



Il Triennio
2011 2012 2013

***" BILANCIO SOCIALE
DELLA COOPERATIVA LA FORMICA "***

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IL 7 GIUGNO 2014

IL NOSTRO MOTTO

*“Non regalare a un uomo un pesce,
insegnagli a pescare”*

... “L’inserimento lavorativo in cooperativa è un’avventura collettiva e partecipata. Condividere la gestione di impresa, il rischio e le decisioni è un aspetto fondamentale e caratterizza il lavoro in cooperativa; la cooperazione sociale contribuisce così alla diffusione dello spirito costituzionale e permea la società di valori democratici.”

Tratto da “Libro Bianco - La cooperazione sociale per l’inserimento lavorativo “ –
Confcooperative Federsolidarietà – Nov. 2011

INDICE

INTRODUZIONE	Lettera del presidente	6
LA STORIA	Breve storia della cooperativa	8
LA RETE	La rete dei contatti con i consorzi	10
LA STRUTTURA DELLA COOPERATIVA	La cooperativa e la sua organizzazione	11
	La governance	15
	Organigramma della coop	17
L'INSERIMENTO NEL LAVORO	Le persone	18
	Le caratteristiche del nostro lavoro	19
	La storia di due inserimenti	21
	Il lavoro con le categorie protette	23
	L'inserimento degli ex tossicodipendenti	23
	L'inserimento dei detenuti e degli ex detenuti	24
I CONTRATTI	Tipi di contratti. La stagionalità del lavoro	27
COLLABORAZIONI	Tirocini. Stage. Lavori di Pubblica Utilità.	29
LA DIVERSITÀ' DELLE PERSONE	La componente femminile	32
	La provenienza	33
	La scolarità	34
	Le fasce di età	34
ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE	La Formazione sulla sicurezza	37
	Il sistema premiante	40

INTERVENTI A FAVORE DEGLI OPERATORI	La Democrazia Partecipata	41
	La comunicazione	43
	Lavoro e Congedi	45
	Gli aiuti economici	45
	Lo stare insieme	46
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Ufficio - Il servizio di Officina Il sistema di gestione integrato qualità/ambiente	49
I CANTIERI	Igiene Ambientale; il cantiere Pulizie La gestione dei Cimiteri Le affissioni funebri e pubblicitarie La Manutenzione stradale, la Segnaletica verticale, Le Manifestazioni	51
	Il progetto agricolo	53
LE INIZIATIVE CUI ABBIAMO PARTECIPATO	Il Fondo per il lavoro "OOP" COOPERATIVA/COOPERAZIONE	54
IL FUTURO	<ul style="list-style-type: none"> ☐ La certificazione OHSAS sulla sicurezza ☐ La realizzazione di un Video sulla sicurezza ☐ La nomina di due rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ☐ Nuova analisi del clima aziendale ☐ Riorganizzazione della cooperativa secondo la legge 231 	55
	<p style="text-align: center;"><i>I PROGETTI NUOVI</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ L'ufficio buste paga all'interno della cooperativa ☐ Nuovo servizio: Montaggio spazzole ☐ Il progetto <i>VALEMOUR</i> ☐ Il progetto <i>Nuovi talenti</i> 	57

***"LA FORMICA" COOPERATIVA SOCIALE A R.L.
COME TROVARCI***

Sede Sociale e amministrativa	Via Portogallo 2 - 47922 Rimini (RN)
Telefono	0541 743339
Fax	0541 747195
Codice Fiscale e P. IVA	02442830408
Iscrizione Albo Società Cooperative	N° A113344
E-mail	cooperativa@laformica.rimini.it
Sito Web	www.laformica.rimini.it



LETTERA DEL PRESIDENTE

Pietro Borghini Socio fondatore dal 1996

Il primo Marzo 2014 la cooperativa ha compiuto 18 anni.

BUON COMPLEANNO FORMICA!

Per festeggiare abbiamo deciso di elaborare questo Bilancio Sociale in cui volutamente non abbiamo inserito dati economici; abbiamo scelto di valorizzare la Nostra esperienza di Cooperativa Sociale. Sono le persone la Nostra vera ricchezza e la Nostra forza! Per tutti Noi sono stati anni di impegno e di sacrifici: ci hanno fatto scoprire il valore della tenacia.

*Siamo riusciti a rimanere sul mercato restando coerenti con le idee che ci hanno fatto nascere nel 1996. Sempre abbiamo sostenuto che la **diversità** è un valore ed una ricchezza: persone diverse per età, cultura, nazionalità possono insieme costruire piccole realtà, come una cooperativa sociale, in cui ognuno può dare e ricevere rispetto; e dove anche chi è diverso e più fragile può esprimere le sue doti e il suo potenziale. Consideriamo il **lavoro** strumento essenziale per la realizzazione della persona: il lavoro è fatica, è sudore, è sacrificio, ma è anche realizzazione di un progetto e costruzione della propria identità.*

*Il lavoro non serve solo per poter sopravvivere: dà soddisfazione, dà dignità, ci fa sentire cittadini come gli altri e in rete con gli altri. Il nostro obiettivo è **l'inserimento lavorativo**, e quindi la nostra attenzione è sempre vigile nella ricerca di nuove occasioni di lavoro, nell'impegno ad acquisire sempre maggiori competenze e nello sviluppare in noi la capacità di affrontare la sfida di nuove realtà di lavoro. Ogni persona deve avere l'opportunità di **crescere e migliorarsi**: per questo abbiamo cercato di stimolare tutti noi ad arricchire la nostra professionalità, frequentando corsi di formazione e di specializzazione nei vari settori. Vogliamo migliorarci anche come persone: per questo scopo organizziamo ogni anno corsi di formazione su temi che riteniamo un arricchimento, come la solidarietà.*

La cooperativa può essere occasione per vivere concretamente i valori che sono alla base di una società:

la legalità: *si rispettano le leggi: si osserva il codice della strada, si rispettano le norme sulla sicurezza, si viene retribuiti regolarmente e tutto è in trasparenza e secondo le regole;*

l'accoglienza: *ciascuno si impegna a rivolgere verso i nuovi venuti una buona accoglienza ricambiando la disponibilità ricevuta al suo arrivo in cooperativa;*

la solidarietà: *si cerca di vivere la solidarietà verso l'altro accettando i suoi difetti, anche se questo costa fatica;*

l'ascolto: *si impara che la cosa più importante è saper ascoltare e imparare dall'ascolto;*

imparare dalle altre persone vale per noi stessi molto più che dare lezione di esperienza;

***il clima:** l'aria che si respira in un ambiente di lavoro è molto importante, e per questo periodicamente facciamo un'analisi del "Clima aziendale"; in base ai risultati emersi cerchiamo di migliorare.*

Con l'impegno di tutti si cerca di creare un ambiente sereno e di reciproca collaborazione: ciascuno deve essere consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che la cooperativa gli affida per il bene comune. Non crediamo valido l'assistenzialismo, e pensiamo che il buonismo non fa il bene di nessuno. Solidarietà è dare un'occasione, comprendere le difficoltà di ciascuno, aiutare le persone a ritrovare rispetto di sé.

Tutti devono avere questa chiarezza: alla base devono essere sempre presenti l'onestà, la trasparenza e gli strumenti per comprendere.

*Abbiamo dedicato una particolare attenzione al tema della **sicurezza**: non solo siamo molto attenti alla formazione, ma eseguiamo continui controlli, e per centrare sempre più l'attenzione sulla propria salute, abbiamo costituito un sistema premiante che stimola i comportamenti corretti. In questi ultimi tre anni la cooperativa è diventata un po' più numerosa, alcuni dei vecchi lavori si sono ampliati e nuovi lavori sono arrivati; il lavorare in sicurezza è sempre il primo obiettivo. In questi ultimi tre anni la situazione delle persone è diventata più difficile: il n° delle domande di lavoro è arrivato a circa mille all'anno. Se un tempo la nostra attenzione era rivolta soprattutto alle categorie protette oggi sono molte le persone che vivono una **condizione difficile**, ed hanno bisogno di riacquistare fiducia in se stessi e riavere dignità attraverso il lavoro. Sono le persone disoccupate per la chiusura delle loro aziende, gli immigrati comunitari ed extracomunitari, i giovani in attesa di prima occupazione, le persone a cui è stata prolungata l'età pensionabile, spesso capi-famiglia senza alcun reddito.*

*E continuiamo sempre ad occuparci di coloro che vivono una **condizione ancora più difficile** perché appartenenti alle categorie protette: ex tossicodipendenti ed ex alcolisti avviati alla riabilitazione, detenuti soggetti agli arresti domiciliari, ex-detenuti che vogliono ricominciare, invalidi e portatori d'handicap fisici o psichici. Queste persone oggi sono ancora di più ai margini del mondo del lavoro e della società, e sono al centro dei nostri pensieri.*

Nello stendere questo breve bilancio sociale del triennio 2011-2013 un ringraziamento vivissimo va a tutte le persone che con il loro lavoro fanno vivere la cooperativa, e a tutti i cittadini, gli enti e le strutture che ci sostengono.

Pietro Borghini

LA NOSTRA STORIA IN BREVE

Il primo marzo del **1996** nasce **La Formica**, una Cooperativa di tipo "B" finalizzata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La sfida imprenditoriale di partenza fu la gestione della Raccolta Differenziata nella città di Rimini. L'attività prevalente della Cooperativa è, ancora oggi, nel settore ambientale; poi si sono aggiunte nel tempo le affissioni pubblicitarie, la manutenzione stradale e la segnaletica verticale, la gestione dei cimiteri e delle affissioni funebri, le pulizie e lo spazzamento.

Nel **1997** viene aperto il centro di San Vito.

Nel **1998** inizia la raccolta indumenti e compriamo il nostro primo camion.

Nel **1999** l'evento che ha cambiato in modo fondamentale l'attività della cooperativa è stata l'adesione al Consorzio Sociale Romagnolo: da questo momento in poi le occasioni lavorative hanno un grande incremento. Apriamo il nostro primo ufficio in Via Tenca.

Scade il primo C.D.A.

Nel **2000** otteniamo i primi appalti per Cimiteri e Manutenzione strade. Inizia il progetto "Saludecio". Apriamo la prima vera sede in Via Portogallo n°10.

Nel **2001** iniziano gli appalti per le pulizie e le affissioni. Parte il progetto formativo Qualità che porterà alle varie certificazioni.

Nel **2002** viene elaborato il primo regolamento interno per i soci e si rinnova il C.D.A. La contabilità della cooperativa viene portata all'interno. Si approva il progetto del negozio panni.

Nel **2003** otteniamo la certificazione al Sistema di Gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2000. Si apre il negozio-panni. La sede ampliata si trasferisce in Via Norvegia. Viene introdotta la contabilità analitica.

Nel **2004** l'evento importante è il riordino e l'elaborazione di un nuovo statuto.

Nel **2005** ci attende una nuova sfida: per continuare il nostro lavoro dobbiamo acquistare i mezzi! All'inizio i camion per la raccolta differenziata sono 9; al 31 Dicembre 2013 il nostro parco mezzi è di 42 camion (di cui 29 nostri) per la RSU e 18 unità destinate ad altri servizi. Si rinnova il C.D.A. e gli amministratori passano a sette.

Nel **2006** festeggiamo i dieci anni di vita della cooperativa.

Parte l'iniziativa "Campo Don Pippo" che si concluderà nell'anno successivo.

Nel **2007** mettiamo in cantiere un progetto ambizioso: associati alle cooperative Olmo, New Horizon e Centofiori acquistiamo uno stabile in un'area depressa con l'idea di ristrutturarlo e farne la nostra base. Nasce il **Consorzio di Via Portogallo**.

Prima analisi del clima aziendale. Nasce L'In*Formica*.

Nel **2008** il Consorzio CSR vince l'appalto di HERA: per un triennio il lavoro è assicurato. Alla fine dell'anno ci trasferiamo in Via Portogallo e vi stabiliamo la sede legale e amministrativa. Rinnovo del CDA. I membri diventano 8 ed entrano a farne parte gli operatori. Riesame del Regolamento soci e un nuovo regolamento per i ristorni. Vengono introdotte 2 assemblee all'anno.

Nel **2009** aderiamo come soci al Consorzio Mosaico, alla Banca Malatestiana e alla Banca Romagna EST. Pubblicazione di un documento "Buona causa" con cui ci presentiamo ai nostri cittadini e sostenitori.

Nel **2010** Approvazione del Codice Etico e delle "Buone Prassi". Pubblicazione del 1° Bilancio sociale. Adesione al consorzio Ciclat. Viene approvato il Sistema Premiante che entra in funzione nel 2011.

Nel **2011 Festa dei 15 anni**. Pubblicazione del Bilancio sociale. Adesione al consorzio "Idee in Rete". Seconda analisi del clima aziendale. Nuovo regolamento Soci in prova. Rinnovo del CDA: i membri diventano 9 e gli operatori che entrano a farne parte sono 3. Prima assemblea convocata direttamente dai soci.

Nel **2012** Otteniamo la Certificazione ambientale. Esperienza di Bologna relativa allo spazzamento. Adesione al consorzio Ecobi.

Nel **2013** Un nuovo lavoro, *Lo Spazzamento* a Rimini. Viene approvata l'internalizzazione del servizio Buste paga. Adesione all'assicurazione "Campa". Adesione al Fondo per il Lavoro della DIOCESI.



La nostra rete di rapporti con i consorzi



LA COOPERATIVA E LA SUA ORGANIZZAZIONE

La Formica è una cooperativa sociale di tipo B e ciò significa che :

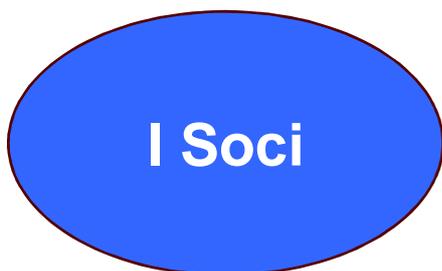
- come tutte le cooperative non esiste un proprietario, la proprietà indivisa è dei soci;
- come cooperativa sociale non esiste un guadagno, ma l'utile deve essere reinvestito;
- come cooperativa sociale di tipo B è una cooperativa di lavoro in cui l'obiettivo è creare posti di lavoro per le persone appartenenti alle categorie protette.

Sono soci della cooperativa: Soci lavoratori, Soci Volontari, Altri Soci, Persone Giuridiche.

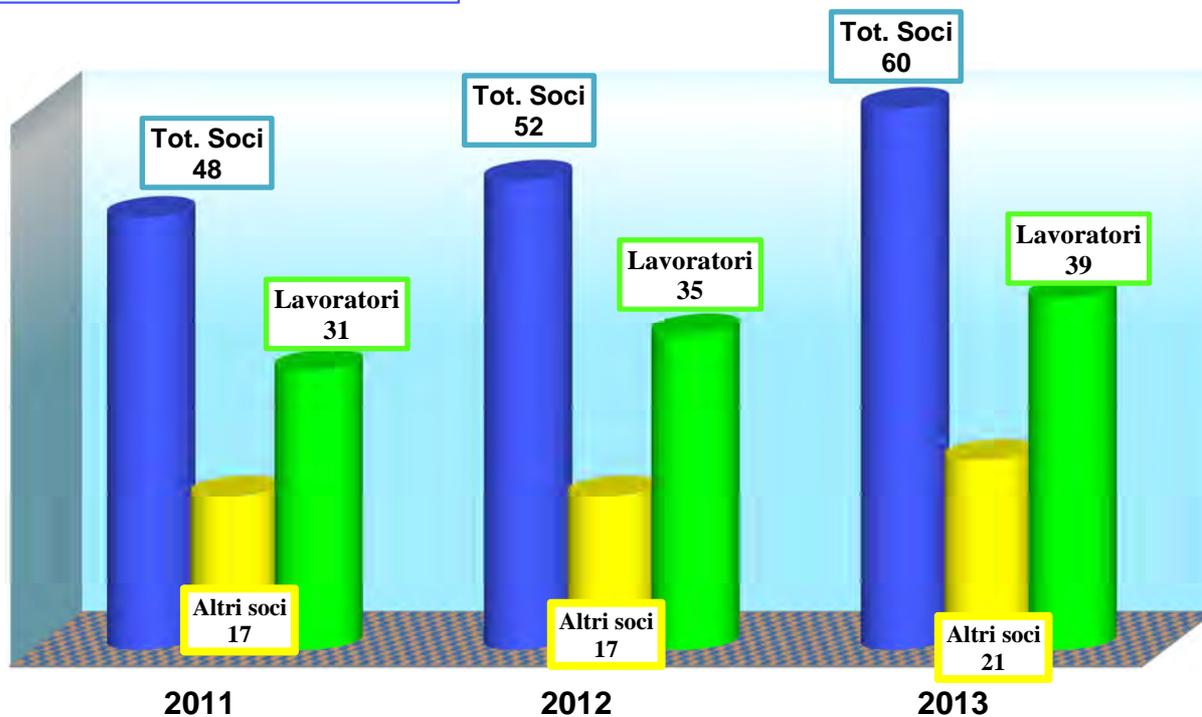
I **soci fondatori** erano nove e oggi i soci sono sessanta: è rimasto un piccolo gruppo di soci che non sono lavoratori dipendenti (soci fondatori, soci in pensione, soci che hanno trovato altre occasioni lavorative); sono rimasti perché hanno fiducia nella cooperativa, e vedono la coerenza fra gli obiettivi che si propone e ciò che realizza in concreto.

Il **numero prevalente** è sempre stato quello dei soci lavoratori: sono loro la vera ricchezza della Formica.

La composizione della cooperativa in questo triennio è così cambiata.



I Soci della cooperativa



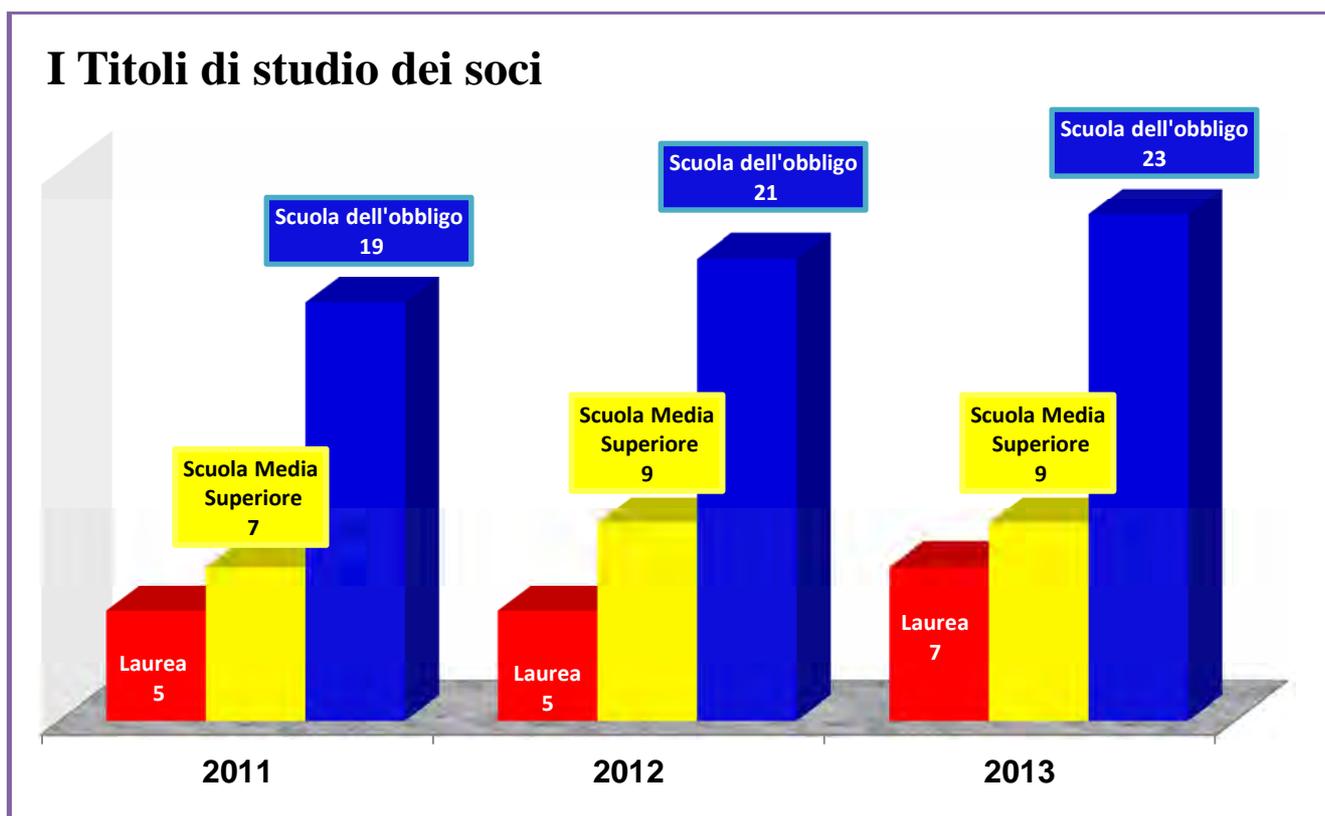
E' aumentato il numero complessivo sia dei soci che quello dei soci lavoratori.

La composizione dei soci lavoratori								
Anno	Soci lavoratori	di cui 381	%	di cui stranieri	Uomini ♂	di cui Uomini 381	Donne ♀	di cui Donne 381
2011	31	16	51,6%	8	27	14	4	2
2012	35	18	51,4%	8	30	15	5	3
2013	39	19	48,7%	11	33	15	6	4

La composizione dei soci lavoratori è prevalentemente maschile, ma c'è un aumento anche nel settore femminile.

La cittadinanza è in prevalenza italiana con un piccolo gruppo di stranieri che è aumentato nel 2013.

Il numero dei lavoratori appartenenti alle categorie protette è via via aumentato.



La scolarità dei soci è varia, per lo più a livello di scuola dell'obbligo.



ISOCI LAVORATORI E VOLONTARI DELLA COOPERATIVA LA FORMICA ANNO 2013



					
<i>Pietro Borghini/ Socio fondatore 1996</i>	<i>Emiliano Volante Socio dal 1996</i>	<i>Margherita Lombardi/ Socia dal 1998</i>	<i>Ernes Battistini/ Socio dal 1998</i>	<i>Andrea Balena Socio dal 2001</i>	<i>Stefano Callesi/ Socio dal 2001</i>
					
<i>Luca Renzetti/ Socio dal 2002</i>	<i>Maurizio Ferraraccio Socio dal 2003</i>	<i>Latif Ahmetovic socio dal 2004</i>	<i>Sabrina Marchetti/ Socia dal 2004</i>	<i>Segundo Velez Socio dal 2004</i>	<i>Domenico Spina Socio dal 2005</i>
					
<i>Marco Rege Volp Socio dal 2005</i>	<i>Vincenzo Salemme Socio dal 2005</i>	<i>Nicola Pastore Socio dal 2005</i>	<i>Enrico Volponi/ Socio dal 2005</i>	<i>Abdallah Ouled socio dal 2005</i>	<i>Artego Geromini/ Socio dal 2005</i>
					
<i>Octavian Ceban Socio dal 2007</i>	<i>Sergio Bruno Socio dal 2008</i>	<i>Matteo Stassi/ Socio dal 2008</i>	<i>Bamba Gadlaga Socio dal 2008</i>	<i>Vincenzo Errico Socio dal 2008</i>	<i>Dino Menduchi/ Socio dal 2008</i>
					
<i>Maryia Tkachuk Socia dal 2008</i>	<i>Piera Rondini/ Socia volontaria dal 2008</i>	<i>Halt Capi/ Socio dal 2009</i>	<i>Massimiliano Liverani/ Socio dal 2009</i>	<i>Shpetim Meri/ Socio dal 2009</i>	<i>Nicola Pozzoli/ Socio dal 2009</i>
					
<i>Roberto Angelini/ Socio dal 2012</i>	<i>Luigi Cairo Socio dal 2012</i>	<i>Davide Vuocolo Socio dal 2012</i>	<i>Sabrina Bertozzi/ Socia dal 2012</i>	<i>Mirca Renzetti/ Socia dal 2013</i>	<i>Ulla Correggioli/ Socia dal 2013</i>
					
<i>Tomas Malpassi/ Socio dal 2013</i>	<i>Michael Ogwu Socio dal 2013</i>	<i>Dzevat Bejta Socio in prova</i>	<i>Massimiliano Chiodi/ Socio in prova</i>	<i>Badara Diop Socio in prova</i>	<i>Roberto Micaletti/ Socio in prova</i>

I soci giovani



Licia racconta :

Lavoro alla Formica dal 2012; sono entrata con un contratto di apprendistato che si è trasformato a febbraio 2014 in un contratto a tempo indeterminato; dal 2013 sono socia.

Lavoro in amministrazione: è un lavoro che mi piace che mi ha dato la possibilità di mettere a frutto una parte dei miei studi universitari. Quando sono arrivata in cooperativa non avevo alle spalle grandi esperienze lavorative ed ero un po' timorosa, pensavo di non essere all'altezza dei compiti assegnati. Ho trovato invece un ambiente accogliente e disponibile, e ho capito che la mia giovane età non era vista come un limite ma come una risorsa da valorizzare: questo per me è stato molto importante. Mi sono sentita valorizzata fin da subito e mi sono state date opportunità di crescita. Oggi mi sento arricchita sul piano professionale e anche sul piano umano; sono tante le persone speciali che ho conosciuto, tante le belle storie di persone che grazie al lavoro hanno avuto la possibilità di riscattarsi...

Questo vuol dire lavorare in una cooperativa sociale: è proprio il pensiero di fare qualcosa di utile per queste persone che dà un valore aggiunto al mio lavoro.



Davide racconta:

Ho iniziato a lavorare in cooperativa nell'Aprile 2011 con un contratto a tempo determinato, a Settembre sono passato a tempo indeterminato e nel 2013 sono diventato socio.

Oggi sono uno dei responsabili e posso dire solo grazie alla cooperativa, perché hanno creduto in me.

Sento di avere la stima dei miei superiori; e quando sbaglio, e succede, mi comprendono. Capiscono che spesso sbaglio perché mi stanno a cuore i miei colleghi, e quando li sento in difficoltà prendo iniziative d'impulso.

LA GOVERNANCE

Gli organi di governo sono l'Assemblea dei soci e il Consiglio di Amministrazione.

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

Come in tutte le cooperative è l'assemblea dei soci che ha "il potere".

La regola "**ogni testa è un voto**" è particolarmente importante: i voti pesano tutti nella stessa maniera, nessuno può condizionare il risultato in base alle quote sociali che possiede!

L'assemblea dei soci esercita il suo controllo sulla politica della cooperativa in modo puntuale: tutte le decisioni significative vengono portate in assemblea. Prima di ogni assemblea o di ogni decisione importante i soci vengono informati con documenti o incontri, in modo che l'approvazione non sia formale ma consapevole, frutto di una seria riflessione.

Per decisione dei soci dal 2008 le Assemblee sono due all'anno: l'Assemblea annuale di Maggio approva il bilancio e destina gli utili, quella di Dicembre è in genere dedicata all'approfondimento di particolari temi, all'approvazione di nuove iniziative e in generale ad un esame complessivo dell'attività che la cooperativa ha svolto nell'anno.

Le assemblee sono convocate dal C.d.A. oppure su proposta di almeno un decimo dei soci.

L'Assemblea ordinaria dei soci procede ogni tre anni alla nomina degli Amministratori e del soggetto che ha l'incarico del controllo contabile.



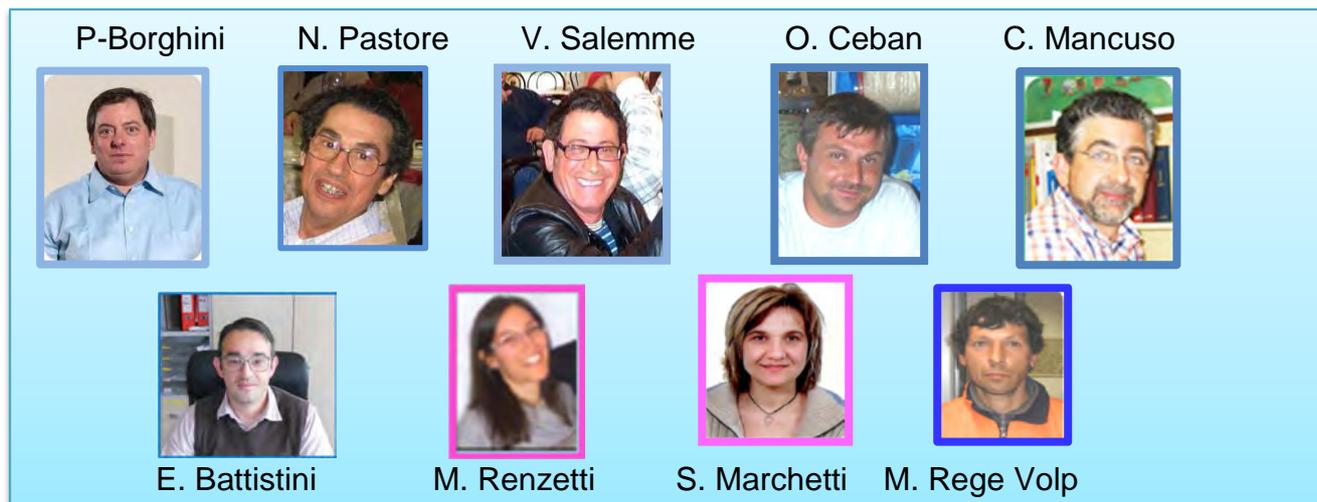
I Consiglieri del CDA che rappresentano i lavoratori impegnati nei servizi sono nominati dagli operatori stessi tramite consultazioni; per statuto la maggioranza dei Consiglieri è scelta tra i soci cooperatori.



Il Consiglio di amministrazione

Il consiglio di amministrazione (CDA) nominato ogni 3 anni dall'assemblea è l'organo di governo operativo della cooperativa: deve mettere in pratica le decisioni dell'assemblea, proporre alla stessa nuove iniziative, essere pronto a recepire bisogni e disagi degli operatori, preparare gli argomenti da discutere con tutti i soci in assemblea, dotare la cooperativa di tutte le strutture importanti per **il buon governo**.

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE alla fine dell'anno 2013



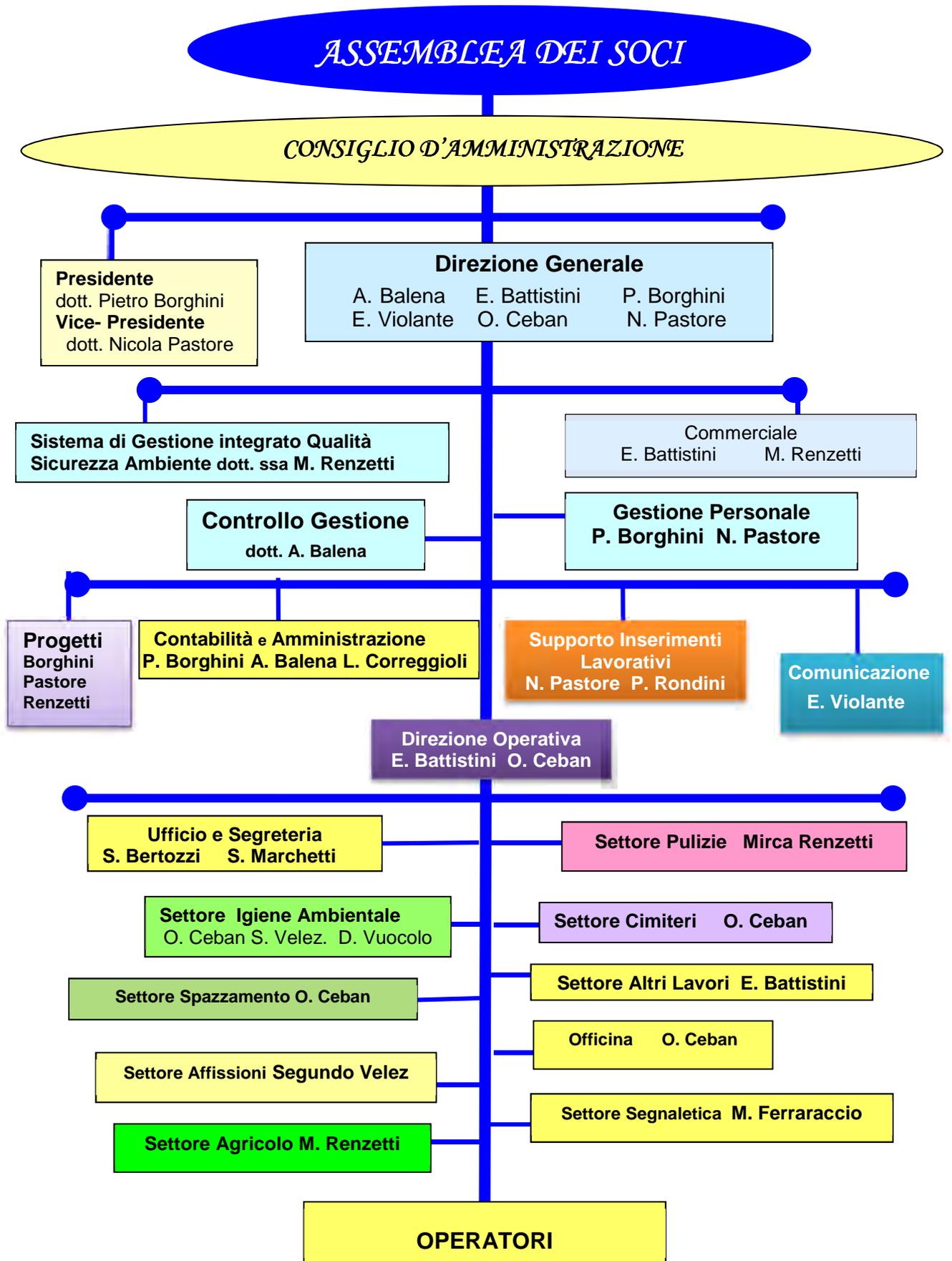
Il CDA nel triennio 2011-2013 ha cambiato composizione: due soci hanno dato le dimissioni Andrea Balena ed Emiliano Violante e al loro posto sono entrati i soci Mirca Renzetti e Marco Rege Volp. E' stato nominato vicepresidente Nicola Pastore al posto di Emiliano Violante.



Il nuovo consigliere **Marco** ci racconta.....

“ Per me è un’esperienza nuova che non avevo mai immaginato di fare. Un impegno importante e di grande responsabilità che mi fa sentire ancora più coinvolto e mi consente, in un certo senso, di restituire alla cooperativa un po' di quanto ho ricevuto.”

La struttura della cooperativa è oggi, fine 2013, rappresentata nel seguente **organigramma**:



L'inserimento nel lavoro

L'inserimento nel mondo lavorativo non è semplice per nessuno, ma per chi viene da un percorso difficile lo sforzo è davvero grande.

Le persone

Tutti gli operatori sono ascoltati e seguiti, e molta attenzione viene posta alle loro richieste e alle loro difficoltà: può essere un cambio di turno, la richiesta improvvisa di un permesso, un momento di stanchezza o di sbandamento, l'incertezza nell'organizzare il lavoro in modo razionale e quindi produttivo. I responsabili e il vicedirettore sono primi a venire a conoscenza e stanno vicini alle persone con sensibilità; li aiutano a superare questi momenti, e cercano di renderli consapevoli che proprio dal successo dell'inserimento lavorativo può iniziare la ricostruzione della loro vita.

Questo spirito di solidarietà e di servizio possiamo dire che anima la maggior parte dei nostri operatori: quando uno di loro è in difficoltà, o sta per ricadere in “vecchie o nuove abitudini” scatta la rete che fa capo al RIL. La persona viene contattata e se il problema è grave viene invitata a chiedere aiuto alle persone o alle strutture competenti (SerT, medico di famiglia, Centro alcolisti, ecc.).

L'attenzione alle persone non si esplica solo in questi casi; è una attenzione continua e sistematica. Ogni anno il RIL chiama ogni operatore ad un incontro e fa il punto della situazione. Il RIL insieme con lui prende in esame i dati relativi alla sua vita lavorativa: se ha meritato i premi trimestrali, se ha avuto incidenti o infortuni; se è stato richiamato e ha ricevuto sanzioni disciplinari, se nel suo percorso lavorativo è migliorato affrontando mansioni sempre più complesse o nuove mansioni. Spesso il colloquio diventa personale e riservato, e il RIL consiglia alla persona di seguire il percorso per lui più adatto. Il primo passo è sempre mettersi di fronte alla realtà e prendere atto di un problema; poi si cercano le soluzioni.

Si possono verificare situazioni particolari come il ritorno in carcere per vecchie pendenze con la giustizia, spesso per reati commessi prima dell'inserimento in cooperativa; in questi casi il RIL li segue con visite e colloqui di sostegno, in collaborazione con gli educatori del carcere; in molti casi è stato loro conservato il posto di lavoro.

È costante il monitoraggio delle persone fragili o in momenti di difficoltà da parte del R.I.L., normalmente una volta l'anno ma in realtà ogni volta che c'è bisogno.

Le caratteristiche del nostro lavoro

L'occasione che la cooperativa può offrire è un lavoro umile e dignitoso: si viene assunti per la raccolta differenziata nel periodo maggio-settembre, e chi resta in cooperativa dopo l'estate ha l'occasione di imparare gli altri lavori. Tutte le nostre mansioni richiedono fatica, professionalità e pazienza con gli utenti; nella raccolta dei rifiuti con i mezzi meccanizzati bisogna imparare bene la procedura corretta per lavorare in sicurezza.

Si lavora prevalentemente da soli, guidando i camion per la raccolta differenziata su strade molto trafficate: non solo è necessaria la patente, ma occorre avere un'eccellente padronanza di guida e una buona capacità di orientamento nel territorio.

I nostri utenti sono i cittadini e a loro dobbiamo il nostro posto di lavoro: il nostro operatore deve dimostrare senso di responsabilità quando lavora e quando guida, e il suo comportamento deve essere educato e gentile.

La cooperativa applica il contratto nazionale delle cooperative sociali. Le retribuzioni sono certe e tutte le ore lavorate compaiono in busta paga; se c'è qualche dubbio vengono fornite le spiegazioni richieste.

Le domande di lavoro arrivano in cooperativa da diversi percorsi: molti compilano il modulo di domanda e lo lasciano in cooperativa, qualcuno lo invia per fax o per posta elettronica.

Oltre le domande dirette riceviamo molte segnalazioni da altre cooperative e dagli Enti del territorio: i Comuni, la Caritas, il Centro per l'Impiego, il SerT, l'UEPE, l'ASL, ecc.

Tutte le domande vengono registrate, e tra quelle si scelgono le persone da esaminare per un eventuale inserimento; il percorso è ampiamente collaudato e prevede più fasi.

Ecco le tappe principali.

- 🚦 Un **colloquio** preliminare con il Responsabile degli Inserimenti Lavorativi

- 🚦 Segue una **Prova di guida** con un responsabile della cooperativa

- 🚦 Chi ha superato i due passaggi viene chiamato a **Colloquio con il direttore e il presidente**

- 🚦 Se i documenti sono a posto e la persona sembra davvero adatta al nostro lavoro c'è una **Assunzione** con contratto a tempo determinato

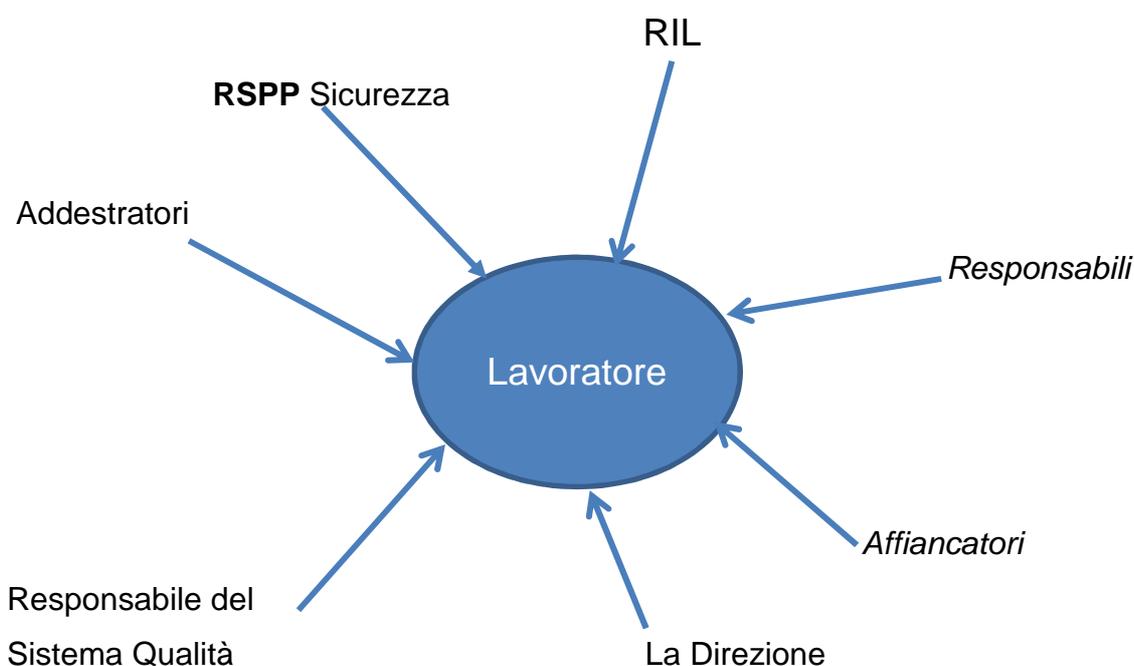
🚦 **Formazione:** si applicano le regole dell'accordo Stato-Regioni del 2011. Per scelta la cooperativa effettua la formazione nei primi giorni dall'assunzione:
nel **1° e 2°** giorno si fa un totale di 16 ore di formazione sulla sicurezza;
il **3°** giorno si fa addestramento con un operatore esperto formato come Addestratore;
dal **4°** giorno per una **settimana** si fa affiancamento sul territorio con operatori esperti

🚦 **Il Periodo di prova** ha una durata di 30 gg lavorativi

🚦 Durante il contratto c'è un **Monitoraggio** costante e molto dettagliato, che consente in ogni momento di avere molti dati per valutare e correggere l'inserimento.

🚦 La stabilità con un **Contratto a tempo indeterminato** si ottiene, se c'è lavoro, dopo un periodo di 12-24 mesi nei quali la persona inserita si è dimostrata capace e affidabile.

La rete intorno al lavoratore in entrata



La storia di due inserimenti

Sono in Formica da ormai 10 anni, e ne ho viste passare tante.

La mia è una storia difficile e complicata che non molti conoscono; il mio è davvero un inserimento di persona svantaggiata.

Mi sono trasferito a Rimini nel 1994 e dal 2004 La Formica è diventata la mia famiglia; se non avessi conosciuto questa realtà non avrei resistito tanto.

Hanno saputo ascoltarmi e aiutarmi; il presidente mi ha fatto quasi da padre anche se io sono molto più vecchio di lui. Hanno saputo anche riprendermi quando sbagliavo, e questo fa la differenza da un'altra azienda.

Cerco di essere propositivo nel lavoro senza fare polemiche e osservando anche il lavoro degli altri. Non ho mai trovato scontri con i miei colleghi, ma a volte ho sentito la chiusura mentale di alcuni nuovi arrivati nei confronti di chi voleva semplicemente insegnare come affrontare il lavoro.

Sono oramai giunto quasi alla fine del mio percorso, ho 65 anni e voglio riavvicinarmi alla mia famiglia di origine; ma non dimenticherò mai quello che la Formica ha fatto per me in questo decennio!

Ai nuovi arrivati posso solo dare qualche spunto. Questo è un luogo di accoglienza, dove il lavoro non è solo il pane che ci serve per vivere, diventa il riscatto per noi e per chi ci guarda dall'esterno; considerate il vostro collega una persona che può avere alle spalle una storia anche più pesante della vostra, e ricordatevi che la vita va avanti e con un po' di buon senso è più facile.

Grazie di tutto

Arriego



Ho 27 anni...

Da ragazzina come tutti mi sono trovata a chiedermi quale lavoro avrei fatto "da grande": ho pensato che indipendentemente dall'ambito il lavoro per me avrebbe dovuto avere un significato sociale, di aiuto nei confronti dei più deboli.

Pensando che il "lavoro" fosse la chiave per risolvere gran parte dei problemi sociali ho individuato nella cooperazione sociale la realtà in cui mi sarei voluta impegnare e ho cercato di formarmi di

conseguenza. Dopo la Laurea Magistrale in Economia e Management delle Imprese Cooperative e ONP mi sono messa alla ricerca di una realtà che mi accogliesse, ma non è stato semplice; in questo periodo di ricerca ho capito ancora di più che il lavoro è un elemento fondamentale per la dignità delle persone.

Sono approdata nel 2012 alla Formica con uno stage svolto nell'ambito di un corso professionalizzante, che mi ha rilasciato la qualifica regionale di Progettista per la PMI. In questo periodo mi è stato affidato il Progetto Agricolo, e alla fine dello stage sono stata assunta per continuare nel progetto; in più sono stata nominata Responsabile del settore Pulizie. Questo periodo non è stato semplice, ma oggi ringrazio anche per questo passaggio molto operativo che mi ha fortificato e mi ha permesso di conoscere dalla base la Cooperativa proprio nello svolgimento pratico delle attività. Quello che era un contratto a tempo determinato è divenuto ben presto un contratto a tempo indeterminato e dopo un anno di prova sono divenuta socia della cooperativa. A maggio 2013 c'è stata per me la vera svolta: ho ricoperto il ruolo di Responsabile del Sistema di Gestione, e ho avuto così l'opportunità di mettere a frutto le risorse che ho a disposizione. Sento nei confronti di tutti i soci e lavoratori una responsabilità, che nasce dalla consapevolezza dell'importanza essenziale dell'avere un lavoro e di ciò che questo comporta nella vita di ciascuno. Sono partita dal basso e la mia scalata è stata veloce; a fine 2013 sono stata anche nominata membro del CdA. Sono giovane, ma metto nel lavoro tutta la passione che mi deriva dalla coscienza di fare quello in cui credo, e sono consapevole di non essere sola. Ringrazio dunque La Formica tutta e specialmente il Presidente Borghini di avermi dato una grande opportunità che spero di continuare a meritare.

Mirca

Il lavoro con le categorie protette

La legge 381/1991 che disciplina le cooperative sociali indica come area privilegiata degli inserimenti lavorativi le persone svantaggiate, cioè gli invalidi civili e del lavoro, gli ex tossicodipendenti e alcolisti e i detenuti o ex detenuti.

Poiché le nostre mansioni richiedono un lavoro fisicamente faticoso la cooperativa verifica con attenzione la possibilità di inserire una persona con invalidità: la presenza nei certificati di Idoneità Funzionale di limitazioni precise alla movimentazione carichi, alla vicinanza a macchinari in movimento, ecc. ne limita fortemente l'inserimento. Per questo motivo nella sua ricerca di personale la cooperativa guarda principalmente alle persone seguite dal SerT e ai detenuti, e considera queste due aree come il territorio privilegiato per attuare la sua vocazione sociale.

- D'altra parte il mondo delle persone svantaggiate non si esaurisce nelle categorie previste dalla legge 381: ci sono molte persone in difficoltà perché vivono un disagio sociale, principalmente per la mancanza di un lavoro stabile. I Comuni, la Provincia, il CPI, la ASL, gli Enti di Formazione e la Caritas Diocesana si impegnano a seguire queste persone e ad aiutare il loro reinserimento. Per la cooperativa è importante potenziare le relazioni con le strutture pubbliche e private che seguono queste persone, tenersi al corrente delle variazioni della normativa di riferimento, intercettare e gestire correttamente le opportunità di Stage e Tirocini, in collegamento con gli Enti Inviati e con le strutture presenti sul territorio che si occupano del disagio sociale.

L'inserimento degli ex tossicodipendenti

La cooperativa ha da diversi anni una collaborazione strutturata con Il Ser.T (Servizi per le Tossicodipendenze). Quando una persona ha iniziato seriamente il suo percorso di recupero, e gli operatori del SerT valutano che sia pronta per un inserimento lavorativo, viene inviata una segnalazione alla cooperativa: inizia così il cammino descritto prima, a partire dal colloquio e dalla prova di guida. Se il percorso arriva all'assunzione la collaborazione continua e diventa più intensa: il Responsabile degli Inserimenti Lavorativi incontra gli operatori del SerT con cadenza regolare, e questo permette di seguire efficacemente gli inserimenti anche nei momenti difficili. Se arriva un momento critico è meglio affrontarlo ai primi segnali unendo le forze: deve scattare subito la responsabilità della persona, che si rende conto di avere un problema e accetta l'aiuto dalla cooperativa e dal SerT. L'inserimento va seguito finché è necessario, qualche volta per molto tempo. Abbiamo imparato dall'esperienza che una ricaduta è sempre possibile, quando c'è un momento

difficile o quando arriva un'occasione che sembra fatta apposta; anche chi ha superato la dipendenza dalle sostanze è possibile che cerchi rifugio nell'alcool in un momento di gioia o di tristezza.

L'inserimento dei detenuti e degli ex detenuti

In questi tre anni c'è stato un grande sviluppo degli inserimenti lavorativi dei detenuti. Qualche volta prendono contatto con noi i legali, altre volte sono i detenuti o le persone agli arresti domiciliari che richiedono un interessamento della cooperativa per svincolarsi dalla loro condizione; occorre spiegare loro molto bene la differenza tra arresti domiciliari come misura cautelare e la detenzione domiciliare, che è una delle forme alternative al carcere per la quale il detenuto sconta la pena definitiva in casa o in affidamento ad un Ente come l'U.E.P.E. (Ufficio Esecuzione Penale Esterna) o il SerT; solo dopo l'esecuzione della pena definitiva il detenuto è riconosciuto 'svantaggiato' dalla legge 381, per un periodo che nel 2013 è stato ampliato fino a 18 mesi dopo il fine pena.

Avviare il percorso lavorativo per un detenuto è una procedura complessa che richiede molti passaggi. Se il detenuto sembra avere le competenze, l'autonomia, l'esperienza di guida e la conoscenza del territorio si invia una dichiarazione di disponibilità all'assunzione, indicando entro quale data deve iniziare con un contratto per la raccolta estiva; se la stagione estiva è lontana o se la persona non sembra ancora in possesso di tutti i requisiti richiesti, si invia una dichiarazione di disponibilità ad ospitare la persona in uno stage o tirocinio formativo. L'inserimento di un detenuto richiede una stretta collaborazione della cooperativa con l'UEPE e con le Forze dell'Ordine incaricate della sorveglianza, e per ogni variazione dagli orari di lavoro bisogna inviare al Magistrato una richiesta dettagliata; la risposta dei giudici di sorveglianza è stata quasi sempre positiva, proprio grazie alla mediazione e alla garanzia rappresentate dal carcere, dall'UEPE e dalle Forze dell'Ordine.

Nella Casa Circondariale c'è un'Area Educativa che segue i detenuti, e all'UEPE lavorano diverse Assistenti a ognuna delle quali vengono assegnati diversi detenuti da seguire. Durante il percorso e al suo termine è necessario presentare all'UEPE e alla Direzione della Casa Circondariale relazioni scritte sugli inserimenti da inoltrare ai Magistrati, soprattutto quando si discute l'opportunità di un avanzamento nel percorso del detenuto verso la libertà. Un'opportunità di lavoro può rappresentare una svolta radicale senza ritorno, se l'ex detenuto conserva buona memoria e piena consapevolezza delle scelte che lo hanno portato a delinquere e poi in carcere. Questo aspetto si può verificare nel colloquio preassuntivo ascoltando bene cosa racconta del suo passato e soprattutto come lo racconta, e si può seguire facilmente nel corso dell'inserimento: per dare garanzia di affidabilità la persona deve

dare piena prova che il suo passato è stato superato ma assolutamente non dimenticato, e che la rinuncia anche ad un minimo atto di delinquenza è netta e definitiva. Al 31 dicembre 2012 erano presenti in cooperativa 8 operatori a tempo indeterminato che avevano un passato di detenzione superato e chiuso definitivamente; nel corso del 2013 due hanno dato le dimissioni per motivi personali e uno è tornato in carcere per reati commessi prima dell'ingresso in cooperativa; al 31 agosto 2013 erano presenti in cooperativa 18 operatori a tempo determinato e tirocini formativi provenienti dall'area della di detenzione; ad alcuni di loro che hanno lavorato bene abbiamo dato la garanzia che li riassumeremo per la stagione estiva 2014.

L'inserimento lavorativo di un detenuto rappresenta un valore aggiunto per lui stesso, per la cooperativa e anche per la società: tra i detenuti che riescono a reinserirsi facendo buon uso di un'occasione lavorativa la recidiva è molto bassa, inferiore al 10%. La società ottiene un notevole risparmio di risorse perché può fare a meno di sorvegliare, processare e incarcerare le persone, che vengono affidate alle istituzioni pubbliche e a quelle private come le cooperative sociali che se ne fanno carico e sostengono i percorsi di reinserimento. Quasi sempre i detenuti impegnano tutte le loro energie per far funzionare al meglio l'occasione che hanno ricevuto. Anche dopo il fine pena resta un legame forte, come se avessero trovato nella cooperativa una nuova famiglia: abbiamo visto diversi di loro far tesoro dell'opportunità e ricostruirsi a tappe successive la vita lavorativa, familiare e sociale che avevano perduto, conservando nel tempo una sincera gratitudine.

L'inserimento lavorativo per le persone svantaggiate è una strada lunga e faticosa

è **difficile insegnare** a chi è abituato al guadagno facile come sia più dignitoso un piccolo stipendio guadagnato onestamente, con un lavoro che richiede di alzarsi all'alba, maneggiare rifiuti e lavorare sulla strada con il caldo estivo e il freddo dell'inverno;

è **difficile insegnare** a chi è vissuto *sull'oggi e subito* l'abitudine a spendere solo i soldi che ha, programmare le proprie spese e identificare le priorità;

è **difficile insegnare** a chi è vissuto nell'abitudine di farsi giustizia da sé la comprensione dei momenti difficili altrui e l'importanza della pazienza;

è **difficile insegnare** a chi ha sempre avuto una vita senza regole la necessità di attenersi alle procedure, eseguire gli ordini, rispettare i regolamenti;

è **difficile insegnare** a chi era abituato a lavori “elevati” ad accettare un lavoro faticoso con uno stipendio basso.

Per questo in cooperativa esiste la **figura del RIL** (responsabile degli inserimenti lavorativi), che insieme con tutti gli altri membri della coop si occupa di seguire le persone e le aiuta sia nel momento iniziale del lavoro, sia quando arrivano momenti di difficoltà.

La rete intorno al nuovo assunto cerca di facilitare l’inserimento, ma la buona riuscita dipende molto dalla capacità della persona di comprendere bene la situazione in cui si trova e la sua vita personale in tutti i suoi aspetti, e fare i conti fino in fondo con la realtà.

Solo chi chiude con il suo passato e coraggiosamente tiene sempre a mente gli errori fatti può utilizzare in pieno l’occasione che la cooperativa gli offre.



Marco ricorda.....

“In questi anni la cooperativa mi ha aiutato ad essere costante nelle scelte grandi e piccole di tutti i giorni, come alzarmi tutte le mattine ed affrontare le mansioni affidatemi con serietà: ciò non è sempre facile

Spesso ci si aspettano gratificazioni che non sempre arrivano.

Una cooperativa sociale come la nostra dà sempre una possibilità di riscatto e crede nei cambiamenti delle persone socialmente

disagiate. Anche a me è stata data più di una volta la possibilità di rialzarmi dagli errori commessi; adesso è il mio turno di aiutare qualcuno a ritrovare la sua strada.”

I CONTRATTI

Il contratto di lavoro è quello delle cooperative sociali.

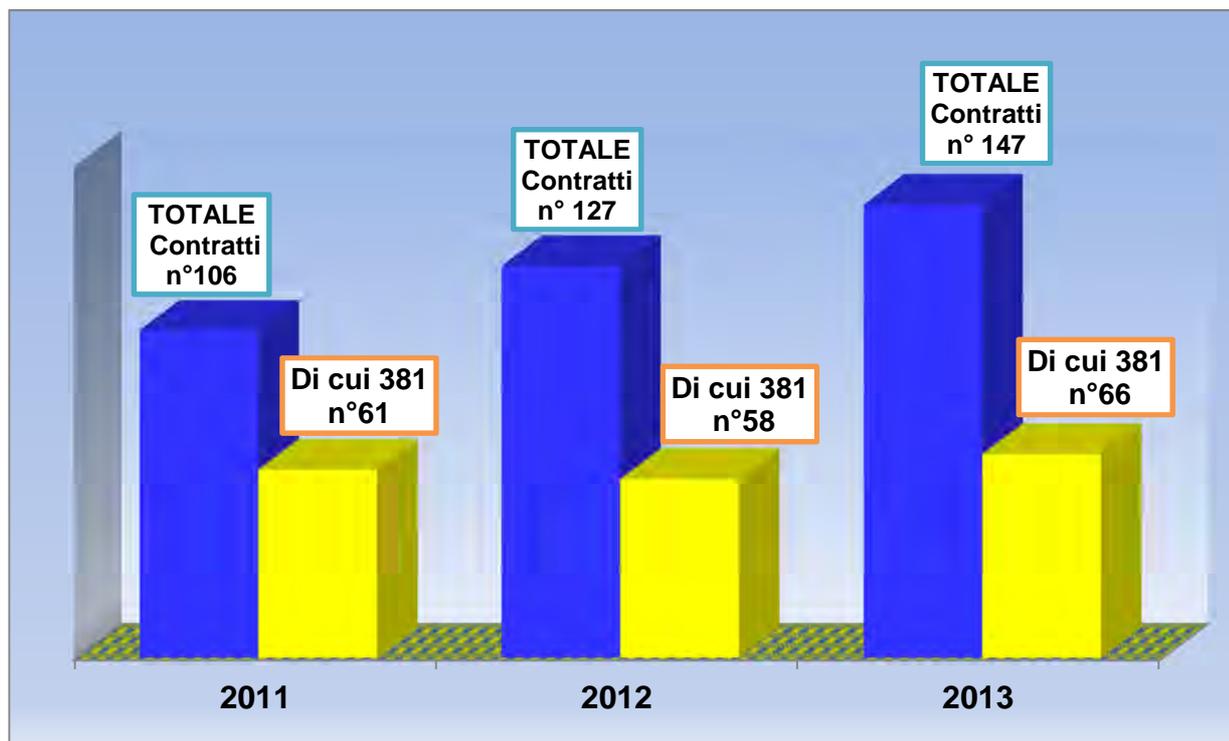
Tutti i soci lavoratori sono con contratto a tempo indeterminato.

Alcune persone, in prevalenza donne, lavorano part-time per loro richiesta.

Nelle assunzioni si è sempre data priorità alle persone delle categorie protette, che negli anni sono diminuite in percentuale e aumentate di numero come si legge nelle tabelle allegate.

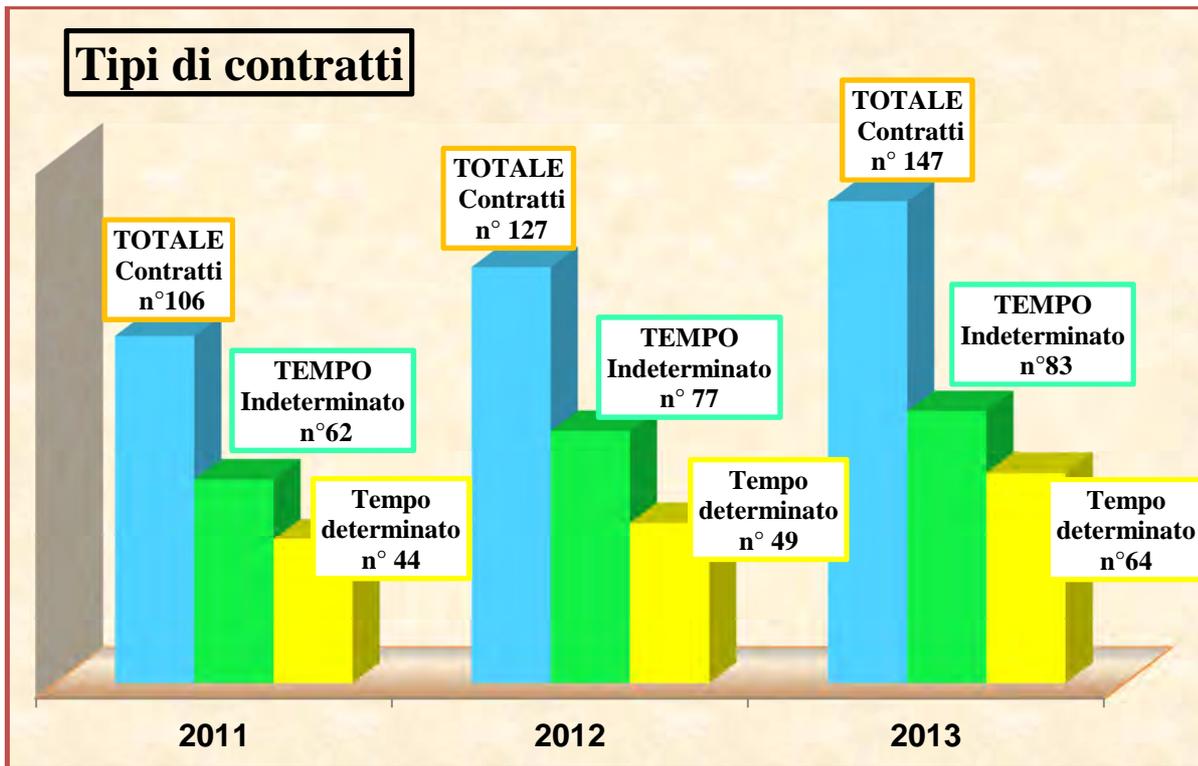
Contratti			
Anni	Totale Contratti	di cui 381	%
2011	106	61	57,5%
2012	127	58	45,7%
2013	147	66	44,9%

La composizione delle categorie protette				
Anni	381	IC	EX-T	EX-Det
2011	61	32	24	5
2012	58	34	20	4
2013	66	30	28	8



La capacità di inserirsi nelle mansioni senz'altro faticose che la cooperativa offre dipende molto dall'impegno che la persona ci mette: spesso alla fine del contratto - se è possibile e se lo ha meritato - viene offerta una proroga o una promessa di riassunzione per l'anno successivo, altrimenti si dice chiaramente che non è adatto al nostro lavoro.

I Contratti nei diversi anni sono così suddivisi.



La stagionalità del lavoro

Il numero di contratti complessivo è decisamente aumentato nel tempo per le nuove occasioni di lavoro che abbiamo ottenuto.

Accanto ad un continuo aumento dei contratti a tempo indeterminato anche quelli a tempo determinato sono sempre molto numerosi: il lavoro nella raccolta differenziata ha un picco estivo molto elevato. A molte persone possiamo offrire perciò solo un contratto estivo di pochi mesi.

È un seme che può germogliare: è così che si entra in cooperativa!

LE COLLABORAZIONI

La cooperativa in questi anni ha ospitato molte persone proposte dagli Enti con forme di collaborazione diverse (borse-lavoro, stage, tirocini formativi); la condizione fondamentale è il possesso dei requisiti e delle competenze necessarie per lavorare in cooperativa, perché una collaborazione ha la precisa finalità di costruire una occasione di lavoro concreta e reale.

La collaborazione prevede un periodo abbastanza lungo di lavoro in affiancamento con i nostri operatori: questo consente un addestramento mirato ed efficace nelle diverse mansioni, e alla fine dell'esperienza possiamo avere una valutazione complessiva della persona, della sua capacità di imparare e della sua affidabilità. Gli affiancatori sono importantissimi: abbiamo cercato di creare una pattuglia di operatori scelti, di responsabili e di tutor che conoscono bene il lavoro, che lo svolgono correttamente senza differenze sostanziali tra ciò che dicono e ciò che fanno, e sanno spiegare chiaramente agli stagisti le cose importanti che hanno imparato dall'esperienza.

Anno	STAGE						TIROCINI			Borsa lavoro
	IRECOOP	CESVIP	STAGE VARI	IAL	ASSO FORM	ENAIP	CDS	UEPE	ACERO	
2011	10		10				9	2		1
2012	5		1							
2013	4	8		2	1	1			2	

Fra gli stage che abbiamo seguito in questi anni alcuni sono risultati particolarmente significativi sia per la durata sia per l'inserimento di diversi lavoratori:

• IRECOOP

Il progetto '*Proviamo a lavorare*' fu messo a punto per la prima volta nel 2009: abbiamo continuato a realizzarlo in tutti questi anni, scegliendo i partecipanti fra gli appartenenti alle categorie protette.

La parte teorica del corso è svolta da IRECOOP che si avvale come docenti di esperti professionisti: comprende 30 ore sui temi della sicurezza nel lavoro, la guida sicura, la programmazione dei servizi e gli inserimenti lavorativi. Lo stage in azienda di 120 ore si svolge in affiancamento agli operatori della cooperativa, prevalentemente nella mansione 'raccolta differenziata'. Al termine dello

Anni	IRECOOP Partecipanti	ASSUNTI
2011	10	6
2012	5	3
2013	4	4

stage, raccolto il parere degli affiancatori e dei responsabili, la Direzione capisce se si può offrire un'opportunità lavorativa; in seguito questi impegni si sono tradotti in contratti di lavoro. Alcuni sono tuttora in corso, con risultati accettabili e anche discreti.

Luigi ci racconta la sua esperienza .



Nel 2009 avevo 45 anni e un passato difficile alle spalle. Difficile trovare un lavoro! Ho accettato la proposta di fare un corso con Irecoop per poi entrare a lavorare in una cooperativa. Così ho cominciato, e dico grazie perché ho veramente ricominciato: ora ho una casa, una famiglia e uno splendido bimbo.

All'inizio nel 2009 ho iniziato con un contratto a tempo determinato, nel 2010 sono passato a tempo indeterminato e dal 2012 sono diventato socio.

• **CESVIP**

Nel 2013 I Comuni di Santarcangelo e Bellaria hanno concordato con CESVIP la partecipazione al Progetto Nuovamente–Work Experience che prevedeva complessivamente la realizzazione di 14 stage di 450 ore, di cui 18 in aula e 432 di formazione pratica in azienda, quest'ultima ricompensata con € 2,50/ora. Le persone inviate dai Comuni però non erano svantaggiate ai sensi della legge 381; il progetto si è articolato in tre distinti stage.

La **prima** tranche riguardava **4** persone normodotate segnalate dai Comuni. Nello stage in azienda, affiancati dai nostri operatori, sono stati impegnati in varie mansioni: raccolta differenziata, raccolta indumenti, manutenzione strade, segnaletica, nel progetto agricolo, nei servizi cimiteriali e così via. La Direzione ha deciso di assumere **uno** dei partecipanti, che è ancora con noi e con buoni risultati. La **seconda** tranche ha avuto **un** solo partecipante, inviato dal CPI per lunga disoccupazione. Al termine, sentiti i responsabili e gli affiancatori, la Direzione ha deciso di assumerlo perché concordavano su di lui pareri largamente positivi.

Alla **terza** tranche del progetto hanno partecipato **3** persone. Al termine la Direzione non ha fatto nessuna assunzione in mancanza di pareri abbastanza positivi.

Anno	CESVIP Partecipanti	ASSUNTI
2013	8	2

• **ACERO**

Dopo molti contatti con l'Area Educativa della Casa Circondariale e con gli Enti Formativi IRECOOP ed ENAIP abbiamo avviato il percorso per accogliere detenuti in tirocinio formativo all'interno del "PROGETTO ACERO" Il primo si è concluso nel 2013 e il secondo si concluderà nel 2014; ne aspettiamo altri.

I Lavori di pubblica utilità

Una pena che non punisce ma rieduca, perché insegna a seguire le regole.

Un settore particolare di lavoro è stato aperto dalla convenzione stipulata dalla cooperativa nel settembre 2011 con il Tribunale di Rimini per ospitare i Lavori di Pubblica Utilità.

Le persone condannate per guida in stato di alterazione per alcool o sostanze possono scontare la pena ricevuta e pagare il loro debito con la giustizia svolgendo un'attività non retribuita a favore della collettività. Si può collaborare nel settore della protezione civile e nella tutela del patrimonio pubblico e ambientale; possono ospitare i Lavori di PU lo Stato, le regioni, le province, i comuni, gli enti e le organizzazioni di assistenza sociale o volontariato. La sentenza del Tribunale obbliga la persona che ha guidato sotto effetto dell'alcool ad aiutare gli altri: è un'occasione di crescita importante, è uno spunto per riflettere.

I cittadini vengono a contatto con una realtà che non conoscono; questa occasione di incontro crea un legame molto forte con la cooperativa, perché l'esperienza è coinvolgente. Anche per la cooperativa è un'opportunità: chi partecipa al nostro lavoro condivide la nostra vita, ci dà una mano, e può vedere dal vivo cosa facciamo e soprattutto perché lo facciamo.

I lavori di pubblica utilità			
Anno	N° persone	N° giornate	N° ore
2012	15	242 gg	1417 h
2013	6	150 gg	896 h

Tutto questo è stato reso possibile dalla credibilità che la cooperativa ha conquistato in questi anni collaborando con i Magistrati, con l'UEPE di Rimini e Forlì, con le Case Circondariali di Rimini e di Bologna e con le Forze dell'Ordine incaricate della sorveglianza.

Anche per assegnare i Tirocini Formativi del Progetto Acero la cooperativa è stata tenuta presente come controparte affidabile, tanto che ne sono stati attivati due tuttora in corso e ne sono stati proposti altri.

La diversità delle persone

La componente femminile

La componente femminile								
Anni	TOTALE Contratti	Donne assunte	di cui a tempo determinato	di cui Socie	di cui in lavori di ufficio	di cui in lavori di pulizie	di cui in lavori su strada	di cui 381
2011	106	10	2	4	4	5	1	5
2012	127	13	2	5	5	5	3	4
2013	147	16	3	6	6	5	5	6

La componente femminile nel tempo è aumentata, i settori in cui lavorano sono nell'ufficio, nel settore pulizie e in questi ultimi anni anche nel settore della raccolta differenziata.



Sabrina ci racconta

“Dopo aver lavorato tanti anni in proprio non pensavo di riuscire a trovare il lavoro per il quale avevo studiato.

Invece il destino mi ha portato qui alla Formica, dove ho trovato una seconda casa. Lavoro in ufficio e sono socia dal 2012 . Vorrei sottolineare il rapporto che c'è fra noi ragazze dell'ufficio, tutte con caratteri completamente diversi, ma pronte a darci una mano e a sostenerci nei momenti di difficoltà!



Olga ci racconta:

“Vengo da Mikolaiv in Ucraina e sono in Italia da 15 anni.

Dopo 14 anni di carriera nel settore ambientale alla guida di mezzi pesanti nel 2013 sono ritornata, dove tutto era iniziato: alla **Formica**. Nel 2005 era una piccola realtà: oggi ho trovato una cooperativa cresciuta come professionalità e molto più attenta ai temi della sicurezza. Ho sempre avuto una gran passione per i motori perché i

miei genitori erano ingegneri elettronici e il babbo mi ha trasmesso la sua passione.

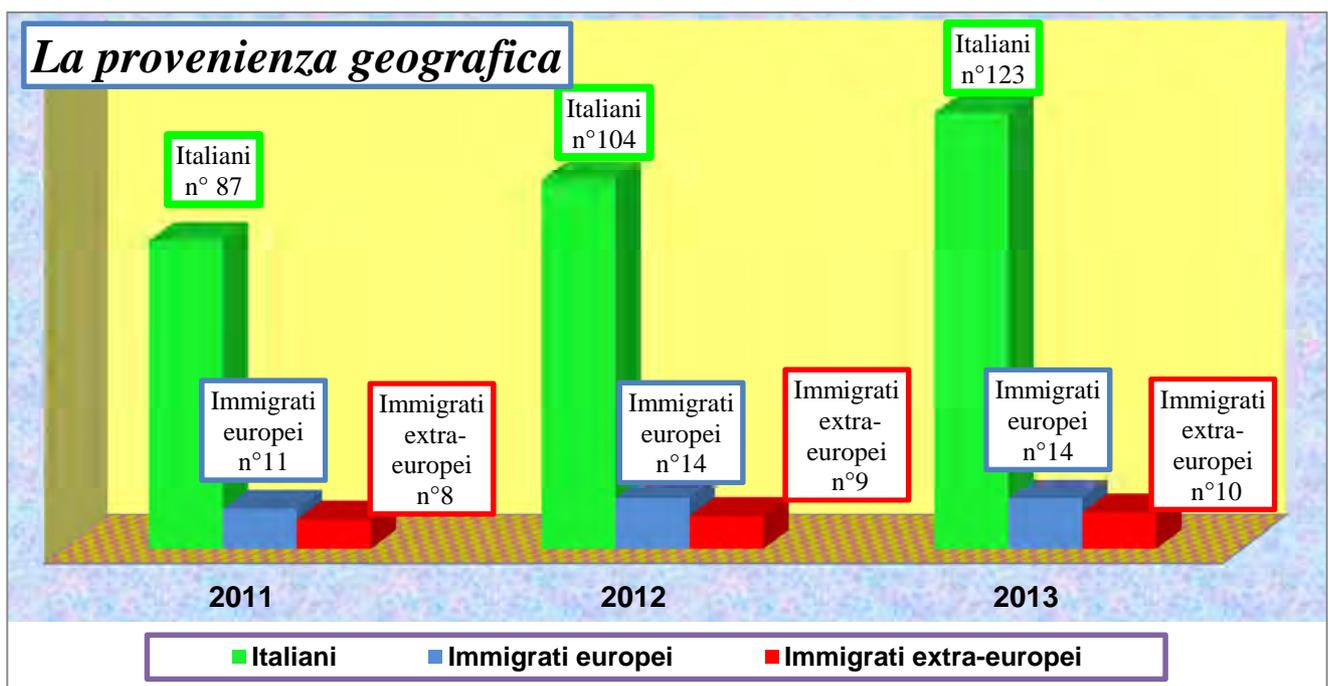
E pensare che nella mia vita ho studiato tutt'altro: sono diplomata in ragioneria e ho studiato per 5 anni fisarmonica! Mi sono sempre sentita appagata per il lavoro che faccio, perché mi piace molto.

La provenienza

Nella nostra cooperativa sono stati sempre presenti persone provenienti da esperienze e anche da luoghi molto lontani

Anni	Totale assunti	Italiani	Immigrati europei	Immigrati extra-europei	Tot. Stranieri	% Stranieri assunti
2011	106	87	11	8	19	17,9%
2012	127	104	14	9	23	18,1%
2013	147	123	14	10	24	16,3%

La percentuale più elevata è quella degli operatori italiani; le persone provenienti da altri paesi comunitari ed extra comunitari si aggirano intorno al 20%.



Valeriy è con noi dal 2011, nel 2014 diventerà socio e dice...

“ sono moldavo e da molti anni vivo in Italia; mi trovo bene nel lavoro in cooperativa. In questo momento sono però molto preoccupato per la situazione drammatica dell'Ucraina dove c'è uno dei miei figli.”



Michael racconta

Sono Nigeriano e lavoro in Formica dal 2008; dal 2009 sono passato a tempo indeterminato e dal 2013 sono socio. E' bello lavorare in Formica: sono felice di lavorare qui, mi trovo bene con tutti i miei colleghi di lavoro e non ho mai avuto problemi di rapporto personale con nessuno. Sono straniero ma qui non mi sento tale; mi sento come parte di una grande famiglia. Vengo da un paese dove l'emarginazione è molto presente e mi piace lavorare in un'azienda che si occupa principalmente di persone svantaggiate. Qui si trova ascolto, si chiede e si trova una risposta, se hai bisogno qui c'è chi ti dà una mano. Anche nel mio paese esiste la cooperazione ma non è fatta come qui: sarebbe bello pensare che questo modo di lavorare fosse imitato da tutti i paesi nel mondo.

La scolarità

ANNI	Totale assunti	Laurea	Scuola Media Superiore	Scuola Media Inferiore	Licenza elementare
2011	106	10	20	73	3
2012	127	10	18	93	6
2013	147	12	22	110	3

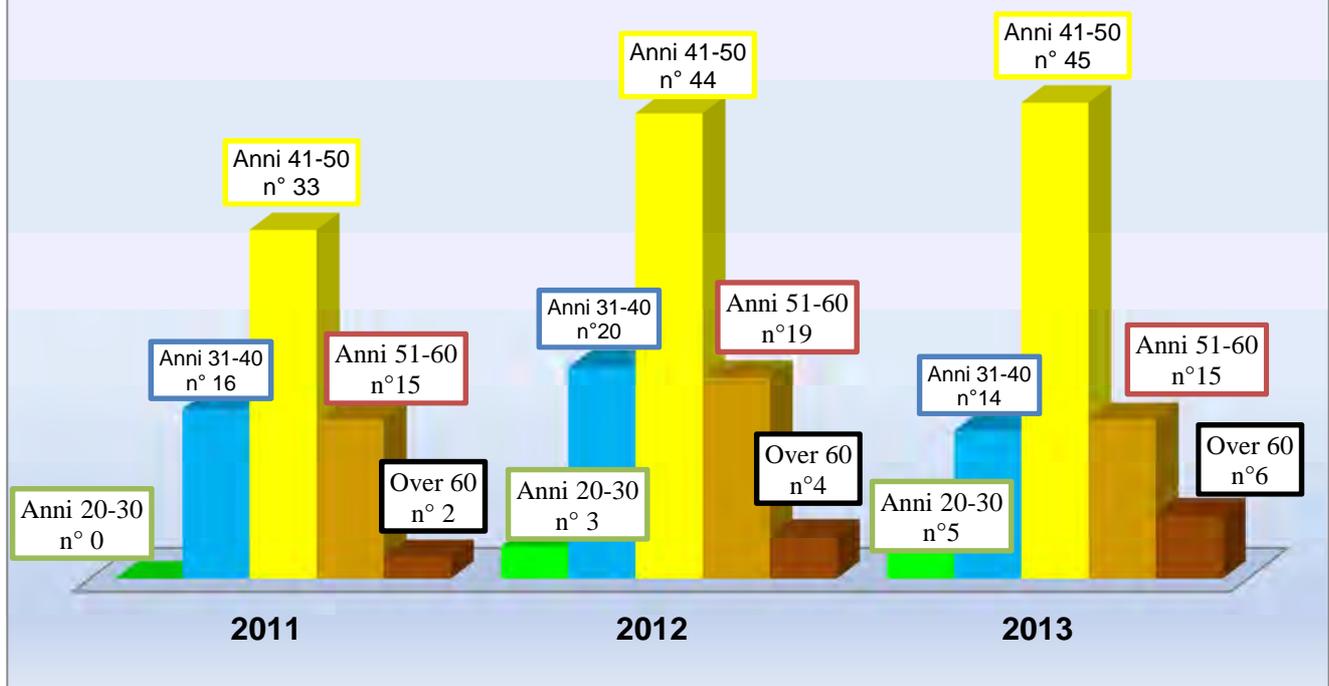
Il livello preponderante è di una scolarità di scuola dell'obbligo, pochi i laureati, impiegati prevalentemente in attività di responsabilità di gestione; sono in aumento le persone diplomate.

Le fasce di età

Fasce di età degli operatori assunti						
Anni	Tot. assunti	Anni 20-30	Anni 31-40	Anni 41-50	Anni 51-60	Over 60
2011	106	4	10	17	5	1
2012	127	4	17	24	16	0
2013	147	5	14	26	10	2

Fasce di età al 31 Dicembre di ogni anno					
ANNI	Anni 20-30	Anni 31-40	Anni 41-50	Anni 51-60	Over 60
2011	0	16	33	15	2
2012	3	20	44	19	4
2013	5	14	45	15	6

Le fasce d'età al 31 Dicembre di ogni anno



Il n° degli operatori giovani è sempre basso, se pure in lieve aumento, mentre è in aumento la presenza di operatori anziani.



Octavian.....

Vengo dalla Moldavia e avevo 31 anni quando nel 2006 ho iniziato il mio lavoro in cooperativa. Dal 2007 sono socio e il lavoro mi piace; conosco bene tutte le mansioni e ora sono vicedirettore.

Nel tempo ho avuto altre proposte di lavoro ma ho preferito restare in Formica: alla sera torno a casa sereno e soddisfatto!



GianLuca ci dice.....

Nel 2013 avevo 29 anni: sono giovane e trovare lavoro è molto difficile! Avevo una situazione difficile alle spalle e per me lavorare in cooperativa è stato veramente una fortuna: ora posso progettare una vita normale.

Dal 2014 sono con un contratto a tempo indeterminato.

Mi sento parte di una grande famiglia



Nicola ricorda

Quando nel 2008 a 57 anni ero senza lavoro e speravo solo nella Provvidenza, per caso ho avuto l'opportunità di conoscere e iniziare a lavorare in Formica.

Sono Testimone di Geova e la fede non mi ha mai abbandonato: non conoscevo neppure l'esistenza delle cooperative sociali.

Alla fine del 2008 ho avuto il contratto a tempo indeterminato e poco dopo sono diventato socio. Oggi, ad una età non proprio giovane, guardo al futuro con serenità.



Roberto.....

Nel Luglio 2012 ho trovato lavoro in Formica: avevo un'esperienza di lavoro quasi ventennale come "padroncino".

Credo nel lavoro che svolgo e ogni giorno cerco di migliorarmi: lo faccio per me e anche per chi ha avuto fiducia in me.

Sono partito con un contratto a tempo determinato che poi si è trasformato in indeterminato.

Per me sul lavoro è molto importante sentire il rispetto dei miei colleghi; penso di essere rispettoso nei loro confronti, e in cooperativa mi sono trovato bene perché ho trovato un atteggiamento disponibile e umile a partire dalle persone che dirigono l'azienda. Ho chiesto di diventare socio.

In sintesi possiamo affermare che i nostri operatori sono prevalentemente uomini, italiani, con media scolarità e con età compresa fra i 40 e 50 anni.

Attività di formazione

Vogliamo che la cooperativa sia non solo il posto di lavoro, ma anche l'occasione per specializzarsi, per migliorarsi come persone, per riflettere sul significato di lavorare in una cooperativa sociale, per acquisire nuove informazioni sulla vita quotidiana: per questo viene dedicato molto tempo ai corsi di formazione.



Tomas ci dice:

Sono in cooperativa dal 2006 e nel 2013 sono diventato socio.

Mi trovo bene, e mi piace vedere che anche chi arriva in cooperativa con un passato difficile viene incentivato a migliorarsi.

Penso siano particolarmente importanti e utili le iniziative di formazione, sulla sicurezza, ma anche le altre sui temi di cultura generale che ci aiutano nella nostra crescita personale.

La Formazione sulla sicurezza

La formazione obbligatoria per la nostra cooperativa, classificata come azienda ad alto

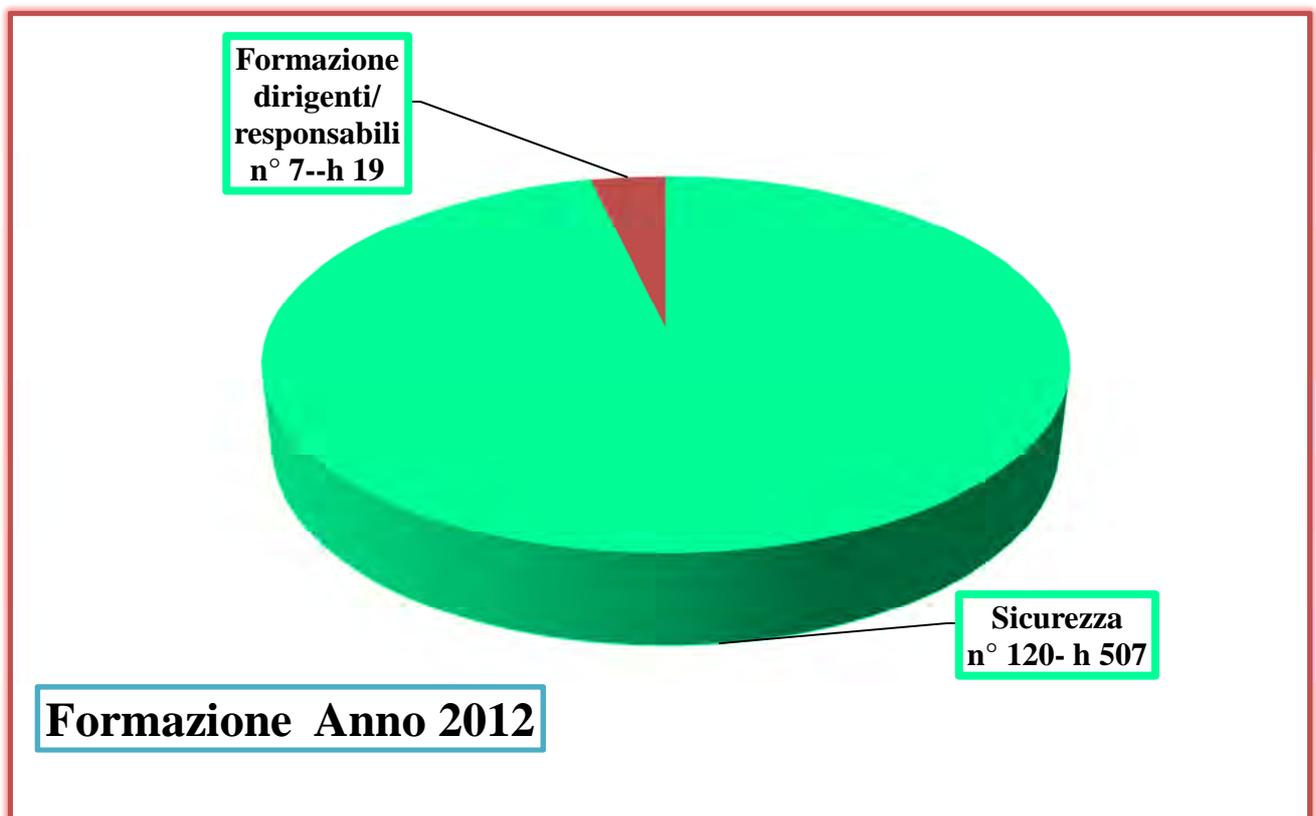
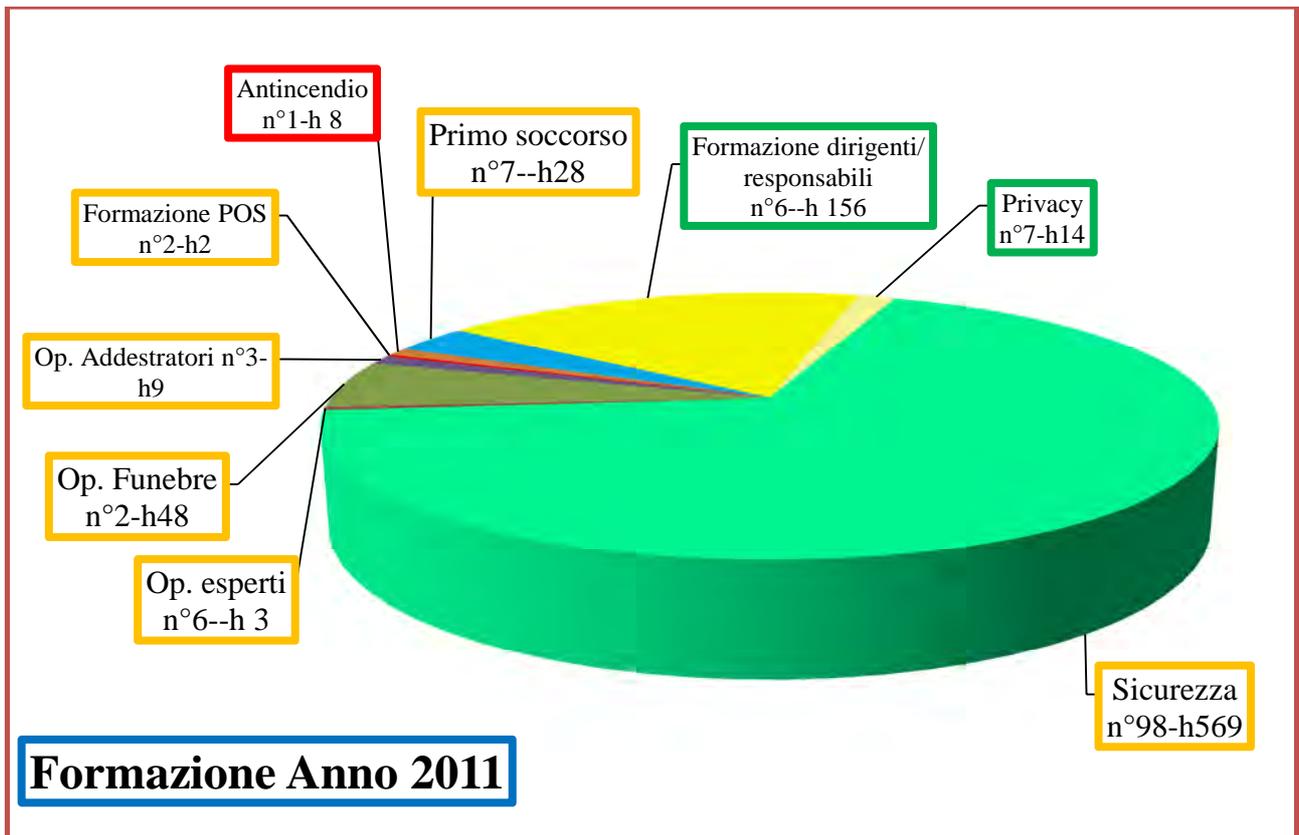


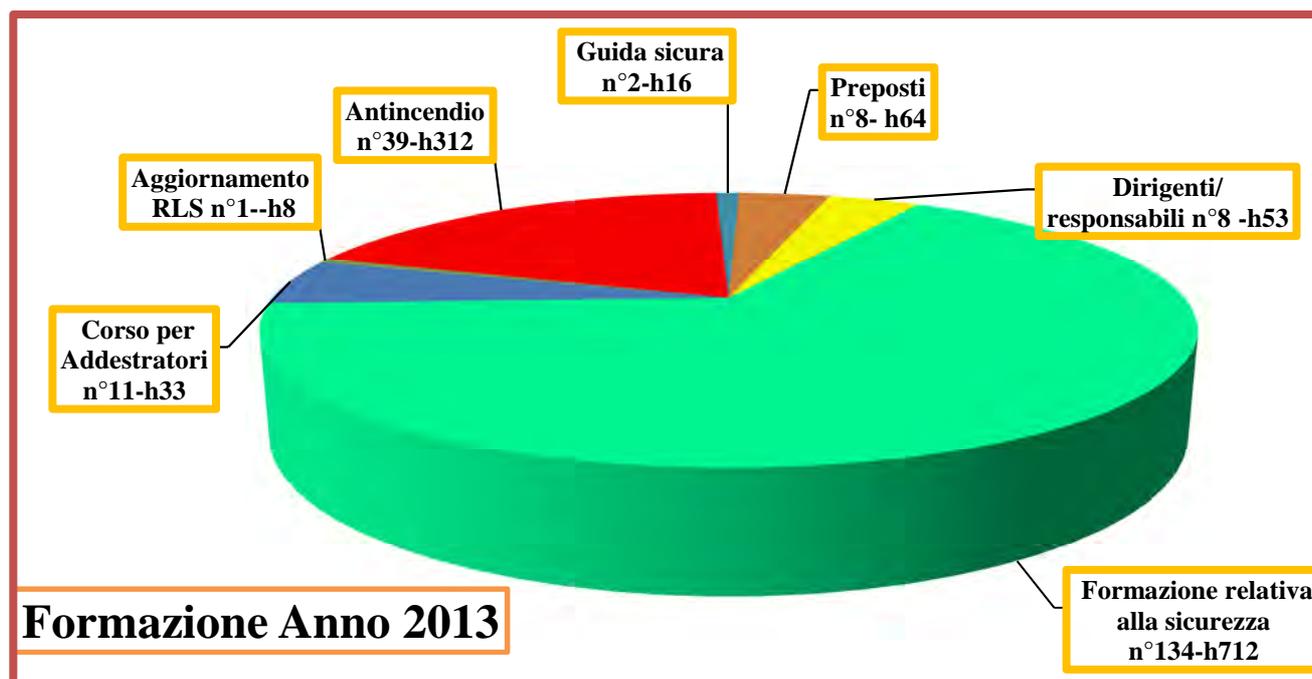
rischio, è di 16 ore: ad ogni **nuovo assunto** vengono subito fatte svolgere queste ore a cui aggiungiamo una giornata di addestramento con gli operatori migliori che si sono specializzati come addestratori.

Riteniamo questo percorso fondamentale per informare e formare gli operatori sui rischi che possono correre, sulle procedure corrette da seguire e sulla obbligatorietà dell'uso dei DPI. Vogliamo stimolare in tutti la consapevolezza che è importante prendersi cura della propria salute, e che ognuno ha questa responsabilità verso se stesso, verso la propria

famiglia e anche verso gli altri operatori. Per **tutti** ogni anno organizziamo corsi di specializzazione relativi alle loro mansioni, corsi antincendio e di primo soccorso. In cooperativa 43 persone hanno seguito il corso Antincendio a rischio medio di 8 ore, e 14 persone quello di primo soccorso di 16 ore .

Per quanto riguarda le persone che non lavorano su strada (dirigenti, responsabili, impiegati ecc.) cerchiamo di sollecitare una formazione continua sul loro lavoro specifico e anche sul significato di lavorare all'interno di una cooperativa sociale.



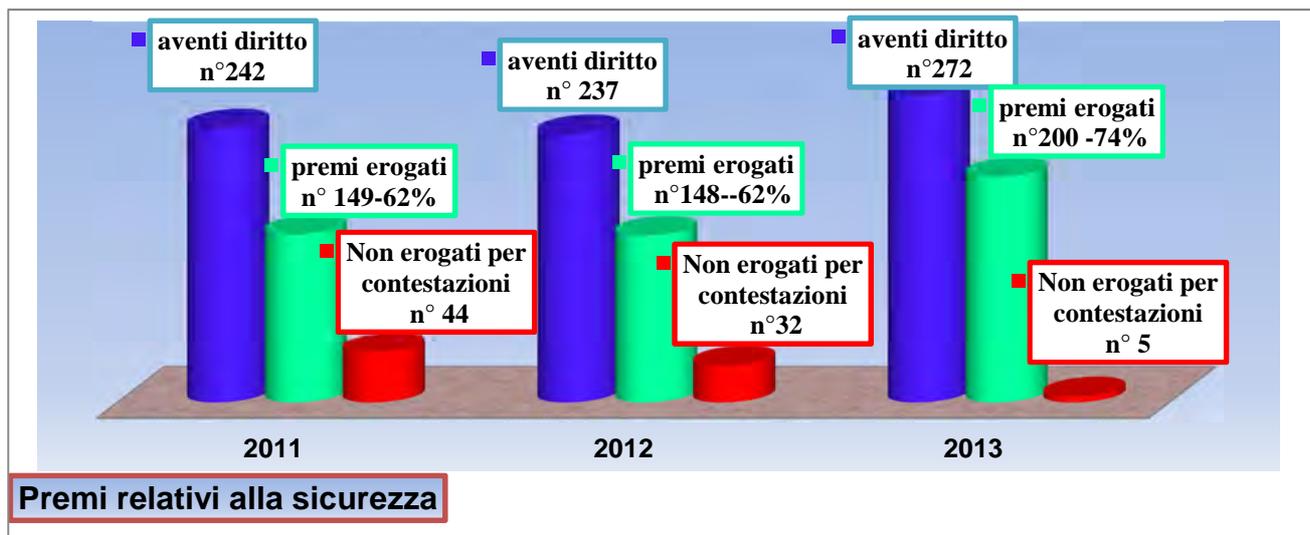


Come si può notare dai grafici, l'impegno della cooperativa in questo settore è stato **grande** e con risultati buoni, come si deduce dalla tabella sottostante che riporta nel triennio il numero degli infortuni e della loro gravità, che emerge dalla loro durata.

<i>Situazione Infortuni</i>			
Anno	n° medio operatori U.L.	Tot. Infortuni / Anno	Durata media infortunio meccanico
2011	82	28	27,6
2012	86	17	13,3
2013	95	21	17,3

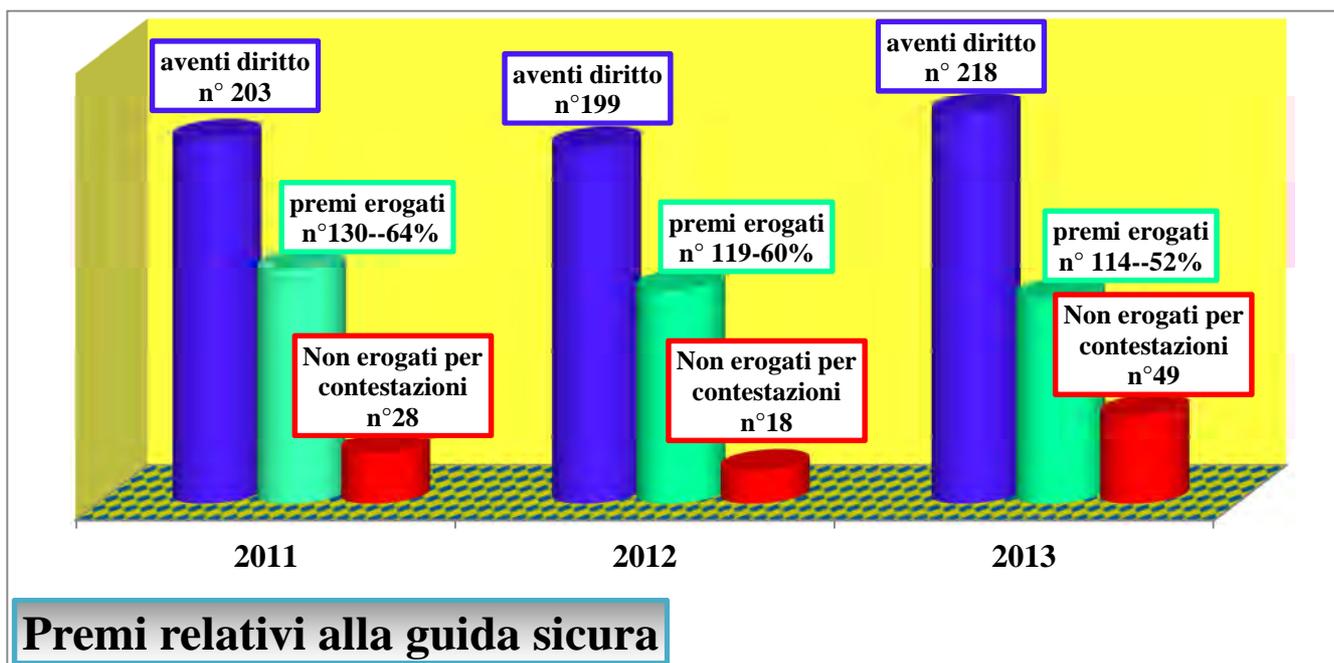
SISTEMA PREMIANTE

Il sistema premiante, in funzione dal 2011, ha come obiettivo di rafforzare e mettere in evidenza i comportamenti "virtuosi" relativi alla sicurezza sia nelle operazioni lavorative sia nella guida degli automezzi della cooperativa. I premi consistono in due buoni di acquisto ogni trimestre; ne usufruiscono solo i Dipendenti Operativi; per accedere ai premi è necessaria la presenza al lavoro (max 9 gg. di assenza a trimestre) e l'assenza di contestazioni relative alla sicurezza e alla guida prudente. I risultati di questi 3 anni sono:



Il numero delle contestazioni è gradualmente diminuito, e consideriamo molto positivo sia per i lavoratori che per la cooperativa l'aumento dei premi legati al lavorare in sicurezza.

Per quanto riguarda i premi legati alla guida i risultati non sono soddisfacenti: il numero degli incidenti continua a essere eccessivo, e anche se non sono gravi c'è ancora da lavorare.



Interventi a favore degli operatori

La cooperativa realizza una serie di iniziative in vari campi che possano essere di aiuto e di formazione per tutti i suoi operatori: soci, non soci e operatori a tempo determinato.

La Democrazia Partecipata

L'obiettivo della cooperativa è stimolare la partecipazione di tutti gli operatori e in particolare dei soci alla vita della cooperativa. Trasparenza, consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità di ciascuno, conoscenza di informazioni precise e compartecipazione nelle decisioni sono gli elementi fondanti di una vera democrazia.

Le iniziative sottoelencate realizzate in questo triennio sono in linea con questo scopo.

Anno	Corso	N° partecipanti	N° ore	Ore /partecipante
2011	<i>Studio del bilancio</i>	27	54 h	2h
2012	Report clima aziendale	57	114 h	2h
	<i>Studio del bilancio</i>	20	40 h	2h
	La solidarietà (parte 1°)	57	177 h	3h
2013	La solidarietà (parte 2°- 3°- 4°)	63	495 h	8h
	<i>Studio del bilancio</i>	35	70 h	2h

Le Pre-assemblee per i soci su temi particolarmente impegnativi:

Studio di Bilancio - Esame di documenti impegnativi

L'obiettivo è che nessun socio voti senza essere consapevole del tema in esame.

E' necessario che l'informazione sia semplice e comprensibile; in particolare quando si deve approvare il bilancio annuale si svolgono degli incontri in cui gli amministratori spiegano nel dettaglio le varie voci. Per altri temi vengono elaborati e distribuiti documenti con l'illustrazione dettagliata delle varie iniziative da approvare.

In questo modo la presenza all'assemblea diventa reale ed effettiva; in assemblea davvero possono nascere proposte importanti da parte di tutti, e l'approvazione è consapevole.

Report sul clima aziendale. Rivolto a tutti gli operatori

In occasione della seconda indagine sul clima vissuto in cooperativa dagli operatori è stato stilato un documento finale che poi è stato discusso in assemblea. In queste occasioni si parte dalla criticità emerse e si prendono le iniziative necessarie per il miglioramento.

Corso sui valori della solidarietà. Per tutti gli operatori

Riteniamo necessario mantenere vivo lo spirito di solidarietà che anima una cooperativa sociale come la nostra. In questo corso abbiamo chiesto a persone esperte di aiutarci ad esaminare come i valori della solidarietà si possono esprimere a livello personale e collettivo senza cadere nel pietismo. Nel **primo** incontro ci hanno guidato Don Renzo Gradara direttore della Caritas Diocesana di Rimini e il Sen. Armando Foschi, primo presidente di Confcooperative di Rimini.

Con Don Renzo abbiamo visto come possa essere una ricchezza scoprire le diversità dei nostri colleghi di lavoro, e come i valori fondamentali dell'uomo siano gli stessi ad ogni latitudine.

Con Armando Foschi abbiamo imparato dal racconto delle sue esperienze come si possa crescere a livello personale fino ad arrivare ai più alti livelli con l'impegno tenace, senza mai rinunciare ai propri valori. E da lui abbiamo ascoltato la storia della nascita e della unione delle cooperative di Rimini.

Anche oggi, come allora, il sostenersi reciprocamente dà più forza

Nel **secondo** incontro ci hanno guidato due operatrici della cooperativa “Fratelli è possibile” che ci hanno aiutato a comprendere come gestire i conflitti. La conoscenza dell'altro è alla base per accettarlo e sconfiggere i pregiudizi e i luoghi comuni.

Nel **terzo** incontro con il rag. Mancini esperto di Confcooperative abbiamo esaminato i diritti e i doveri dei soci di una cooperativa sociale; il significato dello statuto, del regolamento interno, del codice etico e dei principali documenti. L'obiettivo era quello di richiamare in tutti noi il significato più ampio del lavorare in una cooperativa sociale.

La conoscenza delle regole e delle norme, sia quelle legali che quelle adottate per scelta, è un elemento fondamentale per l'armonia di una comunità.

Nel **quarto** incontro con l'aiuto dei fratelli Claudio Mancuso (consulente del lavoro) e Paolo Mancuso (avvocato) abbiamo analizzato il contratto di lavoro dei nostri operatori nei suoi aspetti normativi ed economici.

In tutti gli incontri gli operatori erano suddivisi in piccoli gruppi per favorire il dialogo; hanno partecipato sempre con molta attenzione intervenendo attivamente nel dibattito.

Allargamento del CDA

Il numero dei componenti nel consiglio di amministrazione è via via aumentato: dai 5 eletti nei CDA dei primi anni si è passati a 7 nel 2005, a 8 nel 2008 con l'ingresso di 2 operatori e di un socio non lavoratore, Claudio Mancuso; infine è arrivato a nove nel 2011 con la partecipazione di 3 soci operativi nei servizi.

La presenza della direzione generale

La creazione fin dall'inizio della vita della cooperativa di un gruppo dirigente che si riunisce settimanalmente permette di lavorare in rete, utilizzando le potenzialità di più persone. Tutte le decisioni sono occasione di confronto e vengono condivise. Oggi la direzione generale è formata da quattro persone: Presidente, Vice-presidente, Direttore e Vice-direttore; sono invitati i Responsabili del controllo di gestione e della comunicazione.

La comunicazione **Cosa è stato fatto in questi anni nella comunicazione**

Il percorso sulla comunicazione fatto da *La Formica* trova le sue motivazioni in due parole: "inclusione" e "partecipazione". Tutto nasce infatti dall'obiettivo fondamentale: l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. All'inizio in cooperativa le attività finalizzate alla comunicazione non erano pianificate ma circoscritte solo ad alcuni momenti. Nel 2007, in seguito ai risultati emersi dall'indagine sul clima aziendale, nacque l'idea del giornalino InFormica, che dal dicembre di quell'anno viene pubblicato tutti i mesi. Si tratta della prima vera azione di comunicazione pianificata e gestita in maniera partecipata: i lavoratori sono stati coinvolti dedicando uno spazio permanente ad un'intervista.

Il giornalino mensile è nato non solo dall'esigenza di informare in modo semplice e chiaro i lavoratori e chiunque avesse a cuore la cooperativa, ma anche per diffondere i valori che ne sono alla base. Dal primo numero si sono susseguiti con regolare cadenza mensile ben 76 giornalini, stampati e distribuiti insieme alla busta paga che corrispondono in pratica ad altrettanti invii di newsletter; un altro importante canale di comunicazione è rappresentato dal sito web della cooperativa, sul quale compaiono tutte le informazioni che riguardano la cooperativa. Così la comunicazione raggiunge ogni mese tutti gli operatori, e nello stesso tempo la Formica tiene informato il territorio degli eventi che la riguardano. Dalla sua costituzione le news con cui è stato aggiornato il sito sono oltre 300; le notizie riguardano prevalentemente la cooperativa ma con uno sguardo anche oltre; ci sono ben 70 interviste fatte ai nostri lavoratori e a persone vicine al mondo della cooperazione. Notizie, approfondimenti, informazioni e progetti; temi che riguardano il no-profit, la cooperazione sociale, l'economia sociale, il rispetto per l'ambiente; la gestione della qualità dei servizi ha visto, nel 2011, l'apertura di una rubrica permanente, "**Sicurezza, Qualità e Ambiente**". Ma soprattutto ci sono storie personali e testimonianze di riscatto, le seconde possibilità raccontate direttamente da chi è riuscito ad inserirsi attraverso il lavoro: questo è il tema che più di tutti ha contribuito a creare la condivisione dei valori che legano insieme i soci.

Dall'InFormica al nuovo sito web, dalla Newsletter mensile con oltre 1000 destinatari al sito web del CSR, fino ad arrivare alle recenti realizzazioni dei canali social: su Youtube, per

l'archiviazione dei video e su Flickr, per la condivisione delle immagini. Da qualche anno poi la collaborazione si è allargata, oltre che sulle riviste locali come "il Ponte"-*"RiminiTreEconomia"* e "Lettera alla cooperazione", anche su blog importanti che hanno rilevanza regionale e nazionale come *"Riminishocial2.0"*, *"IdeeinRete"* e le loro pagine su Facebook. Insomma un'evoluzione degli strumenti di comunicazione che si è sviluppata di mano in mano che la cooperativa è cresciuta e che cresce al passo con i tempi. Tutto questo ha portato chiaramente ad una maggiore conoscenza della cooperativa non solo a livello locale ma anche a livello regionale. In questo modo si spiega l'impennata di accessi al sito web della Formica, che negli ultimi anni sta registrando numeri mai raggiunti. Il nostro sito web nel 2013 ha raggiunto 438.310 accessi con 7097 visitatori diversi, che hanno visualizzato 21.400 pagine e hanno scaricato dal sito 12,66 Gb di documenti (in prevalenza domande di lavoro presenti già da diversi anni nella sezione on-line "lavora con noi").

"Statistiche del sito web www.laformica.rimini.it per gli anni 2011-2012-2013"					
Anno	visitatori diversi	N° di visite	pagine	accessi	banda in uscita in GB
2011	4681	7176	23941	326327	4,45
2012	4396	6095	18560	375907	7,9
2013	7097	9196	21400	438310	12,66

I dati del 2013, come si vede in tabella, sono in netto aumento sui due anni precedenti, e mostrano il grande interesse dei destinatari della comunicazione. Le imprese no-profit, a differenza del mondo profit, da sempre spendono molto poco per far conoscere ciò che fanno; sottovalutano la portata sociale del proprio operato, quasi lo tengono sotto-traccia, con il pur lodevole obiettivo di farsi valutare solo per la qualità dei propri prodotti e servizi, alla stregua di ogni altra impresa. L'azione della cooperazione sociale è ancora poco visibile: oggi però i consumatori sono più attenti, e sempre più spesso danno importanza all'acquisto di servizi e prodotti realizzati in coerenza con i propri valori; le cooperative sociali potrebbero quindi godere di un vantaggio competitivo, legato al valore aggiunto del loro lavoro che ha una ricaduta positiva a vantaggio della comunità locale. Da qualche anno in Formica s'investe nella comunicazione per diffondere la cultura dell'inserimento lavorativo, mostrando come si possono investire gli utili per creare nuovi posti di lavoro e dare opportunità ai lavoratori svantaggiati, ai disabili, alle persone appartenenti alle fasce sociali più deboli; gli inserimenti lavorativi vanno raccontati, scritti, fotografati, filmati, affinché queste esperienze possano varcare il confine degli addetti ai lavori e mostrare il loro potenziale di cambiamento sociale.

Lavoro e Congedi

La cooperativa anche in questo settore rispetta le norme e i diritti dei lavoratori, e quando è possibile cerca di rispondere alle loro esigenze:

Adozione preferenziale di turni a orario continuato per conciliare meglio vita e lavoro.

Contratti part-time, se richiesto, in particolare per donne lavoratrici

Possibilità riconosciuta ai dipendenti di concertare con la direzione periodi di ferie e permessi.

Possibilità per gli stranieri di concertare ferie molto lunghe per rivedere la famiglia

Possibilità di utilizzare consulenze legali.

In molte occasioni gli operatori vengono seguiti ed aiutati ad esercitare i loro diritti come ...

-Possibilità di utilizzare congedi o periodi di aspettativa molto lunghi.

-Possibilità di utilizzare congedi (legge 104) per l'assistenza a familiari disabili.

Gli aiuti economici

La cooperativa cerca di venire incontro alle esigenze degli operatori in modo molto attento: solo in situazioni eccezionali e per emergenze documentate concede prestiti senza interessi con restituzione rateale, avendo sempre presente l'obiettivo di non favorire la superficialità di spese non necessarie.

Concessione di anticipazioni sulle retribuzioni mensili			
Anno	Totale erogato	n° op.	Media / operatore
2011	€ 30.210	27	€ 1.119
2012	€ 28.175	27	€ 1.044
2013	€ 37.940	22	€ 1.725

Concessione di anticipazione sul TFR anche superiori a quanto previsto per legge			
Anno	€	n° op.	Media / operatore
2011	€ 35.012	10	€ 3.501
2012	€ 22.349	8	€ 2.794
2013	€ 44.285	12	€ 3.690



Maurizio ci dice:

“Dovevo assolutamente ristrutturare casa ed era una spesa molto elevata: ho chiesto aiuto alla cooperativa.

Mi sono stati concessi anticipazioni sul TFR e prestiti senza interessi “

Lo stare insieme - I Momenti conviviali

Per la cooperativa è sempre stato particolarmente importante il benessere delle persone e in particolare di coloro che, venendo da situazioni difficili, possono imparare ad apprezzare il piacere delle cose semplici, come una cena fra compagni di lavoro, o un piccolo spuntino



dopo una lunga giornata di lavoro che si conclude qualche volta con ore di formazione spesso impegnative. Il piacere di condividere con i propri colleghi e qualche volta insieme con le proprie famiglie momenti allegri è qualcosa che si costruisce nel tempo; la cooperativa ha cercato di creare le opportunità e si può affermare che in molti hanno colto queste occasioni.

Ogni anno si fanno cene con i soci e spesso anche con le loro famiglie dopo le due assemblee annuali; con tutti gli operatori e le loro famiglie ci incontriamo alla fine dell'estate anche per salutare chi se ne va dopo il lavoro estivo, e in primavera in occasione del compleanno della Cooperativa.

Infine in occasione del Natale distribuiamo delle piccole strenne che, per decisione dei soci, hanno il carattere dell'essenzialità.



La nostra **Sabrina** è l'anima e il cuore di queste iniziative che grazie alla sua sensibilità hanno avuto sempre grande successo; ci dice ...



“Quando si parla di attenzione alla persona in Formica significa che ci si attiva per curare momenti conviviali di conoscenza personale, per curare anche i rapporti umani e non solo quelli di lavoro.

Il nostro è un mondo multietnico ma soprattutto ci uniscono storie particolari, diverse e a volte forti, dove ci si ascolta e si cerca un modo per affiancare .

Quando si pensa al “regalo natalizio” il gesto non rimane fine a se stesso ma si riflette su come possa essere davvero utile e come possa il suo significato avere un valore particolare; per questo negli ultimi anni abbiamo cercato di unire il senso di appartenenza, e nel pacco della strenna natalizia abbiamo trovato la passata di pomodoro prodotta dal nostro campo, insieme ovviamente a pasta olio e formaggio che costituiscono la base di un piatto semplice ma completo, come semplice e completa dovrebbe essere la vita di ognuno di noi.

In Formica da anni ci impegniamo per la sicurezza sul lavoro; tante ore di formazione vengono organizzate per i lavoratori perché il mancato infortunio è per noi un successo. L'utilizzare sempre i Dispositivi di Protezione (DPI) non è solo un'osservanza a un obbligo che la legge impone, ma significa considerare la propria persona importante, e per questo è bello abbinare a questi momenti di formazione anche dei tempi di conoscenza e di condivisione delle idee che ci uniscono. Lo scambio di considerazioni a caldo dà a queste azioni un valore diverso nel coinvolgimento personale. Se vogliamo organizzare cene dopo aver fatto un'assemblea o in occasione di ricorrenze ed eventi particolari, viene sempre preso in considerazione il coinvolgimento di realtà sociali vicine alla nostra; quindi si chiede ad altre cooperative di fornire il servizio di catering.

Un semplice buffet o un pasto servito a tavola con abbinato l'intrattenimento per i più piccoli è un valore aggiunto, perché spesso a questi momenti vengono invitati anche i familiari dei lavoratori e sovente si allarga l'invito anche ai lavoratori non soci della cooperativa.

Tutto questo fa della Formica una Cooperativa che non solo si impegna a dare lavoro, ma anche e soprattutto un'Azienda che vede nel lavoratore una persona che ha bisogno anche di socializzare e scambiare esperienze; sono cose che possono dare una prospettiva diversa nell'affrontare ogni giorno le difficoltà della vita, sapendo che il posto di lavoro può diventare anche un luogo di accoglienza e condivisione.

La festa di fine estate 2013



L'inizio della festa

e

la presentazione di un gioco divertente



A tavola con le nostre famiglie



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La cooperativa negli anni si è ingrandita: sono cresciuti gli appalti e sono aumentati gli operatori, e di conseguenza l'organizzazione del lavoro è diventata sempre più complessa. Le strutture a supporto dell'attività produttiva quali l'ufficio, il Sistema di gestione integrato qualità/ambiente e l'officina interna hanno richiesto nuove figure e quindi hanno dato la possibilità di creare nuovi posti di lavoro.

Ufficio

L'ufficio è la struttura di coordinamento, di innovazione e di controllo della vita della cooperativa. Molti sono i servizi che svolge: la gestione del personale, l'amministrazione, la contabilità, il controllo di gestione, la direzione dei lavori, ecc.

In questo triennio negli uffici della cooperativa si sono registrati molti cambiamenti; nuove figure sono entrate e la riorganizzazione è ancora in atto.

Le nuove ragazze sono tutte molto giovani, dinamiche e con molta voglia di imparare; ci sono ancora tante potenzialità da far emergere e sviluppare!

L'OFFICINA INTERNA

Il **vice direttore** afferma:

Da qualche anno abbiamo organizzato un servizio di officina per i nostri veicoli. Richiede un impegno molto attento ed un continuo controllo.



L'iniziativa ha dato buoni risultati; questo ci ha permesso di avere una manutenzione programmata, veloce, puntuale ed economica.

Il tutto si è tradotto in una maggiore efficienza dei mezzi e in una loro durata di vita più lunga.

E abbiamo creato un nuovo posto di lavoro.

IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITA'/AMBIENTE

La cooperativa La Formica è dotata di un sistema di gestione integrato qualità-ambiente.

Ma cos'è un sistema di gestione? Un sistema di gestione è un insieme di regole e procedure, definito in una norma riconosciuta a livello internazionale, che un'organizzazione o azienda può applicare allo scopo di raggiungere obiettivi definiti quali:

- la soddisfazione del cliente;
- il miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione;
- la possibilità di dimostrare a terzi (ossia a clienti o potenziali clienti, fornitori o altri soggetti esterni all'azienda), la capacità dell'organizzazione di mantenere con continuità i propri impegni e soddisfare con continuità i requisiti dei clienti.

E' per raggiungere questi obiettivi che la cooperativa adotta due delle più diffuse norme internazionali sui sistemi di gestione. L'adozione di un sistema di gestione è volontaria; la Formica dal 2003 è certificata ISO 9001 (certificazione della qualità) e nel 2012 ha ottenuto la certificazione ISO 14001 (certificazione ambientale). L'obiettivo è di attuare strumenti che consentono all'azienda di tenere sotto controllo i propri processi e le proprie attività.

Il primo dei sistemi di gestione preso in considerazione dalla cooperativa fornisce i criteri per garantire ad un terzo che l'organizzazione sia in grado di migliorare sistematicamente le proprie performances, ponendosi degli obiettivi via via più ambiziosi sulla via del miglioramento continuo.

La norma ISO 14001 riguarda invece le prestazioni della cooperativa nei confronti dell'ambiente, definendo le interazioni che le attività dell'organizzazione hanno con gli aspetti ambientali individuati come rilevanti, e valutando i relativi impatti. L'obiettivo è di imporre un miglioramento continuo degli effetti delle attività aziendali sull'ambiente, documentandone l'evoluzione e l'efficacia.

La certificazione di qualità è stata voluta fortemente dal Presidente Pietro Borghini, e vari Responsabili di Sistema si sono avvicendati negli anni sempre nell'ottica di una razionale crescita della cooperativa, affiancati dalla consulente storica della cooperativa Maria Chiara Borghini. Nei tre anni presi in esame nel presente bilancio, la Responsabile del Sistema di Gestione è stata fino a Maggio 2013 la Dott.ssa Chiara Maglio ed è stata sostituita poi dalla Dott.ssa Mirca Renzetti.

Tutti i settori della cooperativa hanno ottenuto la certificazione di qualità e ambientale e tutti gli operatori hanno compreso l'importanza di tale sistema di gestione, tanto che gli auditor che in questi ultimi anni sono venuti a svolgere il compito di sorveglianza per conto dell'ente che ci certifica (TUV Italia s.r.l.) hanno menzionato questo aspetto come un punto di forza.

I nostri cantieri

I nostri cantieri sono:

- **Igiene ambientale: raccolta differenziata, spazzamento, raccolta indumenti**
- **Gestione dei cimiteri: funerali, inumazioni, esumazioni, tumulazioni ecc.**
- **Cantiere pulizie: pulizie di uffici**
- **Affissioni pubblicitarie e funebri**
- **Manutenzione strade**
- **Segnaletica verticale**
- **Manifestazioni**



Il direttore fa il punto della situazione cantieri

In questo triennio abbiamo mantenuto tutti i lavori e abbiamo avuto un notevole incremento in due settori:

la raccolta differenziata e la gestione dei Cimiteri.

Posso affermare che grande e continuo è stato l'impegno di tutti i componenti della cooperativa.

*Abbiamo **investito** continuamente su nuove tecnologie e nuove attrezzature.*

*Abbiamo **utilizzato** il sistema qualità come stimolo per migliorare i processi lavorativi e la professionalità degli operatori.*

*Abbiamo **stimolato** e valorizzato l'impegno e il senso di responsabilità individuale.*

Nel complesso le persone sono cresciute, sono più attente alla sicurezza ed è più forte il senso di responsabilità verso se stessi e verso la cooperativa.

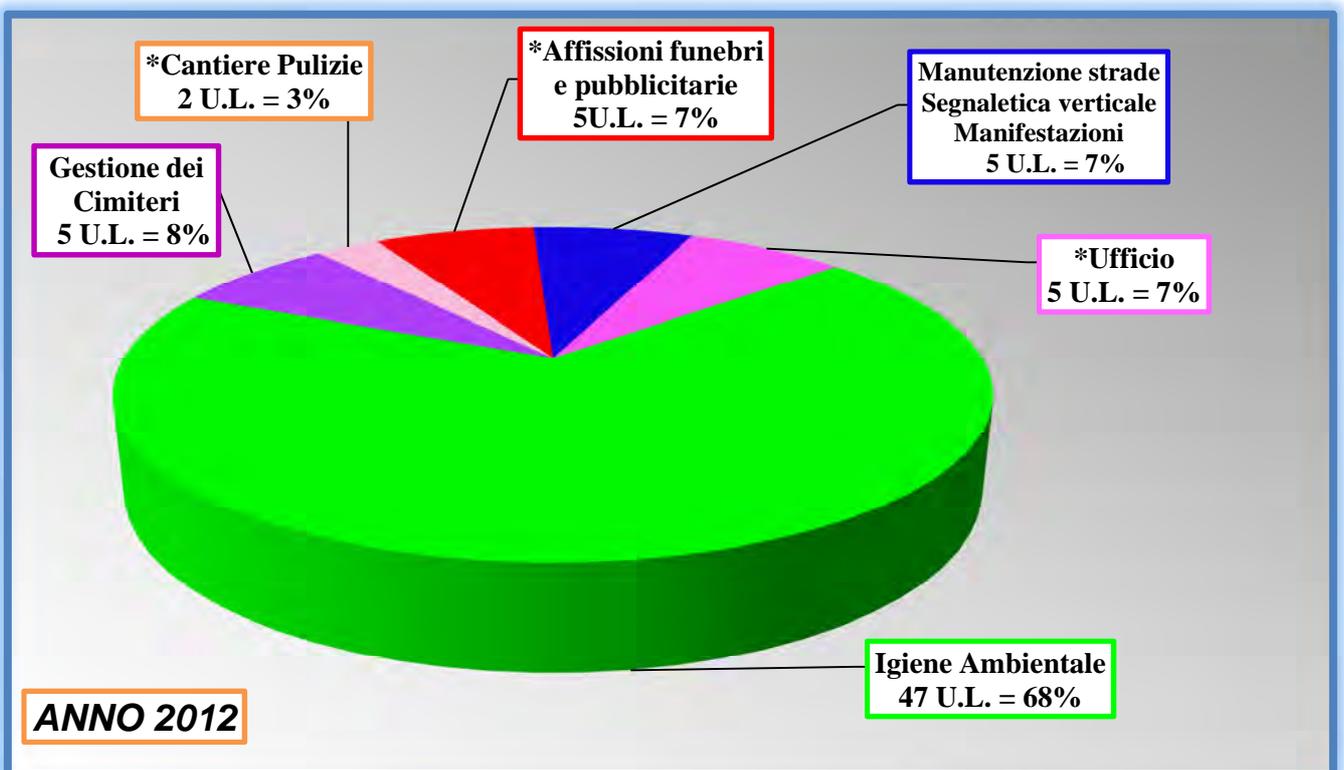
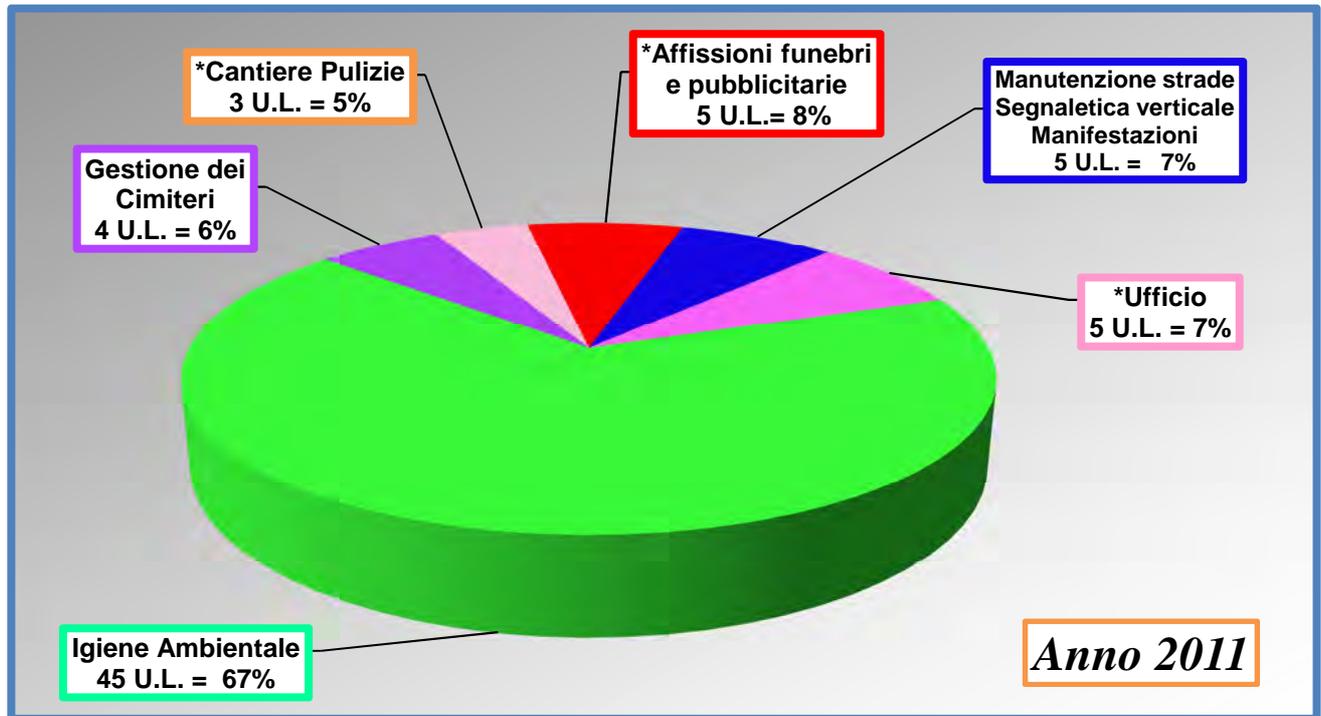
Nel settore della raccolta differenziata la maggiore sensibilità per la salvaguardia dell'ambiente da parte delle amministrazioni comunali ha determinato un aumento del lavoro. Abbiamo ottenuto due nuovi appalti: uno per lo spazzamento a Bologna nel 2012 poi dal 2013 un altro per lo spazzamento a Rimini; ciò ci ha permesso nuovi inserimenti lavorativi di persone delle categorie protette, anche lavoratori con bassa professionalità.

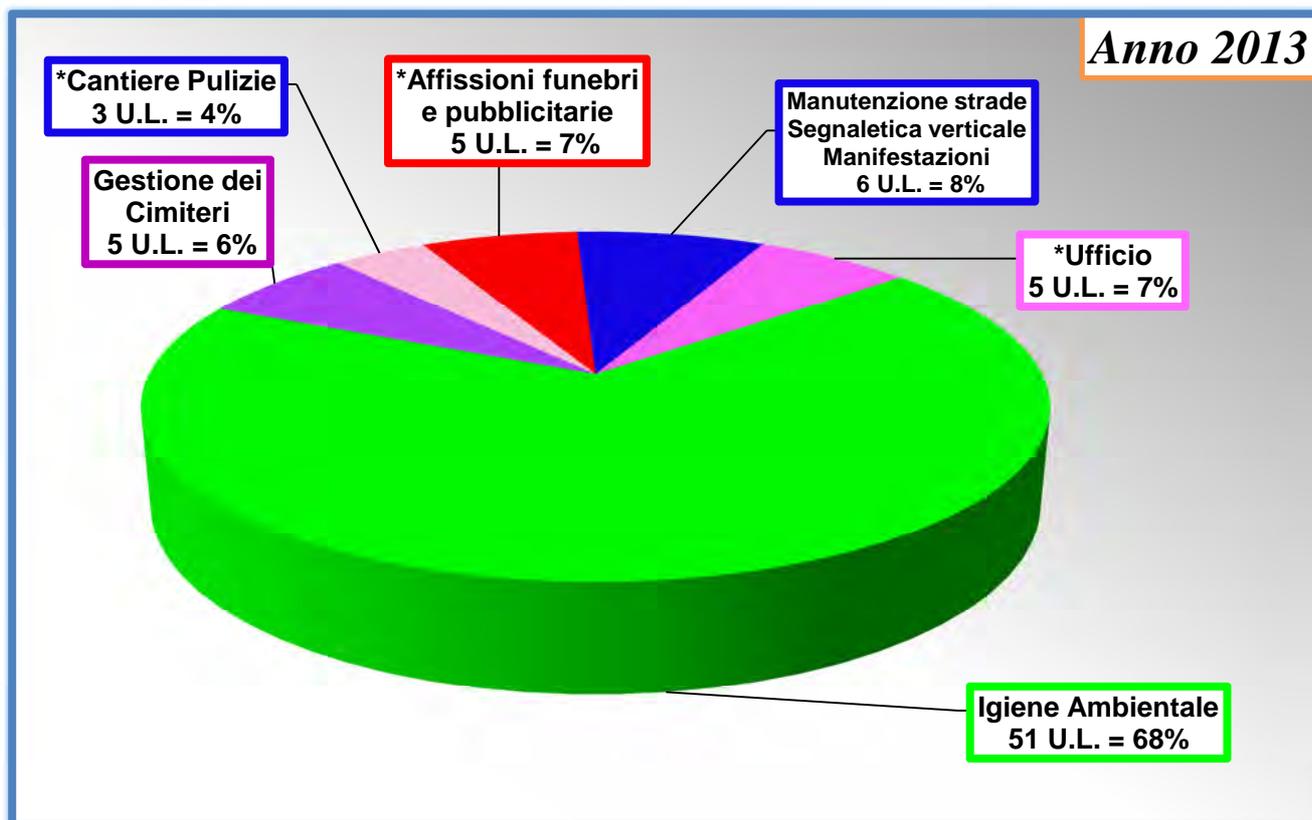
Nel 2013 abbiamo vinto il bando per la raccolta degli oli esausti in tutta la Romagna.

Nel settore Gestione Cimiteri la nostra professionalità ci ha permesso di ottenere dai comuni nuovi appalti anche al di fuori della provincia di Rimini; i comuni controllano sempre rigorosamente la qualità del lavoro e la serietà degli operatori.

Nei grafici che seguono sono indicati gli operatori (espressi in U.L.) che lavorano nei vari settori. Nei cantieri evidenziati, con * sono presenti lavoratori a part-time.

L'attività che impiega il maggior numero di persone è sempre la raccolta differenziata; l'incremento negli altri cantieri è poco apprezzabile.





Il settore agricolo della cooperativa



E' un progetto che nasce dall'idea di ripensare l'agricoltura e la sua filiera in una nuova dimensione ambientale e sociale.

Gli obiettivi che la cooperativa si propone sono:

- ▣ **Avere nuove opportunità di inserimento lavorativo.**
- ▣ **Filiera corta** con un numero limitato di passaggi.
- ▣ **Autoproduzione** a prezzi agevolati per soci e lavoratori.
- ▣ Produrre ortaggi di qualità con pratiche a **basso impatto ambientale.**



La realizzazione del progetto è stata molto faticosa e molto impegnativa. Le persone hanno trovato in questa attività un impiego lavorativo onesto. I risultati sono stati apprezzati dai soci, dai lavoratori e anche dai "clienti" che ci hanno stimolato a portare avanti il progetto.

Gli ortaggi prodotti, curati con tecniche sostenibili, sono risultati di ottima qualità.



Particolare successo abbiamo avuto con la passata di pomodoro ottenuta dai nostri pomodori senza aggiunta di alcun altro ingrediente.

La loro trasformazione è stata effettuata dal laboratorio protetto "La Pietra Scartata" della Cooperativa Sociale La Fraternalità **di Rimini.**

Le iniziative cui abbiamo partecipato

☐ Tutto nasce da una grande idea di solidarietà: andare in aiuto a molte persone che, perso il posto di lavoro, non riescono più a condurre una dignitosa vita familiare e personale. L'iniziativa di forte impatto sociale è stata divisa in due momenti; all'inizio la raccolta di fondi, e di seguito la realizzazione di due aree d'intervento:



a) aiutare l'inserimento lavorativo in azienda per persone disoccupate e inoccupate con l'assegnazione di borse lavoro.

b) aiutare nuove attività imprenditoriali mediante un sostegno misurato nel tempo.

Anche in Formica in tanti hanno contribuito al fondo, aderendo alla proposta fatta dal Consiglio d'Amministrazione. **Sono stati 32** i lavoratori che hanno donato una percentuale della propria busta paga, per un totale complessivo di € 1.150,33; una somma che il C.d. A. ha deciso di integrare arrivando fino a € 3.000,00.

☐ "OOP" COOPERATIVA/COOPERAZIONE

La due giorni a Roma dei giovani cooperatori

Nel dicembre 2013 si è svolta la 1°prima Assemblea dei Giovani Cooperatori di



Confcooperative sul tema dei giovani. Un grande sviluppo della cooperazione italiana può avvenire solo con l'inserimento dei giovani, soprattutto in posizioni dirigenziali. La Formica ha offerto la possibilità di partecipare a due ragazze under 30: Licia Correggioli (impiegata in amministrazione) e Mirca Renzetti (Responsabile del Sistema di

Gestione Integrato). Le due giovani cooperatrici, di recente divenute anche socie, di ritorno da Roma hanno ringraziato tutti per la bella esperienza fatta. "E' stato molto stimolante partecipare ai gruppi di lavoro - sostiene **Mirca** - ho potuto esprimere la mia opinione e mi sono trovata a confronto con tanti giovani, che come me e Licia hanno trovato lavoro in una realtà che sa valorizzare le idee e la voglia di fare dei giovani."

"Ringrazio per la bella esperienza e per l'occasione che ci è stata data di confrontarci con i giovani cooperatori - afferma **Licia** - ho trovato proficua la partecipazione ai gruppi di lavoro nei quali mi sono confrontata con diversi modelli organizzativi molto interessanti.

Spero di riuscire a tradurre questo entusiasmo in idee concrete, utili alla mia cooperativa".

Il futuro

In ogni attività l'uomo sia a livello personale che collettivo deve essere capace di percepire il nuovo, di potenziare e perfezionare l'esistente e di progettare il futuro. Anche nella nostra cooperativa cerchiamo di guardare sempre avanti e di far sviluppare le potenzialità di tutti.

Quali novità per gli anni prossimi?

La certificazione OHSAS 18001:2007

La cooperativa è da sempre molto attenta alla sicurezza dei propri operatori nell'espletamento delle proprie attività: lo testimoniano la tanta formazione erogata e le istruzioni operative che vengono consegnate ad ogni nuovo assunto. Di fatto la cooperativa possiede già un sistema integrato qualità/ambiente/sicurezza, ed ha dunque deciso di ottenere anche la certificazione OHSAS 18001:2007 di tutti i propri settori d'attività. Quest'ultima definisce i requisiti di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza del lavoro ed è un obiettivo che la cooperativa si pone per l'anno 2014.

Si vuole garantire il miglioramento progressivo delle condizioni di sicurezza in cui operano i lavoratori, sia nelle specifiche lavorazioni svolte sia negli ambienti di lavoro; si vogliono proteggere i lavoratori dai rischi d'interferenza con l'ambiente circostante e con le attività di altre imprese. In sintesi ci si propone di migliorare le condizioni di sicurezza nei confronti di tutti i possibili rischi a cui sono esposti i lavoratori a causa della loro attività.

Un sistema integrato di sicurezza permette di rispettare gli obblighi di legge e andare oltre; è un'attenzione volontaria e aggiuntiva in tema di sicurezza sul lavoro.

La cooperativa si pone dunque obiettivi di miglioramento anche in questo ambito.

Realizzazione del Video sulla sicurezza

La formazione sui temi della sicurezza è una responsabilità che va oltre gli obblighi normativi: riguarda l'acquisizione di un modo di pensare diverso ed investe anche la sfera privata dei lavoratori. L'operatore deve essere opportunamente informato ed istruito in modo da poter proteggere se stesso adeguatamente.

Nel 2013 nasce un'idea originale: costruire un video sulla sicurezza.

Si tratta di uno spot/documentario da realizzare all'interno dell'azienda, finalizzato all'educazione degli operatori ed alla promozione della sicurezza sul lavoro.

Con un progetto costruito internamente dai responsabili della cooperativa verrà realizzato un

vero e proprio copione (sequenze di riprese video e commento scritto); le riprese daranno origine ad un vero documentario sulla sicurezza sul settore della raccolta differenziata . Il video descriverà tutte le operazioni e manovre che l'operaio del settore deve fare in totale sicurezza, dal momento in cui timbra il cartellino fino alla fine del turno di lavoro.

La nomina di due rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

In occasione del rinnovo dell'elezione del RLS la cooperativa ha deciso di formare due operatori, in modo che la possibilità di raccogliere il parere e le eventuali carenze sui servizi sia la più ampia possibile.

Nuova analisi del clima aziendale

Dopo le esperienze positive delle precedenti analisi nell'assemblea di Dicembre del 2013 si è deliberato di effettuare una nuova analisi del clima aziendale nel 2014-2015.

Queste iniziative si sono mostrate utili perché migliorano la cooperativa, ma anche perché sollecitano in tutti gli operatori momenti di riflessione.

Dalle precedenti analisi erano scaturite iniziative che ancora oggi vengono realizzate.

Nel 2007 era stata messa in evidenza la necessità di una maggiore comunicazione relativa alle iniziative prese dal CDA, e da questo spunto nacque il giornalino L'inFormica. Successivamente (dal 2008) iniziò l'allargamento dei soci operativi nel CDA

Nel 2011 si era messa in luce la necessità di rendere il clima fra gli operatori più sereno e disteso; poiché la difficoltà dei rapporti nasce spesso dalla non conoscenza dell'altro, abbiamo potenziato i momenti di incontro collettivo, sia quelli conviviali che di formazione.

La 231

La cooperativa progetta, seguendo le norme indicate dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, di rivedere e aggiornare i propri modelli di organizzazione e gestione e di nominare l'*organismo di vigilanza*; con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

I progetti nuovi

- **L'ufficio buste paga all'interno della cooperativa**

Alla fine del 2013 su suggerimento di alcuni membri del CDA, si è deciso di organizzare all'interno della cooperativa il servizio delle buste paga.

Ciò permetterà di creare un servizio più efficace e un nuovo posto di lavoro.

Uno degli aspetti più importanti sarà la **tempestività** nel fornire informazioni; e poiché si interrompono le distanze fisiche, le comunicazioni e il confrontarsi sarà molto più veloce sia per l'utenza (soci e dipendenti), sia per gli amministratori.

La consulenza tecnica in merito a dubbi, scelte contrattuali, modulistica, malattie ecc...sarà sicuramente immediata.

Il **controllo** dei dati potrà essere più capillare ed attento considerando la complessità di un organico molto vario nelle sue sfumature (per tipologia di dipendente, per turni di lavoro diversificati, per livelli stipendiali, ecc.)

- **Montaggio spazzole**

E' possibile creare un'attività a supporto del lavoro di spazzamento: l'assemblaggio delle spazzole da montare sulle macchine operatrici. Progettiamo non solo di utilizzare il prodotto di questa attività, ma di proporre questo servizio alle altre aziende del settore, creando nuovi posti di lavoro. In particolare in questo settore potrebbero essere impiegati lavoratori appartenenti alle categorie protette e i nostri operatori non più giovani.

- **Progetto GEOX for VALEMOUR**



Sabrina ci illustra.....

Da diverso tempo la Coop La Formica collabora con l'associazione di volontariato **Crescere Insieme** fornendo materiale informativo e consulenza, e dando la possibilità di utilizzare la sala e gli uffici per incontri e assemblee. L'associazione *Crescere Insieme* si occupa da 10 anni di persone con Sindrome di Down e ritardo mentale, ed ha avviato diversi progetti per la realizzazione di risultati che fino a 20 anni fa erano impensabili.

Si cerca di stare vicino a queste persone aiutandole a realizzare una loro vita autonoma con un minimo livello di assistenza; oggi ci sono già una decina di ragazzi che stanno

sperimentando “il vivere da soli”, staccati dalla famiglia, in un appartamento che l'associazione fornisce; per fare questo però è importante prevedere come i ragazzi possano mantenersi economicamente, una volta raggiunto l'obiettivo; è essenziale quindi che abbiano un lavoro remunerato che sia adatto alle loro capacità.

La positiva collaborazione e il confronto avuto costantemente con la Formica ci porterà ad un bellissimo risultato accogliendo anche questa speciale categoria di persone, che fino ad ora faticavano a trovare posto all'interno della nostra realtà sociale .

Sarà possibile assumere 2 persone con sindrome di Down con un contratto a tempo determinato, che affiancate da un dipendente della cooperativa si dedicheranno alla realizzazione di un progetto bello e innovativo: **la stampa di pellame da destinare alla realizzazione di articoli dell'azienda italiana GEOX!**

Tramite l'associazione che si affianca alla Fondazione VALEMOUR di Verona è stato possibile aprire questo canale di collaborazione e preparare la realizzazione del progetto, che si estende a livello nazionale in diverse Regioni Italiane.

È un progetto “pilota” per Rimini, ed esce dagli schemi delle realtà che oggi sono attive sul nostro territorio. Per le persone che vi saranno impegnate non sarà una iniziativa di carattere assistenziale, ma avrà il valore di un lavoro “vero” a tutti gli effetti.

- **“Giovani talenti per una nuova impresa sociale”**



“Crediamo in organizzazioni che investono sistematicamente nel ricambio della propria classe dirigente, diventando luogo di sviluppo di idee e potenzialità, entro strutture di impresa esperte e capaci di supportare le energie innovative. Se nei nostri CdA e nei nostri staff direzionali non avremo di qui a cinque anni una quota significativa di persone tra i 25 e i 40 anni saremo spacciati”

Dal documento dell' Assemblea del 24 ottobre 2013

Abbiamo deciso di aderire a “Giovani talenti per una nuova impresa sociale” perché è una iniziativa veramente innovativa: non si tratta di sviluppare un “progetto sull'innovazione”, ma di pensare ad un cambiamento profondo della nostra organizzazione.

L'innovazione la fanno i giovani: non i giovani in generale, ma quei giovani che assommano in sé talento e voglia di affermarsi, e sono disponibili ad investire tempo ed energie nella realizzazione delle proprie aspirazioni. Il problema è che **i giovani di talento**, mossi da istanze ideali e di cambiamento, oggi in molti casi non entrano in contatto con le nostre organizzazioni; la cooperazione sociale non la conoscono, ne hanno un'idea confusa

e talvolta negativa, spesso cercano risposte in circuiti diversi. L'attuale generazione di dirigenti della cooperazione sociale ha un compito molto importante: orientare le organizzazioni verso assetti in grado di guardare al futuro, e promuovere un affiancamento/ricambio generazionale senza cui le nostre organizzazioni sono condannate a perdere di dinamicità.

Dunque è necessario che:

- le nostre imprese assumano l'innovazione come una delle proprie funzioni strategiche, dedicando ad essa una parte delle riflessioni e dell'intelligenza dei propri dirigenti;
- l'inserimento dei giovani di talento non sia occasionale, ma venga inserito in un disegno di sviluppo organico che sia parte integrante delle strategie dell'impresa;
- il giovane non sia quindi una figura “avventizia”, un “ospite” esterno, ma sia un pezzo dell'impresa, ne assuma fino in fondo la mission e lo stile.

La durata del progetto è di 18 mesi

Nella fase operativa il “giovane di talento” è inserito a pieno titolo nell'organizzazione e lavora alla realizzazione del progetto che gli è stato assegnato:

- il giovane talento va considerato a pieno titolo parte della strategia di impresa e deve condividere la vita dell'organizzazione.
- deve essere integrato nello staff che ragiona sull'orientamento della cooperativa, perché la cooperativa riconosce in lui una risorsa per il cambiamento.

“La solidarietà è più forte di ogni contrasto e di ogni diversità.

Solidarietà è dare speranza,

e la speranza è il sogno dell'uomo sveglio “

Dal calendario dell'area educativa della Casa circondariale di Rimini