Il lavoro è un bene di tutti, che deve essere disponibile per tutti; esiste non solo il "bisogno di mangiare" ma anche "il bisogno di avere la dignità di portare il pane a casa". Se manca il lavoro, la dignità dell'uomo viene ferita.

Papa Francesco

IL NOSTRO MOTTO

"Non regalare a un uomo un pesce,

insegnagli a pescare"

Come trovarci

| Sede Sociale e amministrativa | Via Portogallo 2 - 47922 Rimini (RN) | | |
|--|--------------------------------------|--|--|
| Telefono | 0541 743339 0541 740643 | | |
| fax | | | |
| Codice Fiscale e P. IVA | 02442830408 | | |
| Iscrizione Albo Società Cooperative | N° A113344 | | |
| E-mail | cooperativa@laformica.rimini.it | | |
| Sito Web | www.laformica.rimini.it | | |

| Presidente | dott. Pietro Borghini | presidente@laformica.rimini.it |
|--|--------------------------------|---|
| Vice- Presidente Responsabile del Sistema Integrato Qualità - Sicurezza - Ambiente | dott. ssa Mirca Renzetti | mirca.renzetti@laformica.rimini.it |
| Vice-Presidente Responsabile degli inserimenti lavorativi | dott. Nicola Pastore | nicola.pastore@laformica.rimini.it |
| Direttore | Ermes Battistini | direttore@laformica.rimini.it |
| Vice-Direttore | Octavian Ceban | c.octavian@laformica.rimini.it |
| Risorse umane | dott. ssa Eleonora Renzi | risorseumane@laformica.rimini.it |
| Settore Amministrativo | dott. ssa Licia Correggioli | amministrazione@laformica.rimini.it |
| Segreteria | Sabrina Bertozzi | cooperativa@laformica.rimini.it |
| Comunicazione | dott. Emiliano Violante | ufficio.comunicazione@laformica.rimini.it |







Pag. **3** di **112**

Indice

| N° | Capitoli | Теті | Pag. | | | |
|----|---|---|---|--|--|--|
| | La Carta dei Val | lori e dei Principi | 6 | | | |
| 1 | La "Carta di Assisi" | | | | | |
| | Introduzione | Le riflessioni del presidente fondatore | 8 | | | |
| | Storia della | Gli eventi significativi | | | | |
| 2 | cooperativa | I ricordi di alcuni "vecchi" soci | | | | |
| 3 | 1° Principio Adesione Libera e Volontaria | | | | | |
| | Struttura della | Le tappe del percorso per diventare soci | | | | |
| | cooperativa | rativa La Composizione societaria | | | | |
| | 2° Principio: Co | ntrollo Democratico da parte dei Soci | 34 | | | |
| | | L'organizzazione dei soci | | | | |
| | La democrazia partecipata | Da cooperativa sociale a impresa sociale. La governance | 38 | | | |
| 4 | | Il ruolo dei responsabili | 40 | | | |
| | | Gli uffici | | | | |
| | | Il sistema integrato | | | | |
| | | Organigramma | 47 | | | |
| | 3° Principio: Partecipazione economica dei Soci | | | | | |
| 5 | I Dati | L'amministrazione. Il fatturato e l'attivo patrimoniale | 50 | | | |
| | economici | Equità: i livelli retributivi | 35 ce 38 40 42 45 47 48 | | | |
| | 4° Principio: Autonomia ed Indipendenza | | | | | |
| | Il Lavoro e la stabilità | Il significato del lavoro in una cooperativa sociale | 55 | | | |
| 6 | | Le caratteristiche del nostro lavoro | | | | |
| | | Come si entra in cooperativa. I contratti | 57 | | | |
| | I nostri lavori | Igiene Ambientale | | | | |
| | | I servizi di Traslochi. Il settore Pulizie | | | | |
| | | La gestione dei Cimiteri | | | | |
| 7 | | Le affissioni funebri e pubblicitarie | | | | |
| | | La Manutenzione stradale e della Segnaletica | | | | |
| | | L'officina interna | | | | |
| | | La costruzione di spazzole per spazzatrici meccaniche | 74 | | | |

| | T., (| Le analisi del clima aziendale 2007- 2011- 2014 | | |
|----|---|--|-----|--|
| | Interventi a | Il dialogo con gli operatori: i colloqui | 78 | |
| 8 | favore degli | I riconoscimenti. Il sistema premiante | 81 | |
| | operatori | Lavoro e congedi. Aiuti economici | 83 | |
| | | I momenti insieme | 84 | |
| | 5° Principio: Ed | ucazione Formazione Informazione | 85 | |
| | | Le iniziative culturali | 85 | |
| | _ | La formazione come aggiornamento | 86 | |
| 9 | Educazione Formazione La formazione sulla sicurezza | | | |
| | Informazione | La comunicazione | 88 | |
| | | La collaborazione con le scuole | 90 | |
| | | Le pubblicazioni | 91 | |
| | 6° Principio: Cooperazione fra cooperative | | | |
| 10 | Lavorare in rete | La rete delle cooperative | | |
| 10 | | La rete dei consorzi | | |
| | | Altri enti | 95 | |
| | 7° Principio: Interesse verso la Comunità | | | |
| | I legami con il territorio | I rapporti con i Comuni. Partecipazione a manifestazioni | 98 | |
| | | L'inserimento delle categorie protette | 99 | |
| 11 | | Tirocini/ Stage/Borse Lavoro | | |
| | | La collaborazione con la CARITAS Il "Fondo per il lavoro" | | |
| | | La collaborazione con il carcere | 106 | |
| | Uno sguardo al passato | Progetti del passato conclusi | | |
| 12 | | Progetti del passato realizzati | | |
| | per progettare il futuro. | Progetti in fase di realizzazione | | |
| | | Conclusioni | 111 | |

Capitolo 1 Introduzione



La Carta dei Valori e dei Principi

DICHIARAZIONE DI IDENTITA' E CARTA DEI VALORI E PRINCIPI

Approvata nel Congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale Manchester - Settembre 1995

Definizione

Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

Valori

Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

Principi

I principi cooperativi sono linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori.

1° Principio: Adesione Libera e Volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale è, di norma, proprietà comune della cooperative. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4° Principio: Autonomia ed Indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, controllate dai soci.

Nel caso in cui sottoscrivano accordi con altre organizzazioni, inclusi i Governi, o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci ed a mantenere la loro indipendenza cooperativa.

5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione

Le cooperative forniscono educazione e formazione ai soci, ai rappresentanti eletti, ai dirigenti e lavoratori, così che essi possano contribuire efficacemente allo sviluppo delle proprie cooperative. Le cooperative inoltre informano il pubblico generale - in particolare i giovani e gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.

6° Principio: Cooperazione fra cooperative

Le cooperative servono più efficacemente i propri soci e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali.

7° Principio: Interesse verso la Comunità

Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

La "CARTA DI ASSISI"



Anno 2015

Da Assisi i cooperatori sociali lanciano il Codice Etico anti "Mafia Capitale"

- 1) REALE PARTECIPAZIONE DEI SOCI: Sono incompatibili con l'appartenenza associativa regolamenti interni o impegni che riducano o limitino la partecipazione democratica dei soci e svuotino delle loro competenze gli organi sociali
- 2) PARITÀ DI CONDIZIONI CONTRATTUALI: Non sono ammissibili decisioni che prevedano, a fronte di avvio di nuove attività, un trattamento economico differenziato e ridotto per i soci lavoratori impiegati in tali attività.
- 3) TRASPARENZA: Le cooperative sono tenute ad adottare forme di rendiconto sociale. In particolare, debbono indicare nella relazione al bilancio, o nella nota integrativa, i compensi e gli eventuali benefit attribuiti ad amministratori, dirigenti e coordinatori.
- 4) **DIMENSIONE D'IMPRESA**: È necessario che le cooperative si orientino alla ricerca di una dimensione compatibile con la possibilità di sviluppare tra i soci effettive e positive relazioni di conoscenza e di collaborazione.
- 5) RADICAMENTO TERRITORIALE: Il legame organico con la comunità locale comporta la necessità di sviluppare un'azione costante di radicamento, di costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le istituzioni.
- 6) LA CONOSCENZA NON SI INVENTA: Una strategia aziendale si dimostra vincente solo quando ha acquisito competenze e capacità di gestione rispetto alle esigenze di coloro che fruiscono dell'intervento della cooperativa che ha assunto un know how specifico rispetto a quelle aree di bisogno.
- 7) VALORIZZARE LE PERSONE: La cooperativa è un ambito organizzativo che punta alla costante crescita delle persone, quale che sia la forma della loro partecipazione all'attività della cooperativa.
- 8) INTEGRAZIONE TRA IMPRESA E LAVORATORE: Le cooperative sociali devono promuovere l'apporto e l'integrazione anche nella base sociale dei diversi soggetti coinvolti nell'attività dell'impresa (lavoratori retribuiti, volontari, fruitori).
- **9) VIGILANZA**: Gli organi di Federsolidarietà sostengono l'adozione di forme di rendiconto sociale ed esercitano un'efficace azione di vigilanza.

"Le cooperative sfidano tutto, sfidano anche la matematica, perché in cooperativa uno più uno fa tre! " 28 Febbraio 2015 Papa Francesco

Le riflessioni del presidente fondatore

La nostra cooperativa compie nel 2016 vent'anni di attività sul territorio di Rimini. E' stata una storia ricca di eventi e di cambiamenti, di sfide e di relazioni intessute con la società



civile, con le amministrazioni e con le associazioni profit e non profit. E' stato un cammino spesso faticoso, non sempre pieno di successi, che ancora oggi continua grazie all'impegno paziente e tenace di tutti. Siamo arrivati alla 4° edizione di bilancio sociale; lo abbiamo sempre interpretato come momento di riflessione e di verifica sulle attività che svolgiamo e come un importante strumento di comunicazione. Attraverso la sua compilazione

possiamo esaminare più da vicino l'impatto che abbiamo sulla vita delle persone.

Intendiamo non solo raccontare la storia dei primi vent'anni, ma ci poniamo l'obiettivo di *MISURARE* la nostra azione: abbiamo deciso, su proposta della Vicepresidente Mirca, di prendere come riferimento la "Carta dei Valori e dei Principi" approvata a Manchester nel Settembre 1995 e la "Carta di Assisi " approvata da Federsolidarietà nel 2015.

Abbiamo cercato di confrontarci con ogni Principio enunciato.

La Carta di Manchester inizia con questa **definizione**:

Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

In questa definizione ritrovo esattamente le origini della "Formica": noi, un piccolo gruppo di ragazzi che avevano scelto di fare gli obiettori di coscienza alla Caritas, decidemmo di costruire insieme una struttura che ci permettesse di lavorare e allo stesso tempo di essere coerenti con i valori di democrazia e di uguaglianza.

Avevamo in mente un progetto per la vita, ma era forte in noi anche l'obiettivo di venire incontro ai bisogni delle persone più fragili che avevamo incontrato alla Caritas: per questo scegliemmo di essere Cooperativa Sociale di tipo B.

La carta indica con chiarezza i valori

"Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e **solidarietà**. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e **dell'attenzione verso gli altri**"

In questi anni abbiamo cercato di vivere secondo questi Valori, sono valori umani, condivisi a parole da tutti, ma in realtà non è semplice metterli in pratica. Nel tempo siamo maturati e anche migliorati: il cammino è stato faticoso ma ricco di soddisfazioni.

In particolare il concetto della "solidarietà e dell'attenzione verso gli altri" ci interroga su quanto ci siamo impegnati come soci.

Un richiamo ci viene da una nostra socia, Mariya, che ci racconta ...

"La vita per me non è stata facile: sono arrivata in Italia dall'Ucraina nel



2007 lasciando tutto. lo e mio marito avevamo un buon impiego nel settore informatico e un livello di vita sereno per noi e i nostri figli; all'improvviso abbiamo perso tutto e siamo dovuti fuggire in un paese straniero e sconosciuto. Capisco cosa provano le persone che vedo ora lasciare la casa e i loro affetti. Quando sono arrivata in Italia ho avuto momenti

veramente difficili, e solo il lavoro mi ha salvata; sono arrivata in Formica nel 2007 e dal 2008 sono socia. La cooperativa in questi anni è molto cambiata: siamo cresciuti come numero, nella quantità dei mezzi e nell'organizzazione, e soprattutto nella qualità dei servizi; ma è bene ricordarci il valore della solidarietà che è spesso fatta da piccole cose e da piccoli gesti gratuiti. Sento spesso nostalgia per il mio paese, dove vivono i miei figli, e dove la situazione è di nuovo incerta e pericolosa. In questo ultimo anno mi sono ammalata gravemente e mi sono sentita molto sola.

Ho capito quanto è importante sentire la solidarietà dei colleghi per chi come me è lontano dai suoi cari: una telefonata ti può riempire il cuore.

Ora sto bene, sono tornata al lavoro e sono più serena, ma non dimentico quanto è importante la vicinanza degli amici e dei compagni soprattutto nei momenti del dolore.

Capitolo 2 Storia della cooperativa

Il presidente Pietro ci racconta:

"Siamo un gruppo di persone animate da buona volontà; in questi 20 anni abbiamo costruito una realtà lavorativa che sostiene un discreto numero di famiglie. Ci sono stati momenti difficili che abbiamo affrontato con fiducia e ottimismo, cercando di mantenere gli obiettivi che ci eravamo proposti e mettere sempre al centro le persone, che sono la nostra grande risorsa. Rimini è una città di mare: ripensando alla nostra storia ho immaginato la cooperativa come un'imbarcazione, e ho diviso i 20 anni in 4 periodi."

Quinquennio 1996-2000

Il primo marzo del 1996 nasce La Formica, una Cooperativa sociale di tipo "B".

Nei primi 5 anni abbiamo a disposizione un **moscone a remi**: è un'imbarcazione semplice e poco stabile, dove possono salire poche persone; ancora oggi è usato ma solo per divertirsi. Bisogna remare tutti insieme, e se il mare è mosso è molto faticoso.



Siamo in pochi ma esploriamo comunque dei tratti di mare; approdiamo in porti vicini. Da soli non potremo fare tanta strada, e cerchiamo la collaborazione con altre realtà: inizia così la nostra avventura nei consorzi.

- **1996** Il primo contratto è con AMIA: raccolta carta e cartone nel centro storico di Rimini. Adesione a Confcooperative.
- 1997 Nel CDA si dividono i compiti. Paolo è il primo RIL responsabile degli inserimenti lavorativi. Chiediamo ai soci di sostenerci contribuendo al Prestito sociale. Inizia la gestione del magazzino Caritas "raccolta mobili e indumenti usati" a San Vito.
- **1998** Attiviamo la linea telefonica e il fax. Compriamo il primo camioncino per la raccolta degli indumenti usati.

- 1999 Rinnovo del CDA. Apertura del primo ufficio in Via Tenca n°7. Ai servizi di raccolta differenziata nel Centro Storico si aggiungono la raccolta del vetro e dell'organico. Prima cena sociale. Adesione a Banca Etica e al Consorzio Sociale Romagnolo.
- 2000 Trasferimento della sede in Via Portogallo n° 10 e inizio del percorso per ottenere la certificazione di qualità. Primi lavori estivi per Amia. Inizia la manutenzione della segnaletica Stradale e la gestione del cimitero di Morciano di Romagna.
 Avviamo un'attività agricola a Saludecio, produciamo del Limoncello e partecipiamo all'Ottocento Festival.

Quinquennio 2001-2005

Dal 5° al 10° anno siamo passati dal moscone alla barca a vela; abbiamo ampliato



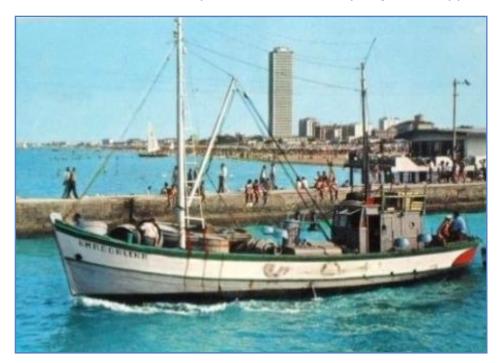
l'equipaggio e percorso maggiori distanze. La barca è più stabile: navighiamo in mare aperto anche per giorni.

L'organizzazione è cresciuta, ci dividiamo meglio i compiti, iniziamo nuovi lavori. Con una barca più sicura abbiamo più coraggio; il Nostro ruolo nei Consorzi si è consolidato.

- 2001 Al via il progetto Qualità. Otteniamo appalti per pulizie e affissioni...
- **2002** Rinnovo del CDA Primo regolamento interno per i soci. Nasce la Direzione generale. La contabilità viene portata all'interno. .
- **2003** Certificazione UNI EN ISO 9001. Introduzione della contabilità analitica. Aderiamo al progetto "La filiera etica dell'abito usato" e ci trasferiamo in Via Norvegia per svilupparlo. Apertura del negozio "Il guardaroba della Formica".
- **2004** L'evento importante è il riordino e l'elaborazione di un nuovo statuto.
- **2005** Rinnovo del CDA: gli amministratori passano a sette. Nasce la Direzione Operativa. Ci attende una nuova sfida: dobbiamo acquistare i mezzi! All'inizio i camion per la raccolta differenziata sono 9; oggi al 31/12/2015 il nostro parco è di 42 mezzi.

Quinquennio 2006-2010

"Dal 10° al 15° anno acquistiamo una barca più grande; approdiamo anche in porti poco



sicuri ma riusciamo ripartire: sempre а abbiamo il motore! L'equipaggio si è specializzato; ci siamo divisi i compiti con più chiarezza e definito le procedure in modo sempre più preciso. Abbiamo deciso: porto ci deve essere un posto per ormeggiare la Nostra barca."

- 2006 Una nuova opportunità: la gestione del "Campo Don Pippo" (una struttura ricreativa) che si concluderà nell'anno successivo. Festeggiamo i dieci anni di vita della cooperativa.
- 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 sul Clima Aziendale e primo numero del giornalino L'inFormica.
- 2008 Rinnovo del CDA: i membri diventano otto e per la prima volta un amministratore non è un Socio. Regolamento per i ristorni. Riesame del Regolamento soci. Si decidono due assemblee annuali. Stabiliamo in Via Portogallo la sede legale e amministrativa. Il Consorzio CSR vince l'appalto di HERA: per un triennio il lavoro è assicurato.
- **2009** Pubblicazione di un documento "Buona causa" con cui presentarsi ai nostri cittadini.
- 2010 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico e delle "Buone Prassi". Pubblicazione del 1° Bilancio sociale. Convocazione della prima pre-assemblea dedicata al bilancio. Vengono elargiti ai soci lavoratori i ristorni relativi al bilancio 2009.

Approvazione del Sistema Premiante. *Incendio della sede*.

Quinquennio 2011-2015

Dal 15° al 20° anno finalmente abbiamo una imbarcazione di grandi dimensioni: un po' di



provviste nella stiva permettono di navigare in qualsiasi mare, e iniziamo а girare l'Italia (Adesione al Consorzio Idee Nazionale In Rete). Vogliamo mettere frutto а l'esperienza fatta a favore dei più giovani, misurarci su nuove sfide e mettere in campo nuovi progetti.

- **2011** Rinnovo del CDA: nove i membri tutti soci. Regolamento per i Soci in prova. Prima assemblea convocata direttamente dai soci. Festa dei 15 anni. Pubblicazione del Bilancio sociale con un video che racconta la Nostra storia. Il analisi del clima aziendale.
- 2012 Certificazione ambientale14.001. Per la prima volta svolgiamo un servizio importante lontano dalla nostra città: un appalto a Bologna sullo spazzamento.
 Due giovani under 30 entrano a far parte dell'ufficio.
- **2013** Un nuovo appalto, *Lo Spazzamento* a Rimini. Il servizio Buste paga viene portato all'interno. Approvata l'adesione alla Mutua "Campa" e al "*Fondo per il Lavoro*" promosso dalla Diocesi di Rimini. Produciamo un video sulla sicurezza.
- 2014 Rinnovo del CDA: i membri diventano dieci di cui tre lavoratori. Si nominano due vicepresidenti: un socio anziano e una socia giovane. Si passa dalla Direzione Generale al Comitato Esecutivo. Approvata la terza assemblea annuale il 1° marzo in occasione del compleanno della Formica. Terza analisi sul Clima Aziendale. Adesione ai progetti "Giovani Talenti" e "FEI" promossi dal Consorzio Idee in Rete. Parte il progetto Valemour. Acquistiamo un'azienda di autotrasporto per ottenere il Conto Terzi Europeo.
- 2015 Certificazione OHSAS 18.001. Partono il progetto agricolo con la Cooperativa "Con Le Nostre Mani" e il progetto di produzione di spazzole industriali. Adesione alla "Rete Nazionale 14 Luglio" (cooperative di tipo B impegnate nell'igiene ambientale). Partecipazione alla Biennale di Prossimità a Genova e alla fiera di "Ecomondo".
 - Alla fine dell'anno i nostri servizi vanno a gara e ci aggiudichiamo nuovi appalti.

Abbiamo chiesto ad alcuni vecchi soci di ricordare qualche momento della nostra storia.



Luciano Marzi Socio fondatore 01/03/96

Sono passati vent'anni e ho un ricordo ancora nitido del pomeriggio in cui siamo andati dal notaio per avviare l'esperimento della cooperativa sociale "La Formica". Un ricordo indelebile, perché per noi soci fondatori era come "partorire" una creatura, cresciuta piano piano nelle nostre menti e nei nostri cuori dai tempi del servizio civile

alla Caritas Diocesana. Questa creatura richiedeva molte cure da parte nostra: continuità nel praticare ogni giorno i valori per noi fondamentali fatti propri in quell'anno determinante; prossimità a chi meno di noi aveva ricevuto dalla vita; impegno sociale per disegnare da protagonisti un mondo migliore senza delegare il progetto ad altri; concretezza di un'azione che avrebbe aiutato i più deboli partendo dalle loro capacità e dal loro lavoro. Di quegli anni ricordo l'impegno nel primo CDA per dare un primo assetto a una "formazione" che era ancora impreparata ad affrontare le sfide del mercato, nel quale altri più corazzati di noi sgomitavano facendosi strada per trovare un posto al sole. Grazie a un'opera quotidiana e tenace La Formica si è ritagliata negli anni uno spazio importante nel mondo della cooperazione sociale del territorio provinciale e non solo. Con le persone che facevano parte del gruppo fondatore si sono creati legami indissolubili; alcuni di loro sono diventati apprezzati colleghi nella realizzazione di progetti che, pur con approcci e declinazioni diverse, hanno però mantenuto sempre viva l'attenzione all'obiettivo centrale: creare opportunità (di reinserimento, di emancipazione, di riscatto personale) in favore di coloro che, altrimenti, non avrebbero trovato altre condizioni se non quella di rimanere "scarti" fuori dalla società.

Proprio insieme a questi "piccoli" noi abbiamo deciso di compiere il nostro cammino; e dopo 20 anni, oggi più che mai, mi rendo conto di quanto sia stato importante occuparsi di loro e di continuare a lottare ogni giorno per la difesa di quei diritti inalienabili per ogni persona, che sono le fondamenta per costruire una società più giusta.



Andrea Belosi ... Socio fondatore 01/03/96

Ancora ricordo quel lontano 1996... avevamo l'appuntamento per il 29 Febbraio; il 1996 era un anno bisestile, non eravamo superstiziosi ma non si sa mai... fortunatamente il notaio lo spostò al giorno successivo; ma il 1 Marzo era Venerdì... c'è voluto un po' di coraggio. Eppure dopo vent'anni siamo qui a festeggiare!

Quella scelta positiva è ancora viva in noi; è stata un'esperienza che ha cambiato la vita a molti.

Vent'anni di cooperazione: la testimonianza di Emiliano Violante socio dal 1996.

"Guidavo un'ape elettrica con un cassone ribaltabile, e raccoglievo la carta porta a porta per



i negozi del centro storico. Di fianco a me un ragazzo svantaggiato che faceva la sua prima esperienza lavorativa e che dovevo seguire. Era il settembre 1996: stavo finendo l'università e avevo bisogno di un lavoretto part-time che mi consentisse di continuare gli studi; non potevo immaginare che quell'esperienza mi avrebbe coinvolto così intensamente.

Da qualche mese nove ragazzi della mia età, per lo più obiettori di coscienza della Caritas Diocesana, si stavano impegnando insieme per costruire qualcosa di importante: forti della palestra di solidarietà fatta durante il Servizio Civile, cominciarono ad organizzarsi, discutere e confrontarsi fra loro, dividendosi compiti e mansioni.

Fecero la loro prima esperienza concreta di cooperazione fondando, il primo marzo 1996, La Formica Cooperativa Sociale. Don Luigi, allora direttore della Caritas, aveva creduto in questo progetto partecipando anche con un contributo iniziale. Altre persone vicine alla Caritas diedero forza e spessore alle idee di quei ragazzi e decisero di sostenerli, come Luigia Migliorati, allora presidente dell'associazione Madonna della Carità; e Agostino Pasquini che in quel periodo era il responsabile degli obiettori di coscienza e che diede un contributo decisivo mettendo a disposizione anche la propria casa per le riunioni serali. Fu proprio in uno di quegli incontri che si decise la forma di cooperazione di tipo "B" (inserimento lavorativo per svantaggiati) ed il nome "La Formica". Quando Luigia Migliorati mi parlò della Formica ne rimasi colpito: chiesi di conoscere Pietro. Ricordo perfettamente quel giorno: Pietro mi parlò della cooperativa, della forma di autogoverno economico e sociale da parte di lavoratori che perseguono e realizzano aspirazioni ed obiettivi comuni. Dove ogni socio ha il diritto di esprimere un voto in virtù della sua adesione alla società. Una società non di capitali ma di persone, che aderiscono con lo scopo di lavorare e non di lucrare sui dividendi. La legge 381 aveva appena 5 anni di vita: stavano nascendo in quel momento anche a Rimini diverse cooperative sociali. Imprese basate sul principio di solidarietà, in cui lo stesso concetto di mutualità viene modificato, perché le attività realizzate per soddisfare lo scopo statutario non sono rivolte solo ai soci della cooperativa ma sono rivolte all' intera comunità. Un concetto di "economia civile" che fino a quel momento avevo sentito solo nelle lezioni del professor Stefano Zamagni e che in quel momento ho visto prendere forma in un'idea concreta. Chiesi subito di diventare socio. E' così che ho visto La Formica in quel momento ed è così che la vedo ancora adesso, dopo vent'anni: un'impresa dove l'attività economica è riuscita a coniugarsi con quelle virtù civili, che tendono al bene comune più che alla ricerca di soddisfazioni individuali.

La sfida è sempre stata questa. Coniugare i due aspetti fondamentali dell'impresa sociale, spesso in contrasto fra loro, cioè mantenere in "attivo" il bilancio sociale e contemporaneamente anche quello economico. In questi anni ho seguito la crescita della cooperativa, dall'interno e dall'esterno, in diversi ruoli e con diverse responsabilità: operatore delle raccolta differenziata, ufficio progetti, qualità, personale, comunicazione, componente

del CDA e vicepresidente. Un'esperienza che mi ha fatto crescere tanto dal punto di vista professionale e soprattutto umano. Tanti i ricordi, impossibile citarli tutti.

Ricordo i primi anni, i progetti finiti male che hanno causato non poche preoccupazioni anche per i bilanci, ma anche quelli con esito positivo, che hanno consolidato e rilanciato l'azienda. Fra questi credo che il passaggio per l'acquisto dei mezzi sia stato uno dei



momenti più delicati che ha vissuto la cooperativa. Questa nuova fase comportava una vera scelta imprenditoriale, un investimento non banale e una responsabilizzazione da parte dei soci lavoratori, chiamati a ritmi più produttivi. Era il momento in cui stavamo 'diventando grandi' e non tutti capirono il rischio che correvamo, tanto che ci fu conflitto fra direzione e base lavorativa. Una tensione difficile da gestire che fu evidenziata anche dalla prima analisi



del clima, da cui nacquero diversi di progetti comunicazione informazione come il giornalino L'inFormica. Sono stati tanti i passaggi delicati e le scelte coraggiose, prese sempre nell'ottica di consolidare ampliare i posti di lavoro. Come il trasferimento nel capannone in affitto di Via Norvegia; poi l'acquisto della attuale sede aziendale, infine la straordinaria scommessa del consorzio di via Portogallo, divenuto oggi il maggiore polo della cooperazione sociale riminese.

Come i difficili momenti dell'incendio doloso appiccato nella nuova sede appena restaurata: un fatto che ha scosso le nostre coscienze ma che





ha fatto esplodere una campagna di solidarietà senza precedenti tra i soci, i lavoratori delle cooperative e di tante imprese in tutta l'Emilia Romagna.

E ancora, ricordo le tappe della certificazione integrata, che sembravano impossibili da raggiungere, i percorsi formativi per la sicurezza e per la consapevolezza del ruolo di socio, come

le 'pre-assemblee'. Il recente ottenimento del Rating di legalità, il giudizio dell'AGCM sul rispetto della legalità e sul grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. Questo riconoscimento assume un significato davvero importante perché arriva nel momento in cui la cooperazione sociale in Italia è sotto accusa per colpa di alcune cooperative che hanno sfruttato questa forma giuridica solo per far soldi.

Ricordo infine il contributo dato in questi anni per costruire una rete delle cooperative sociali



in cui si possono intrecciare i progetti comuni, una rete di relazioni fatta di imprese, enti pubblici, persone e buone prassi. Una rete che è un vero sistema sociale integrato, che riesce a dare risposte concrete al territorio in cui è inserito. In questi anni ho scritto e raccontato de La Formica in tanti modi, ma quello che ancora oggi mi entusiasma di più sono le storie personali di quei lavoratori che mi chiedono di fare un'intervista. Povertà, immigrazione, disabilità, tossicodipendenza, detenzione; storie complicate di svantaggio sociale e personale, che trovano solamente nel lavoro la via d'uscita dall'emarginazione. Queste storie sono la reale testimonianza di una

responsabilità sociale d'impresa che da vent'anni si poggia sul principio della pari dignità di tutti i soggetti. Io credo che la cooperativa sia stata capace di realizzare a Rimini un progetto imprenditoriale in cui davvero ha preso vita e forma il senso dell'etica civile."



Loredana Morri... socia dal 10/01/1997 ci scrive :

"Molte volte ho pensato che fosse giunto per me il momento di chiudere questa bella storia vissuta insieme a voi; ma il fatto di sentire quest'appartenenza ancora così viva mi ha sempre frenato. Sento la Formica come una creatura anche un po' mia: l'idea che ci ha portato a farla nascere è sempre molto presente, come anche le grandi difficoltà che abbiamo superato per farla crescere e portarla a quella che è oggi.

Abbiamo percorso un pezzo di strada insieme, fondamentale per ognuno di noi, e questo in qualche modo ha legato le nostre vite. Questo legame è ancora così forte che non ho avuto la forza di spezzarlo. La mia partecipazione è minima per mancanza di occasioni e di tempo: francamente oggi non saprei in che modo essere utile! Ma quando partecipo il mio interesse e la mia attenzione sono esattamente come agli inizi. Sento di appartenere a questa famiglia e anche se non ci si vede spesso, ogni volta che succede, quando sono con voi mi sento a casa. Nella vita i rapporti veri sono quelli caratterizzati dalla condivisione di fatiche, problemi e anche di tante soddisfazioni: è quello che è accaduto a noi. Questo non si cancellerà nemmeno quando deciderò di non essere più socia"

Abbraccio tutti

A Paolo Vignali socio dal 1997 abbiamo posto una domanda; e lui così ci risponde ...



"Mi è stato chiesto perché sono ancora qui dopo tanti anni dalla fine del mio rapporto di lavoro. Questa domanda mi ha fatto pensare a tutta la mia storia con "La Formica" e mi sono dato una risposta: non è nella mia storia che devo cercare, ma nella storia della cooperativa dalla sua nascita, una realtà che sa coniugare la solidarietà con l'impresa e dare spazio a quelle persone che diversamente sarebbero emarginate in questa società.

Un'altra cosa importante è che l'organo amministrativo è composto in modo paritario dai dipendenti stessi. Questo ai più non sembra particolarmente importante ma a un'attenta analisi si capisce che la cooperativa ha lo scopo preciso di creare il benessere dei lavoratori, e costruire quel clima aziendale che va oltre al rapporto impresa-dipendente. Per questo e per tanti altri motivi sento ancora di far parte di questa grande famiglia che tanto mi ha dato e che da lavoratore ho cercato di ricambiare come potevo."

Capitolo 3

da" La Carta Dei Valori e dei Principi"

1° Principio: Adesione Libera e Volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

Mohamed O. in cooperativa dal 2003 e socio dal 2005, racconta la sua esperienza



"I miei 13 anni in Formica hanno avuto davvero il sapore dell'integrazione. Ero già da diversi anni in Italia ma non ero riuscito ancora a trovare un impiego stabile; dopo alcune esperienze ho iniziato a conoscere l'ambiente cooperativo poi sono arrivato in Formica e ho capito subito che era il posto giusto. Fino a quel momento non ero riuscito a trovare una mia stabilità: mi sentivo isolato, fuori da ogni contesto, tanto da chiedermi spesso se avevo fatto bene a venire in Italia. A volte ho anche

pensato di tornare a casa, in Tunisia. Poi è arrivato il lavoro che ha cambiato ogni cosa. E' stato proprio il contatto con gli utenti della raccolta differenziata che un po' alla volta mi ha fatto uscire dal guscio. Ho conosciuto molte belle persone: questo mi ha aiutato a demolire qualche pregiudizio, ma anche a farmi conoscere e farmi apprezzare sia per come svolgo il lavoro sia per quello che sono. La mia fede musulmana non è stata mai oggetto di discriminazione: questo mi ha fatto sentire accolto, non solo nella cooperativa ma anche in città, fra i commercianti del centro storico, con i quali ho stretto un bellissimo legame. Questa esperienza ha cambiato anche me. Sono uscito dalla mia timidezza, ho rotto degli schemi che pure io mi portavo dentro e questo mi ha aiutato a fare quella scelta definitiva che ho preso insieme alla mia famiglia. Dopo un anno ho chiesto di diventare socio perché mi sono trovato perfettamente d'accordo con lo scopo dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Non è stato difficile per me perché si tratta di una consapevolezza vicina alla mia fede musulmana, per come ho imparato a viverla e a praticarla: rispettare gli altri in ogni diversità e desiderare per gli altri ciò che si desidera per se stessi. Questo valore che ho trovato nella Formica è anche un principio fondante dell'Islam, al di là delle strumentalizzazioni: se Dio ci dà la forza per affrontare le difficoltà e le fatiche di ogni giorno, e ci mette in condizioni di vivere bene la nostra vita, abbiamo tutti un obbligo verso chi ha bisogno, a qualsiasi religione apparteniamo.

Abbiamo chiesto a due "vecchi" soci di riflettere su questo primo principio e leggere in modo critico il nostro stile di comportamento.

Sabrina M. è entrata in Formica nel 2003 e ne è socia dal 2004. E' stata sempre una voce

molto attenta alla sensibilità delle persone e così commenta:



"Se mi si chiede se siamo stati capaci di evitare discriminazioni direi proprio di sì: i soci storici e fondatori e gran parte degli operatori sono stati sempre coerenti nell'applicare il principio. Purtroppo può succedere anche a ciascuno di noi di non avere abbastanza attenzione verso chi è più fragile. Le macchie grigie (se vogliamo chiamarle così) sono apparse quando ci siamo ingranditi, e come è giusto la base associativa ha iniziato ad allargarsi. Forse non ci siamo resi conto subito dell'importanza della formazione per un nuovo socio; quando si è deciso di dare

una struttura al percorso del **Socio in prova** ho accettato molto volentieri di essere la persona di riferimento. Se si pensa di appartenere ad un gruppo, si cercano solitamente i punti di unione, le idee condivise, tutto ciò che può farci incontrare. E' stato questo che ci ha fatto sentire la necessità di chiarire le motivazioni che portano un dipendente a fare domanda per diventare socio. Da quando in Formica si è scelto di intraprendere questo percorso, il CdA ha compreso meglio quali sono gli umori e gli stati d'animo che aleggiano tra i lavoratori e forse un po' ha aiutato i lavoratori a capire che la distanza tra gli operatori e l'ufficio non è così forte come poteva essere percepito. Fare scelte consapevoli anche all'interno del gruppo dei lavoratori su strada è un diritto/dovere che fa della nostra realtà una grande famiglia. La possibilità di una proroga del percorso è un segno che all'interno della Formica vogliamo che le decisioni siano consapevoli e non siano mai prese con leggerezza. Ho cercato di aiutare i futuri soci a capire i documenti, a verificare la loro convinzione e a fare chiarezza sulle responsabilità che si assumono.

Un socio deve essere ben consapevole di avere la responsabilità dell'esempio che darà con il suo comportamento proprio nei riguardi dell'accoglienza verso i "diversi" per età, per nazionalità, regione, capacità, religione, provenienza...

Non possiamo nasconderci dietro ad un dito: dobbiamo dire che qualche volta e talora proprio nel gruppo dei soci, ci sono stati atteggiamenti discriminatori, ad esempio rispetto alle donne, ad alcuni invalidi, e forse nei riguardi di chi proviene da un altro paese, sia questa un'altra nazione o semplicemente un'altra regione italiana. Ci sono stati negli anni diversi problemi che abbiamo dovuto monitorare; abbiamo cercato di affrontare insieme le situazioni critiche e superarle, ma non possiamo elogiarci falsamente dicendo che è andato tutto bene e non abbiamo mai "peccato". I problemi poi sono stati sempre risolti senza paura e ambiguità; oggi possiamo dire che la Formica è abbastanza coesa."

La struttura della cooperativa

Le tappe del percorso per diventare socio

Sabrina M. che si occupa di tutto il percorso lo illustra.

Non ci sono requisiti escludenti: si deve essere lavoratori della cooperativa!

Chi fa richiesta per diventare socio può essere mosso da interessi esclusivamente personali, e se si accettano richieste senza valutare le reali motivazioni c'è il pericolo che vengano trascurati i valori fondanti. Per questo motivo negli ultimi anni si è introdotto il percorso di *Socio in Prova;* è articolato in diversi momenti, e mette al centro la condivisione dei nostri valori e le responsabilità che si assumono. Nasce così alla fine del 2011, come previsto dall'Art. 6 del nostro Statuto, il Regolamento dei soci in prova, un documento di undici articoli che definisce il percorso. Vogliamo sostenere una scelta consapevole: l'operatore è invitato a leggere il regolamento della cooperativa, lo Statuto, il Codice Etico, i diritti e i doveri del socio e in diversi colloqui gli viene spiegato cosa significa appartenere ad una Cooperativa Sociale di tipo B come La Formica.

Indicativamente si prende un anno di tempo per "conoscersi".

Le tappe successive sono:

Colloquio motivazionale. Il consigliere che seguirà l'operatore spiega a grandi linee il percorso e consegna i documenti. Al futuro socio è chiesto di leggere il tutto e porre eventuali domande di chiarimento.

Accoglimento della domanda. Il consigliere presenta la domanda al CdA: se accolta, viene ufficialmente comunicato al lavoratore che entra a far parte dei soci in prova nel suo primo percorso di valutazione.

Verifica di metà percorso. Il consigliere si confronta con i responsabili su come l'operatore si comporta sul lavoro, e a distanza di 3/4/5 mesi verifica il percorso ponendo alcune domande al futuro socio; cerca di capire se ha compreso i documenti consegnati, se servono chiarimenti, e se è ancora convinto della sua scelta.

Verifica finale. Passati altri 3/4/5 mesi il consigliere prepara la relazione per il CdA, in cui vengono inseriti i commenti e le valutazioni dei responsabili.

Approvazione della Domanda. Il consigliere presenta la relazione al CdA che prende la decisione finale; l'esito viene comunicato ufficialmente al lavoratore.

Proroga del percorso. Può capitare che il CdA decida di prorogare il percorso, se ritiene opportuno far crescere la consapevolezza del lavoratore.

La quota societaria è € 310

"Se tante identità – siano culturali o religiose – vivono insieme in un Paese, ci saranno i conflitti, ma solo con il rispetto dell'identità dell'altro si risolve il conflitto".

Venerdì 7 Agosto 2015

Papa Francesco

La composizione societaria della cooperativa nel tempo

Sono soci della Formica i Soci lavoratori, i Soci Volontari, Altri soci, Persone giuridiche.

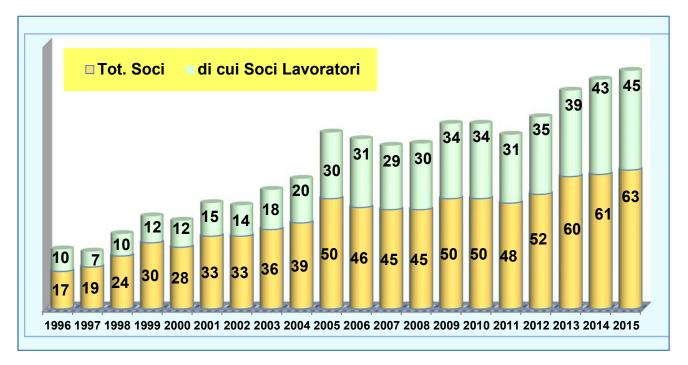
Ne fanno parte le persone che, entrate per avere un'opportunità di lavoro, ne hanno poi condiviso gli obiettivi e sono diventati soci. Il numero **prevalente** è sempre stato quello dei soci lavoratori. "Altri Soci" sono un piccolo gruppo di persone (soci andati in pensione, soci fondatori, ecc.) che seguono con interesse e affetto le attività e sono presenti nelle assemblee e in occasione dei nostri incontri; Persone giuridiche è una cooperativa a noi vicina come valori e obiettivi. I soci lavoratori sono italiani e stranieri, uomini e donne, giovani e anziani: di questa varietà comprendiamo la ricchezza.

Una particolare attenzione è sempre stata dedicata alle persone in difficoltà che sono entrate fin dall'inizio, anche se non sempre come soci.

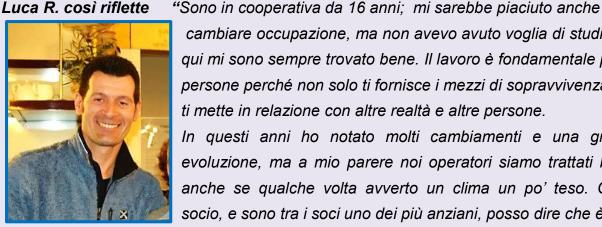
Legge 8 novembre 1991, n. 381

Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa

Il grafico illustra la composizione dei soci.



Luca R. così riflette



cambiare occupazione, ma non avevo avuto voglia di studiare e qui mi sono sempre trovato bene. Il lavoro è fondamentale per le persone perché non solo ti fornisce i mezzi di sopravvivenza, ma ti mette in relazione con altre realtà e altre persone.

In questi anni ho notato molti cambiamenti e una grande evoluzione, ma a mio parere noi operatori siamo trattati bene, anche se qualche volta avverto un clima un po' teso. Come socio, e sono tra i soci uno dei più anziani, posso dire che è

stata amministrata bene; forse qualche investimento è stato un errore, ma i posti di lavoro sono stati sempre conservati".

Roberto M. racconta ... "Sono arrivato in Formica nel 2012; avevo un'esperienza quasi



ventennale come "padroncino" e desideravo cambiare attività. Sono passato subito a tempo indeterminato e dal 2013 sono socio. Sono in grado di svolgere tutti i lavori: non ho una mansione fissa, ma mi mandano ogni giorno dove c'è necessità. Spesso mi chiedo: Siamo veramente una realtà che accoglie anche le persone fragili? Quando vedo qualcuno che non ce la fa, penso che noi possiamo aiutarlo fino ad un certo punto perché la

cooperativa deve stare sul mercato e sopravvivere. Qui sto bene e il lavoro mi piace; mi rendo conto che per le mansioni che svolgiamo e gli imprevisti e le emergenze continue è necessaria una grande disponibilità di tutti; io la do molto volentieri, ma qualche volta la famiglia ... protesta.

E' difficile coniugare la disponibilità con la famiglia."

Roberto A. è con noi dal 2010 e dal 2012 è socio.



"Il mio bilancio è decisamente positivo. lo mi trovo bene con tutti; in questi anni è migliorata l'organizzazione e nel complesso l'ambiente è sereno. ... e se uno ha qualche necessità, la Formica c'è e dà sempre una mano"

Matteo S.: "Sono in Formica dal 2007 e socio dal 2008. lo sto proprio bene: avere un lavoro con uno stipendio sicuro per me è la cosa più bella.

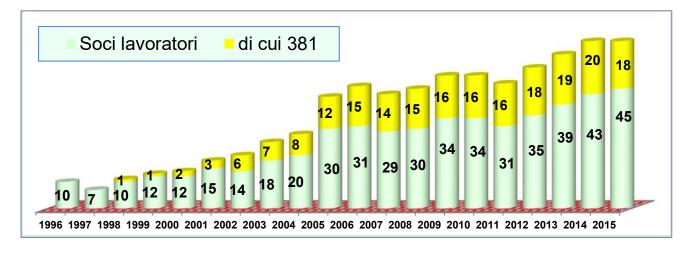


Tutte le mattine mi dico " Matteo sorridi alla vita". Non vivo nel lusso, ma nella serenità. Ho imparato ad amministrarmi secondo le mie possibilità e vivo bene.

La cooperativa per me è come una grande famiglia e come in tutte le famiglie si discute, si litiga, non sempre c'è sincerità, ma

poi si fa pace. lo sono per il "vivi e lascia vivere".

I soci lavoratori appartenenti alle categorie protette sono cresciuti con l'aumento degli operatori, e la loro percentuale negli ultimi dieci anni è sempre stata oltre il 40%



Vincenzo E. viene da Napoli ed è con noi da10 anni; ha 51 anni ed ha problemi



di salute. Grande lavoratore, è stato sempre disponibile a qualunque servizio; ama definirsi **della vecchia guardia**, e non è stato facile convincerlo a fare lavori meno faticosi. Socio dal 2008, ha sempre partecipato attivamente: per lui al centro ci sono il futuro e l'interesse di tutti i lavoratori. In questi anni ha visto molti cambiamenti e qualche volta rimpiange il vecchio clima famigliare.

Oggi – ci dice con il suo simpatico humor napoletano –

ci sono troppi galli e tutti vorrebbero la medaglia al valore!!

Vede decisamente migliorata l'organizzazione, e soprattutto il parco camion a cui ha sempre dedicato molta attenzione. Ora in prevalenza guida e spesso affianca gli operatori in difficoltà, mettendo la sua esperienza al servizio di tutti.

La presenza di lavoratori stranieri con cittadinanza non italiana, comunitari ed extracomunitari è stata sempre costante dagli anni 2000, ed è progressivamente aumentata.



Vasile I. racconta ...

" Vengo dalla Moldavia e sono entrato in cooperativa nel 2008 dove sono passato subito a



tempo indeterminato. Sono laureato in ingegneria, ma lasciando il mio paese insieme alla mia famiglia ho dovuto rinunciare a lavorare nel settore per cui avevo studiato. Qui mi sono trovato bene e grazie al mio lavoro ho potuto permettermi di crescere con serenità le mie figlie che oggi sono entrambe laureate. La maggiore vive e lavora a Parigi; sono molto fiero di loro. La Formica per me è a tutti gli effetti come un'azienda privata ma ci sono due cose che mi hanno colpito, che non avevo ancora

avuto l'occasione di conoscere. La prima è che i proprietari sono i soci che non si dividono gli utili come avviene in un' azienda normale, ma li reinvestono in nuovi progetti. La seconda è l'obiettivo principale cioè quello di inserire le persone svantaggiate. Proprio per questo aspetto ho chiesto di diventare socio."

Valeriy P. è con noi dal 2011 e dal 2014 è socio e ci racconta .



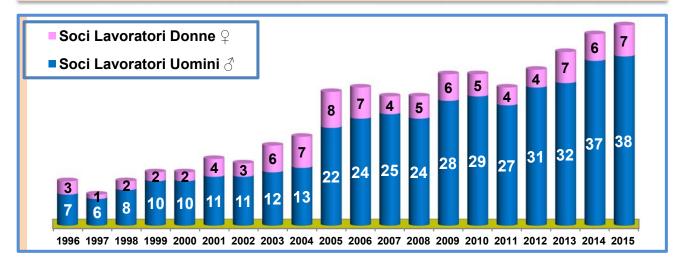
"Sono nato in Moldavia e sono in Italia da diversi anni. Io faccio parte di quelle persone cosiddette " rifugiati economici". In realtà siamo vittime della guerra fredda: abbiamo lasciato tutto e siamo venuti qua. Io mi sono trovato bene: quando sai lavorare bene tutti ti stimano; io facevo il fabbro e quando sono arrivato qui ho lavorato presso un artigiano senza sapere una parola di italiano, il lavoro era il mio interprete. Ho nostalgia per il mio paese, dove ora la situazione è di nuovo critica: i miei due figli hanno dovuto chiudere casa lasciare tutto e fuggire in Russia. Quando i

miei amici dall'Ucraina mi chiedono come è il mio lavoro dico loro che è lo stesso che avevamo noi nelle nostre aziende collettive; dal '75 all'87 io sono vissuto nel mondo socialista e noi stavamo bene in una organizzazione senza padroni. Quindi sto bene in cooperativa proprio perché ritrovo qui un sistema che mi è familiare".



Olga D. ci racconta... "Vengo dall'Ucraina e sono in Italia da 15 anni. Ho lavorato per 14 anni nel settore ambientale alla guida di mezzi pesanti e nel 2013 sono ritornata alla Formica, la cooperativa dove avevo iniziato. Sono diplomata in ragioneria, ma 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. Mi trovo bene, mi piace il lavoro che svolgo e sto concludendo il percorso di socia in prova".



Come si vede dal grafico la presenza femminile è inferiore a quella maschile: alcune delle nostre mansioni sono faticose, ma abbiamo visto che le donne sono capaci di lavorare con la grinta e la capacità dei loro colleghi.

Gennj racconta Sono entrata in Formica nel 2014 a tempo indeterminato con un contratto part-time e da Gennaio 2015 son full-time. Sono contenta; mi trovo bene, come in una grande famiglia; il lavoro mi piace e lo trovo ben organizzato. Ho chiesto di diventare socia. Ho avuto una vita molto complessa e spesso difficile, ma ho anche ricevuto una mano in momenti critici. A 18 anni con mia madre malata ero la più grande di quattro fratelli e ho dovuto iniziare subito a lavorare; il comune di Rimini mi ha veramente aiutato dandomi un'occupazione nello spazzamento presso l'AMIA quando non avevo nemmeno la patente. Successivamente sempre grazie ad AMIA ho preso la patente B e in seguito la patente C. Ho poi lavorato in altre realtà, ma nel 2008 un terribile incidente mi ha messo veramente a dura prova sia psicologicamente che economicamente. Ho rischiato tutto, vita e lavoro!

Ora va meglio: conosco bene il servizio di **spazzamento**, guido la botte e la spazzatrice. Il mio è un lavoro molto delicato: bisogna essere attentissimi sia al fondo stradale, sia agli altri operatori che lavorano in squadra con me.

Nel 2016 compirò 40 anni e guardo al futuro con serenità.

Abbiamo chiesto alla nostra giovane vice-presidente di raccontarci il suo arrivo e il suo cammino in Formica.



Ho 29 anni...

Da ragazzina come tutti mi sono trovata a chiedermi cosa 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

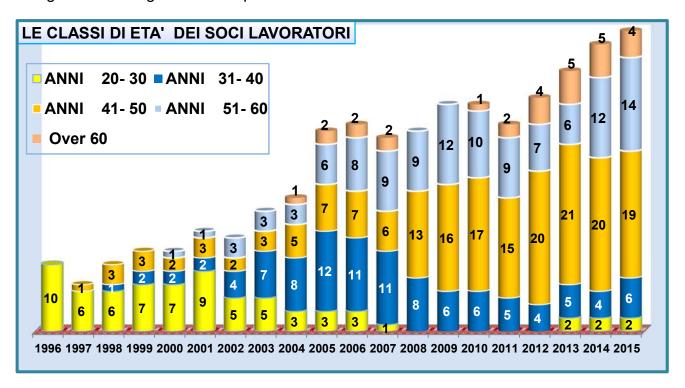
Abbiamo analizzato il livello di scolarità in questi ultimi dieci anni.



La maggioranza dei soci ha il titolo della scuola dell'obbligo.

Il numero dei diplomati è rimasto costante; si può notare un aumento di laureati impiegati soprattutto nelle mansioni di ufficio, per la maggiore complessità dell'amministrazione.

Nel grafico che segue abbiamo preso in esame le fasce d'età dei soci lavoratori.



Nel tempo è andata crescendo la presenza di soci oltre i 60 anni per il naturale invecchiamento delle persone, e sopra i 51 anni per il grande numero di lavoratori di questa fascia d'età rimasti disoccupati. La fascia di età più nutrita è quella fra i 41 e 50 anni

Ascoltiamo la voce dei soci ... "giovani da molto tempo"

Domenico S. è con noi da 12 anni: entrato nel 2004, è socio dal 2005.



"Noi vecchi abbiamo costruito la Cooperativa anche in condizioni difficili; oggi tutto è migliorato per merito dell'amministrazione e anche nostro. Ma si è perso un po' il senso della collaborazione fra operatori, quell'affiatamento che ti fa dire al tuo compagno: guarda non ho potuto svuotare quel lo fai cassonetto me tu? Oggi l'individualismo. lo ho avuto una grave malattia, ma la Formica si è dimostrata veramente attenta e solidale, e tiene conto delle mie limitazioni.

I responsabili mi seguono con affetto e mi hanno offerto diverse piccole mansioni che nell'insieme formano un posto di lavoro completo."

Bamba G. è arrivato nel 2006 ed è socio dal 2008.



"Sono in Italia da 23 anni e sono stato accolto molto bene. Con il mio lavoro ho conosciuto tante persone e molte di queste, che ora sono adulte, le ho viste crescere; quando le incontro mi salutano con tanto affetto. Mi piace lavorare, anche perché qui sono solo: la mia famiglia è lontana e vorrei che mia figlia mi raggiungesse e venisse a lavorare in Italia.

Mi sono trovato sempre bene, non ho mai avuto problemi. Ora che ho 60 anni vado sempre in affiancamento, e quando vedo dei comportamenti non corretti se penso che danneggiano la cooperativa li riferisco. Non faccio la "spia"; sono molto religioso e dico sempre la verità: la mia fede islamica me lo impone.

Qui però vedo spesso falsità e ipocrisia - non in tutti! - e non è bello."

Sergio B. racconta: "Sono in Formica da 10 anni e ho collaborato molto a



farla crescere; all'inizio abbiamo lavorato in condizioni difficili con mezzi talvolta vecchi e poco efficienti. Ora tutto è cambiato e in meglio; sono veramente contento dello spazio dato ai giovani. Vorrei come socio richiamarci ad una maggiore attenzione verso il personale anziano.

Vorrei che nei giovani si mantenesse viva la memoria dei sacrifici che hanno portato a questo benessere attuale e non

si guardasse solo avanti. Io ogni mattino quando mi alzo ringrazio il Signore di questa nuova giornata e ricordo sempre le parole di mia madre "Non ti devi mai dimenticare di guardare indietro dove ci sono persone che soffrono".

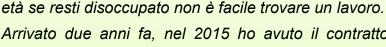
Nicola P. ricorda: Quando nel 2008 a 57 anni ero senza lavoro e speravo solo

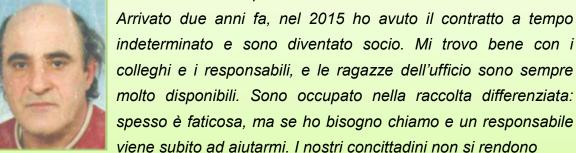


nella Provvidenza, per caso ho avuto l'opportunità di conoscere ed iniziare a lavorare in Formica. Sono testimone di Geova e la fede non mi ha mai abbandonato: non conoscevo neppure l'esistenza delle cooperative sociali. Alla fine del 2008 ho avuto il contratto a tempo indeterminato e poco dopo sono diventato socio.

Oggi, ad un'età non proprio giovane, guardo al futuro con serenità.

Alvaro B. ci dice .. "Ho sempre fatto il muratore: ho 60 anni, e alla mia





conto della fatica e del peso dei rifiuti che raccogliamo a mano."

Vincenzo S. racconta:



"Sono da quasi 15 anni in Formica.

La cooperativa nasce 20 anni fa con lo scopo di mettere tutte le persone con diversi problemi in condizione di impegnarsi e di assumersi delle responsabilità. Questo è lo spirito con il quale il nostro presidente Pietro ha iniziato ad aiutare i più deboli. Ho subito avuto fiducia in lui e ho cercato di collaborare come operaio, come socio, come RLS e infine entrando nel CdA. Con il tempo siamo cresciuti molto, perdendo parte del clima famigliare degli inizi. Il grande bisogno di lavoro ci spinge a cogliere

tutte le possibili opportunità; in questi anni ci sono state tante difficoltà, ma sono state superate con l'impegno di tutti. Operai, soci e responsabili devono lavorare con serietà ed armonia fra loro. Sono prossimo al pensionamento e a conti fatti sono grato dell'esperienza che ho vissuto con tutti i pro e i contro, e mi impegnerò fino all'ultimo giorno con un sorriso per tutti. "

I NUOVI SOCI

Abbiamo voluto dare voce ai giovani che nel 2015 hanno voluto far parte della nostra grande famiglia

Antonio D. è uno dei nostri operatori e soci più giovani.



"Sono arrivato nel 2013 e dopo due stagioni a tempo determinato nel 2015 sono passato a tempo indeterminato e ho chiesto di diventare socio. Io mi trovo benissimo; il lavoro mi ha dato sicurezza, mi sono sposato e ho una bella famiglia con una bellissima bimba.

Come socio però vorrei sottolineare l'importanza di rendere il clima più sereno; l'armonia fra le persone è fondamentale."

Agrippino D. ci racconta come è arrivato da noi:



"Avevo un problema giudiziario e dovevo rimanere chiuso in casa quando nel 2013 aiutato da Nicola (R.I.L.) sono riuscito ad avere dei permessi dal Tribunale e ho potuto frequentare lo stage IRECOOP. Così sono entrato in Formica a tempo determinato, poi, prima della scadenza, nel 2014 sono passato a

tempo indeterminato e nel 2015 sono diventato socio. Ho lavorato in fabbrica, ma adesso non ci tornerei più: questo lavoro mi piace, perché sono a contatto con le persone e perché è sempre vario. Ho imparato tante mansioni e arrivo alla sera quasi senza accorgermi della fatica. Mi sento contento e tranquillo e mi piace lavorare in mezzo alle persone; se le tratti con cortesia e sei attento alle loro richieste vieni ricambiato con gentilezza. Sono stato otto mesi senza lavoro, e so cosa vuol dire essere disoccupato: ho una famiglia con tre figli! Voglio ricambiare l'opportunità che ho avuto con un impegno serio: quando mi chiamano per un'emergenza ci sono sempre ."

Astrit H. è entrato in Formica nel 2013 grazie ad uno stage CESVIP: al termine è stato assunto, poi è passato a tempo indeterminato e nel 2015 è diventato socio.



Astrit ci racconta la sua esperienza

"Sono nato in Albania, ma sono venuto in Italia da solo a 18 anni e in Italia sono diventato uomo: sento l'Italia come mio paese e voglio chiedere la cittadinanza. Ora a 32 anni sono riuscito a portare con me tutta la mia famiglia, anche mio padre e mia madre che vivono con noi. La cooperativa mi ha dato l'occasione e quando sono entrato grazie ai miei responsabili Maurizio e Octavian ho imparato tutte le mansioni: questo mi ha fatto sentire di

essere messo alla prova in tanti lavori diversi.

Sento il mio lavoro importante per me e la mia famiglia, e voglio ricambiare con il mio impegno l'aiuto che mi hanno dato.

Me lo ricordo bene!

Il saluto di un socio che ci lascia

IL SALUTO DI ARRIEGO

Cari Soci e amici,

sono giunto alla fine del mio percorso lavorativo, tanto importante per



me quanto lo è per tutti voi. E' certo che in questi 10 e passa anni che sono stato qui ho dato tanto ma molto di più ho ricevuto. Vero è non fare del male a nessuno. Ad iniziare dal presidente che non finirò mai di ringraziare abbastanza, che mi è stato vicino come un fratello affiancandomi nelle tristi situazioni della mia vita. Non posso dimenticare anche tutte le persone che mi hanno ascoltato e sopportato in ufficio e i

colleghi durante le ore di lavoro.

Voglio ringraziarvi tutti col cuore in mano chiedendovi anche scusa perché ora mi rendo conto di quanto sia stata importante La Formica per me: come una vera famiglia.

A voi colleghi che continuate a lavorare dico: tenetevi ben stretta questa opportunità, non lasciatevi andare alle polemiche ed ai lamenti, ma riflettete su quanto è importante rispettarsi a vicenda e rispettare e amare il lavoro che è il vostro sostentamento e non è per niente scontato.

Qui si trova chi ci ascolta e chi ci considera, non siamo dei numeri o un codice.

Qui ho sempre trovato qualcuno che mi ascoltasse e qualcuno che mi aiutasse sul lavoro.

Ora giunto alla pensione che ho tanto desiderato, se non fosse per il mio fisico provato, rimarrei altri 10 anni e mi dispiace davvero tanto salutarvi.

Non vi dimenticherò. Con affetto Arriego Geromin

Abbiamo rispetto, considerazione e gratitudine verso chi ci ha preceduto e ha messo le fondamenta; sappiamo che andare avanti e affrontare i cambiamenti necessari richiede uno sforzo che non tutti possono dare. Allora è giusto chiedere a chi ha più carte da giocare di avere attenzione comprensione, e anche....affetto.

"Il giovane cammina più veloce dell'anziano, ma l'anziano conosce la strada."

Proverbio africano

Capitolo 4 La democrazia partecipata

Da "La Carta dei Valori e dei Principi"

<u>2º Principio</u>: Controllo Democratico da parte dei Soci

Claudio Mancuso, componente esterno del CDA dal 2006, ci racconta come vede la nostra organizzazione:



"Sono passati più di 10 anni da quando ho iniziato a collaborare con la Formica e posso dire che sin dall'inizio ne ho apprezzato la "genuinità" dei rapporti, sia umani che di lavoro. Da sempre ho avuto la certezza di avere a che fare con una cooperativa VERA ed è forse per questo motivo che mi sono "innamorato" di questa realtà, che porto sempre come esempio quando devo parlare di Cooperazione Sociale con chi non conosce questo "mondo" oppure ne ha una visione distorta a causa dei fatti di cronaca che tutti conosciamo.

La Governance ha sempre dimostrato attenzione al coinvolgimento dei soci nella gestione sia ordinaria che straordinaria, e diverse sono state le scelte mirate a raggiungere questo obiettivo. Prima fra tutte l'incremento del numero dei componenti del CdA proprio per dare maggior voce ai soci impegnati in settori operativi. Pur nella consapevolezza di essere messa sotto esame, la direzione ha promosso per ben tre volte l'analisi del clima aziendale proprio per individuare tutti i possibili margini di miglioramento e aumentare la soddisfazione dei lavoratori. E' da apprezzare anche la scommessa (vinta) di coinvolgere i giovani nei processi di crescita di alcuni settori quali l'amministrazione, le risorse umane, la qualità e la sicurezza. Questi giovani oggi sono diventati soci, e come tali si comportano nel quotidiano a beneficio di tutti i soci e lavoratori. Un altro importante momento durante il quale ho potuto apprezzare Cooperativa è l'assemblea annuale l'organizzazione democratica della l'approvazione del bilancio. Il bilancio è sempre stato spiegato in modo semplice e dettagliato, per permettere a tutti di comprenderne i contenuti e per verificare ogni possibile margine di miglioramento anche con l'aiuto e il consiglio dei soci stessi, liberi di intervenire. In Formica non ho mai assistito ad assemblee in cui veniva chiesto ai soci soltanto di "alzare la mano" in segno di approvazione. Ringrazio tutti coloro che hanno lavorato, lavorano e lavoreranno con la consapevolezza di essere un pezzetto-unico di un grande mosaico.

Concludo con questo aforisma:

"La Democrazia esiste davvero dove non c'è nessuno così ricco da comprare un altro e nessuno così povero da vendersi"

L'organizzazione dei soci

Dalla "CARTA DI ASSISI"

1. REALE PARTECIPAZIONE DEI SOCI

Il potere decisionale è nelle mani dell'assemblea

dei soci. L'Assemblea ordinaria procede ogni tre anni alla nomina degli Amministratori e del soggetto esterno che ha l'incarico del controllo contabile; il CdA così eletto nomina al suo interno Presidente e vice-presidente e assegna gli incarichi con le relative deleghe.



Fin dalla sua nascita la Formica si è organizzata non solo secondo le norme di legge, ma ha cercato di rendere l'ambiente veramente *democratico* con un continuo allargamento delle strutture organizzative e un reale coinvolgimento dei soci nelle decisioni: tutte le scelte importanti vengono prese in assemblea. Perché la discussione delle tematiche sia veramente efficace e abbia il contributo di tutti, prima di ogni incontro assembleare viene *distribuito il materiale necessario* per studiarlo; prima dell'approvazione del bilancio i soci lavoratori a piccoli gruppi fanno delle pre-assemblee in cui prendono confidenza con i dati del *fatturato*, *del risultato economico*, *del patrimonio netto ecc*.

Dal 2008 per volontà dei soci il numero delle assemblee ordinarie è almeno di due all'anno. Una si svolge a Maggio per la discussione e approvazione del bilancio, l'altra vicino a Natale per fare il punto sull'andamento dell'anno, per prendere in esame qualche nuovo progetto e per scambiarci gli auguri. Dal 2014 ci incontriamo anche nel mese di marzo per festeggiare con un'Assemblea il compleanno della Formica.

Le assemblee sono convocate dal CdA oppure su proposta di almeno un decimo dei soci.

I Consiglieri che rappresentano i lavoratori impegnati nei servizi sono indicati dagli operatori; per statuto la maggioranza dei Consiglieri è scelta tra i soci.

Il CdA ha subìto nel tempo un'evoluzione: nel primo triennio era formato da cinque componenti tutti soci fondatori, in seguito alcuni fondatori hanno preso altre strade e il loro numero è via via diminuito, dal 2008 c'è solo il presidente. Dal 1999 il socio non lavoratore è sempre uno e il numero dei componenti è via via aumentato: si è passati a sette membri nel 2005, otto nel 2008, nove nel 2011 e dieci nel 2014.

I soci operatori nei servizi sono stati sempre presenti.

| I CdA | Data | N° membri | Operatori nei servizi | Soci Impiegati | Non lavoratori | Di cui Soc fondatori |
|--------|------------|--------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| 1° CdA | 6/5/1996 | 5 | 3 | | 2 | 5 |
| 2°CdA | 26/4/1999 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 3° CdA | 30/05/2002 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 4° CdA | 11/05/2005 | 7 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| 5° CdA | 11/5/2008 | 8 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 6° CdA | 28/05/2011 | 9 | 3 | 5 | 1 | 1 |
| 7° CdA | 30/5/2014 | 10 | 3 | 6 | 1 | 1 |

I consiglieri del CdA che rappresentano i lavoratori impegnati nei servizi. Enrico e Vincenzo sono anche i due rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.



Pag. **36** di **112**

Enrico Volponi ci racconta la sua esperienza

"Sono in Formica dal 2003, quando ho iniziato a fare la stagione estiva.



Per due anni ho lavorato con contratto a tempo determinato, poi nel 2005 sono stato assunto a tempo indeterminato. Sono diventato subito socio, perché credevo nel progetto sottostante l'attività della cooperativa, che era quella di unire il lavoro ad una missione di carattere sociale. In quel periodo non si pensava di diventare soci per i ristorni, in quanto non c'erano; i primi sono stati distribuiti solo sei anni dopo. Quello che mi è piaciuto di più del mio

lavoro, oltre alla puntualità del salario e agli orari sostenibili, è stato incontrare tante persone che mi hanno tutte arricchito umanamente. Ho capito che da ognuno c'è da imparare qualche cosa, anche da chi meno te lo aspetti. Recentemente sono stato indicato nel CdA come rappresentante dei lavoratori. Questo da un lato mi ha fatto piacere, perché vuol dire che i miei colleghi hanno fiducia in me, dall'altro mi ha responsabilizzato ulteriormente. La partecipazione al CdA mi ha fatto toccare con mano le difficoltà che devono affrontare ogni giorno i vari responsabili, dal presidente al direttore a tutti gli altri per garantire la continuità del nostro lavoro. Cerco di trasmettere ai miei colleghi l'impegno che c'è ad ogni livello di responsabilità e di portare in CdA eventuali problematiche che ci possono essere tra noi lavoratori.

Penso che il dialogo e la collaborazione tra lavoratori e dirigenti siano indispensabili per un costante miglioramento, e cerco di dare il mio piccolo apporto a questo scopo. Sono anche stato eletto come rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cosa alla quale tengo particolarmente, in quanto la salute è un bene preziosissimo che va tutelato ad ogni costo e in particolare in una cooperativa sociale. La crescita della Formica è passata anche attraverso il miglioramento degli standard di sicurezza lavorativi che negli ultimi anni sono aumentati sensibilmente.

L'unità d'intenti a tutti i livelli ci permetterà di essere pronti per la grande sfida che ci aspetta e sarà la nostra carta vincente.

Da cooperativa sociale a impresa sociale

Dalla "CARTA DI ASSISI"

4. DIMENSIONE D'IMPRESA E

La Governance

dalla Direzione Generale al Comitato Esecutivo

Nel **1999** l'adesione al **Consorzio Sociale Romagnolo** segnò il nostro futuro: da quel momento in poi iniziò il lento cammino da semplice cooperativa sociale a impresa sociale.

La trasformazione è avvenuta per gradi: all'inizio l'aspetto sociale era prevalente e ci si poteva comportare come in una grande famiglia; il numero dei soci lavoratori era piccolo, il lavoro pagato a ore e la richiesta di qualità e di efficienza contenuta.

Questo passaggio non è stato facile: chi ha amministrato in questi anni ha dovuto armarsi di sensibilità e insieme di fermezza. Con il passar del tempo ci siamo ingranditi, ed è stato necessario costruire un'organizzazione sempre più razionale e articolata; abbiamo dovuto imparare cosa significa "stare sul mercato" senza dimenticare i valori della cooperazione sociale e gli ideali della solidarietà. La gestione si avvicinava sempre più a una dimensione d'impresa: questo ci ha messo alla prova. E' stato necessario acquisire molti strumenti tecnici e soprattutto abbiamo imparato ad allargare la nostra visuale per considerare tutte le implicazioni di una gestione economica corretta, che implicava la divisione del lavoro secondo competenze specifiche. Abbiamo dovuto mettere in campo capacità imprenditoriali, attenzione alle persone, consapevolezza dei pregi e dei limiti di noi soci, concretezza nelle scelte, condivisione delle responsabilità.

E' fondamentale che gli amministratori non siano costretti a decidere da soli, ma ci sia un confronto continuo e un arricchimento reciproco. Per questo motivo ci siamo dati fin dal **2002** una struttura agile e flessibile, la *Direzione Generale* formata da quattro persone (presidente – vice-presidente - direttore - responsabile del controllo di gestione) che si incontravano settimanalmente per fare il punto della situazione. Questo gruppo di persone ben coeso al suo interno ha sempre lavorato con il metodo del confronto.

Nel 2005 con un'ulteriore suddivisione dei compiti nasce la *Direzione Operativa*.

Nel **2015** in seguito al percorso verso l'applicazione della norma 231 è stato introdotto il **Comitato Esecutivo** formato dal Presidente, i due vice-presidenti, il Direttore e il Vice-direttore che si riuniscono almeno due volte al mese; prendono in esame le problematiche emerse, e preparano gli argomenti e il materiale per il CdA.

Spesso il Comitato Esecutivo si arricchisce della presenza di altri operatori per approfondire particolari temi, raccogliere altri dati e ascoltare altre voci prima di prendere decisioni.



Il Comitato esecutivo costituito nel 2015

Abbiamo chiesto al nostro direttore **Ermes Battistini** di parlarci della sua ricerca di nuovi lavori e della squadra operativa, formata dal vicedirettore e dai responsabili dei diversi settori. Questo gruppo è chiamato ogni giorno a gestire tutti i nostri servizi, e molto spesso deve affrontare e risolvere le emergenze.



Il Direttore ci dice:

"Il mio compito è organizzato su due versanti: uno verso l'esterno e l'altro verso l'interno. In entrambe le situazioni devo essere molto attento alle relazioni e alle sensibilità delle persone con cui vengo a contatto. Per noi è fondamentale cercare sempre nuovi lavori: devo capire dove si aprono nuove opportunità, e utilizzare la stima di cui gode la Formica per venire a conoscenza di nuove opportunità. L'altro aspetto è lo studio di fattibilità quando si concorre per una gara di appalto.

Il compito che ho all'interno è di controllare l'efficienza e la produttività. I problemi di servizio si creano continuamente e qui è stato necessario avere un gruppo di collaboratori coeso e ben funzionante. Abbiamo introdotto un incontro settimanale con i responsabili dei vari settori per fare il punto della situazione ed esaminare i problemi e le difficoltà emergenti, e se possibile risolverli velocemente. Sono tutte persone che conoscono perfettamente i nostri lavori e sanno rapportarsi con gli operatori con sensibilità e fermezza. Ritengo fondamentale avere un dialogo aperto con tutti: infatti ho rapporti frequenti con tutti gli operatori e in caso di problemi personali o lavorativi ritengo necessario un mio colloquio con la persona. E' mia responsabilità anche riprendere con contestazioni i comportamenti scorretti, inadeguati e comunque non idonei. In queste occasioni il problema principale è far comprendere all'operatore come ha sbagliato: per esempio non rispettando le misure di sicurezza, e quindi mettendo in gioco la sua salute, oppure non svolgendo correttamente la sua mansione.

Chi sbaglia può mettere a rischio il lavoro di tutti.

Il vice direttore Octavian Ceban ci dice:



"Il mio compito è far sì che tutti i servizi funzionino: devo far fronte alle emergenze diurne e notturne e direi proprio quotidiane, nonostante tutto venga programmato in anticipo. Bisogna saper gestire le persone con fermezza e anche con umanità: ma è difficile insegnare a chi ha sempre avuto una vita senza regole la necessità di attenersi alle procedure, eseguire gli ordini, rispettare gli impegni."

Il ruolo dei responsabili

Ogni settore ha un suo responsabile a cui gli operatori possono riferirsi, che è in grado di risolvere i problemi e affrontare gli eventuali imprevisti. Il loro ruolo è molto delicato: da una parte devono esercitare il controllo che i soci hanno loro affidato e dall'altra si sentono molto vicini agli operatori con i quali condividono il lavoro e la fatica.



Segundo V. ci dice...

"Vengo dall'Ecuador. Sono arrivato in Formica 12 anni fa, e da cinque anni sono uno dei responsabili. E' un compito non facile: bisogna avere delle buone capacità organizzative e un temperamento tranquillo; è necessario rimanere sempre calmi, essere molto attenti alle parole che si dicono e saper smorzare le polemiche.

Avere una buona organizzazione significa preparare tutto la settimana prima e poi verificare ogni sera la corretta esecuzione. Durante ogni giorno va controllato il lavoro degli operatori e bisogna essere pronti ad intervenire sul posto per ogni emergenza. E' necessario essere attenti alla soddisfazione dei clienti: se è stato commesso un errore da parte nostra il responsabile interviene subito per scusarsi e risolvere il problema. Ogni sera viene inviato al portale web di Hera un rapporto con indicati i percorsi degli operatori, il loro nome e le targhe del camion: se alla sera un servizio non è stato completato, il mattino successivo sarà immediatamente eseguito".

Davide V. racconta: "Ho iniziato a lavorare come operatore della Raccolta differenziata



nell'Aprile 2011, a Settembre sono passato a tempo indeterminato e dal 2013 sono socio. Oggi sono uno dei responsabili, ma non mi sento e non mi voglio sentire lontano dagli altri operatori. Ho un ruolo molto operativo: intervengo sempre sul campo e spesso addestro i nuovi assunti. Essere diventato responsabile mi ha fatto piacere perché vuol dire che la cooperativa ha fiducia in me, ma lo vedo come un servizio che faccio in più a favore degli altri operatori. Il lavoro per me è importantissimo: ci metto tutto me stesso".

La nostra squadra operativa al lavoro



GLI UFFICI

Fino al 2010 c'era un solo ufficio che era sia punto d'incontro che di organizzazione



complessiva. Le persone che νi operavano stabilmente erano in media quattro e con situazioni lavorative diverse: solo il direttore operativo era a tempo pieno, le altre persone a tempo parziale per loro richiesta. ln seguito è stato possibile introdurre nuove figure di responsabili settori l'ufficio di specifici:

segreteria, l'amministrazione, il sistema di gestione e le risorse umane.

La segreteria

L'ufficio di segreteria è da sempre punto di incontro fra operatori e finestra col pubblico. Sabrina B. ci racconta...

"Sono entrata in Formica nel 2009 dopo un tirocinio e dal 2012 sono socia.

Il mio lavoro di segreteria è molto vario, mi occupo del controllo delle ore per le buste paga, dei formulari, della gestione della raccolta dei rifiuti pericolosi, inserisco dati per Amir e Anthea; da circa due anni, per due mattine a settimana, sono in Comune a Santarcangelo e



assieme a una collega della New Horizon gestiamo l'ufficio Affissioni. Rispondo al telefono e quindi sono a contatto con il pubblico e spesso anche con cittadini non soddisfatti! Gestire tutti questi lavori non è facile, ma fortunatamente il mio lavoro mi piace e quindi, anche sotto pressione per le scadenze, trovo comunque il tempo e la volontà per riuscire a terminare i lavori nel tempo richiesto. Ogni tanto mi spazientisco anche con i ragazzi perché si dimenticano

di timbrare il badge, oppure non compilano bene i formulari: capisco che la loro priorità è il lavoro su strada, ma non devono dimenticare che anche questi aspetti sono importanti. Lavorare in una cooperativa sociale sicuramente aiuta ad "aprire la mente", vedere realtà che non hanno mai fatto parte della tua vita ti fa capire che non è poi così difficile prendere la strada sbagliata. La cooperativa può darti una seconda possibilità offrendoti un lavoro; negli anni vissuti qui in Formica, ho visto anche ragazzi che non hanno saputo sfruttare questa opportunità e che, malgrado tutto l'aiuto ricevuto, non sono riusciti a uscire dal loro tunnel: questo mi ha fatto molto dispiacere".

Ufficio Risorse Umane

Alla fine del 2013 ascoltando il suggerimento di alcuni membri del CdA, si è organizzata una struttura che si occupasse del personale e delle buste paga all'interno della cooperativa. Questo ci ha permesso di creare un servizio più efficace.

Eleonora R. racconta la sua esperienza. "Sono diventata socia nel novembre del 2015. Il



mio percorso è iniziato dal Settembre 2013 con i voucher lavoro, poi dal 1° Gennaio 2014 ho iniziato il mio rapporto a tempo indeterminato nella gestione del personale. Il mio lavoro si svolge con il supporto dello studio Mancuso nella consulenza contrattuale e nell'elaborazione delle buste paga. Oltre ad occuparmi della parte tecnica, da un po' di tempo sono coinvolta da Nicola (RIL) nella selezione e nei colloqui con gli operatori, nella gestione dei lavori di pubblica utilità e di messa alla prova: questo per me è molto stimolante e gratificante. Α differenza deali studi professionali e delle aziende dove ho

lavorato prima, ho modo di dedicarmi alla gestione di un ufficio personale a 360°. Questo è proprio quello che volevo fare nella speranza di raggiungere un grado sempre più elevato di specializzazione e competenza. L'equilibrio rispetto alla vita famigliare è buono e mi permette di lavorare a tempo pieno. E' stato un percorso di conquista degli spazi, nell'intento da una parte di realizzarmi professionalmente e dall'altra di crescere le mie figlie".

Ufficio amministrativo

L'amministrazione è affidata da sempre a Pietro che si avvale della collaborazione di Licia e di Andrea, cui è affidato il compito del controllo di gestione.

Licia C. ci racconta:

"Sono arrivata nel Settembre del 2011, con un contratto di collaborazione occasionale.

A Febbraio 2012 sono stata assunta con un contratto di apprendistato che si è trasformato a tempo indeterminato nel Febbraio 2014.



In Formica sono in amministrazione insieme con Pietro e Andrea. Svolgo un lavoro che mi piace e mi ha dato l'opportunità di mettere a frutto i miei studi universitari. Quando sono arrivata non avevo grandi esperienze nel mondo del lavoro e quasi nessuna nel settore dell'amministrazione: qui ho avuto l'opportunità di imparare un mestiere, di acquisire nuove competenze e di crescere professionalmente.

Mi occupo della contabilità, dalla registrazione dei documenti contabili fino alla redazione del bilancio di esercizio e della gestione di tutti gli adempimenti amministrativi e fiscali. Gestire un'amministrazione richiede impegno e attenzione: la normativa fiscale è in continuo cambiamento, ci sono molte scadenze amministrative da tenere sotto controllo.

In questo periodo di difficoltà economica, tantissimi

giovani sono in cerca di occupazione e molte persone sono disoccupate; io ho un lavoro, mi considero fortunata.

Il lavoro è importante nella vita di ogni persona; per noi giovani è lo strumento che permette di progettare il nostro avvenire. Sono in una cooperativa sociale che ha come finalità l'inserimento di persone che vivono una situazione di difficoltà: sono contenta di dare un piccolo contributo alla realizzazione di un progetto ampio, che ha un significato che va oltre il fattore economico".

Il sistema di gestione integrato - Le certificazioni nel tempo

Mirca Renzetti, vice-presidente e responsabile del Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Salute e Sicurezza sul lavoro spiega il percorso e le motivazioni per cui abbiamo deciso di intraprendere questo cammino impegnativo.



"Questo sistema sviluppato in accordo alle prescrizioni delle norme UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007 è da parte della Formica una scelta strategica: mettiamo al centro della nostra attenzione la soddisfazione del cliente, l'impatto ambientale delle nostre attività e soprattutto la salute e sicurezza sul luogo di lavoro dei nostri operatori.

Un Sistema di Gestione è un insieme di regole e procedure, definito in una norma riconosciuta a livello internazionale, che un'organizzazione o un'azienda può applicare allo scopo di raggiungere obiettivi definiti quali il miglioramento continuo

delle prestazioni dell'organizzazione, la possibilità di dimostrare a clienti o potenziali clienti, fornitori o altri soggetti esterni all'azienda, la capacità dell'organizzazione di mantenere i propri impegni con continuità e soddisfare i requisiti richiesti in termini qualitativi, ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro.

Il primo certificato ISO 9001 risale al 2003 ed è stato voluto fortemente dal Presidente Pietro Borghini che ha visto nell'adozione di un Sistema di Gestione certificato un modo per tendere al continuo miglioramento della gestione e dei servizi offerti. Nel 2012 abbiamo ottenuto la certificazione ISO 14001 che riguarda le prestazioni dell'organizzazione nei confronti dell'ambiente e nel 2015 la certificazione OHSAS 18001 che attesta l'impegno della cooperativa nel porre massima attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori dandosi strumenti aggiuntivi oltre a quelli obbligatori per legge. Tutti i settori lavorativi sono ad oggi certificati, e tutti gli operatori hanno compreso l'importanza del Sistema di Gestione, tanto che gli auditor che hanno verificato la cooperativa hanno menzionato più volte questo aspetto come un nostro punto di forza. L'ente che ci certifica è TUV SUD Italia s.r.l..

La scelta di porre attenzione ad un Sistema di Gestione certificato e di ampliarlo a più aspetti, dalla qualità alla salute e sicurezza sul lavoro, è legata al contesto nel quale La Formica opera, dai servizi che offre, dagli obiettivi di miglioramento che si pone, per le sue dimensioni e struttura organizzativa cresciuta nel tempo. Vari Responsabili di Sistema si sono avvicendati negli anni, affiancati dalla consulente storica della cooperativa Maria Chiara Borghini: Valentino Antonelli, Emiliano Violante e Chiara Maglio, fino all'attuale responsabile Mirca Renzetti.

L'impegno messo nel percorso di certificazione del Sistema è stato tanto e soprattutto nei momenti iniziali è stato difficile portare avanti questo cammino, che è costato fatica per il costo economico e per lo sforzo richiesto alle risorse umane: siamo nati come una piccola realtà lavorativa con rapporti quasi famigliari. Un passaggio decisivo è stato quando si è compreso fino in fondo che la Qualità non è un esame da superare ogni tanto, ma lo stile con cui si deve lavorare ogni giorno per funzionare al meglio.

L'aver ottenuto queste certificazioni ha significato per tutti noi una grande soddisfazione. Oggi La Formica è a tutti gli effetti un'impresa sociale, ed è in grado di condurre tutti i processi in maniera professionale: essersi dotati di un efficace Sistema di Gestione a garanzia dei Committenti e dei clienti è stato fondamentale.

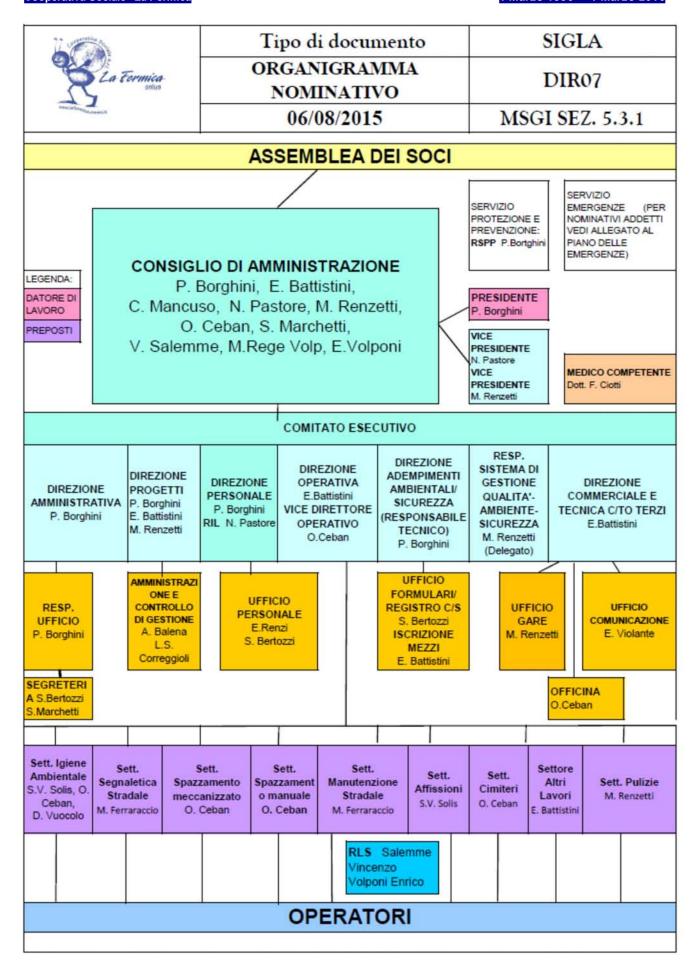
Ora tutti sono consapevoli che queste certificazioni sono indispensabili: il mercato in cui concorriamo le richiede, e oggi è necessario un continuo aggiornamento delle procedure e una puntuale attenzione alle norme.

Occorre un comportamento non solo virtuoso, ma altamente professionale in tutti gli aspetti della gestione di un'impresa.



"Occorre un nuovo modello d'impresa, capace di coniugare efficienza, equità e reciprocità. Questa è la sfida del futuro"

Stefano Zamagni



Capitolo 5

I dati economici

Da "La Carta dei Valori e dei Principi"

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

Andrea, socio dal 2001 e nostro insostituibile collaboratore, riflette su questo punto e ci invita a condividere queste considerazioni.

Nel mondo cooperativo, fatta eccezione per le recenti norme sulle Banche Popolari, vige il principio del voto capitario, ossia "una testa un voto" a prescindere dalle quote sociali.

Tale principio consente ad ogni socio di "pesare" non in base al numero delle quote, ma in base alla propria voglia di partecipare attivamente alle attività assembleari, comprese appunto quelle che hanno ad oggetto tematiche economiche. La Formica ha sempre tenuto questo principio in alta considerazione, cercando di evitare che rimanesse semplicemente scritto sulla carta ed interpretandolo invece come una sollecitazione a farsi parte attiva per favorire tale partecipazione.

È per questo che abbiamo preso la consuetudine di tenere con i soci degli incontri sul bilancio prima dell'Assemblea di approvazione. In tali incontri nel corso degli anni sono state affrontate le varie tematiche delle diverse aree del bilancio, cercando di coniugare l'aspetto didattico con quello ludico. Queste attività sono state animate tramite lavori di gruppo, tenendo conto dei diversi gradi delle conoscenze di partenza dei partecipanti, in uno scambio che pensiamo proficuo di competenze e di idee. Riteniamo di aver così innalzato il grado di consapevolezza di ogni socio, tale da renderlo il primo "critico costruttivo" della propria cooperativa, nella convinzione che la partecipazione debba proprio fondarsi prima di tutto sulla conoscenza, poi sulla consapevolezza dei temi e infine sullo spirito critico.

Una gestione equilibrata e prudente, senza per questo rinunciare ad esplorare nuovi progetti, è sempre stata la cifra gestionale seguita in Formica. Questo atteggiamento ha consentito di cogliere risultati importanti anche sotto il profilo economico-finanziario; questa è la premessa indispensabile per poter erogare ai soci dei ristorni annuali in base a criteri certi di partecipazione all'attività sociale.

Il ristorno è una significativa integrazione alla retribuzione, e oggi è ancor più apprezzabile per il contesto di crisi del sistema economico; rappresenta anche la "materializzazione" premiante di uno stile di lavoro esemplare che deve contraddistinguere il socio-lavoratore, proprio perché è nel medesimo tempo lavoratore e datore di lavoro di se stesso.

Tuttavia, la parte più consistente dell'utile viene destinata a rafforzare le riserve.

Il rafforzamento del patrimonio netto è sempre stato un faro nelle scelte economichefinanziarie della Formica. Quando i bilanci l'hanno consentito abbiamo deliberato anche i ristorni, ma sempre subordinatamente al rafforzamento delle riserve patrimoniali: questa rimane la destinazione prioritaria dell'utile di esercizio.

A cosa serve una robusta patrimonializzazione? Le funzioni sono numerose e forse sarebbe lungo citarle tutte in questa sede, ma ricordiamo brevemente almeno le principali.

- **Autonomia:** un patrimonio adeguato consente maggiori margini di manovra nelle scelte e meno dipendenza dai finanziatori esterni;
- **Progettualità**: le riserve consentono di poter progettare e sperimentare nuove attività, assumendosi un rischio ponderato, senza mettere a repentaglio l'intera cooperativa;
- **Prudenza**: il patrimonio netto è un cuscinetto che consente di affrontare i periodi di difficoltà e turbolenza senza farsi prendere dal panico e dandosi il tempo di cercare correttivi e soluzioni. Costituisce la prima garanzia per i lavoratori, e come tale va salvaguardato;
- **Solidarietà inter-generazionale**: le riserve seguono la cooperativa, non seguono gli amministratori o il CdA. Le riserve, insieme alla trasmissione delle competenze e dello stile, sono la maggior garanzia per un passaggio generazionale senza traumi, che consegni alla generazione successiva un'impresa con solide fondamenta.
- Solidarietà inter-cooperativa: non tutti sanno che in caso di scioglimento il patrimonio non viene distribuito fra i soci, ma confluisce in un apposito fondo, e diventa in ultima istanza patrimonio della società. Ogni socio spera naturalmente che la propria cooperativa viva il più a lungo possibile; tuttavia, qualora l'attività cessasse, l'eccedenza patrimoniale confluirebbe nei fondi mutualistici. L'impresa cooperativa è di fatto un bene della comunità. Sintetizzando, La Formica ha cercato nella sua storia ventennale di rendere vivo questo principio, favorendo consapevolezza, partecipazione e spirito critico dei soci.

Questo atteggiamento ha consentito di riconoscere ai soci gratificazioni economiche, sempre salvaguardando ed anzi rafforzando le proprie riserve.



L'amministrazione

Dalla "CARTA DI ASSISI"

3. Trasparenza

Fin dai primi anni ci siamo resi conto che

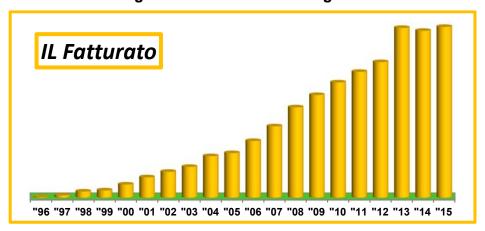
l'amministrazione è un campo molto complesso: è necessario avere preparazione specifica, professionalità e grande senso di responsabilità.

Un primo passo significativo fu nel 2002 portare all'interno della cooperativa l'intera gestione contabile; nel 2003 costruimmo il primo schema di contabilità analitica, che si è andato affinando nel corso degli anni e si è rivelato un prezioso strumento di governo.

Lo scopo primario della contabilità analitica è stato quello di fornire in tempo reale informazioni sull'andamento dei vari settori e cantieri.

Le informazioni, elaborate sia in sede preventiva che consuntiva, ci hanno consentito di programmare, gestire e controllare la gestione dei singoli settori. Questa esigenza è andata assumendo maggiore importanza parallelamente all'acquisizione di nuovi servizi, per i quali era necessaria un'analisi puntuale e un monitoraggio costante dell'andamento economico. Combinare le informazioni fornite in maniera integrata dalla contabilità generale e dalla contabilità analitica ci ha permesso di gestire le fasi di programmazione, gestione e controllo con tempestività ed efficacia; abbiamo spesso potuto correggere le inefficienze ed avere consapevolezza immediata delle conseguenze economiche, patrimoniali e finanziarie delle scelte gestionali che stavamo facendo.

I grafici e le tabelle che seguono illustrano la situazione





La tabella pone in evidenza due indicatori economici e finanziari che danno conto del percorso effettuato in questi venti anni di vita.

| Anno | Fatturato | Totale Investito |
|------|-----------|---------------------|
| 1996 | 15.606 | 11.041 |
| 1997 | 57.225 | 20.380 |
| 1998 | 155.761 | 98.157 |
| 1999 | 184.085 | 115.211 |
| 2000 | 333.500 | 166.337 |
| 2001 | 516.461 | 228.749 |
| 2002 | 656.066 | 329.914 |
| 2003 | 781.737 | 467.151 |
| 2004 | 1.051.905 | 605.052 |
| 2005 | 1.129.946 | 655.246 |
| 2006 | 1.436.099 | 838.908 |
| 2007 | 1.807.215 | 1.195.785 |
| 2008 | 2.288.649 | 1.987.596 |
| 2009 | 2.600.309 | 2.107.447 |
| 2010 | 2.919.627 | 2.290.015 |
| 2011 | 3.187.389 | 2.360.564 |
| 2012 | 3.434.735 | 2.749.465 |
| 2013 | 4.300.819 | 3.346.992 |
| 2014 | 4.227.283 | 3.516.739 |
| 2015 | 4.325.978 | 4.231.651 |

Il dato relativo al *fatturato* pone in evidenza lo sviluppo ininterrotto che la cooperativa ha avuto sin dalla sua nascita, segno di intraprendenza e della volontà di acquisire nuovi lavori e di conseguenza aprire nuove opportunità di occupazione.

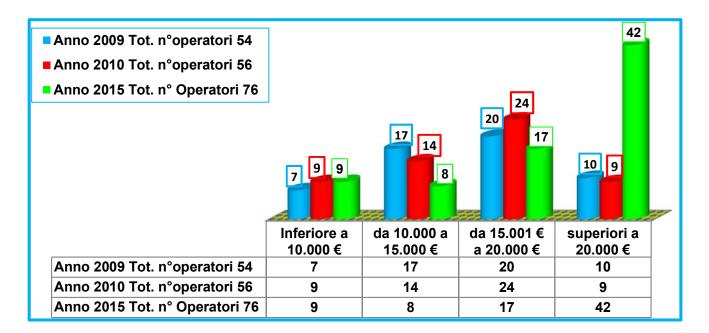
La massa dell'attivo patrimoniale investito, in costante crescita a supporto di un fatturato anch'esso in sviluppo, è stata affiancata specie negli ultimi anni dalla volontà di rafforzare la Formica a livello patrimoniale, dotandola di mezzi propri e rendendola sempre più indipendente finanziariamente.

Questo processo è tuttora in corso e il rafforzamento patrimoniale rimarrà un obiettivo anche per gli anni a venire; siamo certi che una struttura ben solida costituisce la miglior garanzia per lavorare serenamente e progettare nuove attività.

EQUITÀ - I LIVELLI RETRIBUTIVI

Noi riteniamo che l'equità debba essere praticata in primis al nostro interno.

Ciascun lavoratore assunto in base al "Contratto nazionale delle cooperative sociali" viene retribuito nel rispetto dei livelli, dell'anzianità, dei carichi familiari, delle singole competenze e del carico orario. Per verificare in concreto l'equità sono stati presi in esame i redditi lordi indicati nei CUD negli anni 2009, 2010 e 2015 e sono stati suddivisi in fasce.



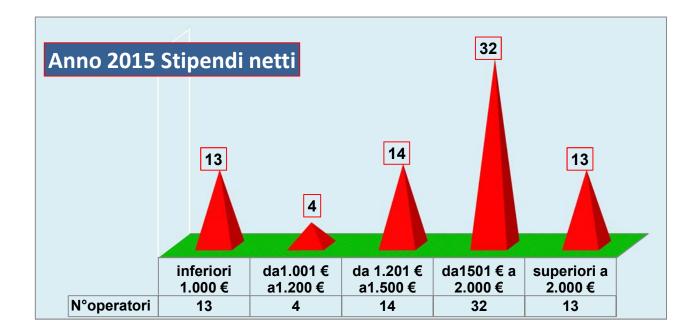
- ♣ Nella prima fascia compaiono persone con CUD minore di 10.000 €
 [hanno un contratto a tempo parziale]
- **♣** Nella seconda fascia compaiono i lavoratori con CUD compreso fra 10.000 € e 15.000 €.
- ♣ Nella terza fascia lavoratori con CUD compreso fra 15.000 € e 20.000 €
- ♣ Nella quarta fascia lavoratori con CUD oltre i 20.000 € [sono operatori con incarichi di responsabilità, con maggior impegno orario e con patenti superiori].

Si può notare come nel tempo sia aumentato il n° degli operatori nella 3° e soprattutto nella 4°fascia, e come nel 2015 il numero maggiore degli operatori si trovi nella 4° fascia.

Abbiamo calcolato *la forbice* in senso assoluto fra retribuzione più elevata e retribuzione minima, e *la forbice che tiene conto* del carico orario più elevato per gli stipendi più alti.

| Anno | Forbice assoluta | Forbice corretta da orario |
|------|---------------------|----------------------------|
| 2009 | 1:2,7 | 1:2 |
| 2010 | 1:3,3 | 1:2,5 |
| 2015 | 1:3,8 | 1:2,9 |

Abbiamo preso in esame per l'anno 2015 gli stipendi netti considerando per ciascuno una media mensile e li abbiamo suddivisi in fasce.



- Nella prima fascia (con stipendio inferiore a 1.000 €) sono comprese tutte le persone che hanno un contratto part-time.
- Nella seconda fascia compaiono lavoratori con stipendio compreso fra 1.000 € e 1.200 €.
- Nella terza fascia compaiono lavoratori con stipendio compreso fra 1.200 € e 1.500 €.
- Nella quarta fascia (con stipendio compreso fra 2.000 € e 3.000€) sono compresi operatori con incarichi di responsabilità, con maggior impegno orario e con patenti superiori.

Abbiamo calcolato per l'anno 2015 *la forbice* fra retribuzione media netta più elevata e retribuzione netta minima in senso assoluto, e risulta pari a 1 : 2,9.

Tenendo conto del carico orario più elevato la forbice è pari a 1 : 2,2

Dalla "CARTA DI ASSISI"

2. PARITÀ DI CONDIZIONI CONTRATTUALI

Dalla "CARTA DI ASSISI" 9. VIGILANZA

Capitolo 6

Il lavoro e la stabilità

Da "La Carta dei Valori e dei Principi"

4° Principio:

Autonomia ed Indipendenza

Ermes Battistini, il nostro direttore, parla dell'indipendenza della Formica:

"Abbiamo sempre pensato che la vera libertà ed autonomia si possiede quando si ha un lavoro onesto, anche se umile. Non esistono, secondo noi, lavori di serie A e di serie B;



ciascuno deve collaborare allo sviluppo e alla crescita armonica della società secondo le sue potenzialità e chi ha ricevuto più doti deve utilizzarle per il bene comune.

In questi anni i lavori che abbiamo svolto li abbiamo ottenuti in sempre modo trasparente; talora per quando affidamento diretto abbiamo dimostrato di essere

competenti, negli altri casi abbiamo partecipato a gare di appalto che qualche volta abbiamo vinto e in altri casi no.

Ogni anno cerchiamo nuove opportunità lavorative, legate al territorio, in cui possono essere impegnate anche persone in difficoltà.

E' necessario che ogni settore della cooperativa abbia l'obiettivo di essere produttivo per garantire lo stipendio alle persone impiegate, far fronte a tutte le spese che la cooperativa sostiene per quel settore, e se possibile portare un utile da reinvestire. In una situazione dove ormai avere un'occupazione, è diventato quasi un privilegio, l'atteggiamento nei riguardi delle cooperative sociali è quello di richiedere un'alta professionalità e un ribasso dei prezzi che spesso va sotto il limite della sopravvivenza. Ciò si traduce nel richiedere agli operatori uno sforzo lavorativo eccessivo.

Finora siamo riusciti a bilanciare lo sforzo richiesto secondo le possibilità fisiche di ciascuno, ma non è facile.

Abbiamo chiesto: "Quale significato ha per te il lavoro"?



Michael O. ci dice: "Sono in Cooperativa dal 2008 come operatore nella Raccolta differenziata; nel 2009 sono passato a tempo indeterminato e dal 2013 sono socio.

Secondo me il lavoro è importante per tutti gli uomini: ti permette di stare bene, non per i soldi (sono importanti), ma psicologicamente, perché ti dà il rispetto di tutti. Se nella tua vita hai lavorato potrai avere un futuro sereno, come una pianta di cui raccogli i frutti dopo

averla seminata. Dice un proverbio inglese:

"AN IDLE BRAIN IS THE DEVIL'S WORKSHOP"

(Una mente in ozio è officina del diavolo). Chi lavora non ha brutti pensieri! La cooperativa per me è come la Chiesa: aiuta tutti e la sua porta è sempre aperta."



Massimiliano C. riflette: sono in Formica dal 2011, socio dal 2013.

A mio parere il clima è sereno e vedo rapporti collaborativi fra noi operatori. Certamente il nostro è un ambiente particolare, molti di noi hanno storie dolorose alle spalle e tutti dobbiamo avere attenzione e sensibilità. Io mi occupo di raccolta differenziata e in questo settore conosco tutte le mansioni. Il lavoro per me è ricchezza, non economica, ma di esperienze e di conoscenze; ti dà l'occasione di conoscerti più a fondo e di sentirti circondato da persone che ti aiutano se sei in difficoltà.



Paolo M. afferma ... "Sono entrato nel 2013 e nel 2015 ho chiesto di diventare socio. Dopo la mia assunzione ho iniziato a svolgere la raccolta dei rifiuti speciali (R.O.T.): sono i rifiuti che provengono dalle sale operatorie degli ospedali e delle cliniche, e chi li trasporta deve essere in possesso di un patentino speciale A.D.R. Questi rifiuti vanno trattati con particolare attenzione: devono essere stivati in modo appropriato e infine trasportati all'inceneritore di Bologna. Ogni

lavoro in sé è sempre importante; il servizio che svolgo non vale solo per me come persona, ma anche per l'importanza sociale che ha. E' faticoso perché si deve fare in ogni situazione climatica. Però in cooperativa mi trovo bene, perché i rapporti sono diretti e spesso di amicizia".

Le caratteristiche del nostro lavoro

L'occasione che la cooperativa può offrire è un lavoro umile e dignitoso. I servizi di cui ci occupiamo sono attività che una volta erano considerate semplici, e oggi invece richiedono fatica, professionalità e competenze complesse. 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.

Il settore principale in cui operiamo è quello dei servizi: i nostri utenti veri sono i cittadini e a loro dobbiamo i nostri posti di lavoro. Veniamo continuamente a contatto con loro: facciamo da tramite con gli organi competenti, ascoltiamo le loro esigenze, e se possibile le risolviamo. Il nostro operatore deve dimostrare senso di responsabilità quando lavora e quando guida, e il suo comportamento deve essere sempre educato e gentile. Formiamo i nostri operatori in modo che contribuiscano a diffondere fra i cittadini la cultura di uno sviluppo in armonia con il rispetto dell'ambiente.

Riteniamo importante il compito di mantenere il nostro territorio pulito e in equilibrio con l'ambiente; vogliamo che i nostri operatori ne siano fieri e siano ben consapevoli delle responsabilità che hanno nei confronti dei cittadini.

Garantiamo sempre il nostro servizio, e in occasioni particolari, come scioperi o eventi atmosferici pesanti, assicuriamo la presenza di un servizio essenziale.



Come si entra in cooperativa

Si presenta una semplice domanda cartacea o si invia per e-mail. Riceviamo 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 candidature 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 e una prova di guida con il vicedirettore.
- Un colloquio con il direttore e il presidente.
- Se la persona sembra adatta viene assunta a tempo determinato
- ♣ Formazione: si applicano le regole dell'accordo Stato-Regioni del 2011.
 Per scelta la cooperativa effettua la formazione nei primi giorni successivi all'assunzione:
 1° e 2° giorno 16 ore di formazione sulla sicurezza;
 - 3° giorno 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.

Cerchiamo di utilizzare tutte le nostre capacità per essere vicini a chi arriva.

La rete intorno al lavoratore in entrata

I Responsabili

Operatore

La Direzione

RSPP

L'inserimento

L'inserimento non è mai semplice, ma per chi ha avuto un percorso di vita difficile lo sforzo è davvero grande.

Tutti gli operatori sono ascoltati e seguiti, e molta attenzione viene posta alle loro richieste e ai loro problemi: 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 produttivo.

I responsabili e il vicedirettore sono i primi a venirne 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.

I contratti

Il nostro primo obiettivo è mantenere il lavoro per le persone in servizio e se possibile riuscire a costruire nuove occasioni.

Si viene assunti per la raccolta differenziata nel periodo maggio-settembre; il primo contratto è a tempo determinato, e in seguito, se c'è possibilità, il contratto può essere prorogato e alla fine trasformato in contratto a tempo indeterminato.

La nostra politica è sempre stata orientata alla stabilità: trasformare un contratto a termine in un lavoro fisso è un traguardo importante per la persona e anche per noi.

Un'occupazione stabile fa uscire la persona dallo stato di precarietà e lo mette in grado di progettare con serenità un futuro per sé e per la sua famiglia.

Applichiamo 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.

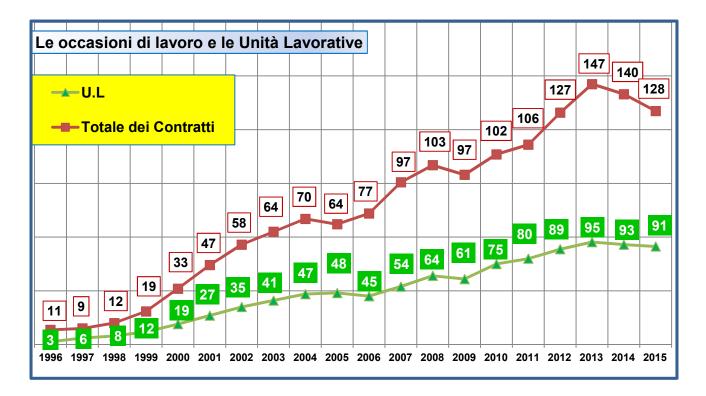
Ogni anno la cooperativa offre un'*opportunità di lavoro a nuove persone*, e da loro attinge quando si creano nuovi posti a causa di pensionamenti o di nuovi servizi.

Il numero dei contratti stipulati nei vari anni è andato progressivamente aumentando.

La stagionalità del lavoro determina un numero elevato di assunzioni durante il picco estivo; per questo motivo nel grafico successivo sono riportate le Unità Lavorative.

Una persona che lavora 12 mesi è uguale a 1 Unità Lavorativa ; tre persone che lavorano quattro mesi ciascuno equivalgono a 1 Unità Lavorativa.

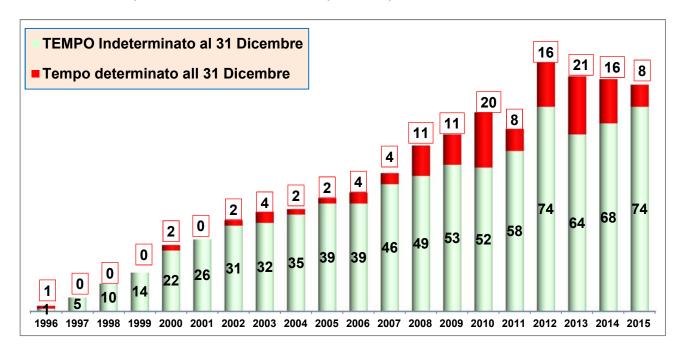
Nel 2015 abbiamo assunto 128 persone:, molte hanno lavorato per un periodo limitato e quindi in realtà è come se fossero state presenti per un anno 91 persone.



Nei grafici che seguono è riportato il numero degli operatori al 31 dicembre di ogni anno.

I dati sono depurati così dal picco estivo; d'inverno sono impegnati solo operatori già presenti insieme con chi ha avuto già una o più proroghe, ed è quindi sulla via della stabilizzazione.

I contratti a tempo indeterminato sono sempre stati prevalenti e in costante aumento.





Pier Angelo ricorda:

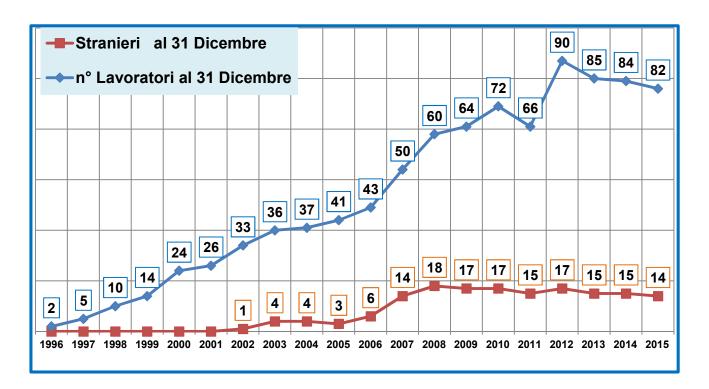
"Mi sono trasferito a Rimini dalla Puglia nel '96 quando al Sud si iniziava a sentire la crisi: ho lavorato per diversi anni in fonderia alla SCM; purtroppo son dovuto tornare in Puglia per motivi famigliari; al mio ritorno la ditta era in crisi e sono rimasto disoccupato.

Sono grato alla Formica di avermi dato questa

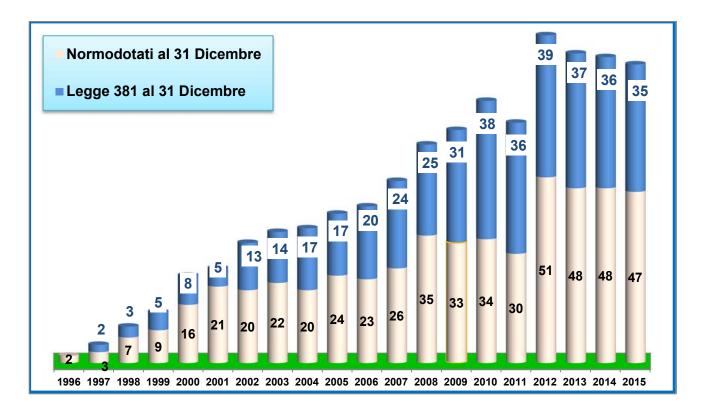
possibilità, e adesso che sono passato a tempo indeterminato posso finalmente essere tranquillo e progettare il futuro per me e le mie bambine.

In Formica mi trovo bene: ho un carattere molto riservato e qui ho trovato persone veramente squisite.

Non ci sono state discriminazioni verso gli stranieri; il loro numero è costante, molti sono con noi da anni e rappresentano una solida base.



I lavoratori delle categorie protette crescono in modo costante, per effetto della scelta decisa nella politica delle assunzioni. La flessione dopo il 2012 è dovuta al pensionamento di alcuni soci, le dimissioni di altri, e soprattutto la rinuncia all'appalto di Bologna sullo spazzamento che coinvolgeva 13 operatori. La loro % dal 2004 è al di sopra del 40%





Bruno P. ci dice ...

"Vengo da Cagliari e vivo a Rimini da molti anni.

Sono in Formica dal 2010 e nel 2014 sono diventato socio. La mia mansione è la raccolta della carta delle attività commerciali. Ho sempre lavorato in questo settore: parto alle 6.00 e raccolgo il cartone, lo inserisco nel camion, dove viene pressato e devo stare attento a non superare il peso del carico consentito. E' necessario guidare adagio facendo molta attenzione alle automobili, alle bici e ai passanti.

I clienti sono in genere gentili; cerco di essere attento alle loro esigenze e di coltivare rapporti basati sulla correttezza e sul rispetto reciproco.

Capitolo 7 I nostri lavori

"Il lavoro dev'essere coniugato con la custodia del creato, perché questo venga preservato con responsabilità per le generazioni future. Il creato non è merce da sfruttare, ma dono da custodire. L'impegno ecologico stesso è occasione di nuova occupazione nei settori ad esso collegati.....Custodire il creato, custodire l'uomo con un lavoro dignitoso sia impegno di tutti! Ecologia.....e anche 'ecologia umana'! "

Settembre 2013

Papa Francesco

Igiene Ambientale

Il settore ambientale è quello con cui è nata La Formica ed è anche il settore che in tutti

questi anni ha fatto crescere di più l'azienda, che si è specializzata proprio nel comparto ambientale.

Un buon livello di professionalità emerge dal consolidato al parco mezzi: 31/XII/2015 la nostra flotta conta 29 camion per la RSU (di cui 7 a noleggio), e 13 unità destinate ad altri servizi, per un totale di 42. La professionalità emerge anche dal percorso formativo che ci ha portato ad ottenere le certificazioni di qualità richieste dal mercato. ln



particolare abbiamo ottenuto nel gennaio 2015 la OHSAS 18001, riferita a tutti gli aspetti



della sicurezza sul lavoro: non è obbligatoria ai fini delle gare ma è indispensabile per chi si pone seriamente come azienda attenta alla sicurezza sul lavoro. L'atteggiamento di correttezza e trasparenza è stato confermato anche dall'Autorità Garante Concorrenza della del е Mercato, che il 5/11/2014 ha assegnato alla Formica due stelle per il Racing di legalità.

La Raccolta differenziata

Appalto di Hera

La raccolta dei rifiuti rappresenta un settore storico delle nostre attività.

Viene effettuata raccogliendo i *rifiuti urbani assimilati* (rifiuti che derivano dalla vita dei cittadini) carta, plastica, vetro, oli, indifferenziato, organico e indumenti, in modo che questi materiali possano essere riutilizzati o distrutti senza danneggiare né la salute né l'ambiente.

Ci occupiamo anche della raccolta di rifiuti speciali pericolosi



La raccolta dell'indifferenziato



La raccolta della plastica





Pag. **63** di **112**

Tomas R. racconta la sua esperienza.



"Ho iniziato nel 2012 con un contratto a tempo determinato seguito da una proroga.

Sono stato a casa per diversi mesi come molti altri operatori: quando mi hanno richiamato mi sono sentito veramente rasserenato, poi nel 2014 sono passato a tempo indeterminato.

Ho imparato molto bene la raccolta differenziata grazie ad un vecchio operatore

ora in pensione che mi ha addestrato. Ho ottimi rapporti con tutti; il lavoro è faticoso soprattutto in estate: strade strette, traffico intenso, manovre spesso difficili e la responsabilità di completare la raccolta nella zona assegnata."



Halit C. raccontavengo dall'Albania e sono in Italia dal 1997. Sono in Formica dal 4 maggio del 2007 e socio dal 2009. Il mio settore è la raccolta differenziata, e in questi anni mi sono proprio specializzato: ho imparato tutti i giri di raccolta, e sono in grado di sostituire i miei colleghi in caso di necessità.

Il mio impegno è spesso nella raccolta del vetro:

in questa mansione ho molta esperienza; è un lavoro che richiede tanta attenzione, un rigido rispetto delle norme di sicurezza e l'uso dei DPI perché può essere pericoloso per l'operatore e per i passanti.

Oggi con l'innovazione dei mezzi con la calotta chiusa è tutto più sicuro e anche ...meno rumoroso.

La Raccolta indumenti

La raccolta indumenti continua in convenzione con Hera e la Caritas: i nostri cassonetti gialli con il simbolo Caritas sono sempre pieni grazie alla generosità dei riminesi, i proventi danno posti di lavoro e il 10% dell'incasso viene dato direttamente alla Caritas

Shpetim M. è con noi da molto tempo ed è stato per i molti giovani affidati a lui un esempio di serietà e correttezza.

Ci racconta la sua esperienza





"Sono venuto in Italia nel 2007 dall' Albania e ho trovato subito lavoro in Formica. Sono passato a tempo indeterminato nel 2008 e socio nel 2009. Per anni ho fatto la raccolta degli indumenti, ma conosco molto bene tutti i giri della raccolta, e spesso mi mandano a sostituire chi è assente per malattia o per ferie. Questo lavoro mi piace moltissimo: posso dire che sento la cooperativa come fosse mia. Il lavoro di operatore ecologico è un mestiere che ha pari dignità di un altro: in fondo in Albania come

poliziotto facevo un servizio alla mia città, Valona, e oggi contribuisco a rendere efficiente un servizio per la città in cui vivo che è Rimini".

Raccolta rifiuti pericolosi





Raccolta oli esausti

Lo spazzamento meccanizzato e manuale

E' un servizio di igiene ambientale che si svolge anche con turni notturni. Abbiamo questo

settore a Rimini dal 2013.





I Servizi di Traslochi

da privati

E' un servizio che svolgiamo principalmente nel nostro Comune a richiesta.





I Servizi di Pulizie

Questo servizio si svolge in strutture private, pubbliche, e in strutture sociali come asili, case protette, condomini. È un lavoro che richiede professionalità, qualità e riservatezza.



Ci siamo impegnati nel settore fin dal 2001 con piccole

commesse, scegliendo e formando i nostri operatori con attenzione. Inizialmente le ore lavorate erano poche, poi sono aumentate a partire dal 2009, quando







Sabrina R. è con noi dal 1997.

Nei primi anni ha lavorato nel magazzino di San Vito; dopo la sua chiusura lavora nella sede della cooperativa per le pulizie degli uffici.

E' contenta di far parte di questa grande famiglia. Il suo lavoro le piace molto: è sempre pronta ad un sorriso e sempre desiderosa di migliorare.

La Gestione Cimiteri

Appalto dei comuni

E' uno dei settori più delicati e difficili: questo lavoro richiede una grande sensibilità verso le persone con cui si viene a contatto per condividere il dolore della morte.



Facciamo funerali, esumazioni, estumulazioni. Gli operatori sono scelti con attenzione fra coloro che si offrono volontariamente e formati in modo adeguato; in ogni momento devono essere consapevoli che Il Cimitero è un luogo di rispetto per tutti ed è sacro per le persone religiose

Luigi C. racconta "Sono entrato nel 2009 con uno stage di IRECOOP. Nel 2010 sono passato a tempo indeterminato e dal 2012 sono socio. Come molti in cooperativa sono addestrato a tutte le mansioni, ma il mio impegno è soprattutto nel settore cimiteriale. All'inizio per me è stato difficile venire a contatto con i morti. Quando lavoro negli obitori mi capita spesso di vedere le vittime di incidenti: credetemi, non è facile. Nel mio lavoro è necessario avere sensibilità e coraggio; cerco di essere per quanto posso allegro e gioioso, perché il lavoro di per sé porta ad avere sentimenti di tristezza.

Non bisogna farsi coinvolgere troppo ma si deve condividere sempre un po' di umanità. Si deve avere rispetto dei morti lavorando piano, con delicatezza e con cura, come faccio sempre; le persone sono contente e si sentono rispettate nel loro dolore".

Le Affissioni funebri e pubblicitarie

Appalto dei comuni

Affiggere i manifesti richiede abilità e precisione. Abbiamo ottenuto la prima commessa per i manifesti funebri nel Comune di Rimini nell'Aprile del 2001; il lavoro continua ancora oggi con circa 60 manifesti funebri al giorno, e richiede la



disponibilità di un operatore anche nei giorni festivi.



Grazie alla certificazione di qualità del 2003 abbiamo ottenuto nel 2004 l'appalto per l'affissione di manifesti pubblicitari: Affiggiamo 900 manifesti al giorno per conto del Comune di Rimini, al quale fanno richiesta le attività che vogliono pubblicizzare i loro prodotti. Abbiamo ottenuto appalti anche per i Comuni di Riccione e Santarcangelo.



Domenico G. è il nostro operatore con la maggiore esperienza in questo settore: è con noi dal 2004 e ci illustra le tappe di questa non facile attività.

"E' necessario avere una buona conoscenza del territorio per organizzare in modo razionale l'affissione. Ogni giorno c'è una fase preparatoria: si suddividono i manifesti in gruppi a seconda delle vie in cui vanno affissi, si prepara la colla e ci si porta sul luogo.

Ogni plancia va ripulita dai manifesti scaduti (il giorno successivo al timbro) e si passa all'affissione vera e propria con la tecnica di bagnare la plancia di colla e successivamente inserire il manifesto prima nel centro e poi sui lati. Molto più complessa è l'affissione dei Poster che devono essere affissi sulla plancia separatamente ma fatti coincidere in modo perfetto, perché la visione finale deve essere di un'unica immagine. Affiggere è spesso faticoso: in particolare sono le spalle che ne risentono; però il mio lavoro mi piace.

Al primo posto nella mia vita ci sono mio figlio, la mia famiglia e il lavoro. E stare in una cooperativa che dà una mano a chi è in difficoltà, è una cosa che mi fa sentire bene.

La Manutenzione stradale e della Segnaletica verticale. Le Manifestazioni

Appalto dei comuni

Questo settore si occupa di mantenere le strade agevoli e sicure chiudendo le buche con asfalto a freddo o a caldo; cura la manutenzione della segnaletica stradale, la sistemazione dei pali e la pavimentazione di alcuni parchi pubblici. Dà supporto alla viabilità per le varie manifestazioni (transennare strade per le partite di calcio, i concerti, le varie manifestazioni



sportive ecc.). Abbiamo avuto il primo incarico in questo settore il 1° Maggio del 2000; un piccolo lavoro, nato come risposta immediata ad una esigenza del cliente, si è trasformato nell'anno successivo in un contratto; nel 2009 abbiamo ottenuto per questo servizio la certificazione della Qualità. La Formica è in grado di soddisfare una domanda crescente per quantità di ore e qualità di esecuzione. Il numero di ore lavorate è aumentato negli anni,

ed è cresciuto il numero degli operatori formati per questa mansione.

Maurizio F. è responsabile del settore segnaletica. È arrivato nel 2002 ed è socio dal 2003; conosce tutti i settori lavorativi ed è una colonna della cooperativa. Maurizio ci illustra il lavoro di cui è responsabile: "Il mio lavoro consiste nel curare la manutenzione della



dare sicurezza ai cittadini nella circolazione.
Anche nelle manifestazioni l'obiettivo centrale
è di mettere in sicurezza i cittadini, limitando
e segnalando le aree riservate alla
manifestazione. Noi interveniamo dietro le
segnalazioni di Anthea, ma anche quando

segnaletica verticale e orizzontale e nel controllare le strade in tutti i tipi di manifestazioni (feste pubbliche, eventi sportivi, celebrazioni).

Lavoriamo per conto di Hera e di Anthea.

Cambiare la viabilità, transennare, mantenere efficiente la segnaletica di Rimini significa



siamo in giro e vediamo delle cose che non vanno ci fermiamo spontaneamente per fare la

manutenzione. La difficoltà è eseguire il lavoro nel modo giusto, perché nella viabilità questo è fondamentale".





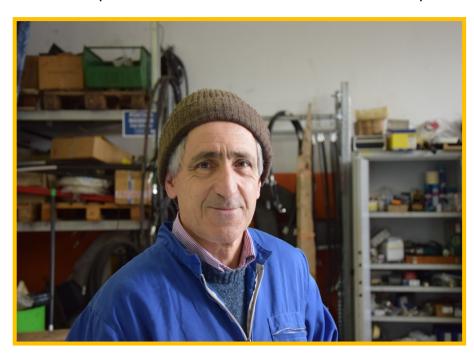




Pag. **71** di **112**

L'officina interna

Carlo M. responsabile dell'officina ci illustra il lavoro e l'esperienza in cooperativa.



"Sono entrato nel 2013 e nel 2015 sono passato a tempo indeterminato. Inizialmente ho lavorato nella raccolta, e ora con l'apertura dell'officina interna faccio il lavoro che ho sempre fatto da 20 anni: il meccanico.

Gestire l'officina mi piace: mi costringe sempre a misurarmi con nuovi problemi e risolverli; è

anche faticoso, e bisogna conciliare l'impegno con la famiglia. Mi trovo bene; e d'altra parte se ti trovi disoccupato a quasi 60 anni non è facile ritrovare un lavoro."

Cosa si fa in officina? "Il compito principale è tenere sotto controllo il buon funzionamento e lo stato dei mezzi, e vedere gli interventi necessari per la manutenzione e la riparazione. La manutenzione viene programmata a seconda della disponibilità dei mezzi, e si fanno i controlli ordinari: luci, motore, gomme, freni. La tabella di controllo è in base ai km percorsi, perché vogliamo che i mezzi siano sicuri.

La manutenzione dei nostri mezzi è complicata rispetto alle macchine normali perché ci sono in più anche il meccanismo alzacassonetti, l'attrezzatura che solleva il cassone per lo scarico, il meccanismo Uomo-presente, il pulsante di sicurezza.

E i guasti non si programmano!

I più frequenti sono problemi dell'attrezzatura oleo-dinamica; la parte elettronica è più delicata di quella elettrica in quanto subisce anche rotture per causa dei colpi meccanici. I guasti fanno invecchiare rapidamente i mezzi, e questo è fisiologico in quanto il mezzo viene impiegato tutti i giorni e tutta la giornata.

Ciò richiede una manutenzione assidua che a sua volta richiede dei costi maggiori. Su alcune manovre influisce tanto lo stile di guida dell'operatore (stile di guida, uso dei freni, uso della frizione).

Avere un'officina interna che funziona è molto importante per la cooperativa, e penso che sia indispensabile vedendo il carico del lavoro. In Formica mi trovo bene ... non ci sono delle problematiche particolari. Però bisogna fare molta attenzione alla sicurezza: è facile farsi male, sicuramente più che con un'auto, perché oltre al motore si guarda anche il movimento dell'attrezzatura.

Il campo di intervento è vasto: comprende la meccanica, la parte elettro-elettronica, il campo idraulico, la carpenteria. Occorre molta flessibilità: si sceglie di riparare un guasto con urgenza secondo le priorità.



Il rapporto con i colleghi non è facilissimo, ma il dialogo del meccanico con gli operatori deve essere continuo perché si scambiano informazioni preziose sulle reali condizioni dei mezzi. Se gli operatori prendono l'iniziativa di risolvere i problemi a modo loro c'è il rischio di creare il caos; bisogna insegnare all'operatore a passare per il canale prestabilito, segnalando al responsabile i guasti e i problemi dei mezzi. Un aiuto in officina sarebbe utile, in quanto da solo è difficile fare le manutenzioni periodiche e affrontare anche le emergenze. "

La costruzione di spazzole per spazzatrici meccaniche

da privati

E' un nuovo settore fondato proprio per gli operatori che non sono più in grado o per motivi di salute o per età di sostenere la fatica della Raccolta dei rifiuti o di altri servizi. Al momento è ancora in fase sperimentale: si sta studiando un processo lavorativo compatibile con le esigenze dei nostri operatori. Il settore è stato presentato ufficialmente a Ecomondo lo



scorso 4 novembre 2015 nello stand fieristico del partner Rossi Oleodinamica. Le spazzole industriali, che vengono ricostruite in qualsiasi forma e misura, sono realizzate interamente a mano dagli operatori, rispettando ogni requisito di sostenibilità. Il progetto, che nasce inizialmente da un'esigenza aziendale interna legata al consumo del settore spazzamento, viene realizzato in collaborazione con aziende leader nel mercato nazionale per la fornitura

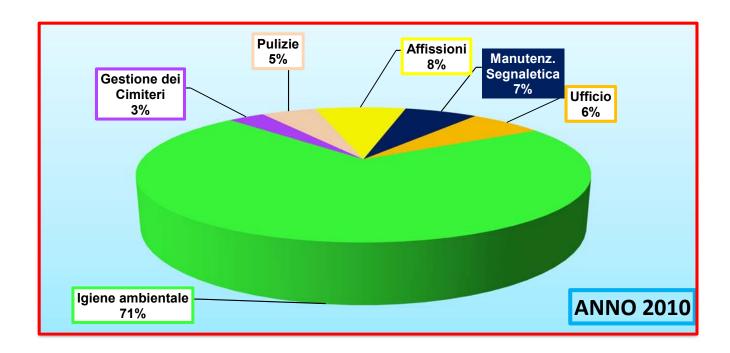
delle materie prime. Le spazzole sono realizzate con materiali molto resistenti provenienti dalla filiera del riciclo, con elementi di grande innovazione. E' stato prodotto anche un nuovo tipo di spazzola definito 'spazzola silenziosa' perché utilizza fili di acciaio a trefoli ricoperti da una gomma che li protegge dall'usura, e fa ridurre in modo significativo il rumore causato dalla raschiatura sulla pavimentazione stradale. Ciò è fondamentale per utilizzare le spazzole in zone sensibili come i centri storici dove è opportuno un utilizzo meno rumoroso, in zone ad alta densità abitativa oppure nelle ore notturne. Le spazzole possono essere anche componibili: questa è una caratteristica che denota un altro importante elemento di

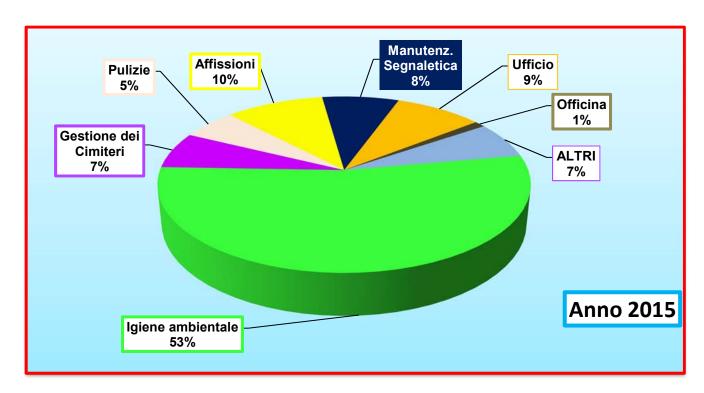


innovazione perché consente un montaggio veloce in quanto dotata di un 'attacco rapido'. Questa novità oltre a facilitarne il montaggio e lo smontaggio include anche altri aspetti positivi, come la possibilità di montare le spazzole su ogni tipo di spazzatrice e la riduzione di ingombro del materiale a magazzino. Il servizio prevede anche il ritiro delle spazzole consumate e la consegna di quelle rigenerate alla sede del cliente.

GLI OPERATORI IMPEGNATI NEI DIVERSI SETTORI

I due grafici che seguono illustrano come è cambiata la distribuzione dei nostri operatori negli ultimi 5 anni. La prima osservazione è che il settore ambientale che nel 2010 occupava il 71% è diminuito soprattutto nel 2014 e 2015, attestandosi al 50%. Gli altri settori sono per lo più stabili: si può notare l'aumento del settore cimiteriale e dell'ufficio, e la comparsa dell'officina nel 2014. Per noi questa varietà è una ricchezza, e siamo intenzionati ad andare avanti su questa strada.





Capitolo 8 Interventi a favore degli operatori

Le analisi del clima aziendale: 2007-2011-2014

Dalla "CARTA DI ASSISI" 7. VALORIZZARE LE PERSONE

Come vivono le persone il proprio ambiente di lavoro, come sono i rapporti fra colleghi e fra gli operatori e la direzione? Questi sono temi fondamentali per qualsiasi struttura lavorativa, e per noi che siamo una cooperativa sociale lo sono ancora di più.

Nel 2007 abbiamo avvertito uno scollamento fra direzione e lavoratori, e abbiamo affidato a un socio volontario con competenze specifiche di counseling aziendale il compito di svolgere la prima Analisi del clima.

I questionari sono stati anonimi e la partecipazione volontaria, aperta a tutti gli operatori soci e non soci. Le singole domande sono state divise in gruppi a seconda del tema: la percezione del benessere aziendale, del malessere, dello stile della direzione e del senso di appartenenza. Il lavoro, articolato in colloqui e test, si è concluso entro l'anno: dall'esame dei dati l'assemblea dei soci ha esaminato i punti critici e poi ha deliberato diverse iniziative necessarie per il miglioramento.

Nel 2011 abbiamo proposto una seconda indagine sul clima vissuto dagli operatori: anche allora è stato prodotto un documento finale che è stato discusso in assemblea.

Nel 2014 abbiamo svolto una terza analisi del clima con le stesse modalità e con gli stessi quesiti; questo ci ha permesso di confrontare le risposte raccolte negli anni successivi.

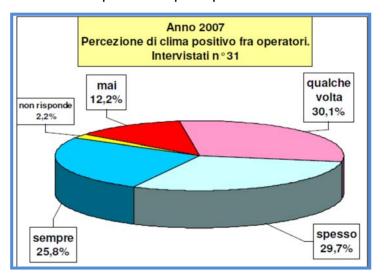
| n° questionari compilati |
|-----------------------------|
| 31 |
| 58 |
| 66 |
| |

Abbiamo misurato i passi avanti e le aree di miglioramento su cui dobbiamo ancora lavorare. Questo lavoro non è stato facile ma per noi è molto importante: una cooperativa sociale deve avere il coraggio di confrontarsi con i propri limiti e guardare la realtà in faccia. I quesiti che ottenevano risposte meno positive ci hanno dato indicazioni preziose.

Non possiamo migliorare se non conosciamo i nostri punti deboli!

I risultati sono espressi in modo sintetico dai grafici che seguono

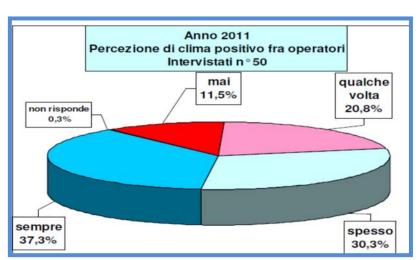
Nel 2007 il problema principale emerso era la mancanza di informazioni. È stato realizzato



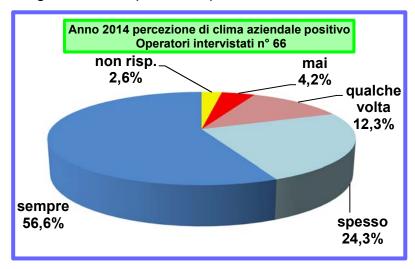
un Foglio Informativo, L'Informica, che distribuito tutti i alla viene mesi consegna della busta La paga. redazione informa tutti gli operatori delle iniziative prese, degli eventi che toccano la cooperativa, e invita gli operatori a collaborare anche con trafiletti e articoli. "DIRE LA Ogni operatore può PROPRIA" "L'Informica" SU con un'intervista aperta non

Responsabile del foglio è Emiliano: il primo numero è uscito il 18 Dicembre 07, e da allora la pubblicazione non si è mai interrotta.

Nel 2011 era emerso un clima non sereno fra gli operatori: si realizzarono momenti insieme più frequenti, un corso sulla solidarietà e il dialogo divenne lo strumento fondamentale nei rapporti fra operatori e direzione.



Nel 2014 è emerso un clima complessivamente migliorato: hanno registrato risultati buoni più delle edizioni precedenti la fiducia nella direzione, la percezione di benessere e il senso di appartenenza, mentre al contrario la percezione di malessere è diminuita. Ma l'area di disagio è ancora presente, pur diminuita dal 44% al 31% e infine al 20%. Dei punti critici



vogliamo prendere atto lavorando al nostro interno: sono voci che esprimono un bisogno e hanno diritto di essere ascoltate. Ne abbiamo tratto lo stimolo per rendere fisso l'appuntamento annuale con tutti gli operatori e chiedere loro i punti dove si deve migliorare.

Il dialogo con gli operatori

Gli operatori sono la vera risorsa della cooperativa: con il loro duro lavoro la sostengono e l'hanno fatta crescere molto in questi 20 anni. I nostri risultati positivi sono il frutto della chiara consapevolezza dei compiti e delle responsabilità di ciascuno; ognuno sa che il suo compito è indispensabile perché tutto funzioni. È indispensabile il contributo di chi sotto il sole e sotto la pioggia esegue l'affissione di un manifesto, tiene pulito un quartiere, ripara una strada; ed è anche indispensabile chi organizza e controlla,

La chiave per un buon ascolto non è la tecnica, è il desiderio.

Fino a quando non vogliamo davvero capire l'altra persona, non potremo mai ascoltare bene.

(Steve Goodier)

chi si preoccupa di trovare nuovi lavori, infine chi deve amministrare le risorse economiche.

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; insieme con lui prende in esame i dati relativi alla 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 nuove o più complesse.

Spesso il colloquio diventa personale e riservato, e il RIL cerca insieme alla persona di trovare il percorso più adatto. Il primo passo è sempre mettersi di fronte alla realtà e prendere atto di un problema; poi si cercano le soluzioni. Può succedere che si torni 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.

Durante il colloquio l'operatore viene sempre invitato a dare suggerimenti che possono migliorare il lavoro e il clima della cooperativa; questi dati vengono raccolti, analizzati in forma anonima e portati in assemblea per discutere insieme le possibili soluzioni.

I colloqui con il Presidente

La porta della presidenza è sempre aperta: numerosi sono i colloqui del presidente con gli



operatori e i Soci; Il Presidente è disponibile ad ascoltare tutte le richieste dei lavoratori e confrontandosi con il Comitato Esecutivo in breve tempo comunica alle persone quanto cooperativa può fare per loro. Spesso attraverso questi colloqui i lavoratori esaminano con il Presidente il loro percorso di socio in prova. Alcune volte il tema è di carattere economico.

Lo stipendio delle cooperative sociali non è certamente elevato, le difficoltà e le spese sono tante, e molti operatori hanno vecchie pendenze da sanare: lo scopo della cooperativa è quello di aiutarli, con anticipi senza interessi da restituire con la

busta paga o con l'anticipo del TFR; il Presidente ogni volta invita le persone a gestire il denaro in modo realistico...**Ma non è facile!**

I colloqui del Direttore

Il direttore ha rapporti continui e diretti con tutti i lavoratori e anche la sua porta è sempre aperta; chiama immediatamente l'operatore se arriva una segnalazione di un disservizio da parte dei nostri clienti; ascolta con attenzione e cerca una soluzione: "non sempre è colpa nostra, ma sappiamo che il cliente va accontentato". Si cerca un compromesso, e d'altra parte il committente ha diritto di non avvalersi più del lavoro di quella persona; in questo caso l'operatore viene spostato ad un'altra mansione. Il direttore incontra gli operatori per



richieste di permessi, per discutere problemi sul lavoro o difficoltà legate a problemi di orario. Anche in queste situazioni si cerca se possibile un compromesso fra le esigenze del lavoratore e la necessità di far funzionare i servizi.

Possiamo dire con onestà che tutti i componenti della cooperativa cercano di essere attenti alla voce dei lavoratori. Si cerca di tenere conto del malessere e del senso di disagio che talora emerge; non sempre abbiamo soluzioni.

Marco R. in coop dal 2004 e socio dal 2005 ci dice



"In questi anni tutto è migliorato: i turni di lavoro, il lavoro più leggero, i mezzi nuovi e più adeguati... rispetto ad altri posti di lavoro questo è d'oro.

Io sto bene, ma come vecchio socio avverto in molti una sensazione di malessere dovuta forse a tante piccole cose negative; questo, mi dispiace dirlo, rende la nostra cooperativa ...meno accogliente di un tempo.

Tomas M. è in cooperativa dal 2006 ed è socio dal 2013



"Non ho avuto una vita facile: lavoravo con la famiglia, ma quel tipo di lavoro era troppo stressante.

Qui ho trovato mansioni più adatte e mi trovo bene. Le mie difficoltà a sopportare lo stress limitano le mansioni che posso svolgere, e invito la cooperativa a prendersi più cura delle persone che come me hanno bisogno di un ambiente particolarmente sereno per essere poi calmo e tranquillo in famiglia."

L'importanza dei riconoscimenti nel proprio lavoro

Per ogni persona è importante sentirsi apprezzata e considerata non solo per le sue qualità umane, ma anche per come svolge il suo lavoro.

Abbiamo sempre riconosciuto l'impegno, la professionalità e il senso di responsabilità che anima i nostri operatori; nel 2012 i vecchi soci non più operativi hanno voluto premiare alcuni degli operatori più validi con una stretta di mano e un semplice riconoscimento, *una pergamena.*





Ne riportiamo alcune



Il sistema premiante

Dal 2011 è stato introdotto il sistema premiante che ha come obiettivo rafforzare, sottolineare e premiare i comportamenti "virtuosi" relativi alla sicurezza sia nelle operazioni lavorative sia nella guida degli automezzi. I premi consistono in due buoni di acquisto ogni trimestre; ne usufruiscono solo i Dipendenti Operativi; per accedere ai premi sono necessarie la presenza al lavoro (max 9 gg. di assenza a trimestre) e l'assenza di contestazioni relative alla sicurezza e alla guida prudente.

Il numero dei premi relativi al lavorare in completo rispetto delle norme di sicurezza non distribuiti per contestazioni è altalenante: si è perciò deciso, alla fine del 2015, di fare nel 2016 controlli mensili. Decisamente positiva è la diminuzione degli infortuni.

| - | PREMIO SICUREZZA | | | | |
|------|-----------------------------|---|------------------------------|-------|--|
| Anno | Aventi diritto premio | Premi non distribuiti per contestazioni | tot. Premi distribuiti | % | |
| 2011 | 242 | 44 | 149 | 61,6% | |
| 2012 | 237 | 32 | 147 | 62,0% | |
| 2013 | 273 | 7 | 200 | 73,3% | |
| 2014 | 267 | 20 | 183 | 68,5% | |
| 2015 | 275 | 37 | 169 | 61,5% | |

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

| PREMIO GUIIDA SICURA | | | | |
|----------------------|-----------------------------|---|------------------------------|-------|
| Anno | Aventi diritto premio | Premi non distribuiti per contestazioni | tot. Premi distribuiti | % |
| 2011 | 203 | 28 | 130 | 64,0% |
| 2012 | 204 | 38 | 123 | 60,3% |
| 2013 | 219 | 50 | 114 | 52,1% |
| 2014 | 220 | 35 | 133 | 60,5% |
| 2015 | 237 | 37 | 141 | 59,5% |

Lavoro e Congedi

Anche in questo settore rispettiamo le norme e i diritti dei lavoratori, e quando è possibile cerchiamo 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 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

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

| Anticipazioni 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 | |
| 2014 | € 62.296 | 32 | € 1.947 | |
| 2015 | €.49.130 | 28 | € 1.755 | |

| Concessione di anticipazione sul TFR anche | | | | | |
|--|-------------------|--------|----------------------|--|--|
| superiori a quanto previsto per legge | | | | | |
| Anno | Totale erogato | n° op. | Media / operatore | | |
| 2011 | € 35.012 | 10 | € 3.501 | | |
| 2012 | € 22.349 | 8 | € 2.794 | | |
| 2013 | € 44.285 | 12 | € 3.690 | | |
| 2014 | € 29.857 | 13 | € 2.297 | | |
| 2015 € 38.531 17 € 2.267 | | | | | |

I momenti insieme

Ogni anno si fanno cene con i soci e spesso con le famiglie dopo le due assemblee annuali; ci incontriamo con tutti gli operatori e le famiglie 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. Questa tradizione che abbiamo cercato di mantenere viva è anche l'occasione per rivedere i soci fondatori e i soci e gli operatori che sono andati in pensione. Abbiamo imparato ad apprezzare il piacere delle cose semplici, come una cena fra compagni di lavoro, o uno spuntino dopo una giornata di lavoro che si conclude con ore



di formazione che spesso sono impegnative.

Il piacere di condividere momenti allegri con i colleghi e qualche volta con le famiglie si costruisce nel tempo; abbiamo cercato di creare delle occasioni e si può affermare che in molti le hanno colte.





Festa dei 20 Anni

Pag. **84** di **112**

Capitolo 9

Da "La Carta dei Valori e dei Principi" <u>5° Principio</u>: Educazione, Formazione ed Informazione

Conoscenze, competenze e abilità portano crescita personale e indipendenza: per questo abbiamo sempre considerato essenziale dare, oltre a un posto di lavoro, gli strumenti per migliorare la propria condizione lavorativa e culturale. Il "sapere è potere", e una persona più consapevole è in grado di districarsi meglio nei meandri della società.

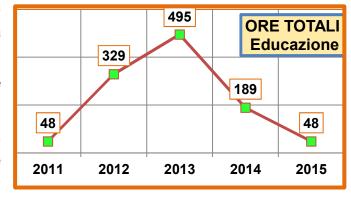
Molte energie sono state spese in questo settore: abbiamo organizzato corsi su temi legati alla sicurezza e alla salute, incontri su argomenti d'interesse generale come la solidarietà e la gestione dei conflitti, occasioni di aggiornamento e specializzazione per operatori e dirigenti. La nostra attenzione è stata rivolta anche all'esterno: il giornalino InFormica e il sito web sono i nostri strumenti fondamentali di comunicazione. Abbiamo spesso ospitato nella nostra sede scolaresche che volevano conoscere dal vivo un settore importante del lavoro, la cooperazione sociale e le cooperative di tipo B.



Educazione.

Abbiamo organizzato momenti d'incontro su temi che potevano mettere in luce aspetti della

vita personale e di relazione. La partecipazione a questi corsi era obbligatoria, remunerata e aperta a tutti: operatori, impiegati e dirigenti. Queste iniziative hanno riscosso molto successo; l'organizzazione in piccoli gruppi è stata anche un'occasione per conoscersi meglio e cogliere aspetti nuovi dei propri colleghi.



Corsi di aggiornamento sulle proprie mansioni

Dalla "CARTA DI ASSISI"

6. LA CONOSCENZA NON SI INVENTA

L'aggiornamento è sempre stato considerato come un diritto e un dovere di ciascun lavoratore: conoscere le tecniche più avanzate nella raccolta dei rifiuti, eseguire la



contabilità in modo più razionale, saper usare un programma più avanzato di computer è sempre stato visto come un arricchimento e un investimento а favore della cooperativa e della singola persona.

La Formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

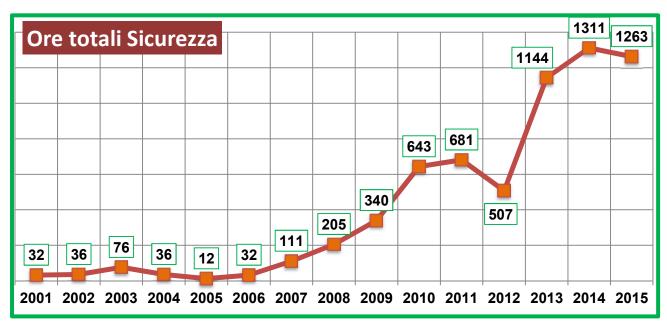
Ci siamo posti da sempre l'obiettivo di rendere ogni lavoratore consapevole dei rischi che corre nell'eseguire le proprie mansioni, delle corrette modalità di esecuzione delle attività lavorative e dell'importanza di dotarsi degli idonei DPI. La Formica organizza la formazione come prescritta dal D.lgs. 81/2008 e dall'Accordo Sato-Regioni del 2011, e aggiunge corsi di approfondimento sul tema "salute e sicurezza sul lavoro". Ben prima dell'Accordo Stato-Regioni garantivamo un minimo di otto ore di formazione a tutti i lavoratori; dal 2011 le 16 ore obbligatorie si sono arricchite di tre ore di addestramento. Il numero di ore negli anni è cresciuto, tra il 2013 e il 2015 sopra le 1000 ore, con un picco di 1.207 nel 2014, anno in cui è stato effettuato il percorso di adozione del Sistema di Gestione secondo la norma OHSAS 18001. Siamo attenti anche alla sicurezza in materia di antincendio e primo soccorso, conduzione di gru su autocarro, conduzione di macchine per movimento terra come gli escavatori, posizionamento segnaletica per lavori soggetti a traffico veicolare. Riteniamo la formazione un elemento fondamentale per ridurre il numero degli infortuni, e questo impegno sta portando ottimi risultati. Viene costantemente monitorato il livello di stress-lavoro correlato e tenuti sotto controllo gli " eventi sentinella". Ogni anno vengono attentamente esaminati i dati relativi agli incidenti, agli infortuni, ai mancati infortuni e ai giorni di malattia. Vengono presi in esame anche tipologia e durata media dell'infortunio, i tipi di malattie e la gravità degli incidenti. Sulla base di questi dati viene redatto tutti gli anni un Piano Formativo, che riporta oltre alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro obbligatoria per legge anche numerose ore di formazione su argomenti di interesse per i lavoratori e i soci.



Per quanto riguarda le attività di formazione in materia di **salute e sicurezza** "**volontaria**" abbiamo realizzato corsi quali IO GUIDO SICURO in collaborazione con il MISANO WORLD CIRCUIT, approfondimenti su rischi specifici quali la movimentazione manuale carichi, corsi sul mantenimento di un corretto stile di vita.



Nel grafico qui accanto sono riportate le ore di formazione sulla sicurezza facoltative; in quello che segue sono riportate le ore complessivamente dedicate alla sicurezza sia obbligatoria che facoltativa.



L'Informazione

La comunicazione

Cosa è stato fatto in questi anni nella comunicazione

Chiediamo al nostro "vecchio socio" *Emiliano* che ha sempre curato questo tema con tanta competenza e passione di raccontarci

"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 100 numeri del giornalino (conto aggiornato a marzo 2016), 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, sul quale compaiono tutte le informazioni che riguardano la cooperativa. Ogni mese la comunicazione raggiunge tutti gli operatori, e nello stesso tempo la Formica tiene informato il territorio degli eventi che la riguardano. Dalla sua

costituzione ad oggi le news con cui è stato aggiornato il sito sono quasi 396; le notizie riguardano prevalentemente la cooperativa ma con uno sguardo anche oltre; ci sono quasi 100 interviste fatte ai nostri lavoratori e a persone vicine al mondo della cooperazione. Notizie, approfondimenti, informazioni e progetti; temi che riguardano la cooperazione sociale, il no-profit, l'economia sociale, il rispetto per l'ambiente; la gestione della qualità dei servizi ha aperto nel 2011 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 1300 destinatari al sito web del CSR, fino ad arrivare alle recenti realizzazioni dei canali social: Youtube, per l'archiviazione dei video e delle videointerviste alla direzione e Flickr, per la condivisione delle gallerie fotografiche. Nel 2015 è stata aperta anche la pagina Facebook aziendale dove vengono postate le attività della cooperativa e rilanciati tutti i contenuti prodotti per la newsletter. La pagina, che in meno di 8 mesi ha già guasi 200 'like', è anche il luogo in cui si condividono i contenuti dei partners e degli stakeholder. Qui i soci, che sono i primi destinatari di questo nuovo strumento di comunicazione, commentano e dialogano fra loro sugli argomenti pubblicati. 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 "Riminisocial2.0", "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 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. 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 gli utenti sono più attenti a questi temi, 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 un a 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 dare opportunità ai lavoratori svantaggiati, ai disabili, alle appartenenti alle persone 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.



La collaborazione con le scuole

Un'occasione speciale è incontrare i ragazzi delle scuole. Prende contatto con noi qualche insegnante che ci conosce, che vuole far vedere dal vivo ai suoi studenti cos'è una cooperativa sociale. Nascono così occasioni d'incontro e di dialogo: gli studenti ascoltano in gran silenzio e fanno molte domande, a volte inaspettate. Restano colpiti dall'idea che molti scelgono di lavorare in cooperativa proprio perché è un modo di aiutare chi ha bisogno. Sono curiosi quando vengono a visitarci, guardano ammirati i nostri camion, e concentrano l'attenzione sulle persone; guardano con stupore le ragazze dell'ufficio perché sono molto giovani. Al termine ci ringraziano con calore per il tempo che abbiamo dedicato: i loro insegnanti ci confermano che dopo l'incontro fanno altre domande e continuano a riflettere su ciò che hanno visto. Prima dell'incontro vedevano 'da fuori' i nostri operatori al lavoro e i nostri mezzi, ma la visita li fa entrare 'dentro'; si trovano a stretto contatto con le idee e con le persone, e devono far combaciare le due esperienze. Consideriamo importanti queste

occasioni, perché i ragazzi si avvicinano a conoscere una realtà come la nostra con una mente fresca, pronta a capire ed emozionarsi.

La visita di una classe di scuola media







Le pubblicazioni

Abbiamo sempre ritenuto opportuno far conoscere ai nostri concittadini e a tutti coloro con cui siamo in relazione le nostre attività attraverso semplici resoconti in cui abbiamo cercato di esporre il nostro modo di fare "cooperativa sociale"













Capitolo 10

Lavorare in rete

Da "La Carta dei Valori e dei Principi" 6° Principio Cooperazione fra cooperative

Il nostro presidente Pietro Borghini ci dice...

"La Formica fin dalla sua fondazione ha fatto suo il 6° principio ritenendo fondamentale il cooperare tra cooperative; già a Maggio 1996 aderivamo al primo consorzio da Confcooperative, il Consorzio COEVO. Nel tempo sono seguite ulteriori adesioni. Sicuramente tra le più significative è l'adesione nel 1999 al CSR-Consorzio Sociale Romagnolo, consorzio della Provincia di Rimini di cooperative di tipo B. Per noi è chiaro che i Consorzi sono uno strumento indispensabile per arricchire e allargare la Nostra azione imprenditoriali e sociale.

Negli anni le nostre adesioni si sono moltiplicate e ampliate; alcune partecipazioni sono terminate perché legate a progetti specifici che si sono conclusi.

Le adesioni più importanti sono legate al nostro settore principale IGIENE AMBIENTALE: aderiamo a tre Consorzi, CSR, CICLAT e EcoBi.

Nel 2012 abbiamo aderito anche al Consorzio Nazionale **Idee in Rete:** questa partecipazione ci permette di avere uno sguardo più ampio, di entrare in contatto con altre realtà nazionali, di condividere esperienze, progetti e iniziative.

Nel tempo abbiamo scelto anche di sostenere anche altre cooperative soprattutto per lo start up iniziale o per aiutarle nella realizzazione di progetti importanti aderendo come soci e sostenendole con un finanziamento.

Abbiamo aderito anche alla Banca Popolare Etica e due Banche di Credito Cooperative, abbiamo acquisito anche le azioni di HERA e la partecipazione al Forum del Terzo Settore di Rimini e alla Fondazione Ebbene di Catania."

Le cooperative di cui siamo soci

Pensiamo che fra cooperative ci debba essere cooperazione e integrazione; deve essere forte l'impegno a non danneggiare altre cooperative accettando la logica della concorrenza, della guerra fra poveri, e del massimo ribasso. E' fondamentale invece trovare forme di collaborazione costruttiva per vivere veramente la dimensione della solidarietà



I consorzi di cui siamo soci

I consorzi sono stati fin dall'inizio per la cooperativa un importante punto di riferimento e di reciproca collaborazione. L'unione in consorzi non solo ha permesso di ottenere lavori, ma ha dato anche occasioni di scambi reciproci e confronto di idee su problematiche comuni.



Altri enti di cui siamo soci

Riteniamo che entrare in contatto con altre realtà anche lontane dal mondo della cooperazione sociale porti un arricchimento reciproco: noi possiamo imparare dal mondo del profit le regole del mercato, e possiamo far sentire in quella realtà i bisogni e le voci di persone lontane dal mondo produttivo



Capitolo 11

I legami col territorio

Da "La Carta dei Valori e dei Principi" 7° Principio: Interesse verso la Comunità



Entriamo in contatto con molte persone, enti e organizzazioni: questa rete di relazioni è un patrimonio che consideriamo intangibile e fondamentale. Non si può stringere un patto di fiducia senza conoscersi: per questo rendiamo trasparente il nostro modo di lavorare, e impostiamo i rapporti in modo da comunicare a chi ci conosce i nostri valori di base e la nostra identità.

Il segno distintivo di una cooperativa è il principio di solidarietà: in ogni relazione o transazione tra soggetti economici ci sono i rapporti umani, e per noi sono al primo posto.

Dalla "CARTA DI ASSISI" 8. INTEGRAZIONE TRA IMPRESA E LAVORATORE

La Formica ha sede legale e amministrativa a Rimini in Via Portogallo; è fortemente radicata sul territorio perché è legata alle persone, alla storia ed alla città.

Dalla "CARTA DI ASSISI"

5. RADICAMENTO TERRITORIALE

Abbiamo chiesto al nostro socio storico *Emiliano* alcune riflessioni su questi 20 anni.

Emiliano ci dice "E' una storia di responsabilità sociale e di legame forte col territorio.

Dare una seconda possibilità a chi è più sfortunato, fare qualcosa di veramente utile per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate sul territorio riminese, costruire un'azienda con una grande responsabilità sociale dove il lucro non è incluso fra gli obiettivi dei soci: questo è stato ed è lo scopo della Formica: un'esperienza significativa che adesso può vantare una grande affermazione sul nostro territorio.

Un percorso importante durato vent'anni che ha visto realizzati tanti progetti di inserimento



lavorativo nella attività di gestione dei servizi divenute, cammin facendo, sempre più professionali e qualitativamente competitive. Tante, in questi anni, sono state le persone inserite. Per ognuno di loro una storia, un racconto spesso a lieto fine; esperienze iniziali di sofferenza ed emarginazione che hanno trovato nella cooperativa la leva del riscatto: la seconda possibilità.

In questi anni abbiamo sempre creduto nel lavoro e diversificato le attività per consolidarci,

investendo sempre gli utili per creare nuove opportunità. I progetti non sempre sono andati bene, ma tanti altri lavori sono arrivati. Insieme alla gestione dei servizi di igiene ambientale sulla provincia di Rimini, da sempre l'attività prevalente della cooperativa, oggi ci sono 9 settori dove trovano occupazione più di 100 lavoratori.

Tante sono le differenze con i primi anni sul piano dell'organizzazione e della gestione; notevole è stata la crescita che ha consolidato le risorse strutturali e le risorse umane.

Ma non è mai cambiato l'atteggiamento con cui la direzione, i soci, e i lavoratori si mettono in gioco tutti i giorni dando vita ad un modello d'impresa sempre più innovativa, moderna e competitiva, dove si realizza la vera responsabilità sociale d'impresa: mutualità cooperativa e lavoro per gli svantaggiati".

I rapporti con i comuni della provincia di RN

I nostri rapporti con le realtà dei territori della provincia di Rimini sono consolidati da una esperienza quasi ventennale. In questi comuni abbiamo svolto e in molti casi ancora svolgiamo servizi nei Cimiteri, nelle affissioni, nella Manutenzione strade ecc. Lavoriamo nel territorio del Comune di Santarcangelo, Coriano, Gemmano, Morciano, Riccione, Montegridolfo, Mondaino, Misano Adriatico, Verucchio e anche in alcune zone di Pesaro.

La partecipazione a manifestazioni pubbliche

In molte occasioni pubbliche assemblee, seminari, convegni e fiere la Formica è intervenuta per far conoscere il proprio lavoro e il proprio impegno.



A Novembre 2015 abbiamo partecipato alla fiera "Ecomondo The green technologies expo", uno degli eventi legati all'ambiente più importanti d'Europa. La Formica ha presentato in fiera un risultato " Le spazzole silenziose" frutto della positiva esperienza di collaborazione con un partner storico come 'Rossi Oleodinamica'. Con l'importante azienda di Riccione il rapporto è più che consolidato e da diversi anni dà ottimi risultati sotto diversi profili.

L'inserimento delle persone delle categorie protette

Segue questo settore il **RIL** (responsabile degli inserimenti lavorativi), e accompagna le persone nel loro percorso.

Nicola Pastore, RIL della cooperativa, ci dice qualcosa del suo lavoro:



L'inserimento lavorativo per le persone svantaggiate è una strada lunga e faticosa. Ogni persona svantaggiata ha il suo peso da portare, e qualche volta ha un cumulo di pesi diversi; deve imparare a gestire la sua vita imparando dagli errori del passato.

Avere un lavoro non risolve tutti i problemi: fornisce un'occasione preziosa, che rappresenta solo l'inizio. Una volta entrata a lavorare in cooperativa la persona deve prima di tutto ambientarsi in una vita che per lui è nuova, soprattutto se ha alle spalle un periodo passato in carcere o in comunità.

Comprendiamo bene che sia un compito non facile, e per questo abbiamo imparato ad avere pazienza nei limiti del possibile, avendo ben chiaro l'obiettivo finale e il valore che un risultato positivo ha non solo per la persona ma anche per la cooperativa.

Anche noi ci scontriamo spesso con difficoltà che sembrano insormontabili:

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 dell'estate e il freddo dell'inverno; è difficile insegnare a chi era abituato a lavori "elevati" ad accettare un lavoro faticoso con uno stipendio basso.

è *difficile insegnare* a chi è vissuto *sull'oggi e subito* l'abitudine a spendere solo i soldi che ha, a 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

Molte volte un inserimento che sembrava bene avviato è finito su un ostacolo rischiando di fallire; abbiamo imparato a seguire le persone dal loro ingresso in cooperativa per aiutarle nel momento iniziale del lavoro, e soprattutto quando si vedono arrivare momenti di difficoltà. Saperlo subito è fondamentale: spesso sono i responsabili che avvisano di una situazione a rischio, qualche volta sono gli stessi compagni di lavoro che segnalano i momenti di fragilità;

questi avvisi non vanno mai ignorati. La chiave per superarli è nella capacità della persona di avere chiara consapevolezza della situazione che vive, di accorgersi per tempo della situazione di pericolo, e soprattutto nel coraggio di chiedere aiuto quando si rende conto che da sola non ce la fa. Chi abita da solo è più a rischio, perché un momento di tristezza o di euforia se non fermato in tempo può mettere a rischio i progressi che sono costati tanta fatica, riportando di nuovo la persona ai punti iniziali del suo percorso. In questi venti anni di storia non ci sono solo storie a lieto fine, ci sono anche percorsi interrotti e progetti conclusi; sono ferite nella nostra memoria che sanguinano ancora. Non faremmo bene il nostro lavoro se non fossimo capaci di sentire successi e insuccessi 'come' se fossero nostri: perché dentro i progetti di inserimento ci sono persone, e anche noi siamo persone. Spesso abbiamo visto con molto dispiacere allontanarsi dalla cooperativa, e finire chissà dove, persone che si erano impegnate in uno sforzo di riscatto, ma non erano riuscite a portare a termine il tentativo. Qualche volta ci siamo trovati a dover scegliere se fare il bene della cooperativa o se continuare ad aiutare una persona: se l'alternativa era questa abbiamo chiuso quel percorso, anche se ci è pesato. In questi anni di esperienze a volte dolorose abbiamo imparato molto. In particolare abbiamo capito che un inserimento non è mai al sicuro: in ogni momento possono riaffacciarsi vecchi problemi o sorgerne di nuovi. Ma se l'allarme è lanciato per tempo, e intorno alla persona c'è una rete pronta a contrastare il pericolo dentro e fuori della cooperativa, allora è possibile che il percorso iniziato possa andare avanti."

Il lavoro con le categorie protette

La Collaborazione con gli Enti Invianti e le strutture presenti sul territorio è consolidata da molti anni: ci segnalano le persone che cercano lavoro e hanno completato il loro percorso di recupero o sono in grado di ottenere i permessi dai magistrati.

- SerT (Servizi per le Tossicodipendenze),
- U.E.P.E. (Ufficio Esecuzione Penale Esterna)
- AUSL (Azienda Unità Sanitaria Locale)
- CPI (Centro Per l'Impiego)

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 ed ex alcolisti e i detenuti o gli ex detenuti.

L'inserimento degli invalidi civili

Sappiamo che le nostre mansioni richiedono un lavoro faticoso: perciò verifichiamo con attenzione l'opportunità di inserire una persona con invalidità civile; la presenza nei certificati di Idoneità Funzionale di limitazioni precise alla movimentazione carichi, alla vicinanza a

macchinari in movimento, al lavoro notturno ecc. limita fortemente la possibilità di impiegare la persona nei nostri servizi. 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.

L'inserimento degli ex tossicodipendenti

La cooperativa ha una collaborazione strutturata con II Ser.T. Quando una persona ha iniziato il suo percorso di recupero, e gli operatori del SerT valutano che sia pronta per un inserimento lavorativo, viene inviata una segnalazione: inizia così il cammino descritto prima, a partire dal colloquio e dalla prova di guida; se si arriva all'assunzione la collaborazione diventa costante.

L'inserimento dei detenuti e degli ex detenuti

In questi anni c'è stato un aumento di questi inserimenti.

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 prima a delinquere e poi in carcere. Questo si può verificare nel colloquio preassuntivo ascoltando bene cosa racconta del suo passato e soprattutto come lo racconta, e si può seguire 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 definitiva. L'inserimento lavorativo di un detenuto rappresenta un valore aggiunto per lui stesso, per la cooperativa e anche per la società: tra quelli che riescono a reinserirsi facendo buon uso di un'occasione lavorativa la recidiva è molto bassa, inferiore al 10%. Quasi sempre i queste persone 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.

Il mondo delle persone svantaggiate non si esaurisce nelle categorie previste dalla legge 381: ci sono molte persone in difficoltà, 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, informarsi delle variazioni della normativa di riferimento, intercettare e gestire

correttamente le opportunità di Stage e Tirocini, in collegamento con gli Enti Invianti e con le strutture presenti sul territorio che si occupano del disagio sociale.

Nella tabella accanto sono riportate le persone delle categorie protette che sono state presenti in cooperativa nell'ultimo quinquennio.

| 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 |
| 2014 | 61 | 27 | 25 | 9 |
| 2015 | 48 | 23 | 17 | 8 |

Tirocini Stage Borse lavoro

La politica della cooperativa è sempre stata quella di attivare tirocini solo per le persone che sembravano in grado di potersi inserire nel nostro lavoro, in modo da offrire un'effettiva opportunità di impiego. Avviare un tirocinio richiede responsabilità, perché da un lato si rischia di creare l'illusione della sicura assunzione, e dall'altro il tirocinio rappresenta per la cooperativa un investimento di energie anche economiche: bisogna farsi guidare da un sano realismo. Finora abbiamo seguito questa prassi, e in molti casi il tirocinio si è concluso con un contratto a tempo determinato.

Nel 2008 abbiamo attivato il tirocinio formativo per il progetto **INDULTO** per 5 persone: 1 è stata assunta e successivamente è passata a tempo indeterminato.

La collaborazione con IRECOOP ER - Rimini

Il presidente Giancarlo Protti, ci dice .. "IRECOOP ha stabilito una stretta collaborazione con la cooperativa "La Formica" sui progetti di inclusione sociale rivolti a persone svantaggiate. La collaborazione ha visto la cooperativa partecipare a percorsi di formazione di teoria in aula, inerenti la raccolta differenziata, con docenze svolte direttamente dai nostri tecnici, e percorsi di tirocinio o stage affiancati da tutor aziendali che hanno svolto un ruolo importante nell'assistere i partecipanti in ogni difficoltà incontrata durante l'attività pratica. Il percorso formativo "*Proviamo a lavorare*" fin dal 2009 ha dato ottimi risultati sia occupazionali, sia sociali. Tutti i partecipanti hanno potuto accrescere le capacità professionali e l' autostima, molti sono rientrati nel mondo del lavoro. I tirocini pratici e gli stage della durata di 150 ore svolti in cooperativa hanno dato risultati decisamente positivi. Ad ogni corso partecipavano 6/7 persone delle categorie protette, e dal 2009 al 2014 (nel 2015 il corso non è stato attivato per mancanza di fondi provinciali e regionali) hanno partecipato 56 persone di cui 37 assunti a tempo determinato; 8 sono passati a tempo indeterminato, 7 sono tuttora presenti in cooperativa.

Abbiamo accolto altri tirocini formativi della durata media di circa 2/3 mesi attivati da altri enti con la prospettiva di una assunzione:

In totale abbiamo accolto 108 persone e a 55 di queste abbiamo offerto una occasione di lavoro con un contratto a tempo determinato, 12 sono passate a tempo indeterminato e nel 2015 11 di loro sono presenti in cooperativa

In altre situazioni la cooperativa è stata sempre disponibile ad essere un ambiente accogliente di formazione: abbiamo accettato stage di scuola-lavoro mettendo a disposizione le competenze professionali di tutto il personale dell'ufficio. Hanno svolto stage nel 2011, 2012 2013 e 2014 ragazzi italiani e stranieri (dalla Polonia) per un totale di 26 allievi.

Massimiliano P. ci dice



Vengo da Rovigo e mi sono trasferito a Rimini con la mia famiglia nel 2006. Sono entrato in cooperativa nel 2013 grazie ad un *tirocinio Acero*, e subito dopo sono stato assunto; nel 2015 sono passato a tempo indeterminato. Adesso sono proprio sereno, ho la garanzia del lavoro e questo mi fa sentire bene. Senza lavoro non ti senti valorizzato. Mi occupo della raccolta

nel centro storico e qualche giorno è un po' faticoso: raggiungere i piani alti per raccogliere la carta alla lunga diventa pesante. Con questo lavoro la mia vita ha subìto un grande cambiamento. La cooperativa ha fatto tanto per me e ora io mi impegnerò al massimo; ho molti progetti come prendere la patente C e il CQC e specializzarmi imparando tutti i servizi.

Davide D. racconta la sua esperienza ...



Sono entrato in cooperativa nel 2014 con uno **stage CESVIP** e dal 2015 sono passato a tempo indeterminato. Avevo fatto molti lavori: guardia giurata, poi operaio in fabbrica e infine avevo una mia ditta in proprio. All'inizio avevo paura di non essere in grado di fare un lavoro dipendente e mettendomi in rete con altri operatori, invece mi sono trovato bene e credo che i miei responsabili siano contenti di me. Il lavoro mi piace

soprattutto perché non è monotono e sempre al chiuso come in fabbrica. Sto pensando di fare la domanda per diventare socio, ma ancora non mi sento sicuro di assumermi questa responsabilità, perché ancora faccio fatica a conciliare il mio spirito libero che tende a prendere decisioni in autonomia con la necessità di collegarmi con gli altri.

La collaborazione con la CARITAS

La nostra collaborazione con gli enti del volontariato è stata costante; in particolare con la Caritas di Rimini abbiamo un legame molto stretto: la nostra coop è nata dalla fondazione di un gruppo di obiettori della Caritas nel 1996 e il legame con questa istituzione non si è mai allentato. Molte segnalazioni ci vengono inviate: persone in difficoltà, persone non più giovani, stranieri. Nel 2013 la Diocesi di Rimini ha lanciato una iniziativa a favore delle persone disoccupate, che ha fatto subito presa nella sensibilità di tanti cittadini:

"Il Fondo per il lavoro". 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 vita familiare e personale dignitosa. L'iniziativa di forte impatto sociale è stata divisa in due momenti: all'inizio la raccolta di fondi, e di seguito la realizzazione dell'intervento per l'inserimento lavorativo in azienda per persone disoccupate e inoccupate.

| Anno | N° operatori della Formica | Dono degli operatori | Totale donato dalla Cooperativa |
|------|-------------------------------|----------------------|------------------------------------|
| 2013 | 32 | € 1.167,35 | € 3.000 |
| 2014 | 50 | € 1.830,14 | € 4.000 |
| 2015 | 32 | € 1.181,39 | € 3.000 |

Ignazio P. è entrato in Formica con un contratto a tempo determinato nell' Aprile '15 grazie al *Fondo per il lavoro*; nel Dicembre dello stesso anno è passato a tempo



indeterminato. Così ricorda:

"A 45 anni ho perso il lavoro, e mi sono trovato all'improvviso nell'impossibilità di mantenere la mia famiglia; credetemi, è una situazione terribile. Però dopo aver toccato il fondo mi sono rimboccato le maniche e mi sono dato da fare per trovare un lavoro: è così che mi sono rivolto

alla Caritas. Grazie all'aiuto della Diocesi di Rimini mi ha chiamato la cooperativa La Formica e mi ha offerto un lavoro: mi è sembrato di rinascere! Adesso sono diversi mesi che lavoro e mi sto rimettendo a posto, ma ricordo bene come stavo nei momenti più duri. Ho imparato che quando si ha bisogno di aiuto non si deve provare vergogna; mi è dispiaciuto invece vedere dei miei coetanei che si sono trovati come me in difficoltà e non hanno avuto il coraggio."



Claudio Mancuso ci dice:

"Quando c'è "aria di solidarietà" la Formica non si tira mai indietro...."

L'adesione della Formica al "Fondo per il Lavoro" è avvenuta percorrendo ben 4 strade diverse:

- 1. E' stato chiesto ai lavoratori di donare qualche ora del proprio lavoro;
- 2. La Cooperativa ha stanziato un contributo equivalente alla somma raccolta
- 3. Un membro del CdA consulente del Lavoro ha messo a disposizione le sue competenze per definire il regolamento e le convenzioni da sottoscrivere con le Aziende, ed è membro del comitato tecnico
- 4. Infine la Formica ha assunto 4 lavoratori segnalati dal Fondo

I risultati ottenuti dal Fondo per il lavoro sono stati davvero entusiasmanti: oltre 70 assunzioni di cui più di 20 a tempo indeterminato; risultati importanti, soprattutto se confrontati con quelli ottenuti da iniziative analoghe, proposte da altre realtà.



Nicola R.I.L. commenta:

"Quando abbiamo saputo del progetto, ci è sembrata un'ottima idea, e abbiamo subito proposto ai nostri operatori di offrire un contributo al fondo; a questo appello hanno aderito in tanti donando una piccola parte della busta paga. Questa pronta risposta ci ha fatto piacere e ci ha fatto riflettere. I nostri operatori quando sono arrivati in cooperativa in cerca di aiuto erano gli ultimi. Ma adesso che hanno un lavoro non dimenticano che sono stati accolti quando avevano bisogno, e sanno tendere la mano per aiutare chi è meno fortunato di loro.

Sono stati accolti, e adesso sono diventati accoglienti.

Una società che non abbandona gli ultimi è una società più giusta"

La collaborazione con il carcere

L'istituto della 'Messa alla prova'

Nel 2014 è stata approvata la legge 67/2014 che introduce la 'messa alla prova': il magistrato può sospendere un processo penale concedendo all'imputato di concordare con l'UEPE un Piano di Trattamento che prevede la riparazione del danno provocato e un Lavoro di Pubblica Utilità presso un ente disponibile; la procedura è simile a quella per la guida in stato di ebbrezza. L'UEPE raccoglie relazioni sul comportamento dell'imputato, e ne riferisce al giudice che deciderà se annullare o meno il procedimento penale. Questa concessione è riservata a chi ha commesso reati punibili al con una pena massima di 4 anni; sono già diversi gli enti del territorio di Rimini che hanno dato disponibilità. Nell'ottobre 2015 il Tribunale di Rimini ha concordato con l'UEPE un protocollo d'intesa che ha regolamentato le procedure per questi percorsi, e nel 2015 Pietro Borghini ha firmato la convenzione relativa con il Presidente del tribunale di Rimini, dott.ssa Rossella Talia. Due percorsi si sono conclusi positivamente, due sono in corso, e abbiamo dato disponibilità per altri imputati.

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 a 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, nella tutela del patrimonio pubblico e ambientale; possono ospitare i Lavori di PU lo Stato, le regioni, le

| 1 18 | l lavori di pubblica utilità | | | | |
|------|------------------------------|----------------|--------|--|--|
| Anno | N° persone | N° giornate | N° ore | | |
| 2012 | 15 | 242 gg | 1417 h | | |
| 2013 | 6 | 150 gg | 896 h | | |
| 2014 | 15 | 271 gg | 1626 h | | |
| 2015 | 15 | 266 gg | 1596 h | | |

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, e questa occasione di

incontro crea un legame forte con la cooperativa: 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. E' ciò che è accaduto ad *Alessia*, un'amica de La Formica, che ha vissuto con entusiasmo la sua esperienza in cooperativa e l'ha raccontata in un'intervista sul giornalino l'Informica.

"Lavorando in ufficio non mi ero mai confrontata con realtà del genere e mai avrei



creduto che fossero davvero così fondamentali per il corretto funzionamento di una comunità. Sono quei lavori dietro le quinte, senza i quali il resto non potrebbe funzionare. Il primo impatto è stato duro: un posto dove non conoscevo nessuno e soprattutto il lavoro, ma quello vero, dove non conta l'immagine, non conta l'acconciatura, non conta il tacco ... contano solo impegno e fatica. Un'esperienza indimenticabile che mi ha insegnato molto anche a livello umano.

Mi ha colpito la diversità degli operatori, il fatto che ognuno di loro abbia una storia forte alle spalle ma che comunque non impedisce di chiudere la giornata con un sorriso per aver terminato il lavoro. Il fatto stesso che si sentano utili, questo mi ha colpito; e la capacità di sorridere ed essere felici con quello che gli altri considerano poco.

La persona a cui sono stata affidata è una persona fantastica, umana e gentile. Mi sono trovata subito a mio agio, abbiamo lavorato e mi ha insegnato il rispetto del lavoro, il rispetto della famiglia e dei valori. E' veramente una persona fantastica che affronta col sorriso un lavoro duro e fa tutto questo per amore della sua famiglia.

Un papà per me, ecco come l'ho visto. GRAZIE MACI!

Porto con me un bellissimo ricordo fatto di fatica, di persone nuove, di tante storie che altrimenti non avrei mai ascoltato; porto con me la forza di persone che ogni giorno si conquistano il loro posto nel mondo.

Grazie a tutti per i vostri sorrisi.

Alessia

Capitolo 12 Uno squardo al passato per progettare il futuro.

In questi 20 anni di attività ci siamo impegnati in molti progetti ispirati alla solidarietà sociale e alla salvaguardia dell'ambiente.

Alcuni si sono realizzati, altri siamo stati costretti a chiuderli perché non sostenibili, ma non ci siamo mai arresi; continuiamo a progettare nuove attività legate al nostro territorio che aprano possibilità di lavoro sia per i nostri operatori che sono "giovani da molto tempo" sia per tutte le persone in difficoltà.

Progetti del passato conclusi

Nei primi anni abbiamo sperimentato un'attività legata alla raccolta indumenti che a nostro parere aveva un futuro promettente, entrando nella "Filiera etica dell'abito usato". Nel 2003 abbiamo aperto il negozio "Il guardaroba della Formica" per la vendita di abiti usati, ma il consorzio con cui avevamo aperto la collaborazione non aveva i nostri stessi ideali; e nel 2004 abbiamo chiuso l'attività.

Abbiamo cercato diverse volte di impostare attività nel campo agricolo: nel 2000 il *Progetto Saludecio* che si chiuse nell'anno successivo e nel 2014 il *Progetto Verde* che abbiamo chiuso nel 2015.

La realizzazione di entrambi è stata molto faticosa e molto impegnativa.

Le persone avevano trovato in questa attività un impiego lavorativo onesto. I risultati erano apprezzati dai soci, dai lavoratori e anche dai "clienti" che ci avevano stimolato a portare avanti l'attività: gli ortaggi prodotti, curati con tecniche sostenibili, erano risultati di ottima qualità. Purtroppo entrambi non erano sostenibili dal punto di vista economico.

Avevamo investito energia, entusiasmo e risorse economiche, ma avevamo fatto errori di valutazione sulla loro fattibilità.

Abbiamo imparato ad essere molto attenti ai compagni di viaggio e a misurare con maggior rigore le nostre potenzialità sia economiche che umane.

Progetti realizzati

Ricordiamo con piacere e soddisfazione ciò che siamo riusciti a realizzare:

- ♣ Il Magazzino di San Vito aperto nel Gennaio 1997 e chiuso nel 2009.
- ♣ L'acquisto della sede di Via Portogallo nel 2008 insieme con altre 3 cooperative.
- ♣ Le certificazioni sulla qualità, sicurezza e ambiente nel 2002 -2012 2015.
- ♣ L'ufficio buste paga all'interno della cooperativa nel 2013.
- La realizzazione di un Video sulla sicurezza nel 2014.
- L'officina interna

Progetti che manteniamo vivi

Il rinnovo continuo del nostro parco camion per la sicurezza dei nostri operatori e per rendere i nostri mezzi il meno inquinanti possibile.





Collaborazione con l'Associazione di Volontariato "Crescere insieme"



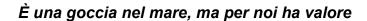
Collaborazione nel Progetto "GEOX FOR VALEMOUR"

Di cosa si tratta? Sabrina Marchetti presidente dell' Associazione " ci spiega:

La collaborazione tra "La Formica" e "Crescere Insieme" ha fatto sì che <u>GEOX FOR VALEMOUR</u> si potesse realizzare anche a Rimini. Il progetto è nato per creare un'opportunità di lavoro reale per persone con disabilità intellettiva, attraverso la realizzazione di una collezione in limited edition dell'Azienda Leader Italiana GEOX, conosciuta in Italia per lo slogan "la scarpa che respira".

La Formica collabora assumendo per il periodo interessato due ragazzi dell'associazione.

Grazie a questa iniziativa ragazzi con disabilità intellettiva, seguendo un percorso di tutoraggio e simulazione lavorativa, possono imparare un mestiere e confrontarsi con il mondo del lavoro. È un'opportunità concreta e di reale integrazione, piccola ma capace di realizzare un sogno fatto di normalità, indipendenza e pari opportunità. I protagonisti devono colorare materiali diversi a seconda della stagione (stoffe, teli, pelli), che saranno utilizzati nella produzione di una collezione accessori moda primavera/estate e autunno/inverno con marchio Geox for Valemour. Dal 2015 anche la Spagna ha aderito a questo progetto di successo. Le squadre sono composte generalmente da due ragazzi e un educatore. Ogni gruppo riceve la merce (teli, canevas, pelli e colore), la lavora e la rispedisce all'azienda madre. E' stato riconosciuto un compenso per ogni singolo pezzo di materiale lavorato, che è utile per coprire costi di attrezzature e di manodopera.





Le conclusioni

La nostra giovane vice -presidente Mirca Renzetti così conclude



Nel 1996 un gruppo di giovani uomini e donne iniziò un cammino di cooperazione sociale che oggi giunge al ventesimo anno di attività.

I principi cui si ispirarono sono quelli della cooperazione, in particolare quelli definiti nella "Carta dei Valori e dei Principi di Manchester".

Abbiamo voluto rileggere la nostra storia:

Ciò che quei giovani ragazzi si erano prefissi è stato raggiunto?

E nel tempo i soci che li hanno seguiti nell'operatività quotidiana sono stati fedeli ai principi ispiratori?

Abbiamo dovuto affrontare tante sfide, e non sempre è stato facile; penso ad esempio all'incendio della sede subìto nel 2010. A volte le battaglie sono state vinte, altre volte si è dovuta accettare la sconfitta, ma si è cercato sempre di fare tesoro degli errori commessi. Possiamo affermare che La Formica oggi è una realtà sana; negli anni si è ingrandita, ma ha conservato la fedeltà ai valori che hanno caratterizzato la sua costituzione: democrazia, solidarietà, trasparenza e responsabilità verso la comunità. Dall'esperienza diretta che ho fatto dal 2012 in Formica, posso dire che la tensione al miglioramento continuo è ben presente oggi in tutti i soci e lavoratori.

Siamo sempre in cammino: dobbiamo guardare al futuro e lavorare su nuovi progetti. Vogliamo continuare ad essere una realtà accogliente e solidale sul territorio di Rimini."

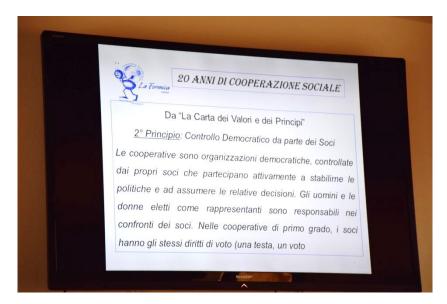
Abbiamo voluto presentare la nostra cooperativa attraverso le voci delle persone che ci lavorano. Tutti hanno partecipato di cuore e hanno detto con sincerità come vivono la Formica, come la vedono e dove la vorrebbero migliore.

Il quadro che emerge ha molte luci e qualche ombra: per una cooperativa che voglia stare sul mercato praticare la solidarietà non è sempre facile. Dobbiamo vedere con chiarezza i limiti della nostra azione, e lavorare con grinta nella direzione giusta.

Questo bilancio deve essere lo stimolo per migliorarci!

1 Marzo 2016

Assemblea dei Soci e Festa dei 20 anni







Pag. **112** di **112**