

Bilancio Sociale CASTEL MONTE SOC.COOP.SOC. **2021**

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs.
n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di
Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Parte introduttiva	Pag. 1
Identità	
Presentazione e dati anagrafici	Pag. 3
Sede legale	Pag. 5
Storia dell'organizzazione	Pag. 7
Mission, Vision e Valori	Pag. 9
Governance	Pag.11
Partecipazione	Pag.16
Mappa degli Stakeholder	Pag.17
Sociale: Persone, Obiettivi e Attività	
Sviluppo e valorizzazione dei soci	Pag.18
Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori	Pag.24
Formazione	Pag.33
Attività e qualità dei Servizi	Pag.36
Impatti dell'attività	Pag.42
Situazione Economico-Finanziaria	
Attività e obiettivi economico-finanziari	Pag.48
RSI	
Responsabilità sociale e ambientale	Pag.52
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)	Pag.55
Cooperazione	
Il valore cooperativo	Pag.61
Obiettivi di miglioramento	
Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale	Pag.62
Obiettivi di miglioramento strategico	Pag.63

Introduzione

Con il 2021 si attua un Bilancio Sociale più consapevole dell'anno precedente. Tutti gli stakeholder interni ed esterni all'Impresa potranno utilizzare questo strumento, come per il 2020, come una bussola utile per comprendere la direzione che stiamo tenendo, i punti strategici della nostra politica imprenditoriale e come nell'anno appena trascorso si sono attuati determinati processi.

La "bussola" non sarebbe sufficiente se non avessimo lavorato con assiduità per raccogliere un insieme di dati riferiti alle persone impegnate nell'Azienda, al tipo di clientela frequentante, le alleanze con Associazioni e altre imprese orientate a rispondere ai bisogni socio-economici del territorio in cui Castel Monte opera.

Il 2021 è stato un proseguo molto complicato del 2020 per la presenza ancora della pandemia del Corona Virus e Castel Monte, impegnata nell'area sociale ed ora in prevalenza sanitaria ha dovuto dare risposte ad esigenze costantemente emergenti. La pandemia ha modificato molti parametri e risultati che in un anno "normale" non si sarebbero verificati.

Proprio per la particolarità in cui si è sviluppato riteniamo possa avere una valenza in più, andando a registrare sul territorio un momento ad alto scompiglio sociale e come Castel Monte è riuscita a dare risposta ad una realtà in continua emergenza offrendo risposte socio-sanitarie adeguate.

La lettera del Presidente

Castel Monte, con la realizzazione di questo secondo Bilancio Sociale istituzionale, trova la consapevolezza effettiva del significato di questo strumento e come può essere un vero dispositivo che marcia accanto al Bilancio Civilistico ed ai processi di controllo e di gestione dell'Impresa (controllo di gestione e budget)

L'esperienza del primo anno del Bilancio Sociale ha acconsentito di "banalizzare" molti percorsi definiti in precedenza burocratici, in una presa di coscienza di dati ed azioni utili al ruolo di una vera Impresa Sociale.

L'occasione di festeggiare il trentesimo anno di vita della Cooperativa ha dato l'occasione di fare il punto sulle diverse attività messe in atto negli anni e fare un esame anche critico di cosa è "sociale" e cosa non lo è!

La legge 381/1991, certamente la legge più rivoluzionaria in materia di imprenditoria con funzioni pubbliche, insieme alla riforma del Terzo Settore, ha qualificato "impresa sociale" tutti gli enti privati che esercitano in via stabile e principale una attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività. E' per evidenziare questi impegni che è stato istituito l'obbligo di redigere e depositare il bilancio sociale dell'impresa secondo le modalità indicate da apposite linee guida.

In questo contesto di Imprenditoria Democratica, la Cooperazione Sociale è riuscita a svilupparsi sul territorio italiano, diventando una importante realtà economica e oggi un indispensabile sostegno sociale per le Comunità.

Lo strumento del Bilancio Sociale non può essere un semplice resoconto di ciò che si attua, a livello sociale, svolgendo le varie attività produttive e di servizi. E neppure immaginare che sia sufficiente fornire a tutti i portatori di interesse uno strumento utile a far comprendere il complesso scenario nel quale la cooperativa opera e fornire una valutazione pluridimensionale del valore creato dalla cooperativa, che non è dunque riconducibile solo agli aspetti economico-finanziari, ma include anche valore sociale ed ambientale.

Il Bilancio Sociale deve essere uno strumento di "cultura sociale" dove si ritrova l'effettivo spirito e azione per il bene della Comunità. Cultura Sociale che si esprime con semplici azioni tradizionali o innovative che favoriscono il benessere, l'inclusione, la solidarietà della Comunità.

Il Bilancio Sociale è anche come strumento utile agli organi di governo della cooperativa stessa e alle persone che operano al suo interno sotto due aspetti: da un lato il trasferimento della "filosofia sociale" che l'impresa esprime, soprattutto quella Cultura Sociale sovraesposta; dall'altro per prendere coscienza della qualità sia del lavoro svolto, sia delle competenze espresse dagli operatori nei diversi ambiti, ricercando costantemente un processo di miglioramento continuo in un contesto in continua evoluzione.

Nota Metodologica

Alla luce dell'esperienza fatta con la realizzazione del Bilancio Sociale 2020 abbiamo ritenuto di proseguire anche quest'anno con la stessa metodologia, ovvero utilizzando le linee guida elaborate in Italia dal Gruppo Bilancio Sociale e lo standard internazionale GEI (Globali Reportage Iniziative). Tali principi generali sono stati peraltro ampiamente ripresi all'interno delle "Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore" emanate il 4 Luglio 2019 con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il processo di redazione del bilancio sociale ha seguito quanto espressamente indicato nelle linee guida ministeriali, cercando al contempo di far emergere gli elementi che maggiormente caratterizzano e contraddistinguono la cooperativa Castel Monte e l'attività che la stessa svolge nei confronti delle comunità in cui opera.

Anche quest'anno per la redazione del Bilancio Sociale abbiamo creato un gruppo di lavoro disposto dalla coordinatrice della tecnostruttura Sig.ra Michela Marconato, in stretto raccordo col Presidente Dott. Possagnolo Giuseppe, coinvolgendo i Responsabili di Divisione e a sua volta i loro referenti dei servizi. Insieme si sono analizzate le molteplici attività svolte dalla Cooperativa raccogliendo gli indicatori utili a rappresentarle adeguatamente e in modo chiaro

Per quanto riguarda la raccolta dei dati abbiamo utilizzato come fonti tutti i nostri database gestionali sia per quanto riguarda la parte relativa all'amministrazione del personale sia per la parte amministrativa-contabile. Inoltre abbiamo provveduto alla somministrazione dei questionari per misurare la soddisfazione di utenti e/o altri soggetti beneficiari dei servizi offerti.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

CASTEL MONTE SOC.COOP.SOC.

Partita IVA

02338180264

Codice Fiscale

02338180264

Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Settore

Produzione e servizi socio-sanitari

Anno Costituzione

1991

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza: Altro

ASSINDUSTRIA VENETOCENTRO

Gruppi / Altro

Il Gruppo Paritetico Castel Monte è stato aggiornato con i nuovi ingressi. Attualmente il Gruppo Paritetico Castel Monte comprende, oltre alla Cooperativa Sociale omonima:

- La Cooperativa Sociale *EMERFORM* : Impresa Sociale con oggetto sociale principalmente la formazione;
- L'Associazione di Volontariato nel campo del Soccorso Sanitario denominata: CROCE AZZURRA;
- L'Impresa Sociale HOLOS s.r.l.; Impresa di scopo impegnata principalmente nel settore della disabilità del mondo del disturbo dell'autismo.

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia attività

b) Interventi e prestazioni socio-sanitarie

Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

Descrizione attività svolta

Soccorso e trasporto sanitario, Asilo Nido, Servizi educativi pre e post scolastici, Assistenza domiciliare (comprende

l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi, Interventi socio-educativi domiciliari.

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Soccorso e trasporto sanitario, Asilo Nido, Servizi educativi pre e post scolastici, Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi, Interventi socio-educativi domiciliari.

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Igiene ambientale e salubrità degli ambienti; lavori di coltivazioni di frutta e verdura in Fattoria Sociale; lavori di sartoria presso la Sartoria Castel Monte.

La Castel Monte sviluppa la sua attività all'interno di 5 Divisioni:

- Divisione Assistenza : attività di assistenza domiciliare; assistenza personalizzata presso Enti,
- Divisione Residenze: gestione di Comunità per disabili e
- residenze per anziani;
- Divisione Educativa: gestione di nidi comunali e aziendali;
- Divisione Produzione: attività per l'inserimento al lavoro di persone svantaggiate (Fattoria sociale, Sartoria e attività per l'igiene ambientale)
- Divisione Sanità: Servizi di soccorso con ambulanze e automediche, gestione servizi di fisioterapia e gestione di un poliambulatorio.

Alle 5 divisioni va aggiunta la Divisione Tecnostruttura che gestisce trasversalmente tutti i servizi: amministrazione del personale, amministrativi, formativi, tecnico- commerciali, accreditamenti, certificazioni ... Anche la Divisione Tecnostruttura dal 2021 offre servizi a terzi, iniziando così ad essere una Divisione anche produttiva.

Le attività si concentrano prevalentemente nella Provincia di Treviso e una parte minore nelle province confinanti di Venezia, Belluno.

Principalmente lo sviluppo avviene acquisendo i servizi tramite gare ed appalti pubblici. Le attività private vengono acquisite tramite una politica di radicamento sul territorio.

Diventa fondamentale il coinvolgimento della Comunità e la risoluzione diretta dei problemi che si presentano.

Regioni

Veneto

Province

Treviso, Venezia, Belluno, Vicenza

Sede Legale

Indirizzo

PIAZZA PARIGI, 7

C.A.P.

31044

Regione

Veneto

Provincia

Treviso

Comune

Montebelluna

Telefono

0423302922

Fax

0423609375

Email

info@castelmonteonlus.it

Sito Web

www.castelmonteonlus.it

Sedi Operative

Indirizzo

VIA PESCHIERE, 38

Regione

Veneto

Telefono

0422 303409

Email

ambulanze@castelmonteonlus.it

Indirizzo

VIA PESARE, 6/B

Regione

Veneto

Telefono

0422 938146

Email

casacodato@castelmonteonlus.it

Indirizzo

VIA CIRCONVALLAZIONE EST, 13

Regione

Veneto

Telefono

339 9198555

Email

elcontadin@castelmonteonlus.it

Indirizzo

VIA A. DE GASPERI, 10

Regione

Veneto

Telefono

366 5675256

Email

info@castelmonteonlus.it

C.A.P.

31020

Provincia

Treviso

Comune

Casale sul Sile

C.A.P.

31022

Provincia

Treviso

Comune

Preganziol

C.A.P.

31033

Provincia

Treviso

Comune

Castelfranco Veneto

C.A.P.

31034

Provincia

Treviso

Comune

Cavaso del Tomba

Storia dell'Organizzazione

L'organizzazione nei 30 anni di vita.

Il 2021 è stato l'occasione per Castel Monte di ricordare e premiare i 30 anni di vita della Cooperativa. Castel Monte è nata nel 1991 prima come cooperativa di Produzione e lavoro, trasformata poco dopo a seguito della legge 381/91 in Cooperativa Sociale

Nasce dalla adesione di 5 infermieri di Castelfranco V. e 5 di Montebelluna. Nei 30 anni di vita ha principalmente operato in Provincia di Treviso. Numerosi sono stati i processi evolutivi dell'Impresa. Oggi possiamo dire che è un buon esempio di Democrazia Economica. In questi ultimi due anni c'è stato un forte sviluppo della Divisione Sanità che ha portato a chiudere il Bilancio Economico del 2021 con oltre 14,5 milioni di ricavi.

Il numero dei soci lavoratori si è attestato su circa 300. Si è ulteriormente incrementata la trasformazione della base sociale a seguito dell'incremento di incarichi ad alta professionalità nel settore sanitario e l'aumento delle attività assistenziali ed educative con maggiore richiesta di nuove figure professionali come assistenti sociali o psicologhe. A questa trasformazione della base sociale, va aggiunto l'aumento di lavoratori professionisti (medici, infermieri, fisioterapisti...) che sono entrati nel mondo produttivo della Castel Monte, senza richiedere di diventare soci dell'Impresa. Il peso di questa situazione occupazionale nel 2021 è stata di circa 100 figure professionali.

La pandemia del Corona Virus che ha colpito il mondo in questi due anni, ha costretto anche la nostra Cooperativa a modificare buona parte dell'organizzazione operativa rendendola profondamente più flessibile e pronta a risolvere nuovi problemi, nuovi bisogni.

L'idea di Castel Monte, impresa sociale cooperativa che ha come identità sociale "persone che si occupano di persone" ha dimostrato tutta la sua forza, ma anche tutti i limiti di una società ancorata a una burocrazia spesso obsoleta.

Per essere "Persone che si occupano di Persone" occorre definire meglio il ruolo e la funzione di Castel Monte. Bisognava rafforzare l'organizzazione aziendale, ed è la struttura di direzione e di governo e decidere su quali aree di servizio alle persone e del territorio intervenire. Questo perché era ed è chiaro che il sistema pubblico onnicomprensivo del welfare e della sussidiarietà sociale non è in grado di rispondere operativamente da solo, alla nuova domanda di sicurezza sociale.

Va ulteriormente affermato che la famiglia è l'unità di misura su cui si colloca l'impegno sociale imprenditoriale di Castel Monte. Oltre agli interventi familiari per le persone anziane o fragili, ci sono una serie di servizi per i bambini e ragazzi. La gestione dei nidi, le attività del doposcuola e di aiuti compiti e assistenze varie.

Vi è poi l'importante capitolo dell'inclusione sociale tramite il lavoro attraverso progetti per avviare al lavoro persone con difficoltà. I punti di riferimento sono la fattoria sociale "El Contadin" di Castelfranco V.; "la Sartoria" laboratorio sociale di Montebelluna, oltre a una serie di cantieri per la sanificazione e la pulizia ambientale. A tale proposito il 2021 ha visto l'ingresso di una giovane persona asperger nell'area amministrativa dell'Impresa. L'obiettivo in questi casi non è solo quello di far lavorare queste persone, bensì quello più impegnativo di insegnare loro un mestiere in modo che possano spendersi meglio nel mercato del lavoro.

Un particolare percorso di accompagnamento al lavoro si è sviluppato attraverso HOLOS I.S. srl , attraverso l'indagine di opportunità lavorative e capacità progettuale individuale per persone con disturbo autistico.

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Il trentesimo anniversario della nascita della Castel Monte è stata l'occasione per fare un esame attento della vita e delle trasformazioni che l'Impresa ha avuto. Da soci dopolavoristi a Imprenditori Sociali è stato un percorso impegnativo sotto l'aspetto economico, di assunzioni di responsabilità e di capacità professionale. All'inizio l'attività era prettamente sanitaria in un momento in cui la Sanità Pubblica cercava le prime collaborazioni con il privato sociale. L'acquisto della prima ambulanza da parte del primo Presidente Mario Zambon fu una azione di coraggio imprenditoriale. Le ulteriori richieste di servizi da parte delle IPAB e dei Comuni portò ai primi incarichi di assistenza sociale. La svolta principale si verificò quando venne proibito per legge la somministrazione di personale da società non interinali. Divenne fondamentale avere una capacità progettuale e una assunzione di responsabilità imprenditoriale. Nasce l'esigenza di partecipare a consorzi strutturati e con capacità progettuale come per la psichiatria con il Consorzio Restituire; esperienza che svuota la capacità delle singole Cooperative per cedere al consorzio Impresa il governo. Negli anni si trasforma la base sociale man mano che vengono assorbite Cooperative Sociali o Cooperative di lavoro in difficoltà come: Coop. FAI, Coop. S.I.CU.R.I., Coop. Rispetto C.M. Le acquisizioni delle imprese sovresposte comporta la nascita di nuovi servizi, di progetti imprenditoriali diversi e si incrementa l'aspetto commerciale nei primi anni del 2000.

E' nel 2015 che viene definita una nuova organizzazione dell'Impresa: da organizzazione centralizzata con unica Direzione e C. d. A. espressione politico/sociale esterna all'attività produttiva a Impresa organizzata per Divisioni con loro Direzione e dove i Responsabili di Divisione sono Consiglieri delegati del C.d.A.

I primi tre anni ,dopo la riorganizzazione, sono stati complicati per vari motivi; tra questi motivi : l'impreparazione imprenditoriale dei responsabili di divisione; la modifica del mercato dell'economia sociale (codice degli appalti) ; difficoltà finanziaria a seguito di operazioni rivolte più a rispondere a bisogni sociali che a equilibri economici.

Con il 2019 ha inizio una importante modifica dei risultati produttivi dell'Azienda; modifica dovuta principalmente dai seguenti fattori:

- Da una maggiore capacità imprenditoriale dei Responsabili di Divisione dovuta all'esperienza acquisita dal 2016 in poi e quindi ad una maggiore consapevolezza del ruolo acquisito;
- Una profonda accelerazione della Divisione Sanità dovuta ad un forte impegno commerciale e ad una riorganizzazione gestionale delle figure professionali;
- La trasformazione del settore Amministrativo e Finanziario e dei componenti del Collegio Sindacale che, pur rispettando il loro compito di controllo, hanno manifestato una competenza professionale e disponibilità di accompagnare l'Azienda verso la soluzione delle situazioni complesse.
- Finalmente l'applicazione di un controllo di gestione vero che mensilmente verifica con le singole Divisioni i risultati ed ha consentito dal 2021 la predisposizione del budget per singola divisione.

Questo insieme di fattori ha favorito un miglioramento della situazione economico-finanziaria dell'Azienda ed un effettivo processo di controllo.

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Non dobbiamo mai dimenticare il senso della Cooperativa sociale: "le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi. Allo svolgimento di attività diverse: agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate". La missione dell'Imprenditoria sociale è una scelta che non va confusa con la missione del mondo del Volontariato o della azione economica dell'imprenditoria tradizionale.

Diventa fondamentale, mammano che passano gli anni, che ci sia un controllo sul corretto uso delle funzioni che sono state assegnate a livello legislativo, alle varie Imprese o associazioni; come pure per l'imprenditoria tradizionale, perché molto spesso, viene fatto un uso non corretto delle disposizioni per cui avevano avuto origine. La riforma del terzo settore è la dimostrazione di una certa "confusione" dei ruoli delle diverse organizzazioni associative ed imprenditoriali. Molto spesso si ha l'impressione che il mondo del terzo settore sia tenuto come "riserva" per i diversi amministratori/legislatori per un uso adeguato alle diverse esigenze che emergono con il cambio delle esigenze sociali. Se fosse vera codesta considerazione, lascio immaginare sotto quale "ricatto" l'imprenditoria sociale vive la sua evoluzione.

Anche nel 2021 è emerso cosa vuol dire essere Impresa Sociale, cioè quale missione deve avere una Impresa della legge 381/91. La pandemia prolungatasi dal 2020 per tutto il 2021 ha richiesto un processo di grande trasformazione in tutte le Divisioni. Da un lato cercare di garantire un lavoro ai Soci anche nelle fasi di blocco dell'esercizio per legge a tutela della salute; dall'altro offrire la massima garanzia di protezione dal contagio. Tutto l'impegno, anche in questa condizione, si è rivolto al rispetto del nostro moto "Persone che si occupano di Persone". Persone a cui dare una risposta erano i bambini e le famiglie dei Nidi, le persone disabili nelle comunità, le Persone a domicilio da assistere, le attività di sanificazione presso uffici, abitazioni, centri commerciali. Per persone svantaggiate inserite nelle attività produttive; tutto il lavoro di soccorso presso le numerose realtà di emergenza delle province di Treviso, Venezia e Belluno. Al lavoro rivolto alle Persone nostre clienti va aggiunto il lavoro a tutela dei Diritti e della sicurezza dei soci e lavoratori che nel 2021 sono aumentati in modo significativo. Va ricordata anche la difficoltà di individuare personale idoneo e disponibile a svolgere il lavoro più rischioso e delicato del periodo della pandemia: Assistenza e Sanitario.

Il 2021 è stato senza dubbio un anno straordinario per la drammaticità della pandemia e per l'impreparazione complessiva sotto l'aspetto socio – sanitario, di affrontare una situazione così complessa distribuita nel tempo e nel territorio. Questa situazione ci ha costretto ad essere molto flessibili e pronti anche professionalmente a dare risposte adeguate ai nuovi bisogni.

Era chiaro che il sistema pubblico onnicomprensivo del welfare e della sussidiarietà sociale non era sufficiente a rispondere operativamente e da solo alla nuova domanda di sicurezza sociale. Anche con forti difficoltà e diffidenza, è emersa la specificità di essere una Impresa del mondo del sociale a supporto della Sanità pubblica, a differenza di tante ditte Sanitarie private. La dimostrazione è stata la stretta collaborazione con l'ULSS della Marca e del Veneto Orientale nei momenti di progettazione e programmazione dei punti di emergenza o i centri per i tamponi Covid. Si è attuata quella specificità della sussidiarietà che la 381/91 impone. Per fare questo è stato indispensabile valorizzare al massimo il capitale umano interno che consiste nel lavoro dei soci e dei numerosi collaboratori. Nello stesso tempo, è stato indispensabile attivare un dialogo informativo e divulgativo con i territori di riferimento. Per questo oggi Castel Monte è fortemente radicata nel territorio, sia per il lavoro che fa con l'assistenza socio sanitaria, sia perché i suoi collaboratori e soci sono parte integrante e importante degli stessi territori. Una stima prudenziale quantifica che nel 2021 la cooperativa ha offerto i suoi servizi a oltre 150.000 persone. Il forte incremento è dovuto principalmente (circa 40.000 persone) al servizio punti Covid. Tutto questo ha richiesto e richiede sempre più trasparenza nell'informazione, negli stili di immagine, nei comportamenti e nelle relazioni interpersonali.

L'emergenza del 2021 ha costretto Castel Monte a una radicale riorganizzazione nella Divisione Sanità nell'area medica,

infermieristica e soccorritori.

Castel Monte si è offerta come capofila nel Progetto ADIUVA , progetto di costituzione, tramite la promozione dell'ULSS 2 e i Comuni della Provincia di Treviso, di una rete di servizi rivolti in particolare agli anziani e disabili tramite la costituzione di un registro regionale delle Assistenti Familiari. Codesta rete diventa sempre più importante nell'incremento dei servizi domiciliari.

Il Progetto Borgo Gatto in fase di realizzazione, a causa di alcune modifiche progettuali in corso e la pandemia con ritardi nelle consegne dei materiali costruttivi, ha un ritardo di circa 8 mesi sul termine del cantiere. Il cronoprogramma prevede la consegna dell'edificio (Villaggio e Centro Diurno) per giugno 2022. La sua apertura è prevista per autunno 2022.

Con la costituzione dell'Impresa Sociale HOLOS si è profondamente rafforzato l'impegno per persone adulte affette dalla sindrome autistica. Oltre all'impegno di assistenza e accudimento, la cooperativa sta investendo sulla progettazione e realizzazione del raddoppio della Comunità.

Rimane sempre la famiglia l'unità di misura su cui Castel Monte colloca l'impegno sociale e imprenditoriale. Oltre agli interventi familiari per le persone anziane o fragili, ci sono una serie di servizi per i bambini e ragazzi. La gestione dei nidi, le attività del doposcuola e di aiuto compiti e assistenze varie. Vi è poi l'importante capitolo dell'inclusione sociale tramite il lavoro attraverso progetti per avviare al lavoro persone con difficoltà. I punti di riferimento sono la fattoria sociale "el Contadin" di Castelfranco Veneto, "la Sartoria" laboratorio sociale di Montebelluna, oltre a una serie di cantieri per la sanificazione e la pulizia ambientale. Il servizio all'accompagnamento al lavoro è stato rinforzato costituendo un'équipe di professionisti che progetta ed accompagna le persone da inserire attraverso percorsi personalizzati. Rimane come obiettivo in questo caso non solo quello di far lavorare queste persone, ma quello più impegnativo di insegnare loro un mestiere in modo che possano spendersi meglio nel mercato del lavoro, impegno e idea progettuale che vale principalmente per le persone autistiche. E' fondamentale nella Castel Monte portare avanti tutto questo con uno stile particolare che si compone di trasparenza, informazione e di rispetto della legalità. Abbiamo impegni precisi sulla legalità con un rapporto concreto e fattivo con l'associazione "Libera" (nomi e numeri contro le mafie). A Castelfranco Veneto nella nostra fattoria sociale si vendono anche i prodotti agricoli di Libera Terra coltivati nelle terre confiscate alle mafie. La cooperativa ha acquisito il "Rating d'Impresa" (requisiti reputazionali e performance nell'esecuzione di contratti pubblici). Adottiamo impegni costanti verso i temi della giustizia, con il rispetto per primo delle regole e delle leggi dell'impresa e della cooperazione sociale. Tra l'altro la nostra cooperativa, come tutte le cooperative sociali, ogni anno, come dispone la legge 381/1991, ha un controllo di merito da parte del Ministero sui requisiti sociali. Da ormai 4 anni godiamo del sistema di controllo di gestione previsto dalla legge 231.

Lo stile di Castel Monte è di essere in ascolto dei bisogni del cittadino e quindi attenti a capire la necessità di salute e di assistenza per esaudire le esigenze del cittadino. Codesta attenzione particolare è suffragata dal sostegno e la collaborazione dell'Associazione CITTADINANZATTIVA .

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La mission e la vision dell'Impresa vanno costantemente programmate e verificate, non lasciate allo spontaneismo dei soci. Le varie azioni che le identificano vanno studiate prima, poi realizzate ed in fine valutato il successo ottenuto o le criticità presentate. La complessità di Castel Monte non facilita questi compiti. L'impostazione organizzativa per Divisioni, consente un maggior controllo e una verifica sul rispetto della missione e visione dei singoli soci e della collettività di interlocutori stakeholder interni ed esterni dell'Azienda.

Sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione assume due ruoli fondamentali:

- Ruolo Amministrativo e politico-strategico;
- Ruolo Gestionale attraverso la Direzione, presieduta dal Presidente e composta dai Consiglieri delegati delle Divisioni e dalle direzioni tecniche.

Le responsabilità e le funzioni che sono in capo alla specifica divisione riguardano:

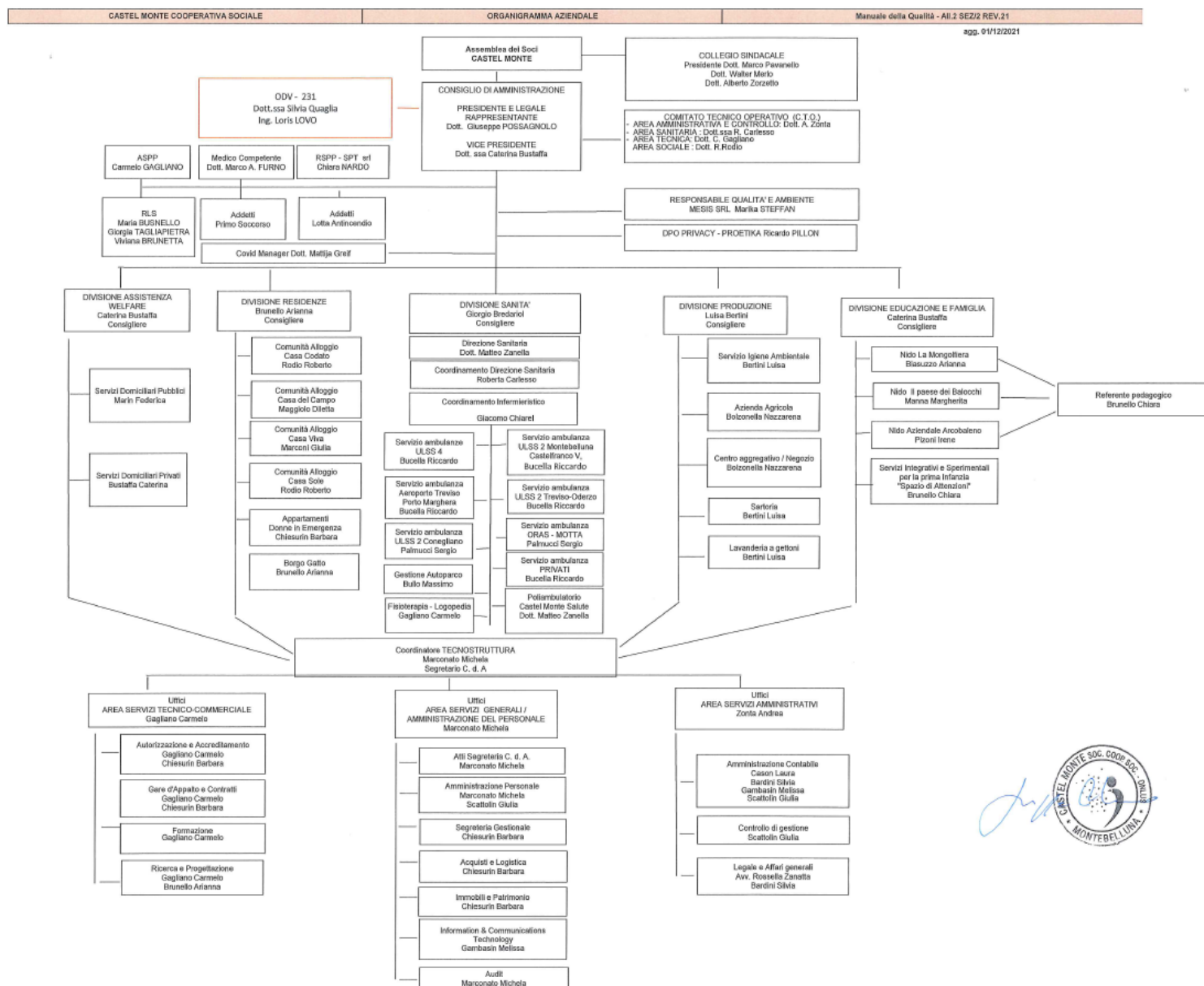
Patrimonio: Ad ogni divisione è assegnata la responsabilità gestionale del buon uso degli immobili, degli strumenti di servizio, dei mezzi e delle attrezzature varie.

Cantieri: i singoli cantieri possono essere direttamente gestiti dal Responsabile della Divisione o, nel caso di complessità gestionale, la sostenibilità economica e/o il contratto lo consenta o lo richieda, può essere incaricato un responsabile di cantiere con i titoli necessari (se richiesti).

Personale: L'assunzione del personale presso una divisione spetta al Responsabile della divisione in condivisione con la Coordinatrice della Tecnostruttura. L'assunzione di nuovo personale deve avvenire dopo la verifica dell'indisponibilità di personale già in carico alla Cooperativa. L'assunzione avviene dopo aver verificato presso la segreteria generale, l'archivio del personale in attesa di collocamento. L'incarico di responsabile di cantiere o di funzioni similari, viene deliberato dal C. d. A. su proposta del Responsabile di Divisione o della Coordinatrice della Tecnostruttura.

Pianificazione e controllo: il Responsabile di Divisione, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla cooperativa, ha il compito di agire attraverso la pianificazione ed il controllo sulle attività del personale e sull'uso delle strutture. Gli strumenti a disposizione consistono in:

Bilancio consuntivo annuale dell'Azienda; Budget dell'anno in corso; Controllo di gestione delle singole attività con rendicontazione trimestrale; Piano delle ore lavoro.



La Castel Monte ha le seguenti certificazioni:

- Certificazione ISO 9001:2008 con i seguenti scopi: "Gestione servizio urgente ed emergenze su richiesta di centrale operativa SUEM 118, servizio ambulanza per trasporti secondari e programmati ammalati. Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari, assistenziali residenziali e diurni per disabili e anziani anche con disagio psichiatrico; servizi di assistenza domiciliare per anziani, disabili, minori; servizi di sanificazione ambientale in ambito civile e sanitario; servizi di fisioterapia, riabilitazione e medicina specialistica"
- Certificazione ISO 14001:2008 "Erogazione di servizi di pulizia in ambito civile ed industriale", anche tutte le strutture dei Nidi in cui opera la Castel Monte sono certificati.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri.

Presidente Dott. Possagnolo Giuseppe

Vice Presidente Bustaffa Caterina - Consigliere Delegato Divisione Assistenza ed Educazione e Famiglia

Consigliere Bertini Luisa - Consigliere Delegato Divisione Produzione

Consigliere Bredariol Giorgio - Consigliere Delegato Divisione Sanità

Consigliere Brunello Arianna - Consigliere Delegato Divisione Residenze

Segretaria Consiglio di Amministrazione : Marconato Michela

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Possagnolo Giuseppe	Presidente e Legale Rappresentante	01-04-2001	mandato triennale
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Bustaffa Caterina	Vice Presidente	30-05-2013	mandato triennale
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Bertini Luisa	Consigliere	29-11-2014	mandato triennale
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Bredariol Giorgio	Consigliere	17-05-2018	mandato triennale
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Brunello Arianna	Consigliere	23-06-2021	mandato triennale

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica		Numero mandati del Presidente	
Nome e Cognome del Presidente		5	
Possagnolo Giuseppe			
Durata Mandato (Anni)			
3			
		Durata Mandato (Anni)	N.° componenti persone fisiche
Consiglio di amministrazione		3	5
Numero mandati dell'attuale Cda			
3			
Maschi	Totale Maschi		
3	%40.00		
Femmine	Totale Femmine		
2	%60.00		
da 41 a 60 anni	Totale da 41 a 60 anni		
4	%80.00		
oltre 60 anni	Totale oltre 60 anni		
1	%20.00		
Nazionalità italiana	Totale Nazionalità italiana		
5	%100.00		

Partecipazione

Vita associativa

Le assemblee dei Soci si riuniscono mediamente due volte l'anno , la prima in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio e la seconda a fine anno per fare una rendicontazione della conclusione dell'anno. Spesso le Assemblee sono precedute da pre-assemblee a cui partecipano i componenti delle varie Divisioni. Le pre-assemblee consentono una partecipazione maggiore di soci e di entrare più in profondità sui vari temi, sulle scelte e decisioni. A queste azioni più istituzionali vanno aggiunte tutte le attività organizzate dai vari cantieri con la clientela o per un maggior legame con il territorio.

Numero aventi diritto di voto

229

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

2

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea : 23/06/2021 – Nr. Partecipanti in proprio 38 – Nr. Partecipanti per delega 41 .

Indice partecipazione 34.50 %

Data Assemblea : 30/11/2021 – Nr. Partecipanti in proprio 40 – Nr. Partecipanti per delega 461 .

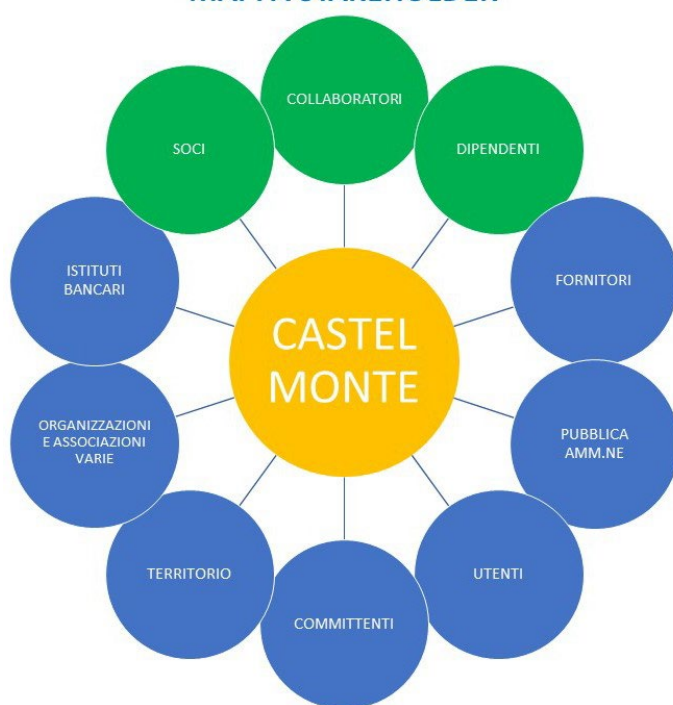
Indice partecipazione 37.55%

Mappa degli Stakeholder

Il 2021, a causa della pandemia, la Divisione Sanità si è trovata a frequentare dei nuovi stakeholders comportando una predisposizione e preparazione particolare. Non era più sufficiente una competenza professionale adeguata, era necessaria anche una attenzione ed umanizzazione nell'agire che portasse a tranquillizzare questi nuovi Clienti. Questo si evidenzia in particolare nella gestione dei Punto Covid per la somministrazione dei tamponi; ma anche nelle interminabili chiamate di pronto soccorso sempre causa pandemia. Momenti di forte disagio nella gestione di lunghe code dei punti Covid che hanno comportato esasperati atteggiamenti di minacce agli operatori. Parlando di stakeholders una attenzione particolare è stata rivolta al personale Socio lavoratore impegnato nella Sanità di fronte la situazione difficile a causa di turni interminabili di lavoro e continua situazione al limite della sopportabilità. Situazioni simili si sono presentate anche per i Soci impegnati nella gestione dei nidi (rapporto con le famiglie); negli operatori di Assistenza domiciliare, di gestione di Comunità per disabili e di lavoratori impegnati nelle attività di igiene. La Castel Monte ha ritenuto indispensabile mettere in atto una unità operativa psico-assistenziale per sostenere ed aiutare tutto questo personale entrato in crisi. Questa unità operativa è diventata utile alle famiglie clienti e di sostegno a diverse Assistenti Sociali dei Comuni a cui forniamo servizi.

I Clienti di Castel Monte si rinnovano sistematicamente perché i servizi sono erogati al bisogno e collegati alle aggiudicazioni degli appalti, quindi la cooperativa ha la necessità di dialogare con quei Clienti che ha servito e provare a farlo con i nuovi. Altro grande gruppo di stakeholder esterni sono raggruppati tra fornitori, finanziatori (banche), Enti, Associazioni, aziende del terzo settore ...; realtà di grande importanza per la vita dell'Impresa. La ricorrenza dei 30 anni della Cooperativa ha consentito un particolare confronto con buona parte degli stakeholders ricordati; relazione che ha consentito di mettere a fuoco e quindi in ordine situazioni considerate al limite.

MAPPA STAKEHOLDER



Vantaggi di essere socio

Castel Monte, da sempre, considera il personale Socio come risorsa su cui investire e protagonista della qualità del servizio offerto e per questo ritiene necessario attivare percorsi di crescita e di incentivazione al fine di motivare e stimolare l'operatore al mantenimento di un alto livello di soddisfazione personale e professionale.

Inoltre per conciliare vita-lavoro viene promosso un miglioramento della qualità della vita e di benessere personale, che a sua volta si rispecchia sul lavoro che viene svolto. L'attività che il nostro Socio offre non si concretizza nella realizzazione di un prodotto, ma nell'offerta di servizi socio sanitari e assistenziali, cioè nella relazione tra l'operatore e il destinatario del servizio stesso. Un lavoro perciò che non richiede solo competenze tecniche ma coinvolge aspetti di carattere relazionale, psicologico, comportamentale e che questo non può prescindere dallo stato di benessere dei lavoratori, poichè la qualità del servizio non può non risentire del coinvolgimento personale.

Le azioni proposte sono caratterizzate da ricerca e pratica di soluzioni che rispettino le esigenze del Socio mediante l'avvio di incentivi e misure funzionali all'organizzazione della vita personale e lavorativa per:

- agevolare il lavoro quotidiano di tutti i lavoratori;
- incrementare l'occupazione femminile;
- incentivare il rientro al lavoro di lavoratori e lavoratrici.

Abbiamo pertanto cura di offrire al nostro Socio:

- ☐ accompagnamento, sostegno e percorsi di tutela a favore del Socio e/o della sua famiglia che vive in situazioni di fragilità;
- ☐ sensibilizzazione e promozione della propria salute e del proprio benessere;
- ☐ promozione di attività culturali e di socializzazione per dare valore e significato ad una crescita culturale personale, stimolando momenti socializzanti, prevenendo stati di isolamento e solitudine.

La platea dei destinatari, cioè i Soci coinvolti in questi specifici servizi, è composta soprattutto da donne. Queste ultime, infatti, vivono in prima persona il problema dell'armonizzazione tra il tempo della famiglia e quello del lavoro, poichè a loro è ancora affidata la gestione di gran parte delle problematiche familiari, rendendo la conciliazione complessa e spesso problematica.

Ad esempio, per ogni Socio coinvolto in un servizio sarà effettuata, prima dell'inizio dell'eventuale appalto o incarico, la definizione di un piano di turnazione che tenga conto delle esigenze individuali e di lavoro. In particolare sarà garantita la tutela di eventuali condizioni particolari richieste dal Socio per necessità familiari e personali: si fa riferimento a richieste di lavoro per periodi specifici, monte ore settimanali, turnazione e orari, vicinanza lavorativa. Queste richieste, ovviamente, verranno tenute in considerazione compatibilmente con le prescrizioni dell'appalto, le necessità del servizio e verranno attuate solo se non causeranno pregiudizio all'efficacia ed efficienza del servizio. Sarà pertanto favorita la flessibilità oraria e organizzativa del lavoro. Inoltre si prevede l'adozione nell'ambito del presente appalto delle seguenti misure:

1. Ampliamento della "carta vantaggi" al fine di fidelizzare il socio e stimolare l'appartenenza alla Cooperativa.
2. Flessibilità oraria e organizzativa del lavoro, quali l'utilizzo della Banca delle Ore. Castel Monte ha ottenuto il certificato per "l'Audit Famiglia e Lavoro", rilasciato dalla Provincia di Treviso (competenza in seguito passata alla Regione Veneto) il 24.05.2010, quale conferma delle politiche attuate da Castel Monte nella gestione del personale ed in particolare dei Soci.
3. Misure di supporto alla famiglia del Socio, come:
 - rette agevolate per i servizi a gestione diretta della Cooperativa (asili nido, centri infanzia, strutture residenziali per anziani, percorsi di supporto, sollievo e terapia in caso di familiare con disagio o handicap);
 - posti riservati all'interno dei nidi (fascia 0/3 anni) in gestione della Cooperativa e Centri estivi (fascia 3 mesi /12 anni) presso

strutture dedicate gestite dalla Cooperativa;

- spazio aggregativo presso “La Fattoria Sociale El Contadin” a Castelfranco Veneto, messo a disposizione dalla Cooperativa per eventi familiari dei Soci del (feste di compleanno, ricorrenze, ecc);
- visite e prestazioni mediche specialistiche presso il Poliambulatorio Castel Monte Salute che prevedono: Oculistica, Ginecologia, Odontoiatria, Dietologia;
- convenzioni con enti assicurativi e patronali che garantiscono sconti vantaggiosi per i Soci e agevolano gli stessi nelle prassi burocratiche previste (fidelity card) con possibilità di acquistare prodotti sia alimentari che commerciali a prezzi in convenzione (Centrali Acquisti).

4. Servizi alla famiglia del Socio totalmente gratuiti, quali:

- incontri Informativi dedicati alla promozione della salute e del benessere;
- sportello informativo e segretariato sociale presso la segreteria centrale Welfare Castel Monte per il disbrigo di pratiche amministrative, permessi di studio, aspettativa, legge 104 ed altro;
- ricerca e selezione di figure di supporto quali assistenti familiari, operatori socio sanitari o altre figure in ambito educativo, assistenziale e sanitario;
- proposte culturali e di socializzazione organizzate dalla Cooperativa e dedicate alle famiglie;
- auto aziendale per gli spostamenti richiesti nell’ambito del servizio socio-assistenziale e quando necessario concessa anche per gli spostamenti casa-lavoro se luogo non abituale e più distante rispetto al consueto o in alternativa rimborso chilometrico.

5. Percorsi di crescita e di carriera professionale interna con condivisione e coinvolgimento del personale alle strategie operative e negli obiettivi da raggiungere nel servizio.

6. Percorsi formativi e di aggiornamento, sia interni che esterni alla Cooperativa, per valorizzare e favorire un miglioramento delle prestazioni nei servizi da parte del Socio.

7. Supervisione degli operatori. Altro strumento centrale in chiave di incentivazione dei Soci è la presenza sul servizio di una figura esterna di supervisione degli operatori, individuata nel 2021 nella Dott.ssa NADIA AZZOLIN. Ciò garantisce una migliore organizzazione e controllo dei Soci con conseguente aumento della qualità del servizio reso ma anche del lavoro per i singoli addetti.

8. Incentivi per i soci che partecipano con iniziative e progetti innovativi che migliorano la qualità dei servizi offerti.

Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari	220
Soci Volontari	9

Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

215

Soci Volontari

9

Soci Svantaggiati

5

Soci Persone Giuridiche

Focus Soci persone fisiche

Genere			
	Maschi	68	%30
	Femmine	161	%70
			Totale
Età			229.00
fino a 40 anni	80	%34.93	
Dai 41 ai 60 anni	129	%56.33	
Oltre 60 anni	20	% 8.73	
			Totale
			229.00
Nazionalità			
Nazionalità italiana	215	%93.89	
Nazionalità Europea non italiana	4	%1.75	
Nazionalità Extraeuropea	10	%4.37	
			Totale
Studi			229.00
Laurea	48	%20.96	
Scuola media superiore	121	%52.84	
Scuola media inferiore	40	%17.47	
Scuola elementare	20	%8.73	
			Totale
			229.00

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ed ex detenuti Maschi 0	Detenuti ed ex detenuti Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Disabili fisici Maschi 1	Disabili fisici Femmine 3	Totale 4.00	Percentuale Maschi % 25.00	Percentuale Femmine % 75.00
Disabili psichici e sensoriali Maschi 1	Disabili psichici e sensoriali Femmine 0	Totale 1.00	Percentuale Maschi % 100.00	Percentuale Femmine % 0.00
Minori Maschi 0	Minori Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Pazienti psichiatrici Maschi 0	Pazienti psichiatrici Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi 0	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00

Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni	
141	60	22	6	
%61.57	%26.20	%9.61	%2.62	
				Totale
				229.00

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Castel Monte, come tutte le Cooperative Sociali, applica ai lavoratori subordinati il CCNL delle Cooperative Sociali. Soprattutto negli ultimi anni, in particolare nel 2021, sono entrati a far parte della Cooperativa numerosi lavoratori con titoli professionali richiedendo di non essere inquadrati come lavoratori subordinati, ma in libera professione. Questa costante modifica percentuale di presenze tra dipendenti subordinati e liberi professionisti ha portato alla discussione e riflessione sul come organizzare in maniera corretta ed efficiente l'azienda e definire quale ruolo nuovo può e potrà assumere il Socio all'interno dell'Impresa. Ci troviamo in alcune Divisioni e Servizi in una normale continuazione contrattuale prevista 30 anni fa con la nascita della legge 381/91 delle Cooperative Sociali in particolare nei servizi tradizionali di Assistenza, Educativi, inserimento al lavoro di svantaggiati... Molto diversa è invece la situazione soprattutto nella Divisione Sanità e in parte Assistenza dove la richiesta e l'inserimento di medici, infermieri, fisioterapisti, psicologi, educatori... richiede una flessibilità ed una autonomia professionale, spesso richiamata dagli stessi Ordini Professionali a cui appartengono, rendendo più complicata e complessa la gestione delle risorse umane impegnate. La complessità però stimola la ricerca di nuove risposte anche innovative sul come far partecipare il personale allo sviluppo in forma imprenditoriale dell'Azienda. Già il logo evidenzia che la composizione di Castel Monte è fatta da Imprenditori Sociali. Essere Imprenditori sociali non è un ruolo, ma una scelta culturale ed economica su cui Castel Monte lavora ormai da 20 anni con grossi successi. Non sono mancati però anche risultati negativi, non certo sotto l'aspetto Sociale, ma economico. Codesti insuccessi si sono verificati principalmente per una assunzione di rischio imprenditoriale mal calcolato.

Un aspetto sul quale è difficile trovare soluzione consiste nel costante investimento professionale e culturale che la Castel Monte attua nei confronti del personale impegnato in Cooperativa, siano essi Soci dipendenti che liberi professionisti, senza avere una garanzia di continuità di impegno lavorativo presso di essa. I concorsi pubblici e le offerte commerciali spesso temporaneamente più convenienti, evidenziano l'abbandono di Castel Monte di lavoratori professionalizzati in anni di attività formativa ed occupazionale senza avere nessuna possibilità di trattenerli. E' vero che ultimamente la politica di appartenenza alla Castel Monte sta dando dei risultati positivi, ma è anche vero che questi due ultimi anni il personale medico, infermieri e operatori socio sanitari sono "materiali rari" e molto richiesti. Sarà necessario incrementare tutte le azioni attive di appartenenza alla Castel Monte utilizzando le esperienze positive di questo ultimo periodo.

Welfare aziendale

La Castel Monte da oltre 10 anni ha attuato una politica di conciliazione "famiglia - lavoro". La prevalente presenza di occupati donne richiede una attenzione particolare ed un accompagnamento nei momenti più delicati della vita in famiglia.

In più occasioni la Castel Monte ha cercato di attuare un proprio welfare aziendale senza trovare un adeguato sostegno della base sociale

Numero Occupati	N. occupati svantaggiati
279	6

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine
59	161

Totale
220.00

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine
18	47

			Totale
			65.00
Occupati soci fino ai 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni	
73	113	34	
			Totale
			220.00
Occupati NON soci fino ai 40 anni	Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni	Occupati NON soci oltre i 60 anni	
33	29	3	
			Totale
			65.00
Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore	
40	128	52	
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo		
0	0		
			Totale
			220.00
Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore	
9	26	20	
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo		
10	0		
			Totale
			65.00
Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	
207	3	10	
			Totale
			220.00
Occupati NON soci con Nazionalità Italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea	
63	0	2	
			Totale
			65.00

Livelli di inquadramento

A1 (ex 1° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	2	47	49

A2 (ex 2° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Operai generici	0	6	6

B1 (ex 3° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS non formato	5	19	24
Addetto alla segreteria	2	11	13

C1 (ex 4° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS /Autista con patente D/K/ autista soccorritore / accompagnatore	51	53	104

C2 (ex 4° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS	4	28	32
Responsabile Attività Assistenziali	2	0	2

D1 (ex 5° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Educatore	3	20	23
Assistente Sociale	0	5	5
Infermiere	3	14	17
Terapista della Riabilitazione	0	3	3

E1 (ex 7° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore	2	1	3

E2 (ex 8° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore unità operativa	0	1	1

F1 (ex 9° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Responsabile di area aziendale	1	1	2

F2 (ex 10° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Direzione	1	0	1

285

Volontari		Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
		Femmine	Maschi	Femmine
Svantaggiati	Maschi	0	3	6
0				
		Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati
				9.00
Tirocinanti		Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
		Femmine	Maschi	Femmine
Svantaggiati	Maschi	2	0	0
4				
		Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati
		6.00		0.00

Attività svolte dai volontari

La Castel Monte si avvale dell'attività dei Volontari, che mettendo a disposizione il proprio tempo e capacità, offrono Attività di Supporto e sviluppo delle iniziative promosse da Castel Monte, rivolte sia ai nostri Soci che alle nostre strutture.

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi		Occupati svantaggiati soci Femmine		Totale
2	3			
Occupati svantaggiati non soci Maschi		Occupati svantaggiati non soci Femmine		Totale
0	1			
fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni		Totale
3	2	1		
% 50.00	% 33.33	% 16.67		
Laurea	%0.00			
0				
Scuola media superiore	%33.33			
2				
Scuola media inferiore	%50.00			
3				
Scuola elementare	%16.67			
1				
Nessun titolo	%0.00			
0				
Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea		Totale
6	0	0		
%100.00	%0.00	%0.00		

			Totale
			10.00
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro	
1	1	0	
			Totale
			2.00
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro	
0	0	0	
Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro	
0	0	0	
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro	
0	0	0	
			Totale
			0.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

Il contratto applicato ai nostri lavoratori subordinati è il CCNL COOPERATIVE SOCIALI, Abbiamo anche collaborazioni professionali svolte da lavoratori autonomi.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	% 19.17
82	
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	% 27.02
138	
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	% 2.40
14	
Dipendenti a tempo determinato e a part time	%13.51
33	
Collaboratori continuative	% 0.44
4	
Lavoratori autonomi	% 37.47
120	
Altre tipologie di contratto	% 0.00
0	

Totale

459

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
17178	35635	2.07

Nominativo	Tipologia	Importo
Consiglio di Amministrazione	compensi	21000
Nominativo	Tipologia	Importo
Collegio Sindacale	compensi	12000
Nominativo	Tipologia	Importo
Ordine di Vigilanza L. 231/2001	compensi	6000

Dirigenti

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso
6.550	6

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)	Organico medio al 31/12 (C)
128	106	285

Rapporto % turnover
%82

Malattia e infortuni

L'incidenza degli infortuni accorsi nel 2021 sono stati registrati presso le strutture ospitanti utenti disabili e autistici.

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali	N. malattie professionali
11	0

Totale
11.00

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Per Castel Monte la **formazione del personale** è uno strumento necessario e fondamentale per fornire ed assicurare un servizio di qualità, valorizzando al tempo stesso le capacità professionali e le motivazioni del personale coinvolto.

In primo luogo vengono svolti annualmente per tutti i dipendenti i **corsi obbligatori in materia di sicurezza**, previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dalla L.R. 41/2003 quali *Lavorare Sicuri*, *Formazione primo soccorso* e *Formazione antincendio*. Tali corsi sono svolti da **Emerform** Cooperativa Sociale con sede a Montebelluna, ente che eroga formazione qualificata nell'ambito dell'emergenza sanitaria, assistenza e sicurezza sui posti di lavoro. Il corpo docente Emerform è composto da medici, infermieri ed operatori sanitari.

Inoltre sono stati organizzati per tutto il personale di servizio i **corsi di formazione e di aggiornamento professionale** al fine di fornire agli utenti e alla Committente un servizio migliore e sempre aggiornato sulle nuove metodologie. Se la promozione della persona è l'obiettivo cardine dell'operare a tutti i livelli all'interno dei servizi socio-assistenziali, educativi e sanitari, l'attività formativa ha offerto strumenti teorici e metodologici utili per sviluppare una effettiva capacità di integrare la specifica competenza professionale di ognuno nell'ambito delle esigenze del servizio. Fare formazione significa progettare percorsi formativi da abbinare all'evoluzione dell'utenza e del tipo di servizio da svolgere.

Castel Monte, tenendo conto delle particolarità dei servizi quali: l'assistenza e l'educazione domiciliare, sanitari e di soccorso, di gestione di comunità per disabili e nidi, di attività produttive per l'inserimento di persone svantaggiate ... individua i bisogni formativi e le modalità di acquisizione delle competenze specifiche sul servizio da svolgere. **L'individuazione dei percorsi formativi avviene in condivisione sia con gli operatori che gli Enti di riferimento**, attraverso il monitoraggio delle esigenze di approfondimento che sono state evidenziate con appropriati strumenti di indagine.

Prima dell'inizio di ogni anno viene effettuata una riunione con tutti i responsabili dei vari cantieri o servizi al fine di individuare le necessità formative del personale. In seguito il team predispone il piano di formazione per l'anno successivo, così da garantire percorsi formativi mirati ed in linea con le esigenze concrete ed attuali. In aggiunta alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza, vengono previsti i **corsi di formazione e aggiornamento** della durata di *20 ore ciascuno* su specifiche tematiche inerenti al servizio.

Le tematiche sono state modificate durante l'anno sulla base delle esigenze specifiche degli operatori e dei Responsabili di cantiere. I temi trattati durante il 2021 sono stati: relazione d'aiuto, curare e prendersi cura, il rapporto con la persona assistita, condizioni per la relazione di aiuto, valorizzare la persona, ascolto attivo ed empatia, la relazione con i familiari, sindrome del burnout, lo stress, l'importanza di condividere.

Servizi rivolti agli anziani: Alzheimer, demenza senile, altre demenze, morbo di parkinson.

Un percorso formativo particolare viene svolto riguardo i processi organizzativi del personale: cos'è l'èquipe?, il lavoro in èquipe, regole per stare in èquipe, capacità per stare in èquipe, riunioni d'èquipe, la relazione tra operatori, altre figure professionali, gli utenti e le famiglie; la supervisione, l'aggiornamento professionale nel lavoro sociale, strategie per migliorare il benessere lavorativo e professionale.

Un caratteristico lavoro formativo ha riguardato le relazioni tra persone: il significato di conflitto, conflitti interpersonali, atteggiamenti positivi per risolvere il conflitto, tecniche di gestione del conflitto - gestire efficacemente i conflitti, come si attua l'ascolto attivo?, reazioni durante un conflitto, risoluzione creativa dei problemi, 5 strategie per rendere costruttivo un conflitto, negoziazione, strategia negoziale "i win you win", differenze individuali nell'efficacia di un negoziato.

Un particolare percorso formativo è stato progettato e realizzato riguardo la comunicazione: differenza tra parlare e comunicare, comunicazione efficace, i 3 canali della comunicazione: verbale, para verbale e non verbale, come si comunica?, lo stile assertivo, la comunicazione assertiva, comunicazione aggressiva, come reagire all'ostilità, all'aggressività verbale, la critica distruttiva.

- come esprimere una critica costruttiva, ascolto attivo, le regole dell'arte di ascoltare, ostacoli all'ascolto: pensato non è detto - detto

non è sentito – sentito non è ascoltato, esercitazioni ed allenamento

Per la docenza di tali corsi, essendo di particolare rilievo e di contenuto altamente tecnico/specialistico, la Cooperativa si avvalsa anche di *consulenti e partner esterni* all'azienda, appartenenti a strutture formative di significativa rilevanza. Per questo, da alcuni anni, Castel Monte ha attivato una collaborazione in materia di formazione tecnica socio-assistenziale con **Ergon Group**, importante Ente che ha proprie sedi sul territorio nazionale in Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Marche e Toscana e dispone di sedi accreditate o certificate e di una importante rete di relazioni sul territorio con partner istituzionali e scientifici. Ergon Group affianca e supporta le aziende fornendo e condividendo conoscenze, metodologie, tecnologie e organizzazione. Gli strumenti di lavoro utilizzati da Ergon Group sono proprio la formazione, la consulenza e il trasferimento tecnologico.

La metodologia operativa dei formatori può così essere riassunta:

- attenta analisi preventiva delle esigenze formative da soddisfare;
- ricerca continua dell'innovazione degli approcci e delle metodologie didattiche;
- personalizzazione dell'attività didattica sulla base delle esigenze dei partecipanti;
- elevata operatività ed interattività dei contenuti didattici per stimolare il massimo coinvolgimento dei partecipanti.
- estrema qualità nella presentazione dei contenuti ai partecipanti ed immediata verifica della loro comprensione ed efficacia, attraverso mirate simulazioni in aula e realizzazione di test di verifica. I corsi sono semplici sul piano dell'apprendimento, grazie all'utilizzo di tecnologie quali filmati, slides, CD-rom interattivi, team work, ecc., che consentono una partecipazione attiva ed un alto livello di attenzione e d'interesse. I docenti saranno sempre professionisti qualificati nel settore oggetto dell'attività didattica.

E' stata utilizzata una specifica modulistica atta a rilevare la disponibilità, la partecipazione, l'interesse manifestato per la formazione e l'aggiornamento professionale, evidenziando la capacità di tradurre le conoscenze acquisite in competenze professionali quantificabili e modalità operative. Fa infatti parte della metodologia di lavoro della Castel Monte considerare la formazione e la supervisione come qualità essenziali per le proprie attività di un gruppo operativo. Solo attraverso un'attenta attività di analisi e ricerca dei problemi operativi che quotidianamente ci si trova ad affrontare si possono pensare soluzioni concrete degli stessi.

Importante è che la formazione permanente non risulti mai sganciata dalla realtà ma si basi sulle reali esigenze del personale in servizio, rispettando le loro eventuali motivate richieste.

Con riferimento al **sistema di rendicontazione** della formazione svolta, spetta al Coordinatore del servizio specifico che ha avuto cura di trasmettere *semestralmente* un *report di sintesi della formazione svolta*, secondo le *modalità* (mail, smartphone, fax, ecc) che meglio soddisfa le necessità di informazione della Committente. I report contenevano i seguenti dati:

☐ Ore svolte

☐ Corsi svolti

☐ Operatori presenti

Alla fine dell'anno sono stati trasmessi agli interessati copia dei singoli attestati di partecipazione ai corsi di formazione svolti.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifici)
Salute e sicurezza	Corso di Primo Soccorso, Corso Antincendio, Formazione Generale

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/08, è stata incaricata quale RSPP esterno l'Ing. Chiara Nardo per il servizio di Prevenzione e Protezione della ditta STPsicurezza, con i seguenti compiti:

- collaborare all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- collaborare all'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma

2, e ai sistemi di controllo di tali misure;

- collaborare all'elaborazione, per quanto di competenza, delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs.81/08;
- mantenere il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente Decreto Legislativo;
- garantire un servizio di consulenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nei confronti del Datore di Lavoro;
- effettuare dei sopralluoghi periodici nelle sedi operative.

n. ore di formazione	n. lavoratori formati
2530	284

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione
253	285

Descrizione

L'Organizzazione aziendale distinta per Divisioni, realizzata negli ultimi sei anni, ha favorito un maggiore processo di controllo riguardante la qualità dei servizi offerti ed una migliore valutazione dei percorsi di crescita dell'Azienda. La distinzione di cinque Divisioni: Assistenza, Istruzione, Produzione, Residenze e Sanità, all'interno della stessa Azienda, ha consentito percorsi formativi e una visione d'insieme dei bisogni socio-sanitari in risposta agli interessi della Comunità. Una sesta Divisione chiamata Tecnostruttura diventa il collante delle cinque Divisioni attraverso la fornitura dei servizi amministrativi, commerciali, sicurezza, qualità, formazione, personale... alle diverse divisioni. La Tecnostruttura fornisce la sua professionalità anche alle Aziende e Associazioni che fanno parte del Gruppo Paritetico Castel Monte.

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

b) interventi e prestazioni sanitarie;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

I servizi offerti dalla **DIVISIONE ASSISTENZA WELFARE** riguardano le prestazioni di assistenza domiciliare svolti in convenzione con i comuni che la cooperativa gestisce su mandato dell'Ente pubblico e volti a rispondere ai bisogni socio-assistenziali delle persone fragili. In alcuni comuni è presente anche un servizio educativo-ricreativo e di socializzazione in spazi dedicati rivolto a minori, adulti o persone anziane. Percorsi individualizzati vengono inoltre proposti a bambini e ragazzi che riscontrano difficoltà specifiche di apprendimento o più significative a livello comportamentale, coinvolgendo nel percorso di crescita anche le loro famiglie spesso in situazione di forte disagio. L'area Assistenza ha in gestione anche sportelli di segretariato e servizio sociale a favore della cittadinanza ed un servizio di housing sociale in due appartamenti di proprietà della cooperativa che accoglie temporaneamente donne spesso con figli in emergenza sociale. L'anno 2020, causa pandemia, ci ha richiesto nuove modalità di approccio nei confronti dei nostri utenti e famiglie; il nostro personale (operatori socio sanitari, educatori, assistenti familiari, ausiliari) è perciò stato aggiornato professionalmente, monitorato ed accompagnato da professionisti specializzati con l'obiettivo di acquisire maggiori capacità di ascolto e strategie comunicative verso le persone sole o obbligate all'isolamento o malate. Inoltre è stato attivato un progetto editoriale "Pillole sociali" condotto da una professionista e condiviso con il nostro personale attraverso i social o la carta stampata che ha l'obiettivo di farci riflettere su temi attuali e/o legati alla nostra professione, ma la finalità è anche quella di mantenere un canale sempre aperto con i nostri soci lavoratori. L'esperienza e i requisiti professionali acquisiti negli ultimi due anni dall'area Assistenza ci hanno inoltre permesso di partecipare ad una co-progettazione, attualmente in pieno sviluppo, che ha l'obiettivo principale di suggerire nell'ambito socio-assistenziale soluzioni accessibili alle persone e alle famiglie più fragili ed ancor oggi non avvicinate dai principali distretti locali; un Tavolo che comprende alcune importanti cooperative della provincia di Treviso ed assistenti sociali con capofila l'Aulss 2.

La Divisione dedicata all'**INFANZIA E MINORI** si occupa della gestione di micronidi, nidi comunali, nidi aziendali, centri infanzia, attività parascolastiche. Contestualmente, a disposizione delle famiglie e in alcuni territori anche alla cittadinanza, sono attivi sportelli di ascolto ed altre opportunità di confronto diretto con professionisti dell'età evolutiva che fanno parte dell'equipe multidisciplinare Castel Monte. Le significative collaborazioni attivate con Amministrazioni Comunali, Enti, Consultori familiari, Istituti Scolastici e diverse agenzie educative dei territori, hanno permesso la realizzazione di molteplici progettualità dedicate alle politiche familiari e giovanili. Anche nell'ambito della disabilità e fragilità sociali abbiamo sviluppato in maniera significativa una rete sociale che ci permette un costante confronto e co-progettazione con altre realtà in ambito educativo ed

accompagnamento. Capacità di ascolto, affidabilità e competenza professionale sono i punti di forza che ci vengono riconosciuti dalle nostre famiglie, committenti pubblici e privati. Ogni servizio infanzia Castel Monte è accreditato e riconosciuto dalla Regione Veneto con un punteggio pari al 100%. Il momento particolare vissuto nel 2020 dai più piccoli e dai loro genitori è stato supportato da tutto il personale educatore che ha saputo entrare, se pur a distanza, nella quotidianità di ogni famiglia.

La **DIVISIONE PRODUZIONE** persegue come scopo sociale l'inserimento dei lavoratori svantaggiati. Realizza questo obiettivo principalmente attraverso 3 attività:

- il servizio di igiene ambientale e sanificazione
- la sartoria
- l'azienda agricola

La nostra Cooperativa ha deciso di inserire i lavoratori in piccole unità operative perché pensiamo che, con numeri bassi, la persona svantaggiata trovi un ambiente più familiare e quindi più consono al proprio stato di salute e nel complesso vengano seguiti in modo più efficace.

La Cooperativa mette a disposizione una persona adeguatamente formata per dare un supporto psicologico sia ai lavoratori svantaggiati, che ai lavoratori che ci lavorano insieme, perché venga così garantito il benessere personale nel posto di lavoro. Di solito in azienda agricola venivano organizzati eventi aggregativi per giovani, bambini e famiglie. Queste attività erano veri momenti di integrazione dei nostri lavoratori nella Comunità di Castelfranco Veneto e dintorni.

Anche in Sartoria venivano organizzate sfilate o laboratori manuali in cui si integrano persone fragili con la Comunità, nell'unico scopo di perseguire una passione.

La Pandemia ha determinato la sospensione di tutte queste attività, ma la Cooperativa ha trovato altri modi per essere vicino alla cittadinanza.

E' stata fatta una capillare formazione del personale addetto alle pulizie perché venissero attuate le Direttive dell'Istituto Superiore della Sanità in merito alla pulizia e alla sanificazione dei locali interessati alle nostre attività. Ci siamo dotati di strumentazioni aggiuntive per dare risposte alle sanificazioni richieste in caso di presenza di persone positive al Covid-19.

La Sartoria ha riconvertito la produzione di capi d'abbigliamento in produzione di mascherine in tessuto. Indispensabili soprattutto nella fase del primo Lockdown in cui le Istituzioni non riuscivano a fornire al cittadino i presidi indispensabili. Ce ne hanno richieste più di 9 mila e le abbiamo consegnate a domicilio o tramite corriere fino alla provincia di Bergamo. L'azienda agricola ha consegnato la frutta e verdura nel Comune di Castelfranco Veneto e in zone limitrofe. Inoltre ha continuato a mantenere i contatti con i soggetti disabili anche quando non potevano lavorare, dando sollievo a loro e alle loro famiglie.

La **DIVISIONE RESIDENZE** comprende tutti i cantieri riguardanti le Comunità, le RSA e le Attività Abitative Assistite attualmente gestite direttamente:

- Casa Codato, una Comunità Alloggio per persone adulte con disabilità
- Casa del Campo una Comunità sperimentale per persone adulte con autismo e disturbi del comportamento, Un
- Appartamento per Disabili adulti L112 Dopo di Noi;
- Una Comunità Alloggio per anziani autosufficienti, Due Appartamenti per Donne in situazione di disagio.
-

Nel 2021 è continuata per tutto l'anno la situazione di Pandemia; tutte le strutture residenziali sono rimaste operative continuando a portare avanti le progettualità personalizzate e di gruppo, riorganizzando le attività e il personale in modo di favorire e mantenere un rapporto con i familiari anche a distanza e consentire di vivere in modo poco traumatico la chiusura prevista nei mesi di Lockdown.

Le due strutture che sono rimaste chiuse fino a settembre sono state il laboratorio Diurno di Casa Codato e l'Appartamento per Disabili Adulti L112 Dopo di Noi. E' stato mantenuto un contatto a distanza con le famiglie e gli utenti fino alla ripresa. Non è stato facile ma il lavoro fatto dal personale in collaborazione con i familiari e i Servizi ha permesso di superare senza conseguenze importanti il suddetto periodo.

La **DIVISIONE SANITA'** è composta da tre diversi settori :

FISIOTERAPIA - svolge servizio presso il distretto socio sanitario di Pieve di Soligo e l'ex ospedale De Gironcoli a Conegliano fornendo personale fisioterapista e svolgendo attività ambulatoriale in appalto per Ulss 2

POLIAMBULATORIO SPECIALISTICO CASTEL MONTE SALUTE situato a Conscio di Casale sul Sile in Via Peschiere 38. Offre servizi medici specialistici su appuntamento dal lunedì al venerdì con annesso un centro prelievi convenzionato con il "Centro di Medicina". Le specialità mediche attualmente disponibili sono:

OCULISTICA

GINECOLOGIA

MEDICINA DEL

LAVORO MEDICINA

LEGALE MEDICINA

SPORTIVA

FISIOTERAPIA

La struttura è stata accreditata con l'azienda socio sanitaria locale n° 2 di Treviso per offrire prestazioni di odontostomatologia in regime di convenzione.

SERVIZIO AMBULANZE il servizio trasporto ambulanze negli ultimi anni ha incrementato la sua attività fornendo l'attività in regime di appalto o di convenzione con le Ulss 2, Ulss 4, Ulss 1, Aeroporto di Treviso, APV Autorità Portuale di Venezia, con

fornitura di personale medico ed infermieristico presso i Pronto Soccorso e Punto di Primo Intervento con presenza alle manifestazioni.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia Servizio	nr utenti diretti	maschi	femmine	descrizione servizio
Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	204	93	111	
	115	55	60	Servizi di asili nido fascia 3 mesi / 3 anni
	35	19	16	Centri estivi fascia 3 / 6 anni
	54	19	35	Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia
	0			Servizi educativi domiciliari pre e post scolastici
Istruzione e Servizi Scolastici	115	54	61	Formazione Adulti e Genitori
	34	20	14	Attività parascolastiche / Servizi di aiuto compiti e accompagnamento allo studio per fasce età 6 / 11 anni con bisogni di socializzazione e supporto nel percorso scolastico
Progetto Le 10 Lune	54	16	38	Progetto rivolto a genitori e figli
Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio (persona anziana o disabilità)	488	262	226	Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)
Attività aggregativa a favore della popolazione anziana	36	17	19	Attività culturali, ricreative e di socializzazione
Servizi Sanitari	12000	51840	68160	Servizio di Soccorso e Trasporto Sanitario
Servizi Sanitari Ambulatoriali	4800	2640	2160	Servizio Specialistiche Poliambulatorio
Servizi Sanitari Fisioterapia	6684	2578	4106	Servizio Fisioterapia ambulatoriale
Servizi Residenziali	66	28	38	
	42	27	15	Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie
Casa Viva	18	1	17	Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie
Appartamenti Donne in Emergenza	6	0	6	Adulti in difficoltà –Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa
Servizi Semi Residenziali	11	9	2	Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi
Totale	24492	57557	74935	

Percorsi di inserimento lavorativo

La Castel Monte essendo una Cooperativa a scopo Plurimo si dedica all'inserimento lavorativo delle persone Svantaggiate nell'attività di Tipo B , Legge 381/1991, in collaborazione con i Servizi dell'Ulss vengono avviati progetti di inserimento e tutoraggio.

Attualmente le persone oggetto dei progetti di inserimento lavorativo sono impiegate presso:

- l'azienda Agricola "El Contadin" di Castelfranco Veneto – Tv;
- i servizi di Igiene Ambientale nei diversi cantieri;
- il laboratorio di Sartoria a Montebelluna
- uffici della Tecnostruttura

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12/21 8

di cui attivati nell'anno in corso 2

N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12/21 2

Unità operative Cooperative Tip. A

<u>Asili e servizi per l'infanzia (0-6)</u>	Numero Unità operative	Provincia
Asilo Nido	3	Treviso
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia	7	Treviso Venezia
Servizi educativi pre e post scolastici	0	Treviso Venezia
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	7	Treviso Venezia Vicenza
Interventi socio-educativi domiciliari	38	Venezia Treviso
<u>Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio</u>	Numero Unità operative	Provincia
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	10	Treviso Venezia
<u>Servizi residenziali</u>	Numero Unità operative	Provincia
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	3	Treviso
Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie	0	Treviso

Adulti in difficoltà –Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa	2	Treviso
<u>Servizi semiresidenziali</u>	<u>Numero</u> <u>Unità</u> <u>operative</u>	Provincia
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	1	Treviso
<u>Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi</u>	<u>Numero</u> <u>Unità</u> <u>operative</u>	Provincia
Segretariato sociale e servizi di prossimità	4	Treviso
<u>Servizi Sanitari</u>	<u>Numero</u> <u>Unità</u> <u>operative</u>	Provincia
Servizi sanitari a domicilio	100	Territorio Regionale
Soccorso e trasporto sanitario	50	
Servizi ambulatoriali	2	Treviso Venezia Belluno
<u>Istruzione e servizi scolastici</u>	<u>Numero</u> <u>Unità</u> <u>operative</u>	Provincia
Istruzione per gli adulti	5	Treviso Venezia Vicenza
Sostegno e/o recupero scolastico	7	Treviso Venezia Vicenza
Trasporto scolastico	1	Treviso
Servizio di pre-post scuola	7	Treviso Venezia Vicenza

Unità operative Cooperative Tip. B

<u>Area Agricola</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
Coltivazioni	1	Treviso

<u>Area Industriale/Artigianale a mercato</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
Sartoria	1	Treviso

<u>Area servizi a commercio</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
<u>Igiene Ambientale e salubrità degli ambienti</u>	70	<u>Treviso Belluno</u>

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Dai questionari della soddisfazione del cliente della Qualità emerge una soddisfazione buona del servizio offerto. Inoltre i clienti si sono fortemente fidelizzati nel tempo, risposta e qualità del servizio.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Obiettivo fondamentale, dall'origine di Castel Monte, è stato sviluppare le attività nel territorio in cui ha avuto origine l'Azienda (Castelfranco e Montebelluna) per poi ampliarsi sempre nella provincia di Treviso. Questo processo radicato nel territorio ha consentito non solo di conservare e crescere l'offerta dei servizi e dei progetti sociali nel territorio, ma anche di individuare personale e professionalità legate al territorio. Le diverse professionalità (autista, O.S.S., Infermiere, Educatore, Psicologo, Assistente Sociale, Operatore dell'igiene, Medico, Amministrativo, Commerciale...) sono state ricercate principalmente nell'area dove si svolgeva il servizio. Castel Monte ha svolto anche un importante ruolo di tutela occupazionale quando tre importanti Cooperative del territorio, in uno stato di crisi, sono state messe in pre-liquidazione e assorbite dalla nostra Impresa. Si può valutare che negli ultimi 12 anni sono stati salvati circa 60 posti di lavoro con l'assorbimento delle Aziende in Crisi da parte di Castel Monte. In particolare la Divisione Sanità nel 2021 ha incrementato in maniera significativa l'attività occupazionale di personale alla dipendenza e soprattutto personale a contratto professionale come medici ed infermieri.

Un aspetto molto delicato che si attua nel mondo della cooperazione riguarda la garanzia occupazionale dei lavoratori nel caso in cui la Cooperativa perda l'incarico. Certamente questa procedura garantisce l'occupazione del lavoratore, ma danneggia profondamente l'aspetto imprenditoriale della Cooperativa basato sulla competenza e la professionalità trasmessa negli anni di attività ai suoi Soci

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
285	267	250

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	6
Media occupati (anno -1) :	9
Media occupati (anno -2) :	9

Rapporto con la collettività

Più l'attività della Cooperativa si è radicata nel territorio, più sono nati progetti rivolti in forma promozionale e gratuita nei confronti della Comunità. Oggi possiamo dire che ogni Divisione realizza i suoi progetti sociali particolari. La Divisione Sanità continua con le campagne di prevenzione sulle piazze dei comuni dove è presente con i vari servizi assistenziali. La Divisione Istruzione e Assistenza hanno realizzato un Progetto di sollievo denominato: "Le 10 lune" che aiuta le potenziali mamme e dopo il parto ad un percorso di accompagnamento in questa fase delicata. Sempre la Divisione Assistenza ed educazione è intervenuta su numerose situazioni critiche emerse a causa delle restrizioni relazionali dovute alla pandemia. La Divisione Residenze con l'avvio di Borgo Gatto, sta programmando diversi Progetti per la Comunità di cui ne segnaliamo due: Progetto Scuola di cucina - parliamo di socialità allargata; e Progetto Spazio Verde - un luogo aperto d'incontro. Anche la Divisione Produzione con la sua Fattoria Sociale continua le azioni educative e culturali rivolte alle famiglie attraverso la tradizione e la memoria del mondo agricolo.

Iniziative e progetti realizzati sul territorio e/o con la collettività

Ambito	Tipologia attività svolta	Denominazione attività e/o progetto
attività svolta	Laboratori didattici e ludici per bambini e famiglie / Incontri info-formativi / Spazi ascolto / Serate a tema / Momenti di socializzazione tra territori bambini, adolescenti, famiglie / Co-progettazione percorsi educativi con realtà territoriali prima infanzia e adolescenza / Focus group	Accompagnamento pre e post parto / Progetti sostegno alla genitorialità in ambito educativo / Progetti di crescita ricreativi- ludici-culturali / Progetti intergenerazionali / Percorsi educativi a distanza / Progetti di sensibilizzazione alla disabilità, prevenzione alle dipendenze e al bullismo / Bisogni educativi speciali, disturbi dell'apprendimento / Insuccesso scolastico ed orientamento
Educativo		
Numero di	Tipologia di stakeholder 'collettività'	

Stakeholder coinvolti 1100 Associazioni culturali, sportive, ricreative / Biblioteche / Professionisti esterni in ambito educativo, clinico e sanitario / Amministrazioni Comunali / Enti Pubblici / Residenze accoglienza disabilità / Consultori / Scuole Materne / Scuole secondarie di primo grado / Bambini, adolescenti, dirigenti scolastici, insegnanti, maestre, educatori, genitori, nonni, famiglie

Ambito	Tipologia attività svolta	Denominazione attività e/o progetto
attività svolta	In azienda agricola e nei servizi di igiene ambientale si ospitano Tirocini lavorativi di persone svantaggiate	Tirocini lavorativi
Sociale		
Numero di	Tipologia di stakeholder 'collettività'	

Stakeholder coinvolti 30 Utenti e loro famiglie; Ulss; Comuni

Ambito	Tipologia attività svolta	Denominazione attività e/o progetto
attività svolta	In azienda agricola si effettuano visite istruttive di scolaresche	Visite in azienda agricola
Sociale		
Numero di	Tipologia di stakeholder 'collettività'	

Stakeholder coinvolti 30 Scuole elementari; Bambini e loro famiglie

Ambito	Tipologia attività svolta	Denominazione attività e/o progetto
attività svolta	Attività teatrale	Il teatro in comunità
Sociale		
Numero di	Tipologia di stakeholder 'collettività'	

Stakeholder coinvolti 40 Associazioni, Ente comunale, famiglie, utenti, volontari

Sia nell'attività di inserimento lavoratori svantaggiati che nell'ospitare i Tirocinanti c'è una collaborazione costante con la Pubblica Amministrazione nella figura dei Comuni, delle Ulss e dei Centri per l'Impiego. Le persone vengono seguite, sia nella fase di inserimento che poi monitorate nel corso del loro periodo lavorativo, mantenendo continuamente i contatti con gli Enti che hanno preso in carico la persona a noi affidata.

In futuro vorremmo rafforzare la rete delle Istituzioni interessate estendendole e coinvolgendo sempre più, ad esempio anche Assindustria Veneto Centro, in modo che tutti gli attori interessati dal settore vengano coinvolti

Impatti ambientali

Tutte le nostre attività vengono svolte con particolare attenzione all'impatto ambientale ed in particolare :

Produzione agricola

L'azienda Agricola ha una superficie di 2 ettari viene coltivata modo naturale (Non criteri Bio).

Gestione scarti e rifiuti : I rifiuti naturali vengono riutilizzati nell'azienda; mentre abbiamo un contratto con la Contarina per lo smaltimento dei Fitofarmaci o di altri rifiuti non smaltibili con la raccolta differenziata.

Igiene Ambientale

Per il servizio di pulizia degli ambienti vengono utilizzati prodotti Ecolabel e i rifiuti vengono smaltiti attraverso la raccolta differenziata.

Sartoria

La nostra Sartoria offre un servizio di Restyling dei capi vintage e usati, riciclandoli infatti si riduce la mole di rifiuti e le emissioni di CO2.

Sanità

Per l'ambulatorio, la sede di Consiglio, l'Aeroporto e il Porto Marghera utilizziamo la ditta "Italiana Servizi Ecologici" di Noventa di Piave che provvede su chiamata a ritirare i contenitori con la relativa compilazione degli appositi registri di carico e scarico. Per tutte le altre basi i rifiuti speciali vengono gestiti dalle Ulss con loro procedure interne diversificate per azienda.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Anche il 2021 è stato soggetto alla situazione di pandemia da covid19. Ovviamente Castel Monte ha subito la prosecuzione della situazione da un lato di profonde difficoltà psicologiche ed operative nella gestione delle Comunità, dei Nidi e dei servizi domiciliari; dall'altro dell'incremento turbolento di impiego in tutto il campo dell'emergenza e di assistenza sanitaria.

Nel 2021, a differenza del 2020 si è presentato una forte difficoltà di copertura dei servizi presenti nell'azienda a causa di una eccessiva richiesta dopo un anno di lavoro stressante e soprattutto un maggior contagio tra il personale e la impossibilità di sostituzione.

Questa situazione si è fatta presente in particolare nei servizi domiciliari e nelle comunità; mentre nell'area Sanitaria si è avuto un ulteriore incremento di inserimento del personale medico, infermieristico e di soccorso.

Difficoltà per alterne chiusure e limiti si sono verificati nell'area della fisioterapia e del poliambulatorio Castel Monte Salute per gran parte dell'anno.

L'impegno contro il Covid-19 ha comportato un ulteriore importante investimento in attrezzature adeguate all'igienizzazione, all'acquisto di ausili sanitari e alla formazione permanente del personale impegnato nei punti delicati di intervento della pandemia.

La pandemia non ha portato solo difficoltà, ma ha consentito, in particolare per la Divisione Sanità, un impegno progettuale e di risposta ai servizi in modo tempestivo e imprenditoriale. L'incremento di fatturato ha permesso all'impresa di minimizzare le perdite subite nelle altre divisioni conservando così l'equilibrio economico-finanziario ricercato.

Nel corso del 2021 inoltre la cooperativa ha potuto da una parte usufruire della moratoria sulle rate dei finanziamenti in essere, dall'altra ha avuto la possibilità di stipulare nuovi finanziamenti a lungo termine a tassi agevolati e sostenuti dal Fondo di Garanzia dello Stato, che hanno permesso di estinguere alcuni finanziamenti in essere a breve termine e di ridurre l'utilizzo del castelletto degli anticipi bancari, particolarmente oneroso in termini di commissioni e interessi.

La marginalità derivante dallo sviluppo della divisione sanità e l'utilizzo delle agevolazioni concesse dal governo hanno contribuito a creare le premesse per un migliore equilibrio tra incassi e pagamenti della Cooperativa garantendo un maggior respiro alle casse della Cooperativa.

Tutto ciò ha permesso, inoltre, di intraprendere un forte sviluppo patrimoniale della cooperativa: Castel Monte ha potuto investire sia nell'acquisto di nuove ambulanze per migliorare il servizio della divisione sanità, che sostenere parte dei costi per l'avvio del nuovo progetto relativo a "Borgo Gatto".

Non solo, il minore stress di cassa, ha permesso al management di riorganizzare i pagamenti verso l'erario andando a costruire un piano di rientro dei debiti tributari che farà registrare l'impatto positivo nel corso del 2022.

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€13.943.339
Attivo patrimoniale	€9.210.342
Patrimonio proprio	€549.350
Utile di esercizio	€1.571

Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di
rendicontazione
14.239.150

Valore della produzione anno di
rendicontazione (anno -1)
12.091.994

Valore della produzione anno di
rendicontazione (anno -2)
10.421.395

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)			Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione			11.123.122	% 78,12
Ricavi da aziende profit			1.036.835	% 7.28
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione			1.102.817	% 7.74
Ricavi da persone fisiche			942.065	% 6.62
Donazioni (compreso 5 per mille)			34.311	% 0.24
Totale			14.239.150	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	1.230.529
b) interventi e prestazioni sanitarie;	9.663.979
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	1.744.024
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	389.454
e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;	710.860
f) servizi commerciali	51.358
g) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	16.694
h)alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture 22 aprile 2008, e successive modificazioni nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;	21.548
i) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	115.093
Totale	13.943.539

Fatturato per servizio Cooperative tip.A	
---	--

Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	
Asilo Nido	363.289
Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	1.230.529
Servizi residenziali	
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	1.499.045
Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie	205.216
Adulti in difficoltà – Strutture di accoglienza per donne vittima di violenza	21.548
Totali	1.725.809
Servizi semiresidenziali	
Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	39.763
Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi	

Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)	1.836
Servizi Sanitari	
Soccorso e trasporto sanitario	9.545.462
Servizi ambulatoriali	118.517
Totali	9.663.979
Istruzione e servizi scolastici	
Servizio di pre-post scuola	24.329
Fatturato per servizio Cooperative tip.B	
Area agricola	
Coltivazioni	115.093
Area industriale/artigianale a mercato	
Sartoria	16.494
Area servizi a commercio	
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	710.860
Altri Servizi	51.358

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Anche nel 2021, in un periodo “strano” dovuto alla pandemia, Castel Monte, come dal suo nascere, ha cercato di attuare azioni rivolte al rispetto dei diritti civili e al benessere della comunità e dell'ambiente. Piccole azioni, ma di impatto vero. Prima della presentazione degli obiettivi dell'Agenda 2030, i parametri di riferimento si riferivano alle buone pratiche emergenti dall'attuazione del progetto di conciliazione famiglia- lavoro; o dalle strategie politiche a tutela dell'impatto ambientale. Con Agenda 2030 sono chiari i campi dove impegnare la propria azione. Castel Monte si concentra in particolare:

- Nei processi di parità di genere; consapevoli che è necessaria una formazione culturale permanente che costantemente controlli e verifichi le opportunità che si presentano nelle diverse professionalità;
- Contro la corruzione ed il malgoverno che indebolisce sempre più le realtà più deboli e corrode costantemente i processi di democrazia civile ed economica;
- Nel favorire, attraverso percorsi di accompagnamento, l'inserimento al lavoro di persone con diversità che normalmente la Società esclude o discrimina.

Questi tre percorsi sono in aggiunta alle buone prassi costanti a tutela dell'ambiente, come descritte in altra parte, come l'uso di prodotti per l'igiene con elementi assenti, o a basso impatto ambientale; l'uso in Fattoria sociale di tecniche agricole rivolte ad una agricoltura sinergica; rottamazione di mezzi di trasporto a medio/alto inquinamento.

Il 2 aprile : giornata Mondiale dell'ONU sull'autismo, è la data utile, da 8 anni, per fare il punto sul lavoro svolto dalla Castel Monte, in maniera puntuale, nella gestione della

Le famose preclusioni mentali, molto spesso condizionano gli interventi operativi verso le barriere fisiche. E' per questo che è fondamentale lavorare anche culturalmente sul territorio; la non conoscenza incrementa diffidenza, preclusioni, difficoltà...

In questi anni Castel Monte ha aperto diversi percorsi, tutti professionalmente competenti, che richiedono però tempi diversi per raggiungere i risultati. Siamo partiti 8 anni fa con la Comunità sperimentale a Cavaso del Tomba per 10 autistici adulti gravi denominata “Casa del Campo”. In questi due ultimi anni di pandemia, nonostante le difficoltà, possiamo trarre un bilancio positivo per il lavoro svolto con i residenti. Ormai da 4 anni si è avviato il Servizio educativo/assistenziale a domicilio per bambini colpiti dallo spettro autistico, raccogliendo risultati positivi, anche inattesi con la soddisfazione delle famiglie. Proprio nel periodo della pandemia abbiamo costituito una nuova Impresa Sociale sull'autismo chiamata HOLOS srl che progetta e realizza formazione specifica, costruisce percorsi di accompagnamento al lavoro di persone autistiche e cerca la realizzazione di attività abitative con maggiore autonomia. Fiore all'occhiello di HOLOS è la progettazione e realizzazione, con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, di un Corso di Alta Formazione sul Benessere “bio-psico-sociale” nello spettro autistico; corso che inizierà a maggio 2022 e terminerà a febbraio 2023 accompagnandoci tutto l'anno. L'investimento economico e professionale da parte di Castel Monte sull'autismo è notevole; come sembra inesauribile l'impegno dei nostri Soci lavoratori coinvolti dal punto di vista professionale e umano.

Con l'impegno attivo dell'Amministrazione locale di Cavaso del Tomba, la Comunità di Casa del Campo ha trovato un ruolo attivo nel territorio raggiungendo due obiettivi principali: da una parte la protezione e l'inclusione delle persone autistiche; dall'altra le relazioni interpersonali che riconoscono, con l'accettazione della realtà, i loro diritti come persona.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Partner Associazioni no profit	Cittadinanzattiva	Associazione di tutela dei Diritti dei cittadini. Castel Monte attua percorsi di Co - Progettazione e accetta gli orientamenti per rispettare la coerenza tra principi dichiarati e azioni attuate.
Tipologia	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Partner Associazioni di categoria	ASSINDUSTRIAVENETOCENTRO	La più importante organizzazione di categoria del Veneto con la quale Castel Monte promuove azioni sociali e progetti aggregativi di Imprenditoria Sociale
Tipologia	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Partner Cooperative	Emerform	Realizzazione di formazione per l'area del soccorso sanitario e di sicurezza dei posti di lavoro.

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Politiche e strategie

La scelta di campo di Castel Monte consiste nel voler affrontare con maggiore determinazione il diritto di integrazione e di parità tra le persone disabili o meglio “diverse” da quelle definite “normali”. Mentre il mondo ha fatto progressi nella parità di genere e nell’emancipazione delle donne, anche se c’è ancora molto da fare, continuano a esistere discriminazioni e anche violenze verso persone disabili. Non è sufficiente rivendicare il diritto umano e sociale al lavoro se poi non si realizzano condizioni di lavoro e di vita adeguate alle persone con diversità. Garantire alle persone diversamente abili parità di accesso all’istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici che promuovono ricchezza.

Castel Monte per rispondere al diritto al lavoro, è impegnata nella progettazione e realizzazione di percorsi di inserimento al lavoro di persone disabili attraverso il confronto con Istituzioni formative e Imprenditori.

Lo sviluppo industriale inclusivo e sostenibile è la prima fonte di generazione di reddito; esso permette un aumento rapido e sostenuto del tenore di vita delle persone e fornisce soluzioni tecnologiche per un’industrializzazione che rispetti anche le diversità sociali. Senza tecnologia e innovazione, non vi sarà industrializzazione, e senza industrializzazione non vi sarà sviluppo; all’interno di questo principio trova risposta anche l’inserimento al lavoro persone diversamente abili.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Castel Monte ha ritenuto sempre fondamentale il coinvolgimento degli stakeholder sui temi sopra evidenziati distinguendo diverse categorie:

- stakeholder Istituzionali come le Università, gli Istituti di ricerca, le Fondazioni, gli Enti Pubblici indirizzati a rispondere a vari bisogni e necessità delle famiglie attraverso una formazione permanente degli operatori e le famiglie stesse. Il legame di questo gruppo avviene con la costituzione di uno specifico Comitato tecnico-scientifico ed un catalogo formativo per temi rivolti alle diverse categorie, le esigenze e le aspettative di ciascuna di esse;
- stakeholder famiglie con al loro interno persona richiedenti una assistenza, un’educazione, una risposta sanitaria ... Le modalità di legame non sono solo i questionari di soddisfazione attuati; ma anche percorsi sperimentali di accompagnamento tra chi offre il servizio ed il Cliente per valutare e realizzare processi innovativi di benessere.
- stakeholder Organizzazioni Imprenditoriali o singoli Imprenditori, Agenzie formative, Dirigenti in pensione: che valutano e realizzano per le singole Persone con disabilità, uno specifico percorso di inserimento al lavoro e accompagnano l’inserimento stesso con l’ente occupante.

Il coinvolgimento degli stakeholder sui temi di sviluppo di Castel Monte si dimostrano indispensabili in sede di pianificazione delle attività. Il coinvolgimento in relazione al livello di approfondimento è graduale e dipende dall’evoluzione dei singoli Progetti.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipologia di	Livello di	Modalità di coinvolgimento
Lavoratori	relazione o rapporto	Coinvolgimento Generale:	Azioni “collettive” (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione), Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder);, modalità “monodirezionali” di tipo informativo
	Integrazione	attività	(Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);, Azioni di tipo
e inserimento lavorativo		complessiva della cooperativa	“consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Associazioni, Utenti, Fornitori, Associazioni di categoria, Committenti	Beneficiari servizi, Co-progettazione, Qualità dei servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Utenti	Beneficiari servizi, Qualità dei servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Azioni di tipo “consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);

Innovazione

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Importante impegno economico e di ricerca è stato attuato nella Divisione Sanità. Tra questi investimenti riguardanti processi innovativi si menziona:

- **Centrale operativa Soccorso Sanitario:** sviluppo di una nuova centrale operativa con adozione di sistemi radio digitale (DMR) ed integrazione con nuovo sistema radio “poc” che integra le tecnologie radio con quella telefonica (GSM).
- **Potenziamento del servizio di soccorso per la stagione balneare:** integrazione dell'attività di soccorso estivo con 2 quad per il soccorso territoriale, la sorveglianza delle disposizioni ministeriali atte al contenimento della pandemia di covid19 e per il raggiungimento delle zone impervie.
- **Dispositivi meccanici per la compressione toracica esterna.**
- **Adozione di dispositivi, presidi e formazione specifici, atti al rispetto delle più recenti linee guida in materia di rianimazione cardiopolmonare** (American Heart Association, 2020).

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa	Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa Sanificazione degli ambienti	Tipologia attività svolta Operiamo grazie al sistema portatile "Hygene Air 300" un brevetto innovativo per garantire la sicurezza microbiologica dell'aria, degli ambienti e delle superfici. Siamo in grado di garantire un servizio attento e puntuale. Il ministero della Sanità italiano riconosce l'ozonocomo presidio naturale per la sterilizzazione degli ambienti contaminati da batteri, virus, spore, ecc. (protocollo n° 24482 del 31/07/1996)
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati		
Reti o partner coinvolti Ditta Evergreen Tecnoplants		
Ricerca di strumenti ecologici per la sanificazione, buona soddisfazione del cliente		
Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa	Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa Sanificazione degli ambienti	Tipologia attività svolta Utilizzo di vaporizzatore a 160 gradi e sistema di aspirazione con lavaggio dell'aria per sanificazione ambienti
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati		
Reti o partner coinvolti Ditta Gioel		
Ricerca di strumenti ecologici per la sanificazione, raggiungimento qualità servizio e buona soddisfazione del cliente		
Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa	Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa Comunicazione e gestione di centrale operativa.	Tipologia attività svolta Attraverso la tecnologia dmr, implementata con la rete gsm, grazie al posizionamento di 2 ponti radio nel territorio pedemontano, l'attività di centrale operativa per il servizio di soccorso secondario riesce ad acquisire dinamicità, velocità e sicurezza nei processi, i quali vengono tracciati e registrati (comunicazioni, dati, dettagli delle missioni, gps, etc.) per garantire un'alta efficacia del servizio.
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati		
Reti o partner coinvolti PRECOM snc, protezione civile di Quinto di Treviso "radio club quinto miglio".		
Miglioramento delle comunicazioni con gli equipaggi sul territorio, riduzione dei tempi di acquisizione dei dati utili allo svolgimento delle missioni assegnate e da garantire.		
Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa	Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa Implementazione delle attività di soccorso territoriale in spiaggia per la stagione balneare. Introduzione di 2 moto quad per quanto concerne	l'attività di:
Soccorso in spiaggia-litorale veneziano.		

Tipologia attività svolta

Soccorso territoriale

con moto quad e monitoraggio
dei comportamenti utili alla

- soccorso
- territoriale,
educazione

riduzione della diffusione del virus sars-cov2 (covid-19).

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati		Reti o partner coinvolti
L'integrazione con la rete di soccorso territoriale è stata buona. Le previsioni future consentono l'implementazione del servizio con ulteriori unità di moto quad. L'attività di monitoraggio ed educazione sanitaria è stata messa in atto con buoni ma indipendenti risultati.		ORION allestimento veicoli speciali.
Denominazione attività di ricerca o progettualità	Ambito attività di ricerca o progettualità	Tipologia attività svolta
innovativa RCP di alta qualità (AHA, 2020).	innovativa Sviluppo di una procedura routinaria per l'esecuzione della rianimazione cardio polmonare sul territorio (soccorso territoriale) quanto più in linea con le più recenti raccomandazioni internazionali (american heart association, 2020).	Introduzione a bordo dei mezzi di soccorso di dispositivi per il massaggio cardiaco meccanico esterno.
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati		Reti o partner coinvolti
Lo studio in merito alle evidenze scientifiche più recenti ha portato alla redazione di un protocollo routinario per la rianimazione cardio polmonare che prevede l'introduzione di un dispositivo per il massaggio cardiaco meccanico esterno e l'implementazione dei presidi per la ventilazione del paziente in arresto cardiaco (b-card).		Shiller, Vygo

Cooperazione

Il Valore Cooperativo

Il valore principale dell'Impresa Cooperativa consiste nella sua gestione democratica e partecipativa. Questo valore si esprime da un lato nella partecipazione delle scelte gestionali e di governo dell'Impresa; dall'altro nella possibilità di pianificare e programmare la propria vita privata e familiare con gli impegni professionali e lavorativi. Questo insieme di valori caratterizza una indiscutibile diversità con le altre imprese; e quando questi valori vengono offerti dal proprietario o dal manager dell'impresa è frutto non di una condivisione con il resto del personale, ma da un "generosità" individuale e spesso conflittuale con il resto del personale. Per un lavoratore, avere la possibilità di modifica di turni, permessi particolari, percorsi professionali diversi a seguito di bisogni familiari, sostegni a volte economici in momenti di difficoltà ... sono elementi rasserenanti soprattutto il mondo femminile che è la maggiore risorsa di Castel Monte.

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

L'assemblea dei Soci ha approvato il Bilancio consuntivo 2021 insieme a codesto Bilancio Sociale e all'aggiornamento del Piano di Programmazione e Sviluppo 2021 - 2023. Il confronto tra gli impegni presi per il 2021 all'interno del Piano triennale, sono stati raggiunti e in alcuni aspetti superati. Tre anni di programmazione sono pochi, ma sufficienti per definire un orientamento. E' quindi fondamentale definire dei parametri per valutare i processi di miglioramento o di regresso riguardo i progetti e programmi sociali.

I percorsi sociali di miglioramento riguardano:

- portare la rappresentanza femminile in maggioranza nel C. d. A. (2021 -2023);
- realizzare la presenza femminile in due posizioni apicali oggi coperte da figure maschili (2021 - 2023)
- incrementare del 30% la presenza di personale con disabilità all'interno della Tecnostruttura in attività amministrative. (2021 - 2025).

Tutti e tre gli obiettivi sono stati raggiunti:

- Il C.d.A. attualmente su 5 membri, tre sono femminili ;
- Oltre la Vice Presidente con incarico di Responsabilità della Divisione Educativa ed Assistenziale femmina, è stato assegnato ad una figura femminile anche la Divisione Residenze;
- E stato inserito un lavoratore svantaggiato all'interno della Tecnostruttura.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	E' fondamentale sempre più trasferire il coinvolgimento del Bilancio Sociale presso le Divisioni in stretta collaborazione con la Divisione della Tecnostruttura	31-12-2022

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

La pandemia si è protratta per tutto il 2021 mettendo alla prova l'Azienda che in molte sue postazioni è stata costretta a prendere coscienza che tutto può cambiare: organizzazione aziendale, mercato, desideri, relazioni, ambienti. Cambiamenti che costringono tutti ad aprire la mente e a cercare quali soluzioni consentano di mantenere in vita l'Azienda, quali aspetti bisogna migliorare e quali opportunità possano accelerare lo sviluppo della stessa impresa.

Castel Monte ha saputo rispondere con continuità ai processi di emergenza che modificavano di mese in mese, sviluppando attività utili in risposta a continui bisogni dimostrando abilità e prontezza nella risoluzione del bisogno. Nel 2021 non si sono verificati periodi lunghi di chiusura di servizi; ma la difficoltà spesso è stata la sostituzione di personale colpito dal corona virus o di operatori che avevano deciso di non vaccinarsi. Già nel Bilancio 2020 era stata posta la domanda: Cosa sarà Castel Monte nel 2030? La risposta guardava ad un mondo colpito dalla pandemia, ma con una speranza che l'emergenza si interrompesse quanto prima. Oggi abbiamo di fronte, mentre stendiamo questo Bilancio Sociale, un conflitto bellico in Europa tra Russia e Ucraina che non dà nessuna tranquillità per lo sconvolgimento del mondo finanziario ed economico, senza menzionare il dramma umano. Questi eventi già stanno toccando l'aspetto dei costi dei carburanti e del denaro. Quindi il 2030 va visto come una data entro la quale Castel Monte, offrendo servizi socio-sanitari ed educativi sempre più di qualità, deve ridurre i costi di servizio utilizzando la tecnologia innovativa messa in mano a persone con alta professionalità. Spesso parte delle risorse economiche pubbliche a disposizione dei cittadini per servizi vengono sprecate dalla burocrazia e dalle incrostazioni. Soprattutto in momenti di difficoltà non possono essere concessi sprechi, sperando di recuperare i costi appaltando a prezzi sottocosto a Cooperative.

Se lo sguardo è rivolto tra 10 anni dobbiamo subito porci la domanda: che clientela soddisferà Castel Monte in quella data? Quali percorsi professionali saranno richiesti? In questo contesto il Bilancio Sociale diventa un importante strumento per annualmente avere la bussola di dove siamo diretti e mappare con continuità il percorso fatto sotto l'aspetto sociale e il miglioramento o meno della realtà in cui viviamo.

Da qui è fondamentale realizzare:

- l'alta assenza di personale nell'area della Sanità sia nel mondo pubblico che privato prevista per i prossimi 3 anni, non si risolve semplicemente sfruttando la rete di comunicazione e di alternanza scuola/lavoro con università e scuole professionalizzanti per il reclutamento e l'inserimento di personale qualificato; è indispensabile studiare e realizzare uno specifico contratto occupazionale e di appartenenza Castel Monte accattivante.
- una rete con i sistemi delle centrali operative 118 territoriali (SUEM) per la rendicontazione statistica dell'attività di soccorso e dei suoi dettagli.
- La realizzazione di una Centrale Operativa progettata e gestita dalla Castel Monte in risposta ai bisogni socio-sanitari ed educativi delle famiglie.

Obiettivo

Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi, Formazione del personale

Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo

Collaborazioni con gli Istituti Scolastici, Enti Formativi e Pubblica Amministrazione

Entro quando

verrà raggiunto
30-06-2022

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti

Divisione Sanità : la carenza di personale secondaria alla mancanza di rapporti diretti con scuole o università specifiche per le figure professionali che ricerchiamo.

Obiettivo

Crescita professionale interna

Obiettivo raggiunto

In progress

