BILANCIO SOCIALE
RENDICONTO SA 8000
DEL CONSORZIO PARSIFAL

2014

1. INTRODUZIONE

LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA: UNO STRUMENTO IMPRESCINDIBILE PER IL CONSORZIO, LE COOPERATIVE, I TERRITORI

Un'organizzazione non può sapere quello che pensa o vuole,
fino a che non vede quello che fa.
KARL WEICK, *Senso e significato nell'organizzazione*

1.1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il rendiconto delle politiche SA 8000 del Consorzio Parsifal relative all'anno 2014.
Esso si integra in modo funzionale al Bilancio Sociale in corso di redazione, mutuandone e inglobandone alcuni contenuti.
Allo stesso modo il Bilancio Sociale 2014 conterrà alcune parti sostanziali di questo documento, laddove si darà conto dei risultati di gestione, del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla mission e dell'impatto prodotto dall'azione del consorzio nei territori di riferimento.
Da alcuni anni Parsifal pone attenzione alle tematiche della responsabilità sociale d'impresa (RSI); l'adozione dello strumento del bilancio sociale e il conseguimento della certificazione etica rappresentano le tappe più rappresentative di un percorso aziendale di miglioramento costante, il cui obiettivo è la gestione efficace delle questioni sociali ed etiche poste dal rapporto quotidiano con gli stakeholder interni ed esterni.

1.2. SIGNIFICATO ED USO DEGLI STRUMENTI DI RSI

Per noi l'adozione di politiche e strumenti responsabili risponde ad esigenze interne ed esterne.

Al nostro interno il documento di bilancio sociale e il programma SA 8000 si configurano come strumenti per:

- costruire un'identità comune che sia sentita fortemente, attraverso la promozione di una visione condivisa;
- rappresentare compiutamente il contesto in cui il consorzio è inserito, attraverso la "mappatura" di tutti i soggetti con cui esso si relaziona (stakeholder);
- migliorare la conoscenza dell'organizzazione interna, in particolare del funzionamento delle cooperative, al fine di rilevare risorse e carenze, punti di forza e di debolezza;
- migliorare il "controllo" del sistema aziendale acquisendo una maggiore padronanza dei processi di lavoro;
- migliorare la programmazione e la definizione della qualità dei servizi erogati all'utenza e alla cittadinanza, che la norma ISO limita agli aspetti formali e procedurali;
- verificare la coerenza delle azioni messe in atto dal consorzio con la propria mission;
- rendere più ampia, completa ed efficace la comunicazione interna dando conto ai portatori di interesse interni di quel che si fa e si programma;
- promuovere la fidelizzazione dei portatori di interesse interni, dando loro conto di quello che si fa senza mistificazioni, in modo aperto e leale.

Gli usi esterni che il consorzio intende fare degli strumenti di RSI adottati puntano invece a migliorare il rapporto con il contesto sociale ed economico in cui esso è inserito. In particolare vogliamo:

- promuovere la cultura cooperativistica nel territorio e presso la comunità locale, offrendo un'immagine positiva dell'impresa sociale;
- migliorare la comunicazione, potenziando gli strumenti già utilizzati dal consorzio;
- promuovere la fidelizzazione degli stakeholder esterni dando conto ai portatori di interesse esterni dei risultati sociali e degli impatti prodotti dalla nostra azione sul territorio;
- promuovere la qualità dei servizi erogati evidenziando i risultati gestionali;
- fare leva sullo sviluppo locale sensibilizzando gli attori del welfare locale (pubblici e privati) rispetto ai temi della responsabilità sociale degli Enti Locali e delle imprese.

1.3. IL SISTEMA DELLE FONTI PER LA RSI

Per la redazione dei documenti di rendicontazione e programmazione del sistema di gestione per la RSI del Parsifal, si fa ricorso a fonti documentali interne ed esterne.
Si riporta di seguito un prospetto sintetico che mappa le fonti interne del Consorzio; la tavola, estrapolata dal bilancio sociale 2014, in corso di redazione, contiene anche una colonna che indica le parti e i contenuti del documento in cui esse sono state impiegate.

Fonte	Dove si trova?	È stata utilizzata per queste parti del BS
Atto Costitutivo e Statuto	Archivio notarile Direzione Server (1) consorzioparsifal.it	Storia Dati generali Governance Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Stakeholder Valutazione finale
Libro verbali Assemblee Soci e Minute	Direzione Server	Storia Dati generali Governance Mission e vision Politiche Indicatori Valutazione finale
Libro verbali CdA e Minute	Direzione Server	Storia Dati generali Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Indicatori Valutazione finale
Libro verbali Collegio dei Sindaci	Amministrazione	Storia Dati generali Governance Mission e vision Valutazione finale
Libro Soci	Direzione Server	Storia Dati generali Governance Mission e vision Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale

(1) Per "Server" si intende il computer centrale dell'ufficio amministrativo del consorzio, in viale Giuseppe Mazzini, 25, Frosinone

Fonte	Dove si trova?	È stata utilizzata per queste parti del BS
Bilanci d'Esercizio	Amministrazione Server consorzioparsifal.it	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Riclassificazione del valore aggiunto Valutazione finale
Regolamenti (Attività di General Contracting e Ammissione dei Soci ordinari)	Direzione Server consorzioparsifal.it	Storia Governance Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Documenti di programmazione strategica	Direzione Server consorzioparsifal.it	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio soci	Direzione Server	Storia Dati generali
Raccolta accordi, intese e partnership	Direzione	Storia Governance Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale

Fonte	Dove si trova?	È stata utilizzata per queste parti del BS
Archivio ufficio stampa	Ufficio stampa Server consorzioparsifal.it	Storia Mission e vision Politiche Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio eventi	Ufficio stampa Server consorzioparsifal.it	Storia Mission e vision Politiche Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio ufficio gare	Ingara Server ingaraweb.it	Storia Governance Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio progetti	Ingara Server ingaraweb.it	Storia Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale

Fonte	Dove si trova?	È stata utilizzata per queste parti del BS
Archivio contratti (interni e di commessa)	Direzione Server	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio amministrazione	Amministrazione Server	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio contabilità	Amministrazione Server	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio formazione	Ufficio formazione Server	Storia Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Archivio servizio civile	Volontariando Server	Storia Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale

Fonte	Dove si trova?	È stata utilizzata per queste parti del BS
Bilancio SA 8000	Amministrazione consorzioparsifal.it	Storia Governance Tecnostruttura Mission e vision Politiche Programmi di lavoro Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale
Manuale ISO 9001	Direzione	Tecnostruttura Mission e vision Politiche Valutazione finale
Raccolta documenti sicurezza (81/2008)	Amministrazione	Tecnostruttura Mission e vision Politiche Valutazione finale
Raccolta documenti privacy	Amministrazione	Tecnostruttura Mission e vision Politiche Valutazione finale
Corrispondenza	Segreteria	Storia Governance Risorse non economiche Stakeholder Indicatori Valutazione finale

1.4. IL GRUPPO DI LAVORO

Il gruppo di lavoro del Consorzio che partecipa alla redazione dei documenti del sistema di gestione per la RSI del Parsifal (Bilancio Sociale e Bilancio Sa 8000), è composto dalla sua tecnostruttura:
Federica Coccia
Michela Colatosti
Antonio Di Biase
Augusto Donati
Renato Incitti
Fernando Marucci
Alessia Morini
Sabrina Olivieri
Toni Pironi
Emanuela Reali
Luciano Sacchi.

In particolare il presente documento è stato redatto da Renato Incitti ed è stato sottoscritto: dal Legale Rappresentante del Consorzio, Antonino Arena, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, Fernando Marucci e dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, Renato Incitti.

1.5. DIVULGAZIONE DEL BILANCIO SA 8000

Il presente documento è reso disponibile agli stakeholder e al pubblico attraverso la pubblicazione sul sito www.consorzioparsifal.it, in uno spazio web appositamente dedicato alle tematiche della responsabilità sociale, mediante l'Osservatorio SAW sulla responsabilità sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info) .
È inoltre liberamente consultabile presso la sede legale di Parsifal, sita in Viale Mazzini, n. 25, I-03100 Frosinone.

2. IDENTITA'

PARSIFAL E' UN'IMPRESA NON PROFIT A RETE CHE REALIZZA SERVIZI DI WELFARE PER LA COMUNITA'

Ho sempre confidato nella bontà degli sconosciuti.
TENNESSEE WILLIAMS, *Un tram chiamato Desiderio*

2.1. COSA SIAMO

Parsifal è un consorzio che ha le caratteristiche di una **rete aperta**. Nel senso di libera, trasparente, inclusiva, disponibile al nuovo e al cambiamento.

Libera perché è un'organizzazione indipendente alla quale le cooperative aderiscono senza condizionamenti. Da noi le scelte non sono etero dirette ma maturano sulla base di processi partecipati e sono funzionali alle esigenze della base sociale, nel rispetto della legalità e dei principi della responsabilità sociale.

Trasparente perché investe molto nella comunicazione: cura la diffusione delle informazioni che la riguardano, ne garantisce l'accesso a tutti gli interessati, propone occasioni e spazi di dialogo e di espressione con i suoi interlocutori e privilegia la dimensione dell'ascolto.
Ma anche perché agisce secondo una logica di programmazione, con obiettivi condivisi e risultati rendicontati senza mistificazioni.

Inclusiva perché è un'organizzazione accogliente e rispettosa della diversità, che imposta i suoi giudizi secondo criteri non moralistici ma etici. È un'organizzazione che promuove rapporti paritetici e scambi collaborativi tanto al suo interno quanto con l'esterno.
La sua base sociale è sicuramente eterogenea (per provenienza territoriale, cultura aziendale e attività svolte) ma si riconosce in valori condivisi, volti alla promozione del bene comune.

Disponibile al nuovo e al cambiamento perché, come dice Frank Zappa, «la mente è come un paracadute: funziona solo se è aperta».
Parsifal è un'organizzazione pronta ad imparare cose nuove e capace, quando necessario, di mettere in discussione le proprie convinzioni, di disimparare quanto appreso e di re-imparare.
E' un consorzio che cerca di essere attento alle innovazioni culturali e tecnologiche e ad ogni evoluzione sociale, ma non accetta nulla acriticamente. L'intento è quello di non subire i processi di trasformazione che investono la società ma di governarli al meglio delle proprie possibilità.

Dal punto di vista strettamente giuridico dobbiamo aggiungere che Parsifal è un **consorzio di cooperative sociali**, cioè un soggetto con personalità giuridica propria. Non va confuso con un accordo, un tavolo di concertazione, un'associazione temporanea di scopo.
E' un soggetto economico, cioè un'impresa.

Come tutte le imprese è anche un soggetto sociale, ma più delle imprese come comunemente le si intende ha un **mandato sociale**: opera per il benessere della comunità.
Inoltre Parsifal è esso stesso una cooperativa sociale e come tale ha caratteristiche peculiari: è un ente non profit che usa il denaro come mezzo e non come fine. **Persegue utili di gestione e li utilizza per gli scopi solidaristici** per cui si è costituito.

2.2. LA NOSTRA MISSION

Il Consorzio Parsifal lavora per:

A. migliorare la qualità di vita delle persone, delle famiglie e dei gruppi sociali nella loro comunità di riferimento, realizzando con i suoi soci servizi di welfare (**ambito della qualità**);
B. accrescere la capacità d'impresa delle cooperative associate (ambito del **capitale economico**);
C. promuovere la cultura cooperativistica e la responsabilità sociale (ambito del **capitale sociale**);
D. sostenere le cooperative associate nello sviluppo delle proprie conoscenze, competenze e abilità tecniche (ambito del **capitale umano**).

2.3. COSA FACCIAMO

Le attività di Parsifal sono conseguenti alla sua mission.
Le elenchiamo suddividendole negli stessi ambiti in cui abbiamo declinato la mission.

A. AMBITO DELLA QUALITÀ

A.1 Ideazione, progettazione e gestione di servizi sociali ed educativi
La principale attività di Parsifal è costituita dalla fornitura di servizi sociali ed educativi, prevalentemente svolti in convenzione con enti pubblici e realizzati mediante le cooperative sociali aderenti. Quest'ultime vengono di volta in volta selezionate sulla base della loro competenza tecnico-professionale e della loro capacità di attivare le risorse dei territori in cui operano.
Di seguito elenchiamo i servizi realizzati nel corso del 2014.

A.1.1 Assistenza domiciliare sociale
L'assistenza domiciliare sociale è un insieme di interventi offerti a domicilio a persone anziane o diversamente abili e a famiglie multiproblematiche con minori a rischio. Assicurando agli interessati una serie di prestazioni di bassa intensità (governo della casa, aiuto domestico, aiuto nella cura della persona, sostegno psico-sociale, aiuto negli spostamenti fuori di casa, segretariato sociale) si permette alla persona assistita di conservare le sue abituali modalità di esistenza e si evita il ricorso improprio al ricovero ospedaliero.
Clienti dell'assistenza domiciliare sociale realizzata da Parsifal sono gli enti locali ma, in qualche caso, il servizio viene reso anche direttamente ai cittadini messi in condizione di scegliere autonomamente il proprio fornitore di fiducia, attraverso il sistema dei voucher.

A.1.2 Assistenza domiciliare integrata
Cardine dei progetti orientati al mantenimento dell'indipendenza degli anziani, l'assistenza domiciliare integrata consente ad anziani e a persone diversamente abili di vivere a casa, anche quando si sono perse funzioni indispensabili al vivere quotidiano. Per potersi presentare come un unico servizio, l'assistenza domiciliare integrata necessita di un coordinamento stretto tra i diversi fornitori dei servizi sociali e sanitari. A fianco di medici specialisti, infermieri, fisioterapisti e logopedisti, sono presenti operatori sociali che offrono servizi generici ma ugualmente fondamentali per assicurare all'utente la permanenza presso la propria abitazione.

A.1.3 Assistenza domiciliare educativa
E' un servizio che si colloca nell'area della prevenzione del disagio ed ha lo scopo di mantenere il bambino nel proprio ambiente familiare e sociale, offrendo alla famiglia un supporto temporaneo. Attraverso la promozione di processi volti all'acquisizione di autonomia da parte del nucleo familiare preso in carico, l'assistenza domiciliare educativa favorisce il rafforzamento della genitorialità ed il miglioramento della qualità delle relazioni all'interno della famiglia e con la società.

A.1.4 Nidi d'infanzia
Il nido d'infanzia è un servizio educativo per bambini e bambine da 3 mesi a 3 anni, che offre un supporto alle famiglie nell'educazione dei neonati. Nel nido ogni bambino trova occasioni di gioco, di scoperta, di socializzazione tra coetanei e di esplorazione dell'ambiente circostante, in un clima affettivamente sereno e nel rispetto dei propri ritmi evolutivi. Il bambino al nido vive la sua giornata alternando momenti di routine (il pranzo, il sonno, il cambio) ad altri di gioco, individuale e di gruppo, sotto l'attenzione e la cura delle educatrici, in ambienti e spazi opportunamente strutturati ed arredati.

A.1.5 Servizi alla prima infanzia complementari agli asili nido tradizionali
Oltre ai tradizionali asili nido, Parsifal realizza anche altre attività dedicate alla prima infanzia, che non sostituiscono gli asili ma sono integrativi ad essi. Si tratta dei cosiddetti spazi gioco, degli asili domiciliari e dell'assistenza materna (o tagesmutter). La caratteristica comune di questi servizi è la flessibilità. Pur mantenendo un carattere educativo, sono costruiti in modo di andare incontro alle diverse richieste delle famiglie.

A.1.6 Ludoteche
La ludoteca è un servizio che garantisce l'esercizio del gioco in quanto diritto speciale dei bambini, non meno importante dello studio, nella realizzazione di un compiuto e armonico sviluppo psico-fisico, espressivo e sociale. La ludoteca si presenta come una sorta di biblioteca del giocattolo, una vetrina di materiali ludici a disposizione degli under 14. A differenza della biblioteca, tuttavia, la ludoteca offre anche degli spazi educativi e di animazione nei quali i bambini possono giocare e scegliersi liberamente i compagni, le regole, le avventure, in un luogo meno protetto della famiglia e della scuola. Ma la ludoteca è anche un servizio duttile, che si fa con piccoli investimenti e si adatta facilmente a contesti molto diversi. Parsifal organizza e gestisce ludoteche nei centri urbani, nelle scuole, all'aperto, negli ospedali, nelle carceri, coi ludobus, sempre impiegando animatori di talento e motivati.

A.1.7 Assistenza specialistica scolastica
Affinché l'integrazione scolastica sia possibile, c'è bisogno di una competenza educativa specialistica che si matura con lo studio e l'esperienza. Così Parsifal ha imparato a realizzare, dentro le scuole ed in accordo con esse, nuovi laboratori creativo-didattici mediante l'apporto di professionalità diverse, che mettono a punto interventi calibrati sullo studente con bisogni speciali e sulla sua classe.
Da un lato, l'assistenza specialistica scolastica si rivolge al diversamente abile per sviluppare le sue competenze comunicative, potenziare le sue capacità cognitive, migliorare l'autostima e ridurre l'ansia, avviare la conoscenza di sé, acquisire regole di comportamento e norme culturali del gruppo di appartenenza. Dall'altro, è diretta anche agli altri alunni, per stimolare il loro percorso di apprendimento, sviluppare atteggiamenti di rispetto e solidarietà, favorire la conoscenza di sé attraverso la consapevolezza delle reciproche differenze, consolidare le competenze comunicative ed espressive.

A.1.8 Centri socio-educativi per persone diversamente abili
Il centro socio-educativo per persone diversamente abili opera per l'acquisizione, il potenziamento, il mantenimento e lo sviluppo delle autonomie personali e sociali dei diversamente abili, in integrazione con le altre agenzie socio-sanitarie ed educative locali. A tali fini vengono elaborati specifici progetti individuali, che si realizzano mediante attività che tengono conto delle risorse dei gruppi e dei bisogni dei singoli.
Il centro è una struttura aperta, che collabora e fornisce servizi sostegno anche alle famiglie dei ragazzi diversabili.
Il personale che stabilmente vi opera è costituito da: psicologi, pedagogisti, educatori, assistenti tutelari, logoterapisti, fisioterapisti, musicoterapisti, arteterapisti, maestri di laboratorio e ausiliari.

A.1.9 Centri socio-educativi per bambini e ragazzi
Il centro socio-educativo per bambini e ragazzi si propone come luogo di incontro tra pari, di acquisizione di capacità relazionali, di scoperta e pratica di modalità di espressione autentiche e costruttive, di comprensione del valore dell'autonomia e della responsabilità.
Tali dimensioni progettuali, proprie anche di altri centri e già di per sé molto ampie e complesse, si intrecciano, in questo servizio, con aspetti più specifici che riguardano situazioni particolari di disagio e di rischio. Propri del centro socio-educativo sono perciò il sostegno scolastico, la prevenzione del consumo di sostanze psicotrope, la protezione dai rischi di coinvolgimento nella microcriminalità, il recupero dei drop out, il sostegno all'inserimento lavorativo, il contenimento dei danni derivanti da fughe o rotture, non soltanto affettive ed educative, dal nucleo familiare di origine. Per la gestione dei centri, Parsifal si avvale di: psicologi, educatori e animatori, che collaborano con le scuole ed i servizi sociali territoriali.

A.1.10 Centri sociali per anziani
Il centro sociale è una struttura aperta a tutta la popolazione anziana autosufficiente ed ha il suo principale scopo nella promozione di occasioni di incontro, gioco, scambio intergenerazionale, pratica comune di hobby, crescita sociale e culturale.
Le modalità di funzionamento sono determinate in accordo con l'ente locale.
Generalmente si tratta di una struttura gestita dagli stessi anziani, che possono iscriversi o tesserarsi liberamente e che adotta modalità democratiche di elezione dei propri rappresentanti.
Gli operatori di Parsifal (per lo più assistenti, animatori e maestri d'arte) favoriscono la partecipazione di tutti gli iscritti, promuovono le nuove iniziative e la costituzione di gruppi di self-help, conducono vari laboratori artistici, musicali, teatrali e artigianali, organizzano gli eventi, le pubblicazioni e le uscite sul territorio.

A.1.11 Residenze a carattere familiare o comunitario per persone diversamente abili
E' una tipologia di residenza protetta, a carattere familiare o comunitario, che comprende case famiglia e comunità alloggio. Le prime possono accogliere fino a sei adulti diversamente abili, le altre possono ospitarne anche venti, divise in gruppi di dieci persone per ogni modulo organizzativo. Il servizio assicura prestazioni

alberghiere, azioni di sostegno per lo svolgimento delle basilari attività della vita quotidiana, nonché, a livello di gruppo, attività ricreative e di laboratorio formativo, tendenti a promuovere forme di integrazione sociale. L'organizzazione prevede l'attiva partecipazione degli ospiti alla gestione del servizio e la disponibilità per ogni struttura di un posto per esigenze di ospitalità temporanea.

A.1.12 Case famiglia e comunità alloggio per persone anziane
Si tratta di tipologie di residenze protette destinate ad anziani autosufficienti o parzialmente non autosufficienti. Le case famiglia possono accogliere fino a sei anziani, le comunità alloggio fino a dodici. Sono strutture caratterizzate da flessibilità organizzativa, che prestano servizi socio-assistenziali diretti al mantenimento e al recupero dell'autonomia degli ospiti. Le strutture assicurano assistenza tutelare diurna e notturna, alloggio, vitto, cura e igiene della persona e dell'ambiente e azioni di sostegno per lo svolgimento delle basilari attività della vita quotidiana, nonché attività ricreative e socializzanti. L'organizzazione prevede l'attiva partecipazione degli ospiti alla gestione del servizio.

A.1.13 Servizio sociale professionale
L'elemento centrale del servizio sociale professionale è il processo di aiuto alle persone, prese singolarmente o come gruppo, a partire da situazioni individuali o da bisogni collettivi. Attraverso tale processo, con un adeguato uso della relazione interpersonale nei confronti dell'utenza e degli elementi significativi del sistema ambientale in cui opera, il servizio sociale professionale individua i problemi, promuove le risorse personali, istituzionali e collettive, raccorda la domanda e l'offerta di prestazioni sociali, organizza e gestisce i servizi, progetta e sviluppa nuove risposte in relazione a bisogni emergenti. Le funzioni del servizio sociale professionale sono svolte da assistenti sociali.

A.1.14 Segretariato sociale
E' la porta d'accesso ai servizi sociali, il centro della rete degli altri sportelli informativi e dei servizi assistenziali, sanitari, educativi, lavorativi e culturali, tanto pubblici quanto privati o del terzo settore. Si differenzia dagli Urp o dagli altri sportelli informativi per la metodologia, la particolare competenza degli operatori e l'organizzazione complessa, articolata come minimo in un front e in un back office. Non va neanche confuso con il servizio sociale professionale, perché non prevede la presa in carico dell'utente ma esclusivamente i servizi di accoglienza, informazione, consulenza e orientamento alla migliore fruizione di prestazioni sociali. Il segretariato sociale si avvale di una banca dati che raccoglie e aggiorna costantemente tutte le informazioni necessarie al funzionamento degli sportelli. Oltre a censire l'offerta, la banca dati raccoglie gli elementi caratterizzanti l'effettiva domanda sociale. Così il segretariato diventa uno strumento utile alla pianificazione sociale in ambito distrettuale.

A.1.15 Centro per la famiglia
Il servizio promuove attività a sostegno della famiglia e offre uno spazio dove ricevere informazioni e conoscenze relative ai bisogni della persona e del nucleo, in un'ottica di

prevenzione di eventuali disagi.
Nella sua operatività il Centro agisce in ambiti specifici quali: il sostegno alle coppie genitoriali, per l'acquisizione di maggiori competenze nella relazione con i figli, affinché i bambini crescano in ambienti sani per la loro salute fisica e psicologica; la mediazione familiare per coppie in via di separazione o separate, anche da molto tempo, affinché siano individuati gli elementi di accordo che salvaguardino i bisogni di tutti ed in particolare i diritti relazionali dei figli che crescono; la consulenza legale per le coppie in via di separazione; la creazione di uno spazio di ascolto per gli adolescenti; la collaborazione con i Servizi Sociali nella pianificazione e realizzazione di progetti di affidamento familiare.

A.1.16 Telesoccorso
Il telesoccorso integra i normali servizi di pronto intervento con particolari tecnologie telefoniche e informatiche, per assicurare un aiuto tempestivo a persone con patologie a rischio di emergenza sanitaria (in prevalenza anziani che vivono soli oppure affetti da cardiopatie o da diabete).
Il servizio si attua collegando al telefono di casa dell'interessato un terminale che, attraverso un telecomando, è in grado di comunicare con una centrale operativa 365 giorni l'anno, 24 ore su 24. Il personale della centrale, opportunamente formato, ha a disposizione strumenti per avvertire in tempo reale i servizi di soccorso presenti sul territorio. Nella gestione del telesoccorso, gli operatori di Parsifal hanno cura di controllare regolarmente, con telefonate settimanali (telecontrollo), lo stato di salute dell'anziano.

A.1.17 Trasporto di persone diversamente abili
Generalmente un meta-servizio, nel senso che serve a facilitare l'accesso ad altre agenzie di servizio, come la scuola, i centri diurni socio-educativi o le residenze protette. E' diretto a bambini ed adulti e viene effettuato da Parsifal con automezzi omologati per l'accessibilità handicap, che trasportano da 9 a 21 persone.

A.1.18 Altri servizi sociali ed educativi
Parsifal gestisce altri servizi sociali ed educativi e ricreativi, in genere integrativi di quelli già elencati (per es. la fornitura di pasti a domicilio nell'assistenza domiciliare) o in attuazione di specifici progetti finanziati o affidati dai committenti.

A.1.19 Servizi sanitari
Parsifal è anche in grado di offrire alle aziende sanitarie la fornitura di servizi sanitari, medici, infermieristici e riabilitativi. Benché il consorzio non abbia mai avuto la titolarità diretta di questo tipo di servizi, le cooperative che ne fanno parte hanno maturato una specifica esperienza in quest'ambito.

A.2 Progettazione e gestione di attività per l'inserimento lavorativo di persone in difficoltà
Parsifal propone anche, tramite le sue cooperative aderenti, la fornitura di alcuni servizi nei quali si impiegano persone socialmente svantaggiate, nella misura minima del 30% della forza lavoro.

Di seguito elenchiamo quelli già realizzati.

A.2.1. Servizi diversi per l'inserimento lavorativo

Parsifal è anche in grado di offrire agli enti pubblici e alle imprese la fornitura di servizi diversi, come quelli di pulizia, sanificazione, manutenzione aree verdi e refezione. Benché il consorzio non abbia mai avuto la titolarità diretta di questo tipo di servizi, le cooperative che ne fanno parte hanno maturato nei vari ambiti una specifica esperienza.

A.3 Monitoraggio e valutazione

Si tratta, propriamente, di una fase del ciclo di progettazione. Parsifal vi dedica però un'attenzione specifica, anche rivestendo un ruolo di ente terzo, comunemente riconosciuto come *super partes* dalle cooperative associate. I processi produttivi realizzati dal consorzio e dalle cooperative sono differenziati e complessi. Per contro le dimensioni della qualità sono almeno quattro. Esiste una qualità progettata, una realizzata, una percepita ed una comunicata. E' per questo che Parsifal utilizza numerosi approcci per valutare le varie dimensioni della qualità dei servizi realizzati dalle cooperative, valendosi di strumenti costruiti insieme a loro, i quali costituiscono il corredo del piano di monitoraggio, ciclicamente elaborato ed applicato dal consorzio.

A.4 Iso 9001

L'Iso 9001 è una norma internazionale che propone un sistema per gestire i processi aziendali in modo che siano orientati al miglioramento della loro efficacia ed efficienza ed alla soddisfazione dei clienti. Parsifal ha un proprio manuale di qualità ed è certificato da Tüv Saarland dal 2005, per la progettazione e la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e di attività diverse, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone socialmente svantaggiate. Non solo: il consorzio stimola le cooperative associate affinché i loro sistemi aziendali siano conformi all'Iso 9001 e i loro processi di erogazione dei servizi siano sempre più compatibili tra loro.

A.5 Costruzione di standard comuni di qualità

Le cooperative che realizzano i servizi per conto del consorzio, debbono rispettare degli standard minimi di qualità, che il consorzio a sua volta garantisce ai clienti. Parsifal dedica delle specifiche attività alla elaborazione, costruzione e sperimentazione di standard comuni dei servizi, ed è attento che essi siano condivisi ed effettivamente realizzabili. Agli standard sono connessi gli indicatori: gli uni e gli altri costituiscono la qualità promessa agli utenti e sono esplicitate nelle carte della qualità dei servizi.
Parsifal ha iniziato il lavoro di costruzione degli standard con gli asili nido. L'obiettivo è di estendere questo processo a tutti i servizi erogati, associando l'assegnazione di specifici marchi alle organizzazioni che li rispettano.

A.6 Trasferimento di buone prassi

Parsifal è un network che ha sempre inteso conoscere direttamente e a fondo le cooperative, i servizi e i territori in cui è presente. Essendo prossimo a decine di organizzazioni simili, che cura di collegare tra loro, il consorzio matura in modo naturale la comprensione dei vari

processi e delle diverse esperienze che esse hanno adottato per proprio conto, ma estende la ricerca anche al di fuori della propria rete. Processi ed esperienze riconducibili a contesti simili vengono messi a confronto, finché non viene selezionato quello che consegue meglio degli altri gli obiettivi prefissati, così da verificarne la ripetibilità e farne oggetto di approfondimento. Una volta assunto a modello, il metodo viene raccontato, suggerito e proposto alle proprie organizzazioni. In alcuni casi le buone prassi arrivano ad essere compiutamente formalizzate e a trasformarsi in regole.

A.7 Analisi e ridefinizione organizzativa
Il processo di miglioramento implica la capacità di cambiare, cioè di passare da un equilibrio consolidato ad un altro tutto da costruire. La fase di transizione coincide di norma con un periodo di crisi, durante il quale le cooperative sociali hanno spesso bisogno di una guida e di un sostegno esterni. Parsifal è in grado di intervenire in questi momenti, aiutandole ad analizzare le modalità tipiche di funzionamento e di ridefinire i loro assetti organizzativi coerentemente agli obiettivi che si pongono di raggiungere.

A.8 Bilancio sociale
Riveste un valore di sintesi delle pratiche del consorzio volte alla qualità, in entrambe le accezioni con cui lo intendiamo: nella sua dimensione processuale, esso favorisce il rinnovamento dell'organizzazione, gli apprendimenti interni all'impresa e con i portatori d'interesse, la pratica della valutazione condivisa; nella sua dimensione materiale, come documento, permette di esibire nei luoghi decisionali i valori promossi ed i risultati conseguiti. Nel bilancio sociale confluiscono, infatti, tutte le politiche che migliorano l'organizzazione e i processi di produzione ma soprattutto i servizi e i beni realizzati.

B. Ambito del Capitale Economico

B.1 General contracting
Per aumentare le possibilità di aggiudicazione di appalti, affidamenti e ordini di servizio richiesti da clienti pubblici e privati, il consorzio assume la titolarità di tutte le proposte e degli eventuali contratti per conto delle cooperative aderenti o di altri partner individuati come strategici. Parsifal agisce dunque da general contractor, in quanto soggetto che assume su di sé le funzioni di fornitore, per conto dei soci, attribuendosi integralmente la responsabilità economica e tecnica delle commesse nei confronti dei clienti. Questa funzione è opportunamente regolamentata e curata da un ufficio dedicato, denominato InGara.
Il lavoro di progettazione riveste tutto il ciclo del progetto: il consorzio si occupa di reperire informazioni relative a possibili commesse e di gestire, in collaborazione con le cooperative stesse, la generalità delle attività e delle azioni volte della loro acquisizione: la progettazione relativa alla commessa, la definizione dell'offerta e la procedura amministrativa per la partecipazione. Il ciclo viene gestito mediante un software proprietario che si chiama Ingaraweb.

B.2 Orientamento legale, amministrativo e contabile
È frequente il ricorso delle cooperative associate al consorzio per avere informazioni e consulenze in merito ad aspetti legali, amministrativi e contabili relativi alla gestione delle organizzazioni o dei servizi. Il know-how del consorzio e la sua dotazione tecnica e strumentale sono sempre disponibili per la base sociale.

B.3 Start-up di nuove attività di impresa sociale
Parsifal fornisce forme di assistenza allo start up di organizzazioni non profit e allo start up di nuove attività imprenditoriali con rilevanza sociale. Il consorzio verifica la sostenibilità dell'idea imprenditoriale, collabora alla stesura del business plan, analizza i punti di forza e le criticità, fornisce assistenza per l'elaborazione delle strategie aziendali e per la ricerca di finanziamenti agevolati o a fondo perduto, per l'avvio e lo sviluppo dell'attività.

B.4 Fund raising
Il consorzio intende svolgere in forma continuativa attività di raccolta fondi, realizzando, per conto dei soci e di altre organizzazioni non profit interessate ai suoi servizi, progetti e richieste dirette o indirette di denaro, proprietà, crediti, beni materiali o quant'altro abbia valore, per utilizzarli a scopi di solidarietà, promozione sociale e culturale. Dall'istituzione del 5 per mille, Parsifal ha fornito assistenza ed informazioni alle proprie cooperative per poter ricevere le donazioni dei contribuenti riservate alle Onlus.

B.5 Gruppo di acquisto
In riferimento ad alcuni servizi e prodotti, il consorzio si costituisce come gruppo d'acquisto per le cooperative che gestiscono servizi della stessa tipologia, così da poter uniformare la qualità dei materiali e delle attrezzature utilizzate ed ottenere, nel contempo, prezzi e condizioni d'acquisto favorevoli.

B.6 Sostegno finanziario
Parsifal sostiene le proprie cooperative sociali nella definizione della loro politiche finanziarie, avvalendosi, a tale scopo, della stabile collaborazione del Ccfs (Consorzio cooperativo finanziario per lo sviluppo), cui aderisce. Le cooperative vengono assistite nelle attività di gestione finanziaria, nei rapporti con gli istituti bancari ed assicurativi, nella consulenza contabile e nel recupero dei crediti. Parsifal ha anche la capacità di "farsi banca" per i propri soci. Non soltanto perché registra da anni un tasso di rotazione dei debiti verso i soci maggiore di quello di rotazione dei crediti verso i committenti, ma anche perché liquida in molti casi le spese di gestione per il funzionamento di servizi gestiti da più cooperative, ottenendone solo posticipatamente il rimborso.

C. AMBITO DEL CAPITALE SOCIALE

C.1 Costituzione di reti e partenariati
La caratteristica di rete si configura come l'elemento fondante dell'identità di Parsifal ed è ispirazione per la sua strategia aziendale nel territorio. In quanto impresa sociale, Parsifal attua

politiche di sviluppo territoriale interagendo con altre cooperative sociali e costituendo partenariati con organizzazioni non profit, enti pubblici e imprese, sulla base di una visione condivisa.
Il consorzio promuove rapporti paritetici e collaborativi anche al suo interno. L'azione di allargamento e consolidamento del network delle cooperative è finalizzata al miglioramento di tutti i processi volti al conseguimento degli obiettivi generali contenuti nella mission di Parsifal.

C.2 Accompagnamento nei processi di costruzione della responsabilità sociale
Se non sono socialmente responsabili, le cooperative sociali non hanno futuro. Con questa convinzione Parsifal ha costituito un proprio ufficio, InGrandiMenti, che si occupa di coordinare il gruppo di lavoro che cura, all'interno del consorzio, la costruzione dei processi di responsabilità e dei documenti di rendicontazione sociale. Ma InGrandiMenti offre alle cooperative del consorzio un servizio di accompagnamento per la costruzione del loro bilancio sociale. L'obiettivo è che tutti i soci si dotino di uno strumento di rendicontazione sociale che rispetti un modello comune.
Al di là delle cooperative aderenti, InGrandiMenti si sta organizzando per offrire informazione, formazione, orientamento ed accompagnamento nei processi di costruzione della responsabilità sociale di altre organizzazioni non profit e di enti pubblici.

C.3 Servizio Civile
Parsifal attiva progetti di servizio civile che hanno come finalità il coinvolgimento delle giovani generazioni nella difesa della patria con mezzi non armati e non violenti, mediante servizi di utilità sociale. I servizi che propone hanno come obiettivo principale quello di allargare alle categorie più deboli la partecipazione alla vita sociale, attraverso azioni di solidarietà, inclusione, coinvolgimento e partecipazione.
Il consorzio ha fatto proprio il metodo di lavoro dell'imparare facendo, suggerito dall'Unsc (Ufficio nazionale del servizio civile), che consente di valorizzare al massimo le risorse personali di ognuno.
Parsifal è iscritto alla prima classe degli enti di servizio civile dell'Unsc, avendo accreditato più di 100 sedi di attuazione. L'unità di servizio specificatamente dedicata a questo settore di attività si chiama Volontariando. Già in fase di progettazione il consorzio coinvolge le cooperative che ospiteranno i volontari, mentre ad enti terzi, accreditati in classi inferiori, offre servizi di elaborazione dei progetti, di formazione dei volontari e degli Olp (Operatori locali di progetto), di monitoraggio e di consulenza generale.

C.4 Comunicazione
L'impegno del consorzio nell'ambito della comunicazione aziendale e sociale è testimoniato dalla creazione di una specifica struttura dedicata all'informazione, denominata Infosociale. Essa ha il compito di veicolare il notevole *workflow* documentale in entrata ed in uscita dai soci. Centro nevralgico di Infosociale è il portale internet www.consorzioparsifal.it che è diventato nel corso degli anni strumento chiave della comunicazione sociale del consorzio ed uno dei principali organi di informazione sociale a livello locale e regionale.

C.5 Organizzazione eventi

Il consorzio realizza abitualmente iniziative pubbliche ed eventi di interesse sociale (quali convegni, seminari, incontri tematici, manifestazioni sportive e teatrali, ecc.) con lo scopo di promuovere una riflessione ampia su alcuni temi di politica sociale, di presentare l'avvio o l'esito della gestione di un servizio o di una struttura, di rendere protagonisti i suoi utenti o ancora per dare evidenza alle attività di una cooperativa associata.

C.6 Attività di ricerca sociale
Il consorzio svolge attività di ricerca finalizzata allo studio dello stato di attuazione delle politiche di welfare nei propri territori di riferimento. Tale attività ha portato, nel 2007, alla pubblicazione di uno studio che valuta le modalità della pianificazione sociale nei distretti della provincia di Frosinone.

D. Ambito del Capitale Umano

D.1 Formazione e supervisione
Non c'è vera disponibilità al cambiamento se non si ha desiderio di imparare e di aggiornarsi. Parsifal privilegia la formazione come momento di acquisizione di nuove competenze, di scambio di buone prassi, di confronto tra pari e di elaborazione di nuove strategie e pratiche operative. La formazione è un'attività trasversale a tutte le altre. In ogni campo di lavoro il consorzio progetta e realizza percorsi formativi e di supervisione, sia attivando risorse interne che ricorrendo a consulenze esterne. Esso promuove inoltre la partecipazione a convegni, seminari, workshop e laboratori.

D.2 Sa 8000
Parsifal è in grado di offrire alle cooperative aderenti un servizio di accompagnamento alla certificazione etica Sa 8000 attraverso momenti di informazione, formazione, consulenza all'elaborazione dei documenti obbligatori e nell'implementazione del sistema.

D.3 Pari opportunità
Il consorzio dedica attenzione e attività specifiche per garantire le pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici direttamente assunti. Ha per esempio realizzato un progetto, finanziato dal Ministero del Welfare ai sensi dell'art. 9 della Legge 53/2000, per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita. Parsifal ha curato anche la diffusione del progetto, in modo da stimolare le cooperative aderenti a mettere in campo misure simili.

D.4 Clima di lavoro
In un ambiente di lavoro collaborativo, in cui ruoli e funzioni sono chiari e definiti e nei quali vengono premiati i meriti e i comportamenti cooperativi, si sviluppa un senso di appartenenza forte e si ottiene una maggiore produttività. Per questo Parsifal ha attenzione a curare il clima di lavoro interno così che i lavoratori si sentano professionalmente realizzati e in modo da rendere il più possibile efficaci le risorse a disposizione.

2.4. DOVE SIAMO

Pur radicato nel Lazio, Parsifal gestisce servizi in Abruzzo, Sardegna e Sicilia.

LAZIO
Parsifal è presente nella capitale, dove gestisce due micronidi del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, il nido d'infanzia aziendale del Ministero degli affari esteri e quello dell'Università La Sapienza. Nella provincia di Roma i suoi interventi più importanti sono a Grottaferrata e nel Distretto Rm/H1, dove il consorzio gestisce i servizi di assistenza specialistica scolastica e un nido d'infanzia comunale, a Tivoli e nel Distretto RM/G3, dove ha la titolarità dei servizi di assistenza specialistica scolastica, e a Monterotondo, dove offre le prestazioni di assistenza domiciliare per conto del comune.
Il consorzio gestisce inoltre alcuni servizi sociali ed educativi nel capoluogo della provincia di Frosinone ed in molti comuni limitrofi: Alatri, Arpino, Boville Ernica, Ceccano, Ceprano, Isola del Liri, Sora, Veroli. Dei quattro distretti socio-sanitari in cui il territorio si articola, il consorzio è presente in tre: il Distretto FR/A, con capofila Alatri, il Distretto FR/B, con capofila Frosinone ed il Distretto FR/C, diretto dal Consorzio Intercomunale Aipes.
E' comunque la provincia di Latina quella di maggior radicamento di Parsifal, che è presente in quasi tutti i comuni. Il consorzio opera infatti in ognuno dei cinque distretti socio-sanitari in cui il territorio si articola. Attualmente ha una capillare presenza nei Distretti Aprilia-Cisterna, Latina, Monti Lepini e Fondi-Terracina. Tuttavia molte sue unità operano anche nel Distretto Formia-Gaeta.

ABRUZZO
Oltre ad un asilo nido comunale di Pescara, che ospita 35 bambini, Parsifal gestisce dal 2014 tutto il sistema dei servizi socio-assistenziali alla persona del Distretto Eas 29, con capofila il Comune di Francavilla al Mare, nel chietino.

SARDEGNA
Parsifal gestisce due servizi in appalto nella provincia di Sassari: ad Alghero e a Porto Torres. In entrambi i casi oggetto del contratto è la gestione di servizi per l'integrazione scolastica di alunni con bisogni speciali. Il consorzio ha inoltre ottenuto l'accreditamento con il comune capoluogo per la fornitura di prestazioni domiciliari ad anziani e disabili. A Porto Torres ha inoltre in appalto la gestione del nido d'infanzia comunale.
Nel nuorese, il consorzio ha un contratto d'appalto con il Comune di Siniscola per la fornitura del servizio di assistenza domiciliare distrettuale nel Plus delle Baronie.
Infine ad Olbia gestisce la ludoteca comunale.

SICILIA
Nel 2014 Parsifal ha concluso la gestione di una comunità alloggio per disabili adulti a Palermo. In raggruppamento temporaneo d'impresa (Rti) con la Cooperativa Sociale Geriatrica, il consorzio gestisce inoltre il servizio di assistenza domiciliare del comune di Bivona, in provincia di Agrigento, curando in particolare gli aspetti della supervisione e del monitoraggio.

2.5. LA NOSTRA VISION

Noi di Parsifal vogliamo **costruire una società in cui si possa confidare anche nella bontà degli sconosciuti**.
Questa frase può legittimamente apparire idealistica e vuota. Ed essere additata come uno slogan sentimentalista. Una parafrasi della battuta finale di *Un tram chiamato desiderio* di Tennessee Williams. Vale perciò la pena spiegare bene cosa intendiamo dire.

Immaginate una società in cui le persone siano messe realmente in condizione di scegliere e di esercitare la libertà in modo responsabile. Il che presuppone che siano informate, in modo agevole e compiuto, e che possano incidere sul loro futuro sulla base di questa conoscenza acquisita.
Ma la conoscenza da sola non basta. Le scelte individuali, anche quelle più personali, sono influenzate dalla comunità in cui si vive. Solo se la società è costruita su legami fiduciari, le donne e gli uomini potranno realmente giocare un loro ruolo attivo per migliorare la propria vita e la stessa comunità di cui fanno parte. Che siano vecchi o bambini, poveri o agiati, gialli, neri o bianchi, sani, menomati o affetti da malattie pervasive, come, per esempio, quelle psichiatriche.

Vogliamo dire, in altre parole, che la libertà individuale non può essere realmente esercitata se non è garantita da un ordine sociale fondato, certo, sulle leggi e sullo scambio ma soprattutto sulla fiducia. Nella sua istanza sociale la libertà, che è fondamento della responsabilità, può esercitarsi soltanto tramite la partecipazione. Infatti, anche ammesso che sia possibile per ognuno di noi realizzare unicamente la propria libertà individuale, essa sarebbe un atto inutile. La responsabilità va esercitata anche per gli altri ma soprattutto insieme agli altri. La responsabilità è reciproca.

Chi la pensa diversamente ha una convinzione di partenza per noi riduttiva. Quella per cui i bisogni primari sono soddisfatti da beni di consumo per loro natura limitati. La gestione di questi beni è l'economia. Il luogo in cui la si esercita è il mercato, il principio che lo regola è lo scambio tra equivalenti, cioè il contratto.

Alcuni di loro, tuttavia, ritengono che il mercato non possa essere sufficiente a se stesso, e che il suo potere debba essere bilanciato da quello dello Stato. Quest'ultimo garantisce come può l'equità delle opportunità tra i cittadini attraverso il principio di redistribuzione della ricchezza.

Per tutti costoro, in ogni caso, che siano liberisti o statalisti, il binomio Stato-mercato comprende (e in esso si esauriscono) tutte le relazioni sociali ed economiche. Nelle sfere sociale ed economica, le più importanti relazioni umane, secondo liberisti e statalisti, possono ricondursi sempre al modello dello scambio (il contratto) o del risarcimento (la redistribuzione).

Invece esiste anche un'altra dimensione, che non è né Stato né mercato e che è regolata dal principio del dono come gratuità. La società che Parsifal si impegna, nel suo piccolo, a costruire, non solo non trascura questo principio rispetto agli altri, ma lo mette a valore. La

dimensione economica e sociale del dono non è per noi un di più, non è accessoria. Anzi è essenziale perché la comunità realizzi davvero i principi sui quali dichiara di fondarsi.

Se non caratterizzano realmente l'agire economico e gli stili di vita, i principi non servono a rendere le persone protagoniste della loro esistenza. Strette nel modello dualistico Stato-mercato, le persone sono considerate meri oggetti. Di marketing o di filantropia, ma pur sempre oggetti.

Poter contare sugli altri, non soltanto perché garantiti da un impegno scritto e registrato, non soltanto perché in possesso di un certificato di cittadinanza di uno Stato che si prende cura di loro dalla culla alla tomba. Poter contare sugli altri, al di fuori dell'ambito stretto dei propri gruppi di appartenenza, familiari o amicali. Poter confidare nella bontà degli sconosciuti: è questa prova di fiducia che vorremmo poter vedere realizzata nella comunità in cui viviamo. Occupandoci di dare assistenza agli anziani, lavoro ai diversamente abili, educazione e tutela ai bambini, sostegno allo sviluppo di imprese socialmente responsabili.

3. ORGANIZZAZIONE

LE COOPERATIVE ASSOCIATE REALIZZANO INCLUSIONE ED AUTOPROMOZIONE SOCIALE

Marco Polo descrive un ponte, pietra per pietra.
- Ma qual è la pietra che sostiene il ponte? – chiede Kublai Kan.
- Il ponte non è sostenuto da questa o da quella pietra – risponde Marco, – ma dalla linea dell'arco che esse formano.
Kublai Kan rimane silenzioso, riflettendo.
Poi soggiunge: - Perché mi parli delle pietre? E' solo dell'arco che m'importa.
Polo risponde: - Senza pietre non c'è arco.

ITALO CALVINO, *Le città invisibili*

3.1. I DATI IDENTIFICATIVI

Denominazione
Consorzio Parsifal - Consorzio di cooperative sociali – Società cooperativa sociale Onlus
(In sigla: Consorzio Parsifal)

Sede Legale
Viale Giuseppe Mazzini, 25
I-03100 Frosinone

Recapiti
tel: 0775.835037
fax: 0775.835061
mobile: 335.1201377
e-mail: info@consorzioparsifal.it
web: www.consorzioparsifal.it
facebook name: Ufficio Stampa Consorzio Parsifal

3.2. LA COMPAGINE SOCIALE

Tutti i soci di Parsifal sono cooperative sociali.
Il 2014 vede rimanere stabile il numero di soci, che passano da 22 a 20. Nel corso dell'anno sono uscite tre cooperative e ne è stata ammessa una: Trascoop di Alatri.
Alla fine del 2014, la compagine sociale risulta composta da sei cooperative sociali con sede legale in provincia di Frosinone, cinque nelle province di Latina e di Roma, una nelle province di Chieti, Isernia, Pescara e Sassari.
Quattrordici sono le cooperative di tipo A e sei quelle ad oggetto plurimo (A e B).

Facendo ricorso al concetto di sistema olistico, Parsifal si presenta come rete di piccole, medie o grandi unità operative, autonome, radicate sul territorio e collegate in modo veloce grazie a informazioni, metodi e valori condivisi.

Di seguito elenchiamo le 22 cooperative associate alla fine del 2014.
La descrizione è stata omessa per i soci che nel corso dell'anno sono risultate inattive o in procedura concorsuale e non hanno pertanto intrattenuto alcun rapporto con il consorzio.

ALTRI COLORI
Viale Giuseppe Mazzini, 25 I-03100 Frosinone - Costituita nel 2001
e-mail: info@altricolori.it – web: www.altricolori.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-educativi per bambini e ragazzi – Altri settori rilevanti: centri diurni per disabili
Core business: asili nido - Altre attività rilevanti: ludoteche
Presidente: Vincenzo Di Prospero
Principali committenti: Comuni di Frosinone, Alatri, Aprilia, Cisterna di Latina, Grottaferrata, Priverno e Sezze; Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001 – Iscritta all'Osservatorio Saw (Social accountability watch)
Costituita nel giugno del 2001, Altri Colori è tra le cooperative sociali del Lazio che meglio traducono in pratica i principi propri della tutela e della promozione dell'infanzia, come, ad esempio, il diritto al gioco. I soci sono tutte persone esperte in servizi dedicati ai bambini e agli adolescenti, con specializzazioni varie: si va da pedagogisti, psicologi e sociologi, passando per educatori, assistenti sociali e terapisti, fino a ludotecari, animatori, giocolieri ed artisti, impiegati come maestri di laboratorio.
Altri Colori progetta, realizza e gestisce asili nido, ludoteche, ludobus, centri socio-educativi per minori a rischio e servizi di animazione, in convenzione con molti enti pubblici e privati delle Province di Frosinone e Roma, ma anche in ambito nazionale. La cooperativa aderisce anche all'Associazione Nazionale Ludobus e delle Ludoteche Italiani Ali per giocare, all'Associazione Nazionale delle Ludoteche Assoludo e al Centro Internazionale delle Ludoteche. E' stata inoltre una delle prime cooperative del Lazio ad ottenere, per i suoi asili nido, il certificato di qualità del Consorzio Pan.

ASTROLABIO
Viale XXI Aprile, 53 I-04100 Latina - Costituita nel 1987
e-mail: astrolabio@astrolabio.org – web: www.astrolabio.org
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali ed educativi - Altro settore rilevante: prevenzione tossicodipendenza
Core business: assistenza domiciliare sociale e centri socio-educativi per handicap

Presidente: Pio Maria Federici
Principali committenti: Comuni di: Aprilia, Cisterna di Latina, Fondi, Gaeta e Latina
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
La Cooperativa Sociale Astrolabio nasce per iniziativa di un gruppo di giovani impegnati nel volontariato, che scelgono di fare prevenzione ed animazione sociale, per dare risposte efficaci al disagio e all'emarginazione, intervenendo in maniera sistematica ed organizzata.
Dall'anno della sua costituzione la cooperativa ha realizzato molteplici interventi di animazione, di assistenza e di cura in favore di anziani, disabili, minori ed adolescenti. Nel novembre 1999 un progetto di Astrolabio realizzato in concorso con il Comune di Gaeta, l'Ipab della SS. Annunziata di Gaeta (antica Pia Istituzione) e le organizzazioni sindacali confederate, è stato presentato nella sala della Promoteca del Campidoglio in Roma nel contesto dei "Contratti di Quartiere".
Astrolabio organizza corsi di formazione e aggiornamento degli operatori, stage mirati a potenziare la capacità di fornire gli strumenti per gestire gli eventi imprevisti, a potenziare la comunicazione, affinché tutti abbiano la coscienza del fatto che la qualità del servizio è frutto della moltiplicazione degli sforzi individuali.

CECILIA
Via Licinio Murena, 36 I-00175 Roma - Costituita nel 1980
e-mail: comunicazione@ceciliacoop.it – web: www.ceciliacoop.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali ed educativi - Altro settore rilevante: inserimento sociale e comunicazione
Core business: assistenza domiciliare sociale
Presidente: Francesca Casini
Principali committenti: Comune di Roma, Regione Lazio, Provincia di Roma, Ministero della Giustizia, Municipi Roma V, VII, VIII, X, XI
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
La Cooperativa Sociale Cecilia nasce nel 1980 come espressione della cittadinanza attiva che lavora per migliorare la vita sociale. Già dal primo impegno, con l'assistenza a domicilio degli anziani, contribuisce a creare un modello di servizio che coinvolge tutte le parti interessate: raccoglie e valuta i bisogni delle persone accordandoli con le direttive e con le possibilità dell'Ente Pubblico attraverso le azioni delle proprie figure professionali, che, per mezzo di una formazione continua, modulano il loro operato per offrire la risposta più adeguata. Negli anni, con lo stesso spirito, la Cooperativa estende la propria azione ad altre aree del disagio, come quello legato all'handicap, ai problemi dei minori e degli adolescenti, ai senza fissa dimora e ai detenuti, arricchendo il proprio intervento di altri importanti strumenti, quali lo sport, la cultura e la comunicazione sociale e sempre nell'intento di offrire ad ogni persona le condizioni "ideali" per interpretare al meglio il proprio ruolo nella società.

CONSORZIO INSIEME PER LA SOLIDARIETÀ
Via del Confine, 2 I-03011 Alatri (FR) - Costituito nel 1995
e-mail: consorzioinsieme@libero.it
Consorzio di cooperative sociali
Settore principale: servizi di pulizia – Altro settore rilevante: inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati
Core business: servizio di pulizia presso edifici scolastici
Presidente: Marco Caprini
Il Consorzio Insieme per la Solidarietà è una cooperativa sociale di secondo livello, costituita nel 1995 con scopi ben definiti:
- dare lavoro alle persone più bisognose e svantaggiate;
- evitare intenti speculativi nelle cooperative sociali che lo costituiscono;

- tramutare gli eventuali utili in nuovi posti di lavoro;
- permettere che il lavoro accresca la maturità sociale del lavoratore.

COTRAD
Via Cavour 325 I-00184 Roma - Costituita nel 1978
e-mail: coop@cotrad.it - web: www.cotrad.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altro settore rilevante: servizi socio-educativi
Core business: assistenza domiciliare sociale - Altre attività rilevanti: centri semi-residenziali
Presidente: Mosè Grazio Montefusco
Servizi gestiti con Parsifal: 9
Principali committenti: Comuni di Roma, Guidonia, Tivoli e Priverno.
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
Cotrad è una cooperativa sociale di produzione lavoro senza fini di lucro.
Con oltre 25 anni di esperienza in ambito socio-educativo ed un forte impegno in campo mutualistico, essa sostiene l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, favorendo processi di socializzazione e percorsi di solidarietà.
Cotrad progetta e gestisce servizi socio-sanitari ed educativi rivolti alla persona, alla famiglia e ad interi gruppi sociali, al fine di prevenire situazioni di disagio, di consentire la cura, la riabilitazione e l'inserimento nella vita attiva di persone con difficoltà.
Qualità, professionalità e personalizzazione degli interventi, nonché monitoraggio ed innovazione dei processi interni e delle attività proposte, sono gli elementi che contraddistinguono Cotrad.
La partecipazione attiva della persona aiutata, con la propria individualità e la propria dignità, con i propri diritti ed il proprio percorso di vita, è il punto nodale delle attività della cooperativa; allo stesso modo viene promossa la cura della persona che lavora, rispettando la sua dignità e tutelando i suoi diritti.

CSS
Via Libero Testa, 15 I-86170 Isernia - Costituita nel 1995
e-mail: info@coopcss.it - web: www.coopcss.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-sanitari - Altro settore rilevante: servizi socio-assistenziali
Core business: assistenza domiciliare sanitaria - Altre attività rilevanti: case di riposo per anziani
Presidente: Quintiliano Chicchiari
Principali committenti: Asrem, Asl Foggia, Comuni di Foggia, Isernia e Lecce.
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
Attiva in Molise e in Puglia, Css è stata costituita nel 1995 e si occupa principalmente di servizi sanitari domiciliari in convenzione con l'Azienda sanitaria regionale del Molise (Asrem).
Inoltre ha in gestione servizi di assistenza a persone affette da Alzheimer a Campobasso ed Isernia, servizi di assistenza sociale domiciliare a Foggia, Isernia e Lecce, due case di riposo per anziani in provincia di Isernia ed un Hospice a Larino (Cb). Css occupa attualmente 281 lavoratori, di cui 233 soci.

DOMINO
Viale Giuseppe Mazzini, 69, I-03100 Frosinone - Costituita nel 2007
Cooperativa sociale di tipo A
Aderente a Legacoop, gestisce piccoli servizi socio-assistenziali nel Distretto FR/C.

HERASMUS
Via Santa Maria Cerquito, snc (Ex Enaoli) I-04023 Formia (LT) - Costituita nel 1990
e-mail: herasmus@herasmuscoopsociale.org web: www.herasmuscoopsociale.org

Cooperativa sociale ad oggetto plurimo
Settore principale: assistenza disabili – Altre attività rilevanti: inserimenti lavorativi
Core business: centri socio-educativi per handicap – Altra attività rilevante: formazione
Presidente: Filomena Villa
Servizi gestiti con Parsifal: 1
Aderente a Confcooperative – Certificata Iso 9001
La cooperativa è nata a Formia per volere dell'Afdf (Associazione famiglie disabili Formia) con lo scopo di fornire una risposta territoriale alle esigenze del disabile mentale adulto, attraverso la gestione di un centro diurno socio-riabilitativo e di servizi di inserimento al lavoro di disabili e di persone svantaggiate. Herasmus opera, quindi, in due settori interagenti: nel settore sociale, per l'aspetto riabilitativo e nel settore produttivo, per l'inserimento al lavoro.
Nel centro diurno la cooperativa svolge diverse attività: attività psicopedagogiche, interventi di sostegno psicologico e psicoterapeutico, attività motorie e di psicomotricità, attività rivolte alla produzione linguistica ed alle capacità comunicative, animazione socio-culturale-ricreativa, attività occupazionali (giardinaggio, falegnameria, ceramica, florovivaismo), laboratorio teatrale, laboratorio cinematografico, informatica, musicoterapia, pet–therapy e corsi di formazione professionale autorizzati dalla Regione Lazio e dal Fse.

LA LUNA
Via Roma, 61/AI-07100 Sassari (SS) - Costituita nel 1997
e-mail: laluna@consorziotirso.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altro settore rilevante: servizi socio-educativi
Core business: assistenza domiciliare - Altre attività rilevanti: assistenza scolastica specialistica
Presidente: Pasquale Brau
Aderente a AGCI – Certificata Iso 9001
Servizi gestiti con Parsifal: 2
La Luna ha avviato la sua attività nel 1999 nei centri vacanza e nel servizio di assistenza domiciliare. Dal 2002 gestisce, in convenzione con il Comune di Sassari, il servizio di assistenza domiciliare per persone con handicap grave e gravissimo. Con lo stesso Comune ha gestito gli asili nido per cinque anni, dal 2001 al 2006. Dal municipio di Pozzomaggiore ha invece ricevuto in affidamento la ludoteca, mentre ad Alghero si occupa della gestione della casa per ferie Vel Marì.
Fa parte del Consorzio Tirso di Sassari e collabora stabilmente con altre cooperative della zona.

LA VALLE
Via Sant'Agostino Località Casarevole I-04024 Gaeta (LT) - Costituita nel 1983
e-mail: cristianleccese@riabilitazionelavalle.it - web: www.riabilitazionelavalle.it
Coop sociale ad oggetto plurimo
Settore principale: servizi socio-sanitari - Altro settore rilevante: servizi socio-assistenziali
Core business: centri socio-sanitari per handicap - Altre attività rilevanti: residenze socio-assistenziali per handicap
Presidente: Cristian Leccese
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001 – Iscritta all'Osservatorio Saw (Social accountability watch)
Da più di 20 anni La Valle è impegnata in attività a favore di soggetti con disabilità neuropsicomotoria. Ha realizzato e gestito, per circa 18 anni, un'azienda manifatturiera di articoli per la casa, ottimizzando un processo di integrazione al lavoro di ragazzi diversamente abili.
Oggi gestisce un centro riabilitativo socio-sanitario per il trattamento e il recupero di soggetti disabili neuro-psichici. E' promotrice del Meeting della Solidarietà Ioetè ed è convenzionata con le Università degli Studi di Roma e Cassino per lo svolgimento dei tirocini formativi universitari.

Aderisce a Legacoop. Nell'agosto del 2004 la cooperativa ha ottenuto dalla Regione Lazio il riconoscimento di centro riabilitativo socio-sanitario per il trattamento e il recupero di soggetti disabili neuro-psichici, ed è accreditato dall'Azienda Usl di Latina ai sensi dell'art.26 della Legge 833/1978.

META

Via Botero, 16/A I-00179 Roma (RM) - Costituita nel 1980
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altro settore rilevante: servizi socio-educativi
Core business: assistenza domiciliare sociale - Altre attività rilevanti: inclusione sociale
Presidente: Luigina Malasomma
e-mail: metacoop@pec.meta.coop web: www.meta.coop
Principali committenti: Comune di Roma
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
Servizi gestiti con Parsifal: 1
Meta ha avviato le sue attività all'inizio degli anni Ottanta, nel settore dei servizi agli anziani, nell'ambito del suo territorio di elezione, il IX municipio di Roma, comprendente i quartieri: Prenestino, Labicano, Tuscolano e Appio Latino, in cui risiedono circa 127 mila abitanti.
Attualmente Meta occupa 108 lavoratori, in servizi diversi; in favore dell'utenza minore gestisce: Spazi Baby, centri socio-educativi, centri di aggregazione giovanile, una casa famiglia per adolescenti da 12 a 18 anni e alcuni servizi di accompagnamento sociale al lavoro e di sostegno familiare. Per quanto riguarda l'area anziani, si occupa di assistenza domiciliare e di servizi di orientamento; gestisce un centro per anziani fragili ed un'Unità Alzheimer. Per i diversamente abili la cooperativa cura: un centro diurno socio-educativo, alcuni servizi di assistenza domiciliare e per l'integrazione scolastica. Infine fanno parte dell'area inclusione sociale della cooperativa i servizi di emergenza sociale, una casa famiglia per ex detenuti ed un centro di accoglienza per nuclei madri-bambini.

NUOVA ERA

Viale Le Corbusier, n. 393 I-04100 Latina - Costituita nel 1981
e-mail: info@nuovaeracoop.it – web: www.nuovaeracoop.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altri settori rilevanti: centri socio-educativi per handicap
Core business: assistenza domiciliare sociale - Altre attività rilevanti: recupero scolastico
Presidente: Francesca Pierleoni
Principali committenti: Comuni di Pontinia, Cisterna di Latina e Sermoneta
Aderente a Confcooperative – Certificata Iso 9001
I soci fondatori di Nuova Era erano volontari impegnati in un quartiere della periferia di Latina, sprovvisto all'epoca di ogni struttura. Nel 1981 essi hanno costituito la cooperativa sociale, associandola a Confcooperative. Nel 1985 hanno ottenuto una convenzione con il Comune e da quel momento hanno iniziato ad offrire alle pubbliche amministrazioni, servizi di assistenza domiciliare agli anziani e ai disabili, di animazione, assistenza per l'integrazione scolastica e mediazione familiare, sulla base del know-how maturato. Oggi la cooperativa gestisce anche centri socio-educativi per diversamente abili e lavora nei Distretti sociali centro-settentrionali della provincia di Latina.
Nuova Era è una realtà molto attiva nel Terzo Settore locale. Ha incoraggiato la costituzione della cooperativa sociale integrata *I Galeotti* e della *Polisportiva Nuova Era*, per promuovere la crescita e lo sviluppo dei più giovani attraverso la pratica atletica. Oltre che a Parsifal, aderisce ai consorzi Union Service e Social Team.

ORIZZONTE

Via Aldo Moro, 21/5 - 65129 Pescara - Costituita nel 1986
e-mail: segreteria@orizzontecoopsociale.it – web: www.orizzontecoopsociale.it

Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altri settori rilevanti: servizi per l'infanzia
Core business: servizio sociale professionale - Altre attività rilevanti: assistenza ai disabili nelle scuole
Presidente: Grazia Giallorenzo
Principali committenti: Comuni di Pescara e Francavilla al Mare
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
Attiva a Pescara dal 1988, Orizzonte nasce con l'obiettivo di rispondere al bisogno di qualità e professionalità nel settore dei servizi sociali e assistenziali, bisogno crescente nel territorio pescarese. Orizzonte è stata fondata da undici professioniste in campo psicologico e sociale e, ancora oggi, la cooperativa è quasi totalmente al femminile.
Oggi Orizzonte opera nel settore dei servizi sociali rivolti all'infanzia e ai minori, promuovendo, in particolare, attività di prevenzione e di recupero di situazioni critiche. In ambito preventivo, la cooperativa progetta e realizza servizi per la prima infanzia e percorsi educativi innovativi per bambini e giovani; nell'ambito dei servizi sociali, invece, la cooperativa promuove programmi di sostegno e recupero rivolti a minori in situazioni di difficoltà o svantaggio.
Tutti gli interventi della cooperativa, che coinvolgono l'intero nucleo familiare, sono definiti da un team di esperti che lavorano in équipe per garantire un giusto equilibrio tra strumenti pedagogici, psicologici e sociologici.
Etica e professionalità, qualità e attenzione per l'altro: queste le caratteristiche salienti dei servizi erogati da Orizzonte, che si dedica con attenzione alla formazione ed all'aggiornamento del personale

PATATRAC
Via di Vigna Fabbri, 19 I- 00179 Roma - Costituita nel 2002
e-mail: amministrazione@patatrac.net web: www.patatrac.net
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-educativi
Presidente: Maria Letizia Santoro
Aderente a Legacoop
Patatrac è stata costituita dieci anni fa e si occupa principalmente di servizi educativi rivolti alla prima infanzia nella città e nella provincia di Roma. In particolare gestisce due asili nido (a Sant'Oreste e a Capena, nell'hinterland della capitale), due Spazi bebi in convenzione con il Dipartimento XI ed alcuni centri ricreativi ed educativi in IX e XVI Municipio. E' inoltre tra le cooperative che hanno avviato la sperimentazione del servizio Tagesmutter a Roma. Patatrac occupa attualmente 43 persone, di cui 16 soci. Negli ultimi due anni ha realizzato un fatturato di poco superiore a 900 mila euro. E' in possesso della certificazione della qualità Iso 9001:2008 e Uni 11034:2003.

SAMIDAD
Via Modesto della Porta, 5 I-66034 Lanciano (Ch) - Costituita nel 1994
e-mail: info@samidad.it web: www.samidad.it
Cooperativa sociale di tipo A
Settore principale: servizi socio-sanitari
Presidente: Leopoldo De Lucia - Aderente a Legacoop
Samida ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la completa applicazione delle leggi di settore, specificatamente a mezzo della gestione di servizi socio sanitari ed educativi.
Samidad si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale e in rapporto ad essi agisce.
Questi principi sono la mutualità, la solidarietà, la democraticità, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le Istituzioni Pubbliche, il rispetto della persona, la priorità dell'uomo sul denaro.

E' certificata Iso 9001:2008.

TRASCOOP
Vicolo Vezzacchi, 12 I-03011 Alatri (Fr) - Costituita nel 2004
Cooperativa sociale di tipo A e B
Settore principale: servizi culturali e di guardiania
Presidente: Daniele Sistopaoli
Aderente a Legacoop
Trascoop è stata costituita con lo scopo generale di migliorare la qualità della vita dei cittadini, impegnandosi in particolar modo nei confronti di soggetti svantaggiati, diversamente abili e persone a rischio di devianza.
Trascoop si occupa di svariate attività: servizi di pulizia e sanificazione di mezzi e ambienti; programmazione, promozione e svolgimento di attività sportive e dilettantistiche e ricreative, nonchè servizi di logistica e mobilità dei partecipanti alle stesse; servizi culturali all'interno di biblioteche e musei. In particolare la cooperativa occupa 16 persone svantaggiate all'interno dei servizi culturali del Comune di Alatri.

VITA
Via San Giuliano Sura, Fab 1 Sc B I-03039 Sora (FR) - Costituita nel 1997
e-mail: cooperativo30@hotmail.com
Cooperativa sociale ad oggetto plurimo
Settore principale: servizi socio-assistenziali - Altro settore rilevante: servizi di pulizia e sanificazione
Core business: assistenza specialistica scolastica
Presidente: Stefano Di Palma
Servizi gestiti con Parsifal: 1
Principali committenti: Comune di Sora, I Circolo Didattico Sora e Consorzio Aipes di Sora
Aderente a Legacoop – Certificata Iso 9001
La Cooperativa Sociale Vita gestisce servizi sociosanitari e servizi nel settore delle pulizie. Il suo territorio di riferimento è quello del comune di Sora che risulta essere il committente unico dei propri servizi.
Oltre al lavoro svolto nel settore delle pulizie, che ha visto i soci della cooperativa svolgere corsi di formazione relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per la quale ha ottenuto la certificazione di qualità Iso 9001, i servizi erogati da Vita si concentrato essenzialmente sull'assistenza agli anziani e ai minori. Tra questi spiccano la gestione dell'asilo nido comunale di Sora e la comunità alloggio per anziani e disagiati, oggi in convenzione con il consorzio Aipes.
Progettazione per il tempo libero delle famiglie con minori disabili gravi o con problematiche comportamentali e potenziamento dei servizi della comunità alloggio, sono considerate le preminenti linee di sviluppo per gli anni a venire, nel corso dei quali la cooperativa intende sempre più valorizzare il proprio bagaglio di esperienza a servizio del territorio.

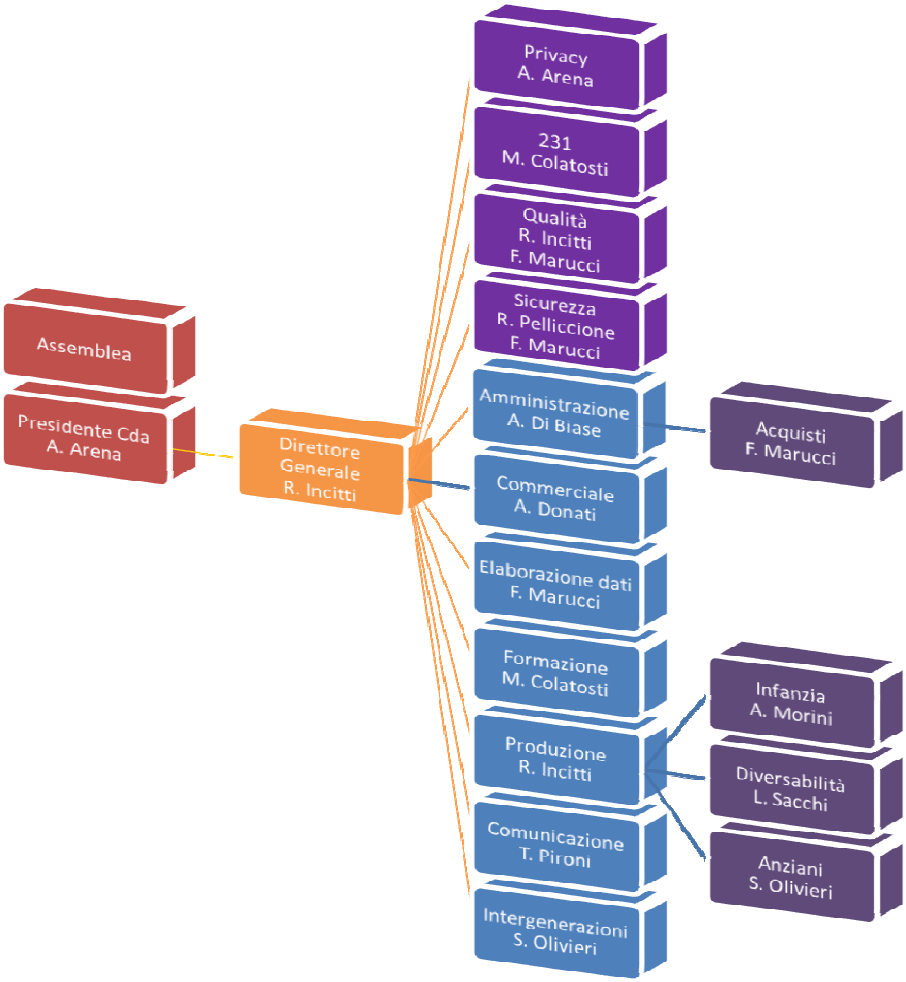
3.3. LA PROPRIETA' DEL CONSORZIO

I soci sono i proprietari del consorzio, in quanto detengono le quote del capitale societario. Essi esprimono gli indirizzi strategici in sede assembleare, in base ai loro diritti di voto.
A poter votare sono i soci iscritti da almeno tre mesi. Diversamente dalle cooperative di primo livello, i consorzi di cooperative possono derogare dal principio del voto capitario (una testa un voto). In Parsifal ciascun socio può disporre da uno a cinque diritti di voto, i quali possono essere assegnati ad uno o più delegati (non più di cinque, naturalmente). I diritti di voto si determinano in relazione all'ammontare della quota di partecipazione posseduta nel capitale

societario. Il socio che ha da una a quattro quote ha diritto ad un voto; da cinque a nove quote, due voti; da 10 a 14 quote, tre voti; da 15 a 19 quote, quattro voti; da 20 quote in su, cinque voti.
La parziale deroga al principio del voto capitario non lede la democrazia interna: le cosiddette scalate al capitale societario sono impossibili. Nei fatti, nessuna cooperativa può controllare il consorzio o avere con Parsifal un collegamento (cioè possedere più il 20% e più dei diritti totali di voto), né tantomeno porsi in posizione dominante.

3.4. L'ORGANIGRAMMA DI PARSIFAL

L'organigramma di Parsifal mostra compiutamente la struttura della nostra organizzazione alla fine del 2014, comprendendo, in una rappresentazione unitaria, sia gli organi sociali che la tecnostruttura



3.5. GLI ORGANI SOCIALI

Gli organi sociali di Parsifal sono:

- **l'assemblea dei soci**, che esprime la volontà dei proprietari del consorzio, stabilisce la mission, detta le regole interne e da mandato agli amministratori di governare il consorzio;
- il **consiglio di amministrazione**, che riceve un mandato triennale e guida il consorzio, stabilendo politiche, definendo le strategie che indirizzano le attività della tecnostruttura e verificando i risultati da questa conseguiti;
- il **collegio dei sindaci**, che partecipa alle riunioni del Cda e controlla, su mandato dei soci, la legittimità delle decisioni e la regolarità contabile del consorzio.

Assemblea dei soci

E' costituita da tutte le cooperative del consorzio, che possono essere rappresentate da un numero di delegati variabile (da uno a cinque).
Quando si costituisce in modalità ordinaria, cioè almeno una volta entro i primi quattro mesi dell'anno[1], l'assemblea approva il bilancio d'esercizio.
Inoltre l'assemblea:

- nomina gli amministratori, previa determinazione del loro numero, i sindaci e il presidente del collegio sindacale;
- determina i compensi degli amministratori e la retribuzione annuale dei sindaci per l'intero periodo di durata del loro ufficio;
- emana i regolamenti interni ed approva gli eventuali programmi di sviluppo.

L'assemblea straordinaria, invece, delibera sulle modificazione dell'atto costitutivo e dello statuto, sulla nomina e i poteri dei liquidatori e sulle eventuale emissione di azioni riservate ai soci finanziatori.

Nel 2014 si è svolta un'assemblea dei soci il 29 maggio, per l'approvazione del bilancio economico.
Una seconda assemblea è stata svolta il 12 dicembre per valutare le attività svolte durante l'anno.

Di seguito riportiamo uno schema riepilogativo delle deliberazioni assunte dall'assemblea dei soci negli ultimi tre anni.

Consiglio di amministrazione

Come previsto dall'art. 17 dello statuto, il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società.
Spetta, pertanto, al Cda:

1. curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea;
2. redigere il bilancio da sottoporre all'assemblea dei consorziati;

[1] Ovvero entro sei mesi per motivi eccezionali, quando ricorrano le condizioni di cui all'art.2364, co. 2, del Codice Civile.

3. compilare i regolamenti interni previsti dalla statuto, da sottoporre all'assemblea dei consorziati;
4. deliberare sugli acquisti e sulle alienazioni e permute dei beni mobili e immobili;
5. deliberare di concedere avalli, fideiussioni ed ogni altra qualsiasi garanzia sotto qualsivoglia forma, per facilitare l'ottenimento del credito agli enti cui la società aderisce;
6. deliberare di conferire procure, sia generali che speciali, per singoli atti o gruppi di atti;
7. deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza, l'esclusione e la liquidazione delle quote dei consorziati, salvo quanto riservato all'assemblea dal presente statuto e dalla legge;
8. deliberare sulla designazione delle persone alle quali il presidente delegherà la partecipazione alle assemblee degli enti e società a cui il consorzio aderisce;
9. autorizzare e compiere ogni qualsivoglia operazione presso Istituti di credito di diritto pubblico e privato; aprire, utilizzare, estinguere conti correnti anche allo scoperto e compiere qualsiasi operazione bancaria, compresa l'apertura di sovvenzioni e mutui, concedendo tutte le garanzie ipotecarie, cedere, accettare, emettere, girare, scontare quietanze, crediti ed effetti cambiari e cartolari in genere;
10. deliberare di consentire iscrizioni, surroghe, postergazioni, cancellazioni di ipoteche e trascrizioni anche senza l'estinzione dei crediti garantiti o intimati, di costituire pegni e cauzioni, di consentire qualsiasi genere di annotamento presso pubblici registri;
11. decidere su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto per quelli che per disposizione di legge, o del presente statuto, siano riservati all'Assemblea dei consorziati;
12. definire i termini e le modalità di distribuzione ed affidamento dei lavori ai diversi consorziati;
13. determinare l'entità delle quote di ammissione, degli eventuali contributi ordinari e delle quote di formazione delle eventuali quote di gestione,
14. determinare le sanzioni in caso di inadempimento di un consorziato;
15. delibera l'acquisto o il rimborso delle azioni proprie nei limiti e alle condizioni di legge;
16. relaziona, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, sui criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico e sulla sussistenza del requisito della prevalenza mutualistica o sulle azioni che si intendono intraprendere per riacquistare il requisito stesso, in caso di perdita temporanea ai sensi dell'articolo 2545-octies c.c. Nella medesima relazione il Consiglio di Amministrazione deve illustrare le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione di nuovi soci.
17. se lo ritiene necessario può procedere eventualmente alla designazione di un direttore amministrativo o tecnico, le cui competenze devono essere stabilite con un apposito regolamento;
18. assumere e licenziare il personale della società fissandone le mansioni e le retribuzioni.

A fine 2014 il Cda è composto da nove membri.

Nome e cognome	Carica
Antonino Arena	Presidente
Vincenzo Di Prospero	Vicepresidente
Leopoldo De Lucia	Consigliere

Daniele Bruno Del Monaco	Consigliere
Pio Maria Federici	Consigliere
Carlo Grimaldi	Consigliere
Mosè Grazio Montefusco	Consigliere
Francesca Pierleoni	Consigliere
Anna Vettigli	Consigliere

Il presidente ed il vicepresidente sono stati nominati dal consiglio nella prima riunione di insediamento.
Il presidente è investito della legale rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio; ha la firma sociale. Egli convoca e presiede l'assemblea dei consorziati ed il Cda.
Il vicepresidente assiste il presidente nello svolgimento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza od impedimento temporaneo. Ha la firma sociale in atti e contratti di natura pubblica.

Collegio dei sindaci
Il collegio sindacale di Parsifal si compone di cinque membri (tre effettivi e due supplenti), eletti dall'assemblea. Esso è costituito da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia ed esercita il controllo legale e contabile.

Nome e cognome	Carica
Carlo Delle Cese	presidente
Francesco Caldiero	sindaco effettivo
Vincenzo Moretti	sindaco effettivo

3.6. I PRINCIPI DI GESTIONE

Centralità della persona e strumentalità del denaro
Le imprese di capitali vengono gestite in funzione di uno scopo (per alcune unico, per altre prioritario): massimizzare il profitto, cioè remunerare quanto più è possibile l'investimento di coloro che hanno rischiato in proprio del denaro. Parsifal – in quanto cooperativa sociale – opera nel mercato con un altro obiettivo: quello di remunerare il lavoro avendolo reso produttivo. Gli utili che derivano dalla creazione del valore aggiunto non sono distribuiti tra i soci, ma vengono impiegati nella mission del consorzio. Gestendo il consorzio, non investiamo il denaro per aumentare il nostro denaro. Curiamo, senz'altro, anche il capitale finanziario, ma soltanto perché non possiamo farne a meno. Quel che davvero ci interessa è accumulare altri due patrimoni, ben più importanti: il capitale sociale e quello umano. Il principio dell'*omnium rerum mensura homo*, che – come ci ricorda Stefano Zamagni[2] – ha informato di sé la nascita dell'economia di mercato avvenuta in Italia nel '400, è da noi agito ordinariamente. E' la pietra angolare sulla quale si forgiano le nostre decisioni di tutti i giorni.

Prevalenza dell'interesse comune
Si dice che due o più soggetti attuino un comportamento cooperativo quando rinunciano ai vantaggi individuali immediati nella prospettiva di ottenere un vantaggio comune. Può sembrare ovvio e ci si aspetterebbe che un consorzio di cooperative o una cooperativa tenda naturalmente ad avere un comportamento cooperativo. Invece succede che, all'interno delle organizzazioni, il principio della prevalenza dell'interesse comune sugli interessi individuali sia più facilmente proclamato che messo in pratica. Per questo motivo i soci di Parsifal hanno voluto ribadirlo nelle proprie norme. "L'interesse del consorzio – si legge nel regolamento delle attività di *general contracting* – è determinato democraticamente dai soci per mezzo degli organi previsti dallo statuto e nel rispetto delle leggi. L'interesse del consorzio, rappresentando quello della generalità dei soci, è prevalente rispetto all'interesse del singolo socio"[3].

Continuità del lavoro e dell'impresa, prudenza e accumulazione
Nell'amministrare e nel condurre il consorzio, privilegiamo il principio della continuità del lavoro e dell'impresa ricorrendo all'istituto del ristorno, che, essendo tipico delle cooperative, va spiegato.
In Parsifal, il compenso ai soci per lo scambio mutualistico (cioè per i servizi forniti) viene stabilito in modo da poter permettere alle cooperative di rispettare appieno gli impegni che la conduzione di ogni singola commessa comporta e di maturare, nel contempo, utili di gestione. Anche nel caso peggiore, il conto economico preventivo, sviluppato concordemente tra il consorzio e la cooperativa, non deve prefigurare perdite. Se prefigura perdite, consorzio e cooperativa rinunciano a presentare un'offerta.
Quando una commessa viene affidata a Parsifal, questo trattiene una spettanza che per regolamento può variare, a seconda della rimuneratività della commessa, dall'1 al 7% del

[2] Stefano Zamagni, *Per una teoria economico-civile dell'impresa cooperativa*, Facoltà di economia dell'Università di Bologna, working paper n. 10, Forlì 2005
[3] V. art. 4, co. 5 del Regolamento interno delle attività di *general contracting*, approvato con deliberazione dell'assemblea dei soci del 25/01/2005 e successivamente modificato.

fatturato[4]. Questa spettanza copre i costi di gestione della struttura commerciale, che si occupa di progettazione e monitoraggio, e di quella amministrativa, che cura la contabilità, i rapporti con i fornitori, i clienti e le banche. Mediamente, nel corso dell'anno, tale spettanza si aggira intorno al 4%. Da quando Parsifal esiste non è mai stata, per nessuna commessa, superiore al 5%.
In ragione dei risultati contabili evidenziati alla chiusura dell'esercizio, con l'atto di approvazione del bilancio il consorzio può decidere di restituire ai soci parte dello sbilanciamento positivo maturato dall'attività posta in essere con i soci stessi[5]. La facoltà del consorzio non comporta naturalmente un obbligo. Ad essa, in altre parole, non corrisponde un diritto soggettivo del socio all'attribuzione del ristorno, in quanto esso deriva dall'andamento economico della società e dalla volontà collegiale dell'assemblea. E' vero che negli ultimi anni Parsifal ha applicato, in varie misure e forme, il ristorno ma, per l'appunto, nel proporre l'adozione di questo istituto, gli amministratori hanno sempre tenuto conto dell'esigenza del consorzio di perdurare nel tempo ed essere in grado anche negli esercizi futuri di garantire il conseguimento dello scopo mutualistico. I ristorni, perciò, sono stati decisi soltanto dopo aver effettuato i prudenziali accantonamenti ai fondi rischi ed oneri ed alle riserve legali ed indivisibili.
Questa spinta all'accumulazione non è soltanto un mettere da parte risorse per poterle utilizzare nelle emergenze o nei periodi di crisi, ma un atto di responsabilità verso le generazioni future.

Distinzione e chiarezza dei ruoli tra consorzio e cooperative
Consorzio e cooperative agiscono come un tutt'uno. Dal punto di vista giuridico, si dice che sono legati da un rapporto organico. Nei confronti dei terzi il consorzio ha la titolarità e la responsabilità della qualità dei servizi erogati e dei prodotti forniti; tuttavia, tra di loro, consorzio e cooperative si assegnano ruoli diversi e specifici, che gli amministratori di Parsifal hanno sempre voluto mantenere chiari e distinti. Chiari perché la confusione e l'opacità generano ripetizione, ridondanza, equivoci, sprechi, inefficienze. Distinti perché siamo sempre stati convinti che, se il consorzio agisse come se fosse una cooperativa tra le altre, si creerebbe un sostanziale conflitto di interesse con i soci.
E' per questo motivo che, seppure le leggi consentano ai consorzi di cooperative di gestire anche direttamente le commesse acquisite, Parsifal ha sempre voluto affidarle alle cooperative associate (con pochissime eccezioni, dovute a condizioni contingenti).

Economicità della tecnostruttura, produttività ed efficacia
Una cosa è sempre stata chiara agli amministratori del nostro consorzio, fin dal momento della sua costituzione: Parsifal non deve e non dovrà mai essere una sovrastruttura pesante, carica di costi fissi ed antieconomica. Nel rapporto con le cooperative il consorzio interpreta un ruolo di guida, direzione e controllo e si è perciò dotata di una tecnostruttura costituita di poche

[4] V. art. 18 del Regolamento interno cit.
[5] Le regole di calcolo del ristorno vietano infatti di distribuire, quali ristorni ai soci, i risultati netti che non derivano dall'attività posta in essere con i soci stessi, bensì quelli derivanti dall'attività svolta con i terzi (si vedano, a questo proposito, la Circolare Agenzia delle Entrate del 18 giugno 2002 n. 53/E, ed il §8 della *Raccomandazione in tema di ristorni per le società cooperative* a cura della Commissione cooperative del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti, giugno 2003).

persone qualificate, le quali conducono team di lavoro composti per lo più da personale delle cooperative, ragionano per obiettivi e hanno attenzione a trasferire i saperi e la cultura aziendale, maturata dal consorzio, ai loro colleghi. Solo così si può dare a tutti l'opportunità di crescere e di migliorarsi.
Con il tempo la richiesta di servizi al consorzio è aumentata: di conseguenza le persone impiegate stabilmente da Parsifal sono passate in cinque anni da due a 13[6]. Ma la produttività è rimasta alta e le modalità di lavoro continuano ad essere orientate a criteri di efficacia.

Equità
L'equità è un principio di gestione che discende da quello, più generale, di parità. Questa per noi va intesa in primo luogo come uguaglianza delle opportunità: siamo infatti convinti che non ci sia niente di più ingiusto che usare uguali misure e risposte ad esigenze e soggetti che, in partenza, hanno caratteristiche e provenienze differenti.
Parsifal si è dotato di regolamenti interni proprio per permettere agli amministratori di disporre di strumenti che facilitino l'applicazione concreta del principio di equità tra i soci, senza preferenze e discriminazioni: nel 2005 l'assemblea ha approvato il regolamento delle attività di *general contracting* e nel 2006 quello di ammissione dei soci ordinari. Questi testi contengono norme che assicurano parità di trattamento, ma istituiscono anche sistemi premianti per le cooperative che maturano meriti verso il network o nella gestione dei servizi.
Così come al proprio interno, anche i servizi resi alla cittadinanza sono equi ed imparziali: in ogni fase dell'erogazione è garantita l'estraneità ad interessi di parte e le scelte non sono condizionate da preconcetti o pregiudizi. Nei limiti dell'organizzazione, si privilegia la risposta personalizzata alle differenti esigenze degli utenti.

Trasparenza
Non c'è uguaglianza senza che tutti abbiano le stesse possibilità di accedere alle informazioni. La trasparenza è pertanto un principio di gestione che Parsifal applica nei confronti degli stakeholder, in modo che essi possano assumere le loro scelte avendo pieno discernimento degli effetti, positivi e negativi, che ogni opzione comporta. Il nostro consorzio lavora costantemente per impedire o per limitare le asimmetrie informative, locuzione con cui si definisce la condizione di disparità tra due o più soggetti interessati nel possesso di informazioni significative. La parte degli interessati che ha accesso esclusivo alle informazioni può infatti trarre un vantaggio sugli altri, spesso a loro danno.

Democraticità
Le decisioni di indirizzo e strategiche in Parsifal sono collettive. Esse vengono assunte con sistemi di natura democratica dall'assemblea e dal consiglio di amministrazione, che provvedono a trasferirle con chiarezza e per iscritto agli attuatori tramite gli strumenti del mandato e della delega. Ma al di là del fatto che – come già detto – l'assemblea dei soci (che è l'organo sovrano del consorzio) ed il Cda (che è il luogo della decisione strategica) assumono formalmente decisioni tramite votazione, in realtà il metodo che Parsifal usa è quello

[6] V. il successivo paragrafo §3.7.

deliberativo[7]. La deliberazione consiste in un «processo dialogico in cui ci si scambia argomentazioni, finalizzato alla risoluzione di situazioni problematiche che non sarebbero risolvibili senza il coordinamento interpersonale e la cooperazione»[8]. Essa ha tre caratteristiche: non è neutrale rispetto al sistema dei valori della nostra organizzazione, cioè non è una mera procedura; si basa sull'ascolto e sulla capacità degli interlocutori di cambiare le proprie opinioni; serve ad assumere decisioni pratiche.

Necessità di deliberare

Il governo del consorzio non può prescindere dalla capacità di assumere decisioni. Proprietari e amministratori di Parsifal sono sempre stati convinti che il processo deliberativo deve comunque essere sempre capace di giungere ad una sintesi. Soprattutto chi agisce per conto del consorzio deve essere nella possibilità di compiere delle scelte spesso rapide, per cogliere opportunità immediate o per dare agli stakeholder risposte in tempi ragionevoli, quando non è oggettivamente possibile né conveniente attivare meccanismi di decisione collegiale.
A questo scopo la nostra organizzazione ha privilegiato il sistema della "catena corta di comando": i decisori agiscono in virtù di un mandato preciso e danno conto delle loro scelte direttamente agli organi sociali o alla direzione generale.

Condivisione dei saperi

I progetti realizzati dal consorzio sono a disposizione di tutti i soci. Questa sorta di "comunismo della conoscenza" è per noi piuttosto naturale. Parsifal ha un proprio archivio di progetti che, come base da rielaborare, viene messo a disposizione delle cooperative che lavorano nello stesso ambito. Se, per esempio, bisogna redigere un progetto esecutivo di gestione del servizio di assistenza domiciliare in un territorio dove è presente una data cooperativa, si comincia spesso a ragionare sulla base del più evoluto progetto che, in questo settore, il consorzio ha messo a punto con altre cooperative in territori simili. Il frutto di questo successivo sviluppo viene a sua volta condiviso con la stessa cooperativa che ha costruito il primo progetto, se questa presenta la necessità di migliorare le proprie procedure.
Naturalmente questo tipo di condivisione è riservata ai soci del consorzio. I progetti di cui parliamo contengono spesso la descrizione di soluzioni tecniche di gestione messe a punto in

---

[7] Come sostiene Stefano Zamagni, le organizzazioni del terzo settore devono infatti privilegiare questo metodo e non fare propri i metodi di decisione collettiva tipici degli enti pubblici (la votazione) o di quelli privati (la negoziazione).
«Le differenze tra il metodo deliberativo e i metodi che vengono usualmente seguiti nelle sfere del privato e del pubblico per giungere alla decisione collettiva sono molte. Quello adottato dalla sfera pubblica è tipicamente il metodo della votazione, secondo cui, in forza del principio "una testa, un voto", vince chi riesce a raccogliere più consensi. Ma la votazione, a differenza della deliberazione, è basata sulla aggregazione di preferenze già formate, che non mutano in seguito al confronto critico delle posizioni. Non solo, ma la votazione non richiede affatto che la maggioranza sia in grado di fornire ragioni che possano essere rispettate dalla minoranza, anche se non condivise da quest'ultima. D'altro canto, nella sfera del privato il metodo in auge è quello della negoziazione e lo strumento è il contratto. Il contratto ha certamente bisogno del concorso intenzionale delle parti in causa perché possa essere siglato, ma ciascuna di essa persegue fini diversi, spesso contrapposti […]. In buona sostanza, con la votazione vince la parte più numerosa; con la negoziazione vince chi è più informato e più abile; con la deliberazione vince chi più convince, chi più è capace di produrre ragioni ragionevoli» ("I Forum deliberativi. La rappresentanza per il Terzo Settore", in *Rappresentanza. Modelli e prospettive per il Terzo Settore*, a cura di Andrea Bassi e Ruggero Villani, Aiccon, Forlì 2006, pagg. 20-21).
[8] Stefano Zamagni, "I Forum deliberativi" cit., pag. 20.

modo originale da Parsifal e dalle cooperative. Sono perciò dei veri e propri *asset* intangibili, sui quali si basa la nostra competitività d'impresa.
Diverso è il discorso per il materiale che pubblichiamo in rete con la nostra quotidiana attività di comunicazione ed informazione, destinata a tutta la comunità. I contenuti del nostro portale, sempre inediti, sono soggetti al regime di copyleft: possono cioè essere utilizzati, diffusi e anche modificati liberamente, pur nel rispetto di alcune condizioni essenziali, le quali obbligano i fruitori a non trarre profitti dal loro utilizzo e a mantenere lo stesso libero regime di diritto d'autore nella diffusione dei contenuti da loro elaborati.

Congruità dei prezzi
I prezzi praticati da Parsifal tengono sempre conto del costo lavoro come variabile indipendente, preventivato sulla base di specifiche tabelle del Ministero del lavoro, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi. D'altro canto, i soci e il consorzio si impegnano a fornire servizi e prodotti di qualità a prezzi equi, cioè a non approfittare di condizioni eccezionalmente favorevoli – che soltanto di rado, in realtà, possono capitare – per realizzare margini di gestione esagerati.

Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI): rispetto del lavoro (Sa 8000) e bilancio sociale
Parsifal ha deciso di implementare il proprio sistema d'impresa sociale conformandolo all'Sa 8000. Si tratta di una norma internazionale che le imprese possono volontariamente scegliere di ottemperare e che ha lo scopo di garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori. La Sa 8000 è stata emessa nel 1997 a New York dal Sai (Social accountability international, noto prima con il nome Cepaa), fondato dal Cep (Council on economic priorities), organismo che riunisce, a livello internazionale, rappresentanti di governi, sindacati, università, enti di certificazione, società di consulenza. La norma ha poi avuto un primo aggiornamento durante il 2001 ed un altro nel 2008.
Proprio nel 2008 il nostro consorzio ha conseguito la certificazione, rilasciata dal Cise, che attesta il rispetto di otto principi etici di gestione: Parsifal non utilizza lavoro infantile, non pratica forme di lavoro obbligato, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati, non effettua nei loro confronti alcun tipo di discriminazione, non attua sanzioni disciplinari diverse da quelle previste per legge, adegua l'orario di lavoro alle norme previste dagli accordi nazionali e locali e retribuisce i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
L'impegno a rispettare questi principi non vale solo per sé, ma è esteso alla catena dei fornitori, nei confronti dei quali il nostro consorzio applica delle procedure di controllo alla reale osservanza della politica Sa 8000 e di stimolo al miglioramento.

L'interesse per le tematiche della responsabilità sociale d'impresa, ha condotto il consorzio non solo a conseguire la certificazione etica ma anche ad adottare il bilancio sociale, quale strumento di rendicontazione annuale dei risultati ottenuti dall'organizzazione e di analisi dell'impatto sociale prodotto.
Il primo documento è stato redatto per l'anno 2008; è stato il prodotto di un percorso di formazione destinato alla tecnostruttura del consorzio, svolto durante l'anno. L'attenzione a questi temi ha comportato la creazione di un'area dell'organizzazione ad essi dedicata,

denominata Ingrandimenti. Il consorzio, in questi anni, ha promosso le tematiche della RSI anche presso i soci con iniziative informative e percorsi laboratoriali per la costruzione del bilancio sociale, che hanno coinvolto numerose cooperative.
Riteniamo il bilancio sociale una leva strategica per la maturazione della cultura aziendale dei nostri soci e per lo sviluppo dei territori in cui operiamo.

Qualità (Iso 9001)
Il sistema aziendale di Parsifal è conforme all'Iso 9001, una norma internazionale volontaria che indirizza i processi di produzione e di erogazione al conseguimento del miglioramento della efficacia e dell'efficienza dell'impresa, oltre che alla soddisfazione del cliente. La 9001 è stata emessa nel 1994 a Ginevra dall'Iso (*International Standards Organization*), la più importante organizzazione a livello mondiale per la definizione di norme tecniche. Ne fanno parte 157 paesi. La norma ha poi avuto un primo aggiornamento durante il 2000 ed un altro nel 2008.
Nel 2005 il nostro consorzio ha conseguito la certificazione, rilasciata dal Tüv Saarland, che attesta il rispetto di otto principi di gestione: l'orientamento al cliente, la leadership (cioè la capacità della direzione di dare l'impronta delle proprie decisioni ai processi), il coinvolgimento del personale, l'approccio per processi, l'approccio sistemico alla gestione, il miglioramento continuo, le decisioni basate su dati di fatto e l'esistenza di rapporti di reciproco beneficio con i fornitori.

Lealtà
Parsifal si comporta in modo leale con i propri stakeholder. Nei rapporti con essi – che si tratti di committenti, utenti, lavoratori, fornitori, ecc. – il nostro consorzio non si limita ad onorare gli impegni e gli obblighi contrattuali, ma a anche a valutare i riflessi oggettivi dei suoi comportamenti sul loro benessere, spesso a scapito di opportunità e convenienze immediate.
La lealtà è un principio che applichiamo anche nei confronti dei concorrenti. Parsifal presenta i propri prodotti e servizi per il loro effettivo valore e si astiene dal mettere in luce negativa i servizi ed i prodotti altrui.

4. RENDICONTO SA 8000

IL PARSIFAL PROMUOVE ED ATTUA POLITICHE DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La vecchia teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro
consisteva nel concepire il pensiero organizzativo solo attraverso strutture e procedure;
si scopre ora che lo spirito umano è il migliore strumento di integrazione
che permette di affrontare la complessità.
MICHEL CROZIER, *L'impresa in ascolto. Il management nel mondo post industriale.*

4.1 POLITICHE DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Parsifal sostiene l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto delle leggi locali e internazionali e dei diritti umani. Un assunto, questo, che non vale soltanto per i dipendenti ed i collaboratori diretti del consorzio, ma anche per quelli delle cooperative comprese nella filiera di produzione ed erogazione di beni e servizi per nostro conto.
Abbiamo la convinzione che il capitale umano rappresenti sempre il vero motore dei processi di cambiamento ed innovazione dei contesti organizzativi. Ma, nel caso di Parsifal e delle cooperative consorziate, c'è addirittura di più. La soddisfazione dei nostri committenti e dei fruitori dei nostri servizi dipende quasi esclusivamente dalle competenze e dalla motivazione messe in campo dai lavoratori. I quali non producono beni di consumo, ma cure, educazione, vicinanza, ascolto, inclusione, empatia. Si tratta, come dicono i sociologi e gli economisti, di beni relazionali. Affinché questi siano di qualità, è necessario che i lavoratori si sentano nelle condizioni di esprimere al massimo le loro capacità professionali.

In continuità con molti percorsi avviati nel 2008 e sulla base di alcuni risultati conseguiti nello stesso anno, le leve strategiche agite nel corso del 2014, per valorizzare le risorse umane, sono state:

a. la chiara e documentata definizione di ruoli, responsabilità e autorità del proprio personale;
b. la costruzione di un clima positivo di lavoro nei contesti lavorativi in cui opera il proprio personale;
c. il mantenimento della certificazione etica ed il percorso avviato dentro il consorzio e in alcune cooperative per diffondere visibilità e conoscenza del lavoro che si svolge;
d. il miglioramento nell'applicazione dei principi Sa 8000, che orientano anche le politiche di genere;
e. l'applicazione di programmi di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro per il personale del consorzio;
f. la realizzazione di progetti per l'impiego di volontari in servizio civile;

g. i programmi di formazione ed aggiornamento professionale dei lavoratori e dei volontari del consorzio e di quelli delle cooperative;
h. il rispetto del nuovo Ccnl di settore, rinnovato a fine 2011;
i. le azioni di monitoraggio e miglioramento continuo.

4.1.1 Chiarezza di ruoli, responsabilità ed autorità

I dipendenti di Parsifal non lavorano per compartimenti stagni, ma dimostrano duttilità ed una spiccata attitudine alla cooperazione. Pur disposti ad aiutarsi reciprocamente, essi hanno comunque ruoli e responsabilità diverse, assegnati per iscritto ed evidenti per mezzo dell'organigramma, che viene aggiornato ogni volta che è necessario. Alla sua revisione partecipa il rappresentante dei lavoratori Sa 8000. L'organigramma è affisso nelle bacheche degli uffici ed è stato reso pubblico anche agli stakeholder con i bilanci sociali.

4.1.2 Clima di lavoro

I rapporti tra la direzione e i lavoratori del consorzio, come quelli tra i lavoratori stessi, sono basati sul rispetto e la fiducia. I programmi e gli obiettivi di lavoro sono concordati e verificati con sufficiente puntualità ma non con eccessiva apprensione.
Abbiamo sempre avuto cura di creare e mantenere un clima informale e di dare a ciascun lavoratore il modo di conseguire i risultati concordati secondo lo stile e le esigenze individuali di ciascuno.
Ogni lavoratore ha una propria personale postazione di lavoro che può liberamente personalizzare, ed un accesso internet senza restrizioni.
La comunicazione interna viene stimolata con informazioni pubblicate nell'area riservata del sito, lo scambio di e-mail e l'utilizzo di social network, che favoriscono la partecipazione.
Chi ha mansioni superiori a quelle d'ordine articola con buona autonomia il suo orario di lavoro. Le mamme ed i papà possono agevolmente svolgere parte del lavoro da casa, se lo vogliono, poiché il consorzio sta via via informatizzando i propri archivi, permettendone l'accesso da postazioni remote.
Il "clima aziendale positivo, caratterizzato da assoluta fiducia" è stato riscontrato anche dal gruppo di audit Sa 8000, che ne ha dato conto nel rapporto finale di certificazione.

4.1.3 Certificazione etica e percorso di costruzione del BS

Nel 2014, contestualmente all'iter di mantenimento della certificazione Sa 8000, Parsifal ha continuato il percorso di costruzione del bilancio sociale che ha coinvolto, nel gruppo pilota, quasi tutti i lavoratori della tecnostruttura.
In questa sede si vuole rilevare come tale attività abbia avuto riflessi positivi anche sul personale stesso del consorzio, rafforzando in loro il senso di appartenenza e la fedeltà.

4.2 RENDICONTO SA 8000

In questa sede diamo conto di quanto fatto nel corso del 2014 in merito al miglioramento Sa 8000 e alle politiche di genere, conformemente agli obiettivi programmati.

✓ **Pt. 1 (Lavoro infantile)**

Gli obiettivi programmati per il 2014 erano stati i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promuovere, tra il proprio personale, tra quello delle cooperative associate e tra gli altri stakeholder, la conoscenza dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza	Un evento di divulgazione, dedicato a volontari, stagisti, committenti, fornitori ed altri stakeholder	Personale proprio e/o consulenti	Dic 2014	Responsabile della Comunicazione	Numero di partecipanti all'evento	≥ 60
	Divulgazione, tramite i propri mezzi di comunicazione interna, di almeno 20 notizie relative al lavoro minorile	Sezione news e agenda portale internet (Infosociale) Sezione rassegna stampa in area riservata	Dic 2014	Responsabile della Comunicazione	Articoli da pubblicare	≥ 20

I risultati:

- sono stati organizzati corsi di formazione per un numero di operatori superiore a quello preventivato, dedicati ai temi dell'infanzia, compreso quello relativo ai diritti;
- è stato organizzato il 26 giugno 2014 ad Alatri (Fr) la festa distrettuale per la promozione del diritto dell'infanzia al gioco e per la riscoperta del valore dei giochi tradizionali (in collaborazione con il Distretto socio-assistenziale Fr/A);
- sono stati pubblicati sul sito internet del consorzio 21 articoli relativi al tema del lavoro minorile e alla tutela dell'infanzia.

Il Consorzio Parsifal non utilizza e non ha mai utilizzato nei suoi processi produttivi minori e giovani lavoratori.
Risulta inoltre implementata la procedura Sa Rimedio Minori che definisce le azioni di rimedio conseguenti all'eventuale riscontrata presenza nel Consorzio, nella sua base sociale o nella filiera dei fornitori, di bambini lavoratori. Inoltre la direzione si è

impegnata a fornire adeguato sostegno finanziario o d'altro tipo per bambini trovati in condizioni di lavoro infantile.
Poiché fra i servizi erogati dal Consorzio vi sono anche centri di aggregazione giovanile con una utenza eterogenea sotto i profili anagrafici, etnici e socioeconomici, ai responsabili ed agli operatori è affidata una missione educativa che prevede anche la sensibilizzazione sui diritti dell'infanzia e il monitoraggio delle condizioni di ogni utente per prevenire la nascita di situazioni di disagio negli ambiti familiari e comunitari di provenienza e se necessario per segnalare le situazioni critiche alle autorità competenti.

La classificazione dei dipendenti per classi di età è la seguente:

Anno	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	>55
2010	0	0	5	7	1	0
2011	0	0	4	9	1	0
2012	0	0	3	12	1	0
2013	0	0	3	13	1	0
2014	0	0	3	12	1	0

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

✓ **Pt. 2 (Lavoro obbligato)**

Gli obiettivi programmati per il 2014 erano stati i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Prevedere nelle eventuali contestazioni d'addebito il richiamo esplicito al diritto dei lavoratori di farsi assistere, se lo vogliono, dalle organizzazioni sindacali	Scrittura del richiamo esplicito come richiamato in descrizione	Direzione, rappresentante dei lavoratori	Dic 2014	Responsabile della Direzione	Presenza del richiamo esplicito come richiamato in descrizione	= 1

Non sono state emesse contestazioni d'addebito durante l'anno.
La natura cooperativa del Consorzio garantisce l'assoluta volontarietà della prestazione d'opera dei lavoratori. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nel Consorzio è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. I lavoratori non lasciano in deposito al Consorzio né importi in denaro né documenti personali in originale. Il Consorzio non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.
Non sono mai esistite discriminazioni sui lavoratori. Non sono pervenuti reclami da parte del personale né da terze parti interessate.

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

✓ **Pt. 3 (Salute e sicurezza)**

Il Consorzio ha svolto azione di costante monitoraggio e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori, effettuando nel corso degli anni più corsi di formazione, ai quali hanno partecipato tutti i lavoratori.
Il Consorzio si è adoperato per garantire le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, o per rendere minima la possibilità che si verifichi un incidente sul lavoro. Il Documento valutazione di rischi, revisionato ed aggiornato nel rispetto delle leggi vigenti, è disponibile alla visione di tutti i lavoratori interessati, previa richiesta alla funzione competente. In particolare è stata sviluppata la procedura specifica relativa allo stress da lavoro correlato.

Obiettivi 2015:
Si prevede la piena realizzazione del monitoraggio sullo stress da lavoro correlato, sulla base della procedura realizzata.

✓ **Pt. 4 (Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva)**

Gli obiettivi programmati per il 2014 erano stati i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Garantire il rispetto del CCNL	Verifica continua dell'eventuale presenza di situazioni non regolari attraverso segnalazioni verbali o scritte	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Dic 2014	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Numero segnalazioni negative	= 0
Promuovere tra i propri soci e i propri fornitori strategici il rispetto del CCNL	Comunicazioni scritte in caso di riscontrata violazione degli obblighi contrattuali	Responsabile della Direzione, Responsabile dell'Area Risorse Aziendali	Dic 2014	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei Lavoratori	Percentuale soci e fornitori non in regola raggiunti dalla comunicazione	≥ 90%

In merito ad essi si registra che:
- non sono pervenute segnalazioni circa l'eventuale presenza di situazioni irregolari;
- non si sono riscontrate violazioni degli obblighi contrattuali nella filiera della fornitura.

Inoltre:
- Il Consorzio ha rispettato il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

- Il Consorzio ha fatto un uso limitato di contratti di lavoro atipici: tali rapporti sono stati essenzialmente attivati solo in ragione di specifiche esigenze dei lavoratori. In nessun caso il Consorzio ha utilizzato tali contratti come strumenti per la limitazione dei diritti dei propri lavoratori: nessun contratto tipico, a termine o a tempo indeterminato, è stato mai trasformato in contratto a progetto, consulenza o altro contratto non tipico.
- Non ci sono contenziosi aperti fra Consorzio e lavoratori.

I contratti di lavoro attivi nel 2014 sono stati i seguenti:

Anno	Tempo indet f.t.	Tempo det. f.t.	Tempo det. p.t	Co.Co.Pro	Apprendistato	Totale
2010	10	1	0	2	0	13
2011	11	0	0	4	0	15
2012	11	1	0	4	0	16
2013	11	1	0	4	0	16
2014	11	1	0	3	0	15

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

✓ **Pt. 5 (Discriminazione)**

Gli obiettivi programmati per il 2014 erano stati i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Garantire l'assenza di situazioni discriminatorie	Verifica continua dell'eventuale presenza di situazioni discriminatorie attraverso segnalazioni verbali o scritte	Responsabile della Direzione, Rappresentante dei Lavoratori	Dic 2014	Responsabile della Direzione, Rappresentante dei Lavoratori	Numero segnalazioni negative	= 0
Promuovere, tra il proprio personale, tra quello delle cooperative associate e tra gli altri stakeholder, il valore del principio costituzionale di tolleranza e non-discriminazione	Divulgazione, tramite i propri mezzi di comunicazione interna, di almeno 20 notizie relative alla discriminazione sui luoghi di lavoro	Sezione news e agenda portale internet (Infosociale) Sezione rassegna stampa in area riservata	Dic 2014	Responsabile della Comunicazione	Articoli da pubblicare	≥ 20
Garantire accesso al lavoro senza	Selezione di eventuali nuovi lavoratori con	Responsabile della Direzione, Responsabile	Dic 2014	Responsabile della Direzione, Responsabile	Percentuale lavoratrici sul totale	≥ 40%

discriminazioni di genere	prelazione, in caso di valutazione complessiva identica, dei candidati di genere femminile	Area Risorse Aziendali, Consulenti	Area Risorse Aziendali	degli occupati

In merito ad essi si registra che nel 2014:

- non sono pervenute segnalazioni circa l'eventuale presenza di situazioni discriminatorie;
- sono stati pubblicati sul sito internet del consorzio 10 articoli in area pubblica relativi al tema del lavoro discriminato;
- al 31 dicembre 2014, le donne erano il 46,67% della forza lavoro.

Anno	Uomini	Donne
2010	7	6
2011	7	8
2012	8	8
2013	8	8
2014	8	7

Il Consorzio Parsifal non ha mai posto in essere né favorisce azioni discriminatorie dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro; promuove e attua politiche di pari opportunità e condizione dei lavoratori, non attua né permette interferenze nella loro vita privata.
A conferma di una volontà non discriminatoria, il Consorzio ha nel suo organico 2 persone diversamente abili (pari al 13,33% degli occupati) ed altre 5 persone svantaggiate ai sensi dei relativi regolamenti Ue (pari al 33,33%). Entrambi i lavoratori diversamente abili sono stati assunti a tempo indeterminato full time.
Il rapporto di lavoro è integralmente regolato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali del 16 dicembre 2011.

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

✓ **Pt. 6 (Pratiche disciplinari)**

Il Consorzio affronta la prevenzione e la risoluzione dei conflitti interni con spirito cooperativo e metodo concertato. La valutazione della condotta ai fini della possibile irrogazione di provvedimenti disciplinari ha come riferimenti lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e l'art. 41 e segg. del CCNL di categoria.
Nel 2014 non è stata applicata alcuna sanzione disciplinare.

✓ **Pt. 7 (Orario di lavoro)**

Gli obiettivi programmati per il 2014 erano stati i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Monitorare eventuali criticità rispetto all'orario di lavoro	Monitoraggio attraverso segnalazioni e informazioni sulla soddisfazione dei dipendenti	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Dic 2014	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Percentuale segnalazioni negative	< 10%

Nel 2014 non ci sono state segnalazioni negative in merito agli orari di lavoro.
La settimana lavorativa a norma di contratto è di 38 ore. Il Consorzio ha favorito la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori avendo particolare riguardo alle esigenze personali di tutti i lavoratori. Alla stesura del seguente documento tutti i lavoratori dipendenti del Consorzio sono a tempo pieno. Anche in ragione della tipologia dei servizi prestati, che richiedono una puntuale pianificazione degli orari sulla base delle esigenze di servizio, il Consorzio non fa ricorso a lavoro straordinario, né a lavoro notturno o festivo. In ogni caso il Consorzio si vale dell'art. 52 del CCNL, che consente la facoltà di superare il monte orario nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza.
L'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni alla settimana.

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

✓ **Pt. 8 (Retribuzioni)**

Gli obiettivi per il 2014 erano i seguenti:

Obiettivo	Azioni	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Rispettare gli scatti retributivi previsti dal CCNL coop sociali (gennaio 2014 e ottobre 2014)	Adeguamento della retribuzione lorda	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Dic 2014	Responsabile dell'Area Risorse Aziendali, Rappresentante dei lavoratori	Aumento delle retribuzioni nel rispetto del nuovo eventuale CCNL	= 1

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale Cooperative Sociali e tengono conto di tutti gli elementi contrattuali di avanzamento. Pertanto i lavoratori percepiscono una retribuzione coerente ed equa tra di loro. Le figure preposte si rendono sempre disponibili a fornire su richiesta dei lavoratori

chiarimenti sulle buste paga. Dall'analisi dei livelli d'inquadramento attribuiti al personale, questi risultano idonei alla mansione svolta. Tutti gli adeguamenti retributivi previsti dal CCNL (sottoscritto nel dicembre 2011) sono stati eseguiti nei tempi.

Obiettivi 2015:
Si confermano gli stessi obiettivi programmati per il 2014.

4.3 OBIETTIVI SA 8000 PER IL 2015

Gli obiettivi per il 2015 sono sostanzialmente invariati rispetto a quelli del 2014.
Il maggior miglioramento atteso è collegato al monitoraggio delle azioni realizzate per la prevenzione e il contrasto dello stress da lavoro correlato.

5. STAKEHOLDER

UN COMPLESSO NETWORK SOCIALE
CHE CONNETTE SINGOLI, GRUPPI E RETI

Agisci in modo da considerare l'umanità, sia nella tua persona, sia nella persona di ogni altro, sempre anche come scopo e mai come semplice mezzo.
IMMANUEL KANT, *Critica della ragion pratica*

5.1. ELENCO DEGLI STAKEHOLDER

I portatori di interesse di Parsifal rappresentano un universo ampio e variegato. Il consorzio, essendo un network, intesse relazioni e scambi con un grande numero di soggetti, gruppi ed altri network sociali.
Il rapporto costruito con ciascuno si basa su istanze, aspettative ed impegni reciproci, diversi di volta in volta ma definiti da una comune cornice caratterizzata da rispetto, riconoscimento reciproco, responsabilità, collaborazione e fiducia.
Si riporta un elenco dettagliato dei principali stakeholder del consorzio relativi al 2014.
L'ordine dell'elenco indica il grado di vicinanza di ciascuno al consorzio stesso.

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
1. Cooperative socie	Cooperative 1. Migliorare la propria posizione commerciale, aumentando i proventi, elevando la competitività e rafforzando il potere contrattuale; 2. Essere sostenuti nel processo di crescita, in coerenza con la finalità sociale di essere parte attiva dello sviluppo del territorio; 3. Avere garanzie sulla continuità del lavoro; 4. Usufruire di servizi e consulenze specializzate Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nella gestione dei servizi, secondo criteri di qualità e nel rispetto della commessa 2. Impegno nella partecipazione attiva alla vita del Consorzio 3. Condivisione della vision e della mission del Consorzio con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva	Statuto Regolamento delle attività di general contracting Regolamento per l'ammissione dei soci ordinari Norma e Politica SA 8000 Contratti interni
Elenco: Altri Colori, Arteinsieme, Astrolabio, Cecilia, Consorzio Insieme per la Solidarietà, Cotrad, Css, Domino, Herasmus, I Due Delfini, Il Dono, La Luna, La Valle, Meta, Nuova Era, Orizzonte, Patatrac, Samidad, Trascoop e Vita (20 cooperative socie).		

Le cooperative sociali sono organizzazioni complesse, con le quali il consorzio ha un rapporto organico. All'interno di esse distinguiamo perciò tra tre tipi di stakeholder:

1) rappresentanti coop: che comprende i presidenti e i delegati nell'assemblea consortile;
2) responsabili coop: che comprende gli amministratori, i revisori e i responsabili di funzioni aziendale (compresi i coordinatori dei servizi)
3) lavoratori coop: che comprende i soci, i dipendenti e i volontari

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
2. Dipendenti	Dipendenti 1. Lavoro qualificato, stabile ed equamente retribuito 2. Valorizzazione e crescita professionale (formazione e carriera) 3. Lavoro che tuteli la persona (etica e sicurezza) Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nel proprio ruolo/funzione; rispetto etica professionale e deontologia 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Statuto Regolamento aziendale Contratto di lavoro Norma e Politica SA 8000 Norme di sicurezza Formazione/aggiornamento
3. Collaboratori	Collaboratori 1. Lavoro qualificato ed equamente retribuito 2. Valorizzazione professionale (possibilità di formazione) 3. Lavoro che tuteli la persona (etica e sicurezza) Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nel proprio ruolo/funzione; rispetto etica professionale e della deontologia 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Statuto Contratto di collaborazione Norma e Politica SA 8000 Norme di sicurezza

Elenco / numero:

1. Dipendenti: 11 a tempo indeterminato full time e 1 a tempo indeterminato part time
2. Collaboratori: 3 con contratto a progetto

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
4. Utenti dei servizi gestiti (beneficiari diretti)	Utenti 1. Servizi di qualità, rispondenti ai bisogni e flessibili rispetto alle esigenze 2. Operatori adeguatamente formati e con buone capacità operative e relazionali 3. Rispetto della persona, tutela della privacy, deontologia professionale Consorzio 1. Rispetto delle norme regolamentari del servizio 2. Rispetto della professionalità e dell'umanità degli operatori 3. Collaborazione e partecipazione, per quanto di propria competenza, allo svolgimento del servizio e ai momenti di confronto, scambio e verifica	Contratto di appalto/piano di commessa Regolamento del servizio Procedura di qualità Progetto individuale dell'utente e relativo contratto Codice deontologico degli operatori
5. Familiari degli utenti (beneficiari indiretti)	Familiari 1. Servizi di qualità, rispondenti ai bisogni, flessibili e in grado di garantire un reale supporto al nucleo familiare 2. Operatori adeguatamente formati e con buone capacità operative e relazionali 3. Rispetto della persona, tutela della privacy, deontologia professionale Consorzio 1. Rispetto delle norme regolamentarie del servizio per quanto di propria competenza 2. Rispetto della professionalità e dell'umanità degli operatori 3. Collaborazione e partecipazione, per quanto di propria competenza, allo svolgimento del servizio e ai momenti di confronto, scambio e verifica	Contratto di appalto/piano di commessa Regolamento del servizio Procedura di qualità Progetto individuale dell'utente e relativo contratto Codice deontologico degli operatori

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
6. Clienti committenti	Committenti 1. Gestione del servizio rispondente alla commessa e alla normativa nazionale e regionale 2. Qualità, efficienza ed efficacia del servizio Soddisfazione dell'utenza 3. Regolarità del rapporto di lavoro con gli addetti e soddisfazione degli operatori 4. Costi vantaggiosi	Normativa nazionale e regionale relativa al servizio e disciplina degli appalti pubblici Bando e capitolato d'appalto Progetto di gestione Contratto di commessa CCNL e obblighi retributivi, contributivi e assicurativi (personale)

	5. Servizi in grado di adeguarsi alla domanda (gamma di prestazioni) Consorzio 1. Richiesta di gestione rispondente alla normativa di riferimento e al contratto di commessa (istanza di legalità) 2. Osservanza puntuale degli impegni contrattuali (in particolare la regolarità dei pagamenti) 3. Collaborazione nella soluzione di problematiche che emergono nella gestione, in particolare sull'utenza (supervisione e sostegno anziché controllo o delega totale)	
7. Clienti fruitori	Fruitori 1. Qualità, efficienza ed efficacia del servizio Soddisfazione dell'utenza 2. Costi vantaggiosi 3. Servizi in grado di adeguarsi alla domanda (gamma di prestazioni) Consorzio 1. Rispetto della titolarità del servizio / non ingerenza rispetto ai rapporti con il Committente fidelizzando il cliente o acquisendone altri 2. Collaborazione eventuale nella gestione dei rapporti con l'utenza e nella messa in rete dei servizi	Normativa nazionale e regionale relativa al servizio e disciplina degli appalti pubblici Bando e capitolato d'appalto Progetto di gestione Contratto di commessa CCNL e obblighi retributivi, contributivi e assicurativi (personale)

Elenco per tipologia dei servizi gestiti

Asili nido
Principali clienti committenti: Comuni di Alatri, Gaeta, Frosinone, Grottaferrata, Ripi, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (Rm), Ministero degli affari Esteri (Rm), Università La Sapienza (Rm)

Assistenza domiciliare educativa
Assistenza domiciliare integrata
Principali clienti committenti: Comuni di Aprilia, Pontinia e Priverno

Assistenza domiciliare sociale
Principali clienti committenti: Comuni di Alatri, Arpino, Cisterna di Latina, Fondi, Gaeta, Isola del Liri, Pontinia, Sezze, Siniscola, Sora, Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Assistenza specialistica scolastica
Principali clienti committenti: Comuni di Alghero, Cisterna di Latina, Fondi, Gaeta, Grottaferrata, Pontinia, Porto Torres, Sezze, Tivoli

Centri sociali per anziani, centro anziani fragili, soggiorno marino anziani
Principali clienti committenti: Comuni di Formia e Cori

Centri socio-educativi per handicap
Principali clienti committenti: Comuni di Alatri, Ceprano, Cisterna di Latina, Fondi, Gaeta e Pontinia

Centri socio-educativi per minori
Principali clienti committenti: Comuni di Ceprano, Cisterna di Latina e Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Ludoteche
Principali clienti committenti: Comuni di Alatri, Cisterna di Latina, Frosinone, Priverno e Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Centro per la famiglia
Principali clienti committenti: Comuni di Cisterna di Latina

Equipe socio-pedagogica
Principali clienti committenti: Comune di Cisterna di Latina

Comunità alloggio per anziani
Principali clienti committenti: Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Residenze socio-assistenziali per handicap
Principali clienti committenti: Comune di Alatri, Comune di Palermo

Segretariato sociale
Principali clienti committenti: Comuni di Aprilia, Pontinia, Priverno e Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Servizio sociale professionale
Principali clienti committenti: Comuni di Aprilia e Cori

Telesoccorso
Principali clienti committenti: Comuni di Alatri, Aprilia e Consorzio intercomunale Aipes di Sora

Trasporto di persone diversamente abili
Principali clienti committenti: Comuni di Fondi e Gaeta

Inserimento lavorativo
Principali clienti committenti: Comune di Alatri e Frosinone

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
8. Fornitori strategici	Fornitori 1. Migliorare o consolidare la propria posizione commerciale acquisendo o fidelizzando il Consorzio quale cliente 2. Realizzare contratti di fornitura stabili e remunerativi 3. Rispetto delle scadenze dei termini di pagamento Consorzio 1. Realizzare contratti di fornitura stabili e vantaggiosi 2. Qualità dei beni e dei servizi forniti 3. Rispetto delle scadenze dei termini di consegna	Norme di legge in materia di fornitura di beni e servizi Contratti Norma e Politica SA 8000
Elenco: Copistar, Tipografia Editrice Frusinate, Orizzonte (Iperfrusino), Studio Catracchia Daniele		

9. Partner	<u>Partner</u> 1. Ampliare e consolidare la propria posizione commerciale acquisendo nuovi clienti o realizzando nuove attività 2. Lealtà, equità e rispetto degli accordi interni rispetto alla commessa 3. Crescita professionale (conoscenze e strumenti) attraverso il confronto con altre realtà produttive 4. Collaborazione fattiva nella programmazione/gestione dei servizi e dei progetti <u>Consorzio</u> 1. Ampliare e consolidare la propria posizione commerciale acquisendo nuovi clienti o realizzando nuove attività 2. Lealtà, equità e rispetto degli accordi interni rispetto alla commessa 3. Crescita professionale (conoscenze e strumenti) attraverso il confronto con altre realtà produttive 4. Collaborazione fattiva nella programmazione/gestione dei servizi e dei progetti	Disciplina degli appalti pubblici Bando e capitolato d'appalto Progetto di gestione Contratto di commessa Contratto interno Statuti cooperative / consorzi Documento di costituzione del RTI
Società mandatarie in Raggruppamenti temporanei tra imprese: Consorzio Valcomino, Cooperativa sociale Osa Società mandanti in Rti: Centro nascita Montessori, Cooperativa sociale Agire liberamente insieme (ALI), Cooperativa sociale Ninfea e Cooperativa sociale Geriatrica Sub-appaltatori: Lineaperta srl		

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
10. Enti finanziatori	Finanziatori 1. Dare attuazione alle finalità statutarie del proprio Ente partecipando alle attività del Consorzio 2. Promuovere, pubblicizzare o consolidare la propria presenza e il proprio ruolo istituzionale sul territorio 3. Impegno serio e rigoroso nell'uso delle risorse economiche e/o strumentali messe a disposizione del Consorzio Consorzio 1. Migliorare i servizi e le attività svolte dal Consorzio grazie alle risorse aggiuntive a disposizione 2. Nell'ambito delle finalità statutarie del Consorzio, sviluppare servizi e progetti innovativi di interesse pubblico grazie alle risorse aggiuntive a disposizione 3. Certezza del finanziamento e impegno al rispetto degli accordi stabiliti	Statuti Enti e Consorzio Piano o progetto relativo all'attività Contratto o altro documento di impegno fra le parti Rendicontazione
Elenco: Regione Lazio e Regione Sicilia		
11. Banche	Banche 1. Migliorare o consolidare la propria posizione commerciale acquisendo o fidelizzando il Consorzio quale cliente 2. Realizzare con il Consorzio un "contratto" durevole, vantaggioso e a basso rischio 3. Rispetto serio e puntuale degli impegni e degli obblighi in capo al Consorzio Consorzio 1. Realizzare un "contratto" vantaggioso con buon rendimento e utili servizi 2. Rispetto serio e puntuale degli impegni e degli obblighi della banca	Norme di legge relative al sistema bancario Contratti
Elenco: Banca Popolare del Frusinate, Intesa San Paolo, Monte dei Paschi di Siena, Poste Italiane, Unicredit Banca di Roma, UGF Banca, Banca Prossima, Banca popolare Etica		

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
12. Consorzi e società partecipate	Consorzi e società partecipate 1. Impegno serio e rigoroso nella gestione dei servizi, secondo criteri di qualità e nel rispetto della commessa 2. Impegno nella partecipazione attiva alla vita del Consorzio 3. Condivisione della vision e della mission con l'impegno a privilegiare la visione di gruppo e l'azione collettiva Consorzio 1. Migliorare la propria posizione commerciale e finanziaria; 2. Essere sostenuti nel processo di crescita, in coerenza con la finalità sociale di essere parte attiva dello sviluppo della comunità; 3. Usufruire di servizi e consulenze specializzate	Statuti Atti di adesione Regolamenti
Elenco: Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo (CCFS), Eurofidi spa		
13. Organizzazioni di rappresentanza cooperativa e associazioni	Organizzazioni 1. Migliorare la capacità di rappresentanza della categoria, acquisendo nuovi associati 2. Potenziare la capacità di azione e il peso socio-politico del mondo cooperativo attraverso il coinvolgimento di nuovi soggetti 3. Arricchire il proprio patrimonio culturale relativo alla cooperazione sociale con l'apporto di altre esperienze, conoscenze e "visioni" 4. Favorire lo sviluppo della cooperazione Consorzio 1. Contribuire allo sviluppo della cultura della cooperazione 2. Potenziare la capacità di azione e il peso socio-politico del mondo cooperativo con il proprio apporto 3. Arricchire il proprio patrimonio di sapere e di saper fare confrontandosi con altre realtà 4. Usufruire di validi ed utili servizi e consulenze forniti da tali organismi 5. Acquisire potenziali partner produttivi e non, attraverso la creazione di una rete di conoscenze	Statuti Atto di adesione Regolamenti
Elenco: Legacoop		

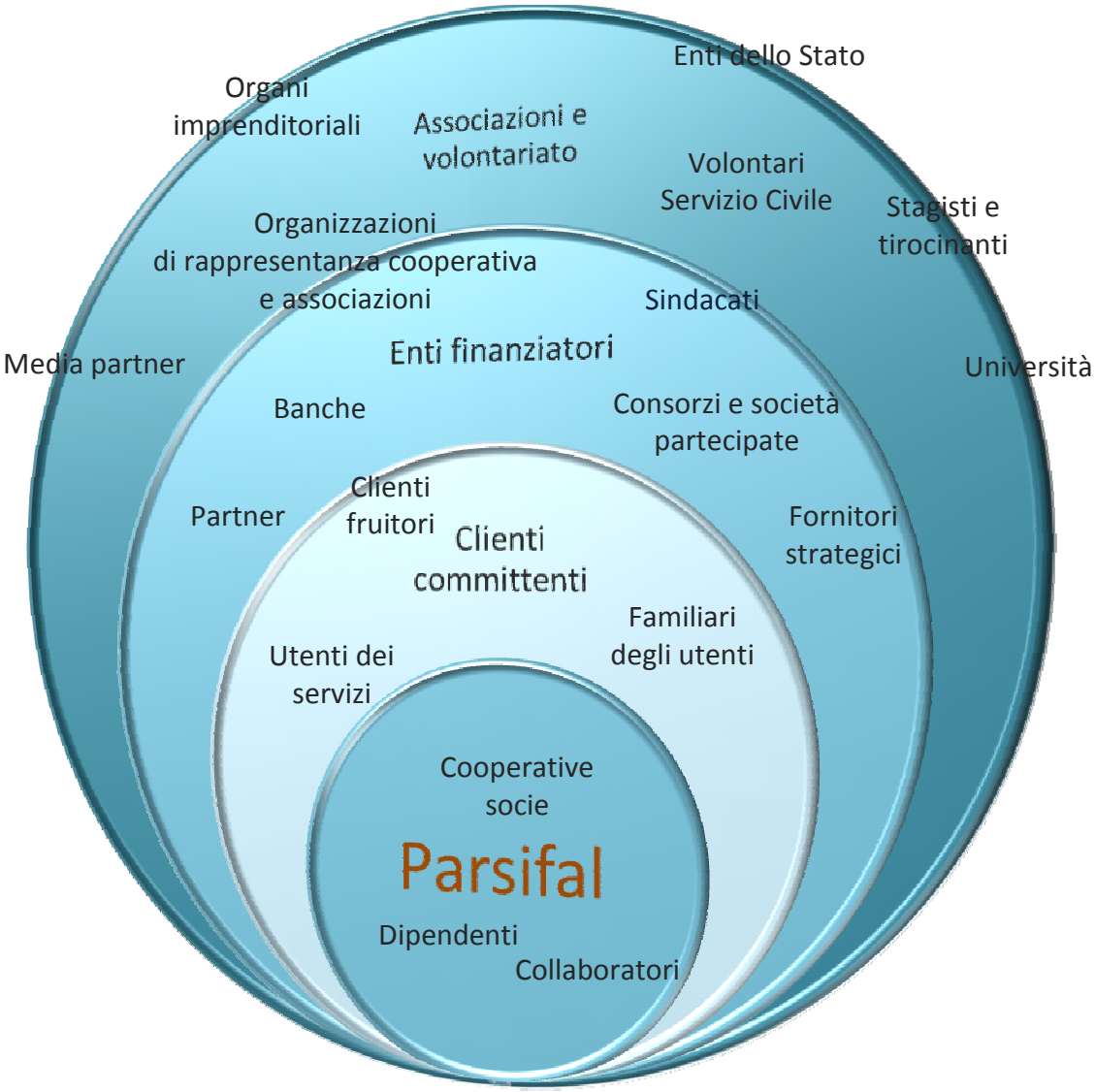
STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
14. Sindacati	Sindacati 1. Ampliare al mondo cooperativo la propria capacità di rappresentanza dei lavoratori 2. Ottenere per i lavoratori delle cooperative del Consorzio l'applicazione di tutte le tutele di legge previste Consorzio 1. Riconoscimento del ruolo di promozione e valorizzazione del lavoro delle cooperative e non come mera "controparte" 2. Difesa dei lavoratori delle cooperative fondata su oggettivi e valide ragioni, svolta nelle modalità previste dalla legge, con la lealtà, premiante il principio del merito	CCNL Contratti di appalto Accordi territoriali e aziendali Normativa relativa al diritto del lavoro
Elenco: CGIL, CISL, UIL e sindacati di base minori		
15. Associazioni e volontariato	Associazioni e volontariato 1. Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission Consorzio 1.Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission	Statuti Accordi di collaborazione/partnership
Elenco: Centro Servizi per il Volontariato - Spes di Frosinone ed Alatri		

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
16. Volontari in Servizio Civile	Volontari 1. Svolgere un'esperienza di volontariato seria e valida, nel rispetto delle finalità e degli obiettivi del Servizio Civile 2. Crescita umana e professionale con acquisizione di competenze, capacità e abilità spendibili nel futuro 3. Presenza nel Consorzio sicura e tutelata, secondo le direttive dell'UNSC Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nello svolgimento del proprio percorso di volontariato 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Convenzione / contratto Norme di sicurezza
Volontari in Servizio Civile impiegati in progetti svolti nel corso del 2014: 75		

17. Stagisti/tirocinanti	Stagisti/tirocinanti 1. Percorso formativo/addestramento prof.le serio e valido 2. Crescita professionale con acquisizione di competenze, capacità e abilità di lavoro 3. Presenza nel Consorzio sicura e tutelata Consorzio 1. Impegno serio e rigoroso nello svolgimento del proprio percorso di stage o tirocinio; rispetto etica professionale e della deontologia 2. Condivisione della vision e della mission del Consorzio 3. Rispetto delle norme e dei principi che regolano il Consorzio	Statuto Convenzione con ente inviante Norme di sicurezza

STAKEHOLDER	ISTANZE E ASPETTATIVE	IMPEGNI RECIPROCI
18. Organi imprenditoriali	Organi 1. Adempimento serio e responsabile degli obblighi relativi alla registrazione delle imprese Consorzio 1. Partecipare al sistema locale delle imprese, ottemperando agli obblighi di legge in merito alla registrazione 2. Usufruire di servizi utili ed efficaci	Normativa di riferimento
Elenco: Camere di Commercio di Frosinone		
19. Media partner	Media partner 1. Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission Consorzio 1. Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission	Norme di legge relative al sistema delle comunicazioni Contratti
Elenco: Giornali locali nei territori in cui il consorzio opera		
20. Università	Università 1. Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission Consorzio 1. Collaborazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi della propria mission	Statuti Convenzioni Accordi di partnership
Elenco: Università degli Studi di Cassino		

21. Enti dello Stato	Stato 1. Condotta aziendale rispettosa dei principi e obblighi/impegni di legge richiesti al Consorzio 2. Rispetto delle regole del mercato 3. Regolare pagamento di ogni onere e contributo dovuto Consorzio 1. Rispetto del principio della "buona amministrazione" 2. Resa puntuale e funzionale dei servizi di propria competenza, in relazione agli obblighi richiesti	Legislazione nazionale e regionale Statuto e Atto costitutivo
Elenco: Agenzia delle Entrate, Centri per l'impiego, INAIL, INPS, Ministero del Lavoro		

5.2 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Si da di seguito una rappresentazione sinottica degli stakeholder, attraverso una mappa che raffigura la vicinanza degli interessi di ciascuno con quelli del consorzio.