

# **Bilancio Sociale 2022**

## **CASTEL MONTE SOC.COOP.SOC.**

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. 6
Mission, Vision e Valori .....	Pag. 7
Governance .....	Pag.10
Partecipazione .....	Pag.15
Mappa degli Stakeholder .....	Pag.16
Sociale: Persone, Obiettivi e Attività	
Sviluppo e valorizzazione dei soci .....	Pag.17
Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori .....	Pag.24
Formazione .....	Pag.30
Attività e qualità dei Servizi .....	Pag.33
Impatti dell'attività .....	Pag.38
Situazione Economico-Finanziaria	
Attività e obiettivi economico-finanziari .....	Pag.41
RSI	
Responsabilità sociale e ambientale .....	Pag.44
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) .....	Pag.46
Cooperazione	
Il valore cooperativo .....	Pag.47
Obiettivi di miglioramento	
Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale .....	Pag.47
Obiettivi di miglioramento strategico .....	Pag.48

### Introduzione

Il Bilancio Sociale 2022 della Castel Monte si chiude in modo positivo e coerente con la mission e gli obiettivi della Cooperativa. Pur vivendo in un periodo economicamente e socialmente non facile, sono state perseguite e rispettate le finalità della Cooperativa: il rispetto ed il benessere delle Persone offerto da Persone professionalmente ed umanamente adatte.

Siamo arrivati alla conclusione del 2022 spinti da un processo di accelerazione un po' su tutti i fronti imprenditoriali. Dopo due anni di un continuo lavorare rispondendo giorno per giorno a costanti emergenze, modifiche di programma, sostituzioni di turni di servizio e flessibilità organizzative .... l'anno appena terminato ha cercato di far rientrare nella normalità un mondo di eventi e di procedure da oltre due anni destabilizzato.

Una Impresa Sociale come Castel Monte che ha nel suo DNA il dare riscontro all'emergenza e si indirizza a dare risposta alle Persone con delle Persone, ha dovuto organizzarsi in modo da essere più efficiente ed efficace possibile semplificando più possibile, senza trascurare la qualità.

Il buon risultato del Bilancio Civile ha favorito l'ottenimento di un altrettanto buon risultato Sociale che con questo elaborato cerchiamo di esplicitare.

### La lettera del Presidente

Essere a capo di una Impresa Sociale così ricca di Professionalità e predisposta ad una costante e aggiornata capacità progettuale in risposta ai bisogni socio-sanitari educativi e di inserimento al lavoro di Persone svantaggiate, è un grande onere ma anche onore. I risultati positivi si ottengono attraverso il buon lavoro dei Soci Lavoratori e dei Collaboratori che, giorno per giorno, spesso anche durante le giornate festive, sono impegnati nelle varie attività socio – sanitarie ed educative. Ringrazio quindi tutti i Soci, il personale e la compagine composta dalle cinque Divisioni e la Tecnostruttura.

Nel 2022 siamo stati **partner**, attraverso le nostre Divisioni di **30 Comuni**, quasi esclusivamente della Provincia di Treviso attraverso i servizi domiciliari ed educativi, l'istruzione, le attività produttive e le residenze per la disabilità. A questo processo di affiancamento degli Enti Locali si aggiunge l'importante azione di **partenariato** con le **4 ULSS** quali: delle Dolomiti, della Marca, del Veneto Orientale, dell'Euganea.

A tutte queste attività accanto al mondo Pubblico si aggiungono i numerosi Cantieri di attività privata che offrono servizi e prodotti direttamente ai Cittadini attraverso anche l'impegno occupazionale di persone disabili o fragili.

La complessità di Castel Monte consiste nel svolgere svariati tipi di servizi e prodotti; ma l'essere una unica unità produttiva consente di attuare effettivamente, una mutualità positiva tra persone ed obiettivi. Questa complessità, se ben governata, sviluppa una capacità progettuale ed una massa critica adeguata a risolvere svariati problemi che rimarrebbero irrisolti o soggetti all'esborso di maggiori risorse economiche.

E' per tutto quello sopra evidenziato che è fondamentale individuare ed evidenziare il filo rosso che collega tutto: azioni, impegni, sacrifici, investimenti, innovazione, tradizione, cultura ... ; filo rosso che diventa una "norma di vita" che impegna tutti i Soci nella realizzazione di una Società migliore.

Il risultato di questo filo rosso o "norma di vita" dovrebbe identificarsi nel Bilancio Sociale che anche nel 2022 trova compimento.

## 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 (Global Reporting Initiative). 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.

**Regioni**

Veneto

**Province**

Treviso, Venezia, Belluno, Vicenza

## Sede Legale

**Indirizzo**

PIAZZA PARIGI, 7

**Regione**

Veneto

**Telefono**

0423302922

**Provincia**

Treviso

**Fax**

0423609375

**C.A.P.**

31044

**Comune**

Montebelluna

**Email**

info@castelmonteonlus.it

**Sito Web**

[www.castelmonteonlus.it](http://www.castelmonteonlus.it)

## Sedi Operative

<b>Sede servizio Ambulanze</b>	VIA PESCHIERE, 38	31032	CASALE SUL SILE – TV	Regione Veneto
			<b>Telefono</b>	0422 303409
			<b>Email</b>	<a href="mailto:ambulanze@castelmonteonlus.it">ambulanze@castelmonteonlus.it</a>
<b>Azienda Agricola "El Contadin"</b>	VIA CIRCONVALLAZIONE EST, 13	31033	CASTELFRANCO V.TO - TV	Regione Veneto
			<b>Telefono</b>	339 9198555
			<b>Email</b>	<a href="mailto:elcontadin@castelmonteonlus.it">elcontadin@castelmonteonlus.it</a>
<b>Casa del Campo</b>	VIA A. DE GASPERI, 10	31054	CAVASO DEL TOMBA - TV	Regione Veneto
			<b>Telefono</b>	366 5675256
			<b>Email</b>	<a href="mailto:info@castelmonteonlus.it">info@castelmonteonlus.it</a>

## Storia dell'Organizzazione

### L'organizzazione negli anni di vita.

Nasce dalla adesione di 5 infermieri di Castelfranco V. e 5 di Montebelluna. Nei 32 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 2022 con oltre 17 milioni di ricavi.

Il numero dei soci lavoratori si è attestato su circa 288. 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 per rispondere alle prestazioni sanitarie, soprattutto nell'area dell'emergenza, senza richiedere di diventare soci dell'Impresa. Il peso di questa situazione occupazionale nel 2022 è stata di oltre 250 figure professionali.

Anche quest'anno si è trascinato rispondendo in parte alle regole della pandemia del Corona Virus. Ancora nel 2022 la nostra Cooperativa ha risposto mantenendo l'organizzazione operativa rispondente all'esigenza di flessibilità e di pronta risposta ai problemi emergenti e ai 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 il maggior 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 2022 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.

## Mission, vision e valori

### LE AZIONI DEL 2022 CHE EVIDENZIANO LA MISSIONE, I VALORI E I PRINCIPI DELLA CASTEL MONTE

E' sempre opportuno ricordare il senso della "Cooperativa Sociale" che deriva dalla L. 381/91 che recita : " 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'impreditoria tradizionale.

Tutte le azioni messe in campo nel 2022, nel rispetto della missione sociale, hanno un "denominatore comune" alla base; un filo rosso che le lega, che consiste nel "rispetto delle Persone" siano esse socie e lavoratrici di Castel Monte, che Clienti/Utenti di Castel Monte. E' con il termine "rispetto" che si declina il concetto di democrazia, solidarietà e umanità che ogni azione deve possedere. Il maggior comportamento rispettoso nei confronti dei Soci-Lavoratori e dei Clienti è: l'ASCOLTO!

E' con questo spirito che affrontiamo il racconto di cosa è successo in Castel Monte nel 2022, catalogando le varie azioni all'interno di titoli in premessa e cercando di verificare quanto le singole azioni hanno soddisfatto gli aspetti sociali.

Le azioni sociali realizzate da Castel Monte nel 2022 si distinguono in:

- Studio, realizzazione e sviluppo di nuovi Progetti;
- Attivazione di percorsi di benessere e di vita;
- Persone che occupano luoghi;
- Alleanze ed aggregazioni;

### PROGETTI DI SOSTENIBILITA' SOCIALE

La sostenibilità si declina in tre diverse accezioni:

- Ambientale, che impegna l'Impresa a ridurre gli impatti che l'attività ha sulle matrici ambientali;
- Sociale: che impegna l'Impresa a rivolgersi verso la Comunità e il territorio con azioni dirette a migliorare le condizioni delle Comunità locali, oltre a quelle dei lavoratori della Cooperativa.
- Economica: che impegna la gestione da parte dei soggetti apicali dell'Azienda per un modello di business verso lo sviluppo sostenibile.

Con riferimento alla "Sostenibilità Sociale", gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite prevedono azioni di miglioramento sia per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, l'organizzazione ed il welfare, l'inclusione e le diversità, sia verso le Comunità locali, che costituiscono il substrato territoriale nel quale l'Impresa è inserita e opera.

Oggi tutte le Imprese sono coinvolte in questi processi di sostenibilità e di azioni sociali; quindi a maggior ragione le Cooperative Sociali che devono rispettare i valori per cui sono costituite.

I progetti e le buone prassi in essere rivolte sia verso la popolazione lavorativa che verso le comunità del territorio assumono sempre più anche un ruolo di stimolo per le aziende profit; per questo sono valorizzate e studiate come esempi riproducibili in altre realtà imprenditoriali.

Esempi come i progetti di welfare e/o di conciliazione vita-lavoro per aumentare l'attività dell'Azienda verso i suoi lavoratori; ma anche attività di assistenza verso la comunità territoriale , di volontariato, di inclusione e di supporto verso situazioni di disagio

sociale della comunità...stano diventando vere azioni pianificate da parte di numerose aziende.

Va riconosciuto come fondamentale il ruolo che ha avuto l'Imprenditoria sociale a stimolare e sviluppare questa parte sociale anche in altre tipologie di imprese. Castel Monte, quale socia di Confindustria Veneto Est ha contribuito profondamente a promuovere e stimolare processi industriali rivolti al benessere sociale della Comunità.

### **UNA RISPOSTA AI BISOGNI CHE CAMBIANO**

A conclusione dichiarata della pandemia che ci ha colpito per due lunghi anni, credo che per una Impresa come Castel Monte, che è stata in prima linea nel fornire risposte ai bisogni di emergenza a rispondere alla destabilizzazione sociale delle famiglie, credo sia indispensabile capire cosa è successo e cosa ci ha lasciato.

Non diciamo nulla di nuovo nell'affermare che la pandemia ha dimostrato una Sanità in totale impreparazione di fronte eventi del genere; ma soprattutto la profonda debolezza e incapacità della Sanità di territorio. I nostri Soci e lavoratori hanno dovuto affrontare le diverse difficoltà e improvvise emergenze soprattutto nei Pronto Soccorso degli Ospedali; Pronto Soccorso che erano diventati quasi gli unici luoghi che rispondevano alle persone colpite da Covid, ma anche a qualsiasi altra patologia, visto il blocco, per tempi lunghissimi, dei reparti sanitari. I nostri Soci lavoratori sono stati vere sentinelle delle difficoltà e della improvvisa emergenza della sanità nel territorio. Se per la Castel Monte, la Sanità è stato un importante "Osservatorio" per capire le esigenze della salute della Comunità; ma anche tutti i servizi Sociali ed Educativi interrotti e poi ripresi (Nidi, Centri Educativi, SAD, interventi igienici, laboratori di inserimento al lavoro ...); nuovamente interrotti e poi nuovamente ripresi... da parte dei Comuni o richiesti privatamente dai privati; un continuo processo di frena ed accelera con, da un lato nessuna certezza organizzativa e dall'altro limitata disponibilità di personale dovuto a malattia o indisponibilità occupazionale.

Questo lungo periodo di pandemia ha lasciato, oltre a molte vittime una situazione sociale profondamente modificata:

- Una situazione adolescenziale e giovanile con numeri importantissimi di persone soggette ad ansie, timori ad affrontare la normalità, con attacchi anche violenti ...
- Famiglie destabilizzate che stano cercando di ritornare alla normalità;
- Ammalati in ritardo con le cure e le terapie a causa del blocco dei reparti;
- Anziani intimoriti delle conseguenze che hanno subito molti di loro ed alla ricerca di aree protette.

Questo bilancio di situazioni socio – sanitarie evidenzia che è aumentato in maniera massiccia il numero dei bisogni, ma soprattutto sono aumentati i tipi di bisogno socio – sanitario ed educativo. Una Cooperativa come la Castel Monte aperta a recepire le istanze di bisogni sociali deve analizzare, pianificare e agire nella consapevolezza che deve rispondere con professionisti adeguati ed in un processo organizzativo sostenibile economicamente.

Il Lavoro della Castel Monte del 2022 in questo contesto è stato una continua ed aggiornata formazione degli Operatori; una ricerca di risposta ai bisogni attraverso la messa in rete di più azioni per evitare i costanti processi di intervento frammentati, specialistici e limitati che non accompagnano e risolvono il bisogno stesso.

### **LE RISORSE UMANE CHE SCARSEGGIANO**

Castel Monte sviluppa principalmente la sua attività produttiva: in tutta la Provincia di Treviso, nel litorale da Bibione a Venezia e negli ultimi due anni anche in parte nella Provincia di Belluno. In questi territori all'inizio della seconda decade del 2000 il parametro della disoccupazione era basso e si aveva ancora un buon margine di selezione del personale per le varie attività.

Durante la pandemia la difficoltà di trovare personale si aggiungeva alle numerose e frequenti assenze per malattia, per il blocco dei servizi, per le normative ed i decreti vincolanti i processi occupazionali.

E' dopo la pandemia, durante l'anno 2022, su cui stiamo relazionando, che l'aspetto occupazionale per una Impresa polifunzionale come Castel Monte, che ha trovato i primi diffusi problemi occupazionali. Sono emerse grosse difficoltà per la sostituzione di una persona impegnata nel settore dell'igiene, un Operatore Socio Sanitario nella assistenza domiciliare o nella gestione di Comunità per disabili, una Assistente Sociale... per non parlare nell'individuazione di Infermieri e Medici da inserire nei punti di Emergenza dei vari appalti di servizi Sanitari per conto delle ULSS.

I motivi di questa profonda indisponibilità di risorse umane si possono fare coincidere a più aspetti quali: le leggi nazionali tipo il reddito di cittadinanza che ha stimolato la convenienza alla disoccupazione rispetto al lavoro; i profondi disagi e smarrimenti dovuti al dopo pandemia; la limitata presenza rispetto ai bisogni di persone con titoli e specializzazioni adeguate a certi servizi; e per finire alla continua competizione dell'Ente Pubblico tramite concorsi ad acquisire personale della Cooperativa già formato e con esperienza.

Una Azienda come Castel Monte che ha in bilancio la voce personale che incide per 80% sul valore costi, qualsiasi minima destabilizzazione incide sulla vita dell'Impresa. Questa voce ha una influenza maggiore del normale se poi si considera che lo sviluppo dell'Impresa si concentra sull'incremento di lavoratori liberi professionisti con partita iva come Infermieri e Medici.

Tutto questo per dire che buona parte del lavoro dei Responsabili di Divisione si è concentrato sulla ricerca, selezione e formazione di personale necessario nei vari cantieri ed incarichi acquisiti. Basti pensare che l'incremento dal 2020 al 2021 di Soci e lavoratori dipendenti è stato del 6%; mentre è rimasto stazionario tra il 2021 e il 2022. Ben diversa è stato l'incremento dell'occupazione di liberi professionisti che dal 2020 al 2021 si è avuto un incremento del 40%; e dal 2021 al 2022 del il 23%. Nel 2022 la quantità di Infermieri Liberi Professionisti è di 120; mentre quella di Medici è di 93.

La Castel Monte ha messo in atto tutte quelle azioni che consentono un miglior processo di appartenenza all'azienda da parte del personale che lavora al nostro interno. Molto spesso però è insufficiente di fronte all'Ente Pubblico che offre compensi temporanei fuori prezzi di mercato creando un "cannibalismo" su persone occupate dalla Cooperativa a svolgere un servizio in appalto per l'Ente Pubblico.

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.

### 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

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

## Focus su presidente e membri del CDA

### Presidente e legale rappresentante in carica

**Nome e Cognome del Presidente**  
Possagnolo Giuseppe

**Numero mandati del Presidente**  
5

**Durata Mandato (Anni)**  
3

**Durata Mandato (Anni)**

**N.° componenti persone fisiche**

---

**Consiglio di amministrazione**

3

5

**Numero mandati dell'attuale Cda**  
3

### Maschi

2

**Totale Maschi**  
%40.00

### Femmine

3

**Totale Femmine**  
%60.00

### da 41 a 60 anni

4

**Totale da 41 a 60 anni**  
%80.00

### oltre 60 anni

1

**Totale oltre 60 anni**  
%20.00

### Nazionalità italiana

5

**Totale Nazionalità italiana**  
%100.00

## Partecipazione dei Soci

### Vita associativa

L'occasione principale di partecipazione dei Soci alla vita della cooperativa è la partecipazione alle assemblee dei Soci che si riuniscono mediamente due volte l'anno e vengono regolarmente convocate ;

la prima in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio e la seconda a fine anno per fare una rendicontazione delle attività e dei progetti sviluppati ed in vista del nuovo 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.

#### N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

2

### Partecipazione dei soci alle assemblee

---

#### Data Assemblea : 29/04/2022

Nr. Partecipanti totali 80 in proprio 39 – Nr. Partecipanti per delega 41 su 198 aventi diritto    Indice partecipazione 40,40 %

#### Data Assemblea : 21/12/2022

Nr. Partecipanti totali 100 in proprio 47 – Nr. Partecipanti per delega 53 su 202 aventi diritto    Indice partecipazione 49,50%

## Mappa degli Stakeholder

Parlando di stakeholders una attenzione particolare è stata rivolta nel 2022 al lavoratore, principalmente quello impegnato nella Sanità, di fronte la situazione difficile di risposta ai bisogni a causa della difficoltà di trovare personale disponibile alla copertura dei turni. Situazioni simili, di difficoltà nel reperimento di personale si è presentato anche nella gestione dell'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 quel personale entrato in crisi a causa del periodo della pandemia. Questa unità operativa è diventata utile anche 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 i 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 partecipazione a percorsi di co-progettazione e co-programmazione ha consentito di venire a contatto con Imprese, Consorzi, ed Associazioni sconosciute consentendo un particolare confronto con buona parte degli stakeholders ricordati; relazione che ha consentito di mettere a fuoco e quindi trovare risposta a situazioni considerate al limite.



• STUDIO, REALIZZAZIONE E SVILUPPO DI NUOVI PROGETTI

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>ADIUVA</b> <b>Castel Monte</b> <b>Capofila</b>	Progetto sperimentale d'avvio degli sportelli per l'assistenza familiare e del registro regionale degli assistenti familiari"- Fondamentale è il sistema dei coordinatori di prossimità e del coordinatore di rete. In sostanza non vengono configurati degli Sportelli statici ma viene individuata un'equipe coordinata di persone capaci di servire il territorio corrispondente a tutti i comuni appartenenti all'Azienda ULSS 2 Marca Trevigiana. L'equipe sarà in grado di ascoltare i bisogni delle famiglie rispetto all'inserimento di un'assistente familiare e di istruire canali di risposta nuovi e aderenti alla mutevole domanda.	Nel 2022 si è sviluppata: la fase di Progettazione, la definizione organizzativa; l'approvazione di ULSS 2 e dei tre ATS di Treviso per tutto il 2023.	Tramite l'ascolto e l'organizzazione di rete l'aspetto sociale è: la prossimità, intesa come capacità di stare vicino ai bisogni; di comprenderli e di trasformarli.  La messa in rete di tutte le Assistenti Sociali degli Enti Locali della Provincia di Treviso
<b>Hub del Sollievo</b> <b>Farra di Soligo</b>	Messa a disposizione da parte dell'INPS della "Casa del Maestro", immobile in centro al Comune di Farra di Soligo per la realizzazione di una Hub che risponde a più esigenze sociali, tramite l'ospitalità, la cura e l'accompagnamento occupazionale.	Progetto sospeso in attesa di una risposta da parte dell'ULSS 2	L'obiettivo sociale consisteva nel rispondere a nuovi bisogni di persone fragili che non trovano risposta socio-sanitaria.
<b>Ospedale di</b> <b>Comunità</b> <b>Valdobbiadene</b>	All'inizio del 2022, il timore di un protrarsi della pandemia aveva portato l'ULSS 2 a chiederci la disponibilità di organizzare e gestire i padiglioni dell'ex Ospedale di Valdobbiadene come Ospedale di Comunità per le persone dimesse dagli ospedali, ma in fase di convalescenza controllata.	Annullato per mancanza di necessità.	Seguire le persone fragili dimesse dalla Sanità con un processo di cura e reinserimento umano e di sollievo per le famiglie.
<b>Comunità di</b> <b>Pratica</b>	Progetto che ha l'ambizione di proporsi come modello culturale: una cellula staminale che, introdotta in una "comunità di pratica" faccia evolvere stili di vita e aggreghi persone, storie, individualità facendo intravedere e scoprire il valore della condivisione e della reciprocità. Soggetti da coinvolgere: scuole, imprese, medici di base, oratori, associazioni, sindacati, negozi ed esercizi locali.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura delle Agenzie Informali e Formali nel territorio e aree aggregative (Dimensione il Comune).</li> <li>• Formare la Comunità attraverso formazione di Enti, Associazioni e singoli;</li> <li>• Creare momenti e luoghi di scambio sia fisici che digitali (luoghi di Comunità)</li> <li>• Sperimentare sistemi di monitoraggio della salute a distanza di parametri vitali</li> </ul>	Progetto con richiesta di finanziamento ATS/PNRR  Non Finanziato.	Obiettivo la realizzazione di un modello culturale per la costruzione di una Comunità che aggrega persone, storie, luoghi, esercizi ... in un processo di reciprocità.
<b>Centrale</b> <b>Operativa</b>	Progetto in risposta ai bisogni socio-sanitari ed educativi dei singoli Cittadini. La Centrale Operativa consiste in un punto di ascolto e di risposta immediata e comprensiva, tramite l'accompagnamento, alle esigenze del singolo cittadino sui bisogni sociali, sanitari e di processi	In fase di studio per la sua realizzazione.	L'aspetto sociale consiste nell'ascolto dei bisogni, ma soprattutto nell'aiutare le famiglie ad ottenere una risposta.

	educativi. E' uno strumento che evidenzia la sua necessità nel proseguire l'esperienza del Progetto ADIUVA		
<b>Orangerie Lorenzon</b>	<p>E' un Progetto per la non autosufficienza di anziani soggetti a demenza senile che si articola all'interno del Progetto generale di Borgo Gatto. La possibilità di realizzare questo spazio/servizio perviene dal lascito ereditario delle Signore Liliana e Ester Lorenzon.</p> <p>Gli anziani affetti da demenza senile subiscono la progressiva riduzione della capacità di svolgere le normali attività quotidiane, insieme a significative alterazioni del comportamento e dell'umore.</p>	In fase di realizzazione.	I servizi di base proposti sono quelli di socializzazione, cura e attenzione al benessere personale, attività ricreative, motorie e animative dedicate, spazi adeguati alle singole attività.

#### • ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI BENESSERE E DI VITA

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>Messa alla Prova</b>	La Castel Monte gode di una Convenzione con il Tribunale di Treviso per consentire, al suo interno, lavori socialmente utili nell'ambito della messa alla prova. Questa convenzione ha consentito, durante il 2022, l'inserimento di tre persone in un percorso di reciproco interesse sociale.	In fase di attuazione	Consente di trasformare una "pena" in un servizio sociale educativo della persona condannata e dell'ente accogliente.
<b>Libro Sospeso</b>	La Castel Monte ha promosso e contribuito a finanziare il Progetto di Cittadinanzattiva chiamato "Libro Sospeso". Con questo nome si è promosso nel periodo della quaresima la raccolta di libri acquisiti presso "Le Paoline" di Treviso per consegnarli, con dedica, alle Persone detenute nel Carcere di Treviso.	Realizzato e riproposto.	Una opportunità di sollievo per le persone soggette alla reclusione.
<b>Open Day 118</b>	<p>Castel Monte, dal suo nascere, ha sempre offerto annualmente delle giornate di prevenzione e di controllo alla salute. Nel 2022, alla normale attività presso Comuni in cui viene svolto il servizio di Assistenza Domiciliare, si sono aggiunte due giornate particolari come anniversario della nascita del Servizio Sanitario 118:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a Conscio, sede della Divisione Sanità, con esposizione dei mezzi e servizio di screening</li> <li>- In Fiera di Padova presso la Manifestazione Regionale dove hanno partecipato tutti i 118 delle varie ULSS Veneto</li> <li>✓ Una giornata particolare sulla prevenzione si è svolta a Ponte di Piave (TV) che ha visto coinvolti vari professionisti a disposizione della Comunità;</li> <li>✓ Un particolare impegno formativo è stato rivolto alla salute e alla sicurezza alla luce del nuovo Decreto Sicurezza con il coinvolgimento dei vari responsabili di cantiere con il ruolo di Preposti.</li> </ul>	Realizzati	<p>L'aspetto Sociale o meglio Socio-Sanitario si rivolge ai Clienti nelle varie giornate donate alla prevenzione.</p> <p>L'aspetto sociale verso i Soci si è particolarmente evidenziato nella giornata riguardante la sicurezza e la presa di coscienza nel ruolo di responsabilità come Preposto.</p>
<b>Borse di Studio di Alta Formazione sull'Autismo</b>	Castel Monte tramite I. S. HOLOS s.r.l. ha promosso con l'Università Cattolica di Milano un corso di Alta Formazione per Medici e Educatori nel campo dell'Autismo. Codesto corso è stato offerto gratuitamente a 4 nostri Soci Impegnati nel campo della disabilità. Il Corso ha avuto la durata: maggio 2022 - febbraio 2023.	Realizzato	Offrire una formazione sempre più professionale a nostri Soci impegnati con limitate disponibilità economiche.

**• PERSONE CHE OCCUPANO LUOGHI**

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>Ospitalità Casa Kolbe</b>	E' stata offerta, da parte dei Frati Minori Conventuali, la gestione di parte di edificio denominato Casa Kolbe facente parte del compendio di San Francesco a Treviso. E' stato ipotizzato di adibirlo ad area di ospitalità e luogo di attività aggregative.	In fase di studio.	Attenzione alle persone fragili
<b>Co – Progettazione con Telebit s.p.a.</b>	In questi ultimi anni si è sviluppata molto la Divisione Sanità oltre alla nascita di Castel Monte Emergenza s.r.l. , necessità di un nuovo spazio operativo. Attraverso 593STUDIO dell'Arch. Sbrissa si è ipotizzato di individuare un'area comune con la ditta Telebit s.p.a. per sviluppare un polo produttivo di servizi.	In fase di studio	Aumento della qualità di vita dei lavoratori.

**• ALLEANZE ED AGGREGAZIONI**

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>593STUDIO</b>	Da alcuni anni si è creato un rapporto di reciproca collaborazione con lo Studio di Progettazione denominato 593STUDIO ed in particolare con il Titolare l'Arch. Michele Sbrissa. L'aspetto sinergico si esprime nella ricerca di risposte innovative e sociali per la Comunità. E' nato un Patto di collaborazione che si è espresso nello studio di fattibilità della presa in gestione del Convento di Barbozza a Valdobbiadene; dello studio di una unità produttiva e abitativa da orientare a persone fragili a Crocetta del Montello; della Progettazione dell'ampliamento della Comunità per disabili gravi denominata Casa del Campo 2 a Cavaso del T.; dell'ipotesi di polo industriale comune con Telebit spa; la realizzazione di spazi per servizi comuni nel restauro del Compendio di S. Francesco a Treviso; l'utilizzo di un terreno ad uso Servizi nell'area Commerciale di Castelfranco V.	Fasi di studio	Il denominatore comune dei vari interventi è una risposta sociale alla Comunità o al miglioramento della qualità di vita dei Soci della Castel Monte
<b>Consorzio EVT- Enterprise Vocation Transition</b>	Castel Monte è socia dell'Associazione C'Entro (Associazione di emanazione della Scuola Centrale di Formazione) per i progetti di sviluppo Europei. Per consentire la partecipazione a progetti europei Castel Monte ha aderito al Consorzio EVT accreditato e sempre emanazione di SCF.	Iscrizione e accettazione	Riuscire ad acquisire tramite Progetti Europei buone prassi e conoscenze nel campo Sociale ed Educativo
<b>Consultorio Monte Grappa</b>	Collaborazione tra CASTEL MONTE e Fondazione Opera Monte Grappa nell'ambito dei servizi alla persona tramite il "CONSULTORIO MONTE GRAPPA". E' una opportunità per le famiglie della città di Montebelluna e limitrofi dove la Cooperativa opera da diversi anni con il Consultorio Ulss2, i Servizi Sociali delle Amministrazioni Comunali e direttamente con le famiglie residenti nel territorio. La proposta si pone come un'azione di sviluppo dell'esistente che si svolge presso l'Istituto Professionale di Fonte. Per facilitare l'accesso da parte dell'utenza, Castel Monte mette a disposizione una location adeguata nella città di Montebelluna.	In continuità	Un ulteriore strumento di risposta ai bisogni di servizi alla persona.

## Numero e Tipologia soci

---

242

Soci Ordinari

233

Soci Volontari

9

## Focus Tipologia Soci

---

Soci Lavoratori

226

Soci Volontari

9

Soci Svantaggiati

7

Soci Persone Giuridiche: 0

## Focus Soci persone fisiche

---

### Genere

<b>Maschi</b>	79	%32,64
<b>Femmine</b>	163	%67,36

---

### Età

<b>fino a 40 anni</b>	58	%23,97
<b>Dai 41 ai 60 anni</b>	131	%54,13
<b>Oltre 60 anni</b>	53	%21,90

---

**Totale**  
242.00

**Totale**  
242.00

### Nazionalità

<b>Nazionalità italiana</b>	228	%94,21
<b>Nazionalità Europea non italiana</b>	4	%1,65
<b>Nazionalità Extraeuropea</b>	10	%4,13

---

### Studi

<b>Laurea</b>	45	%18,60
<b>Scuola media superiore</b>	137	%56,61
<b>Scuola media inferiore</b>	40	%16,53
<b>Scuola elementare</b>	20	%8,26

---

**Totale**  
242.00

## Anzianità associativa

---

### Da 0 a 5 anni

175

%72,31

### Da 6 a 10 anni

45

%18,60

### Da 11 a 20 anni

16

%6,61

### Oltre 20 anni

6

%2,48

## Soci svantaggiati tipologia

---

### Disabili fisici Maschi

2

### Disabili fisici Femmine

6

### Totale

8.00

### 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**

## 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 dal 2022, sono entrati a far parte della Cooperativa numerosi lavoratori, con titoli aderenti a ordini 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 32 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 molti anni con grossi successi. Non sono mancati però anche esempi 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**

270

**N. occupati svantaggiati**

9

## Occupati soci e non soci

Totale Occupati 279

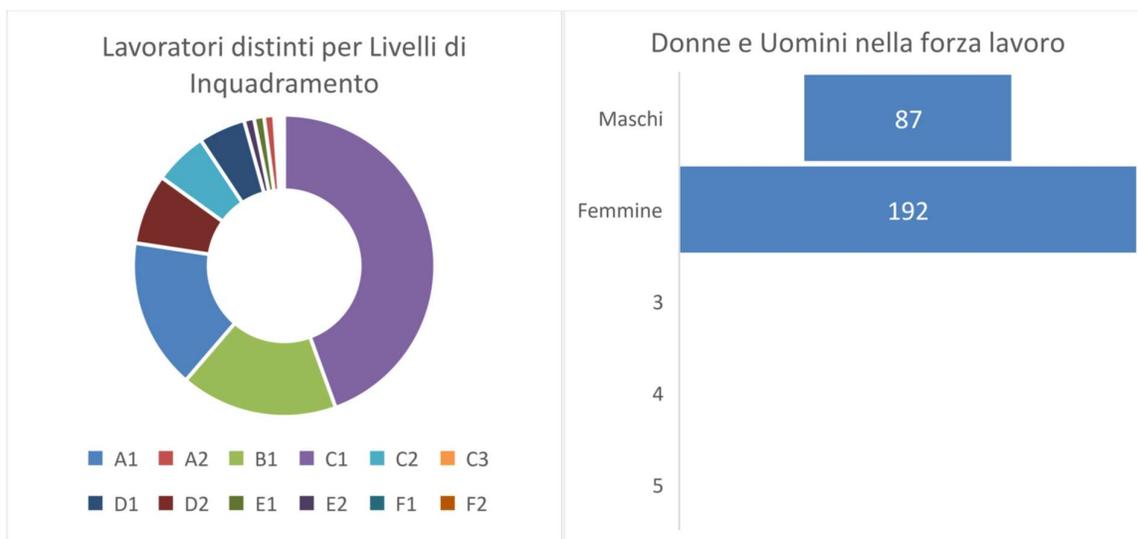
Occupati soci Maschi 68  
Occupati soci Femmine 146

Occupati non soci Maschi 19  
Occupati non soci Femmine 47

### Livelli di inquadramento

A1 (ex 1° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	3	42	45
A2 (ex 2° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Operai generici	0	3	3
B1 (ex 3° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS non formato	9	28	37
Addetto alla segreteria	5	5	10
C1 (ex 4° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS /Autista con patente D/K/ autista soccorritore / accompagnatore	62	62	124
C2 (ex 4° livello)	Maschi	Femmine	Totale
OSS	2	14	16
C3 (ex 5° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Referente Servizi Ambulanza	1	0	1
D1 (ex 5° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Addetti assistenza all'infanzia	0	14	14
D2 (ex 6° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Assistente Sociale	0	5	5
Educatore	2	12	14
Infermiere	0	0	0
Terapista della Riabilitazione	0	2	2
E1 (ex 7° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore	2	1	3
E2 (ex 8° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore unità operativa	0	3	3
F1 (ex 9° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Responsabile di area aziendale	0	1	1
F2 (ex 10° livello)	Maschi	Femmine	Totale
Direzione	1	0	1

279



## Volontari e Tirocinanti

La Castel Monte si avvale dell'attività di un gruppo di Volontari composto da 3 maschi e 6 femmine, che mettendo a disposizione il proprio tempo e capacità, offrono Attività di Supporto e sviluppo delle iniziative promosse dalla Castel Monte, iniziative rivolte sia ai nostri Soci che alle nostre strutture.

Ospitiamo tirocini e inserimenti lavorativi, principalmente attraverso 3 attività di produzione lavoro:

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

L'offerta di lavoro è rivolta a persone che, pur se emarginate dai processi produttivi per difficoltà dovute sia ad una forma di disabilità così come ad una difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro a causa della crisi occupazionale, siano in grado di assumere ruoli lavorativi con possibilità di partecipazione autonoma alla realizzazione di compiti lavorativi semplici, all'interno di un gruppo di lavoro coordinato da un referente, responsabile del cantiere di lavoro.

Per le categorie considerate si rimanda a quanto previsto dalla Legge 381 art.4 e alle indicazioni contenute nella circolare applicativa del Ministero del Lavoro.

La maggior parte degli inserimenti lavorativi di Tirocinanti viene effettuata in azienda agricola

### OBIETTIVI DELL'INSERIMENTO

Gli obiettivi dell'attività lavorativa svolta in tutti e tre gli ambiti si distinguono in due livelli, uno successivo all'altro :

- acquisizione delle abilità di base necessarie per il raggiungimento dello status di lavoratore/lavoratrice

Al momento dell'inserimento è necessaria una prima "fase di osservazione" in cui valutare il reale possesso, da parte della persona inserita, di capacità e comportamenti coerenti con le necessità e le regole del lavoro; in particolare la valutazione dovrà focalizzare i seguenti aspetti:

- puntualità;
- consapevolezza della condizione di lavoratore;
- rispetto delle regole (contratto, regolamenti interni);
- ordine e pulizia personale;
- tenuta dei ritmi di lavoro;
- continuità durante la giornata e la settimana;
- modalità di relazionarsi con i colleghi e con i responsabili.

Qualora queste capacità siano già presenti in misura sufficiente la fase di osservazione si conclude con la predisposizione di un progetto di formazione professionale.

Se invece tali requisiti non sono presenti ma si valuta che possano essere raggiunti, le finalità dell'inserimento lavorativo si limitano, almeno in una prima fase, al raggiungimento dello status di lavoratore-lavoratrice.

La persona inserita è coinvolta direttamente nella costruzione del proprio progetto individuale e nelle verifiche di come questo viene

condotto. Questo percorso avviene attraverso periodiche verifiche con gli operatori ed aiuta a mettere in luce la percezione che la persona ha di sé e delle proprie abilità, nonché l'eventuale congruenza (o incongruenza) con le reali capacità dimostrate: ciò consente di contrattare e ridefinire il progetto durante il suo svolgimento. In tutte queste fasi di valutazione e verifica sono coinvolti anche i servizi inviati, proprio perché il lavoro di inserimento viene fatto in rete con loro.

Il progetto può eventualmente fermarsi al raggiungimento delle sole abilità di base di cui sopra, ad esempio nel caso in cui il lavoro svolto non sia consono alla persona inserita; in tal caso il raggiungimento dello status di "lavoratore" può comunque consentire alla persona inserita di immettersi sul mercato del lavoro con maggiori e più concrete possibilità, anche se in settori diversi da quello svolto nelle attività proposte dalla Cooperativa.

- formazione professionale ed avviamento al mestiere.

La finalità della Cooperativa è quello di costruire, assieme al soggetto e al servizio inviante, un futuro percorso lavorativo che sia potrebbe essere anche esterno a quello svolto durante il tirocinio, in quanto crediamo che non sempre l'attività proposta possa essere luogo di risposte totali al bisogno e alla necessità lavorativa della persona. Ecco perché la realizzazione di ambienti in cui imparare un mestiere, perché una volta acquisite delle competenze il tirocinante possa cercare di costruire un personale percorso lavorativo. Da qui il concetto di avviamento al mestiere, una volta che il lavoratore ha dimostrato di possedere le abilità di base inizia a acquisire abilità specifiche alla realtà nella quale è inserito.

In sintesi, imparo un mestiere per poter poi "usarlo" per il mio futuro lavorativo.

#### ASPETTI RELAZIONALI

All'interno dell'organizzazione del lavoro le persone vengono aidate ad acquisire quelle capacità relazionali necessarie a rendere la propria professionalità più spendibile sul mercato.

Il piano di maturazione si sviluppa pertanto attraverso un'immersione nelle relazioni lavorative, privilegiando i rapporti tra "colleghi" alle separazioni tra educatori e inserito. L'operatore-collega di lavoro diviene il perno di una azione centrata sul lavoro e attenta alla persona, che non separa il momento lavorativo dall'addestramento e dalla socializzazione; egli si qualifica in questo come "esperto" del lavoro cui è affidata una persona da "integrare" nel contesto lavorativo secondo le richieste prestazionali, ma anche professionali, organizzative e relazionali proprie dell'attività lavorativa.

Nel momento in cui si parla di formazione o di percorso formativo di persone in difficoltà, non si intende comunque isolare l'attenzione solo su queste ultime, ma piuttosto prendere in esame tutte le figure che entrano in relazione reciproca, in una logica di interdipendenza in cui ognuno diventa soggetto/oggetto di formazione e come tale partecipa al processo seguendo un percorso di contrattazione e ricontrattazione in itinere degli obiettivi.

Il processo formativo è cioè visto come processo co-operante e coinvolge pertanto anche la Cooperativa come organizzazione.

#### STRUTTURE ORGANIZZATIVE

L'area inserimenti lavorativi è coordinata da un responsabile cui sono affidate le funzioni di analisi delle domande, mantenimento dei rapporti con i servizi sociali, costruzione dei progetti di intervento individuale, verifica e sostegno agli operatori dell'inserimento (supervisione).

La gestione operativa degli inserimenti è affidata al responsabile di cantiere che dovrà predisporre un piano di lavoro comprensivo dei tempi e modalità con riferimento ai compiti e ai ruoli lavorativi da assegnare al soggetto inserito. Lo stesso responsabile svilupperà le diverse fasi del progetto: osservazione, affiancamento, professionalizzazione, autonomia.

La struttura organizzativa ed operativa delineata risponde ad un duplice obiettivo :

- a) creare le risposte "professionali" e le competenze "specialistiche" atte sia a favorire la costruzione di un progetto di inserimento, attraverso una selezione e valutazione della domanda, sia a seguirne l'iter;
- b) sviluppare l'inserimento lavorativo attivandolo nel contesto lavorativo e investendo gli operatori-soci lavoratori in funzione dell'oggetto di lavoro.

#### MODALITA' PER L'INSERIMENTO

Per la realizzazione degli inserimenti verranno attivate le seguenti modalità :

- a) contatti con i servizi;
- b) colloqui di selezione con i soggetti (svolti dal responsabile);
- c) formulazione di bozza di progetti (a cura di servizi, responsabile inserimenti e responsabile cantiere);
- d) incontro presentazione del caso ai lavoratori e individuazione modalità di lavoro;
- e) periodo di osservazione in squadra, regolato da borsa di studio / lavoro;
- f) colloqui di verifica con operatori, responsabili di cantiere e soggetto;
- g) eventuali supervisioni agli operatori da parte del responsabile inserimenti;
- h) formulazione di un piano di inserimento a termine

## Occupati svantaggiati soci e non soci

---

Nel corso del 2022 Castel Monte ha avuto 9 Lavoratori Svantaggiati inseriti nelle attività di Tipo B, nello specifico in amministrazione, Azienda Agricola, Servizi di Igiene Ambientale e Sartoria.

*Occupati lavoratori svantaggiati (con disabilità fisica)* nr. 3 maschi soci e nr. 4 femmine di cui nr. 2 soci

---

*Età lavoratori svantaggiati :* nr.3 fino ai 40 anni nr.4 dai 41 a 60 anni nr.2 oltre i 60 anni

---

*Titolo di studio :*

Licenza media superiore	4
Scuola media inferiore	3
Scuola elementare	1

## 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. % 17.04

### Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno

84 % 27.38

### Dipendenti a tempo indeterminato e a part time

135 % 5.07

### Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno

25 % 7.10

### Dipendenti a tempo determinato e a part time

35 % 0.20

### Collaboratori continuative

1 % 43,12

### Lavoratori autonomi

213 % 0.00

### Altre tipologie di contratto

0

---

**Totale**

**493**

## 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

<b>Nominativo</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Importo</b>
Consiglio di Amministrazione	compensi	21.000
<b>Nominativo</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Importo</b>
Collegio Sindacale	compensi	15.000
<b>Nominativo</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Importo</b>
Ordine di Vigilanza L. 231/2001	compensi	6.000

### Volontari

---

**Numero volontari che hanno usufruito del rimborso**  
n. 6

**Importo dei rimborsi complessivi annuali**  
€. 5.860

---

### 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 )
148	130	279

---

Rapporto % turnover  
%99

### Malattia e infortuni

L'incidenza degli infortuni accorsi nel 2022 sono stati registrati presso le strutture ospitanti utenti disabili e autistici e servizio trasporto con ambulanze.

### N. malattie e infortuni e incidenza

---

N. infortuni professionali	N. malattie professionali
10	0

---

**Totale**  
10.00

### 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 predispose 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 2022 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'equipe?, il lavoro in equipe, regole per stare in Equipe, capacità per stare in equipe, riunioni d'equipe, 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**

Salute e sicurezza

**Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifici)**

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.

### **Ore di formazione**

<b>Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione</b>	<b>n. lavoratori formati</b>
<b>162810</b>	486

## Attività e qualità di servizi

---

### 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, garantendo il benessere personale nel posto di lavoro. Di solito in azienda agricola vengono organizzati eventi aggregativi per giovani, bambini e famiglie. Queste attività sono veri momenti di integrazione dei nostri lavoratori nella Comunità di Castelfranco Veneto e dintorni.

In Sartoria vengono organizzate sfilate o laboratori manuali in cui si integrano persone fragili con la Comunità con lo scopo di perseguire una passione.

E' stata fatta una capillare formazione del personale della Divisione per condividere ed aiutare i percorsi di inserimento al lavoro di persone con svantaggio. Per gli addetti alle pulizie e alla sanificazione dei locali interessati è stato fatto un corso di aggiornamento post covid e ci siamo dotati di strumentazioni aggiuntive per dare risposte alle sanificazioni specifiche.

La Sartoria ha ripreso la produzione tradizionale di produzione di capi d'abbigliamento, dopo la fase di produzione di mascherine in tessuto e abiti protettivi.

La Fattoria Sociale ha ottenuto un ottimo risultato riguardante la produzione agricola che ha consentito un incremento di attività ricreative ed educative rivolte ai bambini delle famiglie Clienti dell'Azienda. Rimane sempre l'importante lavoro di accompagnamento al lavoro di persone svantaggiate anche attraverso i percorsi di tirocinio.

La **DIVISIONE RESIDENZE** comprende tutte le strutture riguardanti le Comunità, le RSA e le Attività Abitative Assistite che portano avanti progettualità personalizzate e di gruppo degli ospiti, attualmente gestite direttamente:

- Casa Codato, una Comunità Alloggio per persone adulte con disabilità presso la quale abbiamo prestato servizio fino al 31.03.2022
- 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.

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.

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
<b>Asili e servizi per l'infanzia (0-6)</b>	<b>178</b>	<b>81</b>	<b>97</b>	
	90	40	50	Servizi di asili nido fascia 3 mesi / 3 anni
	12	5	7	Centri estivi fascia 3 / 6 anni
	76	36	40	Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia
	0	0	0	Servizi educativi domiciliari pre e post scolastici
<b>Istruzione e Servizi Scolastici</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	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
<b>Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio</b>	<b>935</b>	<b>423</b>	<b>512</b>	Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)
<b>Consulenza psicologia a favore delle persone adulte</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	Servizio di consulenza psicologica rivolta ad adulti e famiglie
<b>Servizi Sanitari</b>	<b>183960</b>	<b>101980</b>	<b>81980</b>	Servizio di Soccorso e Trasporto Sanitario
<b>Servizi Sanitari Ambulatoriali</b>	<b>3031</b>	<b>1212</b>	<b>1819</b>	Servizio Specialistiche Poliambulatorio
<b>Servizi Sanitari Fisioterapia</b>	<b>9597</b>	<b>3919</b>	<b>5678</b>	Servizio Fisioterapia ambulatoriale
<b>Servizi Residenziali</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	
	35	23	8	Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie
	12	1	11	Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie
	0	0	0	Adulti in difficoltà - Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa
<b>Servizi Semi Residenziali</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi
	<b>Totale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	
	<b>197830</b>	<b>107689</b>	<b>90137</b>	

## 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 31/12/22** 9

**di cui attivati nell'anno in corso** 3

**N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12/22** 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	1	Treviso Venezia
Servizi educativi pre e post scolastici	0	Treviso Venezia
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	4	Treviso Venezia Vicenza
Interventi socio-educativi domiciliari	0	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)	11	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	1	Treviso
Adulti in difficoltà –Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa	2	Treviso
<u>Servizi semiresidenziali</u>	Numero Unità operative	Provincia
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	2	Treviso
<u>Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi</u>	Numero Unità operative	Provincia
Segretariato sociale e servizi di prossimità	5	Treviso
<u>Servizi Sanitari</u>	Numero Unità operative	Provincia
Servizi sanitari a domicilio	100	Territorio Regionale
Soccorso e trasporto sanitario	50	Territorio Regionale
Servizi ambulatoriali	2	Treviso Venezia Belluno
<u>Istruzione e servizi scolastici</u>	Numero Unità operative	Provincia
Istruzione per gli adulti	5	Treviso Venezia Vicenza
Sostegno e/o recupero scolastico	2	Treviso Venezia Vicenza
Trasporto scolastico	1	Treviso
Servizio di pre-post scuola	2	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 2022 ha incrementato ulteriormente 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. Nel 2022 si è interrotto da parte della Fondazione "il Nostro Domani" l'avviamento e la gestione per 13 anni della Comunità Casa Codato con la perdita di circa 30 operatori formati e professionalizzati, per un interesse puramente economico da parte della Fondazione; Fondazione nata non per gestire Comunità, ma a garanzia della qualità del servizio per le famiglie dei disabili ospiti.

## Andamento occupati nei 3 anni

---

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati ( anno -1)	Media occupati ( anno -2)
280	285	267

## Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

---

Media occupati del periodo di rendicontazione 9

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.

## Rapporto con la Pubblica Amministrazione

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 Conscio, 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

Nel 2022 si è vissuto il processo di uscita dalla pandemia da covid19. Ovviamente Castel Monte ha subito in parte la prosecuzione della situazione complicata di copertura dei servizi anche per il turbolento impiego di personale in tutto il campo dell'emergenza e di assistenza sanitaria.

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.

Anche nel 2022 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 2022 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 2023.

#### Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

---

##### Dati da Bilancio economico

<b>Fatturato</b>	€17.051.960
<b>Attivo patrimoniale</b>	€ 10.481.857
<b>Patrimonio proprio</b>	€ 579.727
<b>Utile di esercizio</b>	€ 4.418

#### Valore della produzione (€)

---

<b>Valore della produzione anno di rendicontazione</b>	<b>Valore della produzione anno precedente di rendicontazione</b>	<b>Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -2)</b>
17.317.413	14.239.150	12.091.994

<b>Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)</b>	<b>Valore della produzione (€)</b>	<b>Ripartizione % ricavi</b>
Ricavi da Pubblica Amministrazione	14.066.352	% 81,23
Ricavi da aziende profit	1.896.818	%10,95
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	373.182	% 2,15
Ricavi da persone fisiche	964.031	% 5,57
Donazioni (compreso 5 per mille)	17.030	% 0,10
<b>Totale</b>	<b>17.317.413</b>	

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

<b>Tipologia Servizi</b>	<b>Fatturato (€)</b>
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;	1.286.522
b) interventi e prestazioni sanitarie;	13.315.145
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;	1.225.979
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;	353.317
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;	623.182
f) servizi commerciali	77.081
g) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	29.208
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;	20.171
i) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	121.355
<b>Totale</b>	<b>17.051.960</b>

#### Fatturato per servizio Cooperative tipo A

#### Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

<b>Asilo Nido</b>	319.956
<b>Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio</b>	
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	1.286.522
<b>Servizi residenziali</b>	
<u>Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie</u>	976.206
<u>Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie</u>	236.285
Adulti in difficoltà – Strutture di accoglienza per donne vittime di violenza	20.171
<b>Totali</b>	<b>2.839.140</b>
<b>Servizi semiresidenziali</b>	
Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	13.488
<b>Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi</b>	
Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)	18.827
<b>Servizi Sanitari</b>	
Soccorso e trasporto sanitario	13.125.179
Servizi ambulatoriali	189.966
<b>Totali</b>	<b>13.347.460</b>
<b>Istruzione e servizi scolastici</b>	
Servizio di pre-post scuola	14.534
<b>Fatturato per servizio Cooperative tip.B</b>	
<b>Area agricola</b>	
Coltivazioni	121.355
<b>Area industriale/artigianale a mercato</b>	
Sartoria	29.208
<b>Area servizi a commercio</b>	
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	623.182
Altri Servizi	77.081

## Responsabilità Sociale e Ambientale

### Buone pratiche

Anche nel 2022, in un periodo ancora “strano” dovuto alla post 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.

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 inizio a maggio 2022 e terminerà a febbraio 2023. 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

---

<b>Tipologia Partner</b>	associazione no profit
<b>Denominazione</b>	Cittadinanzattiva
<b>Tipologia attività</b>	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

---

<b>Tipologia Partner</b>	Associazionidi categoria
<b>Denominazione</b>	Assindustriavenetocentro
<b>Tipologia attività</b>	La più importante organizzazione di categoria del Veneto con la quale CastelMonte promuove azioni sociali e progetti aggregativi di Imprenditoria Sociale

---

<b>Tipologia Partner</b>	Cooperative
<b>Denominazione</b>	Emerform
<b>Tipologia attività</b>	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, con organizzazione di eventi, giornate di sensibilizzazione e attraverso la diffusione del Bilancio Sociale e questionari di valutazione.

## 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 2022 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).

*Obiettivi 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;
- Nel 2022 sono stati inseriti nr. 2 lavoratori svantaggiati all'interno della Tecnostruttura;
- Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato: coinvolgimento delle Divisioni in collaborazione con la Tecnostruttura

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

Il periodo di pandemia e anche di post pandemia del 2022 ci ha abituato, mettendo alla prova l'Azienda, che in molte 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 2022 non si sono verificati periodi se non sporadici di chiusura di servizi; ma la difficoltà spesso è stata la sostituzione di personale colpito dal corona virus o non vaccinato. 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 indispensabile studiare e realizzare uno specifico contratto occupazionale e di appartenenza Castel Monte accattivante. L'alta assenza di personale prevista per i prossimi 3 anni nell'area della Sanità, e non solo, sia nel mondo pubblico che privato, 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;
- 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.

<b>Obiettivo</b>	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b>	<b>Entro quando verrà raggiunto</b>
Organigramma e Direzione Sanitaria in sistema Castel Monte	In risposta alla crescita costante ed impegnativa della Divisione Sanità: Individuazione di una alta figura professionale adeguata al ruolo di Direttore Sanitario Interno e ridefinizione dell'organigramma adeguato alle responsabilità e alle funzioni dovute alla crescita della Divisione	Entro luglio 2023
Centrale Operativa	Realizzazione di un "prototipo" di Centrale Operativa in risposta ai Bisogni Socio-Sanitari del territorio. Individuazione di un Ente Locale disponibile e motivato di essere partner di Castel Monte per monitorare i bisogni e formare il personale della Centrale Operativa	Dicembre 2023
Consultorio Familiare	In attuazione del progetto della Centrale Operativa si collocano due entità operative che vedono impegnate Castel Monte: il Progetto ADIIVA e il Consultorio Familiare. L'impegno di Castel Monte sul Consultorio riguarda la stretta collaborazione con il Consultorio Monte Grappa. Viene predisposto da Castel Monte un presidio operativo del Consultorio a Montebelluna.	Maggio 2023
Politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale.	La carenza di personale, soprattutto nei Servizi Sanitari, e i limitati rapporti diretti con scuole o università specifiche per le figure professionali che ricerchiamo; ci obbliga a realizzare una struttura di individuazione, selezione e formazione di personale da assumere all'interno della Cooperativa. La nuova struttura deve anche aumentare la crescita professionale interna	Fine 2023

F.to Il Presidente  
Dott. Giuseppe Possagnolo