

# Bilancio Sociale 2019

## Indice

1. **PREMESSA** – pag. 4
  - 1.1 Presentazione – pag. 4
  - 1.2 Metodologia – pag. 5
  - 1.3 Divulgazione – pag. 5
  
2. **IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE** – pag. 6
  - 2.1 Informazioni generali – pag. 6
  - 2.2 Mission, valori, principi – pag. 7
  - 2.3 Servizi e attività – pag. 9
  - 2.4 Storia – pag. 11
  - 2.5 Territorio di riferimento – pag. 13
  - 2.6 **Gruppo Cooperativo Paritetico "Gruppo Polis"** – pag. 13
  
3. **SOCI, GOVERNO E STRATEGIE** – pag. 15
  - 3.1 Base Sociale – pag. 15
  - 3.2 Organi istituzionali – pag. 16
  - 3.3 Partecipazione – pag. 16
  - 3.4 Struttura organizzativa – pag. 18
  - 3.5 Governance – pag. 19
  - 3.6 Obiettivi e strategie – pag. 19
  - 3.7 Politiche per la Qualità – pag. 20
  
4. **PORTATORI DI INTERESSE** – pag. 21
  - 4.1 Mappatura degli Stakeholder – pag. 21
  - 4.2 Lavoratori – pag. 22
    - 4.2.1 Formazione
    - 4.2.2 **Percorso di Alta Formazione Gruppo Polis**
    - 4.2.3 Rischio Stress Lavoro-Correlato
  - 4.3 Territorio e Rete - pag. 24
  
5. **FUNDRAISING** - pag. 25

## 6. RELAZIONE SOCIALE - pag. 27

### AREA PRODUZIONE E INSERIMENTO LAVORATIVO

6.1 REMIX Soluzioni industriali - pag. 27

### AREA INCLUSIONE SOCIALE

6.2 Laboratorio Occupazionale Protetto (LOP) – pag. 28

6.3 Gruppi Appartamento - pag. 29

6.4 Centro diurno di prima accoglienza "La Bussola" - pag. 31

6.5 Accoglienza persone richiedenti asilo – pag. 33

6.6 Accoglienza persone vittime di tratta e sfruttamento - pag. 34

### AREA CONTRASTO VIOLENZA DI GENERE

6.6 Casa Viola – pag. 35

6.7 Servizio Uomini Maltrattanti (SUM) – pag. 36

6.8 Centro Anti Violenza (CAV) – pag. 36

## 7. DIMENSIONE ECONOMICA – pag. 38

7.1 Valore della produzione

7.2 Patrimonio netto

7.3 Investimenti

## 8. PROSPETTIVE – pag. 39

## 1. Premessa

### 1.1 Presentazione: dal 2001 al 2019 ...18 anni di Gruppo R!

#### 18 anni di Storie

Tante, diverse, uniche, significative. Sono le storie di uomini e donne accolte nei servizi di Gruppo R, accolte con un pensiero progettuale e l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita.

#### 18 anni di Lavoro

Progettualità, competenza, impegno, professionalità. Tratti che caratterizzano i servizi e le attività lavorative svolte in questi anni dai operatori, dai lavoratori e dai volontari di Gruppo R.

#### 18 anni di Persone

Appassionate, collaborative, visionarie. La visione costante di porre al centro la persona guida la storia di Gruppo R: Persona come risorsa e patrimonio, Persona come valore insostituibile nella comunità.

Ora rilanciamo il tempo dell'**innovazione**, il tempo di vivere il presente proiettati al futuro con fantasia e speranza, alla ricerca del "realismo dell'utopia". In questo movimento il bilancio sociale è uno strumento utile per raccontare, ma soprattutto scrivere, una comune, bella e buona storia.

A tutti buona consultazione e buona cooperazione!

Massimo, Alice, Emanuela, Antonio, Luigino  
*Consiglio di Amministrazione triennio 2017-2019*

## 1.2 Metodologia

Il bilancio sociale, per Gruppo R e per tutto il Gruppo Polis, rappresenta uno strumento di rendicontazione e di comunicazione attiva verso gli stakeholder, ed è un mezzo utile, per “fotografare” i periodi trascorsi, per verificare gli obiettivi precedenti e per porre traguardi sempre più innovativi.

Lo scopo del bilancio sociale è quello di render conto di tutte le informazioni che, risultato di azioni e comportamenti responsabili, offrono un valore aggiunto al territorio. Non è pensabile, infatti, che questi esiti siano rappresentati in una rendicontazione esclusivamente economica.

Con il bilancio sociale intendiamo quindi soddisfare le seguenti funzioni:

- **Rendicontazione** delle attività svolte;
- **Comunicazione** degli obiettivi, delle strategie, dei dati;
- **Informazione** sulla dimensione non solo economica dell'attività.

Il bilancio sociale è, dunque, un mezzo attraverso il quale la Cooperativa comunica le sue attività ai diversi attori con i quali entra in contatto, tra i quali: gli utenti, i lavoratori, i soci, i sostenitori, i partner, le istituzioni, il territorio. Inoltre, è un modo per diffondere i valori e la mission che la cooperativa sociale condivide e persegue.

È uno strumento utilizzato fin dalle origini, recepito “ufficialmente” dal Consiglio dei Presidenti in data 8 aprile 2011, e “pronto” a divenire uno strumento obbligatorio nella gestione della nostra realtà.

Negli ultimi anni infatti gli enti del Terzo Settore sono stati soggetti ad un significativo riordino normativo, sintomo di un *ambiente* composito e in costante evoluzione.

In particolare il Codice del Terzo Settore (d. lgs. 117/2017) è intervenuto nel “riordino e nella revisione organica della disciplina vigente in materia di enti del Terzo Settore” e il Decreto Ministeriale del 4 luglio 2019 ha stabilito le “Linee guida per la redazione del bilancio sociale per gli enti del Terzo Settore”. Ma in parallelo, con il Decreto Ministeriale del 23 luglio 2019 sono state adottate le “linee guida per la realizzazione dei sistemi di valutazione dell’impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo Settore” che mirano a definire l’insieme delle ricadute che l’attività della Cooperativa ha sulla società, sul territorio e su tutti gli stakeholder.

La redazione del bilancio sociale 2019 non è ancora soggetta ai sopracitati cambiamenti (che diventeranno obbligatori con il bilancio sociale 2020), e ha mantenuto l’ordinaria struttura che è stata curata dalla Direzione e Presidenza e realizzata in collaborazione con la Segreteria del Gruppo Polis.

## 1.3 Divulgazione

Presentato in Assemblea di approvazione bilancio 2019, il documento è diffuso nei seguenti canali:

- Pubblicazione su server accessibile agli utenti del sistema informatico di Gruppo Polis;
- Pubblicazione sul sito web all’indirizzo [www.gruppopolis.it/trasparenza](http://www.gruppopolis.it/trasparenza)

## 2. Identità dell'organizzazione

### 2.1 Informazioni generali

La cooperativa ha scopo mutualistico allargato e rivolto, oltre che ai propri soci, anche al territorio. Il suo fine è riportato nell'art. 3 dello statuto:

"La Cooperativa, conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991, non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico mediante:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari assistenziali, educativi, ai sensi dell'art.1, comma 1 lett. a della legge 381/91 e dell'art.2 comma 1 lett. a), Legge Regionale n.23/06;
- b) lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e di altri soggetti deboli di cui alla lettera b dell'art.1 della legge 381/91 e di cui all'art.2, comma 1, lettera b) della Legge Regionale n.23/06.

La cooperativa si configura pertanto come cooperativa sociale a scopo plurimo: l'attività di gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi è connessa con quella di avviamento al lavoro di soggetti svantaggiati".

L'oggetto sociale della cooperativa riguarda pertanto la gestione dei servizi socio-assistenziali ed educativi e lo svolgimento di attività lavorative finalizzate all'inserimento lavorativo.

#### Informazioni in sintesi

Denominazione	Gruppo R Società Cooperativa Sociale		
Indirizzo sede legale	Padova, via Due Palazzi 16 – Cap. 35136		
Forma giuridica e modello di riferimento	Società cooperativa sociale, modello S.p.a.		
Tipologia	Cooperativa sociale a scopo plurimo (L. 381/91)		
Data di costituzione	19.11.2001		
Codice Fiscale	03681420281		
Partita Iva	03681420281		
N° iscrizione Albo Nazionale società cooperative	A103297		
N° iscrizione Albo Regionale cooperative sociali	P/PD/0088		
Telefono	049.8900506 (sede legale)		
Fax	049.8909386 (sede legale)		
E-mail	gruppo.r@gruppopolis.it		
Pec	gruppo.r@pec.confcooperative.it		
Sito internet	<a href="http://www.gruppopolis.it">www.gruppopolis.it</a> <a href="http://www.remixpadova.it">www.remixpadova.it</a> <a href="http://www.trameatelier.it">www.trameatelier.it</a>		
Appartenenza a reti associative		<b>Anno di adesione</b>	
	Confcooperative	2002	
Adesione a consorzi di cooperative	Consorzio Veneto Insieme		
Altre partecipazioni e quote	Cgm Finance	1.000	
	ConfCoop	26	
	Consorzio Veneto Insieme	530	
	Finaza Sociale	1.000	
	GPI – Gruppo Polis Immobiliare	10.000	
	Sinfonia	5.000	
	<i>Totale</i>	<i>17.556</i>	
Codice Ateco	88.10.00 / 32.99.9 (e altre indicate in visura camerale)		

## 2.2 Mission, Vision, Valori e Principi

La cooperativa sociale Gruppo R, ai sensi della legge 381/91, si pone come finalità istituzionale quella di “perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi” e attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all’inserimento lavorativo delle persone che si rivolgono ai servizi della Cooperativa.

### *Mission*

Rispondere ai bisogni di persone adulte in condizioni di emarginazione e/o a persone senza dimora, con particolare riguardo alle persone economicamente disagiate e alle persone coinvolte nelle nuove forme di povertà.

### *Vision*

Perseguire un reale re-inserimento e una migliore qualità della vita della persona disagiata, con progetti e percorsi individuali, considerando la complessità dei bisogni e le aspettative personali di ciascuno e garantendo continuità ai servizi avviati. A questo scopo Gruppo R individua nella costruzione di relazioni e sinergie con altri soggetti un’opportunità per condividere le risorse in vista dell’unico obiettivo.

### *Valori*

La cooperativa, nel perseguimento della mission, orienta il proprio operato con costante riferimento alla Carta dei Valori e della partecipazione democratica del Gruppo Polis, approvata nel corso delle assemblee dei soci svolte nel 2012, il giorno 11 maggio nel caso di Gruppo R. I valori di riferimento in essa indicati sono:

#### Centralità della persona

- Qualità delle relazioni.

Rendere attivo questo valore significa, per Gruppo Polis, mettere in condizione ogni persona che a vario titolo ne fa parte, di esprimere idee, bisogni, capacità, senza alcuna discriminazione e secondo il principio della reciprocità.

- Qualità dell’ambiente.

In accordo tra le diverse tipologie di servizi offerti dal Gruppo Polis, promuovere senso di appartenenza e stile di accoglienza verso chi li frequenta.

- Valorizzazione dei talenti.

Conoscere la persona per favorirne l’inserimento nell’ambiente più consono alle sue capacità, abilità e potenzialità rispettando la professionalità e le competenze di tutti i soci e lavoratori.

#### Partecipazione

Essere soci della cooperativa significa assumere la responsabilità del suo sviluppo attraverso:

- Conoscenza dello strumento giuridico.

Offerta della formazione necessaria alla partecipazione consapevole allo sviluppo delle cooperative.

- Conoscenza delle responsabilità che ci si assume partecipando.

Partecipazione alla vita della cooperativa come condizione irrinunciabile per il suo sviluppo e come adesione alle responsabilità imprenditoriali assunte da ciascun socio con la libera adesione.

- Disporre tutti delle medesime possibilità – Partecipazione democratica

Il principio “una testa, un voto”, espresso attraverso la partecipazione della vita della cooperativa, ne governa lo sviluppo.

#### Responsabilità

- Attenzione all’ambiente (comportamento ecologico e gestione delle risorse ambientali).

Uso consapevole e responsabile delle risorse ambientali di cui disponiamo coerentemente con le possibilità e le situazioni.

- Gestione delle risorse della cooperativa e del territorio in modo trasparente e onesto.

Attenzione alla trasparenza ed onestà nell’utilizzo delle risorse a disposizione, in vista dello sviluppo delle cooperative e del territorio in cui esse operano.

- Rispetto delle regole fiscali e civili  
Operare nel rispetto della legalità, osservando tutte le norme civili e fiscali cui la cooperativa è soggetta, garantendo una condotta di mercato rispettosa delle regole della concorrenza.
- Fedeltà ai principi statutari e alle norme della Legge n. 381/91 e della Legge Regionale del Veneto n. 23/06.  
Costruire servizi non fini a sé stessi, ma al benessere della comunità, alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone.

### Innovazione

- Attenzione ai nuovi bisogni emergenti.  
Apertura ai nuovi bisogni che la comunità e il mercato esprimono, e disponibilità a verificare la possibilità di offrire risposte organizzate e funzionali.
- Continua tendenza al miglioramento nell'organizzazione.  
Ricerca di metodologie e tecnologie efficaci ed efficienti per soddisfare i bisogni delle persone.
- Ampliamento delle iniziative imprenditoriali.  
Valutazione di tutte le possibili iniziative imprenditoriali economicamente sostenibili volte allo sviluppo dei servizi ed attività di Gruppo Polis.

### Cooperazione

- Stile relazionale improntato alla collaborazione e al sostegno.  
Promozione di uno stile collaborativo finalizzato al benessere e alla soddisfazione personale di tutti i portatori di interesse.
- Stile relazionale collaborativo nei confronti delle altre cooperative e del contesto esterno.  
Azione finalizzata alla costruzione di reti di collaborazione, guidata dai principi di trasparenza e correttezza.
- Partecipazione agli organi di rappresentanza con la disponibilità ad assumere cariche.
- Assunzione di responsabilità all'interno delle organizzazioni di appartenenza finalizzata allo sviluppo e al cambiamento.
- Disponibilità a creare sinergie e profitti con altre strutture e realtà.  
Apertura alla collaborazione con le realtà del territorio e disponibilità a creare sinergie sul fronte dei servizi e delle attività imprenditoriali.
- Promozione della cultura della cooperazione.  
Formazione interna e sensibilizzazione esterna alla conoscenza dei principi e dei valori della cooperazione.

### Durabilità

- Attuare tutti i comportamenti necessari per operare le scelte opportune affinché siano garantiti nel tempo le attività e lo sviluppo della cooperativa.  
In particolare:
  - definire ed attuare strategie di sviluppo delle Cooperative, dei servizi e delle attività compatibilmente con le evoluzioni del contesto economico e sociale locale e nazionale.
  - Definire e mettere in atto scelte gestionali e organizzative per affrontare gli sviluppi del mercato ed i condizionamenti economici del contesto.
  - Definendo ruoli e competenze di ciascun socio e lavoratore all'interno dell'organizzazione.

## 2.3 Servizi e attività

Le attività svolte riguardano i servizi alla persona (rivolti a persone in condizione di emarginazione sociale, vittime e autori di violenza, persone immigrate) e attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Di seguito la sintesi relativa al 2019.

### PARTE A DELLA COOPERATIVA

SERVIZIO	SEDE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	POSTI DISPONIBILI	BENEFICIARI 2019
Laboratorio Occupazionale Protetto (LOP)	Vigodarzere (PD)	Servizio educativo rivolto a persone in situazione di disagio sociale finalizzato alla promozione dell'autonomia	Servizio Diurno	27	67
Centro diurno di prima accoglienza "La Bussola"	Padova	Servizio di accoglienza di persone in condizioni di emarginazione con finalità di inclusione	Servizio Diurno	40	68
Accoglienza persone in condizione di marginalità	Padova	Servizio di accoglienza residenziale per persone in situazione di disagio sociale	Servizio Residenziale	8	8
Accoglienza persone vittime di tratta	Padova	Servizio di accoglienza per persone vittime di tratta	Servizio Residenziale	2	5
Casa Viola	Padova <i>(a indirizzo segreto)</i>	Servizio di accoglienza donne vittime di violenza e in condizione di disagio sociale	Servizio Residenziale	7	7 donne 3 minori
Servizio Uomini Maltrattanti	Padova	Attività di consulenza individuale e di gruppo per uomini che agiscono violenza	Consulenza individuale e di gruppo	<i>Secondo accordi con enti inviati</i>	34
Centro Anti Violenza	Chioggia (VE)	Servizio di supporto alle donne che subiscono violenza	Sportello	<i>Servizio aperto al pubblico</i>	49 in carico (26 nuovi)
Accoglienza persone richiedenti asilo	Padova, Legnaro e Selvazzano Dentro (PD)	CAS (centro accoglienza straordinario): accoglienza donne e uomini richiedenti asilo	Servizio Residenziale	32	30

**PARTE B DELLA COOPERATIVA**

SERVIZIO / ATTIVITÀ	SEDE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	LAVORATORI	BENEFICIARI DI MISURE DI INSERIMENTO LAVORATIVO
REMIX Lungargine	Vigodarzere (PD)	Lavorazioni, linee produttive, reparti di produzione e gestione logistica conto terzi	Attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo	16	6 inserimenti lavorativi 14 tirocini
REMIX Olimpiadi				5	1 inserimento lavorativo 1 tirocinio
REMIX Saletto				7	1 inserimento lavorativo 1 tirocinio

*Nel corso del 2019 sono state accolte inoltre 2 persone per un percorso di attività sociale a fronte di sanzioni legate al Codice della Strada.*

## 2.4 Storia

### 1994 - 1997

Gruppo R trae origine nel 1994 presso la canonica dell'Ospedale dei Colli a Padova, anno in cui veniva avviata dall'**Associazione Fraternità e Servizio** un'attività occupazionale rivolta a persone in condizioni di grave emarginazione sociale, con la presenza attiva del volontariato.

L'attività dà buoni risultati sociali e nel tempo si trasforma in servizio strutturato e professionale in collaborazione con i Servizi sociali del Comune di Padova, con il quale viene stipulata nel 1997 una prima convenzione. Sempre nello stesso anno viene aperto il primo gruppo appartamento finalizzato all'offerta di un alloggio in un clima familiare di **persone senza dimora**.

### 2001

Il centro occupazionale viene trasferito in una struttura artigianale a Vigodarzere e, raccogliendo l'esperienza dell'associazione di volontariato, e delle più *anziane* cooperative del Gruppo Polis (Polis Nova, Il Portico e PNL), si costituisce in forma di **cooperativa sociale** con sede a Vigodarzere. Nello stesso anno, presso un laboratorio in via dei Colli e un appartamento a Tencarola, prende avvio Progetto L, un servizio gestito dall'Associazione Fraternità e Servizio che si pone l'obiettivo di offrire un percorso di inserimento sociale e lavorativo a donne straniere vittime di tratta. La storia di Progetto L si intreccerà qualche anno più tardi, nel 2008 con quella di Gruppo R.

### 2002-2005

Il triennio vede crescere la cooperativa in dimensioni economiche e sociali, parallelamente ad un significativo incremento dell'utenza. L'attenzione alle povertà e alle nuove forme di disagio sociale è costante: in particolare grande impegno è dedicato alla progettazione del nuovo **centro diurno** di prima accoglienza per persone in condizione di marginalità sociale **La Bussola**, avviato nel 2005 e significativo tassello della rete di servizi presenti nella città di Padova.

### 2008-2010

Gruppo R prende in carico i servizi di **accoglienza di donne vittime di violenza** già gestiti da dall'Associazione Fraternità e Servizio con Progetto L.

Nel 2010 vengono avviate iniziative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo: progetti di pubblica utilità in collaborazione con il Comune di Padova e altre cooperative sociali.

### 2011

Nell'anno del decennale di attività, festeggiato con soci, lavoratori, amici e utenti, vengono avviati due nuovi servizi di accoglienza, rivolti rispettivamente a **donne in difficoltà** e **donne rifugiate**. I servizi rispondono ai bisogni di inserimento sociale e lavorativo di persone che per diversi motivi si trovano in condizione di emarginazione e con il problema lavorativo.

Prosegue l'impegno nel consolidamento delle attività e nella diversificazione delle fonti di finanziamento con l'avvio dell'attività di **raccolta fondi**, con eventi, iniziative e proposte per il territorio, per le aziende e per gli enti erogatori finalizzate al reperimento di fondi e sostegno dei servizi. Tale prospettiva risulta essere sempre più determinante per la sostenibilità.

### 2013

Il centro occupazionale diurno di via Manin viene messo in gara d'appalto europea e ripensato come **laboratorio occupazionale protetto** (LOP) orientato all'inserimento lavorativo. La gara è vinta da Gruppo R, anche se con una sospensione di due mesi nelle more dell'affidamento. Nel corso della sospensione, tramite l'impegno dei lavoratori e di molti volontari, è stato possibile comunque portare avanti le attività produttive di conto lavorazione.

### 2014

Prende il via un servizio rivolto agli **uomini maltrattanti**, fino ad ora assente nella rete dei servizi sociali padovani. Il servizio consente di accreditarsi sempre di più come ente che lavora per il

contrasto alla violenza di genere e di avere maggiore riconoscimento professionale nel settore, anche presso medici di base, magistratura, servizi sociali, forze dell'ordine, enti addetti ai lavori.

Si realizza una collaborazione con la Human Foundation di Roma per la valutazione di impatto sociale (metodo **SROI**) del servizio La Bussola: una misurazione di come il servizio impatti nel contrasto alla grave marginalità, come riesca a produrre cambiamento e come permetta un ritorno dell'investimento operato dalla collettività con intervento efficace.

Viene avviato lo studio sull'opportunità di integrare Gruppo R e PNL, per acquisire una dimensione più competitiva al fine di sviluppare l'attività imprenditoriale finalizzata all'inserimento lavorativo, comune obiettivo delle due cooperative.

## 2015-2016

**Acquisizione del ramo d'azienda PNL** a partire dal 1 giugno 2015. La decisione è finalizzata a realizzare con maggiore efficacia percorsi di inserimento lavorativo e sociale, nonché a ottimizzare gli aspetti gestionali ed economici.

Inserimento del Servizio Uomini Maltrattanti (SUM) nella ri-pianificazione 2015 dei Piani di Zona dell'Ulss 16, all'interno dell'Area Infanzia-Adolescenza-Famiglia, tra le azioni innovative.

Con il decennale del Centro Diurno La Bussola, vi è avvio di un percorso di revisione e riprogettazione del servizio in particolare per una maggiore partecipazione e responsabilizzazione degli utenti al servizio, proseguito anche nel 2016.

Avviata la progettazione per la gestione di un Centro Antiviolenza, in occasione del bando indetto dal Comune di Chioggia per l'avvio del **Centro Anti Violenza "Civico Donna"**. Alla gara Gruppo R partecipa in ATI con Progetto Now e Carità Clodiense. Da settembre 2016, Gruppo R rimarrà l'unico ente gestore avvalendosi comunque delle professioniste già impegnate.

A settembre, grazie a un progetto europeo Erasmus+, una delegazione di Gruppo R va in visita a Lisbona con altri partner per conoscere l'esperienza di **housing first**, progetto di inserimento abitativo per persone senza dimora.

Avvio delle accoglienze straordinarie per persone **richiedenti asilo** e sottoscrizione della "Carta della buona accoglienza" sottoscritta dal Ministero dell'Interno, Alleanza delle Cooperative e Anci.

## 2017

Rinnovo della convenzione con il Comune di Padova per le **accoglienze di persone in stato di grave emarginazione sociale**. Proseguimento della collaborazione con **Caritas Diocesana** per la gestione congiunta dei Gruppi Appartamento.

Partecipazione al nuovo bando della **Prefettura di Padova** per l'accoglienza di persone richiedenti asilo in collaborazione con il Consorzio Veneto Insieme.

Acquisto di una nuova struttura (**PNL2**) a Vigodarzere, per le attività produttive. L'investimento è per sviluppare l'area produttiva, e realizzare inserimenti lavorativi. Siglato un accordo con *Foscarini*, per l'assemblaggio di lampade di design. Per lo scopo è stato preso in affitto ed allestito un ulteriore capannone a Vigodarzere (**PNL3**).

## 2018

Terminato l'affidamento del Laboratorio occupazionale protetto, il Comune di Padova proroga l'affidamento fino a maggio 2019 e pubblica un nuovo bando europeo per l'affidamento.

Avviato il progetto di imprenditoria sociale **Trame-Ritagli di vita**, che unisce moda, ambiente e finalità sociali. Il progetto è finalizzato alla realizzazione di borse e accessori prodotti con materiali di pregio recuperati da scarti di produzione di importanti marchi del territorio.

## 2019

Avviato il nuovo contratto di affidamento triennale per il servizio **LOP**. Nel capitolato, importanti novità come la diversificazione in tre laboratori occupazionali: oltre all'**assemblaggio**, l'**orto** (realizzato in collaborazione con Polis Nova) e la **sartoria**. Il nuovo contratto prevede anche un maggior orientamento formativo e l'introduzione di azioni orientate all'**inclusione sociale**.

Nel 2019 c'è stata una rivisitazione dell'approccio commerciale di Gruppo R rispetto alle attività produttive. È stato rinnovato, innanzitutto, il logo: si è passati da PNL a **REMIX Soluzioni**

**Industriali**", nome che richiama il significato di mettersi in gioco. Il lancio del brand avviene con l'inaugurazione (il 12 dicembre), della nuova unità produttiva di proprietà di Gruppo R, sita in via Olimpiadi a Vigodarzere. Viene lanciato anche il nuovo sito [www.remixpadova.it](http://www.remixpadova.it).

Nell'area Contrasto Violenza di Genere si sono rafforzate le **collaborazioni** per la costruzione di una rete di soggetti del territorio che lavorano a favore delle vittime; in particolar modo in collaborazione con i Servizi Sociali, Croce Rossa, Centro Veneto Progetti Donna e Casa Viola.

Per l'ambito Inclusione Sociale, la Bussola ha ampliato il proprio servizio offrendo, per gli ospiti del centro diurno, uno sportello di **segretariato sociale** e ampliando l'orario di apertura.

## 2.5 Territorio di riferimento

Gruppo R opera nel territorio dell'ULSS 6 Euganea, in particolare con i propri servizi nel territorio padovano e in particolare a Padova, Vigodarzere, Selvazzano Dentro e Legnaro.

Collabora per le lavorazioni conto terzi con aziende del territorio del Veneto.

La Cooperativa ha accordi di affidamento per lo svolgimento dei servizi con il Comune di Padova, il Comune di Chioggia e collabora con il Comune di Venezia. Ha relazioni con la Prefettura di Padova, l'Istituto Penitenziario di Padova, la Regione del Veneto, il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio. È inserita in reti nazionali e internazionali per lo svolgimento di progetti anche Europei. Si rapporta con associazioni, cooperative sociali e istituzioni pubbliche e private del territorio per lo svolgimento di attività e progetti a sostegno delle persone accolte.

## 2.6 Gruppo Cooperativo Paritetico "Gruppo Polis"

Gruppo R aderisce al gruppo cooperativo paritetico "Gruppo Polis", costituitosi nel 2008 ai sensi dell'art. 2545 septies del Codice Civile, ma già avviato informalmente a partire dai primi anni 2000.

La principale finalità del Gruppo è la realizzazione di **sinergie ed economie di scala** e la condivisione di strategie per offrire servizi di filiera alle persone. Gruppo Polis opera infatti secondo un **approccio di rete** negli ambiti educativo, riabilitativo, residenziale e di inserimento lavorativo.

L'essere gruppo consente inoltre alle cooperative di ottimizzare le risorse disponibili e di aumentare il **potere contrattuale** nei confronti dei diversi interlocutori pubblici e privati. Il Gruppo fornisce opportunità di integrazione, coordinamento, sviluppo delle rispettive attività e la possibilità di costituire maggiore **massa critica**, nell'intento di porsi all'attenzione della società non come semplici soggetti gestori di servizi ma come attori qualificati per la definizione delle politiche sociali.

La governance del Gruppo è stata oggetto di una revisione, avviata nel 2017 dal Consiglio dei Presidenti e dalla Direzione Strategica in modo congiunto. L'esigenza è stata quella di aggiornare la mission e ripensare la vision.

Il percorso ha toccato molti aspetti concementi le scelte gestionali e politiche comuni, e si è intrecciata in modo stretto con il percorso di implementazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. Il modello, per poter definire le responsabilità in capo alle funzioni aziendali, ha portato a ripensare gli organi del Gruppo, arrivando a un'ipotesi finale approvata dai Consigli di Amministrazione a fine 2018.

Tale ipotesi è stata approvata nel 2019, anno in cui il Gruppo ha ripensato il proprio modello organizzativo approvando nuovi documenti nei quali vengono definite le modalità e le finalità dello "stare insieme". Il cambiamento è avvenuto, soprattutto, nel paradigma di pensiero: si è passati dalla logica dell'"impresa a rete" a quella della "**rete d'impresa**". Ci si è mossi



Quello che ci ha sempre spinto a non essere un'unica struttura è stata un'idea, la teoria del "campo di fragole". La fragola è una pianta che non tenta di ingrandire se stessa, ma dalla pianta madre gemmano altre propaggini che generano altre fragole che diventano autonome. La scelta che è stata fatta all'inizio non è stata quella di fare grande Polis Nova, una cooperativa unica che gestisse tutti i servizi, ma cercare di mantenere dimensioni significative con consigli di amministrazione diversi, con diffusione di responsabilità. Per non perdere però le economie di scala, nel 2003 abbiamo incominciato a teorizzare l'idea del Gruppo Polis come gruppo paritetico, dapprima in maniera informale: una modalità di coordinamento tra le cooperative non contrattualizzata. Poi con la riforma del diritto societario è stato costituito il gruppo cooperativo paritetico e abbiamo potuto così concretizzarlo.

ROBERTO BALDO,  
COORDINATORE GENERALE  
GRUPPO POLIS

quindi verso l'idea che le imprese cooperative aderenti, condividano una Carta dei Valori e si riconoscano nei Principi cooperativi, e possano percorrere una strada comune puntando al rafforzamento della loro propria competitività, come enunciato nel Manifesto del Gruppo Polis approvato il 12.02.2019.

A livello gestionale sono cessati il Consiglio dei Presidenti e la Direzione Strategica ed è stato istituito un nuovo organo, chiamato Coordinamento Strategico, che vede la presenza di presidenti e coordinatori generali/amministratori delegati, e che ha il compito di confrontarsi sui temi di interesse strategico comune.

### 3. Governo e strategie

#### 3.1 Base Sociale

La Cooperativa, confermando nel corso degli anni i propri valori e la propria mission ha ampliato la base sociale arrivando ad oggi a contare 54 soci.

Nell'anno 2019 ci sono state 1 nuova ammissione e 1 dimissione.

Al 31.12.2019 la composizione è pertanto la seguente:



Le variazioni della base sociale negli ultimi 10 anni sono state le seguenti:

Anno	Lavoratori	Volontari	Fruitori	Persone Giuridiche	Totali
2010	14	1	16	1	34
2011	17	2	15	1	36
2012	17	1	17	1	37
2013	17	1	17	1	37
2014	17	1	15	1	35
2015	20	1	18	1	40
2016	20	1	18	1	41
2017	23	1	21	4	49
2018	25	1	23	5	54
2019	25	1	23	5	54

### 3.2 Organi istituzionali

Gruppo R, secondo i principi della cooperazione, è un'organizzazione democratica: i soci, a prescindere dal capitale sottoscritto, hanno il medesimo potere decisionale seguendo la logica del voto capitario "una testa, un voto".

Il **Consiglio di Amministrazione**, è nominato dai Soci ed elegge al suo interno presidente e vice presidente. Inoltre, può attribuire deleghe gestionali agli amministratori.

Per il triennio degli esercizi 2017-2019 il Consiglio è così composto:

- Massimo Citran (Presidente)
- Alice Zorzan (Vicepresidente)
- Emanuela Tacchetto (Amministratore Delegato)
- Antonio Cabras
- Luigino Pittaro

Con l'Assemblea dei soci del 13 dicembre 2019, è stato nominato inoltre un nuovo organo di controllo, in esecuzione della nuova normativa sulla crisi d'impresa: il **Collegio Sindacale**, che ha il compito di sorvegliare sulla gestione e l'amministrazione della Cooperativa, assumendo anche il ruolo di revisore legale dei conti. È composto da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci. I Sindaci effettivi sono:

- Mariangela Andreazza (Presidente del Collegio Sindacale)
- Massimiliano Bordin;
- Francesco Tapparello.

### 3.3 Partecipazione

La partecipazione alla vita societaria è uno degli aspetti fondamentali della Cooperativa, nonché il principio attraverso il quale Soci e Amministratori contribuiscono attivamente alla definizione delle politiche e all'attuazione del programma dell'organizzazione.

Il **Consiglio di Amministrazione** di Gruppo R si è riunito 13 volte nel corso del 2019 con una presenza del 94%. I temi che sono stati affrontati durante le riunioni sono:

- Verifica degli obiettivi precedenti e programmazione futura;
- Decisioni e verifica in merito all'andamento economico-finanziario;
- Variazioni della base sociale: ammissioni e dimissioni dei soci;
- Approvazione della bozza di bilancio;
- Convocazione Assemblea dei Soci;
- Aggiornamenti sulle attività e sui progetti della Cooperativa;
- Definizione e avvio del piano operativo del percorso di innovazione;
- Discussione sulla proposta del nuovo assetto di Gruppo Polis;
- Problematiche amministrative;
- Progetti di investimento.

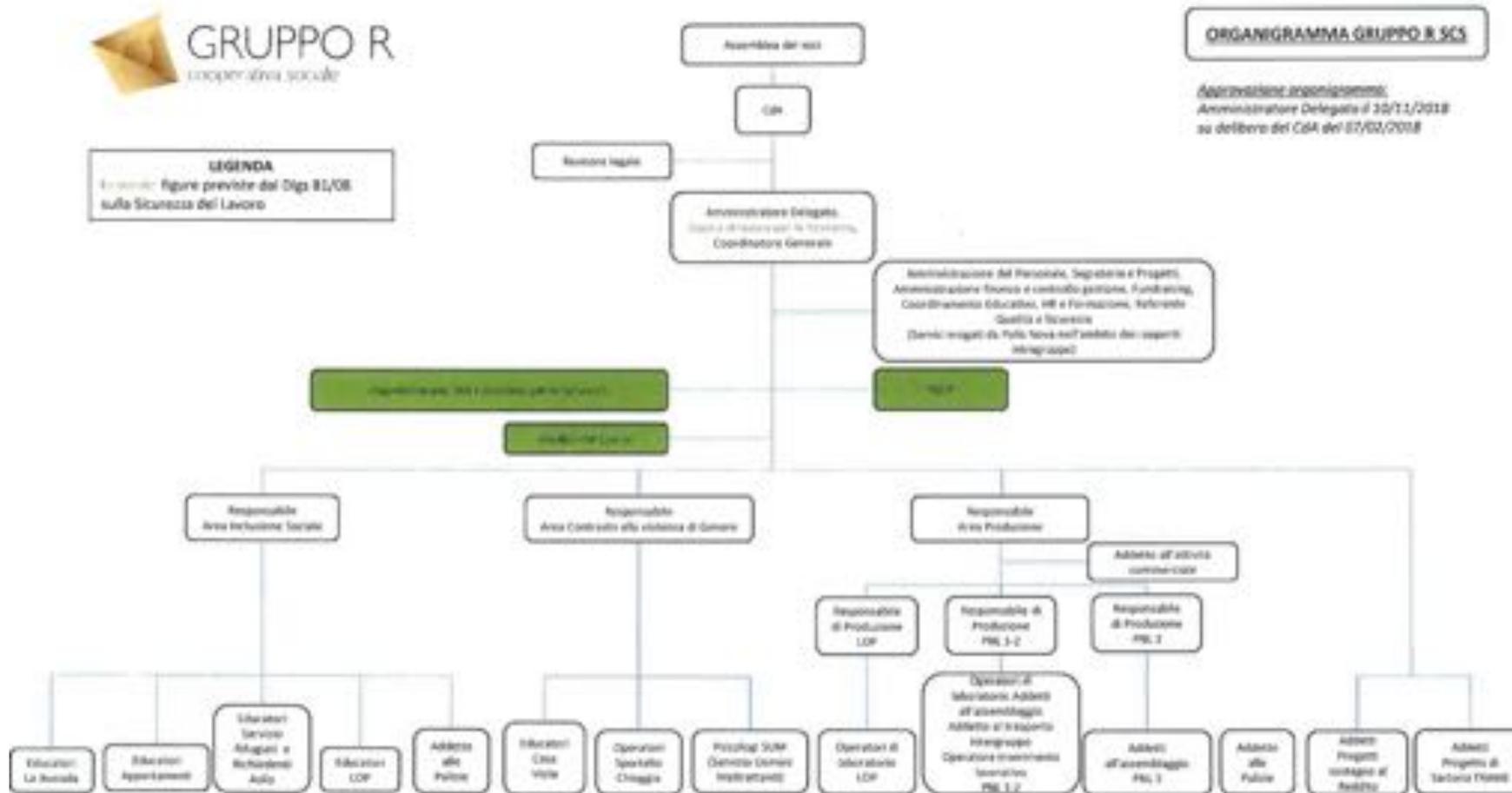
L'**Assemblea dei Soci**, negli ultimi 10 anni, ha registrato la seguente partecipazione:

Anno	Data	Partecipazione	Deleghe	Ordine del giorno
2010	07.05.2010	59%	14%	1°: approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2009, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile e deliberazioni conseguenti; 2°: presentazione Relazione Sociale; 3°: nomina del Revisore Contabile; 4°: varie ed eventuali.
2011	06.05.2011	41%	25%	1°: approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2010, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile e deliberazioni conseguenti; 2°: presentazione Relazione Sociale; 3°: rinnovo cariche sociali; 4°: varie ed eventuali.

2012	11.05.2012	58%	14%	1°: approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2011, della Nota Integrativa, della Relazione sulla Gestione e della Relazione del Revisore Contabile e deliberazioni conseguenti; 2°: presentazione e approvazione del Bilancio Sociale 2011; 3°: Approvazione della nuova "Carta dei valori, mission e codice etico"
2013	23.04.2013	60%	20%	1°: proposta di Ristorni ai soci per l'anno 2012 e delibere conseguenti; 2°: presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2012, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: approvazione bilancio e relative delibere; 4°: nomina del Revisore contabile; 5°: presentazione del Bilancio Sociale 2012; 6°: proposta adesione Assistenza Sanitaria Integrativa; 7°: proposta modifica Regolamento Interno previsto dalla L.142/2001 per adesione Assistenza Sanitaria Integrativa; 8°: valutazione proposte Assistenza Sanitaria Privata ed eventuale adesione.
2014	09.05.2014	56%	26%	1°: presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2013, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 2°: approvazione bilancio e relative delibere; 3°: approvazione Piano Strategico 2014-2018 4°: elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione 5°: presentazione del Bilancio Sociale 2013;
2015	20.05.2015	69%	9%	1°: proposta di ristorno ai soci per l'anno 2014 e delibere conseguenti; 2°: presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2014, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: approvazione bilancio e relative delibere; 4°: proposta di ampliamento del Consiglio di Amministrazione a 6 membri 5°: nomina nuovo consigliere 6°: presentazione del Bilancio Sociale 2014;
2016	06.05.2016	73%	18%	1°: proposta di ristorno ai soci per l'anno 2015 e delibere conseguenti; 2°: presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2015, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: approvazione bilancio e relative delibere; 4°: nomina organo di controllo; 5°: presentazione della Relazione Sociale
2017	10.05.2017	71%	22%	1°: proposta di ristorno ai soci per l'anno 2016 e delibere conseguenti; 2°: presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2016, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: Presentazione della Relazione Sociale; 4°: Approvazione Bilancio e relative delibere; 5°: Nomina consiglio di amministrazione; 6°: Modifiche regolamento prestito sociale.
2018	11.05.2018	63%	20%	1° Proposta di ristorno ai soci per l'anno 2017 e delibere conseguenti; 2°: Presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2017, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: Presentazione della Relazione Sociale; 4° Approvazione bilancio e relative delibere
2019	08.05.2019	67%	9%	1°: Proposta di ristorno ai soci per l'anno 2018 e delibere conseguenti; 2°: Presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2018, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3°: Presentazione della Relazione Sociale; 4°: Approvazione Bilancio e relative delibere; 5°: Nomina dell'Organo di Controllo; 6°: Presentazione nuovo assetto del Gruppo Polis; 7°: Prospettive.
2019	13.12.2019	39%	28%	1°: Nomina del collegio sindacale e delibere conseguenti; 2°: Prospettive future.

### 3.4 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata a partire dalla componente istituzionale nell'organigramma che segue. Le sinergie attuate in virtù dell'appartenenza al Gruppo Polis rendono possibile la gestione centralizzata dei servizi amministrativi, della gestione delle risorse umane, del coordinamento strategico e educativo. Per rispondere all'obiettivo di aumentare la responsabilità e la partecipazione sono stati individuati e incaricati dei Responsabili di area con compiti di coordinamento operativo dei diversi servizi. Di seguito l'organigramma della Cooperativa in una versione soggetta a revisione proprio nelle settimane di redazione del presente documento.



### 3.5 Governance

Il modello di governance, comune a tutte le cooperative del Gruppo Polis, è rappresentato dal diagramma "a clessidra", che esprime la correlazione tra il piano istituzionale (*rappresentato dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Presidente*) e quello organizzativo, che vede al vertice una figura direzionale (*Amministratore Delegato e Coordinatore Generale*), con funzioni in staff e in linea. Le due dimensioni sono distinte e complementari, caratterizzate rispettivamente dal principio **democratico** e dal principio **gerarchico**.

Il Gruppo Cooperativo Paritetico ha una propria governance (come già sopra accennato) funzionale a raggiungere gli obiettivi comuni del Gruppo.

I documenti che regolano il Gruppo Polis sono:

- Il **Manifesto** del Gruppo Polis, che enuncia la visione e le ragioni dello "stare insieme";
- Il **Protocollo d'Intesa** che definisce le norme fondamentali e la governance;
- Il **Contratto di Gruppo Paritetico** che regola l'utilizzo del marchio comune;
- Il **Regolamento del Gruppo** che identifica le politiche gestionali comuni su alcuni ambiti.



Nel Protocollo d'Intesa, approvato il 26.06.2019, è rappresentata la strutturazione della governance, appoggiata su due funzioni:

- **Coordinamento Strategico** (art. 5):  
Costituito dai presidenti e dai coordinatori generali/amministratori delegati delle cooperative aderenti. Le sue competenze sono: elaborare linee di indirizzo strategico triennali con gli obiettivi specifici; verificare gli obiettivi; intervenire sulla gestione delle attività; valutare le attività di carattere imprenditoriale di particolare interesse, nominare il coordinatore generale.
- **Coordinatore Generale** (art. 6):  
la carica ha durata quadriennale e può essere rinominato senza limitazioni (attualmente è Roberto Baldo). Ha il compito di coordinare le iniziative funzionali al raggiungimento degli obiettivi fissati nelle linee strategiche di indirizzo e di convocare il Coordinamento Strategico. È inoltre il rappresentante del Gruppo nelle relazioni verso l'esterno.

### 3.6 Obiettivi e Strategie

Con il 2018 il Piano Strategico 2014-2018 del Gruppo Polis approvato dalle Assemblee dei soci nel maggio 2014 ha esaurito la propria competenza. Il 2019 è stato pertanto l'anno in cui si sono poste le basi per la nuova pianificazione strategica **2020-2024**, a partire dal già citato ripensamento delle modalità di gestione del Gruppo Polis. Inoltre, è stata avviata l'analisi condivisa del contesto, individuando le aree critiche che hanno bisogno di rafforzate e sostenute da investimenti e programmazione. Il lavoro di pianificazione prosegue nel 2020 con l'obiettivo di approvare il Piano Strategico in bozza, per poterlo successivamente portare all'attenzione dei Soci.

### 3.7 Politiche per la Qualità

Il CdA della Cooperativa definisce la politica della qualità che indirizza l'organizzazione a medio-lungo termine. Essa viene riesaminata ad ogni rinnovo delle cariche, ed il nuovo CdA può decidere se continuare con la stessa politica o rivederla. Con delibera del 4 settembre 2017 il Consiglio di Amministrazione di Gruppo R ha approvato la Politica della qualità per il triennio.

La politica viene diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso opportune comunicazioni. Si articola nei seguenti punti:

1. Perseguire il raggiungimento della maggiore **autonomia** possibile con riferimento all'utente e la sua inclusione sociale;
2. Migliorare la **competenza** e la **professionalità** del personale e l'organizzazione nel suo complesso;
3. Favorire l'integrazione della realtà cooperativa con il **territorio**;
4. Promuovere il lavoro di **rete**;
5. Stimolare la **partecipazione attiva**;
6. Perseguire il soddisfacimento dei bisogni del "**sistema cliente**" (utente, personale, committenza);
7. Promuovere una cultura sociale e di prevenzione sui **servizi per l'emarginazione**;
8. Migliorare l'efficacia del sistema di **gestione della qualità**.

La Cooperativa è dotata di un proprio Sistema di Gestione Aziendale (SGA) integrato, che collega procedure aziendali, sistema di gestione Sicurezza, sistema di gestione protezione dati, Haccp. Alcuni servizi possiedono inoltre la Certificazione di Qualità ISO 9001 2015, certificata dall'ente RINA.

Per la realizzazione, l'attuazione ed il monitoraggio del proprio sistema di gestione Qualità (principalmente quelle certificate) la Cooperativa aderisce ad una rete proposta dal Consorzio Veneto Insieme denominata "**Q.Re.S. Network – Qualità consorziata**" che vede come partner altri consorzi e cooperative interessate alla certificazione dei propri servizi. Il network si pone le seguenti finalità:

- migliorare la gestione dei sistemi di gestione attraverso la condivisione dei sistemi stessi;
- favorire lo scambio dei reciproci know-how;
- garantire la sostenibilità dei costi della certificazione ottimizzando la spesa;
- favorire lo sviluppo di ulteriori iniziative interconsortili.

## 4. Portatori di interesse

### 4.1 Mappatura degli stakeholder

Gli stakeholder rappresentano gli interlocutori con i quali la Cooperativa si relaziona nello svolgimento della propria attività. Sono una varietà composta che, proprio per la loro molteplice natura, instaurano diverse modalità di interazione.

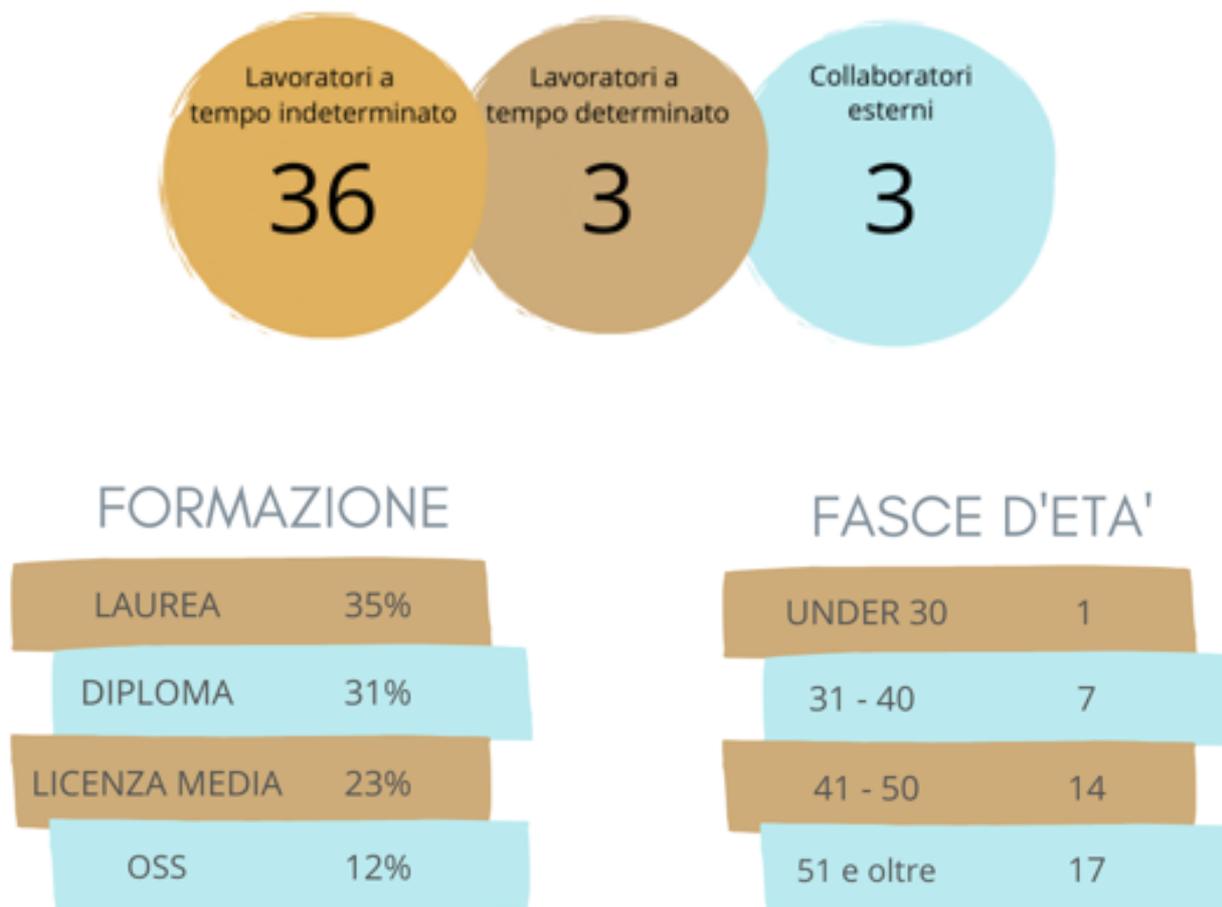
Gli stakeholder sono persone fisiche, gruppi, enti pubblici, realtà profit e non profit che portano un proprio interesse verso Gruppo R, risposta ad un bisogno o condivisione di valori ed aspettative. Sono figure essenziali per il perseguimento degli obiettivi mutualistici, interni ed esterni, che la Cooperativa si pone in conformità con la L. 381/91 che definisce per le operative sociali lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini".



*Di seguito portiamo in evidenza le azioni svolte con alcuni portatori di interesse, rimandando alla relazione sociale per la trattazione delle ulteriori categorie*

## 4.2 Lavoratori

I dati utili a descrivere i lavoratori di Gruppo R sono riportati nelle tabelle che seguono. In particolare, ci siamo concentrati nel descrivere la tipologia di contratto, il rapporto societario, il loro titolo di studio, la fascia d'età e il genere. I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2019.



### 4.2.1 Formazione

Periodicamente si sono svolti i **coordinamenti** educativi con gli psicologi consulenti, durante i quali si sono analizzati casi e supervisionati progetti e interventi, e trattati aspetti operativi e logistici.

Sono stati affrontati anche gli aspetti relazionali tra operatori e tra operatori e utenza.

Un intervento formativo ha visto la partecipazione dei lavoratori di tutti i servizi ed è stato condotto da un facilitatore esterno con l'obiettivo di **individuare i bisogni formativi**.

Alcuni lavoratori hanno partecipato a formazioni specifiche organizzate sia all'interno di Gruppo Polis sia all'esterno: alcune di queste su richiesta della cooperativa ed altre su propria richiesta.

### Formazione interna:

- Coordinamenti di servizio quindicinali per i servizi La Bussola, LOP, Seconde Accoglienze; Contrasto Violenza di Genere, Accoglienza Richiedenti Asilo;
- Coordinamenti di servizio a cadenza mensile per REMIX;
- Incontro in outdoor per l'analisi delle esigenze formative dei lavoratori e per l'analisi del senso di identità e delle modalità di interazioni reciproche;
- Formazione in ambito sicurezza, primo soccorso, antincendio per i lavoratori che necessitavano di aggiornamento.



### Formazione esterna

- World Social Day 2019 "Promuovere l'importanza dei rapporti umani";
- Seminario "Favorire innovazione e partecipazione" di Erickson;
- Seminario all'interno del Master in Inclusione e Innovazione: "Traiettorie per costruire contesti inclusivi e sostenibili";
- "Le giornate di Bertinoro per l'economia civile" di Aiccon.



Inoltre, per gli operatori che si occupano di **inserimento lavorativo**:

- Percorso formativo "ITINERA: i tutor delle transizioni negli scenari d'impresa emergenti".

Per il servizio **Contrasto alla violenza di genere**:

- "Leaving Violence";
- "I percorsi di fuoriuscita dalla violenza delle donne migranti";
- "Empowerment Agents: Mutilazione genitale femminile";
- Seminario su "La Valutazione del rischio con il metodo Sara-S";
- Seminario "Affrontare la violenza sulle donne".

## 4.2.2 Percorso di Alta Formazione Gruppo Polis

A novembre 2019 è iniziato il percorso di Alta Formazione per amministratori, responsabili e soci di Gruppo Polis. L'intervento formativo avrà durata di 3 anni e l'obiettivo di stimolare una generale **crescita manageriale** dei corsisti finalizzata a predisporre un futuro avvicendamento dei ruoli di governance interni al gruppo.

È proprio ad amministratori, responsabili e soci che oggi viene chiesto, oltre che di avvalersi di **competenze trasversali** orientate alla leadership, alla cura e manutenzione del sistema relazionale, di disporre di abilità manageriali tecnico-amministrative, capacità politico-gestionali di visione d'insieme e di know-how organizzativi specifici, utili all'intraprendere, innovare, rischiare, condurre processi decisionali e sviluppare la cooperazione tra imprese in rete.

Gli incontri si sono tenuti da ottobre, una volta al mese, di sabato mattina per 4 ore, con una presenza di circa 40 persone tra tutte le cooperative del Gruppo. È un intervento sostenuto economicamente dalle cooperative e gratuitamente offerto ai Soci.

## 4.2.3 Rischio Stress Lavoro-Correlato

Il benessere dei lavoratori e il clima organizzativo nei servizi sono stati indagati attraverso la valutazione di dati oggettivi come prescritto dalla normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

I dati sono ricavati dalla somministrazione della metodologia **Inail** per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nell'edizione del 2017. Il questionario prevede due momenti principali:

1. Raccolta e analisi degli **eventi eentinella** (indicatori organizzativi considerati possibili esiti di Stress Lavoro-Correlato, ad es. gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del Medico Competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori);

2. Rilevazione e analisi dei **fattori di contenuto** del lavoro (ad es. ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti) e **fattori di contesto** del lavoro (ad es. ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione).

L'indagine è stata condotta su **gruppi omogenei di lavoratori** identificati utilizzando come criterio l'esposizione ad un rischio dello stesso tipo. I risultati dell'indagine svolta nel 2019 riguardano i dati del triennio 2017-2019. I dati sentinella sono stati ricavati dall'analisi dei dati presenti; i dati relativi ai fattori di contenuto e a quelli di contesto di lavoro sono stati ricavati dalla somministrazione ai lavoratori del questionario INAIL, suddivisi per gruppi omogenei.

I risultati di Gruppo R mostrano una **situazione positiva generale**, con un rischio di stress che va da "Basso" a "Medio". In particolare, per i gruppi che hanno riportato un livello "Medio" gli item critici riguardano i *Fattori di Contenuto del lavoro*, quali: "Ambiente di lavoro e attrezzatura", "Carichi e ritmi di lavoro" e i *Fattori di contesto di lavoro*, in particolare "Evoluzione di carriera". Il livello di rischio non impone il ricorso ad interventi correttivi ma aggiustamenti organizzativi e confronto con i lavoratori.

### 4.3 Rete e Territorio

La cooperativa aderisce a **Confcooperative Federsolidarietà**, associazione di rappresentanza politico-sindacale, partecipando attivamente alle funzioni di rappresentanza, tutela e promozione del sistema cooperazione sociale provinciale e regionale.

Alcuni lavoratori hanno inoltre partecipato alle **commissioni provinciali e regionali** nelle tematiche della grave emarginazione e dell'immigrazione e in particolare richiedenti asilo, nonché nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Gruppo R è socio del **Consorzio Veneto Insieme** (consorzio di cooperative sociali con obiettivi di sviluppo imprenditoriale). Con il Consorzio la Cooperativa ha collaborato per il mantenimento della certificazione di qualità e per il servizio civile e nell'ambito dell'emarginazione ed esclusione sociale.

Gruppo R aderisce a **Fio.psd** (federazione italiana organismi persone senza dimora) che esercita un ruolo di rappresentanza e coordinamento degli enti aderenti con le politiche sociali e al **NetWork Housing First** costituito dalla stessa Fio.psd.

Gruppo R aderisce anche all'associazione **Relive – Relazioni libere dalle violenze**. Relive ha come mission quella di promuovere e sviluppare programmi di prevenzione alla violenza domestica, di sostegno e di presa in carico degli autori di violenza, lavorando in partenariato e stretto coordinamento con i servizi di assistenza alle vittime, ma allo stesso tempo investendo una particolare attenzione al versante culturale e sociale del fenomeno.

Gruppo R collabora costantemente con realtà del **privato sociale**, amministrazioni locali e Forze dell'ordine, i Servizi Sociali, i Servizi Scolastici (per la raccolta cibo), i Servizi Sanitari (Consultori Familiari, centri di salute mentale, SerD, ambulatorio immigrazione, il servizio sociale del Pronto Soccorso), parrocchie. La cooperativa nel 2019 ha partecipato a partnership e coordinamenti con realtà del territorio per studiare opportunità di servizi e progetti negli ambiti di interesse.

Anche nella realizzazione dei servizi storici permangono importanti collaborazioni (per le strutture in uso, per l'invio di utenti, per il sostegno alle attività), come la Parrocchia di Altichiero, i Padri Rogazionisti e Caritas Diocesana per La Bussola, il Comune di Padova e Cadoneghe per la raccolta pasti nelle scuole, le Parrocchie di Legnaro e Tencarola per i richiedenti asilo.

Da segnalare di contro che la collaborazione con il Centro Antiviolenza di Padova per Casa Viola e il Servizio Uomini Maltrattanti, ha vissuto qualche difficoltà che dovrà essere affrontata per l'efficacia del servizio stesso.

## 5. Fundraising

La cooperativa, con il coordinamento del Gruppo Polis, ha continuato ad investire nella raccolta fondi, attivandosi nel territorio per sviluppare e implementare contatti con soggetti pubblici e privati allo scopo di **creare partnership** a diversi livelli con il fine di **sostenere lo sviluppo dei servizi** della cooperativa.

Le attività hanno visto la realizzazione di alcuni importanti eventi al fine di sensibilizzare i potenziali donatori al tema del **contrasto del fenomeno della violenza** sulle donne e al sostegno dei servizi per le **persone senza dimora**. Con il medesimo obiettivo, Gruppo R ha partecipato ad alcune trasmissioni radiofoniche o televisive dove ha presentato e promosso le proprie iniziative.

L'attività di raccolta fondi è stata avviata in quanto si rendeva necessario sensibilizzare la cittadinanza e le istituzioni rispetto a servizi sociali non coperti dal punto di vista economico da risorse pubbliche, e anche per sostenere nuovi progetti. L'attività si è rivelata molto importante per il sostegno delle attività delle cooperative facenti parte di Gruppo Polis.

Dal 2019 l'Ufficio Fundraising, oltre alla continua attività di ricerca fondi a sostegno dei servizi di Gruppo Polis per le donne vittime di violenza e per le persone indigenti, si è occupato di stendere le basi per l'avvio di azioni a sostegno dei servizi del Gruppo per la disabilità e la salute mentale.

Nel 2019 abbiamo proseguito le azioni di coinvolgimento delle aziende sostenitrici dei diversi servizi di Gruppo Polis, e in particolare:

- Tigotà: il 25 gennaio abbiamo ricevuto la visita di Tigotà nel centro diurno Mosaico di Polis Nova. Inoltre un gruppo di utenti del centro diurno Attivamente di Polis Nova ha visitato un loro punto vendita per capire da vicino come si svolge il lavoro di addetto alle vendite.
- Pettenon Cosmetics: grazie al loro sostegno Gruppo R ha realizzato presso la Scuola Secondaria di primo grado di San Martino di Lupari (PD) alcuni incontri di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne con gli alunni.
- Gruppo Aspiag Despar: si è rinnovata e consolidata la collaborazione che, per il quarto anno consecutivo, ci ha visti come beneficiari in Veneto della campagna *"Il mondo ha bisogno delle donne"*. Dal 23 febbraio al 6 marzo è stato possibile lasciare una donazione libera alle casse di tutti i supermercati Despar, Eurospar e Interspar del Veneto, Emilia-Romagna, Trentino Alto-Adige e Friuli Venezia-Giulia a sostegno dei servizi per le donne vittime di violenza. Casa Viola è stato il servizio beneficiario per il Veneto, ricevendo in donazione 27.000 euro
- Iniziative sportive nel territorio: diverse sono state le iniziative sportive che hanno visto i servizi di Gruppo Polis per le donne vittime di violenza come beneficiari: la *Run for Home* del 3 marzo, il torneo delle Mafalde di rugby del 9 marzo e la *Muoviamoci in Rosa* del 7 aprile. Il 28 aprile 2019 si è svolta la Padova Marathon, con Gruppo Polis charity partner. Il 29 settembre si è tenuta la *Running Hearts* agli impianti del CUS Padova. La manifestazione, giunta alla sua sesta edizione, è consolidata e riconosciuta, e nel 2019 ha visto la partecipazione di 1000 persone a sostegno dei servizi di Gruppo Polis.
- Eventi teatrali: il 13 settembre, al Teatro Falcone Borsellino di Limena (PD), in collaborazione con l'Amministrazione Comunale, si è tenuto lo spettacolo teatrale *"Una Donna Solà"*, di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le Donne. L'esperienza è stata un successo ed è stata replicata presso il Comune di Albignasego (PD) il 24 novembre presso Villa Obizzi.

- Iniziativa “*Di Pane in Meglio*”: nei week-end del 9-10 e del 16-17 novembre, abbiamo distribuito di fronte a diverse Parrocchie di Padova e provincia le pagnotte prodotte dall’*Associazione Panificatori Padovani* dell’Ascom di Padova, per sostenere il Centro La Bussola.
- Cena di Gala: il 22 novembre si è tenuto il consueto appuntamento che nel 2019 ha celebrato la sua decima edizione. Aziende, Amministrazioni, Enti e Sostenitori si sono riuniti al Golf Club La Montecchia per sostenere i servizi per le donne vittime di violenza, celebrando la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre.
- Pallavolo Padova: abbiamo infine avviato un’importante collaborazione con Pallavolo Padova per l’anno 2019/2020, che prevede visibilità tramite l’inserimento del nostro logo nelle maglie degli atleti e presso la Kioene Arena durante le partite, oltre a darci la possibilità di entrare in contatto con i loro Partner, partecipare ai loro eventi e raccogliere fondi a sostegno del Centro Diurno La Bussola.

Durante tutto l’anno, gli operatori sono stati coinvolti in attività di sensibilizzazione e raccolta fondi organizzati dall’ufficio Fundrasing di Gruppo Polis, incontrando gruppi parrocchiali o partecipando ad eventi sul territorio.

## 6. Relazione sociale

La relazione sociale è strutturata individuando per ogni area di attività della cooperativa gli elementi che per il 2019 hanno caratterizzato il **contesto**, le **strategie** messe in atto e le **azioni** svolte.

### AREA PRODUZIONE E INSERIMENTO LAVORATIVO

#### 6.1 REMIX

##### Contesto

L'attività di REMIX si svolge in 3 siti produttivi ed ha i seguenti obiettivi:

- Salvaguardare e sviluppare l'area di inserimento lavorativo all'interno del Gruppo Polis;
- Dare opportunità di lavoro a persone in difficoltà, con riferimento particolare alle persone svantaggiate L.381/91 e alle persone deboli ex Regolamento Europeo CE 2204;
- Dare impulso all'attività produttiva, fondamentale per la mission di Gruppo R e per l'efficacia dei suoi servizi;
- Aumentare le opportunità di tirocini, stage, percorsi per sostegno al reddito di persone in difficoltà.

##### Strategie

Il 2019 è stato l'anno in cui si è ripensato all'**approccio commerciale** di Gruppo R per le attività produttive. La volontà di essere maggiormente incisivi verso il mercato delle aziende è stata la spinta per effettuare la rivisitazione del Brand.

Il nome scelto è REMIX Soluzioni industriali, che racchiude il significato di **rimettersi in gioco**, mettere insieme tutte le **diversità** per realizzare un soggetto speciale, con tante anime ma focalizzato su risposte concrete alle aziende, in chiave sociale.

Supportati da Sinfonia Lab (agenzia di comunicazione), sono stati rivisti gli strumenti di comunicazione e promozione, e realizzato un sito web interamente dedicato, per posizionare REMIX sul mercato in modo più efficace e attirare quelle aziende che hanno un interesse ad avviare delle collaborazioni con un soggetto produttivo che ha finalità sociali.

Le 3 unità produttive quindi hanno preso i nomi di: Remix **Lungargine**, Remix **Olimpiadi**, Remix **Saletto**.

##### Azioni

Il 2019 è stato caratterizzato dal consolidamento delle attività in Remix **Olimpiadi**, unità produttiva aperta a settembre 2018, e che ha visto velocemente crescere la sua attività, ospitando assemblaggio di vassoi estraibili per frigorifero e incrementando i volumi di attività di rifilatura delle membrane per i vasi di espansione. Ciò ha dato la possibilità di avviare dei tirocini, dei percorsi di sostegno al reddito ed anche assunzioni temporanee per far fronte alle maggiori esigenze produttive. Complessivamente, nel 2019, sono stati attivati 8 tirocini, alcuni percorsi di sostegno, 2 assunzioni temporanee, 1 delle quali è diventata più a lungo termine.

Il 12 dicembre 2019 è stata inaugurata la nuova sede e lanciato il nuovo brand.

In Remix **Lungargine** sono stati avviati 13 nuovi percorsi di tirocinio e di sostegno al reddito, ma non sono state fatte nuove assunzioni.

In Remix **Saletto** sono stati accolti 2 tirocini, che sono sfociati in contratti a tempo indeterminato, di cui 1 in inserimento lavorativo.

È stata realizzata la nuova linea vestiario per i lavoratori con il brand Remix.

Le attività produttive nel 2019 sono state sostanzialmente consolidate, con degli aumenti da parte di qualche cliente e rallentamenti da parte di altri. Nonostante gli sforzi l'equilibrio economico della parte B della cooperativa rimane ancora un obiettivo da raggiungere.

Gli sforzi e la progettualità per il 2020 sono quindi maggiormente concentrati su strategie e modalità per raggiungere l'obiettivo.

## AREA INCLUSIONE SOCIALE

### 6.2 Laboratorio occupazionale protetto (LOP)

#### Contesto

Il LOP è un luogo di **inclusione sociale e lavorativa**, un servizio che valorizza le competenze, un **osservatorio** privilegiato per la valorizzazione della persona. Il LOP si sviluppa all'interno di una **logica di rete** e si pone come luogo di snodo di relazioni tra soggetti del territorio impegnati in politiche e pratiche di inclusione. È uno strumento di **attivazione personale** che può integrarsi con altre misure regionali e nazionali in un'ottica di inclusione socio-lavorativa.

#### Strategie

Le strategie seguono una metodologia di "**accompagnamento al cambiamento**", in cui autonomia e assunzione di responsabilità dell'utente rappresentano gli impatti diretti che l'insieme dei servizi LOP intende produrre. L'approccio con gli utenti è centrato sulla persona, e per Gruppo R è basato sulla **metodologia cognitivo comportamentale**, dove ampio spazio viene dato all'osservazione attiva e attenta dell'utente. Gli operatori sono costantemente orientati alla ricerca di occasioni affinché l'utente possa sperimentare un processo di empowerment e di sviluppo di competenze e raggiungimento di autonomia.

I percorsi individuali sono quindi caratterizzati da **4 strategie progressive**:

1. Riscoprire *le competenze*;
2. Accrescere *le competenze*;
3. Mettere in gioco e misurare *le competenze*;
4. Fare rete per l'inclusione.

Il LOP promuove l'attivazione personale e accompagna al cambiamento per raggiungere la **massima autonomia e responsabilità** negli ambiti decisionale, finanziaria, di responsabilizzazione rispetto alle mansioni, agli incarichi, ai percorsi di inserimento lavorativo e al ruolo di cittadini attivi.

Abbiamo operato nei seguenti ambiti:

- supporto dell'autonomia e miglioramento delle condizioni di vita;
- percorsi di inserimento lavorativo;
- attività occupazionali;
- sostegno al reddito;
- valorizzazione della persona e inclusione sociale;
- formazione.

#### Azioni

I movimenti degli utenti nel 2019 sono stati:

- **47** inserimenti;
- **45** dimissioni.

Nel dettaglio i motivi delle dimissioni sono stati:

- 24 per avvio esperienza esterna: tirocinio /attività lavorativa/formazione;
- 9 per termine percorso;
- 2 per non adesione al progetto;
- 4 per motivi di salute;
- 1 per stato di gravidanza;
- 3 per scarsa o nulla frequentazione;
- 2 per trasferimento in altra città/stato.

Le attività occupazionali sono organizzate secondo un livello crescente di complessità, al fine di incontrare le attitudini delle persone e di raggiungere gli obiettivi dell'inserimento. Sono divise in 3 tipi di laboratorio:

- Laboratorio di **Assemblaggio** nel quale si svolgono attività di assemblaggio, imbustamento, etichettatura, confezionamento, oltre al controllo qualità. Sono attività finalizzate a sviluppare l'apprendimento del compito, l'assimilazione dei tempi, la collaborazione e la socializzazione, l'adattabilità, la motivazione e l'autoefficacia. Accoglie fino a 27 persone.
- Laboratorio di **Sartoria** dove vengono effettuate attività formative, di sviluppo linea sartoriale, di produzione di accessori e gadget sartoriali e di gestione del processo produttivo che offrono la possibilità di stimolare la creatività, sperimentare un processo produttivo completo, valorizzare le proprie competenze e abilità manuali. Accoglie fino a 4 persone.
- Laboratorio di **Orticoltura** nel quale si realizzano attività di raccolta e preparazione ortaggi, gestione delle malerbe, trapianti, utilizzo attrezzi e irrigazione che consentono l'acquisizione di competenze generali e specifiche in ambito agricolo, lo sviluppo di competenze e abilità manuali specifiche, lo sperimentare un contesto lavorativo diverso. Accoglie fino a 4 persone ed è gestito in collaborazione con Polis Nova.

## 6.3 Gruppi Appartamento

### Contesto

L'accoglienza nei Gruppi Appartamento si inserisce nella filiera dell'**autonomia abitativa** che va dalla strada, all'asilo notturno, fino al gruppo appartamento, ultima tappa prima dell'alloggio definitivo, qualora realizzabile. Non sempre infatti è possibile, per le condizioni personali dell'ospite. I principali motivi di difficoltà in questo ambito riguardano: problemi sanitari psico-fisici, a volte legati a forme di dipendenza, l'età, il reddito e l'assegnazione di alloggi popolari che hanno tempi lunghi di attesa.

Oltre a rispondere alle esigenze abitative di chi è senza casa, il servizio funge da supporto ai **percorsi individuali**, avviati sia nei due centri della cooperativa che in altre strutture del territorio.

Obiettivi dell'accoglienza:

- offrire accesso ad alloggi di "secondo livello", non emergenziali. La maggior parte delle persone ospitate nei nostri appartamenti proviene infatti dall'asilo notturno;
- favorire la riacquisizione di norme comportamentali basilari in particolare inerenti alla cura di sé e alla convivenza;
- sostenere, qualora possibile, altri percorsi di reinserimento socio-lavorativo;
- favorire il successivo accesso ad alloggi stabili per le persone che hanno adeguati requisiti all'autonomia abitativa;
- prevenire l'aggravarsi delle condizioni sociosanitarie in particolari situazioni.

### Strategie

La metodologia applicata dall'equipe di lavoro si ispira ai principi del sistema **Housing First**, adattandolo alle necessità richieste dal sistema con cui ci si interfaccia (ente pubblico).

La supervisione periodica dell'educatore, gli accompagnamenti, qualora necessario, e la verifica dei progetti da parte della psicologa hanno permesso, vista la particolarità del disagio sociale e sanitario delle persone accolte, un sostegno personale che si è concretizzato in supporti:

- all'utilizzo della struttura;
- alla convivenza;
- alla gestione delle azioni quotidiane del vivere in un'abitazione in modo autonomo;
- alla cura di sé;
- all'accesso ai servizi territoriali.

### Azioni

Sono stati mantenuti gli accessi degli operatori negli appartamenti oltre ad interventi socioeducativi personalizzati (interventi specifici che hanno previsto incontri individuali e finalizzati a situazioni

particolari). Si sono mantenuti anche nel corso del 2019 incontri bimensili di coordinamento fra gli educatori degli appartamenti e la psicologa, oltre a momenti formativi mensili con tutte le equipe dei servizi della Cooperativa.

Nel 2019 si sono mantenuti dei momenti di incontro di gruppo, conviviali, sia con delle cene presso gli appartamenti sia con delle visite culturali.

Durante il 2019 sono stati dimessi 3 utenti dal Gruppo Appartamento e ne è stato inserito uno.

Due utenti sono stati trasferiti in un'altra accoglienza con assistenza quotidiana, per motivi sanitari; un utente è stato dimesso perché ha trovato una soluzione abitativa autonoma.

Al 31/12/2019 degli otto posti disponibili ne risultano 3 liberi.

Nell'ambito della rete territoriale "CAP 35100" sul tema dell'housing, si è mantenuta la collaborazione con gli altri enti di CAP35100 (Caritas, COSEP, Associazione MURIALDO, Università di Padova) per un continuo confronto sulla metodologia in ambito di "senza dimora", volta a poter cogliere ambiti di miglioramento reciproci, per poter ampliare l'offerta rivolta agli utenti inseriti.

### Progetto "Case di Sgancio"

Da giugno 2019 è attivo su 2 appartamenti in gestione comune con Caritas Diocesana di Padova un progetto per persone migranti in possesso di permesso di soggiorno umanitario (o analogo) che si sono trovati nella condizione di senza dimora (perché in uscita da altre accoglienze).

L'obiettivo di questo progetto è:

- offrire accesso ad alloggio per prevenire la perdita del lavoro/tirocinio in essere;
- sostenere, qualora possibile, altri percorsi di reinserimento socio-lavorativo;
- favorire il successivo accesso ad alloggi stabili per le persone che hanno adeguati requisiti all'autonomia abitativa;
- prevenire l'aggravarsi delle condizioni sociosanitarie in particolari situazioni;
- convertire il PDS umanitario (o analogo) in PDS per lavoro.

Si è rafforzata, quindi, la collaborazione con Caritas, unendo le equipe delle due organizzazioni in **un'unica equipe multidisciplinare**. Questo lavoro congiunto ha stimolato entrambi le organizzazioni a migliorare e affinare la metodologia applicata nella gestione degli appartamenti, tesa sempre all'approccio del metodo Housing First.

## 6.4 Centro diurno di prima accoglienza *La Bussola*

### Contesto

Il centro diurno di prima accoglienza ha continuato a perseguire l'obiettivo di soddisfare i **bisogni primari** come prevenzione all'aggravamento delle condizioni di vita e soprattutto a favorire percorsi di **reinserimento sociale e/o lavorativo** di chi versa in condizioni di emarginazione ed esclusione sociale.

### Strategie

Le **attività partecipative** sono le innovazioni apportate alla Bussola, iniziate nel 2016 e poi proseguite ad oggi, per responsabilizzare gli ospiti della Bussola e identificarli come **protagonisti** e non solo come fruitori dei servizi erogati dal Centro Diurno.

I due grandi filoni di attività sono:

#### Attività di accoglienza diurna in risposta ai bisogni primari:

mensa, servizi docce e lavanderia, deposito bagagli, ascolto, colloqui individuali, attività di socializzazione, accompagnamenti sanitari.

#### Attività per il reinserimento socio-lavorativo, attraverso il recupero delle risorse personali:

laboratorio occupazionale, laboratorio artistico di terracotta, orientamento al lavoro con percorsi individuali (attività interne ed esterne), affiancamenti per pratiche amministrative, abitative e sanitarie.

### Azioni

Nell'arco del 2019 dal Centro Diurno La Bussola sono stati accolti 68 ospiti, di cui 56 uomini e 12 donne, italiani 47 e 21 stranieri; con un numero di circa 26 ospiti presenti giornalmente.

L'età delle persone ospitate è stata compresa fra i 20-85 anni. Sono aumentati gli ingressi di persone con età oltre i 50 anni e, l'avanzamento dell'età, comporta più richieste da parte dei servizi con l'obiettivo di risposta ai bisogni primari e socializzazione.

Queste sono le attività dell'accoglienza diurna nel 2019:

- Attività socio-ricreative;
- Attività di ascolto, con colloqui informali;
- Accompagnamenti e supporto per problematiche sanitarie, visite e ricoveri (3 persone);
- Accompagnamenti e/o supporto per pratiche burocratiche (circa 12 persone);
- Attività partecipative (15 persone), in supporto nella gestione mensa, nella pulizia del banco distribuzione, nella pulizia del laboratorio di assemblaggio, nella cura del giardino;
- Sono state formate 2 persone nuove, più i volontari con corso HACCP per la manipolazione degli alimenti, competenza necessaria per la distribuzione pasti

Quanto alle attività per il **reinserimento lavorativo**:

- Attività occupazionali: raccolta pasti scuole, lavaggio stoviglie, pulizie interne (13 persone);
- Attività occupazionali a sostegno degli eventi del Gruppo Polis (2 persone);
- Ricerca lavoro in siti internet presso la Bussola, stesura curriculum: 6 persone;
- Supporto nella ricerca di alloggio sul territorio: 5 persone;
- Colloqui individuali di conoscenza e orientamento: media di 4 colloqui settimanali;
- Sportello di orientamento lavorativo: 30 persone supportate per compilazione curriculum, invio candidature per lavoro, informazioni per misure di sostegno l reddito e ricerca alloggi;
- 1 persona inserita con progetto regionale RIA (Reddito di Inclusione Attiva) e 1 persona ha avviata in tirocinio presso la parte B della cooperativa;

- Sportello di segretariato sociale: attivato da maggio per 3 giorni alla settimana, nel 2019 ha registrato 130 accessi da parte di 35 persone per verifiche contributive, supporto ricerca alloggio, accesso a bandi pubblici per l'occupazione, supporto per bandi pubblici, per servizi anagrafici, di previdenza sociale e di sostegno al reddito.
- Attività socializzanti, educative, informative e incontri di gruppo: in media 10 persone presenti.

Un focus particolare meritano i seguenti progetti:

### Raccolta pasti

È proseguita l'attività di raccolta pasti non consumati presso 4 scuole. È stato raggiunto un accordo con un centro cottura (che a sua volta rifornisce le scuole) che permetterà di raccogliere le eccedenze direttamente dalla fonte. Il cibo raccolto è stato distribuito oltre che alla Bussola al LOP Gruppo R e le eccedenze alle Cucine Economiche Popolari.

Continua la collaborazione attraverso Rete Solida con l'Eurospar di Altichiero dal quale si raccoglie mediamente una quantità di circa 15 Kg di prodotti al giorno.

Queste attività coinvolgono 6 utenti, e consentono osservazione delle competenze e spazio di recupero di un loro ruolo attivo e responsabile.

### Laboratorio occupazionale

Nel 2019 è continuata l'attività del piccolo laboratorio di assemblaggio semplice, per offrire la possibilità di inserimento di persone utenti della Bussola, supportati da volontari, ex utenti del laboratorio occupazionale protetto, con obiettivi socializzanti e propedeutici al lavoro e inoltre come risposta di reciprocità per i servizi offerti dal centro diurno.

### Laboratorio terracotta

Nel 2019 c'è stato un incremento delle attività di produzione e il conseguente incremento di partecipazione degli utenti alle fasi di realizzazione, confezionamento e promozione dei prodotti. Sono stati svolti diversi banchetti sul territorio per far conoscere i prodotti e la realtà del centro.

### Volontariato

Molte attività sono state supportate dalla presenza di volontari che prestano il loro servizio in alcuni momenti della settimana o del mese. Nel 2019 ci sono stati 20 volontari, tra cui una ragazza in servizio civile universale e 4 inserimenti persone impegnati in lavori socialmente utili. Sono state realizzate anche 2 serate volontari per creare un momento di condivisione e di formazione per gli stessi.

### Non perdere la Bussola

È stata realizzata la seconda edizione della festa della Bussola con attività e laboratori per adulti e bambini del quartiere: letture animate, laboratorio di terracotta e di cucina del riciclo per raccontare il centro diurno e far conoscere il servizio. Per la realizzazione dell'evento sono stati coinvolti 8 volontari e 6 utenti che si sono occupati dell'allestimento e delle attività proposte.

### Salotto presso l'Asilo Notturmo

Nel 2019 è stata avviata l'attività di "Salotto" presso l'Asilo Notturmo del Comune di Padova. Prevede un'attività diurna di 2 ore al giorno, rivolta a un gruppo di 12 ospiti dell'asilo. L'attività è svolta nell'ambito del rapporto di collaborazione con la cooperativa sociale Cosep, gestore del servizio.

## 6.5 Accoglienza persone richiedenti asilo

### Contesto

L'accoglienza delle persone richiedenti asilo ha come mission **l'accompagnamento, il supporto e l'integrazione** delle persone stesse durante il periodo in cui viene esaminata la domanda di asilo politico. La Cooperativa ha aderito alla **Carta della Buona Accoglienza** che vuole partire dall'integrazione come elemento cardine per la riuscita dei percorsi individuali. L'obiettivo del servizio portare le persone accolte ad essere progressivamente sempre più autonome nel soddisfare i propri bisogni: ciò si attua affiancando la persona fin dal primo momento di arrivo, aiutandola ad orientarsi nei servizi territoriali di cui può usufruire. La persona è supportata in tutto il **percorso legale** di richiesta di asilo, in tutto il percorso per l'ottenimento dei **documenti personali**, in tutte le **necessità sanitarie e scolastiche**, così come nell'ambito formativo e lavorativo. La Buona Accoglienza si allontana dal sistema assistenzialistico e crede che la progressiva autonomia sia fondamentale per il proseguo del percorso individuale.

### Strategie

Nel 2019 abbiamo mantenuto la collaborazione con le altre 12 Cooperative (facenti parte di ConfCooperative), sotto un unico "cappello" del **Consorzio Veneto Insieme**, partecipando insieme alla gestione di alcuni aspetti operativi del servizio. È stato un lavoro costante di confronto e raccordo di modi di fare diversi, e una sfida continua per migliorarsi. Questo nuovo assetto ha comportato un miglioramento interno, frutto dell'adeguamento agli standard comuni individuati dal Consorzio. La collaborazione tra Cooperativa e Consorzio è stata sempre buona e proficua con un costante scambio di informazioni e di buone pratiche.

Questo assetto Consortile ha permesso di modificare anche il rapporto con la committenza (**Prefettura di Padova**) che per molti aspetti non ha più dialogato direttamente con noi, ma si è interfacciata con il Consorzio e a cascata poi il Consorzio si interfacciava con le 13 consorziate. Su alcuni aspetti questo meccanismo è risultato più lento di quanto non fosse in precedenza, ma di contro abbiamo acquisito un peso più rilevante nei confronti dell'esterno.

Nel corso dell'anno questa "forza" ha un po' ceduto anche di fronte al rinnovo dell'affidamento del servizio alle nuove condizioni, che ha visto compiersi una frattura tra le cooperative, tra chi avrebbe continuato il servizio e chi avrebbe chiuso le accoglienze.

### Azioni

I posti a disposizione nel 2019 sono stati **32** (16 maschili e 16 femminili). Siamo partiti in gennaio con 30 posti occupati e nel corso dei mesi, essendo il servizio in prospettiva di chiusura e il fenomeno dei "richiedenti asilo" in calo in tutta Italia, anche le presenze sono andate calando.

Le persone accolte nel 2019 provenivano da Gambia, Senegal, Guinea, Nigeria, Costa d'Avorio, Somalia, Ucraina. Tutte le persone al **30 settembre** sono uscite dal progetto e tutte sono state trasferite ad altre cooperative per proseguire con loro l'accoglienza.

Il servizio è stato sostenuto dalla convenzione con la Prefettura, per tramite del Consorzio. Le rette riconosciute da bando hanno permesso la sostenibilità del servizio con una parziale copertura dei costi generali.

Nel dettaglio, le attività svolte sono state:

- Assistenza burocratica per i documenti
- Assistenza sanitaria (di base e specialistica) e supporto psicologico in caso di necessità:
- Attività di educazione sanitaria:
- Orientamento e accompagnamento ai servizi territoriali
- Orientamento legale di base:
- Attività di alfabetizzazione:
- Servizi mirati alla formazione, qualificazione e riqualificazione professionale:

Attività di integrazione e socializzanti: nel 2019 sono stati avviati 10 beneficiari in percorsi di volontariato e 5 percorsi professionalizzanti erogati da enti accreditati.

## 6.5 Accoglienza persone vittime di tratta e sfruttamento

### Contesto: il progetto N.A.Ve

Gruppo R è partner ed ente attuatore del progetto N.A.Ve, il **Network Antitratta per il Veneto**, ovvero un sistema unico e integrato di emersione e assistenza di vittime di tratta e grave sfruttamento indipendentemente dal loro status giuridico, età, nazionalità, genere e tipo di sfruttamento che può essere sessuale, lavorativo, nell'accattonaggio, nelle economie illegali forzate e nei matrimoni forzati.

### Strategia

L'accoglienza delle persone vittime di grave sfruttamento ci vede impegnati nella seconda e terza parte del percorso di inclusione, che sono, dopo l'emersione, la fase di **programma** e di **sgancio**.

Nel programma le persone devono essere accompagnate in un percorso autonomia, in uscita da una fase di sfruttamento, riappropriandosi dei corretti ritmi socio-lavorativi, con attività di istruzione e formazione tese all'inserimento lavorativo. Nello sgancio le persone devono essere inserite in un percorso di tirocinio che permetta loro di essere autonome e reinserirsi nel tessuto sociale.

L'obiettivo del servizio, quindi, è reperire una opportunità di **tirocinio** adatta alle persone inserite e aiutarle nel nuovo percorso come tirocinanti, supportandola negli aspetti pratici dello stesso. Oltre a questo, il servizio deve garantire gli elementi di base per l'accoglienza residenziale.

### Azioni

Le accoglienze nel 2019 sono state di **5 uomini**, provenienti da Marocco, Tunisia e Nigeria.

Le persone accolte provengono tutte da situazioni di grave sfruttamento lavorativo o da sfruttamento nell'ambito di economie illegali. C'è stata 1 dimissione in dicembre: un ragazzo è stato trasferito in un'altra cooperativa per permettergli di svolgere il proprio tirocinio a Mestre (VE).

Nella prima parte dell'anno, pur non avendo utenti in carico, abbiamo continuato a frequentare i tavoli di coordinamento del progetto dando il nostro contributo allo sviluppo e al miglioramento del sistema stesso. Con la ripresa delle accoglienze in giugno è anche aumentata la nostra partecipazione ai tavoli "gestionali" proposti dal progetto.

Nel dettaglio, le attività svolte sono state:

- Assistenza burocratica per i documenti
- Assistenza sanitaria (di base e specialistica) e supporto psicologico in caso di necessità:
- Attività di educazione sanitaria:
- Orientamento e accompagnamento ai servizi territoriali
- Orientamento legale di base:
- Attività di alfabetizzazione:
- Servizi mirati alla formazione, qualificazione e riqualificazione professionale:
- Attività di integrazione e socializzanti:
- Tirocinio

## AREA CONTRASTO VIOLENZA DI GENERE

### Contesto

Il fenomeno interessa donne vittime di violenza domestica, e donne sole in condizione di disagio socio-abitativo, accompagnate all'inizio di un percorso orientato all'autonomia e al re-inserimento abitativo e lavorativo. Ma per prendere in carico il problema ci occupiamo anche di uomini maltrattanti, con percorsi psicoeducativi ed esperienziali orientati a modificare le modalità di relazione con la partner e i figli, estirpando gli atteggiamenti violenti e di abuso.

### Strategia

Per il contrasto della violenza di genere abbiamo quindi scelto di agire su più fronti, occupandoci della donna e dei figli, se presenti, accompagnando la donna e l'eventuale nucleo verso l'autonomia economica e abitativa. L'obiettivo principale è quindi dotare la donna di strumenti per poter avere le basi, la forza e la determinazione per autosostenersi e autorealizzarsi e per evitare il ripetersi di situazioni analoghe.

Lavoriamo anche con gli uomini maltrattanti, coinvolgendoli in percorsi di responsabilizzazione per fermare la violenza domestica e ridurre i comportamenti abusivi e autoritari. A questi servizi, inoltre uniamo un'attività di informazione e sensibilizzazione nelle scuole al fine di prevenire fin dalla giovane età l'insorgere di stereotipi e atteggiamenti di violenza sia fisica che verbale.

### 6.7 Casa Viola

Il servizio è strutturato in 2 appartamenti di accoglienza, uno per donne in disagio sociale, l'altro per donne vittime di violenza ed eventuali minori a carico.

L'obiettivo in tutti i progetti di accoglienza è lo sviluppo e il raggiungimento dell'autonomia, accompagnando le ospiti accolte in un percorso che verte all'indipendenza lavorativa, abitativa ed economica, perseguibile attraverso una ricerca lavoro attiva, un orientamento ai servizi e agenzie di ricerca lavoro per arrivare a stage, tirocini o esperienze lavorative.

Le donne accolte nel 2019 sono state **7** (di cui 3 vittime di violenza e 4 in disagio sociale); 3 sono stati i **minori**. Tre di queste donne avevano intrapreso il percorso in Casa Viola nel 2018. Le nazionalità sono state: italiana (3), romena, venezuelana, congolese, filippina.

Alcune delle attività realizzate nel 2019 con le donne accolte sono state:

- per 3 donne attività di accompagnamento verso azioni di sgancio, mediando con altre e nuove accoglienze o nuovi coinquilini per una nuova fase abitativa.
- con 4 donne azioni di:
  - affiancamento sulla gestione della casa e della quotidianità, con focus sull'importanza della concezione del sé, della propria autostima e delle priorità rispetto ai propri progetti;
  - lavoro di contatto e coordinamento con i servizi sociali e specialistici coinvolti (centro Antiviolenza, consultorio, psicologo del lavoro);
  - accompagnamento all'inserimento lavorativo (bilancio di competenze, CV, ricerca corsi di formazione specifica);
  - azioni di mediazione con il territorio (es. per l'inserimento scolastico; l'accesso ai servizi Caritas della parrocchia; gestione di trasporti; gestione monitoraggio della salute).

Successivamente sono state attivate azioni di accompagnamento per l'**inserimento lavorativo** con il bilancio di competenze, stesura del curriculum, ricerca corsi di formazione e attivazione di tirocini. Soprattutto on le donne vittime di violenza sono state svolte azioni di supporto e orientamento nella gestione di procedimenti amministrativi, burocratici e legali. Questi progetti hanno richiesto una forte presenza anche per supportare la **conciliazione** con i figli.

## 6.8 Servizio Uomini Maltrattanti

Il servizio è attivo dal 2014 e ha l'obiettivo di rispondere, in modo integrato, alla problematica sempre più diffusa della **violenza domestica**, attraverso colloqui e gruppi psicoeducativi per uomini che agiscono violenza. L'obiettivo è fermare la violenza fisica e ridurre quella psicologica che si manifesta attraverso l'oppressione, il controllo, la minaccia, la svalorizzazione, il giudizio, la critica.

Le azioni prevedono l'attivazione di **percorsi di trattamento individuale** e di **gruppo** per uomini che hanno agito violenza nelle relazioni. L'obiettivo è anche sensibilizzare rispetto al problema.

Nel 2019 sono stati **34** i nuovi uomini che hanno avuto accesso al Servizio e hanno completato il percorso di valutazione (cinque colloqui individuali), **15** uomini invece erano stati presi in carico nel 2018 e sono rimasti in carico anche nel 2019. Su 34 uomini, 21 sono italiani. Tutti hanno agito una qualche forma di violenza fisica - quasi sempre accompagnata da forme di abuso psicologico, economico e/o sessuale - contro la propria partner o ex partner.

Nel corso del 2019 abbiamo avuto 3 gruppi sempre attivi nei quali abbiamo inserito mediamente 7 uomini. La fase iniziale del percorso rimane quella dei colloqui individuali, svolti con uno psicoterapeuta. Nel 2019 inoltre l'equipe del SUM ha partecipato a un corso residenziale dell'associazione Relive che si è tenuto a Olbia in ottobre e una psicologa dell'equipe si è recata anche in Grecia per l'appuntamento annuale di formazione del WWP (work with perpetrators) a cui Relive aderisce. Entrambe esperienze che vanno ad aumentare le conoscenze e le competenze dell'equipe. La mancata convenzione con l'Ulss, interrotta nel 2018 a causa di un periodo di riorganizzazione dell'azienda, non ha tuttavia interrotto i rapporti e gli invii da parte dei Consulenti Familiari.

Durante l'estate inoltre, dopo l'entrata in vigore del cosiddetto Codice Rosso, il SUM ha avuto richieste in aumento da parte di avvocati che hanno e stanno cercando di tutelare i loro clienti utilizzando il programma di trattamento come strumento di riduzione della pena. Questo ovviamente è stato motivo di discussione e confronto con altre realtà appartenenti a Relive per dare risposte comuni ai legali in coerenza tra i vari centri per autori, che non possono essere strumentalizzati ai fini dei procedimenti penali.

### Progetti specifici

**"Recidiva Stop. Uomini consapevoli in territori strutturati"** finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità, iniziato a Gennaio 2019 e che terminerà a Giugno 2020. Questo progetto ci vede capofila in partenariato con altri enti, pubblici e privati, del Veneto (Cooperativa Una Casa per l'Uomo di Montebelluna, Cooperativa Peter Pan di Rovigo, Centro Veneto Progetti Donna, Comune di Padova, Comune di Chioggia, Comune di Montebelluna).

**A.S.A.P. A Systemic Approach for Perpetrators** progetto Europeo con Regione Veneto capofila e altri enti italiani ed europei (cooperativa Una Casa per l'Uomo di Montebelluna, due realtà di Zagabria, una pubblica e una privata, un partner bulgaro e un partner tedesco, il WWP, ossia work-with-perpetrators) che si concluderà nel 2021.

**"Consapevoli e Responsabili"**, finanziato dalla Regione Veneto, presentato in partenariato con l'UEPE. Già avviato nel 2018 per l'inserimento nei gruppi di trattamento di uomini che stanno scontando la condanna in esecuzione penale esterna.

## 6.9 Centro Anti Violenza

Dal 2016 la Cooperativa gestisce il Centro Anti Violenza del Comune di Chioggia, denominato **Civico Donna**. Per tutto il 2019 la gestione è stata su affidamento diretto del servizio da parte del Comune di Chioggia a Gruppo R. Si è continuato ad avvalersi di 3 figure professionali esterne, 2 psicologhe e 1 avvocatessa. L'affidamento per l'intero anno è stata una scelta del Comune che ha voluto garantire la tutela delle donne vittime di violenza, e loro figli minori, con la continuazione degli interventi e dei progetti personalizzati in corso di svolgimento.

L'attività principale è quella della gestione di uno sportello, le consulenze psicologiche e legali e attività di formazione, sensibilizzazione e divulgazione quando possibile.

Le donne accolte al Centro Antiviolenza nel 2019 sono state in tutto **49**, di cui nuovi **26** accessi nel corso dell'anno, e **23** donne seguite dagli anni precedenti. Le violenze subite riguardano tutte le sfere: fisica, psicologica, sessuale, fino allo stalking e alla violenza economica. In 3 casi i comportamenti violenti venivano agiti dal figlio nei confronti della madre.

Le attività di ordinaria gestione sono state: ascolto e monitoraggio telefonico, colloqui di prima accoglienza e colloqui di sostegno psicologico. Inoltre, si sono svolte le attività di consulenza legale, orientamento e affiancamento a servizi pubblici o privati, la raccolta e l'analisi dei dati relativi all'accoglienza e ospitalità. I dati relativi agli accessi delle donne sono stati registrati e documentati in appositi strumenti di rilevazione, sia cartacei che telematici ad uso interno del personale del CAV.

Il Centro è stato destinatario del finanziamento straordinario "**Interventi per percorsi di uscita dalla violenza**" (DGRV 994/2019) destinato dalla Regione Veneto ai Centri Antiviolenza e Case Rifugio della Regione. Grazie a tale contributo, è stato possibile progettare e realizzare dei progetti personalizzati in favore di 6 utenti del CAV, nell'ambito di diverse aree (formativa e lavorativa, abitativa, sociale).

Durante l'anno si sono organizzati eventi di coinvolgimento e sensibilizzazione della cittadinanza, come la partecipazione in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre ad alcune iniziative organizzate dal Comune di Chioggia.

### Progetti

Nel primo semestre dell'anno si è concluso il Progetto "**LIBERA VE.R.A.mente**", incluso all'interno del più ampio "**VE.R.A. VERSO LA RETE ANTIVIOLENZA REGIONALE**", promosso da diversi Comuni del Veneto, con capofila Comune di Vicenza, al fine di realizzare un piano di comunicazione per divulgare e diffondere la conoscenza dei servizi per il sostegno alle donne vittime di violenza del territorio regionale e far crescere attenzione e sensibilità attorno al tema della violenza di genere e delle pari opportunità.

## 7. Dimensione economica

Di seguito la situazione patrimoniale di Gruppo R, con lo storico e i dati aggiornati al 2019.

### 7.1 Valore della produzione

Anni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
€	816.650	920.547	937.012	1.019.064	1.265.055	1.635.123	1.719.009	2.284.338	2.410.192

### 7.2 Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale

Anni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Capitale sociale</b>	37.650	37.650	42.575	41.675	49.675	56.475	58.725	63.575	72.025
<b>Riserve</b>	93.198	98.984	104.334	105.034	117.382	131.501	146.001	162.177	168.375
<b>Utile/perdita d'esercizio</b>	5.964	5.516	-5.308	18.282	14.554	14.949	16.678	6.544	37.887

### 7.3 Investimenti

Immobilizzazioni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Finanziarie</b>	17.593	17.593	17.593	17.593	22.593	32.593	32.593	17.593	17.223
<b>Materiali</b>	157.906	151.996	145.366	140.536	156.570	163.409	365.933	687.249	695.669
<b>Immateriali</b>	2.567	1.285	3	0	16.800	12.600	8.400	4.200	0

## 8. Prospettive

Con l'Assemblea 2020 procederemo al rinnovo cariche per il prossimo triennio. Un momento importante per fare il *punto nave*, verificare la rotta e rilanciare il nostro movimento verso il mondo che desideriamo costruire.

Nel tracciare gli orientamenti, il Consiglio uscente e il gruppo dei Soci ha posto i seguenti obiettivi di prospettiva, condividendo i propri pensieri in un incontro tenutosi il 30 giugno 2020.

In tale incontro sono emerse sfide e strategie per affrontarle, raccolte attraverso un questionario e un momento di confronto che ha fatto emergere alcuni interessanti orientamenti.

Quanto alle sfide:



Quanto alle strategie con cui affrontarle:



L'impegno del prossimo triennio pertanto, raccolte le indicazioni di visione dei Soci, sarà diretto alle seguenti traiettorie:

## Ø OBIETTIVI GENERALI

- A. CONSOLIDAMENTO PATRIMONIALE
- B. EQUILIBRIO ECONOMICO NEL TRIENNIO
- C. RIFOCALIZZAZIONE SULLA MISSION

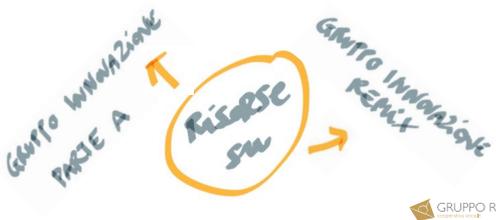
### 1. SVILUPPO & INNOVAZIONE REMIX

- a) commerciale
- b) innovazione [prodotto & processo]

### 2. SVILUPPO & INNOVAZIONE PARTE A

- a) APPROCCIO PER "SERVIZI DI COMUNITÀ"
- b) SVILUPPO BISSOLA
- c) SVILUPPO ACCOGLIENZE
- d) SVILUPPO CVG
- e) IDENTIFICAZIONE PROVAIROLIF
- f) SERVIZI PER L'IMMIGRAZIONE

### 3. STRATEGIE



- ENGINEERING & LEAN
- RESPONSABILITÀ DIFFUSE PARTE A
- RILANCIO SU MODELLO ORGANIZZATIVO
- EUROPROG
- PARTNERSHIP
- PIANO STRATEGICO GP

### 4. RETE

- a) Gruppo Paus
- b) CU/FESSOL
- c) CAI 35100/351i
- d) CANTAS
- e) RETE COMMERCIALE INDUSTRIALE PARTE B



Documento redatto nel mese di luglio 2020

*A cura del Consiglio di Amministrazione  
in collaborazione con l'Ufficio Segreteria*