ovviamente, come tutti, sono più portata per certe cose piuttosto che per altre, però quando posso mi piace sempre anche provare nuove cose, anche cose che solitamente non faccio...» «...io venivo da 20 anni di scoutismo, ed avevo delle regole e delle impostazioni precise, ho trovato la possibilità in un ambito lavoro-12 tivo di realizzare quello che è il mandato degli scout: di lasciare il mondo migliore di come l'abbiamo trovato. Ognuno, ovviamente, nel suo piccolo. Così, dopo una lunga riflessione, dato che sarebbe diventato il lavoro della mia vita, ho accettato di far parte della cooperativa. Io avevo preso Architettura, con indirizzo di qualificazione urbanistica del paesaggio, proprio per questa necessità di intervenire in maniera positiva anche nei luoghi e negli ambiti più degradati e più abbandonati. Poi, casualmente mi sono ritrovata a fare di un'abilità che via via avevo acquisito, un lavoro. Ovviamente supportata da molta formazione, molta lettura, molto scambio con gli altri, molta curiosità anche nei confronti di quello che veniva fatto fuori. Per me è stato molto importante!» E il lavoro delle educatrici con i minori inizia a prendere forma: «...facevo dei progetti CIAF e quindi lavoravo nella scuola e da lì mi sono appassionata al mondo scolastico...però non sapevo che sarebbe diventato il mio lavoro.

Davvero importante.» «La mia è una storia particolare, io facevo molti lavori: da bambina quando mi chiedevano cosa avrei voluto fare da grande rispondevo che volevo fare la maestra. Ora faccio l'educatrice.» «...mi ricordo che quando c'era da preparare la Ludoteca di Camucia, ci ritrovavamo a disegnare, colorare, lo facevi con tanta voglia, desiderosa di fare qualcosa per dimostrare che anche tu facevi parte della cooperativa ed eri riuscita a fare un pezzetto che ancora oggi ti ritrovi...abbiamo fatto molte ore di volontariato così siamo riusciti ad avviare il servizio...» «...io mi aspettavo una cosa più rigida, come un'azienda...c'è stato prima il rapporto umano poi quello del lavoro. All'Università, al tirocinio avevo fatto altro. È stata una bella scoperta per me, credevo che in questo settore fossi estremamente incapace e invece ho trovato delle potenzialità...» «... sono entrata in Athena per un periodo di prova. Mi ricordo che Marisa mi appioppò un malloppo del famoso 'Obiettivo 3' perché ancora c'era l'Agenzia "Sicura Assistenza"... dopo tre giorni di questo plico che avevo letto non ci avevo capito niente! La richiamai e le dissi che non ero pronta... era un linguaggio che non mi apparteneva, troppo diverso... poi da lì mettemmo in piedi un corso e in seguito ci fu la vincita di un appalto...» «...è un lavoro che ti prende, se non ti prende non lo fai...» E... un socio volontario: «... ho partecipato alla nascita della cooperativa come un'avventura perché ci credevo, ho dato un aiuto all'inizio perché ho creduto in un organismo che si potesse sviluppare e anche per amore della moglie che mi ha influenzato credendo in questa avventura. A me sembrava giusto!» È anche una nascita di equilibri da costruire fra i soci e la loro utenza, man mano che la conoscenza cresceva insieme alle esperienze, alla messa in prova delle proprie competenze, alle osservazioni reciproche, e contemporaneamente un altro equilibrio che si andava formando ascoltando la committenza per quell'immagine indiretta di questa che perveniva ai soci dalla dirigenza, o dal confronto diretto in eventi pubblici, in quel contatto con la comunità che iniziava a suggerire richieste, bisogni, domande. Tra il caso, la volontà, la ricerca, la determinazione, la prova, la curiosità, il bisogno, l'interesse, s'incontrano altre nascite nei ruoli delle figure della pubblica amministrazione: assistenti sociali, funzionari, assessori, soprattutto nel sociale e nell'educativo. «...mi sembrava che fosse l'inizio di un'esperienza non solo per questa cooperativa ma in generale per tutte. Stavamo uscendo da un periodo in cui tutti i servizi erogati dagli enti pubblici erano svolti da dipendenti pubblici, quindi questa esperienza delle cooperative era qualcosa di nuovo, che sembrava in forte ascesa (e così è stato) e che andasse a soppiantare il ruolo dei dipendenti pubblici.. con delle perplessità rispetto alle proprie convinzioni politiche, alla propria idea del lavoro, ma credo che oggi guardando in maniera retrospettiva l'esperienza delle cooperative sociali è positiva. Ha dato delle risposte che non sarebbe stato possibile dare in altri modi.» «...lo ci ho messo un po' a capirlo inizialmente, pur avendo già avuto esperienza nel sociale, a quel livello per me era un'esperienza nuova. Io credo di aver interpretato la collocazione di Athena come una realtà che rispondeva ad alcune esigenze di quegli anni, politiche e sociali del territorio...come quella di stringere un legame fra privato e sociale. Quindi da questo punto di vista era un interlocutore importante. Nel nostro territorio c'erano anche altre cooperative che però non avevano questi rapporti così forti e consolidati con l'amministrazione. Athena era un soggetto più vicino e più radicato nel territorio, in una fase iniziale...» «...l'ente pubblico, in quanto tale, ad un certo punto ha dovuto smettere di gestire direttamente alcuni servizi sociali, io credo anche opportunamente; perché il Comune deve gestire meno e programmare di più ed avere migliori funzioni di programmazione, di valutazione e di controllo...» «Con la legge 285 del 1997 e la promozione dei diritti dell'infanzia e l'adolescenza, era volontà del comune di avviare ludoteche. Questo è stato il primo intervento grande che abbiamo fatto insieme alla cooperativa.» «... il personale della cooperativa si è formato operativamente all'interno del nido, seguendo le linee guida già avviate nel servizio... alla fine gli operatori hanno apprezzato questa ventata nuova di gioventù ed entusiasmo. La cooperativa ha dato anche "voce" a studenti diplomati usciti da una scuola del territorio contribuendo ad una risposta lavorativa qualificata...» «...nel mio lavoro sociale ho sentito fin da subito che c'era un'organizzazione dietro l'operatore della cooperativa e così abbiamo potuto lavorare a più livelli... ho potuto vedere i passi avanti, dalla gestione del singolo caso all'intera gestione del progetto, insieme all'organizzazione del servizio. Mi viene subito un esempio: "dall'artigiano all'imprenditore". Ho conosciuto all'inizio i singoli operatori, le singole persone con cui concordavo i vari interventi e piano piano si è creato un modo di lavorare che non era più solo individuale, ma organizzativo. Questo mi ha colpito.» Una nascita porta sempre nuove relazioni, instabilità, paure, attese, speranze, volontà di crescere ed equilibri da costruire, complessi se la nascita è collettiva ma a volte sorprendenti per ciò che si scopre nell'altalenante processo che segue alla nascita stessa. Sempre un'operatrice sociale: «...mi rappresento in un sistema in cui se io fossi sola e non avessi le risorse, le persone che quotidianamente incontro, soprattutto nei momenti del bisogno, il mio lavoro non avrebbe significato. Il mio lavoro ha significato perché ci sono altri, è definito dagli altri, altrimenti non avrebbe senso».

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Athena è un'impresa Cooperativa Sociale di tipo A - ONLUS - , progetta ed eroga servizi socio-sanitari educativi per garantire il benessere degli utenti e la soddisfazione dei clienti con prestazioni di elevata qualità ed è caratterizzata da flessibilità organizzativa.

Athena rappresenta sul territorio un punto di riferimento per famiglie, istituzioni scolastiche e formative ed enti pubblici nel soddisfare i bisogni di supporto, formazione e assistenza alle persone.

Athena offre ai propri soci opportunità di lavoro, crescita, formazione ed esperienza e li coinvolge attivamente a sostegno della motivazione personale; chiede loro adesione ai valori aziendali, partecipazione, impegno e flessibilità.

I nostri valori sono:

IMPEGNO SOCIALE

Per noi significa attenzione costante alle dinamiche del territorio finalizzata alla comprensione dei suoi bisogni e alla valorizzazione delle sue risorse

COMPORAMENTI ATTESI

- Rispondere alle richieste e ai bisogni degli interlocutori esterni e dei colleghi con rispetto e attenzione, cercando di agevolarne il soddisfacimento.
- Garantire la continuità del servizio.
- Garantire cortesia, puntualità, ascolto e cura agli utenti.
- Promuovere all'esterno lo spirito, l'organizzazione e la professionalità della Cooperativa Athena.

RISPETTO DELLA PERSONA

Per noi significa prestare attenzione alla comunicazione, ai comportamenti e ai bisogni delle persone dimostrando apertura alle diversità e alle opinioni altrui.

COMPORAMENTI ATTESI

- Rispettare le diversità e le opinioni altrui.
- Essere aperti al confronto.
- Relazionarsi in modo corretto, aperto e collaborativo.
- Dimostrare attenzione ai bisogni delle persone.
- Evidenziare con chiarezza le proprie esigenze e opinioni, rispettando quelle altrui.
- Comunicare in forma adeguata e nelle sedi opportune, alle persone interessate, i comportamenti non in linea con i valori aziendali.

COLLABORAZIONE

Per noi significa orientare l'impegno, le energie e le competenze dei soci per sostenere attivamente gli interessi della cooperativa.

COMPORAMENTI ATTESI

- Mettere al servizio del gruppo le proprie competenze.
- Trasmettere ai propri colleghi informazioni, conoscenze e abilità.
- Condividere gli obiettivi e le strategie all'interno del proprio gruppo.
- Dare un contributo attivo nel proporre nuove idee e azioni di miglioramento.
- Sacrificare, al bisogno, le proprie esigenze nell'interesse del gruppo.
- Sostenersi tra colleghi per migliorare l'operato della Cooperativa.

PROFESSIONALITÀ

Per noi significa arricchire costantemente la propria formazione e le proprie competenze, dimostrando di saper soddisfare le richieste legate al proprio ruolo.

COMPORAMENTI ATTESI

- Dimostrare competenza, preparazione e senso di responsabilità.
- Cogliere ogni occasione per acquisire nuove competenze.
- Considerare la formazione un dovere oltre che un'opportunità e un diritto.
- Dimostrare consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione attivandosi e prendendo l'iniziativa quando occorre.
- Dimostrare apertura verso i cambiamenti cercando di adeguare le proprie competenze ai nuovi bisogni/contesti.

AFFIDABILITÀ

Per noi significa poter contare sulla partecipazione di ogni componente dell'organizzazione alla crescita costante della cooperativa e nel trasmettere all'esterno la realtà positiva di Athena.

COMPORAMENTI ATTESI

- Trasmettere sicurezza dimostrando serietà, impegno e coerenza nello svolgimento del proprio lavoro.
- Rispondere in modo puntuale ed efficace alle richieste dei colleghi e degli utenti mediante riferimenti chiari e costanti.
- Svolgere i compiti assegnati con attenzione agli aspetti migliorabili.
- Rispettare i tempi.
- Dimostrare disponibilità nel soddisfare eventuali esigenze organizzative.

CREATIVITÀ

Per noi significa generare idee e soluzioni inattese e originali ma nello stesso tempo concrete ed efficaci, mediante un'attenzione costante ai contesti di riferimento e a situazioni stimolanti.

COMPORAMENTI ATTESI

- Proporre e valutare positivamente alternative e soluzioni.
- Ricercare e approfondire nuove opportunità.
- Dimostrare apertura ai cambiamenti organizzativi e nuovi “modi di lavorare”.
- Saper utilizzare la dimensione del gioco e la fantasia per valorizzare in modo originale i mezzi di cui si dispone.
- Sperimentare nuovi modi di relazionarsi.

I Principi di Athena

I principi cooperativi sono linee guida mediante le quali la cooperativa mette in pratica i propri valori. Ne indichiamo alcuni:

Adesione libera e volontaria.

L'adesione ad una cooperativa deve essere volontaria e non deve essere oggetto di restrizioni artificiali, né di discriminazioni sociali, politiche, razziali o religiose.

Controllo democratico da parte dei Soci.

La cooperativa è una organizzazione democratica: gli affari devono essere amministrati da persone scelte dai soci. I soci devono avere uguale diritto di voto (un socio, un voto).

Educazione, formazione e informazione.

La cooperativa deve fornire ai suoi soci, dirigenti, amministratori e dipendenti l'educazione e la formazione necessarie per poter contribuire efficacemente allo sviluppo della cooperativa stessa. Deve inoltre curare la diffusione presso l'opinione pubblica dei principi, dei metodi e dei benefici della cooperazione.

Impegno verso la collettività.

La cooperativa lavora per lo sviluppo sostenibile della collettività di cui è espressione ed alla quale appartiene attraverso politiche approvate dai loro soci.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La mission e la vision sono il frutto del confronto con le diverse funzioni e che sono riportate nel presente Bilancio Sociale al fine di renderle pubbliche e condivise con tutti gli stakeholders.

Governance

Sistema di governo

Athena si è dotata da 15 anni di un sistema organizzativo di Qualità integrato, in cui le funzioni riportate nell'Organigramma collaborano con l'obiettivo dell'attenzione al Cliente in senso generale e l'erogazione di servizi con standard elevati di qualità, tramite strategie d'integrazione, coesione, solidarietà sociale e valorizzazione delle risorse del territorio.

Athena favorisce la promozione e la valorizzazione della persona Socio, Utente, portatore d'interesse ed interlocutore in genere, nel rispetto della dignità, della peculiarità e della creatività delle persone.

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015, Sa8000

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Athena ha un consiglio formato da 7 Amministratori, un collegio sindacale formato da 3 sindaci effettivi e 3 sindaci supplenti. L'assemblea è costituita da 51 soci lavoratori e da 3 soci sovventori (2 persone fisiche e 1 persona giuridica)

Responsabilità e composizione del sistema di governo

| | | | |
|--|--|--|---|
| Nominativo OSTILI MARISA | Carica ricoperta PRESIDENTE | Data prima nomina 23-09-1998 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo DAI PRA' ROBERTA | Carica ricoperta VICEPRESIDENTE | Data prima nomina 22-10-2001 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo PIERONI MARA | Carica ricoperta CONSIGLIERE | Data prima nomina 30-04-2007 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo GUZZETTI LUIGI | Carica ricoperta CONSIGLIERE | Data prima nomina 11-05-2010 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo MATTIOLI FABIOLA | Carica ricoperta CONSIGLIERE | Data prima nomina 29-05-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo BELMONTE MERY | Carica ricoperta CONSIGLIERE | Data prima nomina 21-05-2014 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo TREMORI LUANA | Carica ricoperta CONSIGLIERE | Data prima nomina 21-05-2014 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo STORNAIUOLO MARIA | Carica ricoperta PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE | Data prima nomina 13-12-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo STORNAIUOLO CLOTILDE | Carica ricoperta SINDACO | Data prima nomina 13-12-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo BECCHETTI MAURIZIO | Carica ricoperta SINDACO | Data prima nomina 13-12-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo GIGANTI CHIARA | Carica ricoperta SINDACO SUPPLENTE | Data prima nomina 13-12-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |
| Nominativo CORVAGLIA GIUSEPPINA | Carica ricoperta SINDACO SUPPLENTE | Data prima nomina 13-12-2019 | Periodo in carica FINO APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2022 |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Nominativo TRIBBIOLI CHIARA | Carica ricoperta COORDINATORE EDUCATIVO E HANDICAP | Data prima nomina 18-05-2007 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo OSTILI MARISA | Carica ricoperta COORDINATORE SOCIO SANITARIO | Data prima nomina 18-05-2007 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo MARTINI LUANA | Carica ricoperta REFERENTE SOCIO SANITARIO | Data prima nomina 20-05-2015 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo BOTTI KATIA | Carica ricoperta COORDINATORE NIDI D'INFANZIA | Data prima nomina 29-05-2019 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo NOCCIOLETTI ELEONORA | Carica ricoperta REFERENTE NIDI D'INFANZIA | Data prima nomina 16-05-2018 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo MATTIOLI FABIOLA | Carica ricoperta COORDINATORE COMUNITA' EDUCATIVA | Data prima nomina 16-05-2018 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo MARCHESINI ALESSANDRO | Carica ricoperta RESPONSABILE SISTEMI QUALITA' E RESPONSABILITA' SOCIALE | Data prima nomina 06-05-2008 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo OSTILI MARISA | Carica ricoperta RAPPRESENTANTE DIREZIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE | Data prima nomina 21-05-2014 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo BUONVINO AGNESE | Carica ricoperta RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE | Data prima nomina 27-05-2014 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo DAI PRA' ROBERTA | Carica ricoperta COORDINATORE AMMINISTRATIVO, DEL PERSONALE E ACQUISTI | Data prima nomina 18-05-2007 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo MARCHESINI ALESSANDRO | Carica ricoperta RESPONSABILE CONTABILITA' E BILANCIO | Data prima nomina 06-05-2008 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo PIERONI MARA | Carica ricoperta RESPONSABILE SICUREZZA ALIMENTARE | Data prima nomina 16-05-2018 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo CARRERA ALESSANDRO | Carica ricoperta SEGRETERIA | Data prima nomina 16-05-2018 | Periodo in carica FINO A REVOCA |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Nominativo COSTANTINI GABRIELE | Carica ricoperta RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE | Data prima nomina 17-05-2011 | Periodo in carica FINO A REVOCA |
| Nominativo VANNUCCINI LUCA | Carica ricoperta MEDICO COMPETENTE | Data prima nomina 23-08-2018 | Periodo in carica FINO A REVOCA |

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del Presidente

MARISA OSTILI

Durata Mandato (Anni)

3

Numero mandati del Presidente

8

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda

2

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone fisiche

7

Maschi

1

Totale Maschi

%14.29

Femmine

6

Totale Femmine

%85.71

fino a 40 anni

2

Totale fino a 40 anni

%28.57

da 41 a 60 anni

4

Totale da 41 a 60 anni

%57.14

oltre 60 anni

1

Totale oltre 60 anni

%14.29

Nazionalità italiana

7

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Partecipazione

Vita associativa

Ogni dipendente di Athena, ha operato in rappresentanza della Cooperativa facendo del proprio impegno il simbolo di una certa capacità di comprensione e di una crescita personale che, sommandosi a quella degli altri soci lavoratori, costituisce quel patrimonio umano che da molti anni distingue la nostra realtà.

Numero aventi diritto di voto

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

| Data Assemblea | N. partecipanti (fisicamente presenti) | N. partecipanti (con conferimento di delega) | Indice di partecipazione |
|----------------|--|--|--------------------------|
| 23-07-2020 | 40 | 5 | %80.36 |

Mapa degli Stakeholder

Mapa degli Stakeholder

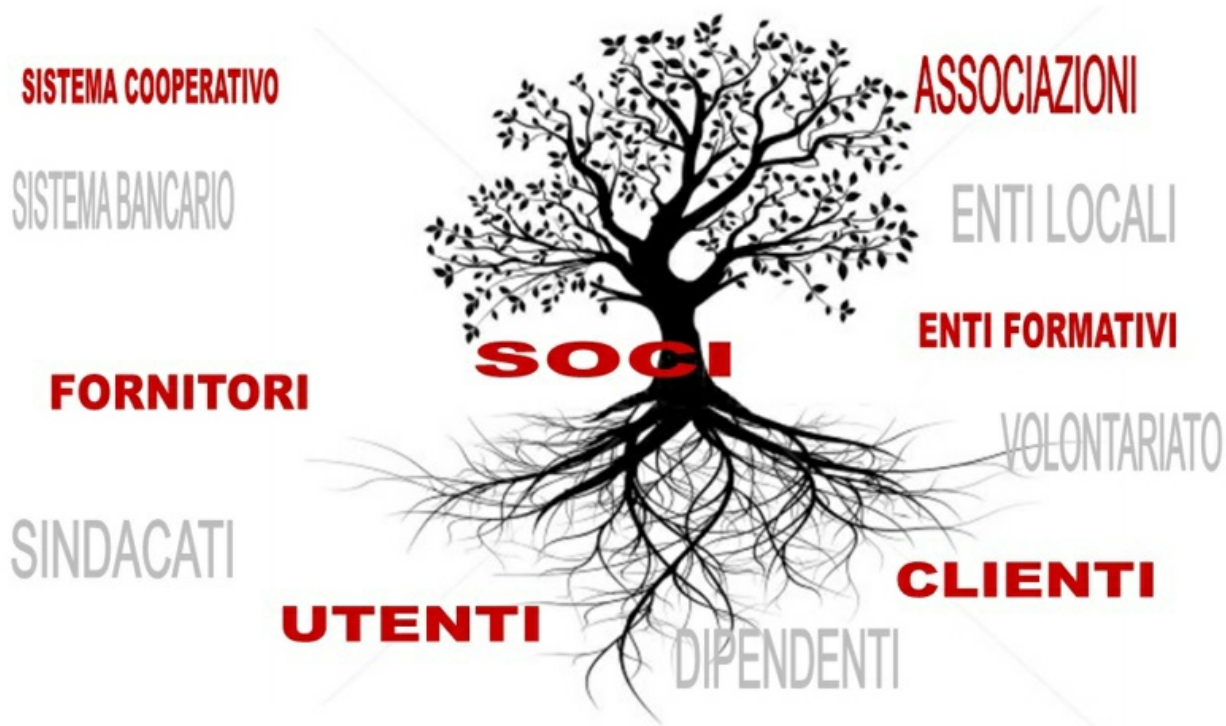
Gli *stakeholders* sono soggetti pubblici e privati che rappresentano i portatori di interesse con cui la Cooperativa Sociale Athena collabora al fine di perseguire la *mission* e la *vision*. L'agire della cooperativa è quindi condizionato dall'esigenza di soddisfare una molteplicità di interessi che è necessario riconoscere, ponderare e tutelare.

Le categorie di interlocutori possono essere di seguito elencate:

- **Gli utenti.** Sono i fruitori dei servizi, i loro bisogni sono al "centro" del nostro operare quotidiano, il punto di partenza di ogni progettualità della Cooperativa.
- **I familiari degli utenti** sono gli interlocutori privilegiati con cui condividere il nostro operare. La Cooperativa promuove azioni di coinvolgimento continuativo per quanto riguarda i progetti relativi al proprio familiare ed anche attraverso l'utilizzo degli strumenti necessari alla raccolta della soddisfazione complessiva dei servizi.
- **I Soci ed i dipendenti.** Apportano risorse e sensibilità differenti, legate al contributo specifico legato al ruolo ed alle proprie esperienze (familiari, professionali).
- **Le istituzioni pubbliche** (amministrazioni comunali, provinciali, regionali, in quanto organi rappresentativi e di governo delle comunità, sono gli interlocutori con cui la Cooperativa si confronta per elaborare progetti e azioni per migliorare la qualità della vita e le opportunità sociali dei territori in cui opera.
- **Le realtà di privato sociale.** Le associazioni, il sistema cooperativo, i consorzi, le agenzie di formazione, con cui la Cooperativa progetta e realizza interventi e servizi.
- **I fornitori di prodotti/servizi.** Sono tutti quegli interlocutori ai quali la Cooperativa si riferisce per acquisire prodotti e/o servizi necessari al funzionamento di una complessa realtà organizzativa come quella della Cooperativa Sociale Athena.

Immagine

MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Il ruolo dei soci nella cooperazione

Possono far parte della società le persone interessate all'attività aventi la maggiore età, compresi gli stranieri comunitari ed extracomunitari, e le persone giuridiche pubbliche o private; le stesse devono presentare i requisiti fissati dallo Statuto sociale.

Fondamentale è l'attitudine dei soci a cooperare (cum-operare = lavorare insieme), coordinare le azioni verso un unico obiettivo completandosi a vicenda e superando la logica dell'individualismo.

I soci si distinguono in: soci cooperatori, soci finanziatori e soci volontari.

Sono soci cooperatori quelli che partecipano allo scambio mutualistico con la cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione delibera sulla loro ammissione in considerazione dei requisiti soggettivi richiesti per l'attività svolta dalla cooperativa.

Con la riforma del diritto societario i soci sovventori devono ritenersi comunemente compresi nell'unica categoria dei soci finanziatori introdotta dalla riforma del diritto societario al fine di promuovere il finanziamento delle cooperative.

I soci volontari sono una categoria prevista dalla legge n. 381 del 1991 esclusivamente per le cooperative sociali.

Come indicato nello Statuto, nel Regolamento interno, nella domanda di ammissione a socio, nel documento di sottoscrizione del capitale sociale, nelle procedure di sicurezza emesse dalla cooperativa Athena, ogni socio - indipendentemente dal ruolo e dalla funzione assegnati - deve assolvere ad una serie di doveri positivi (una serie di "fare" e/o "dare"), che affidano ad ognuno la responsabilità del comportamento da tenere.

Ogni Socio è responsabile di:

- **Conoscere tutto il materiale documentale consegnato** (contratto, statuto, regolamento, procedure di sicurezza, istruzioni di lavoro, procedure operative, dettagli orari, ecc.).
- **Leggere con attenzione le comunicazioni scritte, sia consegnate che affisse in bacheca e nei luoghi di lavoro** In caso di necessità di chiarimenti o ulteriori informazioni, rivolgersi tempestivamente alle figure di riferimento.

- **Prendere parte attivamente e fattivamente alla vita della cooperativa ed alla sua gestione**
- Partecipare con atteggiamento adeguato ad ogni tipo di incontro relativo all'organizzazione della cooperativa e alla gestione dei servizi, organizzato o condotto da Referenti, Coordinatori, Formatori, così come agli appuntamenti promossi dai colleghi;
- Provvedere alla compilazione e consegna dei documenti relativi ai servizi (schede di iscrizione, registri presenze, cartelle di servizio, modelli per il monitoraggio, verbale delle riunioni, ecc.) rispettando i tempi indicati e curando la qualità delle informazioni inserite;
- Compilare giornalmente il proprio cartellino presenze in maniera precisa, ricordando che si tratta di un documento assolutamente personale.
- Essere disponibile a prestare servizio negli orari, nei giorni, nei luoghi richiesti da Segreteria, Referenti e Coordinatori, sulla base delle esigenze della Cooperativa.

L'organizzazione del lavoro dipende dal tipo delle prestazioni richieste e dalla quantità di lavoro disponibile.

- Mettere a disposizione le proprie capacità professionali e il proprio lavoro anche al di fuori del settore o servizio di riferimento.
- Favorire il passaggio di competenze tra colleghi, lo scambio di materiale informativo e didattico utile alla crescita personale e alla qualità delle prestazioni erogate.

Per favorire la conoscenza di ogni aspetto relativo alla gestione della cooperativa e dei servizi, per assicurare la circolazione di informazioni e il consolidamento di competenze dei colleghi, i soci sono invitati a partecipare alle riunioni periodiche direzione/referenti e a collaborare alla compilazione dei report, alla revisione della modulistica, ecc.

- Collaborare all'attività lavorativa della cooperativa secondo i piani di lavoro predisposti, garantendo flessibilità nelle fasce orarie e spostamenti sul territorio.
- Garantire la continuità dei servizi assegnati alla cooperativa, con la disponibilità a sostituire i colleghi per assenze temporanee, programmate o impreviste.
- Alternarsi (laddove consentito) nei servizi.

Assolvere alle mansioni affidate, ricordando che il suo atteggiamento, il suo vestiario, i Dispositivi di Protezione Individuale che egli usa rappresentano la cooperativa Athena e pertanto il suo comportamento costituisce un fondamentale supporto per la credibilità e il prestigio della cooperativa.

Regolare ogni questione in merito al contratto e al servizio assegnato(organizzazione, suddivisione dei compiti, monte ore, ecc.)**presso la sede della Cooperativa, chiedendo un incontro con le funzioni di riferimento**(Responsabile Ufficio personale, Coordinatori, Referenti, ecc.)

- **Avere cura dei luoghi di lavoro**, delle attrezzature, dei mezzi e dei materiali di consumo, provvedendo all'ordine e alla loro manutenzione di quanto fornito, educando gli utenti ad un uso corretto ed all'impiego oculato delle risorse.

Nella struttura della cooperativa Athena, qualsiasi posizione comporta il dovere e, quindi, la responsabilità di tenere determinati comportamenti organizzativi e/o conseguire determinati risultati che riguardano o devono essere raggiunti da un gruppo di persone. Chi ricopre la posizione ha la responsabilità o è responsabile dell'unità organizzativa, del processo ecc. Tale responsabilità non può essere disgiunta dalla necessaria autorità sulle persone del cui operato si risponde, sicché l'una implica l'altra.

Numero e Tipologia soci

| | |
|-----------------|----|
| Soci Ordinari | 51 |
| Soci Sovventori | 3 |

Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

51

Soci Svantaggiati

0

Soci Persone Giuridiche

1

Focus Soci persone fisiche

| | | | |
|--------|---------|----|-----|
| Genere | Maschi | 4 | %8 |
| | Femmine | 47 | %92 |

Totale
51.00

| | | | |
|-------------------|----|--|--------|
| Età | | | |
| fino a 40 anni | 29 | | %56.86 |
| Dai 41 ai 60 anni | 20 | | %39.22 |
| Oltre 60 anni | 2 | | %3.92 |

Totale
51.00

| | | | |
|--------------------------|----|--|--------|
| Nazionalità | | | |
| Nazionalità italiana | 50 | | %98.04 |
| Nazionalità Extraeuropea | 1 | | %1.96 |

Totale
51.00

| | | | |
|------------------------|----|--|--------|
| Studi | | | |
| Laurea | 21 | | %41.18 |
| Scuola media superiore | 27 | | %52.94 |
| Scuola media inferiore | 3 | | %5.88 |

Totale
51.00

Anzianità associativa

| Da 0 a 5 anni | Da 6 a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre 20 anni | |
|---------------|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| 22 | 6 | 19 | 4 | |
| %43.14 | %11.76 | %37.25 | %7.84 | |
| | | | | Totale |
| | | | | 51.00 |

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Politiche del lavoro

Ad oltre 20 anni dall'emanazione della legge 381/91 che ha riconosciuto nel nostro ordinamento giuridico le cooperative sociali quali imprese in grado di generare percorsi di sviluppo e crescita da parte di soggetti svantaggiati, non sono state del tutto esplorate le sue potenzialità e il suo valore non è stato ampiamente riconosciuto anche in qualità di strumento efficiente per le politiche attive del lavoro.

Athena ha un modello organizzativo della produzione che è centrato sulla persona e che coniuga in modo efficiente obiettivi economici e sociali riuscendo ad operare con buoni risultati anche durante i periodi di crisi.

Salute e Sicurezza

Il 2020 è caratterizzato dall'emergenza sanitaria Covid-19.

Nei primi due mesi dell'anno si erano attivate le procedure di aggiornamento DVR per la Comunità "Borgo insieme" in relazione alla presenza di operatori che operano di notte, in solitudine, con potenziale rischio in caso di malore o di aggressioni.

A questo scopo il personale è stato dotato di braccialetto "Beghelli SalvalavitaGO", acquistato a febbraio 2020, con il quale lanciare rapidamente un allarme telefonico verso numeri pre-registrati. All'altro capo della linea i referenti possono rapidamente rendersi conto se si tratti di falso allarme o se sia il caso di attivare soccorsi organizzati. Al momento questa misura viene ritenuta sufficiente, in considerazione della fascia di età e dello stato di salute generale del personale.

Si è provveduto a gennaio ad aggiornare il rischio stress per la Comunità ed a febbraio a distribuire un questionario in merito. I risultati sono stati raccolti ed evidenziano un rischio medio di stress, sul quale si è deciso di intervenire con un monitoraggio regolare del personale, sia tra pari, sia durante le riunioni periodiche con le psicologhe. La sopravvenuta emergenza sanitaria ha successivamente assorbito tutte le energie del Servizio Prevenzione e Protezione.

In merito alla emergenza sanitaria sono state predisposte le seguenti azioni.

A metà marzo È stata predisposta una versione del DVR rischio biologico dedicata al rischio Sars-CoV-2, inviata per mail insieme a un opuscolo informativo specifico e alla prima modulistica essenziale. A giugno è stata emessa una revisione 2 del DVR, ed ora è in programma la terza.

All'avvio della fase 2 della emergenza sanitaria è stato effettuato un monitoraggio sierologico su tutto il personale impiegato nei servizi in ripartenza, effettuando poi tamponi in caso di positività. Nessun operatore è risultato affetto da Covid-19 Sono stati predisposti ed aggiornati regolarmente i protocolli anticontagio per le diverse attività della Cooperativa:

- Uffici
- Comunità Borgo Insieme
- Servizi con assistenza alla persona
- Servizi senza assistenza alla persona
- NidiD'Infanzia(sinora i protocolli elaborati sono quelli di Camucia, Chianciano Terme, Terontola, Badia Tedalda)
- Servizi educativi domiciliari
- Servizi educativi scolastici
- Laboratorio sensoriale Camucia
- Spazio compiti Camucia
- Spazio Compiti Pergo di Cortona

Sono state effettuate successive sessioni formative specifiche, non potendo raggruppare tutto il personale, per motivi di servizio. Sinora sono state effettuate, da maggio, complessivamente 9 sessioni formative in FAD sincrona, comprensive di una sessione per la formazione dei referenti covid-19 dei nostri servizi, in accordo alle Ordinanze regionali di ottobre della Regione

Toscana.

È stato aggiornato il piano di emergenza della Comunità "Borgo Insieme" di Cortona ed effettuata una sessione formativa in FAD sincrona, in data 19 ottobre 2020, comprensiva di verifica delle modalità di comportamento per le diverse situazioni tipo. Viene confermato l'impegno della Direzione nell'assicurare idonee condizioni lavorative, anche nella presente situazione di emergenza sanitaria. Sono pertanto proseguiti i sopralluoghi periodici del Servizio Prevenzione nei nidi, per verificare i protocolli anticontagio, le procedure operative di pulizia e disinfezione e ricordare il comportamento da tenere in emergenza. Sopralluoghi in presenza sono stati effettuati nei nidi di Camucia, Terontola, negli Uffici.

È continuata la collaborazione col Dottor Luca Vannuccini e con la RLS. E' stato formato un Comitato tecnico anticovid-19, che comprende, oltre a DL, MC, RSPP, RLS anche il Consulente Legale ed il Consulente Privacy della Cooperativa, per assicurare la migliore risposta del sistema in funzione delle problematiche legali e di trattamento dati personali che la situazione comporta.

Come tutti gli anni è stata fatta la riunione periodica annuale con il Medico Competente e abbiamo avuto dallo stesso la relazione sullo stato di salute del personale tutto .

L'andamento infortuni degli ultimi sei anni conferma come il fenomeno possa essere considerato episodico, legato soprattutto ad incidenti in itinere, anche se quest'anno è stato riferito un infortunio per scivolamento dell'operatore da una scala e l'anno scorso un infortunio con frattura di un dito dell'operatrice.

Contratti di lavoro applicati

CCNL Cooperative Sociali 2019 -**Verbale d'Accordo siglato il 28 marzo 2019**- *applicato in tre tranches, con decorrenza dai mesi di novembre 2019, aprile 2020, settembre 2020, con un incremento complessivo stimato del 5,95% oltre una tantum.*

Welfare aziendale

Athena non fa Welfare aziendale

Numero Occupati

79

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi

4

Occupati soci Femmine

46

Totale

50.00

Occupati non soci Maschi

2

Occupati non soci Femmine

27

Totale

29.00

Occupati soci fino ai 40

anni

29

Occupati soci da 41 a 60 anni

20

Occupati soci oltre 60 anni

1

Totale

50.00

Occupati NON soci fino ai

40 anni

25

Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni

4

Occupati NON soci oltre i 60 anni

0

| | | | |
|--|--|---|---------------|
| | | | Totale |
| | | | 29.00 |
| Occupati soci con Laurea 21 | Occupati soci con Scuola media superiore 26 | Occupati soci con Scuola media inferiore 3 | |
| Occupati soci con Scuola elementare 0 | Occupati soci con Nessun titolo 0 | | |

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| | | | Totale |
| | | | 50.00 |
| Occupati NON soci con Laurea 21 | Occupati NON soci con Scuola media superiore 8 | Occupati NON soci con Scuola media inferiore 0 | |
| Occupati NON soci con Scuola elementare 0 | Occupati NON soci con Nessun titolo 0 | | |

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| | | | Totale |
| | | | 29.00 |
| Occupati soci con Nazionalità Italiana 49 | Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana 0 | Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea 1 | |

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| | | | Totale |
| | | | 50.00 |
| Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 28 | Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 0 | Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 1 | |

| | | | |
|--|--|--|---------------|
| | | | Totale |
| | | | 29.00 |

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Volontari Svantaggiati | Volontari Svantaggiati | Volontari NON Svantaggiati | Volontari NON Svantaggiati |
| Maschi | Femmine | Maschi | Femmine |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale svantaggiati | | Totale non svantaggiati | |

| | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Tirocinanti Svantaggiati | Tirocinanti Svantaggiati | Tirocinanti NON Svantaggiati | Tirocinanti NON Svantaggiati |
| Maschi | Femmine | Maschi | Femmine |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale svantaggiati | | Totale non svantaggiati | |

Attività svolte dai volontari

Athena non ha personale volontario al suo interno

Livelli di inquadramento

A1 (ex 1° livello)

Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Femmine

7

Totale
7.00

A2 (ex 2° livello)

Altro Femmine

#

Ausiliaria

1

Totale
1.00

B1 (ex 3° livello)

Addetto all'infanzia con funzioni non educative Femmine

1

Totale
1.00

Addetto alla segreteria Maschi

1

Totale
1.00

C1 (ex 4° livello)

AdB/ OTA/ OSA/ ADEST/ Femmine

4

Totale
4.00

Altro Maschi

#

Animatore/Ass.za Scolastica

4

Altro Femmine

#

Animatore/Ass.za Scolastica

33

Totale
37.00

C3 (ex 5° livello)

Responsabile Attività Assistenziali Femmine

1

Totale
1.00

D1 (ex 5° livello)

Educatore Femmine

24

Totale
24.00

D2 (ex 6° livello)

Altro Maschi

#

Impiegato Amm.vo

1

Totale
1.00

E1 (ex 7° livello)

Coordinatore/ capo ufficio Femmine

3

Totale
3.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

CCNL Cooperative Sociali

| | |
|---|---------|
| Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 3 | % 3.75 |
| Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 47 | % 58.75 |
| Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 0 | % 0.00 |
| Dipendenti a tempo determinato e a part time 29 | % 36.25 |
| Collaboratori continuative 1 | % 1.25 |
| Lavoratori autonomi 0 | % 0.00 |
| Altre tipologie di contratto 0 | % 0.00 |

Totale
80.00

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate**Organo di amministrazione e controllo**

| | | |
|--|--|------------------|
| Retribuzione annua lorda minima 34457 | Retribuzione annua lorda massima 6338 | Rapporto 0.18 |
|--|--|------------------|

| | | |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|
| Nominativo Collegio Sindacale | Tipologia compensi | Importo 11440 |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|

Dirigenti

| | | |
|-----------------------------|---------------------------|------------------|
| Nominativo OSTILI MARISA | Tipologia retribuzioni | Importo 36324 |
|-----------------------------|---------------------------|------------------|

Volontari

| | |
|---|--|
| Importo dei rimborsi complessivi annuali 0 | Numero volontari che hanno usufruito del rimborso 0 |
|---|--|

Turnover

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) | Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) | Organico medio al 31/12 (C) |
| 64 | 46 | 75 |

Rapporto % turnover
%147

Malattia e infortuni

Nel 2020 c'è stato solo un solo caso di infortunio con trauma del braccio e della spalla, che ha portato ad un'inabilità temporanea di 17 giorni.

La percentuale di ore di malattia sulle ore lavorate è del 2,84%

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali

1

N. malattie professionali

0

Totale

1.00

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

I risultati ottenuti risultano positivi e soddisfacenti ed in linea con i risultati precedenti.

Abbiamo potuto rilevare alcune criticità in qualche servizio, avendo somministrato i questionari divisi per ambiti, ma complessivamente il clima aziendale è soddisfacente.

Rispetto al clima del 2019 sono migliorati diversi aspetti:

- la collaborazione operativa nel gruppo dei colleghi,
- le informazioni che giungono ai lavoratori in merito agli aspetti organizzativi (turni, sostituzioni, servizi da attivare),
- la valutazione in merito agli spazi ed ai materiali messi a disposizione per lo svolgimento del lavoro
- la valutazione in merito agli strumenti operativi in possesso (procedure operative, procedure di gestione, manuale e procedure di sicurezza, dettagli orari,..)
- la professionalità adeguatamente valorizzata
- la distribuzione dei carichi di lavoro fra gli operatori
- le modalità di rapporto con il personale istaurate dalla direzione
- la disponibilità dell'organizzazione della cooperativa nei confronti delle esigenze personali degli operatori
- la comunicazione tra il personale dell'ufficio e gli operatori
- conoscenza del contratto di lavoro
- Riduzione della percezione di discriminazione per la carriera
- Riduzione della discriminazione per gli straordinari
- La libertà di iscrizione ad associazioni
- la percezione che è stato fatto abbastanza per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro

E' tuttavia diminuita la soddisfazione di alcuni aspetti:

- lo spazio dedicato al confronto in gruppo per programmazione, monitoraggio e verifica
- le mansioni attinenti alla formazione dei lavoratori
- la percezione sulla discriminazione su turni, mansioni e straordinari

Ci sono aspetti che non possono essere confrontati perchè tipici del momento legato alla Pandemia da covid 19. Comunque la soddisfazione relativa alla modalità di affrontare la gestione della pandemia nei confronti delle esigenze personali degli operatori è sopra l'85% ed inoltre l'80% dichiara di aver ricevuto un adeguato supporto emotivo nel periodo di emergenza.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

La formazione svolta nell'arco dell'anno 2020 si è focalizzata per fronteggiare i pericoli dovuti alla pandemia, la maggior parte dei corsi di formazione obbligatoria si sono concentrati ad istruire il personale al corretto uso dei DPI e dei comportamenti da tenere durante i turni di lavoro.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria "ANTICOVID-19" |
|--------------------|--|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
|-----------------------------|------------------------------|

| | |
|---|----|
| 2 | 10 |
|---|----|

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria "ANTICOVID-19" |
|--------------------|--|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
|-----------------------------|------------------------------|

| | |
|---|----|
| 2 | 16 |
|---|----|

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria "ANTICOVID-19" |
|--------------------|--|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
|-----------------------------|------------------------------|

| | |
|---|----|
| 2 | 15 |
|---|----|

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria "ANTICOVID-19" |
|--------------------|--|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
|-----------------------------|------------------------------|

| | |
|---|----|
| 2 | 10 |
|---|----|

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria "ANTICOVID-19" |
|--------------------|--|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
|-----------------------------|------------------------------|

| | |
|---|----|
| 2 | 16 |
|---|----|

| | |
|-------------------------|---|
| Ambito formativo | Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) |
|-------------------------|---|

| | |
|--------------------|---|
| Salute e sicurezza | Formazione obbligatoria Rischio Covid-19 e procedure di sicurezza dei nidi, scuole di infanzia e scuole |
|--------------------|---|

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione per la prevenzione in tempi di pandemia da virus SARS-COV-19 e spiegazione nuove procedure di sicurezza

n. ore di formazione n. lavoratori formati

2 22

Ambito formativo Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza Formazione obbligatoria Referenti Covid-19

Breve descrizione (facoltativo)

Rischi biologici generali e specifici da Covid 19, possibilità di contagio, rischio per la popolazione e rischio lavorativo; c os'è il

Covid19 e cosa Sars CoV2, come si diffonde

DPI e loro modi d'uso corretto

Protocolli anti contagio e Procedure Aggiornate dei Servizi nella

Modalità test sierologici, ordinanze norme da rispettare

Chiarimenti e casi pratici

n. ore di formazione n. lavoratori formati

1 10

Ambito formativo Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza Formazione pratica piano emergenza Comunità "Borgo Insieme"

Breve descrizione (facoltativo)

I principali contenuti sono stati · Emergenze, Procedure esodo e incendi Procedure Pronto Soccorso Procedure altre emergenze, come descritte nel

piano di emergenza specifico aziendale

Simulazioni di diverse tipologie affrontate in aula a distanza

Domande e chiarimenti

n. ore di formazione n. lavoratori formati

4 10

Ambito formativo Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza Formazione Obbligatoria Aggiornamento HACCP

Breve descrizione (facoltativo)

Contenuti del percorso formativo:

- Rischi chimici, fisici, microbiologici e tecniche di prevenzione.

- Metodi di autocontrollo e principi sistema HACCP.

- Obblighi e responsabilità dell'industria alimentare.

n. ore di formazione n. lavoratori formati

4 3

Ambito formativo Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza Formazione generale dei lavoratori

Breve descrizione (facoltativo)

Formazione generale (se pertinente) Con riferimento alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08, i principali contenuti sono stati: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

n. ore di formazione n. lavoratori formati

4 16

Ambito formativo Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Educativo Piano Zonale Formazione Congiunta 0/6 - Progettare futuri educativi

| | |
|----------------------|-----------------------|
| n. ore di formazione | n. lavoratori formati |
| 28 | 9 |

Ore medie di formazione per addetto

| | | |
|---|--|----------|
| Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione | Totale organico nel periodo di rendicontazione | Rapporto |
| 7261 | 137 | 53 |

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

Nidi Infanzia - Servizi Domiciliari - Comunità Educativa - Integrazione scolastica - Servizi Ludici - Sestegno Educativo - Servizi Estivi -

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni; c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

La modalità operativa di gestione dei servizi di Athena è contraddistinta dal Know how acquistato in più di vent'anni, dall'innovazione, dall'attività di sperimentazione e dall'impiego di tempo e risorse che sono organizzate dal sistema di Qualità integrato.

Utenti per tipologia di servizio

| | | |
|---|---------------------------------|---|
| Tipologia Servizio Asili e servizi per l'infanzia (0-6) | n. utenti diretti 89 | n. utenti diretti Minori da 0 a 6 anni maschi e femmine |
| Tipologia Servizio Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo | n. utenti diretti 215 | n. utenti diretti Minori da 0 a 3 e da 6 a 14 maschi e femmine. Minori e Anziani e Disabili adulti maschi e femmine |
| Tipologia Servizio Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio | n. utenti diretti 139 | n. utenti diretti Minori da 0 a 3 e da 6 a 14 maschi e femmine. Minori e Anziani e Disabili adulti maschi e femmine |
| Tipologia Servizio Servizi residenziali | n. utenti diretti 20 | n. utenti diretti Minori dai 12 ai 18 anni: 15 maschi e 5 femmine |
| Tipologia Servizio Servizi semiresidenziali | n. utenti diretti 12 | n. utenti diretti Minori maschi e femmine |
| Tipologia Servizio Istruzione e Servizi scolastici | n. utenti diretti 90 | n. utenti diretti Minori maschi e femmine |

Utenti per tipologia di servizio

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

| | | |
|------------|--------|---------|
| Asilo Nido | 51 | 28 |
| | Maschi | Femmine |

Totale
79.00

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

| | | |
|---|--------|---------|
| Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.) | 112 | 103 |
| | Maschi | Femmine |

Totale
215.00

Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

Servizi residenziali

| | | |
|--|--------|---------|
| Minori - Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini (include anche le Case famiglia) | 15 | 5 |
| | Maschi | Femmine |

Totale
20.00

Servizi semiresidenziali

| | | |
|--|--------|---------|
| Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali | 11 | 1 |
| | Maschi | Femmine |

Totale
12.00

Istruzione e servizi scolastici

Unità operative Cooperative Tip. A

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

| | | |
|--|-----------------------------|-----------------|
| Asilo Nido | 3 Numero Unità operative | Arezzo |
| Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia | 4 Numero Unità operative | Arezzo Siena |

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

| | | |
|---|-----------------------------|-----------------|
| Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.) | 6 Numero Unità operative | Arezzo Siena |
|---|-----------------------------|-----------------|

Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

| | | |
|---|------------------------------|-----------------|
| Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa) | 14 Numero Unità operative | Arezzo Siena |
|---|------------------------------|-----------------|

Servizi residenziali

| | | |
|--|-----------------------------|--------|
| Minori - Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini (include anche le Case famiglia) | 1 Numero Unità operative | Arezzo |
|--|-----------------------------|--------|

Servizi semiresidenziali

| | | |
|--|-----------------------------|--------|
| Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali | 1 Numero Unità operative | Arezzo |
|--|-----------------------------|--------|

Istruzione e servizi scolastici

| | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Sostegno e/o recupero scolastico | 7 Numero Unità operative | Arezzo Siena |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Ogni anno alla fine del servizio inviamo ai vari committenti un questionario per misurare il livello di soddisfazione e tali dati sono elaborati nel Riesame della Direzione.

Il livello medio è più che buono.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Nel 2020 abbiamo avuto un incremento medio dei lavoratori, rispetto all'anno precedente, del 17,46%; tali lavoratori vivono nel tessuto sociale dove la cooperativa svolge i vari servizi

Andamento occupati nei 3 anni

| Media occupati del periodo di rendicontazione | Media occupati (anno -1) | Media occupati (anno -2) |
|---|---------------------------|---------------------------|
| | 63 | 61 |

Rapporto con la collettività

Nell'anno 2020 Athena non ha avuto iniziative e progetti realizzati sul territorio che sono extra attività caratteristica.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nell'anno 2020 Athena ha svolto diversi tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai bandi del ministero della famiglia

| Ambito attività svolta | Descrizione attività svolta | Denominazione |
|--|--|--|
| Definizione delle politiche territoriali | Tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai Bnadi del Ministero della Famiglia | P.A. coinvolta Comune di Cortona |
| Ambito attività svolta Pianificazione per rispondere ai problemi socio-sanitari, formativi e di educazione | Descrizione attività svolta Tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai Bnadi del Ministero della Famiglia | Denominazione P.A. coinvolta Comune di Cortona |
| Ambito attività svolta Ricerca di sinergie con altre imprese del territorio | Descrizione attività svolta Tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai Bnadi del Ministero della Famiglia | Denominazione P.A. coinvolta Comune di Cortona |
| Ambito attività svolta Partecipazione a riunioni e tavoli di lavoro | Descrizione attività svolta Tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai Bnadi del Ministero della Famiglia | Denominazione P.A. coinvolta Comune di Cortona |
| Ambito attività svolta Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento | Descrizione attività svolta Tavoli di lavoro e progettazione in risposta ai Bnadi del Ministero della Famiglia | Denominazione P.A. coinvolta Comune di Cortona |

Impatti ambientali

Athena svolge attività che non hanno un impatto significativo sull'ambiente, ma comunque ha una raccolta differenziata particolareggiata sia nella sede, che nei servizi che svolge

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Per capire lo stato di salute della cooperativa occorre analizzare diversi indicatori, il primo tra tutti è il trend del fatturato. Athena ha aumentato il suo fatturato nel 2018 di circa il 30% con l'apertura della Comunità Educativa, e negli anni successivi tale incremento si è consolidato; tale risultato positivo è accompagnato da una redditività sufficiente in quasi tutti i servizi: Athena fa un continuo monitoraggio in quanto si è dotata di un sistema di contabilità per commessa, che rappresenta un vantaggio competitivo sul mercato.

Manteniamo poi un'oculata gestione finanziaria per trasformare le marginalità in liquidità.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

| | |
|---------------------|---------------|
| Fatturato | €1.355.762,00 |
| Attivo patrimoniale | €1.123.859,00 |
| Patrimonio proprio | €208.665,00 |
| Utile di esercizio | €1.423,00 |

Valore della produzione (€)

| | | |
|--|---|---|
| Valore della produzione anno di rendicontazione 1371345 | Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) 1420594 | Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) 1499572 |
|--|---|---|

Composizione del valore della produzione

| Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi) | Valore della produzione (€) | Ripartizione % ricavi |
|---|-----------------------------|-----------------------|
| Ricavi da Pubblica Amministrazione | 1094694 | % 79.83 |
| Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione | 107456 | % 7.84 |
| Ricavi da persone fisiche | 153612 | % 11.20 |
| Donazioni (compreso 5 per mille) | 15583 | % 1.14 |
| | | Totale |
| | | 1'371'345.00 |

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

| Tipologia Servizi | Fatturato (€) |
|---|---------------------|
| 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; | 1291630 |
| c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni; | 64132 |
| Totale | 1'355'762.00 |

Fatturato per servizio Cooperative tip.A

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

| | |
|--|-------------------|
| Asilo Nido | 241507 |
| Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia | 57256 |
| Totali | 298'763.00 |

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

| | |
|---|-------------------|
| Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.) | 235644 |
| Totali | 235'644.00 |

Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

| | |
|---|-------------------|
| Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa) | 136140 |
| Totali | 136'140.00 |

Servizi residenziali

| | |
|--|-------------------|
| Minori - Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini (include anche le Case famiglia) | 302228 |
| Totali | 302'228.00 |

Servizi semiresidenziali

| | |
|--|------------------|
| Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali | 27792 |
| Totali | 27'792.00 |

Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi

| | |
|----------------------------------|--|
| Totali | Servizi Sanitari |
| Totali | Istruzione e servizi scolastici |
| Sostegno e/o recupero scolastico | 355195 |
| Totali | 355'195.00 |

Altri Servizi

Totali

Fatturato per Territorio

Provincia

| | | |
|--------|---------|---------|
| Arezzo | 1248079 | % 92.06 |
| Siena | 107683 | % 7.94 |

Obiettivi economici prefissati

Gli obiettivi, raggiungibili e misurabili, che la nostra azienda si propone sono riferiti ai principi di gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 e della Responsabilità Sociale SA8000:2014. Il raggiungimento o meno di tali obiettivi è stato analizzato nel Riesame della Direzione.

- **A) GARANTIRE CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE E SVILUPPARE LA PARTECIPAZIONE ALLA GESTIONE DELLA COOPERATIVA**

Garantire ai Soci la continuità occupazionale, con le migliori garanzie economiche e professionali, migliorando la loro condizione di cittadini con la loro partecipazione alla gestione della cooperativa e alla vita sociale, mantenendo massima trasparenza delle scelte, delle procedure, dei contratti e della gestione e dei principi sui quali costruire la rete con altri, nel rispetto del CCNL COOP. SOCIALI, il tutto misurabile in:

1. Consolidamento del fatturato nell'anno 2020 rispetto al fatturato del 2019;
2. Rinnovo di quasi tutti i contratti in essere
3. Stipula nuovi contratti
4. Partecipazione a Cda e Assemblee nella misura media dell'80% per l'anno 2020;
5. Promuovere maggiormente la partecipazione nell'assemblea
6. Nel 2020 turnover dei lavoratori inferiore al 10% rispetto ai lavoratori in forza al 31/12/19;
7. Investimenti dall' 1% al 3% del fatturato.

- **B) CONSOLIDARE LA GESTIONE PATRIMONIALE**

Realizzare la massima economicità ed efficienza della gestione, per ottenere risorse da destinare innanzi tutto agli investimenti e al rafforzamento patrimoniale offrendo ai soci il riconoscimento dell'apporto individuale di ognuno, tramite il raggiungimento:

1. Pareggio di bilancio nell'anno 2020;
2. Aumentare il Fatturato
3. Ottimizzare i costi
4. Incremento del Patrimonio nell'anno 2020 compreso tra il 2% e il 3% rispetto all'anno 2019.

- **C) GARANTIRE LA SODDISFAZIONE DEL SOCIO**

1. Elaborazione del Documento di Responsabilità Sociale in cui viene evidenziato:

-Compagine della base sociale;

-Fatturato per settore;

-Soci suddivisi per aree di attività dell'anno 2020;

-L'età dei soci lavoratori;

-I soci lavoratori suddivisi per figure professionali rilevate al 31/12/20;

-I livelli di inquadramento dei soci lavoratori al 31/12/2020;

-L'anzianità in Cooperativa;

2. Trasparenza delle scelte prese e delle attività che vengono effettuate;

3. Effettuazione di almeno un evento l'anno dedicato ai soci;
4. Promuovere la partecipazione ad eventi culturali, di aggiornamento e di formazione dei soci;
5. Coinvolgimento dei soci nella progettazione dei servizi.

- **D) INTEGRAZIONE RETE SOCIALE**

Collaborare e integrarsi con altre cooperative privilegiando nei rapporti il rigore imprenditoriale, per creare nuove opportunità di lavoro per perseguire il rafforzamento della cooperativa nel mercato e per lo sviluppo del suo ruolo sociale nel territorio, da valutare tramite l'incremento delle attività consortili e/o in relazione e collaborazione con altri soggetti del non profit, desumibile dalla:

1. Attivazione/diffusione/consolidamento degli accordi di collaborazione con Associazioni di Utenti, associazioni di Volontariato e con i Fornitori
2. Attivazione di almeno un momento di confronto con tali associazioni nei quali ci sia anche la presenza dei Soci.

- **E) MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO QUALITATIVO DEI SERVIZI:**

Miglioramento della qualità del servizio erogato (affidabilità, professionalità, sicurezza, solidarietà) mediante il coinvolgimento di tutti i soci; la diffusione della formazione sulla qualità a tutti i livelli; la generazione di una cultura del miglioramento continuo; il monitoraggio del Sistema Qualità implementato attraverso la sistematica applicazione delle procedure del riesame della direzione, con:

1. Convocazioni di riunioni di servizio con cadenza mensile e bimestrale a seconda dei servizi.
2. Assegnazione di un budget per le attività di formazione professionale non inferiore allo 0,5% del fatturato annuo.
3. Compilazione di report periodici per la valutazione del servizio, secondo il cronogramma condiviso con i referenti dei servizi.
4. Monitorare i requisiti della Norma sulla SA8000:2014 attraverso i report del Responsabile del Personale – CAP.
5. Monitorare il clima interno attraverso la somministrazione del questionario sulla soddisfazione dei lavoratori nel 2020.
6. Monitorare gli indicatori presenti nei requisiti previsti dall'accreditamento L.R. 82 / 2009, Allegati E ed F

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

La Politica della Qualità definita dalla Athena ha come obiettivi principali l'attenzione al Cliente in senso generale e l'erogazione di servizi con standard elevati di qualità, tramite strategie d'integrazione, coesione, solidarietà sociale e valorizzazione delle risorse del territorio. Athena favorisce la promozione e la valorizzazione della persona Socio, Utente, portatore d'interesse ed interlocutore in genere, nel rispetto della dignità, della peculiarità e della creatività delle persone. La politica della Coop. ATHENA comprende l'impegno in merito alla responsabilità sociale, al rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014 delle leggi cogenti e dei documenti internazionali in tema nonché l'impegno al miglioramento continuo.

Tutto il personale della cooperativa è pertanto impegnato a perseguire:

- una sempre maggiore affidabilità nell'erogazione dei servizi
- la qualificazione del personale
- la revisione dei processi delle attività al fine di perseguire maggiore efficienza, migliorare l'efficacia, per il raggiungimento delle pari opportunità e diritto di cittadinanza che si esplicano tramite il miglioramento della qualità della vita degli utenti e la continuità occupazionale e crescita professionale del Socio.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

| Tipologia Partner | Denominazione Partnership | Tipologia Attività |
|---|--|-------------------------------------|
| Cooperative, Pubblica amministrazione, Associazioni no profit, Università | Polis coop. sociale - Dimensione Azienda coop - Isola coop. sociale - Consorzio Chora - Consorzio Patto 2001 - Comune di Cortona - Comune di Foiano della Chiana - Comune di Castiglion Fiorentino - Comune di Lucignano - Comune di Chianciano Terme - Istituto Signorelli - Istituto Vegni - Istituto G.Marcelli - Istituto Virgilio - Istituto comprensivo Città di Castiglion Fiorentino - Istituto G da Castiglione - Amici di Vada - Università di Firenze | Bandi - Progetti - Tavoli di Lavoro |

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;

Politiche e strategie

La cooperativa Athena **opera ai sensi della Legge 381/91**, con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini tramite la gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi.

Appartiene di diritto alle ONLUS (Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale) ai sensi della Legge 460/97.

Athena si fonda sul fatto di essere **impresa economica e sociale**, concetto che si attua nell'agire con la massima competenza e organizzazione manageriale, finalizzata contestualmente ai risultati sugli obiettivi macro economici compatibili con quelli di utilità sociale.

Quasi tutto il mondo del non-profit ha difficoltà nel mettere insieme cultura imprenditoriale, valori solidaristici, gestione economica dell'impresa.

Athena, ormai da diversi anni, ha lavorato e definito una sua strada. Offriamo servizi rispondenti alle esigenze e legittime aspettative del cliente/utente cercando di coniugare adempimenti contrattuali con bisogni e aspettative dell'utenza del servizio.

La Politica della nostra Azienda è da tempo orientata in tal senso: per conseguire tale risultato non si è fatto economia di mezzi e strumenti tecnici, di impegno della Direzione e dei Soci che con grande professionalità hanno contribuito a determinare un grande salto qualitativo all'azienda, raggiungendo proficui risultati. Siamo decisamente passati da una organizzazione funzionale ad una organizzazione per processi, in continua evoluzione.

L'obiettivo prioritario che ci siamo dati è di essere e stare da "attori protagonisti" in tale scenario sia in modo competitivo che solidale.

I requisiti di affidabilità e standard di servizio sono in ulteriore miglioramento grazie al percorso per la certificazione del Sistema Qualità riconosciuto a livello internazionale che può garantire e attestare la capacità dell'Ente Fornitore del Servizio di gestire adeguatamente il bisogno.

L'implementazione del **Sistema di Qualità** e di strumenti evolutivi ulteriori, è la metodologia sviluppata per far crescere continuamente questa organizzazione in termini di **efficienza, efficacia** degli standard di erogazione del servizio e/o creare condizioni più rispondenti alle legittime aspirazioni e necessità di tutti i Soci che vi lavorano, ma anche come azione forte di **MKT strategica** e di **comunicazione sociale**.

Nell'impresa è stato predisposto un manuale di qualità, contenente le politiche aziendali, le procedure e le funzioni connesse alla qualità medesima ma anche nuovi obiettivi e strumenti che la Direzione ha valutato e deciso di mettere in campo.

Tutto il personale è invitato ad aderire e a rispettare le procedure del manuale della qualità.

Tutto il personale e i clienti/utenti stessi sono incoraggiati a dare suggerimenti per migliorare il livello di qualità erogato.

L'obiettivo generale dell'Azienda è naturalmente quello della soddisfazione del cliente /utente che nel sociale si esprime nella capacità di garantire una gestione solidale all'interno di parametri economici equi e certi.

Pertanto la nostra Azienda vuole riuscire ad essere ad un tempo flessibile nelle capacità di rispondere alle richieste del Cliente, pur mantenendo al massimo stabile il livello di qualità del servizio.

L'attività di ATHENA si sviluppa in un tessuto sociale complesso che coinvolge una molteplicità di soggetti, interni ed esterni all'Organizzazione: le parti interessate.

Per parti interessate si intendono: i soggetti interni, quali dipendenti, responsabili e soci; i soggetti esterni, quali clienti, fornitori, associazioni, Istituzioni ed altri.

L'obiettivo primario non è solo il raggiungimento di elevati livelli di performance, ma che ciò sia noto ed oggettivo a tutte le

parti interessate. La certificazione diventa quindi il mezzo più opportuno ed adeguato per fare ciò.

L'applicazione di un sistema gestionale certificato ha come obiettivo strategico principale e generale quello di rendere consapevole tutta la Cooperativa della necessità di ottenere la **completa soddisfazione delle esigenze dell'utenza nel rispetto di tutte le parti interessate, offrendo un servizio competitivo**. Pertanto è **necessario migliorarsi continuamente** in termini di efficacia ed efficienza, misurandosi e confrontandosi costantemente con obiettivi chiari e tangibili condivisi con le Parti interessate.

Miglioramento significa aumentare la prestazione attuale dell'organizzazione nelle due diverse aree Qualità, e Responsabilità Sociale.

Per poter monitorare il livello prestazionale è necessario: individuare dei parametri significativi, definirne un valore obiettivo, e monitorarne il valore.

Per quanto possibile i parametri individuati ci devono consentire il confronto con quelli di altre organizzazioni, con quelli segnalati da Istituzioni pubbliche o da altri soggetti esterni riconosciuti.

Le strategie qui contenute danno quindi luogo ad una griglia di parametri e di valori obiettivo validi nei due ambiti (qualità, etica), periodicamente riesaminati, con i quali l'organizzazione tutta si deve costantemente confrontare.

ATHENA mira al proprio utile d'impresa con attività che rappresentano un vantaggio per le parti interessate all'impresa, applicando le migliori tecnologie disponibili ed economicamente praticabili.

La sostenibilità economica delle attività di ATHENA deve essere compatibile con l'ambiente che le ospita e deve rappresentare un'opportunità per il territorio tutto. Il sistema di gestione di ATHENA mira a raggiungere un equilibrio sostenibile fra prestazione economica, di qualità ed etica.

ATHENA struttura la propria organizzazione nel rispetto dei requisiti della SA 8000 ed inoltre si impegna a:

1. Non utilizzare né sostenere l'utilizzo del lavoro infantile, inteso come lavoro prestato da una persona di età inferiore ai 15 anni;
2. Non ricorrere a, né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
3. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre
4. Rispettare il diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la loro volontà;
5. Non adottare o supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
6. Non dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale.
7. Rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie;

rispettare il diritto del personale ad una retribuzione decorosa e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali;

1. Conformarsi a tutte le Leggi nazionali e le altre Leggi applicabili nonché alle prescrizioni sottoscritte dalla azienda;
2. Rispettare tutte le normative internazionali (elencate nella Sezione II della Norma SA 8000:2008) e le loro interpretazioni
3. Mantenere conforme l'organizzazione di ATHENA ai requisiti della norma **UNI EN ISO 9001:2015**.
4. Mantenere conforme l'organizzazione di ATHENA ai requisiti della norma **SA 8000:2014**.
5. Mantenere conforme l'organizzazione di ATHENA ai requisiti espressi nella documentazione del sistema di gestione.
6. Responsabilizzare individualmente gli addetti sul lavoro in termini di qualità ed etica.
7. Ricercare, ove possibile, la collaborazione e condivisione di tutte le Parti interessate e comunque informare:
 - **Gli STAKEHOLDER interni**, con adeguata diffusione in forma comprensibile e formazione: Soci, Responsabili, Dipendenti, Amministratori, Dirigenti, Supervisor e Personale a contratto
 - **Gli STAKEHOLDER esterni**, come: Clienti, Fornitori, Istituzioni Pubbliche, Associazioni e Comunità in genere.

Rendendo pubblica la presente Politica con modalità e termini stabiliti.

La Politica viene resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori ed i dirigenti.

La Politica per la Qualità ed Etica viene riesaminata annualmente in termini di adeguatezza alle richieste del mercato, ai cambiamenti nella legislazione e di congruità con l'organizzazione di ATHENA

La Politica viene eventualmente aggiornata in relazione ai risultati contenuti nel **Riesame della Direzione**, o nel caso di **modifiche sostanziali della struttura aziendale o dell'ambiente esterno**.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Le imprese sociali sono imprese orientate alla produzione di servizi di utilità sociale con un carattere marcatamente imprenditoriale. Le loro caratteristiche identitarie sono il fine solidaristico, i processi produttivi relazionali e la governance *multistakeholder* attraverso la quale attuare la partecipazione attiva dei portatori di interessi.

Avere un contatto quotidiano con i cittadini e in particolare con le fasce più deboli della popolazione (anziani, disabili, bambini) significa “prendere in carico” non solo un singolo utente ma creare e sviluppare reti locali, coinvolgere più soggetti di una comunità, contribuire al benessere di un territorio.

Per questo i primi portatori di interesse di Athena Società Cooperativa Sociale (ovvero gli “stakeholder”) sono i cittadini stessi, la collettività.

I portatori di interesse sono poi tutti quei soggetti coinvolti nelle attività stesse della cooperativa (soci/clienti/utenti/fornitori/banche) i quali attraverso il bilancio sociale hanno a disposizione uno strumento per valutare la performance della Cooperativa sotto l’aspetto economico, sociale e alla luce della mission aziendale, dei valori e delle azioni previste.

- **Gli Utenti.** Sono i fruitori dei servizi, i loro bisogni sono al “centro” del nostro operare quotidiano, il punto di partenza di ogni progettualità della Cooperativa.
- **I Familiari** degli utenti (tutori o amministratori di sostegno). Sono gli interlocutori privilegiati con cui condividere il nostro operare. La Cooperativa promuove azioni di coinvolgimento continuativo anche attraverso l’utilizzo degli strumenti necessari alla raccolta della soddisfazione complessiva dei servizi.
- **I Soci.** Apportano risorse e sensibilità differenti, legate al contributo specifico legato al ruolo ed alle proprie esperienze.
- **Il Personale.** Sono i soggetti insieme ai quali cerchiamo di costruire e definire le finalità e gli obiettivi, con i quali valutiamo gli esiti degli interventi in un’ottica di sussidiarietà.
- **Le Istituzioni Pubbliche.** Amministrazioni Comunali, Provinciali e Regionali, in quanto organi rappresentativi e di governo delle comunità, sono gli interlocutori con cui la Cooperativa si confronta per elaborare progetti e azioni per migliorare la qualità della vita e le opportunità sociali dei territori in cui opera.
- **Gli Istituti Scolastici Superiori:** Sono i soggetti insieme ai quali cerchiamo di costruire collaborazioni e progetti da realizzare in sinergia.
- **L e Aziende Sanitarie.** Sono i soggetti con i quali co-progettiamo per la realizzazione di attività, attraverso la partecipazione ai tavoli di lavoro.
- **Le Realtà di privato sociale.** Le associazioni, le cooperative sociali, i consorzi, le agenzie di formazione, con cui la Cooperativa progetta e realizza interventi e servizi.
- **I Fornitori di prodotti-servizi.** Sono tutti quegli interlocutori ai quali la Cooperativa si riferisce per acquisire prodotti e/o servizi necessari al funzionamento di una organizzazione.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

| Categoria | Tipologia di relazione o rapporto | Livello di Coinvolgimento | Modalità di coinvolgimento |
|------------|--|--|--|
| Soci | Scambio mutualistico, Decisionale e di coinvolgimento, Integrazione e inserimento lavorativo | Generale: attività complessiva della cooperativa | Azioni “collettive” (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione) |
| Lavoratori | Integrazione e inserimento lavorativo | Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..) | modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

| | | | |
|--|---|---|---|
| Categoria Committenti | Tipologia di relazione o rapporto Affidamento servizi, Co-progettazione, Qualità dei servizi | Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale | Modalità di coinvolgimento Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder); |
| Categoria Utenti | Tipologia di relazione o rapporto Beneficiari servizi, Qualità dei servizi | Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale | Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |
| Categoria Fornitori | Tipologia di relazione o rapporto Acquisto prodotti e servizi | Livello di Coinvolgimento Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..) | Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |
| Categoria Istituti di credito | Tipologia di relazione o rapporto Finanziaria | Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa | Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |
| Categoria Assicurazioni | Tipologia di relazione o rapporto Acquisto prodotti e servizi | Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa | Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |
| Categoria Associazioni | Tipologia di relazione o rapporto Co-progettazione, Promozione | Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale | Modalità di coinvolgimento Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder); |
| Categoria Associazioni di categoria | Tipologia di relazione o rapporto Promozione | Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa | Modalità di coinvolgimento Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder); |
| Categoria Partner | Tipologia di relazione o rapporto Coinvolgimento | Livello di Coinvolgimento Responsabilità sociale e bilancio sociale | Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); |

Innovazione

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Athena fa progettazione di nuove attività ed in funzione dei vari progetti per i vari Comuni/committenti Athena studia e pianifica gli stessi con loro

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

| | | |
|--|--|----------------------------------|
| Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa | Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa | Tipologia attività svolta |
| Rimodulazione di alcuni servizi in ottemperanza delle restrizioni da covid 19 in DAD | Sostegno educativo scolastico e Nido d'Infanzia | studio di fattibilità |
| Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati | Reti o partner coinvolti | |
| L'obiettivo è di dare continuità al servizio | Comune di Cortona | |
| Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa | Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa | Tipologia attività svolta |
| Centro estivo per ragazzi con disturbi di modellazione sensoriale | Laboratorio di Gioco sensoriale "Giocainsieme" | Progetto |
| Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati | Reti o partner coinvolti | |
| L'obiettivo è stato di dare continuità in presenza al servizio | Comune di Cortona | |
| Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa | Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa | Tipologia attività svolta |
| Riprogettazione del Centro estivo Nido d'Infanzia | Nido D'Infanzia | progetto |

Cooperazione

Il valore cooperativo

*La Cooperativa è una formula societaria costituita fra persone fisiche e giuridiche che attraverso la creazione di un'impresa a proprietà comune, controllata democraticamente, condividono obiettivi comuni e che si uniscono per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e affrontare insieme le sfide competitive ed innovative del mercato, mettendo in primo piano, i concetti di **solidarietà, collaborazione sul lavoro emutualità** che sono i principi ispiratori della cooperativa.*

La società cooperativa è un'impresa e una società. Ha quindi (in quanto impresa) un fine economico e l'aspetto economico-finanziario ha la sua importanza, ma l'attività della cooperativa va a toccare, in modo non marginale, la sfera del sociale, quella economica e non ultima quella culturale.

***Cooperare**, esprime con semplicità la scelta di **operare insieme**, unire sforzi, lavoro, capacità, iniziative, risparmi con il fine di raggiungere un obiettivo comune che garantisca gli esiti desiderati.*

L'attività della cooperativa è il frutto della gestione comune del lavoro e focalizza nella figura del socio il fulcro attorno al quale si dipanano gli aspetti di natura economico - finanziaria.

*Elementi valoriali che strutturano una cooperativa sono: il principio mutualistico, l'**uguaglianza dei soci** nella società, l'etica della solidarietà intercooperativa, la **natura non speculativa**.*

La cooperativa è dunque un'impresa nella quale la persona-socio prevale sull'elemento economico. Alla base della cooperativa sta la comune volontà dei suoi membri di tutelare i propri interessi di lavoratori: educatori, assistenti, operatori, ecc.

La comune gestione dell'impresa permette di collocarsi in una situazione di concorrenza nei confronti di chi, come i grandi gruppi, detiene una posizione di forza sul mercato.

Una cooperativa sociale è un tipo di cooperativa regolata dalla legge n. 381/91 che ha come scopo "... di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini. La nostra è di Tipo A cioè finalizzata a servizi sociosanitari ed educativi (attività educative per l'infanzia e l'adolescenza, assistenza educativa per minori con bisogni educativi speciali, supporto alla genitorialità, assistenza anziani e disabili adulti, formazione, ...);

SCOPO MUTUALISTICO

“La Cooperativa si propone, con scopo mutualistico e senza fine di lucro, di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, mediante la gestione dei servizi socio - assistenziali, sanitari ed educativi e di tutte le attività connesse e ad essa riconducibili, nonché strumentali al conseguimento dello scopo mutualistico. Lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, la continuità di occupazione lavorativa, le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nonché l'integrazione e la promozione dei cittadini nella comunità.

La cooperativa si avvale prevalentemente, nello svolgimento della propria attività, delle prestazioni lavorative dei soci. Al fine del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in

forma subordinata, nelle diverse tipologie previste dalla legge, o autonoma, ivi compreso il rapporto di collaborazione coordinata non occasionale, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana. La cooperativa può svolgere la propria attività anche con terzi non soci. Conseguentemente la tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, degli Statuti sociali e dei Regolamenti interni.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Athena si pone come obiettivo quello di aumentare gli indicatori di Responsabilità sociale e di coinvolgere maggiormente il personale per la redazione del Bilancio sociale con riunioni apposite

| Obiettivo | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo | Entro |
|--|---|--------------------------------------|
| Indicatori di performance | <p>Valutare la possibilità e l'opportunità di inserire indicatori di performance sociali ulteriori e diversi (es. numero di ore formazione di responsabilità sociale sul totale delle ore di formazione, numero di progetti sociali sul totale dei progetti intrapresi dall'organizzazione, numero di iniziative volte alla delucidazione di temi e strumenti giuslavoristici come busta paga, ferie, permessi, banche ore, ecc...);</p> <p>Descrizione raggiungimento obiettivo: L'obiettivo verrà perseguito dall'organizzazione attraverso un confronto all'interno dell'SPT (all'ordine del giorno analisi e determinazioni su indicatori performance sociali) e l'analisi dei suggerimenti, attraverso consultazioni bottom up, provenienti dal personale operativo di Athena. Verranno messe a disposizione schede di suggerimento (es. Modello per reclami interni) da utilizzare per ricercare indicatori che siano realmente rappresentativi delle performance sociali della cooperativa;</p> | quando verrà raggiunto 31-12-2021 |
| Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato | <p>Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso il coinvolgimento di tutte le figure aziendali, in particolare sarà messo a disposizione di ogni socio con ruoli di responsabilità ed organizzazione delle attività di Athena delle ore da dedicare al confronto e all'analisi dei risultati del proprio settore e della propria attività. I responsabili saranno dotati anche degli strumenti (es. checklist, partecipazione riunioni confronto) per la raccolta delle evidenze oggettive e dei dati da analizzare in sede di Bilancio sociale annuale;</p> | quando verrà raggiunto 31-12-2021 |
| Modalità di diffusione | <p>Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso l'adozione di strumenti di diffusione e pubblicità dei documenti sociali più efficaci e maggiormente divulgativi. L'organizzazione, attraverso il suo SPT ha valutato l'opportunità (ad esempio) di adottare internamente una rete intranet aziendale, nella quale far confluire la documentazione sociale anche in fase preliminare e di bozza, al fine di aumentare la consapevolezza di tutto il personale e stimolare lo stesso alla partecipazione attiva e costruzione della documentazione. I documenti sociali che richiedono l'attenzione delle altre parti interessate, diverse dai soci (es. fornitori, collaboratori), verranno trasmessi attraverso sito internet o allegati alla documentazione contrattuale;</p> | quando verrà raggiunto 31-12-2021 |

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

L'impegno della cooperativa è quello di:

1. FAR CRESCERE PROFESSIONALMENTE I PROPRI LAVORATORI;
2. PIU' FORMAZIONE CON FINANZIAMENTI
3. AUMENTO DEGLI AUDIT SUI FORNITORI
4. PREDISPOSIZIONE DI VALUTAZIONI SPECIFICHE NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

| | | |
|--|--|---|
| Obiettivo Crescita professionale interna | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso l'aumento delle competenze interne (anche di natura sociale) di tutto il personale. L'organizzazione si preoccupa di individuare strumenti di formazione interna e di dedicare ore all'accrescimento delle competenze personali interne, di dedicare ore al confronto per il miglioramento dei singoli servizi analizzando i suggerimenti dei singoli responsabili di settore. Athena si impegna per questo a riorganizzare frequentemente i gruppi di lavoro e le responsabilità da affidare singolarmente, cercando di coinvolgere nei ruoli di responsabilità chi, pur avendo maturato esperienza professionale, non ha mai ricoperto tali posizioni. | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022 |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| Obiettivo Formazione del personale | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso la pianificazione di corsi di formazione da erogare a tutti i soci, in particolare Athena cerca di aumentare le ore di formazione sulla responsabilità sociale (ad esempio sul Bilancio, sulla busta paga, sui pericoli per la salute e la sicurezza...) per tutto il personale socio e per questo verranno dedicate risorse interne alla ricerca di finanziamenti (anche regionali) per sovvenzionare la formazione; | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022 |
|--|---|---|

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Obiettivo Altro | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso la pianificazione di attività di Audit sui propri fornitori. Athena si prefigge lo scopo di aumentare, rispetto al passato, il numero di audit sui propri fornitori, con modalità che siano poco invasive ma che trasmettano al fornitore l'essenzialità e la necessità di adeguamento agli standard minimi richiesti dalla norma. Athena dedicherà parte delle proprie risorse (anche personale) allo sviluppo di tale servizio di auditing, creando strumenti di valutazione delle prestazioni dei propri fornitori (Checklist di audit, questionari di autovalutazione e visite in campo); | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022 |
|---------------------------|---|---|

Obiettivo: Altro

AUMENTO DEGLI AUDIT SUI FORNITORI

| | | |
|---------------------------|---|---|
| Obiettivo Altro | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Descrizione raggiungimento dell'obiettivo: L'obiettivo verrà raggiunto dall'organizzazione attraverso la rivalutazione periodica del proprio documento di valutazione dei rischi, introducendo tra gli ordini del giorno delle riunioni dell'SPT e del proprio comitato di Salute e Sicurezza, l'attività di valutazione. Athena si prefigge di raggiungere l'obiettivo anche attraverso l'inserimento di valutazioni specifiche dei rischi presenti nelle proprie attività lavorative e per questo il Documento di Valutazione dei rischi verrà aggiornato con (nuova) Valutazione dello Stress correlato lavoro, in considerazione dei rapporti (Casa-Famiglia, Nidi ecc) che si sviluppano tra operatori e utenti. Saranno individuate dall'organizzazione anche relative azioni di miglioramento che vadano ad attenuare o eliminare i livelli rilevanti di rischio calcolato. | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022 |
|---------------------------|---|---|

Obiettivo: Altro

PREDISPOSIZIONE DI VALUTAZIONI SPECIFICHE NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

| LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019) | Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI |
|---|--|
| 1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE | |
| Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione. | AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica |
| 2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE | |
| Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento; | AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Provincie SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa |
| 3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE | |
| Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente) | AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Numero e Tipologia soci ● Focus Tipologia Soci ● Anzianità associativa ● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) ● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) ● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) ● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC) |

| | |
|---|---|
| <p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p> | <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Governance INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema di governo ● Organigramma ● Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vantaggi di essere socio |
| <p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p> | <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Mappa degli Stakeholder INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p> |
| 4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE | |
| <p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero Occupati ● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) ● Occupati soci e non soci ● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) ● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati ● Tipologia di contratti di lavoro applicati ● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non) |
| <p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tipologia e ambiti corsi di formazione ● Ore medie di formazione per addetto |
| <p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate |
| 5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ | |
| <p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Qualità dei servizi INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione |

| | |
|---|--|
| | <p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento</p> <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale |
| 6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | |
| <p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;</p> <p>specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse;</p> <p>segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p> | <p>AMBITO: Situazione economico-finanziaria</p> <p>SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017) |
| 7) ALTRE INFORMAZIONI | |
| <p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;</p> <p>Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;</p> <p>Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.</p> <p>Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p> | <p>AMBITO: Parte Introduttiva</p> <p>INDICATORE: Introduzione</p> <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività</p> <p>SEZIONE: Impatti sull'attività</p> <p>INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale</p> <p>SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità</p> <p>SEZIONE: Partecipazione</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione |