



MA.RIS.
COOPERATIVA SOCIALE

VERSO L'INDIVIDUO, VERSO LA SOCIETÀ

BILANCIO SOCIALE 2019

Indicatori di performance
nella rendicontazione sociale

BILANCIO SOCIALE 2019

MA.RIS.
COOPERATIVA SOCIALE

INDICE

1. PREMESSA

- 1.1 Lettera del Presidente agli stakeholder
- 1.2 Metodologia di stesura
- 1.3 Riferimenti normativi
- 1.4 Modalità di comunicazione

Pag. 4
Pag. 4
Pag. 5
Pag. 5
Pag. 5

2. LA COOPERATIVA

- 2.1 La nostra storia
- 2.2 Il contesto di riferimento
- 2.3 I nostri valori
- 2.4 Le attività svolte
- 2.5 La nostra organizzazione
- 2.6 I nostri obiettivi
- 2.7 Il governo della Cooperativa (Governance)
- 2.8 La struttura organizzativa
- 2.9 La gestione dei Servizi
- 2.10 Le nostre certificazioni
- 2.11 I progetti sociali
- 2.12 Il valore dello sport

Pag. 6
Pag. 6
Pag. 7
Pag. 7
Pag. 8
Pag. 9
Pag. 10
Pag. 11
Pag. 12
Pag. 13
Pag. 15
Pag. 15
Pag. 30

3. INDICATORI

- 3.1 Indicatori relativi al personale
- 3.2 Indicatori relativi ai soci
- 3.3 Indicatori relativi alle relazioni sindacali
- 3.4 Indicatori relativi alle relazioni interne
- 3.5 Indicatori relativi alla sicurezza
- 3.6 Indicatori relativi all'ambiente
- 3.7 Indicatori relativi alla formazione
- 3.8 Indicatori relativi alle non conformità e alle raccomandazioni
- 3.9 Indicatori relativi alle gare e appalti
- 3.10 SITUAZIONE PATRIMONIALE
- 3.11 CONTO ECONOMICO
- 3.12 INDICI DI REDDITIVITÀ

Pag. 32
Pag. 32
Pag. 34
Pag. 35
Pag. 36
Pag. 37
Pag. 46
Pag. 48
Pag. 49
Pag. 54
Pag. 56
Pag. 57
Pag. 58

1. PREMESSA

1.1 Lettera del Presidente agli stakeholder

“Il PIL non misura né la nostra arguzia né il nostro coraggio, né la nostra saggezza né la nostra conoscenza, né la nostra compassione né la devozione al nostro paese. Misura tutto, in breve, eccetto ciò che rende la vita veramente degna di essere vissuta”.

Il 18 Marzo del 1968 Robert Kennedy pronunciava, presso l'università del Kansas, un discorso nel quale evidenziava, tra l'altro, l'inadeguatezza del PIL come indicatore del benessere delle nazioni economicamente sviluppate.

Parafrasando quel famoso discorso possiamo dire che il solo Bilancio d'esercizio, che analizza la situazione patrimoniale ed economica della Cooperativa, non potrà mai dire quanto realmente fa una Cooperativa Sociale per il benessere dei suoi soci.

Ma.Ris. ogni anno cerca di redigere il suo bilancio sociale in un lavoro di continuo perfezionamento finalizzato a rappresentare sempre meglio quel continuo impegno della Cooperativa alla ricerca del benessere dei suoi Soci e dipendenti ma anche di tutti i suoi interlocutori nei rispettivi ruoli, in breve, gli stakeholders.

Mentre scrivo queste righe siamo nel pieno dell'emergenza Covid-19 e questo mi porta inevitabilmente a riflessioni più complessive, che danno un significato maggiore al nostro Bilancio Sociale.

Viviamo in un'epoca che la parola “mutualità” pilastro dell'idea stessa di cooperativa, presente anche nella nostra Costituzione, non si può più esaurire nella visione dello scambio mutualistico attraverso il lavoro (Ma.Ris è una cooperativa sociale di “Produzione e Lavoro”), ma deve essere ampliata nella costante di ricerca di un benessere personale e collettivo che vada oltre il lavoro, il reddito. Ancorché dirimenti, non sono più esaustivi in una società che deve sempre più confrontarsi con temi come quello ambientale, una globalizzazione sempre più fuori controllo, che produce diseguaglianze, disparità sociali, emigrazioni di massa, riporta alla luce nostalgie nazionalistiche (i vari sovranismi) e velate voglie autoritarie.

In questi macro-scenari, la ricerca di una dimensione lavorativa che riesca ad incrociare, l'importanza del lavoro con la qualità della vita, la dignità dell'individuo, l'esigenza di fare comunità - in poche parole fare Cooperazione di qualità - ci porta a questo lavoro, il nostro Bilancio Sociale.

Bilancio Sociale che vuole essere la rappresentazione di tutti noi, dell'impegno profuso ogni giorno al fine di raggiungere gli obiettivi di un lavoro di qualità, un lavoro in grado di migliorare la vita di ogni giorno dei nostri soci e dipendenti e di tutti i nostri Stakeholders.

Con il Bilancio Sociale 2019 sottolineiamo la nostra volontà di continuare a prenderci cura degli aspetti di responsabilità sociale di fronte all'utenza e ai destinatari, alle famiglie, ai volontari, ai privati, alle istituzioni e alla comunità locali in cui operiamo.

La qualità e l'impegno del nostro lavoro, è accompagnato dalla costante attenzione, che rivendico con orgoglio, prima di ogni cosa, alla persona.

In Ma.Ris., la ricchezza più grande sono le persone, le nostre risorse, per cui il Bilancio Sociale è anche uno strumento per prendersi cura della compagine sociale, dei nostri soci e dipendenti e soprattutto per ringraziarli per l'impegno che quotidianamente mettono nel loro lavoro, come lo hanno ancor più dimostrato in questi terribili giorni dove Ma.Ris. è sempre stata presente sia con i suoi servizi di pubblica utilità, sia con l'attenzione puntuale verso la salute di tutti i suoi collaboratori sia interni che esterni.

Grazie a tutti e buona lettura.

*Il Presidente di Ma.Ris. Cooperativa Sociale
Fabrizio Augello*

1.2 Metodologia di stesura

La rendicontazione riguarda l'esercizio 2019

Il documento è frutto di un lavoro di squadra, un team working composto dai responsabili di tutti gli uffici della Cooperativa (Legale, Risorse Umane, Finanza, Servizio Gestione Integrata, Comunicazione, Inserimenti Lavorativi, Ambiente, Sicurezza, Acquisti, Gare), coordinati dall'ufficio Progettazione e sotto la supervisione dell'Ufficio di Presidenza. La documentazione di riferimento utilizzata per la stesura è quella relativa alle linee guida emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il C.d.A. ha approvato il documento prima di sottoporlo all'approvazione dell'assemblea, nella seduta del 12/10/2020.

1.3 Riferimenti normativi

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative). Dal punto di vista normativo il riferimento è il Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08.

1.4 Modalità di comunicazione

Il presente bilancio sociale è stato messo a disposizione dei Soci e sarà pubblicato sul sito della nostra Cooperativa oltre che essere inviato a tutti gli stakeholder.

Il presente bilancio sociale, a causa della emergenza epidemiologica da Covid-19, non è presentato in seduta pubblica ma è stato ugualmente trasmesso ai Soci.

2. LA COOPERATIVA

2.1 La nostra storia

MA.RIS. viene “gemmata” da Quadrifoglio, Cooperativa Sociale di tipo A, che gestiva comunità per il recupero di ragazzi tossicodipendenti. L’idea di partenza era di creare una realtà dove i ragazzi, che avevano terminato il programma terapeutico in comunità, potessero rientrare nella cosiddetta società civile già in possesso di un posto di lavoro, ossia di quello strumento utile per la realizzazione del proprio io che sta alla base di un percorso di riscatto personale e fondamentale per ripartire in una società complessa e molto spesso non in grado di accogliere ed includere, come quella moderna.

MA.RIS. è una Cooperativa Sociale di tipo B, che viene costituita il 17 marzo del 1994 secondo i dettami della Legge n. 381/91. Agli inizi degli anni 2000 a seguito delle difficoltà della Cooperativa Quadrifoglio, MA.RIS. ne acquisisce le attività, tra cui la gestione delle due comunità di Genova e La Spezia diventando Cooperativa mista cioè di tipo A e di tipo B.

Gradualmente la motivazione iniziale è stata ampliata e aperta a tutte le persone che vivono una qualsiasi situazione di disagio, sia essa oggettiva che soggettiva.

La Cooperativa svolge attività cosiddette di tipo “A” e “B”, rivolte, le prime, al trattamento e, le seconde, al reinserimento socio-lavorativo delle persone “svantaggiate” ex art. 4 della Legge 381/91

Attualmente le attività interessano persone che si ritrovano fuori dalla realtà lavorativa, prive di strumenti per un immediato reintegro, oppure giovani che si affacciano per la

prima volta al mondo del lavoro, che richiede spesso tempi e modi di applicazione a loro non adeguati.

Per far fronte a questo cambiamento, sia nelle prassi educative che in quelle di approccio al lavoro, il personale educativo e di coordinamento ha modificato il proprio modo di lavorare passando da modalità prettamente normative a modalità che si collocano più su un versante di contenimento emotivo e affiancamento guidato (tutoring).

L’attività in Cooperativa è divenuta un luogo in cui investire emotivamente per costruire interventi di natura sociale e relazionale che possano consentire alle persone di reinserirsi in contesti differenti da quello di provenienza.

L’obiettivo prioritario dell’attivazione degli interventi è quello di fornire competenze basilari necessarie per l’autonomizzazione, spendibili anche all’esterno della nostra Cooperativa, in previsione di un inserimento definitivo in ambito lavorativo. Gradualmente è stato inserito personale che potesse trasmettere professionalità e modalità lavorative in grado di dare risposte concrete alle esigenze dei clienti.

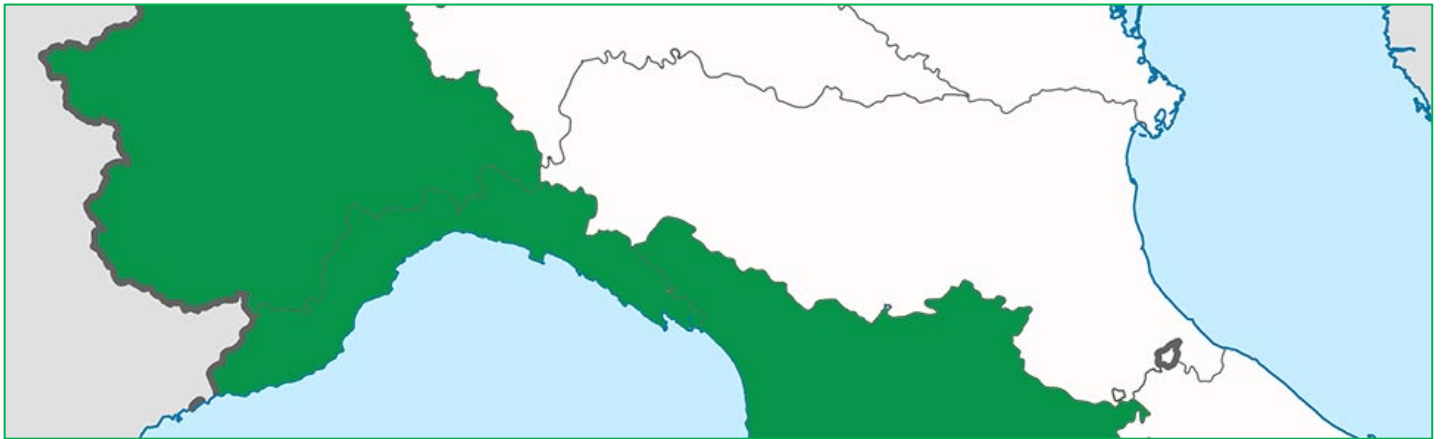
Da Cooperativa rivolta soprattutto al sociale MA.RIS. è diventata un’impresa medio-grande articolata in diversi settori con un organico di oltre 800 lavoratori e 22 milioni di euro di fatturato. Tale crescita ha comportato l’inserimento di figure professionali con competenze specifiche volte alla gestione dell’organizzazione ed allo sviluppo dell’offerta di nuovi servizi per continuare a competere sul mercato con successo.



2.2 Il contesto di riferimento

Attraverso l'offerta sul mercato dei propri servizi (costituiti in gran parte da prestazioni ad elevato contenuto di manodopera, parte della quale è fornita da soggetti in condizioni di svantaggio sociale) la Cooperativa si pone a sostegno dell'occupazione e del reddito. In perdurare dell'attuale generalizzata crisi economica, continua ad avere importanti ricadute sul tessuto economico anche in Liguria la Regione dove MA.RIS. è nata e dove è più radicata la propria presenza. Anche alla

luce degli ultimi avvenimenti, a seguito della grave pandemia che sta sconvolgendo il nostro Paese e il mondo intero, l'indice di disoccupazione è decisamente cresciuto, così come elevato è stato il ricorso alla cassa integrazione. In questo contesto la Cooperativa è stata in grado di non subire sostanziali ripercussioni, anzi ad acquisire servizi, continuando e implementando quelli già offerti. Le aree in cui oggi MA.RIS. opera, riguardano tutte le province Liguri, la Toscana e il Piemonte.



2.3 I nostri valori

MA.RIS. Cooperativa Sociale è retta e disciplinata dai principi del movimento cooperativo, dell'associazionismo tra cooperative, del rispetto della persona, del diritto di cittadinanza e uguaglianza sociale tra donne e uomini.

I valori di MA.RIS. Cooperativa Sociale si rifanno a quelli della mutualità e della cooperazione, in modo particolare a quelli legati all'esperienza della cooperazione sociale, la quale si pone in primo luogo come soggetto di confronto e di supporto alle politiche sociali pubbliche.

Uno degli elementi che caratterizzano l'identità della nostra azienda è il suo sistema di valori, ovvero l'insieme di scopi, desideri o bisogni che contraddistinguono l'approccio alla strategia, al business e all'ambiente (compresi gli stakeholder) nel quale opera l'organizzazione. I propri valori costituiscono le linee guida fondamentali dell'attività aziendale ed è essenziale che questi siano accettati e adottati da tutti nelle pratiche individuali, aziendali e di team.

La Cooperativa organizza la propria attività secondo i principi di:

**MUTUALITÀ COME
CAPACITÀ DI
INSTAURARE UN
RAPPORTO
'VANTAGGIOSO' TRA SOCI
E COOPERATIVA**

**SOLIDARIETÀ COME
CAPACITÀ DI ASCOLTO E
SOSTEGNO NEI
CONFRONTI DEI SINGOLI**

**DEMOCRATICITÀ COME
CAPACITÀ DI GARANTIRE
COMUNICAZIONE E
PARTECIPAZIONE A TUTTI**

**IMPEGNO DI TUTTI NEL
GARANTIRE
AUTODETERMINAZIONE
ED AUTONOMIA,
ASSICURANDO UNA
GESTIONE CONSAPEVOLE
E RESPONSABILE
ALL'IMPRESA**

**LEGAME CON IL
TERRITORIO IN UN'OTTICA
DI SOSTENIBILITÀ DEL
PROGETTO D'IMPRESA NEI
CONFRONTI DELLA
COMUNITÀ LOCALE**

**COINVOLGIMENTO NEI
CONFRONTI DEI PROPRI
SOCI**

2.4 Le attività svolte

Di seguito viene presentata una sintesi delle attività svolte nel 2019 da MA.RIS. Cooperativa Sociale:

SETTORE AMBIENTALE è quello che negli ultimi anni ha visto aumentare maggiormente l'impegno della Cooperativa. Oltre, infatti, ai servizi storici di IGIENE E DECORO URBANO come lo Spazzamento Manuale e Meccanizzato di vie e strade cittadine e la Gestione e Manutenzione di strade, aree verdi urbane, parchi e giardini, MA.RIS. ha affiancato numerose amministrazioni locali ed imprese ambientali municipalizzate nel grande progetto europeo della Raccolta Domiciliare Differenziata e Indifferenziata dei rifiuti "Porta a Porta".

Attualmente il settore si articola nei seguenti servizi:

- **SERVIZI IGIENE E DECORO URBANO:** riguardano in primo luogo i servizi di spazzamento manuale e meccanizzato di vie e strade, servizi di raccolta rifiuti ingombranti e pulizia piazzole, i servizi di raccolta differenziata dei rifiuti porta a porta svolti. La Cooperativa fornisce inoltre servizi di gestione isole ecologiche, servizi di igiene urbana presso aree mercatali ed ospedaliere e servizi ausiliari di lavaggio strade, portici e mezzi operativi.
- **SERVIZI DI MANUTENZIONE ORDINARIA DI STRADE, AREE VERDI, PARCHI E GIARDINI:** servizi e attività di sfalcio e diserbo della vegetazione su strade, aree urbane e scalinate cittadine - manutenzione ordinaria e pulizia degli alvei dei canali e servizi diversi di giardinaggio.

SETTORE PULIZIE CIVILI ED INDUSTRIALI: il servizio si rivolge ai settori civili ed industriali nei settori delle pulizie immobiliari, dei servizi di portierato e front office, in quelli di facchinaggio e allestimento stand per fiere e manifestazioni pubbliche e private. Più in particolare la Cooperativa svolge servizi di pulizie di appartamenti e spazi condominiali, grandi uffici, centri commerciali e ipermercati, anche con l'ausilio di mezzi meccanizzati. Svolgiamo inoltre servizi di portierato e front office, servizi di supporto alla gestione delle mense, servizi di facchinaggio e supporto all'allestimento di fiere e manifestazioni pubbliche e private.

SETTORE TENDOSTRUTTURE ED AFFISSIONI: servizi di noleggio e messa in opera di tendostrutture modulari e servizi di affissione. MA.RIS. eroga noleggio e messa in opera di tendostrutture modulari che soddisfano ogni possibile esigenza di personalizzazione in fiere, mostre, manifestazioni varie come per l'organizzazione di convegni, eventi, spettacoli. Sono anche particolarmente indicate per la copertura di spazi dedicati alla ristorazione. La Cooperativa mette inoltre a disposizione personale specializzato per il servizio dedicato alle affissioni murali.

SETTORE PORTUALE: servizi di carpenteria, saldatura e verniciatura, servizi di pulizia bacini e officina meccanica, servizi di marineria e movimentazione merci e bagagli in ambito portuale. La Cooperativa opera all'interno degli scali portuali liguri con una serie di servizi di carpenteria pesante (meccanica, verniciatura, saldatura) di servizi di tenuta e pulizia bacini di carenaggio e con servizi di logistica portuale (movimentazione merci e bagagli).

SETTORE SOCIO-SANITARIO: oltre all'Unità Produttiva di tipo A, che svolge servizi di tipo socio-sanitari inerenti al settore, la Cooperativa svolge un insieme di attività quali la gestione di camere mortuarie, i servizi di polizia mortuaria, servizi cimiteriali, raccolta di rifiuti ospedalieri e servizi dedicati agli animali da affezione.

- **SERVIZIO DI GESTIONE DI CAMERE MORTUARIE:** il servizio, con presidio diurno e notturno, comprende attività di: ritiro salme dai reparti e trasporto alle camere mortuarie con l'utilizzo di barelle e furgoni propri, vestizione salme, custodia delle stesse in ottemperanza al regolamento di polizia mortuaria, servizio di accoglienza dolenti, tenuta registri di camera mortuaria e redazione di statistiche, trasferimento delle salme dal deposito di osservazione alla sala autoptica e viceversa, conferimento agli uffici competenti delle documentazioni amministrative, controllo e gestione delle salme sottoposte ad autorità giudiziaria manutenzione ordinaria delle celle frigorifere e conservazione delle stesse.
- **SERVIZI DI POLIZIA MORTUARIA:** servizi di Polizia Mortuaria, consistenti in attività di ritiro salme sul territorio e a domicilio su richiesta delle Direzioni Ospedaliere e Forze dell'Ordine, anche con relativo trasferimento presso sale autoptiche.
- **SERVIZI CIMITERIALI:** servizi cimiteriali di inumazione, tumulazione, traslazione salme, esumazione ed estumulazione; trasporto e smaltimento dei rifiuti cimiteriali, servizi di custodia e pulizia con manutenzione del verde.
- **SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI OSPEDALIERI:** servizio di raccolta e recupero di rifiuti speciali prodotti nei presidi ospedalieri dalla consistente in attività di recupero rifiuti ospedalieri.
- **SERVIZIO DI PRELIEVO/CATTURA, TRASPORTO E RITIRO SPOGLIE DI ANIMALI DA AFFEZIONE:** servizi di prelievo e cattura, con trasporto e ritiro spoglie di animali da affezione.

2.5 La nostra organizzazione

Nella nostra Cooperativa, oltre ai poteri formali, di autorità e responsabilità attribuiti alle varie persone, assumono estrema rilevanza i rapporti informali, quelli che si instaurano all'interno della struttura, per cui persone che occupano posizioni meno elevate, possono e devono, di fatto, poter influenzare le decisioni di chi è gerarchicamente superiore.

L'organizzazione deve comunque:

1. identificare i comportamenti per raggiungere gli obiettivi aziendali;
2. suddividere i compiti, le funzioni, le responsabilità;
3. istituire i collegamenti tra le persone o i gruppi di persone, costituenti gli organi aziendali in relazione alle loro funzioni;
4. stabilire i sistemi di comunicazione tra i vari organi sia per quanto riguarda gli ordini, sia per quanto riguarda le informazioni circolari; siano esse tra persone di pari livello, siano esse tra persone appartenenti a livelli diversi;
5. adeguare le strutture ai cambiamenti che intervengono nell'ambiente in cui la cooperativa opera.

Il problema di gestione della Cooperativa, in prospettiva di una visione lungimirante, è molto complesso e la sua risoluzione richiede informazioni, esperienze, capacità, che difficilmente sono proprie di un solo individuo; sorge quindi la necessità di organizzare un sistema di persone specializzate in campi differenti, facendo in modo che essi possano apportare una notevole varietà di informazioni e cognizioni nelle risoluzioni dei problemi. Le conoscenze utili allo svolgimento efficace dell'attività non sono golosamente concentrate all'apice della struttura organizzativa; essi si diffondono attraverso gli innumerevoli centri funzionali dislocati ai vari livelli, che nell'ambito della loro competenza, sono in grado di effettuare scelte. Ciò rende sicuramente più elastiche e flessibili le strutture personali, il che aumenta la qualità delle decisioni, la produttività e il morale di dipendenti.

La nostra metodologia di lavoro non può prescindere dal gruppo di lavoro; esso è oggi più che mai necessario per una sempre migliore gestione della Cooperativa; esso è costituito da un gruppo di persone, con competenze e personalità personali e peculiari, le cui relazioni, interazioni e prestazioni, convergono verso il raggiungimento di un obiettivo comune e condiviso.

Oltre a migliorare l'efficacia dell'organizzazione il gruppo permette una distribuzione equa del lavoro; ciò consente di svolgere il lavoro entro i termini di tempo prefissati, di affrontare con rapidità e semplicità gli innumerevoli problemi che quotidianamente ci troviamo di fronte. Se un problema viene affrontato contemporaneamente da più persone è chiaramente più facilmente risolvibile.

La condivisione migliora la qualità del lavoro, a vantaggio del gruppo stesso e conseguentemente anche della produttività aziendale.

Il successo di un progetto dipende dallo spirito di gruppo che si instaura tra gli individui coinvolti.

All'interno di un team che opera in direzione di un obiettivo comune non sono in alcun modo contemplati protagonismi e ambizioni personali. L'obiettivo che abbiamo perseguito e che continueremo a perseguire è quello di costruire una o più squadre affiatate e perfettamente funzionanti.

Chiaramente ogni progetto ha caratteristiche peculiari, per cui la costruzione di un team non può essere generalizzata, ma deve corrispondere all'obiettivo perseguito. La creazione dei gruppi di lavoro nella nostra Cooperativa ha tenuto e tiene conto di alcune semplici regole:

- **ESSERE SEMPRE FORMATO DA UN NUMERO CONTENUTO DI MEMBRI AL FINE DI NON RISULTARE DISPERSIVO**
- **DEFINIRE DA SUBITO L'OBBIETTIVO COMUNE**
- **ESSERE STRUTTURATO CON COMPETENZE SINGOLE COMPLEMENTARI PER OGNI MEMBRO DEL GRUPPO**
- **STIMOLARE UN APPROCCIO CONDIVISO**
- **FAVORIRE UN ATTEGGIAMENTO DI RESPONSABILITÀ ATTRAVERSO UN CONTINUO SCAMBIO DI INFORMAZIONI**

Riteniamo pertanto che la formazione di gruppi di lavoro si sia rivelata una strategia vincente, che verrà sempre più adottata, favorendo il contatto umano e l'interazione sociale per permettere a tutto il personale di sentirsi parte di un gruppo e avere, come risultato finale una migliore qualità del lavoro e un conseguimento degli obiettivi aziendali.

2.6. I nostri obiettivi

MA.RIS. Cooperativa Sociale è da sempre impegnata, e da sempre privilegia, i seguenti aspetti aziendali:

- Superare tutte le forme di esclusione sociale.
- Impegnarsi nella prevenzione di ogni forma di disagio o emarginazione.
- Consolidare e promuovere la cultura dell'integrazione lavorativa di persone.
- Promuovere la cultura ambientale e un rapporto equilibrato con l'ambiente.
- Costruire reti culturali e sinergie lavorative con il territorio ed i clienti.
- Fornire servizi di qualità agli utenti che ne beneficiano.
- Soddisfazione del cliente.
- Capacità imprenditoriale.

Ciò che caratterizza la Cooperativa è il requisito della mutualità.

La **"mutualità cooperativa"** ha il significato di libera collaborazione di più persone per il raggiungimento di un fine comune che assicuri parità di diritti e doveri e dia ai nostri Soci un lavoro dignitoso adeguatamente retribuito e garantito.

Il concetto di mutualità e la sua applicazione è stato soggetto a differenti punti di vista e numerosi studi, fino ad approdare al concetto di "scopo prevalentemente mutualistico delle cooperative", consistente nel fornire beni o servizi o, ancora, occasioni di lavoro, direttamente ai membri dell'organizzazione.

La legge, dunque, individua una definizione univoca di cooperativa e, di conseguenza, una sola di mutualità; questa caratteristica è di fondamentale importanza per il sistema, poiché è necessario ammettere che la mutualità non può atteggiarsi diversamente al variare della tipologia d'azienda presa in considerazione, al fine di non rendere ancora più evanescenti i caratteri essenziali della mutualità stessa. La definizione di mutualità cooperativa così individuata è perfettamente coerente e compatibile con la definizione che è parte integrante della "Dichiarazione di identità cooperativa" del 1995 Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale a Manchester che ha definito cos'è l'impresa cooperativa.

La valenza sociale della Cooperativa è inscindibilmente legata alla dignità di ogni singolo socio e alle esternalizzazioni positive verso la società che ogni giorno si mettono in atto.

I valori cooperativi sono tradotti, nella stessa Dichiarazione di identità, in comportamenti concreti attraverso la definizione di "sette principi cooperativi":

1. **Adesione libera e volontaria:** le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e desiderosi di accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2. **Controllo democratico da parte dei soci:** le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente nello stabilire le politiche e nell'assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e anche le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3. **Partecipazione economica dei soci:** i soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. I soci allocano i surplus per qualunque dei seguenti scopi:

- sviluppo della cooperativa, possibilmente creando delle riserve, parte delle quali indivisibile;
- benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4. **Autonomia e indipendenza dei soci:** le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti controllate dai soci. Nel caso in cui esse sottoscrivano accordi con altre organizzazioni (incluso i governi) o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci e mantenere l'autonomia dalla cooperativa stessa.

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

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

7. **Interesse verso la comunità:** le cooperative lavorano per uno sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

2.7 Il Governo della Cooperativa (Governance)

Il concetto di sistema di governance della Cooperativa comprende tutte le attività di gestione, direzione e progettazione della stessa.

Il termine governance, applicato ai contesti di amministrazione cooperativa, indica l'intero apparato di regole, di norme e di procedure tramite cui la Cooperativa stessa viene amministrata.

Il nostro sistema di governance ha per obiettivo la crescita del valore delle Risorse Umane della Cooperativa; un processo che riteniamo necessario per rispondere sempre più compiutamente alle aspettative dei diversi portatori di interesse. Rivestono pertanto la stessa importanza le azioni di governo, di direzione e di controllo.

La governance diventa quindi essenziale al fine di soddisfare le aspettative degli stakeholder e deve essere capace di rinnovare i suoi modelli al fine di acquisire nuovi mercati aderendo a determinate regole interne ed esterne, allineando gli obiettivi individuali agli obiettivi strategici con competenza, farsi che la cultura interna, basata in primis sul rispetto degli individui, sia oggetto di una costante crescita personale e dunque collettiva. Il sistema di governance diventa quindi lo strumento fondamentale per coordinare e integrare le varie conoscenze necessarie alla Cooperativa.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono nove, come da delibera assembleare, in carica sino al prossimo rinnovo:

PRESIDENTE

Fabrizio Augello

VICEPRESIDENTE

Maurizio Muto

CONSIGLIERI

Andrea Granelli, Massimo Gennaro Bertolini, Michela Ricci Ceffinati, Barbara Merlo, Maurizio Colurcio, Anna Laura Garbini, Maria Modaffari

I suddetti consiglieri fanno parte del personale produttivo in forza alla Cooperativa in diversi settori, sono per questo pienamente inseriti nel contesto lavorativo, con una conseguente ottima conoscenza dei processi produttivi e decisionali. Pertanto, le scelte operate sono frutto di un lavoro di condivisione con tutti i settori aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito nel corso dell'anno 2019 38 volte, discutendo e deliberando su tutte le materie di competenza dello stesso.

Le richieste di ammissione a socio della Cooperativa, sia in qualità di socio lavoratore che di socio volontario, avanzate al Consiglio di Amministrazione, sono state valutate e approvate ai sensi dell'Art. 2528 del Codice civile e secondo quanto previsto dallo Statuto.

COLLEGIO SINDACALE

Il suddetto organo è stato istituito attraverso la prevista procedura di nomina nel corso della Assemblea dei Soci del 19/05/2020 e la scadenza del mandato è triennale. Per sopraggiunti impegni l'Assemblea ha preso atto delle dimissioni del Dott. Umberto Tonarelli Lodovici.

COLLEGIO SINDACALE

Presidente del Collegio Sindacale Dott. Federico Musetti
Sindaco Effettivo Dott. Matteo Tincani
Sindaco Effettivo Dott. Gioacchino Dell'Olio

ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel Corso dell'anno la Cooperativa ha portato a compimento il percorso relativo ai dettami della legge 231/2001, è stato dunque istituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/06/2019 l'Organismo di Vigilanza così composto:

ORGANISMO DI VIGILANZA

Presidente Avv. Barbara Amadei
Consigliere Dott. Federico Musetti
Consigliere Dott. Stefano Ambrosini

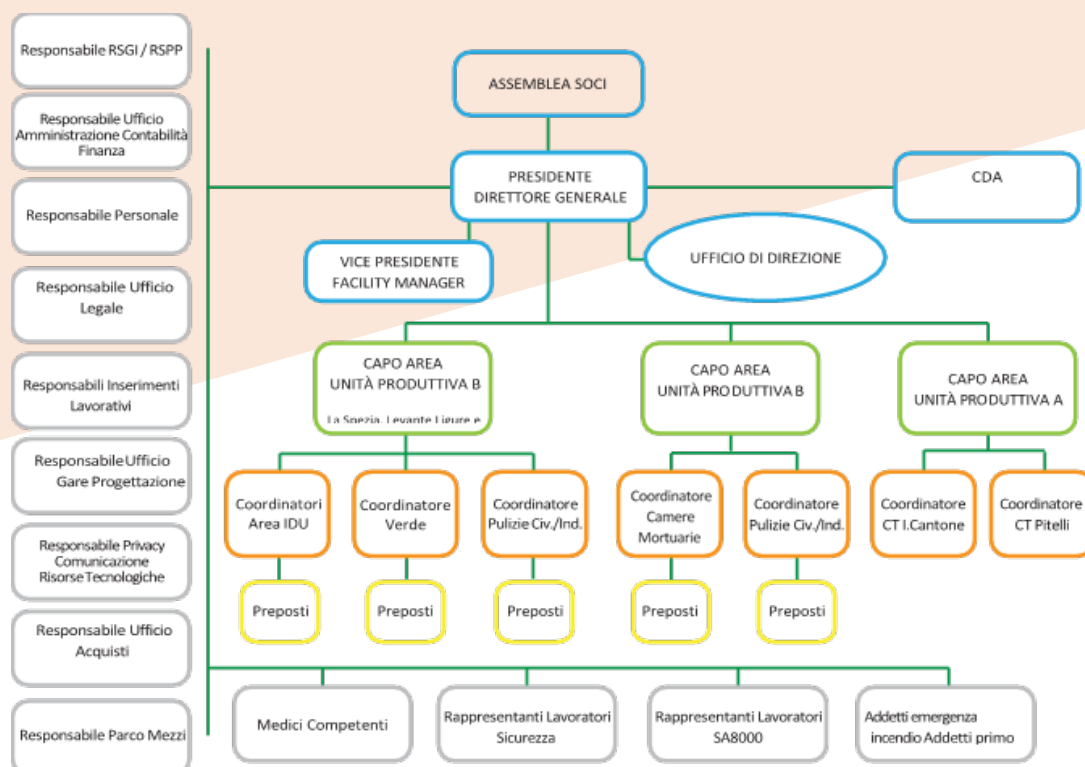
Si è così delineata la struttura organizzativa, la base dell'organizzazione della nostra Cooperativa.

2.8 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa è la base dell'organizzazione della nostra Cooperativa, il nostro cd. assetto tattico: tutto si costruisce sulle sue basi.

Le persone che compongono la nostra struttura garantiscono la possibilità di raggiungere elevati fattori di efficienza locale, volti ad ottenere una elevata specializzazione nei ruoli e pertanto una maggiore efficienza operativa in ciascuna funzione. La nostra Cooperativa è suddivisa in aree omogenee per ambito di attività: la struttura amministrativa, quella tecnica e quella produttiva nel senso stretto del termine.

Al fine della migliore gestione di tale rilevante compagine, la scrivente si è dotata nel tempo di un'adeguata struttura organizzativa, come da organigramma complessivo della Cooperativa di seguito riportato.



Il servizio è stato strutturato secondo un testato sistema organizzativo, che si compone di una macrostruttura articolata su tre funzioni integrate:

Funzioni di Governance: le funzioni affidate agli organi di governo della Cooperativa che assicurano la responsabilità della gestione del contratto in termini di risultati economici e qualitativi generali. Hanno il compito di implementare e governare l'intera struttura di servizio, assicurando la disponibilità di uomini e strumenti a tutte le unità locali presenti sul territorio oggetto di gara per l'esecuzione.

Coordinamento e controllo centralizzato: hanno il compito di garantire standard qualitativi e procedurali omogenei per la corretta ed efficace erogazione dei servizi, fornire supporto operativo e metodologico.

Funzioni operative di commessa: l'insieme degli operatori interessati all'esecuzione delle attività. In particolare, la struttura organizzativa proposta per il servizio in oggetto per il Comune di Levanto risponde alle diverse esigenze dell'appalto, sotto tutti gli aspetti di efficienza, efficacia, flessibilità, controllo e attenzione alla Committente. La Cooperativa, grazie alla propria esperienza ed il know-how maturati sul campo, è in grado di soddisfare i clienti nelle loro diverse e personalizzate esigenze.

L'architettura organizzativa è pertanto costituita su di un impianto che intreccia le funzioni aziendali della Cooperativa con una vera e propria struttura operativa esclusivamente dedicata ai servizi. La puntuale coesione ed interazione delle funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle prestazioni è condizione indispensabile per garantire il raggiungimento dei risultati attesi e per verificare il mantenimento degli stessi nel tempo.

2.9 La gestione dei servizi

Le strutture necessarie ad una corretta esecuzione dei servizi e ad una puntuale gestione degli appalti possono essere distinte in due livelli: il livello interno ed il livello esterno.

Il **LIVELLO INTERNO** è composto principalmente dalla Struttura Operativa, cioè da tutte quelle figure professionali direttamente coinvolte nella quotidiana conduzione ed esecuzione dei servizi.

Il **LIVELLO ESTERNO** è composto da tutte le altre aree aziendali che, seppur non direttamente a contatto con i vari servizi, hanno assegnate le diverse responsabilità necessarie alle complesse gestioni dei servizi.

Tale assetto organizzativo, basato su una struttura modulare e snella, con soli due livelli di coinvolgimento, consente di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi con rapidità ed efficienza nei processi di adattamento alle dinamiche del contratto, con efficacia nei processi di comunicazione tra le varie funzioni della struttura, verso l'Amministrazione contraente e verso le strutture periferiche oggetto del servizio con una migliore efficacia nell'erogazione dei servizi e per una corretta gestione dell'appalto

La struttura di governo dei servizi è così composta:

DIREZIONE AZIENDALE: rappresenta la congiunzione tra amministrazione e settore operativo orientando le politiche aziendali.

È composta dai membri del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Definisce competenze e responsabilità interne sull'appalto e verifica l'andamento generale del Contratto mediante riunioni periodiche con i vari Responsabili di settore ed i Coordinatori del servizio.

AREA CONTABILE E FINANZIARIA: responsabile della gestione generale delle attività finanziarie dell'azienda. Ha il compito principale di gestire la contabilità e la documentazione amministrativa per la fatturazione delle attività svolte. Per tale attività si interfaccia con il Responsabile di settore e con il Coordinatore del servizio verificando la congruità dei dati. Predisporre i piani finanziari necessari a concordare i criteri di pagamento dei fornitori.

AREA LEGALE: responsabile dei contratti, della gestione del contenzioso stragiudiziale e più in generale della gestione legale dell'azienda. Si occupa delle problematiche relative agli atti societari, della contrattualistica aziendale ed eventuale contenzioso, della consulenza legale interna nonché nella gestione dei rapporti con i consulenti legali. Cura la gestione dei sinistri. Monitora il rispetto delle procedure aziendali e dei regolamenti interni, con particolare attenzione alle normative di settore.

AREA AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE: cura la gestione delle risorse umane nel rispetto delle normative e dei contratti di settore. Supporta il Coordinatore del servizio nell'assegnazione delle risorse operative dirette di struttura. La funzione Amministrazione del personale è composta da un responsabile che coordina uno staff di addetti variabile in funzione delle richieste.

UFFICIO ACQUISTI: provvede all'approvvigionamento di mezzi, materiali e attrezzature necessarie allo svolgimento dei servizi da parte del personale diretto. Provvede alla manutenzione dei mezzi d'opera impiegati per l'esecuzione dei vari servizi.

AREA INSERIMENTI LAVORATIVI: segue l'inserimento dei soggetti svantaggiati in esecuzione del progetto sociale della Cooperativa. Elabora progetti di inserimento individualizzati finalizzati alla formazione e all'inserimento socio-lavorativo dei soggetti svantaggiati. Monitora l'andamento dei progetti individuali attivati e dà conto alla direzione aziendale di tale attività di controllo attraverso relazioni periodiche.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: si occupa di sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto della normativa di settore. Collabora con i Responsabili di settore e con i coordinatori dei vari servizi. Aggiorna i documenti di valutazione dei rischi). Gestisce le riunioni periodiche di prevenzione e protezione, attua i Piani Operativi di Sicurezza (POS). Adotta tutte le misure necessarie per mantenere sicuri i luoghi di lavoro, gli equipaggiamenti e le attrezzature. Verifica che tutti i lavoratori vengano opportunamente informati, formati ed addestrati onde evitare i rischi specifici connessi all'espletamento delle diverse attività lavorative previste. Verifica che appropriate istruzioni e procedure di sicurezza vengano messe a disposizione dei lavoratori operanti nei luoghi di lavoro.

MEDICO COMPETENTE: garantisce a tutti i dipendenti gli adempimenti relativi agli obblighi legati alla sorveglianza sanitaria, mediante controlli medici periodici come previsto dalla legge.

UFFICIO QUALITÀ: assicura che i servizi vengano erogati nel rispetto degli standard qualitativi, della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, della tutela dell'ambiente adottati dalla Cooperativa. Svolge il ruolo di auditing e auditor dei singoli appalti. Supporta il Coordinatore del servizio nella coerente e puntuale implementazione del Sistema di Qualità. Predisporre il Piano di Qualità dei singoli appalti e collabora alle indagini di Customer Satisfaction. La funzione Qualità e Ambiente è composta da un responsabile che coordina un numero di addetti, specializzati nelle diverse tematiche.

UFFICIO AMBIENTE: esegue le direttive del Direttore Generale al quale riferisce periodicamente e con il quale si confronta costantemente al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sua competenza; cura l'aspetto relativo ai processi ambientali

di ogni settore aziendale, presentando al Direttore Generale proposte di miglioramento delle performance ambientali e della qualità dei risultati, studi di fattibilità comparativi che presuppongono anche la realizzazione di nuovi investimenti per le innovazioni di processo. Cura e segue l'iscrizione all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali. Verifica e aggiornare i codici EER e le corrette procedure di trasporto e smaltimento rifiuti. Si occupa della compilazione e della trasmissione del MUD su dati contenuti nel registro di carico e scarico dei rifiuti; propone eventuali programmi di formazione e addestramento on the job al fine di migliorare l'assetto produttivo dell'azienda con programmi di medio/lungo periodo.

UFFICIO PROGETTAZIONE E GARE: In accordo con la Direzione ed in collaborazione con gli altri Settori gestisce le attività di Progettazione necessarie allo svolgimento delle gare ed alla corretta esecuzione degli appalti; prepara i preventivi, individua, ricerca e monitora i bandi di gara e le offerte di appalto sul mercato; coordina le fasi necessarie a realizzare la gara. Redige la valutazione di fattibilità, verifica e analizza i requisiti richiesti dal bando di gara, stabilisce se vi è compatibilità tra il tipo di prestazione oggetto dell'offerta ed i requisiti aziendali. Valuta i presupposti tecnici ed economici per la partecipazione al bando di gara. Produce gli atti e la documentazione necessari ad un corretto svolgimento della procedura, dalla fase introduttiva fino a quella conclusiva; produce gli atti propedeutici alla stipula del contratto; monitora e assicura il pieno rispetto delle tempistiche e delle scadenze fissate; controlla il corretto svolgimento dell'appalto, dal punto di vista amministrativo, tecnico ed economico.

RESPONSABILI DI SETTORE: tutti con esperienza professionale pluriennale nel settore di competenza, costituiscono lo snodo tra livello esterno e livello interno, ossia tra le funzioni di coordinamento e quelle operative. Partecipano ai controlli operativi per la gestione della qualità. Elaborano di concerto con il Coordinatore la programmazione dei servizi in termini di personale, mezzi ed attrezzature aziendali.

COORDINATORI DEI SERVIZI: organizzano, controllano e supervisionano il personale destinato alle singole lavorazioni. Rappresentano il referente per i clienti e lo snodo tra struttura operativa e direzione aziendale. Possiedono un'esperienza professionale pluriennale nei singoli settori oggetto dei servizi. Gestiscono gli operatori ordinariamente impiegati nei servizi, comprese le eventuali sostituzioni, gestiscono inoltre le emergenze.

2.10 Le nostre certificazioni

Negli ultimi decenni è diventato sempre più difficile distinguersi dalle imprese presenti sul mercato, per questo, un valore aggiunto su è sicuramente rappresentato dalle diverse tipologie di certificazione aziendale. Esse rivestono una garanzia di qualità, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione che la ritiene obbligatoria per partecipare ad appalti pubblici, gare e commesse.

Le certificazioni diventano quindi un importante titolo di riconoscimento che attesta la creazione, l'applicazione ed il mantenimento di sistemi di produzione, gestione ed organizzazione conforme a specifiche norme di riferimento, valide e riconosciute a livello internazionale.

Per questo la nostra Cooperativa ha acquisito e mantiene le seguenti certificazioni con l'Ente Certificatore RINA:

- ISO 9001: strumento di miglioramento del business valido per organizzazioni di qualsiasi dimensione e rappresenta lo standard di riferimento a livello internazionale per il Sistema di Gestione della Qualità (SGQ).
- ISO 14001: identifica uno standard di gestione ambientale (SGA) che fissa i requisiti di un sistema di gestione ambientale.
- BS OHSAS 18001: è uno standard riconosciuto in ambito internazionale, che stabilisce i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- SA 8000: identifica uno standard internazionale di certificazione redatto volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa quali il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori, e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

ISO 9001 - ISO 14001

BS OHSAS 18001 - SA 8000

2.11 I progetti sociali

Il Settore A di MA.RIS. Cooperativa Sociale vede il prosieguo delle attività delle due comunità terapeutiche residenziali, una alla Spezia (località Pitelli) e una a Isola Del Cantone (GE), la gestione della Casa Alloggio di Genova e della C.A.U.P. (Casa Alloggio a Utenza Psichiatrica) di Santo Stefano di Magra e l'implementazione di nuovi progetti di prevenzione e di inclusione socio-lavorativa.

COMUNITÀ TERAPEUTICHE DI PITELLI (SP) E ISOLA DEL CANTONE (GE)

Le Comunità Terapeutiche di Pitelli e Isola Del Cantone (GE) sono autorizzate al funzionamento e accreditate con D.G.R. Liguria n°133 del 2017, come comunità terapeutico-riabilitativa rispettivamente per 15 posti residenziali (Pitelli) e 21 posti residenziali (Isola del Cantone).

IL PERSONALE DELL'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINARE DELLA CT PITELLI È COMPOSTO DA:

- **1 RESPONSABILE DI STRUTTURA**
- **1 PSICOLOGA PSICOTERAPEUTA**
- **1 ASSISTENTE SOCIALE**
- **3 EDUCATORI**
- **1 SUPERVISORE CLINICO**
- **1 INFERMIERE**
- **1 OSS (OPERATORE SOCIO-SANITARIO)**

IL PERSONALE DELL'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINARE DELLA CT ISOLA DEL CANTONE È COMPOSTO DA:

- **1 RESPONSABILE DI STRUTTURA**
- **1 PSICOLOGA PSICOTERAPEUTA**
- **2 ASSISTENTI SOCIALI**
- **3 EDUCATORI**
- **1 OSS (OPERATORE SOCIO-SANITARIO)**
- **1 SUPERVISORE CLINICO**

A queste figure vengono periodicamente affiancati i tirocinanti delle Università e delle Scuole di Specializzazioni in Psicoterapia, con le quali la struttura è convenzionata come ente ospitante.

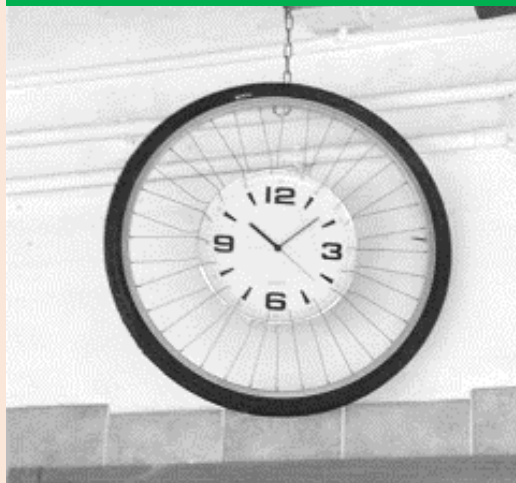
Il progetto terapeutico-riabilitativo proposto è essenzialmente un percorso individualizzato, strutturato sulle esigenze e sulle risorse personali dell'utente, partendo da obiettivi a breve, medio e lungo termine personalizzati e stabiliti in concerto

con l'utente stesso e il servizio inviante. Il percorso terapeutico-riabilitativo propone diversi interventi educativi e psicologici tra loro complementari che permettono la circolarità di vissuti ed esperienze presenze e passate:

- spazio terapeutico-educativo, gestito principalmente dallo psicologo e dall'educatore di riferimento
- supporto psicologico individuale, i cui obiettivi e metodologie vengono condivisi all'interno dell'équipe multidisciplinare
- sedute di gruppo terapeutiche e riabilitative
- ergoterapia
- gruppi tematici condotti dagli educatori

Tra le attività che rientrano nell'ambito dell'ergoterapia e gemmata dal principio delle 3 R (Reduce-Reuse-Recycle) è il

LABORATORIO DI RICICLO CREATIVO



La riduzione, la raccolta differenziata e il riciclo costituiscono oggi essenziali attività di prevenzione e tutela attraverso le quali contribuire alla salvaguardia ambientale ed alla conservazione delle risorse naturali.

Proprio per questo, nel 2017, è stato avviato il laboratorio di riciclo creativo. Il progetto si pone l'obiettivo di creare uno spazio all'interno del quale educare i ragazzi al riutilizzo di materiali altrimenti destinati ad essere smaltiti, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di una partecipazione dei ragazzi libera e consapevole.

Lo spirito del laboratorio è quello di riflettere sull'importanza di conoscere e riconoscere i diversi materiali, comprendendone l'utilità e restituendogli nuova vita. Durante il laboratorio, vengono prodotti oggetti d'arredo (poltrone, divani, tavoli, librerie, etc) con il pallet e con vecchie biciclette: gli ospiti imparano a levigare il legno, a tagliare l'alluminio e il ferro e a pitturare.

La finalità di questo progetto è quella di coinvolgere gli utenti, favorendo la socialità, l'espressività gestuale e creativa e l'educazione al riutilizzo dei rifiuti come valore aggiunto, creando al contempo uno spazio di riflessione e manualità.

Nel 2019, la Comunità Terapeutica MA.RIS. di Isola Del Cantone ha visto la presenza di 54 ospiti, mentre quella di Pitelli 32, provenienti da vari SER.D. liguri:

Provenienza	Isola Del Cantone	Pitelli
SER.D. Genovesi	31	12
SER.D. La Spezia	16	5
SER.D. Sarzana	5	10
NOA	-	3
Altri SER.D. nazionali	2	2

Dalla tabella sottostante, invece, possiamo evidenziare la condizione giuridica degli ospiti che, a differenza degli anni passati, hanno deciso spontaneamente di intraprendere un percorso riabilitativo, quindi in assenza di misure restrittive e/o cautelari e/o alternative alla detenzione.

Situazione giuridica	Isola Del Cantone	Pitelli
Libertà	33	18
Misure alternative/cautelari/restrittive	21	10

Al di là delle fatiche del percorso comunitario (sia parte dell'utente che dell'operatore), bisogna considerare anche, nelle molte situazioni in cui la motivazione è indotta e condizionata da pressioni esterne, l'abbandono è l'esito più probabile. Se, in generale, possiamo affermare che l'andamento delle due strutture, nell'anno 2019, segua un percorso (fatto anche di numeri e dati) parallelo, l'elemento che le distingue è la percentuale di abbandoni (spesso causati da invii con carattere di urgenza): a Isola Del Cantone è il 28.8%, mentre a Pitelli il 10.7%.

Esito	Isola Del Cantone	Pitelli
Abbandoni	21	3
Trattamento (al 31/12/2019)	18	10
Fine programma	3	2

CASA ALLOGGIO DI GENOVA

Sempre più spesso è possibile rilevare, nell'ambito delle comunità terapeutiche, una necessaria e naturale tendenza a dotarsi di appendici e costole, "istituzioni leggere" per così dire, al fine di rendere il più graduale possibile la dimissione degli ospiti. In generale, la nascita di queste "istituzioni leggere", è conseguente ad una nostra maggiore attenzione etica e professionale a quel delicato momento del percorso terapeutico dell'ospite che è la dimissione. Le dimissioni infatti costituiscono il momento conclusivo e decisivo sul quale si giocano le sorti di tutto il percorso terapeutico: trascurarne l'importanza vorrebbe dire mettere a rischio l'esito del trattamento e tutte le risorse economiche (dell'istituzione inviante) professionali (dell'equipe curante) ed emotive (del paziente e della sua famiglia) investite.

Tra le istituzioni leggere, la Casa Alloggio MA.RIS. di Genova rappresenta una forma di residenzialità che pone attenzione al "piccolo", cioè a situazioni di convivenza tra poche persone, in contrapposizione ai grandi numeri delle CT di Pitelli e di Isola Del Cantone, e che permette di prendere in esame in modo analitico ed organizzato il problema della casa.

La Casa Alloggio è una definizione in cui viene esplicitata la coesistenza, non sempre scontata e priva di contraddizioni, di due aspetti che fondamentalmente sono sovrapponibili:

- l'importanza di garantire e promuovere lo sviluppo dell'autonomia e dell'autodeterminazione degli ospiti;
- l'importanza di garantire e promuovere lo sviluppo di forme di "gruppalità" organizzata (scambio, cooperazione, aiuto) tra gli ospiti, a vantaggio degli stessi.

La Casa Alloggio MA.RIS. di Genova nasce con l'intento di offrire ai pazienti un'ulteriore possibilità di convivenza abitativa in condizioni di maggior autonomia.

Il progetto prende spunto da esperienze già attive nell'ambito del privato sociale, come risposta esterna e collaterale agli interventi di supporto proposti dagli enti pubblici istituzionalmente dedicati ad affrontare il disagio derivante da condizioni patologiche e di emarginazione socio-economica grave quali tossico e alcool dipendenza e vissuti di detenzione carceraria. La Casa Alloggio MA.RIS. di Genova ha le caratteristiche di una struttura riabilitativa intermedia e consta di un alloggio idoneo all'inserimento di 3 soggetti appartenenti alle categorie individuate nell'ambito del progetto e in seguito descritte ed è sito in P. le Adriatico (zona Molassana).

In questa sede, gli utenti, provenienti da uno o più programmi terapeutici residenziali effettuati presso i Centri di Recupero appartenenti al Dipartimento per le Dipendenze e i Comportamenti d'Abuso della ASL 3 Genovese, hanno la possibilità di vivere in un contesto semi-protetto, di natura intermedia tra la residenzialità comunitaria e quella del contesto d'appartenenza.

In questo quadro è di centrale importanza l'adozione di metodologie di inserimento lavorativo basate su percorsi integrati e individualizzati, nonché di coinvolgimento attivo dei soggetti svantaggiati.

C.A.U.P. (CASA ALLOGGIO UTENZA PSICHIATRICA) DI SANTO STEFANO DI MAGRA (SP)

La C.A.U.P. accoglie prettamente un'utenza con problematiche di dipendenza legate all'uso di sostanze stupefacenti o all'abuso di alcool, con problematiche di tipo psichiatrico - residenti nella provincia della Spezia - che abbiano completato il percorso terapeutico e che necessitano di un ulteriore accompagnamento volto alla creazione e al consolidamento di una rete sociale di supporto. La struttura si rivolge anche a soggetti condannati a pena definitiva per i quali è possibile una misura alternativa alla detenzione (ex D.P.R. 309/90). Accedono a questa soluzione abitativa anche persone che non necessariamente si trovano nella condizione di dover essere dimesse da una comunità, ma attraversano una condizione clinica o socio-economica più o meno analoga a quella di un ospite in fase di dimissione.

Il progetto individuale è essere modulato sulle situazioni individuali, concordate con il SERD o la Salute Mentale o altro servizio inviante e l'utente.

Il programma psico-riabilitativo e di inclusione sociale della C.A.U.P. MA.RIS. è rivolto a persone che dal punto di vista psicologico hanno raggiunto una condizione:

- di equilibrio psichico apprezzabile, che trovi un suo riscontro anche in una stabilità nella vita socio-relazionale
- un'alleanza terapeutica forte, che deve prevedere un'effettiva assunzione di responsabilità da parte del paziente, e che non sia quindi vissuta in termini eccessivamente passivi e dipendenti,
- una buona compliance farmacologica,
- una progettualità da poter condividere con le famiglie e i servizi inviati, che permetta di concepire questa fase della cura come propedeutica ad un effettivo reinserimento del paziente in ambiti non istituzionali.

PROGETTI DI PREVENZIONE

1. Progetto "Unità di Strada"	2. Progetto "CIC"
3. Centro Diurno "My-space"	4. Progetto "Game over"
5. Progetto "AMA-LI" (1° parte)	

1. PROGETTO UNITÀ DI STRADA



Attivo da circa venti anni, in collaborazione con il Dipartimento delle Dipendenze e della Salute Mentale e con il Consorzio Cometa della Spezia, il progetto prosegue con le sue attività di prevenzione primaria (interventi nelle scuole secondarie del territorio spezzino e negli eventi ludici, culturali e ricreativi organizzati dalle Amministrazioni Comunali) e prevenzione terziaria (distribuzione di materiale sterile e riduzione del danno nella popolazione tossicodipendente del territorio spezzino), fungendo come "primo aggancio" tra il soggetto a rischio/abusatore/dipendente e gli operatori del SSN.

Obiettivo generico del progetto è il contatto nei luoghi di aggregazione delle persone tossicodipendenti finalizzato al miglioramento della qualità della loro vita. La strategia di intervento è di riduzione del danno (scambio siringhe, distribuzione profilattici, interventi di overdose, informazione su sostanze e malattie sessualmente trasmesse, consulenze mediche, legali, invio ai servizi, pranzo, doccia...).

L'intervento a bassa soglia, soprattutto attraverso l'Unità di Strada, è caratterizzato da un'operatività che si colloca in ambito diverso da quello istituzionale, un ambito non terapeutico in senso tradizionale e istituzionale, l'ambito della quotidianità. L'équipe, infatti, contatta il target specifico direttamente sul territorio nei luoghi di aggregazione e consumo, attraverso un approccio informale, non giudicante e che cerca di far fruttare al massimo l'incontro anche breve.

I principali obiettivi del lavoro di strada riguardano la tutela della salute e la qualità della vita sociale delle persone tossicodipendenti. Infatti, gli obiettivi generali del progetto sono quelli di incoraggiare una maggiore consapevolezza relativa alla propria condizione socio-sanitarie, favorire l'emergere di bisogni collegati all'uso di sostanze, facilitare l'accesso al sistema dei servizi e alle opportunità che offre il territorio, promuovere una cultura della cittadinanza sostenendo e valorizzando le abilità sociali dei destinatari coinvolti, monitorare i cambiamenti degli stili di consumo e delle dinamiche del mercato.

Per sua natura è un servizio discreto, poco visibile, se non per la popolazione target, eppure è fortemente radicato e riconosciuto. A questo proposito si è costruita nel tempo una rete ricca di relazioni che rappresentano l'interlocuzione quotidiana del servizio. Con gli Enti pubblici e privati che si occupano di tossicodipendenze (Ser.D., Comuni, Ospedali, Centri diurni e notturni, Comunità Terapeutiche, Servizi Sociali...) il dialogo è continuo, sia per la gestione dei pazienti sia per la condivisione del pensiero culturale legato alle nostre attività sia per iniziative sociali, politiche e culturali territoriali. Non meno importanti sono i rapporti con una rete di realtà locali dalla natura più informale (Comitato di quartiere, Associazioni di cittadini, Banca del Tempo, Centri Sportivi...).

L'unità di Strada, inoltre, attraverso un lavoro di mappatura costante, monitora territorio e servizi.

2. PROGETTO “CIC” – SPORTELLO DI ASCOLTO



SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO

Negli anni scolastici 2018-2019 e 2019-2020, grazie alla collaborazione tra ASL 5 Spezzino e MA.RIS. Cooperativa Sociale, è stato possibile attivare per il quinto e sesto anno, presso le scuole secondarie di II° grado della provincia della Spezia che ne hanno fatto richiesta, lo sportello d'ascolto psicologico previsto dalla normativa sul C.I.C. (L'istituzione dei Centri di Informazione e Consulenza presso le Scuole Superiori è stata prevista dall'art. 106 del D.P.R.309\90, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti, e regolamentati con successive circolari del Ministero della Pubblica Istruzione).

L'attività del CIC si è svolta nei seguenti istituti: Istituto Capellini-Sauro, Istituto Alberghiero Casini, Istituto Fossati-Da Passano, Liceo L. Costa, Liceo A. Pacinotti, Istituto V. Cardarelli (2 plessi: Artistico/Musicale e Geometri), Istituto Einaudi-Chiodo (2 plessi: Einaudi e Chiodo), con appuntamento quindicinale di due ore per plesso, organizzato secondo calendario, programmato ad inizio anno e concordato da referenti e psicologo che realizza il servizio.

Lo sportello CIC offre a tutti gli studenti l'opportunità di usufruire di uno spazio di consulenza psicologica all'interno del loro istituto, e si propone di costituire un punto di riferimento immediato come prima risposta a problematiche di varia natura e, quando necessario, promuovere l'orientamento e l'accompagnamento verso i servizi del territorio (Centro Adolescenti e Famiglie, SERT, Consultorio, Neuropsichiatria Infantile). Le principali funzioni dello sportello CIC all'interno della scuola possono essere individuate nelle seguenti attività:

- Promozione della salute e prevenzione del disagio
- Attività di sostegno genitoriale
- Supporto agli insegnanti
- Prevenzione dell'abbandono scolastico
- Orientamento scolastico e professionale
- Accompagnamento dei giovani in forte difficoltà verso i servizi pubblici del territorio

3. CENTRO DIURNO “MY-SPACE”

“MySpace”, è un progetto gestito da Ceis Genova, Ma.Ris Cooperativa Sociale e Afet Aquilone in Associazione Temporanea di Scopo (ATS).

Si presenta come un luogo dove la cura è un percorso personale e individualizzato, territoriale, familiare, scolastico e dove viene privilegiato l'intervento di rete attraverso percorsi psico-pedagogico-educativi.

Il progetto My Space ha come scopo precipuo la prevenzione, cura e riabilitazione di adolescenti a rischio di sviluppare e/o consolidare Dipendenze Patologiche. “My Space” con il passare degli anni ha sviluppato percorsi diversi da quelli “tradizionali” per adolescenti e genitori, con l'obiettivo di mettere in atto interventi precoci che contemporaneamente non rischino di stigmatizzare comportamenti problematici o peggio cronicizzare attraverso interventi farmacologici o sanitari.

L'intento è quello di favorire un coinvolgimento attivo della famiglia, valorizzando e sostenendo il ruolo educativo genitoriale. I progetti vengono sviluppati in base alle esigenze del singolo utente.

Ogni progetto si sviluppa attraverso un'originalità di intervento per tempi, spazi e modi.

Ogni utente ha un educatore di riferimento che garantisce la presenza sul territorio e nei luoghi di provenienza delle segnalazioni.

Il gruppo di utenti e gli educatori agiscono in un clima informale, in uno spazio fisico costantemente manipolabile e personalizzabile attraverso un processo creativo partecipato.

Per ogni progetto personalizzato, inoltre, si attiva la rete con i servizi del pubblico e del privato sociale sul territorio con la finalità di attivare tutti i soggetti coinvolti nel progetto dell'utente.

4. PROGETTO "GAME OVER"

GAME OVER

Nel 2019 MA.RIS. Cooperativa Sociale ha partecipato alla manifestazione di interesse proposta dalla ASL 3 Genovese inerente la co-progettazione di interventi nella gestione della problematica del Gioco D'azzardo Patologico.

La Cooperativa si è aggiudicata la gestione, con i distretti Sert Asl 3 Genovese e altri soggetti del privato sociale, di 8 progetti specifici sulla prevenzione e cura al Disturbo di Gioco d'azzardo Patologico. Il progetto rientra nell'area progettuale della Riabilitazione con l'obiettivo di migliorare e implementare i trattamenti riabilitativi (Centri diurni specializzati, Percorsi come da DGR 283/2017) a favore di persone dipendenti da Gioco d'Azzardo patologico attraverso l'attivazione di percorsi di attivazione sociale (DGR 283/2017) della durata di 6 mesi. Sono previsti Interventi di rete con le Associazioni e gli Amministratori di Sostegno iscritti nell'Elenco regionale degli Amministratori di Sostegno oltreché collaborazioni con Fondazioni Antiusura, Caritas Diocesana e Auxilium sia per l'attivazione di Percorsi come da art 3 DGR 283/2017, sia per interventi a tutela della persona e dei familiari.

Nello specifico i progetti cui la Cooperativa MA.RIS. si trova a intervenire sono i seguenti.

Area della Prevenzione, Informazione e Formazione:

1. **SCUOLA VIVA E... ATTIVA: LA RISORSA SIAMO NOI.** Il progetto ha l'obiettivo di informare e sensibilizzare gli studenti degli ultimi anni delle scuole superiori e realizzare con le classi un prodotto di marketing sociale da diffondere tramite i mezzi di comunicazione di massa locali (televisione, radio, social).
2. **AZZARDO E DONNE.** Il progetto ha l'obiettivo di attivare una linea di ricerca su azzardo sottosoglia e disturbo da gioco d'azzardo conclamato nella popolazione femminile residente nel territorio della ASL 3 e attivare una campagna di sensibilizzazione sul problema dell'azzardo al femminile volta a ridurre il passaggio da azzardo sottosoglia ad azzardo patologico.
3. **IL TERRITORIO PROTAGONISTA.** Il progetto ha l'obiettivo di coinvolgere le risorse territoriali (Associazioni di volontariato, Associazioni culturali, AUSER, Pubbliche Assistenze, Centri di Ascolto Vicariali, altro) in percorsi di prevenzione dell'azzardo, attraverso la realizzazione di incontri informativi volti alla conoscenza della problematica e ai possibili percorsi di trattamento.
4. **LA CREATIVITA' COME PREVENZIONE E CURA.** Il progetto ha l'obiettivo di produrre e realizzare un elaborato teatrale sul tema dell'azzardo con il coinvolgimento degli utenti di "My-Space" da diffondere nelle sale cinematografiche.
5. **FORMARSI INSIEME CONTRO L'AZZARDO.** Il progetto ha l'obiettivo di realizzare degli eventi formativi per incrementare le competenze degli operatori coinvolti nel progetto "Game Over" attraverso la costruzione di un percorso formativo che veda la partecipazione di formatori, esperti e di provata esperienza sui temi dell'azzardo, volto all'approfondimento di modelli di intervento multidimensionali validati scientificamente.

Area del Trattamento:

6. **SPORTELLI DI PRIMO CONTATTO.** Il progetto ha l'obiettivo di intercettare il prima possibile il "disagio" presente nei territori per i problemi azzardo-correlati; orientare utenti e famigliari verso corretti modi di affrontare i problemi presenti, attraverso l'attivazione di Sportelli di primo contatto con sostegno alle prime fasi del trattamento sia al paziente che ai famigliari. La Cooperativa MA.RIS. ha intrapreso una collaborazione con i comuni della Valle Scrivia per l'apertura di n. 2 sportelli di primo contatto, uno presso il Comune di Casella e uno presso il Comune di Ronco Scrivia. Gli sportelli sono ubicati presso spazi dei rispettivi Comuni e sono aperti due ore al giorno per due giorni a settimana.
7. **PERCORSI TERAPEUTICI AMBULATORIALI.** Il progetto ha l'obiettivo di attivare percorsi ambulatoriali terapeutici brevi, da proporre in alternanza o completamento dell'attività ambulatoriale del Ser.T. . In questo senso MA.RIS. Cooperativa Sociale si occupa della gestione di attività ambulatoriali con i familiari dei giocatori di azzardo patologico in cura e trattamento presso i servizi.

5. PROGETTO “AMA-LI” (1° PARTE)



Il progetto AMA-LI rientra nel programma operativo FSE Liguria 2014-2020 Asse 2 “Inclusione sociale lotta alla povertà - Famiglie al centro, un centro per le famiglie” di cui all’Avviso Pubblico approvato con D.G.R. 200/2017, esiti valutazione approvati con D.G.R. n° 1141/2017.

Il progetto, che vede nel soggetto capofila il Settore Servizi Sociali del Comune della Spezia e partner MA.RIS. Cooperativa Sociale, Coopselios e Is.For.Coop., tratta principalmente la tematica del trattamento e della riabilitazione degli uomini maltrattanti, autori di reati di genere (maltrattamenti in famiglia, violenza e abuso, pedofilia, stalking, etc), attraverso percorsi individuali e percorsi di gruppo di auto-aiuto, con la presenza di un facilitatore.

I soggetti destinatari, individuati dagli operatori dei Servizi Sociali del Comune della Spezia, dagli assistenti sociali dell’UEPE e dai Funzionari Giuridico Educativi della Casa Circondariale “Villa Andreino” della Spezia, hanno partecipato alle attività proposte dagli psicologi di MA.RIS. Cooperativa Sociale, che avevano, come scopo principale, la presa di coscienza degli eventi accaduti, l’autoresponsabilizzazione e la capacità di farsi carico dei danni fisici e psicologici arrecati alle vittime.

In tal senso, prima che la parte operativa prendesse avvio, l’Ente di formazione Is. For. Coop. Della Spezia ha organizzato un corso di formazione specialistico sulle tematiche dell’abuso, della vittimologia e del maltrattamento, che ha visto come docenti professionisti ed esperti del settore e come allievi gli operatori afferenti alla partnership.

La seconda parte del progetto, che prevede l’attivazione di percorsi di inclusione socio-lavorativa per i destinatari che hanno mostrato di aver raggiunto gli obiettivi riabilitativi sopra citati, sarà descritta più avanti.

PROGETTI DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA

Nell'anno 2019 sono proseguiti dall'anno precedente, o sono stati attivati ex novo, differenti progetti nell'ambito dell'inserimento socio-lavorativo:

1. Percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa (ASL - Servizi Sociali Comune)	2. Percorsi di inclusione socio-lavorativa (Servizi Sociali Comuni della provincia della Spezia)
3. Progetto Welfare - Igiene e decoro urbano Sarzana	4. Percorsi socio-lavorativi per disabili SDS Lunigiana
5. Progetto "Destinazione Lavoro"	6. Convenzione Comune La Spezia-Caritas per soggetti migranti
7. Convenzione con Caritas	8. Lavori di pubblica utilità e progetti di messa alla prova
9. Val di Magra Solidale 2	10. Controvento
11. Piano OVER 40	12. Tirocini extracurricolari e L. 68/99 con CPI
13. Tirocini formativi post-lauream	14. Tirocini formativi Scuole di Specializzazione
15. Progetto HORIZON	16. Progetto REI - Legacoop
17. Progetto AMALI (2° parte)	18. Progetto TIR
19. Progetto "Riabilitazione sociale"	

1. Percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa (ASL - Servizi Sociali Comune)

2. Percorsi di inclusione socio-lavorativa (Servizi Sociali Comuni della provincia della Spezia)

L'inserimento lavorativo dei soggetti deboli costituisce un aspetto cruciale del più ampio processo di inclusione, reinserimento sociale e promozione del benessere e si configura, quindi, quale linea di intervento chiave per le politiche sociali.

Pertanto, stante il quadro della normativa entrata in vigore nel mese di aprile 2017 (D.G.R. 283/2017) e dei soggetti/Istituzioni competenti per la presa in carico degli interessati (sanitario, sociale, lavoro, ecc), si è reso necessario promuovere strumenti condivisi che, a livello provinciale e distrettuale, mettano in comune strategie, risorse e metodologie di lavoro intersistemiche (sociali, sanitarie, formative e del lavoro) volte a favorire percorsi individualizzati di inserimento lavorativo.

In questo contesto, il Comune della Spezia e tutti i Comuni della provincia spezzina – con il Settore dei Servizi socio-sanitari - l'ASL 5 Spezzino – SER.D., Servizio di Salute Mentale e Servizio Disabili – e gli Enti del Terzo Settore

hanno definito un modello organizzativo stabile affinché si creino le condizioni per migliorare l'efficacia e la tenuta nel tempo degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità, allargando allo stesso tempo l'ambito di applicazione dell'intesa istituzionale anche all'area del disagio personale e sociale.

Nel corso dell'anno 2019, Ma.Ris. Cooperativa Sociale ha ospitato soggetti destinatari di percorsi di inclusione socio-lavorativa afferenti dai seguenti Comuni:

- La Spezia
- Arcola
- Castelnuovo Magra
- Lerici
- Levanto
- Portovenere
- Santo Stefano di Magra
- Sarzana
- Vezzano Ligure

3. Progetto Welfare - Igiene e decoro urbano Comune di Sarzana

Il progetto è iniziato nel 2013 e, attraverso proroghe, rinnovi e rimodulazione delle normative, è andato avanti fino al 31 dicembre 2019.

L'obiettivo del progetto è sempre stato quello di fornire un sostegno al reddito ai soggetti che hanno difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro, tramite un'esperienza lavorativa retribuita nell'ambito di lavori socialmente utili. I percorsi di inclusione sociale sono stati attivati a favore di persone in stato di disagio sociale e a rischio di esclusione, garantendo il rispetto del principio di rotazione, per garantire a un maggior numero di soggetti di accedere al beneficio secondo criteri chiari e certi.

Fra i requisiti erano previsto un ISEE relativo al nucleo familiare relativo non superiore a 7500euro, un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi e la residenza nel Comune di Sarzana da almeno 6 mesi.

Ma.Ris. Cooperativa Sociale, in questi 6 anni, ha affiancato l'Amministrazione Comunale e l'Ufficio Servizi Sociali, garantendo continuità al progetto e continuo monitoraggio da parte del Responsabile degli Inserimenti Lavorativi e da parte del tutor caposquadra.

4. Percorsi socio-lavorativi per disabili SDS Lunigiana

La Società della Salute è un consorzio pubblico costituito tra i Comuni della Zona socio-sanitaria della Lunigiana e l'Azienda USL Toscana Nord Ovest. Rappresenta una soluzione organizzativa per il governo dei servizi sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali del territorio.

Anche in Lunigiana è stato attivato un gruppo di lavoro permanente costituito da Asl n. 1 di Massa Carrara, dai Servizi Sociali dei Comuni di Carrara e Massa, dall'Aias, dall'Anffas e dalla Società della Salute della Lunigiana (tramite la cooperativa sociale Cadal), ed è rivolto a persone con disabilità fisico/psichico/intellettive.

Ma.Ris. Cooperativa Sociale collabora da oltre 5 anni con la Cooperativa Sociale Cadal di Aulla e con la Società della Salute della Lunigiana con funzioni di ente ospitanti per percorsi di inclusione socio-lavorativa destinata a persone disabili.

5. Progetto "Destinazione Lavoro"

6. Convenzione Comune La Spezia-Caritas per soggetti migranti

Ma.Ris. Cooperativa Sociale ha gestito dal 2011 al 2019 vari centri di accoglienza per cittadini stranieri richiedenti asilo politico, di cui l'ultimo in una struttura di sua proprietà sita alla Spezia, in via Brugnato, 21 che ha visto 12 ospiti di varie nazionalità del Nord e Centro Africa.

Tra i vari servizi che Ma.Ris. ha garantito agli ospiti – oltre alla mediazione linguistica e culturale, all'accompagnamento legale, etc –, i progetti di lavori socialmente utili hanno rappresentato una peculiarità della nostra gestione, oltre che un'ottima forma di integrazione nel tessuto sociale spezzino.

La struttura organizzativa era così composta:



- Gruppo di regia (composto da un referente tecnico dell'area Lavori Pubblici del Comune della Spezia, dal capoarea, dal responsabile di struttura, dalle psicologhe e dal coordinatore del settore "igiene e decoro urbano") che ha cura l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio in itinere e finale, gli eventuali assestamenti e il rapporto obiettivi/risultati;
- Gruppo di lavoro operativo (composto dal coordinatore del settore "igiene e decoro urbano", capisquadra di zona e un operatore da ognuna delle strutture)
- Psicologhe di struttura che hanno avuto funzioni di supporto psicologico, monitoraggio dei casi e mediazione nell'ambiente di lavoro.
- Mediatore linguistico-culturale che ha avuto la funzione di orientamento culturale nei confronti degli immigrati e ha fornito informazioni sui servizi presenti sul territorio.

Il progetto "Destinazione Lavoro" e la Convenzione attivata con il Comune della Spezia e l'Associazione Mondo Nuovo Caritas hanno visto Ma.Ris. Cooperativa Sociale attivare 12 progetti individuali di inserimento lavorativo che prevedeva i seguenti obiettivi:

- integrazione nella comunità spezzina
- conoscenza attiva del territorio e degli usi e costumi locali
- utilizzo della lingua italiana cosiddetta "parlata"
- graduale ripresa dei ritmi lavorativi dopo un lungo periodo di inattività
- evitamento del degrado e del disagio conseguenti a prolungati periodi di ozio

7. Convenzione con Associazione Mondo Nuovo Caritas

L'Associazione Mondo Nuovo Caritas nasce per promuovere nella realtà sociale espressioni fattive di impegno nel campo della prevenzione e del contrasto al disagio e all'emarginazione nelle più diverse forme che si presentano nella realtà sociale del nostro territorio. Promuove inoltre esperienze di solidarietà e volontariato nel campo dell'animazione, sensibilizzazione e formazione giovanile. Dalle sue origini, l'Associazione si è impegnata in percorsi di promozione e sensibilizzazione ai valori della gratuità e dell'impegno civico nei confronti della società e dei singoli individui, sia attraverso interventi diretti nei confronti di persone in difficoltà, sia attraverso momenti formativi, eventi e manifestazioni di

sensibilizzazione ai temi della solidarietà e del volontariato.

Negli ultimi anni, la collaborazione con l'Associazione Mondo Nuovo Caritas di Don Luca Palei ha prodotto varie convenzioni per percorsi di inclusione socio-lavorativo destinati a persone con problematiche socio-economiche particolarmente gravi e, come abbiamo visto sopra, migranti.

L'Associazione Mondo Nuovo Caritas fa parte della Commissione Tecnica che vede protagonisti, il Comune della Spezia e tutti i Comuni della provincia spezzina – con il Settore dei Servizi socio-sanitari - l'ASL 5 Spezzino – SER.D., Servizio di Salute Mentale e Servizio Disabili.

8. Lavori di pubblica utilità e progetti di messa alla prova

Ma.Ris. Cooperativa Sociale collabora da anni con l'UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna) del Tribunale di Sorveglianza della Spezia e di Massa Carrara.

La collaborazione nasce con la presa in carico da parte dell'UEPE degli utenti della Comunità Ma.Ris. di Pitelli sottoposti a misure alternative alla detenzione e si delinea anche nei casi in cui l'UEPE richieda la nostra disponibilità come ente ospitanti per lavori di pubblica utilità e progetti di messa alla prova. Per quanto riguarda i progetti di pubblica utilità, Ma.Ris. collabora altresì con i Carabinieri e la Questura, nonché con avvocati.

I Lavori di pubblica utilità e i progetti di messa alla prova si sostanziano in prestazioni di un'attività lavorativa svolta a beneficio della comunità, finalizzata a ridurre il ricorso alla pena carceraria e a offrire la possibilità – a chi ne fa ricorso - di responsabilizzarsi e risocializzarsi.



9. Progetto “Val di Magra Solidale 2”

10. Progetto “Controvento”

I progetti “Val di Magra Solidale 2” e “Controvento” nascono entrambi dal Bando “Abilità al Plurale” della Regione Liguria “per interventi volti a favorire l’inserimento lavorativo di soggetti a rischio emarginazione sociale - Programma Operativa FSE Liguria 2014-2020”.

L’obiettivo della Regione Liguria è quello di offrire una risposta concreta ai disabili, alle nuove povertà, alle minoranze attraverso interventi di integrazione sul territorio e di successivo inserimento al lavoro.

Ma. Ris. Cooperativa Sociale, dal 2016, si è impegnata nella partnership con l’Associazione Val di Magra Formazione di Sarzana e con tutti i Comuni della Val di

Magra (per quanto riguarda il progetto “Val di Magra Solidale 2”) e nella partnership con Legacoop, Isforcoop e il Distretto socio-sanitario della provincia della Spezia (DSS 18) (per quanto riguarda il progetto “Controvento”) con funzioni di ente ospitanti ad attività di tirocini e work-experience.

I destinatari dei corsi sono stati disoccupati e inoccupati con più di 18 anni per i quali il progetto prevedeva la presa in carico, l’orientamento specialistico e individualizzato, la formazione breve, il tirocinio, l’accompagnamento al lavoro, il bonus assunzionale e il tutoraggio durante l’inserimento al lavoro.

11. Piano “OVER 40”

Il Piano Over 40 è un progetto a co-finanziamento europeo, realizzato dalla Regione Liguria, che prevede percorsi occupazionali finalizzati a favorire l’inserimento lavorativo delle persone disoccupate con più di 40 anni di età che non percepiscono alcun ammortizzatore sociale, oppure occupate con un reddito annuo inferiore al reddito minimo di 8.000 €.

I servizi previsti dal Piano OVER 40 sono stati: orientamento specialistico e individualizzato, work experience, modulo seminariale sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, accompagnamento al lavoro e bonus assunzionali.

Per questo progetto, Ma.Ris. Cooperativa Sociale è stata chiamata a fare da ente ospitante di tirocini e work experience dall’Ente di Formazione Superiore CISITA della Spezia, ente di formazione di diretta emanazione delle Associazioni Industriale della Spezia, Parma e Confindustria Liguria, promosso e partecipato, inoltre, da aziende Industriali private del territorio spezzino.



12. Tirocini del “collocamento mirato” ed extracurricolari con il Centro per l’Impiego

La collaborazione attiva con i Centri per l’Impiego del territorio si delinea con il perseguimento della nostra mission ormai da vent’ anni.

Sovente, Ma.Ris. utilizza il canale istituzionale del Centro per l’Impiego per la ricerca di personale specializzato e, allo stesso modo, il Centro per l’Impiego territoriale richiede a Ma.Ris. la disponibilità a ospitare soggetti facenti parte delle liste del collocamento mirato (Legge 68/1999), o per svolgere tirocini extracurricolari e formativi.

Il Collocamento mirato consiste in *“una serie di strumenti che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione”* (L. 68/99, art. 2).

Una volta valutate le cosiddette “residue capacità lavorative”, il Centro per l’Impiego attiva con Ma.Ris. Cooperativa Sociale una convenzione e condivide con il destinatario un progetto individuale. Un tirocinante disabile potrebbe rappresentare per una qualsiasi

azienda una risorsa molto complessa da gestire, ma lo stesso, all’interno di un sistema strutturato come il nostro, si rivela uno strumento particolarmente utile poiché, da un lato, consente all’azienda di effettuare inserimenti mirati e seguiti da strutture competenti (tenendo presente il fatto che questa tipologia di stagisti può presentare esigenze particolari), dall’altro lato, permette al soggetto disabile di inserirsi con gradualità nel contesto organizzativo della cooperativa anche grazie alle figure di supporto del tutor aziendale e del tutor caposquadra.

I tirocini extra-curricolari sono definiti di inserimento/reinserimento lavorativo e non hanno limiti di età. Appartengono a questa categoria i tirocini formativi e di reinserimento o inserimento al lavoro mirati ad inserire, ovvero, reinserire nel mondo del lavoro soggetti privi di occupazione (inoccupati e disoccupati) o con particolari svantaggi (disabili o richiedenti asilo). A differenza del tirocinio curriculare, l’extra-curriculare prevede un compenso che parte da una quota minima obbligatoria (mai inferiore ai 400€ lordi) e può essere aumentata secondo la volontà della Cooperativa.

13. Tirocini formativi Università

14. Tirocini formativi Scuole di Specializzazione



Il Settore A di Ma.Ris. Cooperativa Sociale, dedicato ai servizi alla persona e delineato attraverso la gestione di due comunità terapeutiche residenziali per tossicodipendenti e alcolisti, una casa alloggio e una CAUP (Casa Alloggio per Utente Psichiatrica), ha all’attivo diverse convenzioni con le Università degli Studi di Genova, di Parma e di Firenze per lo svolgimento di tirocini formativi.

I destinatari dei tirocini universitari sono laureandi e laureati dei Corsi di Laurea in Psicologia, in Scienze dell’Educazione e della Formazione, in Tecniche della Riabilitazione Psichiatrica e in Servizio Sociale. I destinatari dei tirocini delle Scuole di Specializzazione sono, solitamente, laureati in Psicologia e psicologi che

26 LA COOPERATIVA

intraprendono un percorso formativo in una Scuola di Specializzazione in Psicoterapia (analitica, gestalt, sistemico-relazionale, rogersiana, etc)

I tirocinanti strutturano insieme ai professionisti psicologi, educatori e assistenti sociali che lavorano nelle nostre strutture riabilitative un progetto formativo individuale.

Attraverso l'affiancamento del tutor, a seconda delle esigenze formative e del corso di studi di ognuno, i tirocinanti entrano in contatto con la pratica vera e propria degli interventi di supporto alla persona con disturbo da uso di sostanze stupefacenti e psicotrope, con un disturbo mentale, e con la doppia diagnosi.

I tirocinanti assistono alle riunioni delle équipes multidisciplinari e alle sedute di gruppo, studiano un caso clinico, osservano gli interventi degli educatori e possono partecipare attivamente alla quotidianità delle strutture.

15. Progetto "HORIZON - Cittadinanza attiva per la miglior cura e pulizia dei quartieri"

Il progetto più innovativo dell'anno 2019 è stato sicuramente il progetto Horizon. Fortemente voluto dall'Amministrazione Comunale della Spezia, con l'Assessorato del Ciclo dei Rifiuti e con l'Assessorato dei Servizi Sociali, ha visto la risposta immediata da parte di Ma.Ris. Cooperativa Sociale, che ha messo a disposizione il Responsabile degli Inserimenti Lavorativi per la progettazione e il coordinamento, i Coordinatori del Settore Ambiente e i capisquadra sul territorio.

L'obiettivo principe del Progetto HORIZON è sicuramente e ineccepibilmente la salvaguardia dell'ambiente integrata all'inclusione sociale. Sul piano ambientale, il progetto mira a prevenire gli illeciti tramite un'azione di vigilanza, tesa a valorizzare e difendere il decoro urbano, a tutelare l'ambiente e, nello specifico le zone più periferiche e più esposte al degrado, con il chiaro intento di sviluppare ed incentivare, di fatto, l'educazione all'ambiente, alla protezione civile ed al rispetto della legalità. Sul piano sociale, sono stati individuati 10 soggetti destinatari del progetto, in carico ai Servizi Sociali del Comune della Spezia, con difficoltà socio-economiche e a rischio di emarginazione dal mondo del lavoro. Il progetto, dopo una serie di fasi preliminari, ha preso avvio il 1° luglio 2019 e si concluderà il 30 giugno 2020.



16. Progetto REI - Legacoop

Il 2018 ha visto entrare in vigore il cosiddetto "Reddito di inclusione (REI)" come nuova misura di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionata alla valutazione della condizione economica.

Il REI si compone di due parti:

- un beneficio economico, erogato mensilmente attraverso una carta di pagamento elettronica (Carta REI);
- un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa volto al superamento della condizione di povertà, predisposto sotto la regia dei servizi sociali del Comune.

Ma.Ris. Cooperativa entra in scena nella seconda parte del REI, firmando una Convenzione con Legacoop, il Comune della Spezia – Settore Servizi Sociali e il Centro per l'Impiego.

Il progetto è stato avviato il 15 gennaio 2019, dopo che gli operatori dei Servizi Sociali e del Centro per l'Impiego hanno individuato e selezionato 21 soggetti da inserire nel Settore B di Ma.Ris. per il progetto di inclusione lavorativa.

Il progetto, che ha visto varie fasi intermedie, ha preso avvio il 15 gennaio 2019, con una durata iniziale di 6 mesi per ciascun percorso. In data 31 dicembre 2019, il progetto è ancora attivo con scadenza il 30 giugno 2020 con all'attivo 7 percorsi dei 21 percorsi intrapresi inizialmente.

17. Progetto AMALI (2° PARTE)

Il progetto AMA-LI nasce dal programma operativo FSE Liguria 2014-2020 Asse 2 "Inclusione sociale lotta alla povertà – Famiglie al centro, un centro per le famiglie" di cui all'Avviso Pubblico approvato con D.G.R. 200/2017, esiti valutazione approvati con D.G.R. n° 1141/2017.

Il Soggetto Capofila è il Comune della Spezia e la partnership è costituita da Ma.Ris. Cooperativa Sociale e da Coopselios, che da 9 anni gestisce il Centro Antiviolenza Irene della Spezia e Is.For. Coop.

Se la prima parte del progetto è stata dedicata a percorsi terapeutico-riabilitativi di recupero destinati a uomini maltrattanti e autori di reati di violenza di genere, la seconda parte del progetto ha visto l'avvio dei percorsi di inclusione socio-lavorativa destinati ai soggetti con le caratteristiche sopramenzionate e segnalati dagli operatori dei Servizi Sociali del Comune della Spezia, dagli assistenti sociali dell'UEPE e dagli operatori dell'ASL 5 Spezzino che li hanno in carico.

18. Progetto "TIR"

Il "progetto TIR" (Tavolo Integrato di Reinserimento sociale e lavorativo), prosegue ormai da 5 anni ed è regolato da un accordo tra Enti pubblici e privati che insieme concorrono alla progettazione degli inserimenti lavorativi delle persone con problemi di dipendenza da sostanze, seguite dalla struttura complessa Ser.T della Asl 3 Genovese, attraverso l'applicazione di un modello integrato di accompagnamento al lavoro volto ad offrire alle persone un'esperienza innovativa e personalizzata verso un percorso di autonomia. L'obiettivo del Tavolo Integrato è quindi favorire l'inserimento socio lavorativo di persone a rischio di emarginazione sociale, di soggetti per i quali le problematiche relative all'uso di sostanze hanno comportato un lungo allontanamento dal mondo del lavoro e/o una insufficiente acquisizione di formazione. Questo obiettivo è andato concretizzandosi attraverso la messa a sistema delle competenze dei diversi attori presenti sul territorio genovese e il superamento della logica frammentata dei singoli progetti, permettendo così di dare stabilità al lavoro di rete tra tutti i soggetti interessati alla cura, la riabilitazione, il reinserimento delle persone con problemi di dipendenza. Il tavolo di lavoro è formato dal SER.T ASL 3 Genovese, dal Comune di Genova, dalla Città Metropolitana, dall' Ufficio Esecuzione Penale Esterna (UEPE) del Ministero della Giustizia e dai quattro enti accreditati del dipartimento genovese delle dipendenze, tra cui Ma.Ris. Cooperativa Sociale, e si avvale di strumenti condivisi di valutazione, segnalazione e orientamento delle persone inserite in un percorso di inclusione sociale e lavorativa.

19. Progetto "Riabilitazione sociale"

Nell'anno 2019 la Cooperativa Ma.Ris. è rientrata nel progetto Riabilitazione Sociale ASL 3 Genovese che intende rivolgersi alle fasce più deboli degli utenti con problematica di dipendenza da sostanze che per differenti problematiche (fisiche, di tipo di trattamento e percorso) non risultano ancora pronti per un vero e proprio inserimento socio lavorativo.

I percorsi di Riabilitazione Sociali sono attività preparatorie al reinserimento sociale e lavorativo per la fascia di utenza che possiamo definire di "svantaggio complesso" e "svantaggio conclamato" che necessita di un supporto finalizzato a:

- Mantenere lo stato di drug free
- Consolidare le life skills acquisite
- Sostenere la motivazione al trattamento
- Orientare al percorso riabilitativo

Ciò avviene attraverso azioni di sperimentazioni, definizione di progetti individuali che prevedono l'attivazione di "percorsi di inclusione sociale attiva" della durata di mesi 3 per un massimo di 15 ore settimanali. La convenzione viene attivata tra la Cooperativa Ma.Ris. quale ente ospitante, il Comune di Genova (Ufficio Inserimenti lavorativi) quale ente promotore e il Sert quale soggetto deputato alla presa in carico. Tali percorsi divengono oggetto di valutazione dei soggetti inseriti nei progetti a seguito della quale è prevista una riformulazione dei percorsi verso attività più formative e professionalizzanti, oppure un mantenimento dell'attività propriamente socializzante.

I percorsi di inclusione socio-lavorativa hanno preso avvio nel mese di ottobre 2019 e proseguiranno fino al 30 giugno 2020.

Di seguito, la tabella riassuntiva dei risultati raggiunti dal Settore degli Inserimenti Lavorativi nel 2019.

MA.RIS. COOPERATIVA SOCIALE - DATI ATTIVITÀ SETTORE A - INSERIMENTI LAVORATIVI
ANNO 2019

INSERIMENTI LAVORATIVI LA SPEZIA

N. TOTALE PERCORSI INCLUSIONE SOCIO LAVORATIVA (EX BORSA LAVORO) di cui:	144
UFFICI AMMINISTRATIVI	10
PULIZIE	5
RACCOLTA DIFFERENZIATA - SPAZZAMENTO	85
MANUTENZIONE DEL VERDE	2
CAMERE MORTUARIE E CIMITERI	4
ALTRO	5
N. PERCORSI ATTIVI al 31/12/2019	46
N. PERCORSI ATTIVATI	83
N. PERCORSI CONCLUSI CON CONTRATTI	13
N. PROGETTI ATTIVI	10
N. PROGETTI ATTIVATI	2
N. PROGETTI CESSATI	4

INSERIMENTI LAVORATIVI GENOVA

N. TOTALE PERCORSI INCLUSIONE SOCIO LAVORATIVA (EX BORSA LAVORO) di cui:	44
UFFICI AMMINISTRATIVI	4
RACCOLTA DIFFERENZIATA	9
MANUTENZIONE DEL VERDE	3
SAN MARTINO PULIZIA STRADE	5
CAMERE MORTUARIE E CIMITERI	5
CHIAVARI MAGAZZINO/PORT A PORTA	8
OFFICINA/MAGAZZINO	4
PULIZIA UFFICI	2
PIEGATURA MANIFESTI (APL)	2
PULIZIA STRADE ISOLA DEL CANTONE	2
N. PERCORSI ATTIVI al 31/12/2019	12
N. PERCORSI ATTIVATI	37
N. PERCORSI CONCLUSI CON CONTRATTI	5
N. PROGETTI ATTIVI	6

INSERIMENTI LAVORATIVI	31/12/2018	31/12/2019	VARIAZIONE
TOTALE	133	188	+55



MA. R.I.S.
RATIVA SOCIALE

2.12 Il Valore dello sport

Il CONI, Comitato Olimpico Nazionale Italiano, scrive sul Bilancio di Sostenibilità 2016 che *“lo sport è un veicolo di inclusione, partecipazione e aggregazione sociale nonché uno strumento di benessere psicofisico e di prevenzione. Inoltre, svolge un ruolo sociale fondamentale in quanto strumento di educazione e formazione che permette lo sviluppo di capacità e abilità essenziali per la crescita equilibrata di ciascun individuo. Nella consapevolezza di tale valore, il CONI si impegna affinché la pratica sportiva sia sempre più diffusa soprattutto tra i giovani, garantendo il diritto allo sport nelle aree territoriali più disagiate sviluppando e consolidando partnership con istituzioni pubbliche e organizzazioni private che garantiscono la sostenibilità economica delle iniziative di carattere sociale.”*

Utilizzare il potenziale dello sport per l'inclusione sociale, l'integrazione e le pari opportunità fa parte della *mission* di MA.RIS. Cooperativa Sociale da svariati anni. Noi pensiamo fortemente che lo sport contribuisca in modo significativo alla coesione economica e sociale e a una società più sviluppata.

Tutti i componenti della società dovrebbero avere accesso allo sport: ecco perché MA.RIS. tiene conto delle esigenze specifiche e della situazione dei gruppi, anche quelli meno rappresentati, nonché del ruolo particolare che lo sport può avere per i giovani, le persone con disabilità e quanti provengono da contesti sfavoriti. Lo sport può anche facilitare l'integrazione nella società dei migranti e delle persone d'origine straniera, e sostenere, quindi, il dialogo interculturale.

MA.RIS. Cooperativa Sociale intende sfruttare al meglio il potenziale dello sport come strumento per l'inclusione sociale, così come per la promozione del benessere fisico e sociale e va inteso non solo come performance volta al raggiungimento di prestazioni eccellenti, ma anche come incentivo all'aggregazione sociale, strumento di prevenzione e promozione della salute, nonché fondamentale intervento educativo.

Attraverso la collaborazione con le società sportive di seguito descritte, MA.RIS. Cooperativa Sociale intende perseguire i seguenti obiettivi:

- favorire il benessere della società attraverso l e l'attività sportiva
- creare integrazione tra culture, fasce d'età e situazioni sociali differenti
- contrastare le forme di discriminazione e favorire l'integrazione di disabili, minoranze etniche e soggetti a rischio di emarginazione
- dare una risposta ai bisogni e alle criticità sociali
- favorire l'apprendimento, le competenze sociali e civiche, il lavoro di squadra, la disciplina, la creatività e l'imprenditorialità nello sport.

A.S.D. PIEVE LIGURE

Ma.Ris Cooperativa Sociale, sempre per fini di prevenzione, ha posto la sua attenzione sui minori e lo sport, sostenendo e collaborando ormai da diversi anni con la Società Sportiva ASD Pieve Ligure -Costituita nel lontano 1969, che risulta una delle realtà calcistiche più conosciute in tutto il panorama regionale soprattutto per il suo settore giovanile. Oltre alla prima squadra che milita nel campionato regionale di PRIMA CATEGORIA, e presenta tra i suoi tesserati ragazzi che lavorano in MA.RIS., sono presenti anche la Juniores regionale di secondo livello, ben tre squadre di allievi partecipanti ai campionati provinciali (due) e regionali di fascia B, ed altrettante squadre di giovanissimi sia regionali fascia B che provinciali. Cinquanta atleti sono considerati dilettanti, lavoratori, studenti, ragazzi extracomunitari, centotrenta tesserati appartengono alle giovanili e rappresentano ragazzi di tutte le fasce sociali. La scuola calcio invece è presente sia nel Comitato Provinciale di Genova della Federazione Italiana Gioco Calcio come nel Centro Sportivo Italiano con circa 50 tesserati sempre presenti.



La fascia di età per la scuola calcio è compresa tra i 7 e 10 anni, mentre quella dei giovanissimi e allievi, che rappresentano il punto fermo delle leve giovanili, è compresa tra gli 11 e 15 anni; praticamente, attraverso il calcio, i ragazzi vengono accompagnati da quando sono bambini sino all'adolescenza verso uno stile di vita più

sano. Gli Istruttori che seguono la crescita sportiva e la capacità aggregativa dei tesserati sono scrupolosamente selezionati e devono rispondere ai principi sopra elencati senza i quali non riterremmo idonei i mister che si propongono.

In tale attività la Cooperativa risulta impegnata attivamente nella organizzazione delle tante squadre che settimanalmente presenziano ai campi sportivi di Bogliasco, Genova e Pieve, fornendo anche divise da calcio, materiale sportivo controlli di medicina dello sport, copertura assicurativa ed assistenza in caso di infortuni di qualsiasi genere. L'azienda come detto partecipa alla selezione di istruttori/allenatori attraverso la sua esperienza in campo sociale ed umano e fornisce un servizio di trasporto ai ragazzi dal centro città sino ai campi di calcio aiutando i genitori che impegnati nel proprio lavoro avrebbero difficoltà a portare i ragazzi presso gli impianti sportivi accertandone la presenza e favorendo i rapporti tra di loro.



Questo impegno risulta estremamente importante per la Cooperativa, che attraverso lo sport, partecipa alla vita dei giovani e alla prevenzione di possibili problematiche personali.

ATTIVA SPORTUTILITY



È una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata, senza fine di lucro, costituita il 27 Dicembre 2013 e iscritta alla Camera di Commercio in data 8 Gennaio 2014, inoltre è iscritta nel Registro Nazionale delle Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche, con riconoscimento del CONI – Comitato Olimpico Nazionale Italiano del 19 Gennaio 2014. È affiliata a tre Enti di Promozione Sportiva riconosciuti dal Coni,

alla UISP (Unione Italiana Sport Per tutti) in data 31 Dicembre 2013, all'AICS (Associazione Italiana Cultura e Sport) in data 22 Gennaio 2014, al CSI (Centro Sportivo Italiano) in data 24 Gennaio 2014.

La società ha per oggetto principale l'organizzazione e la gestione di strutture sportive, la gestione di impianti turistici, l'esercizio di attività sportive e di avviamento allo sport, operando affinché in tutte le sue attività venga favorita l'inclusione sociale, la promozione dei diritti, il rispetto per l'ambiente e la legalità.

Gli obiettivi di miglioramento della società nel 2020 sono mirati a sviluppare nuove occasioni, anche promosse direttamente dal soggetto gestore, con particolare attenzione all'avvio di un progetto di "scuola calcio" rivolto a tutti quei bambini che oggi faticano a trovare spazi nelle società sportive tradizionali che, in virtù della forte specializzazione precoce che interessa l'attività del calcio, legata anche ad una permanente massiccia affluenza di praticanti, selezionano spesso, con criteri basati sulla "prestazione", purtroppo anche i bambini in età scolare.

La società, nata per promuovere sinergie fra le principali esperienze territoriali in ambito sportivo e nella gestione di servizi, è stata costituita da quattro soci giuridici, tutti senza scopo di lucro:

- MA.RIS. COOPERATIVA SOCIALE – iscritta all'Albo delle Cooperative Sociale Regione Liguria in data 03/11/1995 n. 924.
- COMITATO PROVINCIALE UISP UNIONE ITALIANA SPORT PER TUTTI LA SPEZIA – Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal Coni in data 24/06/1976, conta n. 182 associazioni affiliate e n. 9.330 soci.
- COMITATO PROVINCIALE AICS ASSOCIAZIONE ITALIANA CULTURA E SPORT LA SPEZIA – Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal Coni in data 24/06/1976, conta n. 34 associazioni affiliate e n. 3.919 soci.
- CSI CENTRO SPORTIVO ITALIANO LA SPEZIA – Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal Coni in data 24/06/1976, conta n. 25 associazioni affiliate e n. 2.600 soci

Il management di ATTIVA SPORTUTILITY presenta personalità con un'alta qualificazione professionale e una profonda esperienza nel mondo sportivo e nell'ambito della gestione degli impianti.

ATTIVA SPORTUTILITY ha inoltre formalizzato un rapporto di collaborazione permanente con professionisti con elevate competenze, professionalità ed esperienze nel campo della progettazione, realizzazione e gestione di impianti pubblici, utilizzati anche a fini sportivi.

3. INDICATORI

3.1 Indicatori relativi al personale

La Cooperativa impronta la sua attività nel sostenere il personale in situazione di difficoltà economica. Nel corso del 2019 sono stati erogati anticipi di stipendio a 10 lavoratori per un importo complessivo di € 8.799,00 a fronte di esigenze personali. La Cooperativa ha inoltre concesso anticipi di TFR a 6 lavoratori per un ammontare di € 37.037,78.

ORGANICO	31/12/2018	31/12/2019	VARIAZIONI
Lavoratori ordinari soci	393	444	51
Lavoratori ordinari non soci	164	208	44
Collaboratori Soci	1	1	0
Collaboratori non Soci	1	2	1
Collaboratori Professionisti	0	0	0
Totali	559	655	96

ORGANICO	Tipo A	Tipo B	
Uomini	7	497	655
Donne	25	126	
Totali	32	623	

ORGANICO SETT. A	Isola	Pitelli	Territorio	Amministr. sett. A	
Uomini	2	3	2	0	32
Donne	6	6	10	3	
Totali	8	9	12	3	

ORGANICO SETT. B	Ambiente	Pulizie	Camere & Cimiteri	Serv. Vari	Porto	APL	Turismo	Amministrazione	
Uomini	366	2	60	5	34	15	3	12	623
Donne	49	33	8	16	1	6	3	10	
Totali	415	35	68	21	35	21	6	22	

2019	SOCI LAV.	DIPENDENTI	COLLABORATORI SOCI	COLLABORATORI	TOTALE	di cui donne	di cui part time
GENNAIO	417	147	1	2	567	131	233
FEBBRAIO	421	150	1	2	574	130	240
MARZO	423	165	1	2	591	136	251
APRILE	431	195	1	2	629	140	273
MAGGIO	438	211	1	2	652	138	278
GIUGNO	438	212	1	2	653	137	304
LUGLIO	438	236	1	2	677	142	327
AGOSTO	437	238	1	2	678	143	327
SETTEMBRE	439	199	1	2	641	144	301
OTTOBRE	442	196	1	2	641	147	294
NOVEMBRE	445	196	1	2	644	150	295
DICEMBRE	444	208	1	2	655	151	306

2019	% SOCI	% TEMPI INDETERMINATI
GENNAIO	73,72%	86,95%
FEBBRAIO	73,52%	86,59%
MARZO	71,74%	86,29%
APRILE	68,68%	82,51%
MAGGIO	67,18%	80,52%
GIUGNO	67,08%	80,55%
LUGLIO	64,84%	78,43%
AGOSTO	64,60%	78,32%
SETTEMBRE	68,49%	83,00%
OTTOBRE	69,11%	84,56%
NOVEMBRE	69,25%	85,09%
DICEMBRE	67,79%	84,27%

COSTI DELLA PRODUZIONE PER IL PERSONALE

COSTI	2018	2019	VARIAZIONE
SALARI E STIPENDI	10.948.094	12.296.379	1.348.285
ONERI SOCIALI	2.706.005	2.990.288	284.283
TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	709.569	752.243	42.674

3.2 Indicatori relativi ai soci

Totale Soci 453	Soci persone giuridiche		1
	Soci volontari		7
	Soci lavoratori		445
TOTALE ADDETTI (dipe + soci lav. + collab) 655	Soci lavoratori	444	Soci maschi 346 Soci femmine 98
	Collaboratori soci	1	Maschi 1 Femmine 0
	Dipendenti non soci	208	Maschi 155 Femmine 53
	Collaboratori non soci	2	Maschi 2 Femmine 0

	2018	2019
Soci ammessi	50	82
Soci dimessi	45	31

ORGANICO SOCI LAVORATORI AMMINISTRAZIONE	Quadri	Amministrativi	Totali
	4	18	22

ORGANICO SOCI LAVORATORI SETTORE A	Isola	Pitelli	Territorio	Amministr. Tipo A	Totali
	7	8	5	3	23

ORGANICO SOCI LAVORATORI SETTORE B	Ambiente	Pulizie	Camere & Cimiteri	Serv. Vari	Porto	APL	Turismo	Totali
	288	21	51	11	19	8	2	400

3.3 Indicatori relativi alle relazioni sindacali

Art. 39 Costituzione della Repubblica Italiana

L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

La libertà sindacale rappresenta un'articolazione della generale libertà di associazione di cui all'art.18 della Costituzione. Essa si sostanzia nella libertà dei sindacati di svolgere liberamente la propria attività, ciò che implica autonomia organizzativa, negoziale ed amministrativa; e nella libertà dei singoli di aderire o meno ad un'organizzazione sindacale.

Le rappresentanze sindacali sono state scelte dai lavoratori come previsto dall'articolo 19 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

SINDACATO/RAPPRESENTANTI SA8000	NUMERO
UILTRASPORTI	7
F.P. C.G.I.L.	4
FIT CISL	2
FISASCAT CISL	1
TOTALE SIGLE n° 4	14

Per relazioni sindacali si intende l'insieme dei rapporti giuridici intercorrenti tra il datore di lavoro ed i lavoratori subordinati - intesi come collettività - all'interno dei luoghi di lavoro, allorché queste relazioni vengano a realizzarsi tramite un soggetto intermedio, ovvero il sindacato, rappresentante delle istanze e degli interessi dei dipendenti.

All'interno dell'azienda l'insieme delle attività sviluppate nelle relazioni sindacali sono allocate del settore delle risorse umane, che gestisce attività tra le quali le politiche retributive, la selezione del personale, le politiche di disciplina sul posto di lavoro e gli aspetti relativi allo sviluppo organizzativo.

Ritenendo la presenza dei sindacati molto importante MA.RIS. Cooperativa Sociale ha sempre favorito le attività richieste dai dipendenti e dai sindacati e ha sempre avuto con questi ultimi un rapporto trasparente di collaborazione.

3.4 Indicatori relativi alle relazioni interne

L'Azienda si è sempre impegnata ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai CCNL applicati e in conformità allo Statuto dei Lavoratori. La Cooperativa utilizza lo strumento delle sanzioni esclusivamente per tutelare l'organizzazione aziendale e di conseguenza altri lavoratori dai comportamenti inadeguati dei singoli. Nel 2019, rispetto allo scorso anno, risultano diminuiti i provvedimenti disciplinari (da 98 a 83), nonché i contenziosi (da 7 a 8). I passaggi di livello sono stati 33.

Valorizzazione	N° 33 passaggi di livello superiore	
Provvedimenti disciplinari	Totale n° 83	
	Richiami scritti	N° 31
	Multe	N° 27
	Sospensioni	N° 16
	Licenziamenti	N° 9
Contenziosi	Totale n° 8	
	Trasferimenti di settore	N° 0
	Licenziamenti	N° 3
	Differenze retributive	N° 4
	Richieste risarcimento	N.° 1
Provvedimenti disciplinari		
Mancato rispetto contratto		52
Mancato rispetto mansione		15
Mancato rispetto sicurezza		4
Mancato rispetto dei ruoli		3
Mancato rispetto beni aziendali		9

In relazione al contenzioso derivante da licenziamenti disciplinari irrogati si evidenzia l'impegno di MA.RIS. Cooperativa Sociale in merito alla necessaria applicazione delle procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai CCNL applicati e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

In tal senso la Cooperativa utilizza lo strumento delle sanzioni disciplinari per tutelare l'organizzazione aziendale, la sua immagine e di conseguenza i soci e i lavoratori nel loro complesso da comportamenti inadeguati di singoli.

Pertanto, anche nel 2019, la Cooperativa ha esercitato con la necessaria attenzione il controllo del rispetto dei doveri contrattualmente disciplinati.

In ordine alle richieste di differenze retributive la Cooperativa ha proceduto alla relativa difesa in merito al corretto inquadramento contrattuale dei ricorrenti.

Rispetto all'anno precedente, il 2019 si è chiuso con una diminuzione dei contenziosi in essere, in tal senso, strettamente correlato alla riorganizzazione aziendale della Cooperativa, la stessa ha proceduto al raggiungimento di accordi transattivi, anche in via stragiudiziale, per la chiusura di sei posizioni lavorative.

La Cooperativa per tutte le cause suddette ha provveduto ad affidare ai propri legali la difesa dei suoi interessi e tutte le cause anche valutate in modo estremamente prudente.

Anno	Ore Assenza	Ore lavorabili	Assenteismo (%)	Ass. per malattia (h)	Ass. per malattia (%)	Cessaz. Rapporti di lavoro – turnover (n.)
2016	189.450,75	1.128.709,46	0,17	56.609,07	0,30	316
2017	154.338,79	1.097.908,58	0,14	51.561,65	0,33	215
2018	187.095,78	1.131.127,49	0,16	46.431,63	0,25	251
2019	152.656,82	1.178.505,65	0,13	43.511,24	0,29	204

3.5 Indicatori relativi alla sicurezza

La valutazione e il controllo delle prestazioni costituiscono uno degli elementi fondamentali dei Sistemi di Gestione della Sicurezza. Lo scopo è di individuare un metodo di giudizio quantitativo sulle prestazioni delle attività di gestione della sicurezza.

Nel settore della sicurezza, si utilizzano spesso come indicatori oggettivi il numero degli incidenti, o analoghi parametri.

Questi parametri misurano, in realtà, solo i fallimenti del sistema di gestione.

La sicurezza deve eliminare tutte le cause che interferendo in qualche modo fra di loro potrebbero produrre un incidente.

Gli incidenti sono provocati da un concorso di cause e condizioni differenti, che verificandosi insieme o in successione producono l'accadimento imprevisto.

Analogamente solo in presenza di condizioni particolari gli eventi previsti possono a loro volta produrre conseguenze avverse. Proprio per questi motivi, gli incidenti hanno una componente casuale che fa sì che l'evento avvenga e che abbia o meno conseguenze, le

variazioni casuali, possono giocare un ruolo importante nel processo incidentale.

Il fenomeno infortunistico occupazionale è misurato secondo indicatori che ne valutano frequenza e gravità, nonché le forme di accadimento e quindi le possibili cause.

L'analisi di questo fenomeno può costituire un compito alquanto complesso ma indispensabile per approntare corretti piani di intervento, da parte dei diversi soggetti coinvolti, e per misurare a distanza di tempo l'efficacia delle azioni intraprese. Le finalità principali sono:

1. stimare l'andamento infortunistico di un determinato range temporale e produrre reports informativi sull'andamento del fenomeno all'interno della propria azienda.
2. evidenziare le priorità di intervento delle attività di prevenzione e di vigilanza dei Servizi dell'Azienda
3. verificare le soluzioni adottate in relazione all'andamento infortunistico.
4. fornire all'azienda un supporto per lo studio del fenomeno.
5. promuovere comportamenti corretti da parte di tutti.

PER LA REALIZZAZIONE DELL'ANALISI DEL FENOMENO INFORTUNISTICO OCCUPAZIONALE OCCORRONO ALCUNI INPUT IMPORTANTI:

1. NUMERO DI ORE LAVORATE PER ANNO DI RIFERIMENTO
2. NUMERO DI INFORTUNI PER ANNO DI RIFERIMENTO
3. DURATA IN GIORNI DELL'INFORTUNIO
4. ELABORAZIONE STATISTICA DEI RISULTATI DELLE INDAGINI

A QUESTO SCOPO SONO STATI IDEATI TRE INDICI INFORTUNISTICI:

- L'INDICE DI FREQUENZA
- IL TASSO DI INCIDENZA
- LA DURATA MEDIA

La caratteristica degli indici infortunistici è di tener conto del numero di infortuni rispetto alle ore lavorate o al numero di operai ma di non considerare la gravità delle conseguenze di ogni singolo infortunio.

Solo attraverso il calcolo della durata media se ne può valutare con molta approssimazione la pericolosità all'interno del settore lavorativo dell'azienda.

La gravità delle conseguenze di un infortunio verrà misurata tramite l'Indice di gravità, calcolato in funzione del tempo in cui l'infortunato si assenta dal lavoro.

Sono calcolati, l'**indice di gravità** degli infortuni, ovvero il numero di giornate di inabilità (normalizzato con moltiplicatore 1000) sul totale di ore lavorate, l'**indice di frequenza**, ovvero il numero di infortuni (moltiplicato per 1.000.000) sul totale delle ore lavorate e l'**indice di durata media** ossia il numero di giorni di inabilità sul totale infortuni proiettati nel tempo, forniscono l'andamento del fenomeno in funzione anche del numero dei dipendenti e delle effettive ore lavorate.

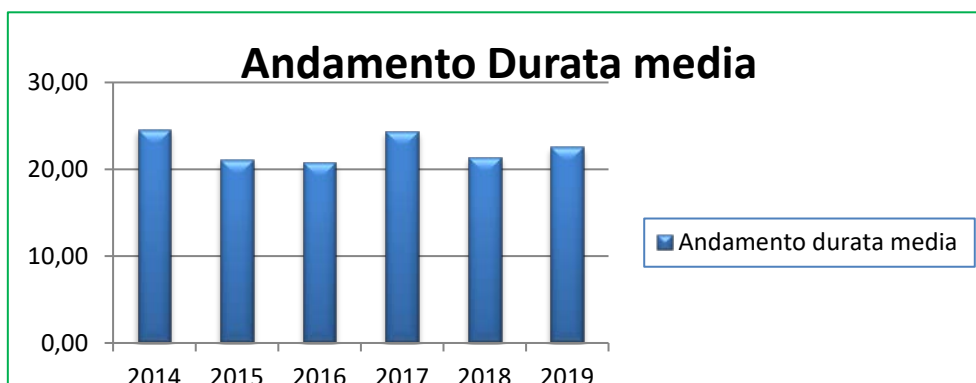
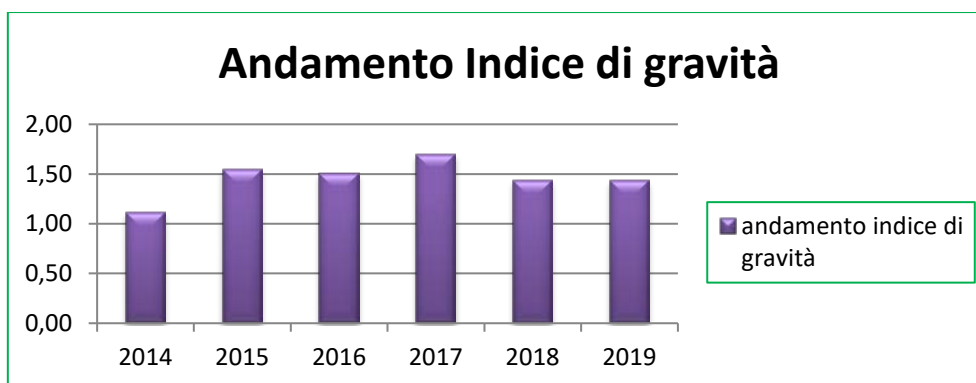
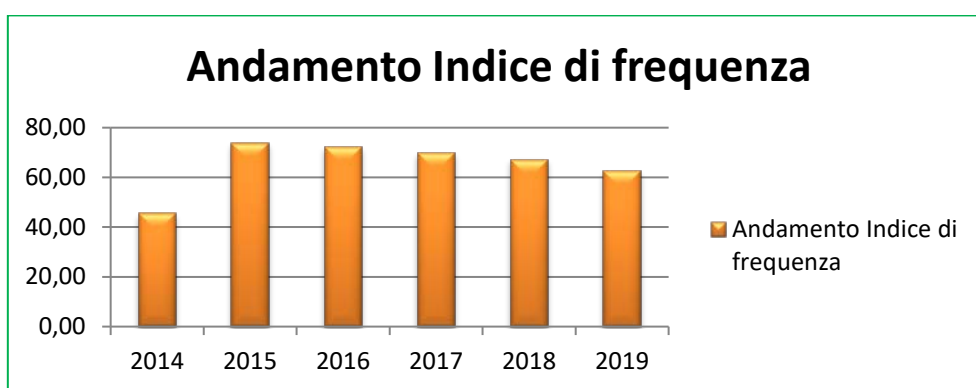
Gli indici che meglio definiscono il fenomeno sono quelli di **frequenza e gravità**; il primo consente di valutare la periodicità con cui avvengono gli infortuni, il secondo di valutarne le conseguenze. Gli indici risultano validi per aziende di dimensione media o medio grande; per le piccole e piccolissime aziende gli indici hanno valore puramente indicativo.

In quest'ottica ad esempio avremo che:

- con un basso I.G. ed un basso I.F. saremo in presenza di rischio basso e di limitata pericolosità;
- con un alto I.G. ed un alto I.F. al contrario del precedente saremo in presenza di una situazione ad elevato rischio e pericolosità;
- con un basso I.G. ed un alto I.F. avremo una frequenza elevata di infortuni lievi;
- con un elevato I.G. ed un basso I.F. saremo in presenza di un consistente numero di infortuni gravi anche se poco frequenti con eventuali postumi permanenti e/o morte.

Dai grafici di seguito riportati osserviamo che rispetto al 2018 c'è stato un calo nell'indice di frequenza, l'indice di gravità è rimasto praticamente stabile mentre la durata media degli infortuni ha avuto un leggero aumento.

Avendo avuto anche quest'anno per il quarto anno consecutivo un calo dell'indice di frequenza ed avendo limato ulteriormente l'indice di gravità rispetto l'anno precedente possiamo ritenere che dal punto di vista della sicurezza MA.RIS. Cooperativa Sociale si stia muovendo in senso positivo in una strategia tesa alla riduzione degli infortuni e ad un aumento della sicurezza sul lavoro.



INDICE DI GRAVITÀ PER SETTORE

L'andamento infortunistico sui singoli settori della cooperativa, il confronto degli indici di gravità, mostra sostanzialmente nella sua globalità di essere al livello più basso dal 2015, inferiore anche se di poco a quello dello scorso anno.

I dati generali dell'indice di gravità a confronto negli anni sono:

ANNO 2015 IG = 1,55
ANNO 2016 IG = 1,51
ANNO 2017 IG = 1,70
ANNO 2018 IG = 1,44
ANNO 2019 IG = 1,43

Il confronto sulla gravità mette in evidenza il numero dei giorni di inabilità connessi agli infortuni, i settori a maggiore criticità e quelli su cui è migliorata la condizione.

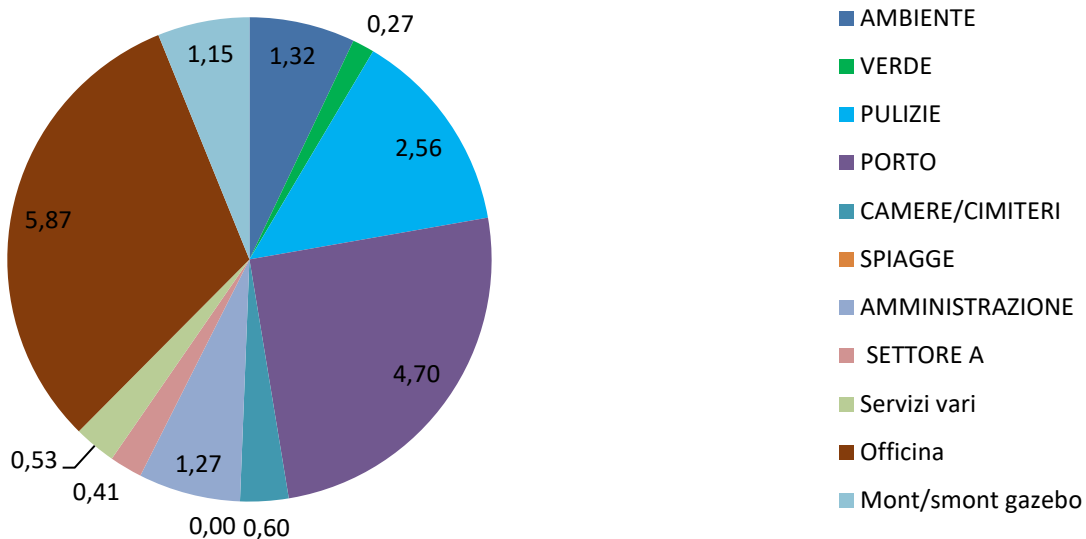
Il grafico indice di gravità diviso per settore mette in evidenza come il settore più critico rimanga quello in ambito portuale.

Il confronto con il 2018 mostra inoltre un incremento del IG nel settore officina ma sostanzialmente una diminuzione dell'indice sugli altri settori.

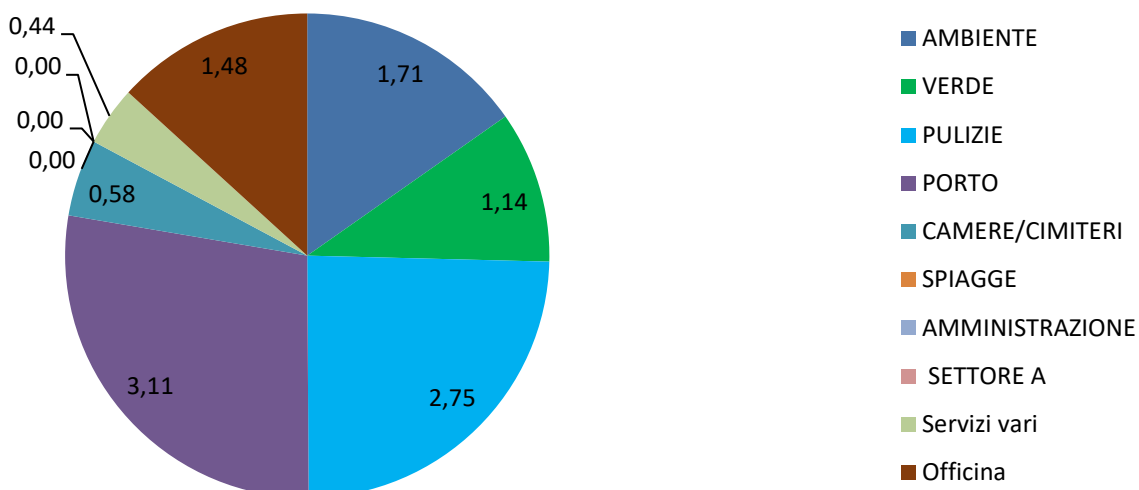
ANNO 2019	
Settori	IG (indice Gravità)
AMBIENTE	1,32
VERDE	0,27
PULIZIE	2,56
PORTO	4,70
CAMERE/CIMITERI	0,60
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	1,27
SETTORE A	0,41
SERVIZI VARI	0,53
OFFICINA	5,87
Mont/sm. gazebo	1,15
TOTALE IG	1,43

ANNO 2018	
Settori	IG (Indice Gravità)
AMBIENTE	1,71
VERDE	1,14
PULIZIE	2,75
PORTO	3,11
CAMERE/CIMITERI	0,58
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	0,00
SETTORE A	0,00
SERVIZI VARI	0,44
OFFICINA	1,48
TOTALE IG	1,44

Indice gravità per settori 2019



Indice gravità per settori 2018



INDICE DI FREQUENZA PER SETTORE

L'indice di frequenza di infortuni (anche detto impropriamente frequenza infortuni) è un indice che misura l'incidenza degli infortuni sul lavoro per milione di ore occorsi in un dato periodo, settore e ambito territoriale, relativamente al numero di ore lavorate nel medesimo periodo, settore e ambito territoriale, moltiplicato per un milione in modo da evitare valori numericamente troppo piccoli. Nei seguenti grafici è espresso l'indice di frequenza per i vari settori della cooperativa. Il confronto degli Indici di Frequenza mostra sostanzialmente nella sua globalità di essere al livello più basso dal 2015.

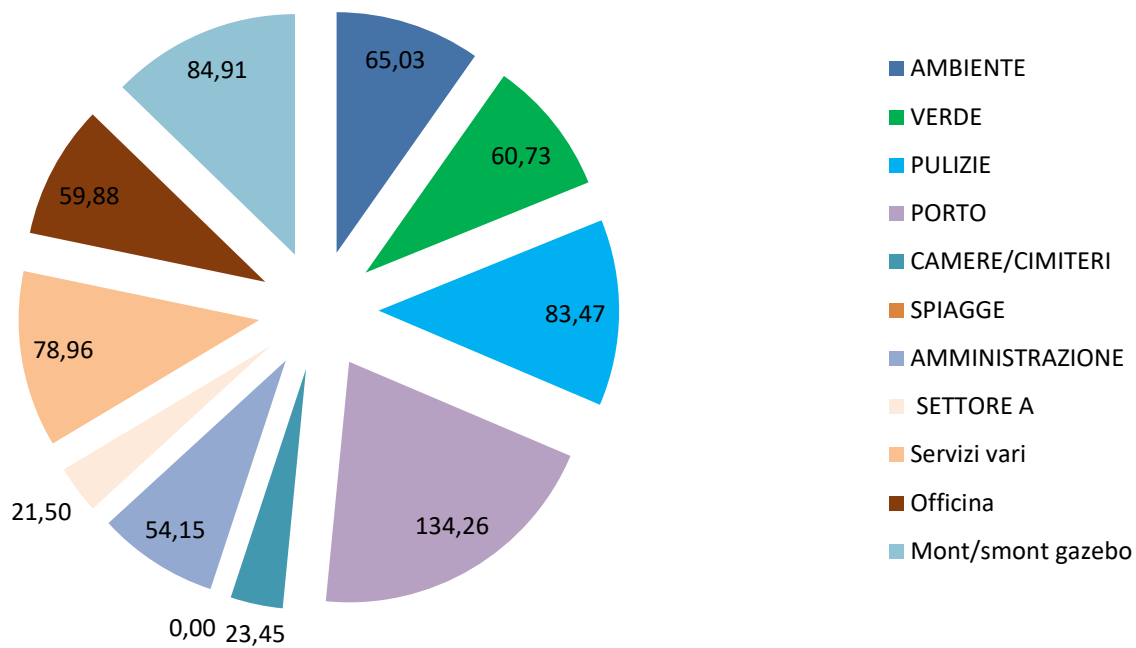
I dati generali dell'Indice di Frequenza sono stati:

ANNO 2015 IF 73,82
ANNO 2016 IF 72,40
ANNO 2017 IF 69,95
ANNO 2018 IF 67,37
ANNO 2019 IF 62,73

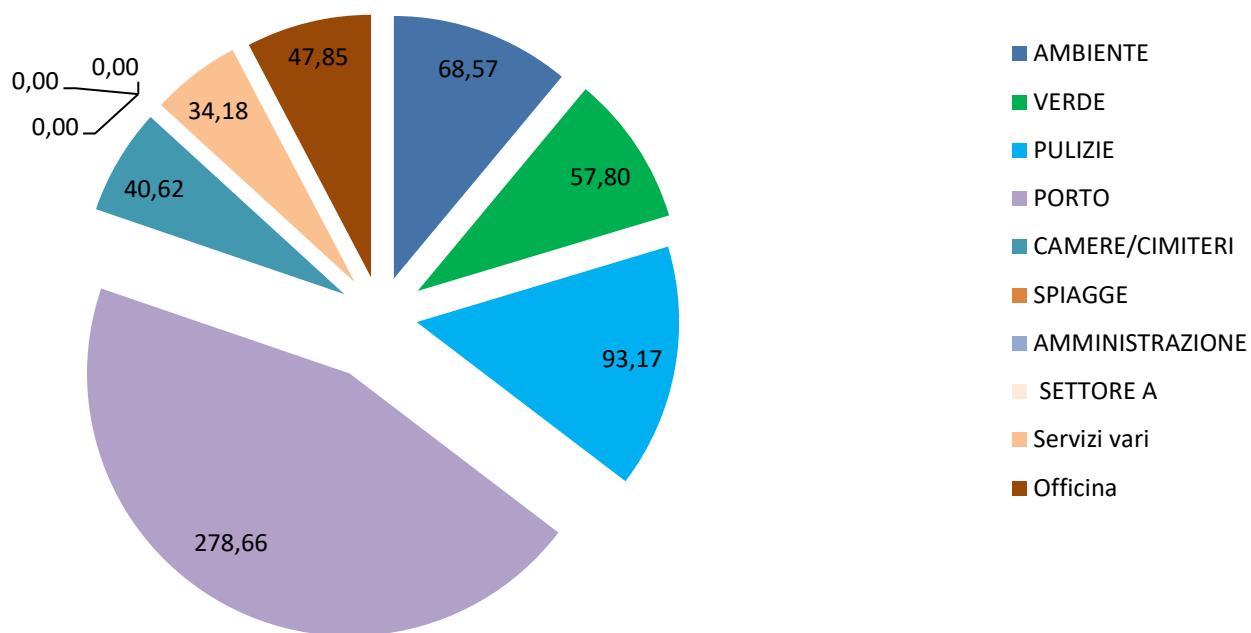
ANNO 2019	
SETTORI	IF (Indice Frequenza)
AMBIENTE	65,03
VERDE	60,73
PULIZIE	83,47
PORTO	134,26
CAMERE/CIMITERI	23,45
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	54,15
SETTORE A	21,50
SERVIZI VARI	78,96
OFFICINA	59,88
Mont/smонт gazebo	84,91
Totale IF	62,73

ANNO 2018	
SETTORI	IF (Indice Frequenza)
AMBIENTE	68,57
VERDE	57,80
PULIZIE	93,17
PORTO	278,66
CAMERE/CIMITERI	40,62
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	0,00
SETTORE A	0,00
SERVIZI VARI	34,18
OFFICINA	47,85
Totale IF	67,37

Indice frequenza 2019



Indice frequenza 2018



INDICE DI DURATA MEDIA PER SETTORE

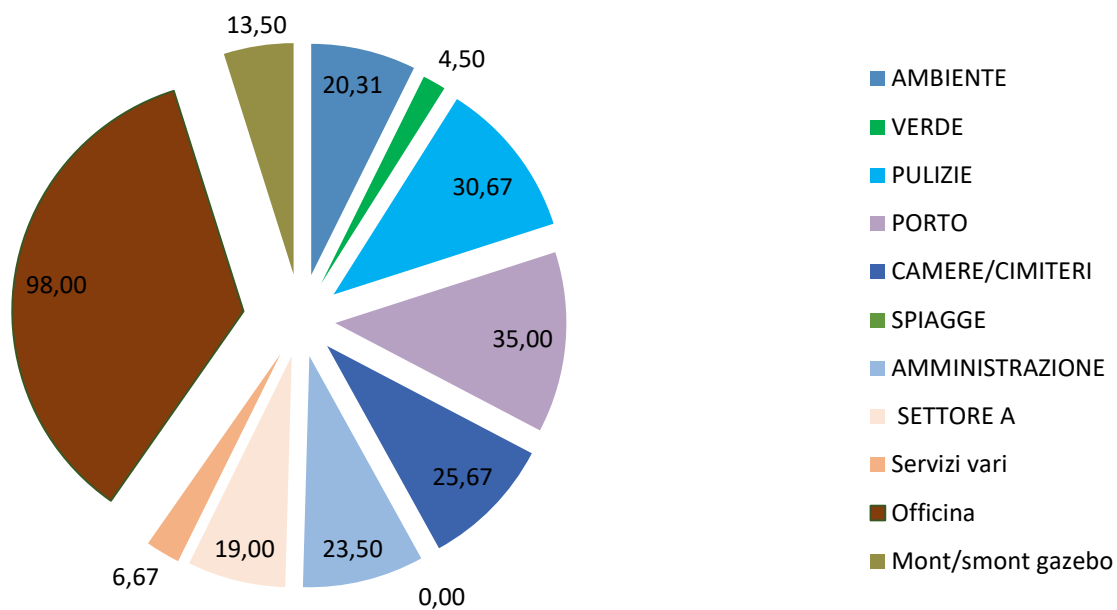
L'indice di durata media, strettamente connesso con l'indice di gravità, indica la durata media di inabilità al lavoro a causa di infortunio. Nelle seguenti tabelle e nei seguenti grafici troviamo l'indice di durata media per settore, da cui si può notare come l'indice di durata Media sia rimasto pressoché inalterato negli ultimi 5 anni, dove il dato medio varia fra gli uno e due giorni nel quinquennio dove nel 2017 vi è stato il picco massimo. Nel 2019 si registra l'incremento di poco più di una giornata rispetto l'anno precedente.

ANNO 2015 DM 21,00
ANNO 2016 DM 20,84
ANNO 2017 DM 24,32
ANNO 2018 DM 21,14
ANNO 2019 DM 22,83

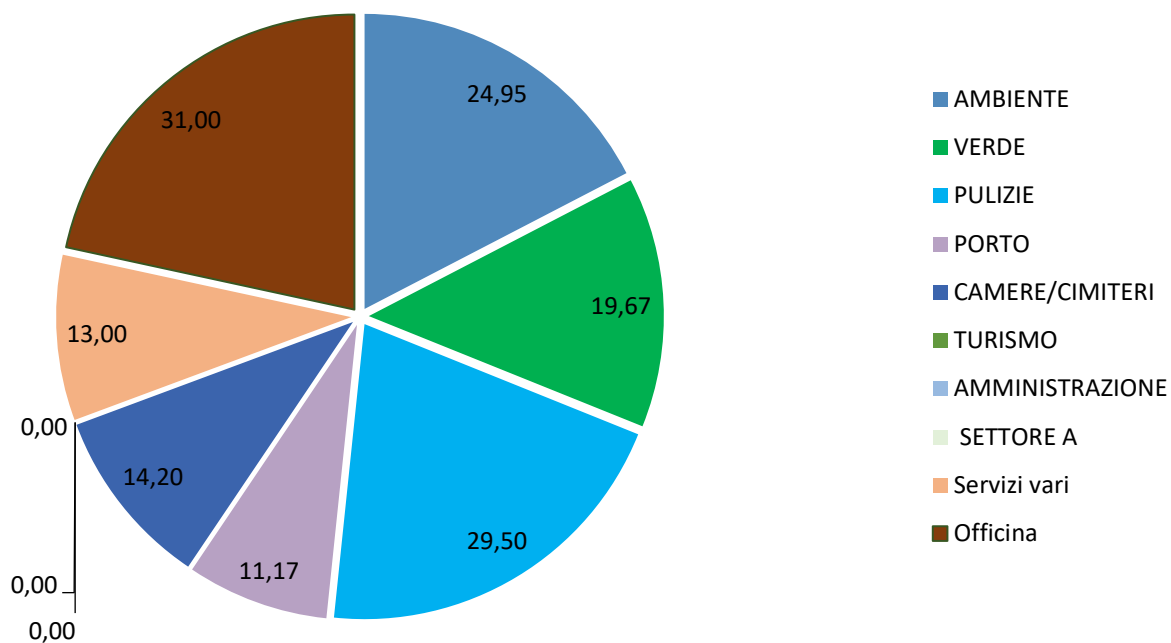
ANNO 2019	
SETTORI	DM (Durata Media)
AMBIENTE	20,31
VERDE	4,50
PULIZIE	30,67
PORTO	35,00
CAMERE/CIMITERI	25,67
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	23,50
SETTORE A	19,00
SERVIZI VARI	6,67
OFFICINA	98,00
Mont/smонт gazebo	13,50
Totale DM	22,83

ANNO 2018	
SETTORI	DM (Durata Media)
AMBIENTE	24,95
VERDE	19,67
PULIZIE	29,50
PORTO	11,17
CAMERE/CIMITERI	14,20
SPIAGGE	0,00
AMMINISTRAZIONE	0,00
SETTORE A	0,00
SERVIZI VARI	13,00
OFFICINA	31,00
Totale DM	21,14

Durata media 2019



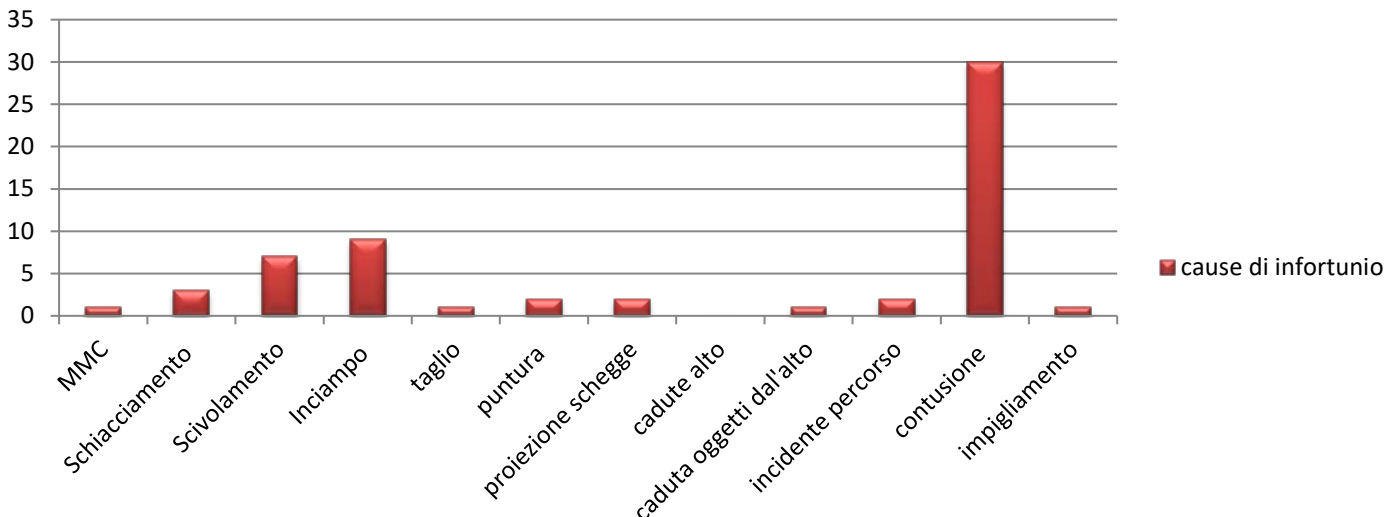
Durata Media 2018



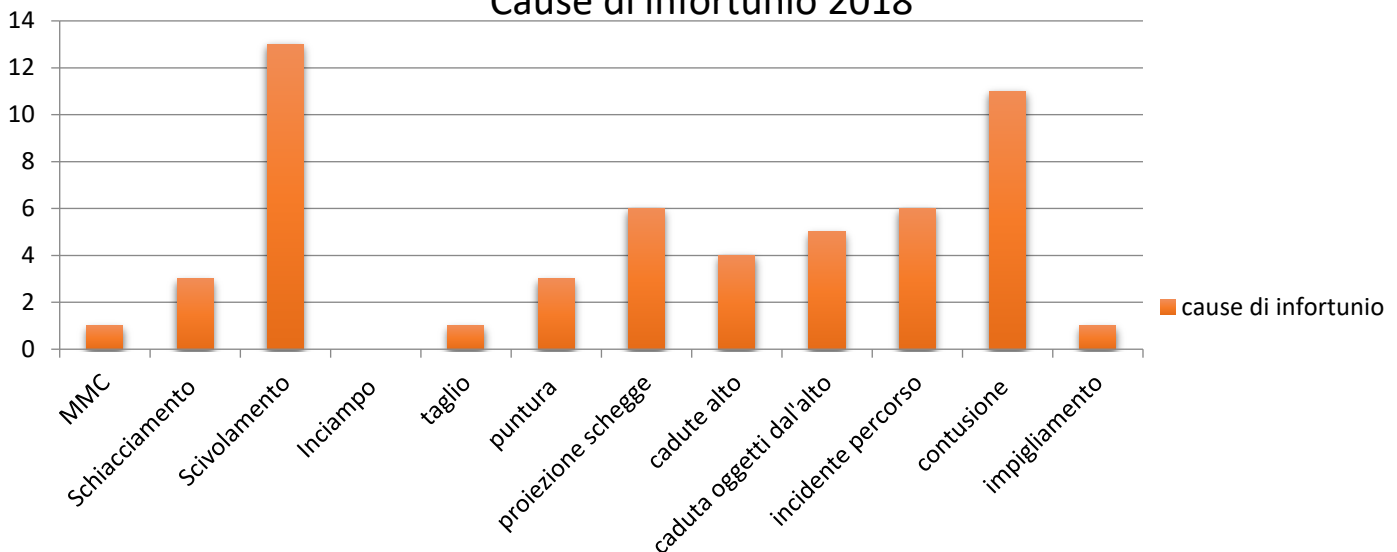
ANALISI CAUSE INFORTUNIO

Nei seguenti grafici troviamo l'analisi delle cause infortunio occorsi nel 2019 e il CONFRONTO con le cause del 2018. Come si può evincere dai grafici gli infortuni hanno avuto come elemento rilevante le contusioni con 30 casi quasi triplicati e rispetto all'anno precedente, sono aumentati anche i casi di inciampo, 9 casi, mentre nel confronto con l'anno precedente si può notare non vi fossero registrati casi. **LE ALTRE CAUSE DI INFORTUNIO HANNO RISCONTRATO GENERALMENTE UNA DIMINUIZIONE DI EVENTI.**

Cause di infortunio 2019



Cause di infortunio 2018



MIGLIORAMENTI PREVISTI

Dai dati elaborati emerge che i principali fattori di causa degli infortuni occorsi nel 2018 siano state le contusioni come già detto con 30 casi seguono gli inciampi con 9 casi e lo scivolamento con 7 casi. Si rende quindi necessario analizzare quali sono i fattori che li determinano ovvero se siano connessi direttamente all'attività svolta ad ostacoli presenti nell'ambiente nel quale si lavora. Al fine di migliorare la prevenzione sul lavoro e abbassare questi indici si interverrà con una più approfondita indagine, atta alla comprensione di ciò che ha determinato questi eventi. Come già abbiamo inserito nel piano di miglioramento verrà richiesta un approfondimento sull'evento dichiarato nell'apposito modulo al fine di meglio gestire l'ambiente nel quale si lavora e la formazione dei dipendenti.

In un'ottica di miglioramento continuo ci si propone attraverso il R.S.P.P. ed il coinvolgimento dei preposti di effettuare nel corso dell'anno 2020 corsi di formazione dedicati per un corretto uso degli specifici D.P.I. utilizzati in ogni settore operativo oltre ad una formazione mirata ad una maggiore sensibilizzazione al livello di attenzione nell'esecuzione dell'attività svolta, in quanto la confidenza che interviene dopo lunghi periodi dello svolgimento della stessa mansione può portare a perdere coscienza dei pericoli che in essa sono contenuti. Un abbassamento del livello di attenzione è uno degli aspetti che contribuisce alle cause degli infortuni.

3.6 Indicatori relativi all'ambiente

I dati ambientali di maggiore incidenza sono quelli relativi ai consumi di carburante. Come previsto nel Bilancio Sociale 2018 nel corso del 2019 è proseguito il graduale ammodernamento della flotta aziendale sostituendo con mezzi a noleggio gli usurati mezzi di proprietà. Inoltre, è iniziata l'ulteriore prevista azione di noleggio di nuovi mezzi elettrici che proseguirà nel corso del 2020. Procede dunque lo scopo prefissato di diminuzione percentuale dei consumi di carburante e di contestuale miglioramento delle performance ambientali con una minor emissione di elementi inquinanti ed in particolare di CO₂. La particolare attenzione posta nell'utilizzo dei mezzi ha permesso una razionalizzazione degli stessi; nel corso del 2017 a fronte di un aumento dei servizi e dei lavori (esempio nuove commesse nella Valpolcevera, a Busalla

ed in alcuni Comuni della Provincia di Savona) è diminuito il numero complessivo dei mezzi usati e sono migliorate le performance; ciò è stato possibile grazie alla sostituzione di mezzi vecchi e obsoleti (perlopiù euro 2) con mezzi nuovi a gasolio, a benzina, a doppia alimentazione gas/benzina, finanche 4 mezzi elettrici.

I mezzi operativi utilizzati nel 2019 risultano complessivamente 172 di cui 107 alimentati a gasolio, 56 alimentati a benzina, 5 con doppia alimentazione benzina/GPL e 4 elettrici.

Attraverso i consumi complessivi di carburante (gasolio e benzina) si è provveduto a calcolare il consumo medio di ogni mezzo e la relativa emissione di CO₂ come rappresentato nella seguente tabella:

ALIMENTAZIONE	CONSUMO ANNUO SINGOLO MEZZO (LITRI)	CO2 ANNUA SINGOLO MEZZO (TON.)
GASOLIO	4.319,17	11,37
BENZINA	5.066,04	11,67

Il dato complessivo dei consumi e la relativa produzione di CO₂ si evince dalla sottostante tabella:

ALIMENTAZIONE	N. MEZZI	CONSUMO ANNUO (LITRI)	CO2 ANNUA (TON.)
GASOLIO	107	462.151,19	1.207,18
BENZINA	56	283.698,24	653,68

Il gruppo di lavoro ha ritenuto opportuno, inoltre, verificare le pompe di calore e dai climatizzatori (utilizzati perlopiù nelle camere mortuarie, ed in forma minore negli uffici societari), si è provveduto a calendarizzare una serie di verifiche sul tempo di impiego degli impianti e sulle relativi azioni possibili volte a limitare l'utilizzo alle reali necessità, oltre a prevedere per l'anno 2019 una serie di interventi di sostituzione dei filtri e/o altre componenti volti ad ottenere un maggior efficientamento degli tonnellate.

CONDIZIONATORI/POMPE DI CALORE (gas R410A)			
LUOGO	N°	KG R410a	TON diCO2 equivalente
Santo Stefano di Magra	5	4,5	2,25
Genova	10	9	4,5
Chiavari	3	2,7	1,35

LA RACCOLTA DIFFERENZIATA

Abbiamo ritenuto opportuno inserire nei dati ambientali anche le percentuali di raccolta differenziata di alcuni comuni rappresentativi della provincia della Spezia, paragonando quelle dell'anno 2019 a quelle dell'anno 2018. Sebbene sia un elemento perlopiù valutativo della qualità del servizio offerto, fotografa, a nostro avviso, la sempre più maggiore attenzione che Ma.Ris Cooperativa Sociale rivolge alle problematiche ambientali. Come si evince dalla sottostante tabella anche nell'anno 2019, come negli anni precedenti, si assiste ad un costante, e spesso rilevante, aumento delle percentuali di raccolta differenziata.

COMUNI	POPOLAZIONE AL 31/12/2019	RD 2018 %	RD 2019 %	DIFFERENZA %
Mioglia	507	74,03	75	0,97
Pontinvrea	818	62,23	63,31	1,08
Busalla	5.482	50,13	75,5	25,37
Chiavari	27.537	69,40	67,09	-2,31
Campomorone*	6.728	20,64	70,09	49,45
Ceranesi*	3.756	25,48	74,24	48,76
Mignanego*	3.580	21,81	66,8	44,99
Sant'Olcese*	5.838	23,11	61,79	38,68
Serra Riccò*	7.777	25,56	63,45	37,89
Ameglia	4.316	81,51	82,85	1,34
Arcola	10.509	72,23	70,22	-2,01
Bolano	7.733	73,30	71,78	-1,52
Calice al Cornoviglio	1.085	73,49	77,62	4,13
Carro	527	85,00	83,64	-1,36
Castelnuovo Magra	8.381	79,22	79,58	0,36
Follo	6.317	82,71	85,7	2,99
Framura	645	59,77	70,41	10,64
La Spezia	93.275	67,43	74,88	7,45
Lerici	10.056	73,07	78,8	5,73
Levanto	5.390	70,04	70,13	0,09
Luni	8.387	78,18	78,26	0,08
Santo Stefano di M	9.898	68,04	75,1	7,06
Vezzano Ligure	7.373	68,92	72,99	4,07
* solo alcune frazioni di rifiuto				

I dati del censimento rifiuti per l'anno 2019 sono stati elaborati, da Ma.Ris, attraverso una previsione in funzione dei dati storici in quanto non è ancora possibile reperirli causa D.L.18/2020 che ha rimandato le scadenze per la presentazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale.

I dati relativi invece al 2018 sulla raccolta dei rifiuti urbani rileva il raggiungimento del 67,6% di RD, confermando il Comune della Spezia primo tra i capoluoghi di provincia della Regione Liguria grazie anche al contributo di MA.RIS. nel mantenimento di questa linea di crescita che, insieme alle Amministrazioni e ai cittadini, permetterà il raggiungimento di risultati importanti e considerevoli a livello locale e regionale.

I risultati ottenuti nei vari territori dove MA.RIS. opera sono perlopiù in miglioramento, al di sopra dell'obiettivo minimo di legge del 65%, naturalmente la metodologia di raccolta porta a porta ha dato subito un forte impulso al dato statistico per poi consolidarsi, non sono ritenute significative le oscillazioni che possono esserci in comuni dove il servizio è già affermato e di anno in anno vari fattori possono fare oscillare la percentuale. Fondamentale il consolidamento della raccolta differenziata e la qualità del lavoro e del prodotto/rifiuto che si riesce a differenziare.



S30

202

202

MARIS
COOPERATIVA SOCIALE



MA.RIS.
COOPERATIVA SOCIALE

FARID

FARID

005

3.7 Indicatori relativi alla formazione

MA.RIS. Cooperativa Sociale nel 2019 ha profuso un grande impegno nell'ambito della formazione.

Da sempre MA.RIS. persegue impegni di crescita sia dal punto di vista dei servizi che di opportunità di lavoro per i propri associati e per chi è alla ricerca di un impiego, con la consapevolezza del fatto che il personale formato sia dal punto della sicurezza che della metodologia e la specializzazione del lavoro stesso, sono gli ingredienti per elevare a livelli più alti l'efficienza del personale a disposizione per l'effettuazione delle attività svolte dalla cooperativa, aumentare il livello di sicurezza e dare un'immagine positiva di una Cooperativa dinamica e competitiva ai gruppi di interesse locali relativamente all'ambiente dove l'azienda opera.

La formazione specifica professionalizzante progettata ed attuata nel 2019 nasce da esigenze specifiche della Cooperativa, principalmente dallo studio dei settori nei quali la Direzione dopo attenta valutazione e proiezione verso il futuro ha deciso di puntare.

Il settore Portuale è quello che nel 2019 ha avuto maggiore necessità di specializzazione professionale grazie alle nuove prospettive di lavoro previste anche per il 2020.

La progettazione dei corsi ha tenuto conto dei diversi settori in cui MA.RIS. opera, fra questi, il settore A servizi socio educativi alle persone da sempre fiore all'occhiello

della cooperativa, il verde, la logistica e la direzione avendo anche cura di trattare l'etica sociale per tutte le categorie di lavoratori.

L'erogazione è stata effettuata a 301 persone su un numero totale di personale pari a 655 unità che equivale a dire che è stato formato circa il 45% del personale presente nella cooperativa. Il personale della cooperativa è composto da 500 Maschi e 155 femmine, la formazione è stata effettuata su 229 maschi e su 72 femmine, in termini percentuali si può notare come la formazione sia stata erogata in egual proporzione sul personale di entrambi i sessi ovvero al 45% dei Maschi e 45% delle femmine presenti nella cooperativa. La formazione che è avvenuta su 16 tipologie di corsi, compresa quella obbligatoria sulla sicurezza dei lavoratori D.lgs 81/2008, ha comportato un totale di **5.034** ore erogate.

Qui sotto in tabella sono riportati i corsi erogati per tipologia, il numero di persone che ha partecipato ai corsi, il numero di edizioni per ogni corso e le ore impiegate per lo svolgimento di ognuno nonché i totali che ne risultano.

Il numero totale dei partecipanti ai corsi si discosta dal numero totale delle persone formate in quanto alcune persone hanno partecipato a più di un corso.

CORSI 2019						
N°	CORSO	Partecipanti	Ore	N° Edizioni	Totale Ore	Totale ore persone
1	HACCP	14	8	1	8	112
2	RLS	3	8	1	8	24
3	Agg. Antincendio	6	8	1	8	48
4	Agg. Primo soccorso	7	6	1	6	42
5	Supervisione I. Cantone	6	22	1	22	132
6	Supervisione Pitelli	5	36	1	36	180
7	Centrale operativa	12	18	1	18	216
8	Trabattelli	21	8	3	24	168
9	Formazione Base e spec.	204	16	13	208	3.264
10	SA 8000 (etica sociale)	98	1	6	6	98

11	GDPR	9	4	1	4	36
12	Spazi Confinati	22	16	2	32	352
13	Imbragatori	18	4	3	12	72
14	PLE	5	10	1	10	50
15	Muletti	16	12	2	24	192
16	Preposti	6	8	5	40	48
TOTALI		452		43	466	5.034

Nel confronto con i dati del 2018 dove risultava una formazione effettuata per 18 diverse tipologie di corso ad un totale di 112 addetti e complessive 234 ore, si può evidenziare il grande sforzo compiuto nel 2019 al fine di coinvolgere un maggior numero di persone all'interno dell'organizzazione mantenendo una buona differenziazione nella tipologia di corsi erogata.

3.8 Indicatori relativi alle non conformità e alle raccomandazioni

I dati riportati includono sia le Non Conformità sia le Raccomandazioni derivanti da **Audit Interni (I e II parte)** sia derivanti da **Audit esterni (III parte)**.

Al fine di dare una corretta chiave di lettura, è doveroso precisare come le Non Conformità e le Raccomandazioni (in particolare modo quelle derivanti da Audit Interni) abbiano la funzione di aiutare ad individuare le opportunità di miglioramento nei diversi settori nei quali operiamo, mentre per quanto riguarda gli Audit esterni (III parte) si possono intendere come una sorta di esame che, se superato, ci consente di fregiarci delle relative certificazioni rilasciate da Ri.Na..

In sintesi, nella tabella che segue sono riportate, in termini numerici e nelle colonne rispettive, il settore, le Raccomandazioni e le Non Conformità riscontrate.

Ovviamente, i dati di sintesi riportati nelle tabelle, pur nella loro precisione numerica, non sono esaustivi al fine di una analisi dei motivi per i quali serve necessariamente l'approfondimento dei fattori che hanno impedito il superamento pieno delle norme indicate, su quali si rimanda ai documenti analitici di Audit.

VALORI DELLE RACCOMANDAZIONI E DELLE NON CONFORMITA' RILEVATE IN SEDE DI AUDIT INTERNI DI I, II, III PARTE.

Audit di III Parte - Raccomandazioni per area di appartenenza 2019		Audit di I e II Parte - Raccomandazioni per area di appartenenza 2019	
Comunità Pitelli	4		0
Comunità Isola	0		0
Camere Mortuarie	0		3
Direzione	1		0
Igiene e Decoro Urbano	1		2
Officina Ge	0		0
Officina Sp	0		2
Pulizie	1		2
Risorse Umane	1		0
R.S.P.P.	2		0
Servizi Cimiteriali	0		0
Social Performance Team	1		0
Sistema Gestione Integrato	1		0
Uff. Acquisti	0		1
Uff. Ambiente	2		0

50 INDICATORI

Uff. Controllo e Gestione	3	0
Uff. Legale	2	0
Uff. Sicurezza	3	0
Sant'Olcese	1	0
Verde	1	0
Totale	24	10

Audit di III Parte - Non conformità per area di appartenenza 2019		Audit di I e II Parte Non conformità per area di appartenenza 2019
Comunità Pitelli	0	1
Comunità Isola	0	1
Camere Mortuarie	0	13
Direzione	4	0
Igiene e Decoro Urbano	1	4
Officina Ge	0	0
Officina Sp	0	1
Pulizie	0	3
Risorse Umane	0	0
R.S.P.P.	1	0
Servizi Cimiteriali	0	3
Social Performance Team	0	0
Sistema Gestione Integrato	4	0
Uff. Acquisti	0	0
Uff. Ambiente	1	0
Uff. Controllo e Gestione	0	0
Uff. Legale	0	0
Uff. Sicurezza	0	0
Sant'Olcese	0	0
Verde	0	2
Totale	11	28

Audit di III Parte - Raccomandazioni certificazioni 2019		Audit di I e II Parte - Raccomandazioni certificazioni 2019
Qualità	8	6
Ambiente	3	0
Sicurezza	7	6
Etica	6	1
Totale	24	13

Audit di III Parte 2019		Audit di I e II Parte 2019
Non Conformità	11	28
Raccomandazioni	24	10

FOCUS SU RACCOMANDAZIONI E NON CONFORMITÀ RILEVATE IN AUDIT ESTERNI DI III PARTE

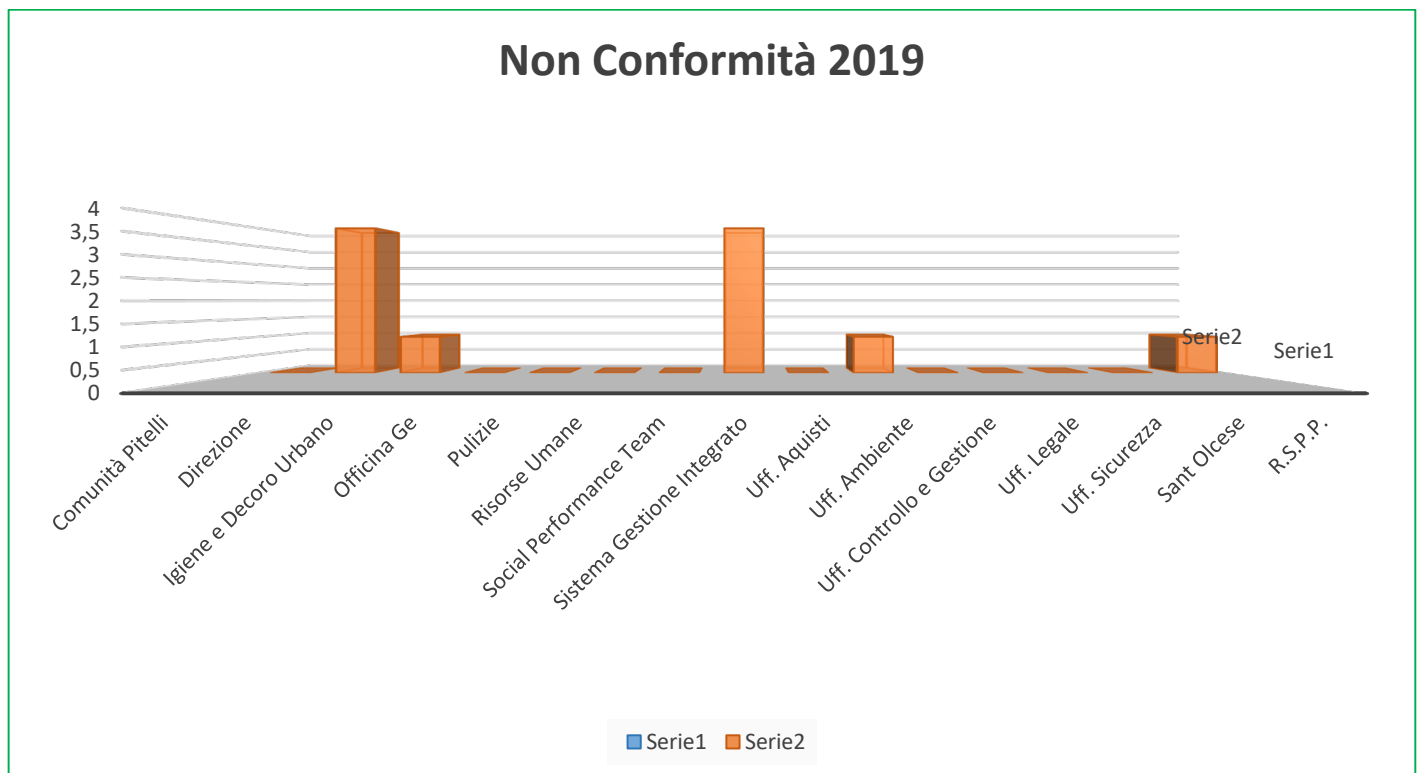
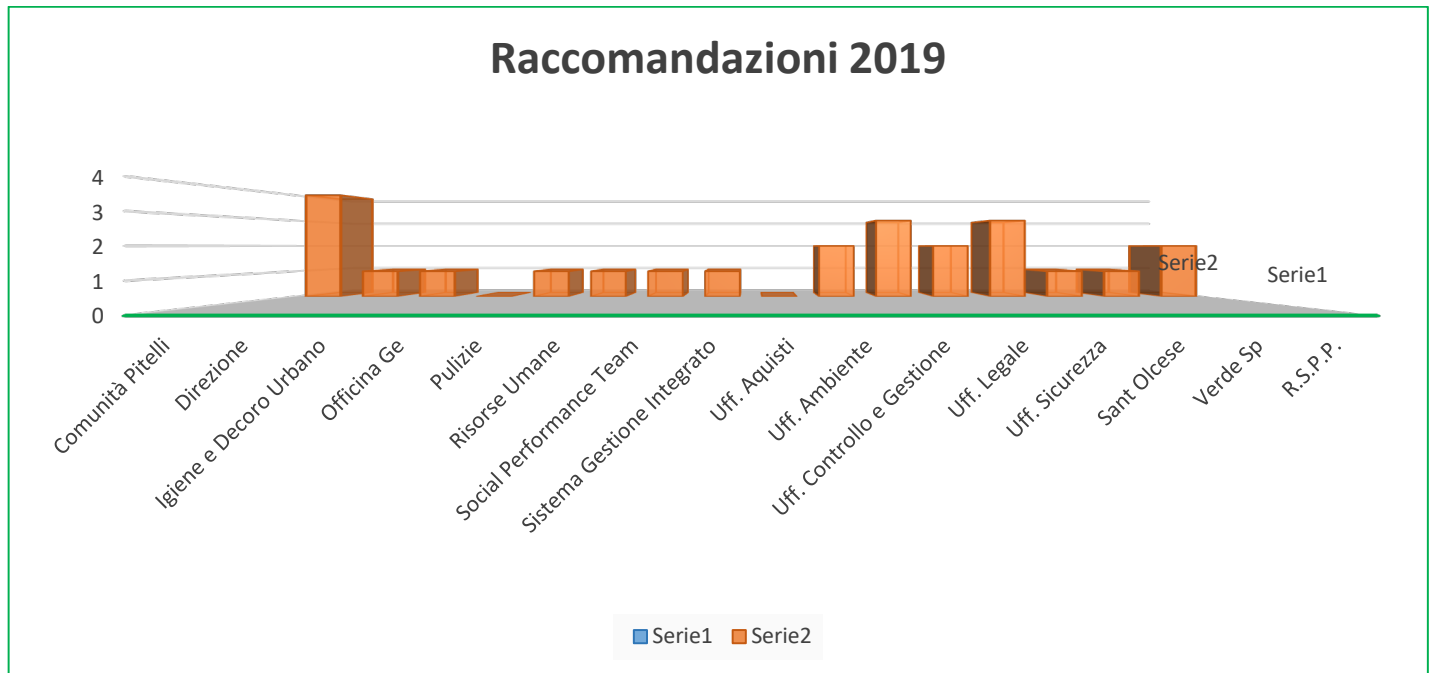
Si evidenziano in particolare le non conformità e le raccomandazioni rilevate in sede di **Audit di III livello, ovvero effettuato dall'ENTE di CERTIFICAZIONE RiNa**, al fine di sottolineare che il mantenimento delle certificazioni è un processo dinamico e continuo che richiede il coinvolgimento dell'intera nostra organizzazione e che solo attraverso una collaborazione fattiva possiamo garantirne il superamento.

Settore	Raccomandazioni	Non Conformità
Allestimenti Tendostrutture	1	0
Comunità Pitelli	4	0
Direzione	1	4
Igiene e Decoro Urbano	1	1
Officina	0	0
Servizio Pulizie	1	0
Risorse Umane	1	0
Social Performance Team	1	0
Sistema di Gestione Integrato	1	4
Ufficio Acquisti	0	0
Ufficio Ambiente	2	1
Ufficio Controllo e Gestione	3	0
Ufficio Legale	2	0
Ufficio Sicurezza	3	0
Servizio Verde	1	0
R.S.P.P.	2	1
Totale	24	11

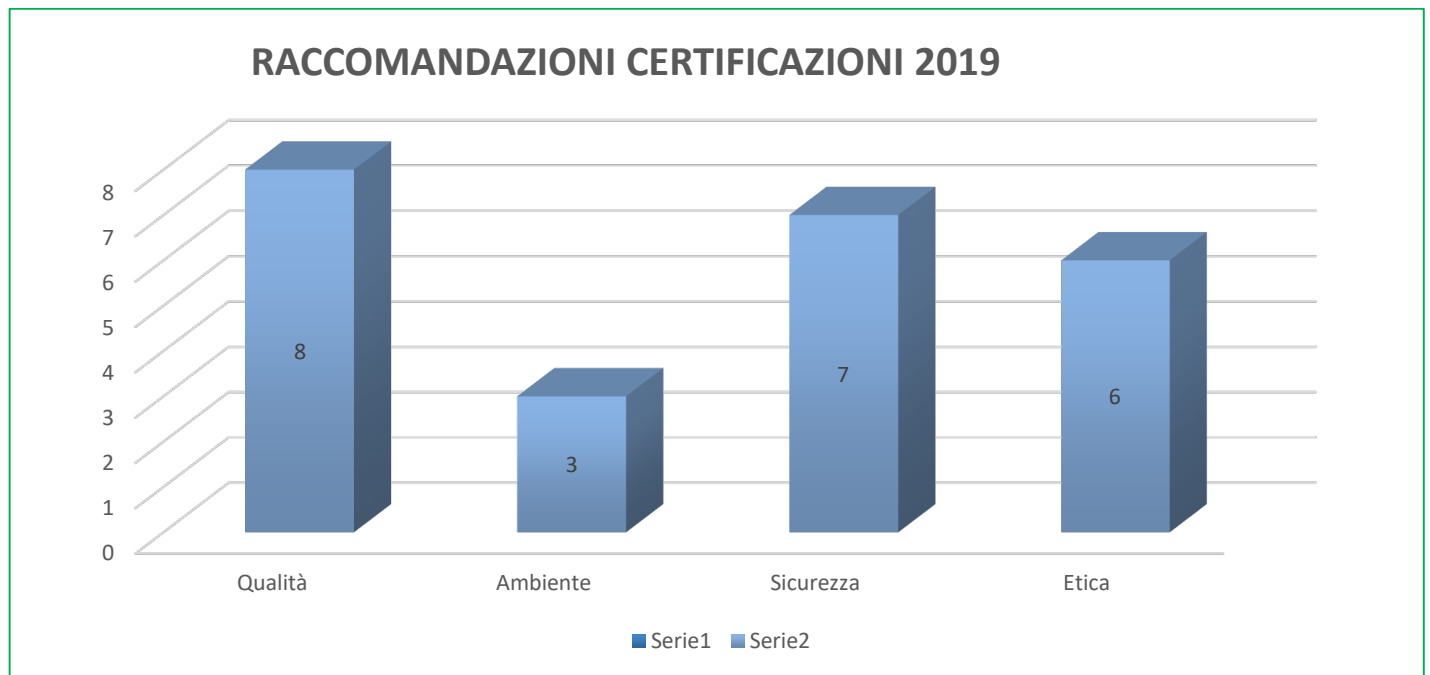
A riprova di quanto sopra affermato, come deducibile dai dati comparativi degli anni 2018 e 2019 riportati nella tabella sottostante, osserviamo che le Raccomandazioni rilevate nel corso del 2019 sono in netta diminuzione mentre le Non Conformità sono aumentate rispetto al 2018.

ANNO	Raccomandazioni	Non Conformità
2018	43	5
2019	24	11

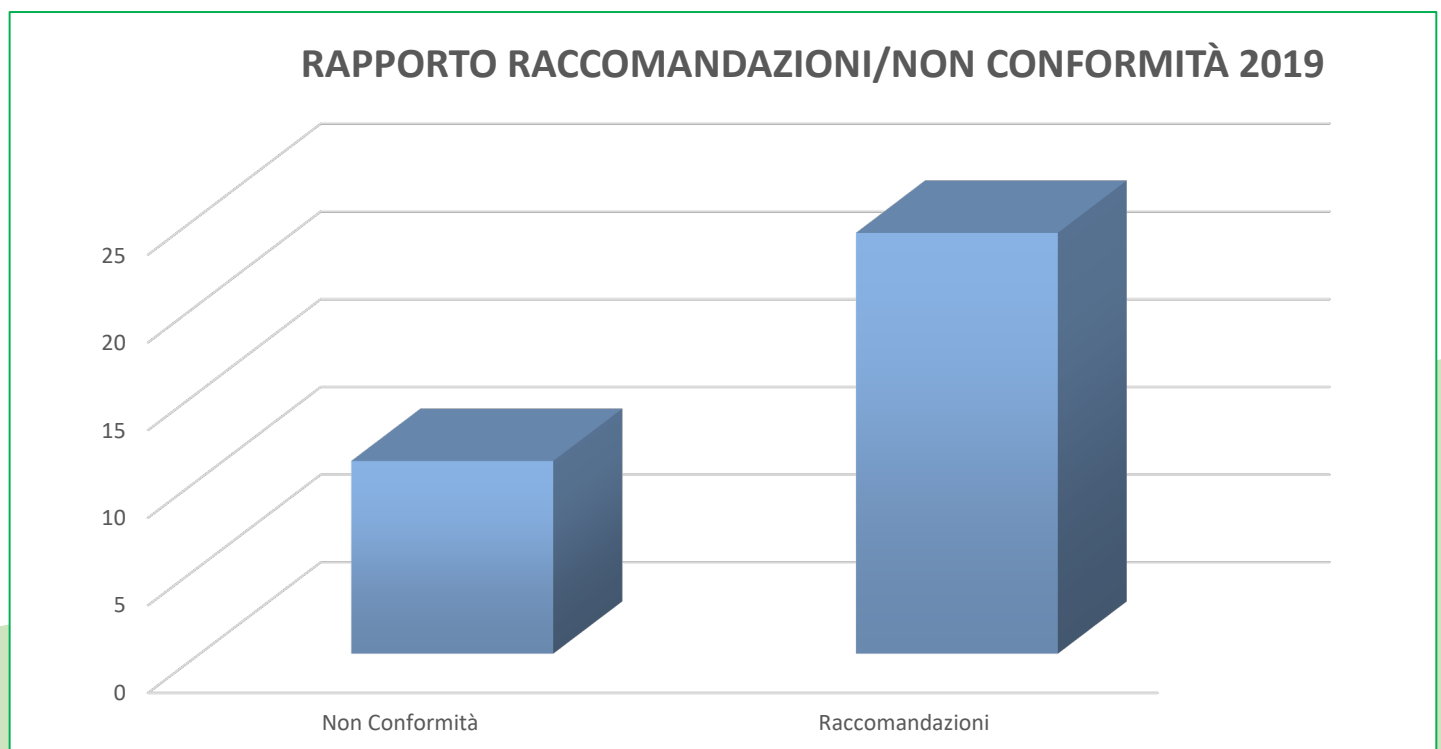
Restando a parte di dati di estrema sintesi, si rendono di seguito, attraverso la rappresentazione grafica delle Raccomandazioni le delle Non Conformità e aree MA.RIS. coinvolte:



La stessa modalità di rappresentazione delle Raccomandazioni viene di seguito riproposta rispetto al tipo di certificazione in essere dove si evince che **qualità e sicurezza rappresentano oltre il 60% (62,5%) delle raccomandazioni ricevute.**



Nel grafico che segue, infine, viene rappresentato il rapporto tra le raccomandazioni e le Non Conformità che risultano essere in **rapporto maggiore di 1:2.**

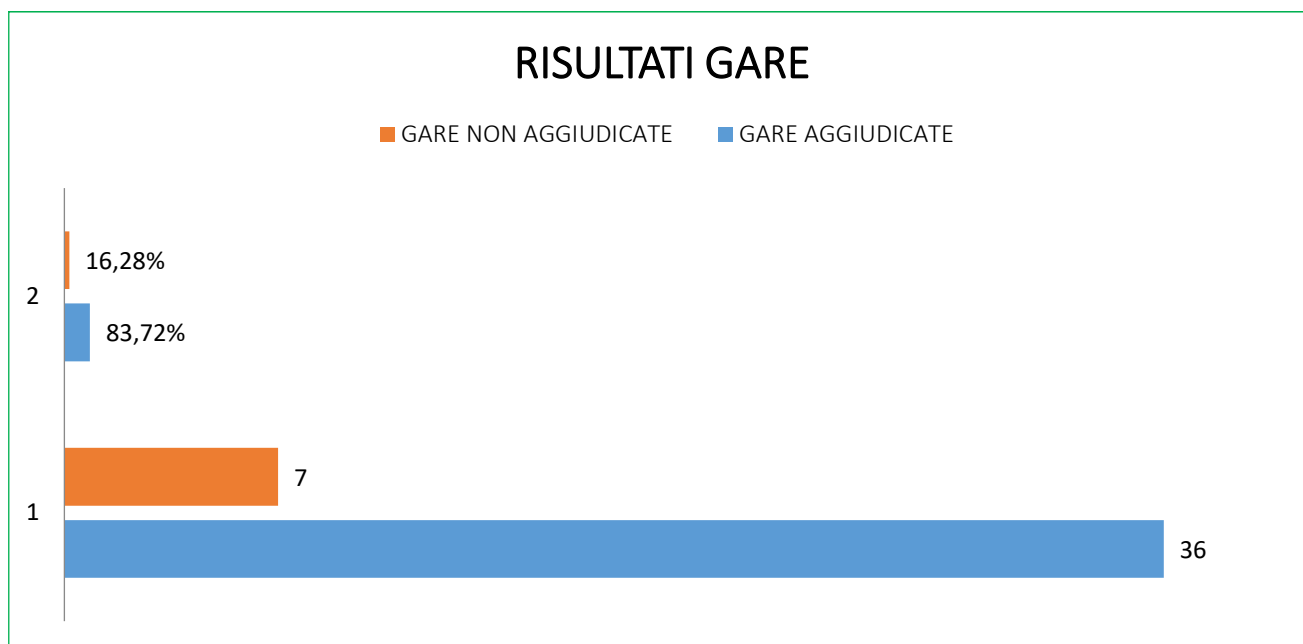


3.9 Indicatori relativi alle gare e appalti

La rappresentazione tabellare che segue fornisce la gestione complessiva di 43 gare direttamente gestite all'interno dell'ufficio dedicato della Cooperativa nell'anno 2019.

Le gare gestite sono state suddivise in gare vinte e aggiudicate alla Cooperativa e in gare non vinte e affidate ad altre aziende. Si mette anzitutto in evidenza il fatto che la percentuale delle gare aggiudicate costituiscono la rilevante percentuale del 83,72%, mentre le gare non vinte costituiscono il 16,28% (punto 2 del grafico).

Totale delle Gare gestite nell'anno 2019 (punto 1 del grafico)	Aggiudicate	Non aggiudicate
43	36	7



L'andamento del lavoro in relazione alle unità di servizio impiegate nell'ufficio pari a n. 2 addetti sono state prodotte mediamente 3,58 gare / mese per una media di 21,5 gare / anno ad addetto presente in ufficio.

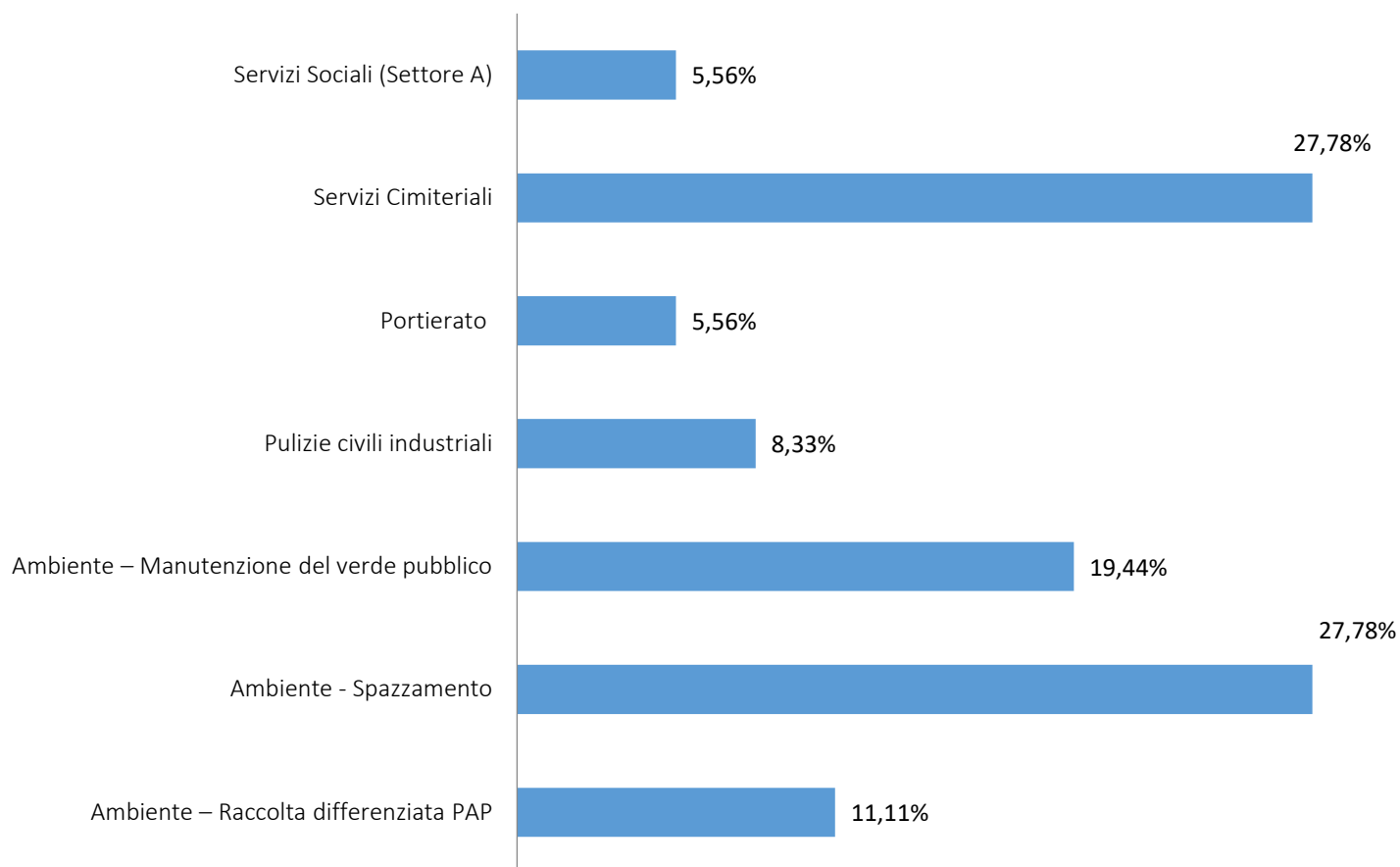
Unità impiegate	Produzione mensile	Produzione annuale media di 1 operatore	TOTALE N. GARE 2019
2	3,58	21,5	43

Appare interessante analizzare la distribuzione delle gare aggiudicate per singoli settori di servizio interni alla Cooperativa.

Gare 2019 divise per Settore	Affidate	%
Ambiente – Raccolta differenziata PAP	4	11,11%
Ambiente – Spazzamento	10	27,78%
Ambiente – Manutenzione del verde pubblico	7	19,44%

Pulizie civili industriali	3	8,33%
Portierato	2	5,56%
Servizi Cimiteriali	10	27,78%
Servizi Sociali (Settore A)	2	5,56%

INCIDENZA SETTORI DI GARA



3.10 SITUAZIONE PATRIMONIALE

SITUAZIONE PATRIMONIALE	2019	2018	VARIAZIONE
Crediti vs soci per versamenti dovuti	1.001.475,00 €	957.850,00 €	43.625,00 €
Immobilizzazioni	3.390.151,00 €	2.934.224,00 €	455.927,00 €
Attivo circolante	8.225.844,00 €	7.961.173,00 €	264.671,00 €
Ratei e risconti	364.912,00 €	468.853,00 €	-103.941,00 €
TOTALE ATTIVO	12.982.382,00 €	12.322.100,00 €	660.282,00 €
Patrimonio netto:	2.197.308,00 €	2.037.749,00 €	159.559,00 €
- di cui utile (perdita) di esercizio	15.987,00 €	13.890,00 €	2.097,00 €
Fondi rischi ed oneri futuri	20.000,00 €	0	20.000,00 €
TFR	333.902,00 €	217.018,00 €	116.884,00 €
Debiti a breve termine	4.049.874,00 €	4.353.283,00 €	-303.409,00 €
Debiti a lungo termine	959.632,00 €	777.237,00 €	182.395,00 €
Ratei e risconti	16.840,00 €	20.233,00 €	-3.393,00 €
TOTALE PASSIVO	12.982.382,00 €	12.322.100,00 €	660.282,00 €

3.11 CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO	2019	% SUI RICAVI	2018	% SUI RICAVI
Ricavi della gestione caratteristica	22.131.501,00 €		19.948.451,00 €	
Variazioni rimanenze prodotti in lavorazione, semilavorati, finiti e incremento immobilizzazioni				
Acquisti e variazioni rimanenze materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	1.457.671,00 €	6,58	1.276.163,00 €	6,4
Costi per servizi e godimento beni di terzi	3.930.179,00 €	17,58	3.767.356,00 €	18,89
VALORE AGGIUNTO	16.743.651,00 €	75,56	14.904.932,00 €	74,72
Ricavi della gestione accessoria	216.101,00 €	0,97	313.995,00 €	1,57
Costo del lavoro	16.038.910,00 €	72,47	14.366.212,00 €	72,02
Altri costi operativi	278.852,00 €	1,25	221.581,00 €	1,11
MARGINE OPERATIVO LORDO	641.990,00 €	2,9	631.134,00 €	3,16
Ammortamenti, svalutazioni ed altri accantonamenti	249.527,00 €	1,27	255.480,00 €	1,28
RISULTATO OPERATIVO	392.463,00 €	1,77	375.654,00 €	1,88
Proventi e oneri finanziari e rettif. di valore di attività finanziarie	-326.393,00 €	-1,47	-332.181,00 €	-1,67
RISULTATO ORDINARIO				
Proventi ed oneri straordinari				
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	46.070,00 €	0,2	43.473,00 €	0,22
Imposte sul reddito	30.083,00 €	0,13	29.583,00 €	0,15
Utile (perdita) dell'esercizio	15.987,00 €	0,07	13.890,00 €	0,07

3.12 INDICI DI REDDITTIVITÀ

INDICI DI REDDITTIVITÀ	SIGNIFICATO	2019	2018
Return on debt (R.O.D.)	L'indice misura la remunerazione in percentuale dei finanziatori esterni, espressa dagli interessi passivi maturati nel corso dell'esercizio sui debiti onerosi.	6,51%	4,00%
Debiti onerosi es.			
Return on sales (R.O.S.)	L'indice misura l'efficienza operativa in percentuale della gestione corrente caratteristica rispetto alle vendite.	1,97%	1,42%
Risultato operativo es.			

Ricavi netti es.			
Return on investment (R.O.I.)	L'indice offre una misurazione sintetica in percentuale dell'economicità della gestione corrente caratteristica e della capacità di autofinanziamento dell'azienda indipendentemente dalle scelte di struttura finanziaria.	7,39%	4,90%
Risultato operativo			

Capitale investito			
Return on Equity (R.O.E.)	L'indice offre una misurazione sintetica in percentuale dell'economicità globale della gestione aziendale nel suo complesso e della capacità di remunerare il capitale proprio.	0,73%	0,68%
Risultato esercizio			

Patrimonio netto			

NOTE

CONTATTI

SEDE LEGALE - SANTO STEFANO DI MAGRA (SP)

Via Bolano 16, 19037 Santo Stefano di Magra (SP)
T: 0187.20784 | F: 0187.256619 | @: info@coopmaris.it

SEDE AMMINISTRATIVA - GENOVA PORTO (GE)

Calata Gadda 200Y, 16128 Genova (GE)
T: 010.2475182 | F: 010.2517041 | @: info@coopmaris.it

MAGAZZINO ALLESTIMENTI TENDOSTRUTTURE - GENOVA COMAGO (GE)

Via Carlo Levi 64, 16010 Comago di Sant'Olcese (GE)
T: 010.710870 | @: allestimenti@coopmaris.it

COMUNITA' TERAPEUTICA PITELLI (SP)

Via Telaro 54, 19137 Pitelli (SP)
T: 0187.560653 | F: 0187.562423 | @: comunitapitelli@coopmaris.it

COMUNITA' TERAPEUTICA ISOLA DEL CANTONE (GE)

Località Braghina 1, 16017 Isola del Cantone (GE)
T: 010.9636344 | F: 010.9630500 | @: comunitaisola@coopmaris.it

PEC: coopmaris@pec.it

P.IVA: 00973310113

CODICE SDI: M5UXCR1

WWW.COOPMARIS.IT

NUMERO VERDE 800.412665

@mariscooperativasociale

#mariscooperativasociale #sempreoperativi



