Cooperativa
Sociale
Quadrifoglio

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Carissimi,
Sin dai primi passi della Cooperativa Sociale Quadrifoglio abbiamo sempre creduto in un valore, che oggi pare sempre più desueto e fuori moda: l'Etica.
L'Etica intesa come correttezza di comportamento perché siamo convinti che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione del successo dell'Impresa.
Sono passati più di quarant'anni dalla costituzione della Cooperativa Sociale Quadrifoglio ed abbiamo quotidianamente lottato contro una burocrazia tediosa ed ingarbugliata e contro dei concorrenti, non tutti ovviamente, che attraverso prebende, favoritismi e comportamenti all"'italiana" hanno cercato di portarsi a casa commesse e gare pubbliche rivelatesi successivamente delle truffe o peggio ancora delle gestioni anti economiche e a danno del servizio stesso erogato e da garantire.
Abbiamo cercato e cerchiamo di operare al meglio ogni giorno, con tutti i nostri collaboratori secondo il principio ope legis ovvero secondo quanto la legge, le norme ed i regolamenti determinano in un settore delicato e particolare come quello rivolto alla persona nella sua completezza.
Nella sua complessità, la Quadrifoglio si è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno le leggi vigenti in Italia, nonché i principi etici di comune accettazione, secondo gli standard internazionali, nella conduzione degli affari: trasparenza, correttezza e lealtà; rifuggendo e stigmatizzando il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i fornitori e i concorrenti) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono da sempre perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della performance in termini di qualità e convenienza dei servizi, fondata sull'esperienza, sull'attenzione e sull'innovazione.
Attraverso le diverse specializzazioni sviluppate negli anni, ci occupiamo: della gestione dei servizi socio assistenziali e sanitari rivolti alla persona, della fornitura dei servizi alberghieri (pulizie, lavanderia, ristorazione), di assistenza domiciliare, di gestione di centri diurni, semiresidenziali e di comunità alloggio per anziani e disabili, dei servizi di educativa e assistenza scolastica (integrazione scolastica e assistenza all'autonomia e alla comunicazione dei disabili per ogni ordine e grado di scuola), della gestione di strutture e centri diurni per Alzheimer e dei centri estivi.

In particolare, negli ultimi anni ed anche quest'anno ci siamo indirizzati e ci stiamo sempre più interessando in acquisizioni di importanti realtà operanti nella gestione di Residenze per anziani e di strutture socio-sanitarie, oltre che di strutture direttamente gestite o controllate in numerose città e regioni italiane.
E sempre più siamo indirizzati verso l'acquisizione di global service di strutture private - accreditate - convenzionate puntando sullo sviluppo dei sistemi di qualità ed efficienza eccellenti.
Nella fattispecie abbiamo incorporato (fusione per incorporazione) la Cooperativa Quadrifoglio Due e la Cooperativa Sociale Uno acquisendo in questo modo nuove strutture e servizi che ci hanno permesso di espandere la nostra rete.
Al fine di ottenere una migliore gestione dei servizi più critici sono state costituite due società: la Nabucco Ced SCARL e la Noah Quality Scarl, la prima si occupa della gestione amministrativa, contabile, ordini, recupero crediti, delle paghe e del personale; mentre la seconda si occupa della gestione del servizio prevenzione e protezione, sicurezza, qualità e della privacy. Il tutto in un'ottica di miglioria continua e costante, snellimento nelle gestioni, aumento delle performance e facility.
Ogni ambito è supportato dai nostri Responsabili di settore quali Amministrazione, Qualità, Acquisti, Gare, Area, Progetti, Paghe e Personale, Logistica, CED, Tecnico, supervisionati dalla nostra Direzione Generale e da un attento e puntuale controllo di gestione che ci ha permesso di crescere in questi anni e di consolidare nel 2022 un valore della produzione pari a circa 125 milioni di euro ed un utile netto di circa 1.165.000 euro dopo le imposte che ha ulteriormente aumento le nostre riserve indivisibili portandole a oltre 63.000.000 di Euro.
Al centro del nostro impegno c'è e ci sarà sempre e solo la persona, nella sua totalità e completezza con l'intento di soddisfare tutti i suoi bisogni e le sue esigenze attraverso capacità gestionali e competenze professionali. Infatti, il nostro personale è sottoposto ad incontri e corsi di formazione, adottando e applicando i sempre più necessari ed aggiornati protocolli operativi e procedurali. A tutto ciò aggiungiamo un pizzico di entusiasmo promuovendo il benessere psico-fisico e lo sport, attraverso la partecipazione e la sponsorizzazione di eventi sportivi ciclistici e ludico-ricreativi con i nostri soci, i nostri ospiti e tutti gli stakeholder interessati.
La nostra Cooperativa Sociale Quadrifoglio sta cercando, come ogni impresa sociale dovrebbe fare, di contribuire alla risoluzione dei problemi sociali e per quanto possibile, allo sviluppo socio – economico del Paese, cooperando insieme alle organizzazioni preposte del settore per offrire quotidianamente un attento servizio di qualità garantendo un'occupazione complessiva a oltre 3.000 soci, italiani, europei ed extra comunitari.
Nel ringraziarvi per l'attenzione Vi salutiamo affettuosamente.

il Consiglio di Amministrazione

Premessa

Il Bilancio Sociale è uno strumento che serve a "raccontare" l'operato di un'organizzazione. Un documento di rendicontazione, di gestione e di controllo, ma con al suo interno anche quelle che sono le linee guida da adottare per un comportamento socialmente responsabile. L'obiettivo finale è quello di fornire a tutti gli stakeholder un quadro complessivo delle performance dell'azienda e informazioni utili sulla qualità dell'attività aziendale.

Nel bilancio sociale si prende così in considerazione l'identità ed il sistema di valori di riferimento assunti dall'azienda e la loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali nonché nei loro risultati ed effetti. Tra le numerose informazioni raccolte all'interno del bilancio, troviamo anche il grado di adempimento degli impegni nei confronti degli stakeholder e le interazioni fra l'azienda e l'ambiente nel quale essa opera.

Le attività di coinvolgimento dei soci e dei dipendenti sono parte integrante della crescita della Cooperativa Quadrifoglio. Per la redazione del bilancio sociale è stato individuato un team di professionisti interni che hanno analizzato i dati quantitativi e qualitativi della Cooperativa in conformità ai principi di redazione enunciati nel Decreto Legge del 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali «Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore» pubblicato in G.U. Serie Generale n. 186 del 9 agosto 2019 ed entrata in vigore a partire dalla redazione dei bilanci relativi all'esercizio sociale 2020 approvati nel 2021.

Principi di redazione del bilancio sociale

RILEVANZA

Vengono riportate le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e l'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali

COMPETENZA DI PERIODO

Gli effetti sociali e i dati contenuti nel Bilancio Sociale rispecchiano il periodo dell'anno di riferimento

COMPLETEZZA

Identificazione chiara di tutti gli stakeholder che influenzano o sono influenzati dall'organizzazione.

Inserimento di tutte le informazioni necessarie alla valutazione dei risultati sociali

COMPARABILITA'

L'esposizione rende possibile la comparazione temporale e spaziale

ATTENDIBILITA'

I dati riportati sono oggettivi e non sovrastimati o sottostimati.

Le informazioni risultano scevre da errori e pregiudizi e rappresentano in modo completo e veritiero la fotografie dell'anno di riferimento

TRASPARENZA

I destinatari sono posti in condizione di comprendere il procedimento logico di rilevazione, riclassificazione e formazione nelle sue componenti procedurali e tecniche e riguardo agli elementi discrezionali adottati

CHIAREZZA

Le informazioni sono esposte in modo chiaro utilizzando un linguaggio di facile comprensione, accessibili anche a lettori privi di competenza tecnica nel settore

AUTONOMIA DELLE PARTI TERZE

Agli incaricati terzi a trattare dati presenti nel bilancio sociale viene garantita la completa autonomia ed indipendenza di giudizio

NEUTRALITA'

Il Bilancio Sociale è un documento imparziale ed indipendente da interessi di parte o da particolari coalizioni

VERIDICITA' E VERIFICABILITA'

I dati riportati hanno un chiaro riferimento alla fonte di provenienza

Altri principi del nostro Bilancio Sociale

RESPONSABILITA'

sono state identificate le categorie di stakeholder ai quali l'azienda deve rendere conto degli effetti della sua attività

INCLUSIONE

Diamo voce, direttamente o indirettamente, a tutti gli stakeholder identificati esplicitando la metodologia di indagine di reporting adottata

COERENZA

Descrizione chiara ed esplicita della conformità delle politiche e delle scelte di management ai valori dichiarati

OMOGENEITA'

Tutte le espressioni quantitative monetarie sono espresse in un'unica moneta di conto

UTILITA'

Tutte le informazioni contenute nel Bilancio Sociale sono utili a soddisfare le aspettative del pubblico in termini di attendibilità e completezza

Gli Indicatori del Bilancio Sociale

Al fine di procedere con la rendicontazione del bilancio sociale sono stati individuati un set di indicatori (KPI – Key Performance Indicator) in grado di fornire una serie di risultati ottenuti durante l'anno 2021.

GLI INDICATORI	LA FONTI DI INDICATORI
DEFINITI	CONTABILI
SIGNIFICATIVI	EXTRA-CONTABILI
MISURABILI	

Nella dimensione extra-contabile la Cooperativa prende in considerazione tre aspetti fondamentali:

- Efficienza: definita come rapporto tra le risorse impiegate e i risultati prodotti;
- Efficacia: data dal rapporto tra gli obiettivi e i risultati ottenuti
- Efficacia Sociale: rapporto tra gli obiettivi attesi e la ricaduta generata sul contesto sociale di riferimento.

Gli indicatori contabili utilizzati rendono conto dei dati economici mettendo in evidenza il rapporto delle risorse utilizzate e le aree di rendicontazione individuate e i dati economici conseguiti dall'ente.

La preparazione di questo documento si basa sul contributo di ogni singolo componente del gruppo di lavoro in termini di informazioni, documentazione reperita dai vari uffici di sede e territoriali e dagli stakeholder attraverso indagini di job e customer satisfaction.

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Chi Siamo

Azienda	**Cooperativa Sociale Quadrifoglio Onlus**
P. iva	03890320017
Forma giuridica	Cooperativa Sociale Quadrifoglio SC Onlus
Sede Legale	Viale Savorgnan d'Osoppo, 4/10, 10064 Pinerolo (TO)
Sedi distaccate	Via Soperga, 45, 20147 Milano (MI)
	Largo Giovanni Ignazio Molina, 9/A, 40138 Bologna (BO)
Aree Territoriali **Abruzzo** **Emilia-Romagna** **Friuli Venezia Giulia** **Liguria** **Lombardia** **Marche** **Piemonte** **Sardegna** **Toscana** **Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste** **Veneto**	

Chi Siamo

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio S.C. ONLUS, in seguito Quadrifoglio, nasce a Pinerolo nel 1981, grazie al supporto del Comune e a un finanziamento per lo sviluppo della cooperazione CEE, con lo scopo sociale d'integrazione lavorativa di soggetti disabili.

All'inizio la cooperativa si occupava esclusivamente di inserimenti lavorativi di persone disabili in particolar modo nell'ambito delle pulizie e delle aree verdi.

Con la L. 381/91 la cooperativa ha fatto la scelta di distinguere le attività di inserimento lavorativo costituendo la Cooperativa Sociale Quadrifoglio Tre – Handicap ed Emarginazione s.c. Onlus di tipo B e mantenendo in capo alla Cooperativa Sociale Quadrifoglio s.c. Onlus i servizi alla persona come cooperativa di tipo A.

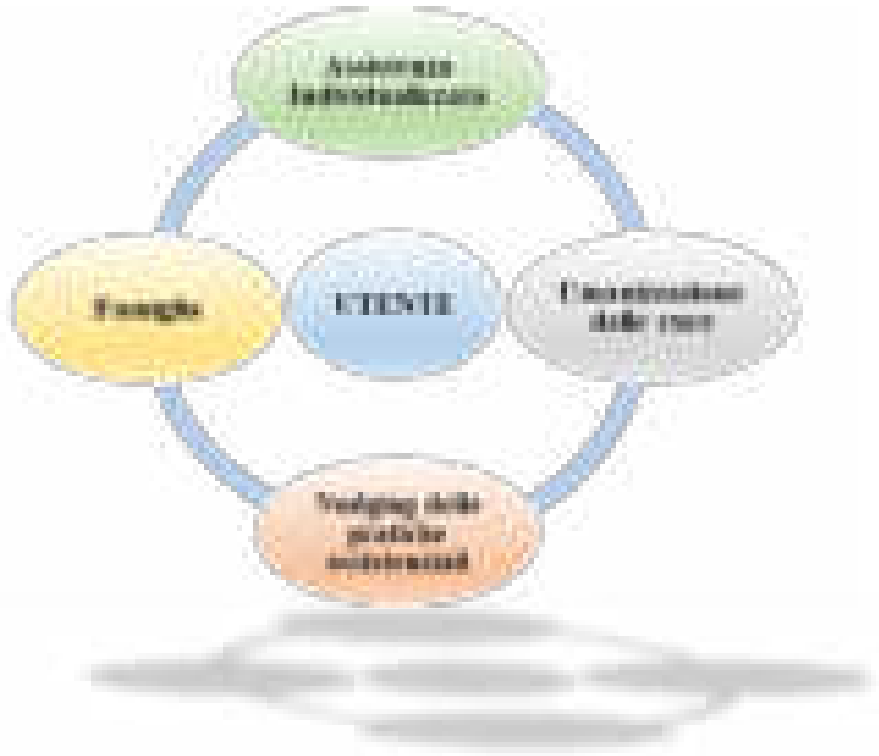
Con gli anni abbiamo implementato la gestione di servizi residenziali e semiresidenziali per persone con disabilità nel territorio limitrofo a Pinerolo (TO), cioè nella Provincia di Torino. Successivamente abbiamo ampliato il nostro operato ai servizi per anziani e alla disabilità psichiatrica.

L'anno 1994 è stato un anno epocale per la nostra cooperativa, infatti per la prima volta siamo usciti dal territorio regionale partecipando a gare pubbliche in Lombardia. Per la nostra cooperativa la Lombardia è stata la «Terra Promessa», infatti ha permesso alla nostra cooperativa di crescere nella compagine sociale, nel fatturato e anche nei risultati positivi dei bilanci.

Successivamente ci siamo espansi per tutto il territorio del nord Italia e poi anche nel Centro Italia.

La Cooperativa oggi si occupa di gestione di servizi socio sanitari, assistenziali, educativi ed alberghieri. Nell'arco di poco più di un trentennio, Quadrifoglio è diventata una delle realtà del terzo settore più affermate a livello nazionale, mettendo in atto da quel lontano 1981 una crescita continua e costante che l'hanno portata ora ad avere un fatturato di circa € 125 milioni ed un organico al 31.12.2022 complessivo di oltre 4.000 comprensivi di soci lavoratori, dipendenti e liberi professionisti, oltre che una presenza sulla maggior parte del territorio nazionale.

La nostra mission



Abbiamo fatto della cultura dell'assistenza la nostra mission. Un'assistenza a 360 gradi che si rivolge agli utenti - siano essi anziani, minori o disabili, portatori di bisogni, ai soci lavoratori e al personale dipendente, patrimonio insostituibile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, e agli enti committenti.
Tutti i servizi erogati dalla nostra cooperativa hanno un denominatore comune: l'attenzione e la cura dell'utente sia esso anziano, disabile, minore o svantaggiato.
Nulla viene lasciato al caso.

Il nostro obiettivo è portare ogni servizio di nostra gestione ad essere ottimizzato dal punto di vista gestionale ed umanizzato il più possibile perché tutti dobbiamo sentirci

"come a casa"

La nostra mission

Per erogare Servizi ottimali puntiamo nella ricerca, progettazione e formazione, ma anche all'integrazione con il territorio.
Investiamo nella ricerca, nella progettazione e nella formazione del personale impiegato ad alti livelli professionali; garantiamo la costante presenza di soluzioni innovative da impiegare all'interno dei servizi e di conseguenza una maggiore attenzione al benessere finale dell'utente.

D'altro canto, l'integrazione con il territorio si pone nell'ottica della maggiore collaborazione possibile finalizzata ad una presa in carico globale degli utenti e di tutti i loro bisogni, compreso quello di socializzazione. Consideriamo indispensabile un lavoro di rete per garantire la qualità della risposta in termini di dinamicità, flessibilità, specificità ed efficienza.
Al fine di integrare il lavoro svolto all'interno del servizio con l'esterno, viene posta grande attenzione alle famiglie, al volontariato e agli altri servizi territoriali.

Le Linee Guida

Centralità dell'utente: ogni persona è da noi considerata un patrimonio di qualità personali, sviluppato attraverso un'esperienza di vita specifica. Per tale ragione facciamo attenzione ai loro singoli bisogni, ne tuteliamo la dignità ed il rispetto dell'autonomia e dei valori;

Eguaglianza ed imparzialità nella presa in carico e nell'erogazione del servizio;

Partecipazione: "le critiche sono costruttive". Ogni proposta o osservazione degli utenti viene valutata come contributo al miglioramento del servizio;

Continuità: la nostra Cooperativa adotta tutte le strategie finalizzate alla prevenzione del turnover ed un'organizzazione attenta che garantisce il corretto e regolare funzionamento del servizio;

Efficienza ed efficacia, per garantire un'elevata qualità dei servizi. Il nostro costante orientamento al miglioramento continuo è un principio che viene trasmesso a tutti coloro che operano nei servizi da noi gestiti.

L'orientamento alla qualità è sostenuto da strumenti di valutazione ed è fondato su principi e norme di qualità riconosciute;

Correttezza: la Cooperativa applica a tutti i suoi soci il CCNL di categoria e tutti gli istituti contrattuali previsti ed ha sempre versato regolarmente i contributi ai soci;

Economicità e trasparenza: la Cooperativa gestisce i servizi secondo criteri di economicità e remuneratività, il bilancio della Cooperativa non è mai stato in passivo e mai sono stati chiesti a soci integrazioni di capitali o prestiti.

Le Attività Statutarie

La cooperativa si prefigge inoltre lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'attività di: appoggio scolastico agli alunni disabili, attività varie di assistenza, gestione di strutture specializzate nell'assistenza alla prima infanzia, accompagnamento ed educazione di recupero del linguaggio e delle funzioni motorie per il tramite di personale qualificato, di supporto e sostegno operativo alle famiglie attraverso lo strumento dell'assistenza domiciliare.

La cooperativa si propone altresì di operare nel campo di recupero di soggetti affetti da disabilità per il tramite della gestione di strutture e servizi di carattere sociale e socio-sanitario, anche in convenzione con enti pubblici quali a carattere esemplificativo ma non tassativo comunità, centri diurni, centri formativi, nonché di organizzare iniziative di appoggio educativo (attività ludico sportive, attività di laboratorio, educative e ricreative), ricreativo, assistenziale ai giovani ed alle famiglie.
Si propone inoltre di operare nel campo di soggetti anziani, minori, psichiatrici per il tramite di gestione di strutture e servizi residenziali, semiresidenziali e domiciliari.

Le Attività Statutarie

La cooperativa potrà farsi promotrice di attività di informazione e formazione sul tema della disabilità e dell'emarginazione in genere per mezzo di pubblicazioni, convegni, conferenze, dibattiti, corsi e seminari.

Nel pieno rispetto delle proprie finalità sociali e mutualistiche, la cooperativa potrà inoltre farsi promotrice di attività di integrazione, assistenza e recupero in favore anche di altre categorie di emarginazione.

A carattere esemplificativo ma non tassativo: minori a rischio, anziani, ex detenuti, alcolisti, tossicodipendenti, ecc., nonché di attività di servizi alberghieri (quali, ad esempio, ristorazione, pulizia, lavanderia, portineria e centralino, manutenzione, ecc.).

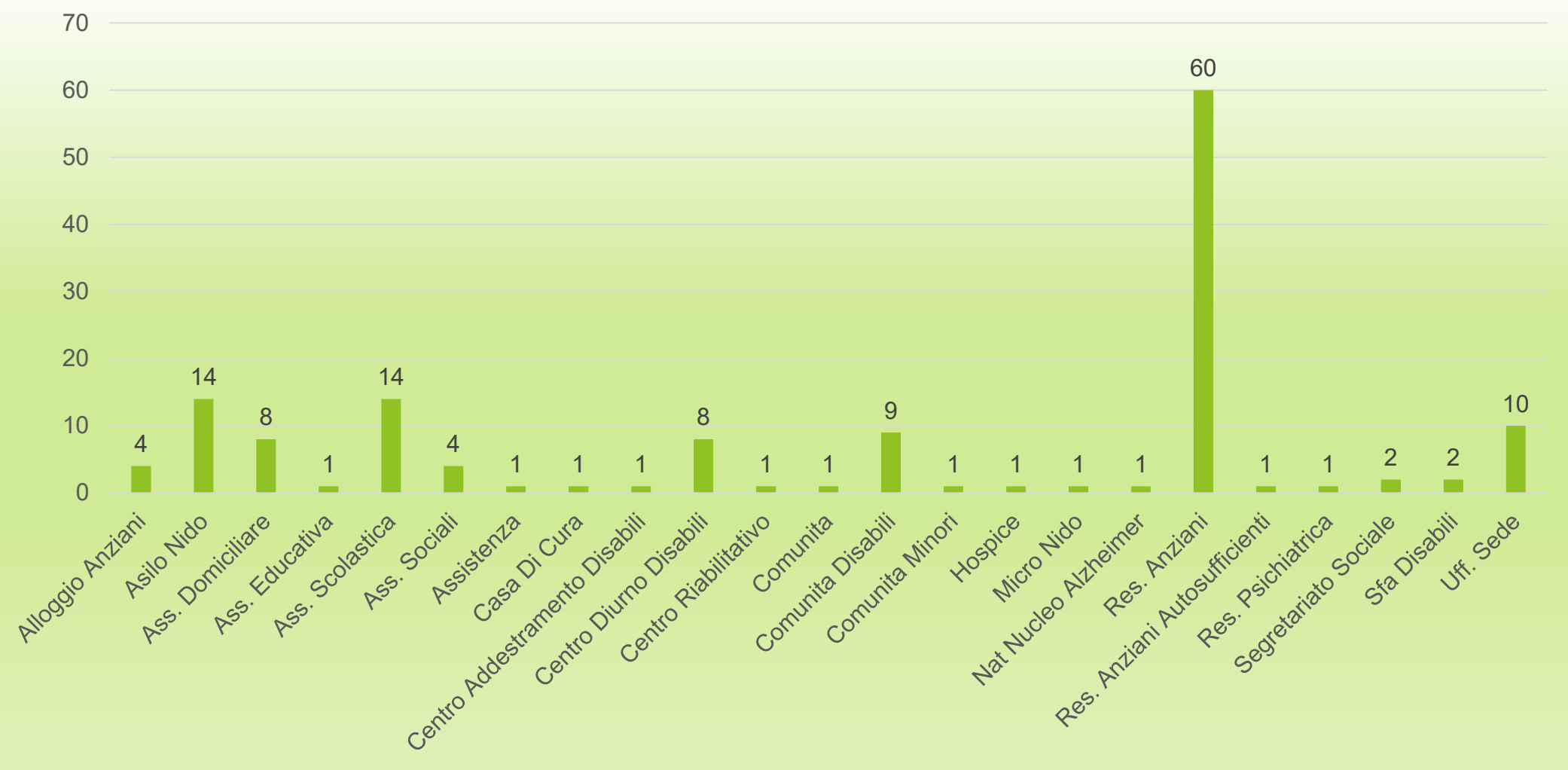
Le attività di cui sopra possono essere realizzate direttamente e/o per conto di qualsivoglia committente: enti pubblici di tutti i livelli, para pubblici e statali, cooperative e consorzi di cooperative, aziende private, privati cittadini, sia direttamente che tramite organismi consortili.

Le Attività e i servizi nel 2021

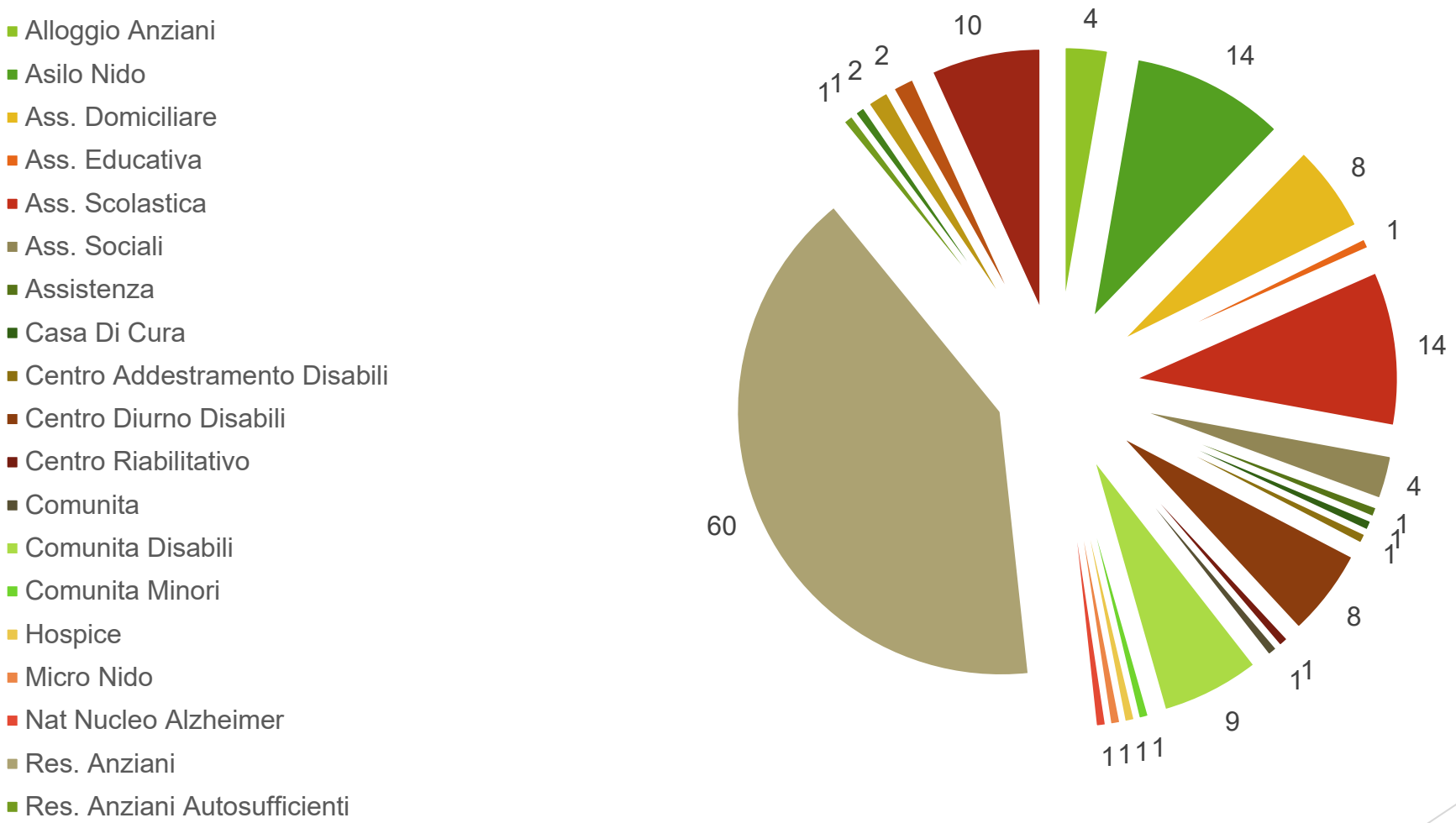
Come Quadrifoglio abbiamo il fulcro della nostra attività nella gestione di servizi per conto di Enti Pubblici, attraverso la partecipazione a gare d'appalto. Negli ultimi anni, a seguito della contrazione del mercato, dovuta a scelte di politica pubblica orientate al taglio della spesa ed a una contrazione dei budget dedicati all'assistenza, noi ci siamo differenziati, e forti della solidità economico-finanziaria che ci contraddistingue, abbiamo investito in servizi a gestione diretta o in regime di concessione, allargandoci anche a soggetti privati.

La Quadrifoglio ha acquisito, nei suoi quasi quarant'anni di attività, esperienze diversificate, consolidando la sua professionalità in diverse tipologie di servizi dedicati ai soggetti fragili siano essi anziani, disabili, minori, persone in condizione di svantaggio sociale.

Le Attività e i servizi nel 2022



Tipologia dei Servizi



Elenco dei nostri servizi

Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia	Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia
Rsa Ligure Ao	Ass. Scolastica	Alessandria	Minerva Solidale Ad	Ass. Domiciliare	Cuneo
Nido Cocconato	Asilo Nido	Asti	Mondovì Ad	Ass. Domiciliare	Cuneo
Nido Duomo San Michele	Asilo Nido	Asti	Cdt Caraglio	Casa Di Cura	Cuneo
Morengosso	Ass. Anziani	Asti	Centro Diurno Disabili Cuneo	Centro Diurno Disabili	Cuneo
Ingegneri E Scrivani	Ass. Psichiatrica	Asti	Comunità Dopo Casa - Cuneo	Comunità	Cuneo
Nido Orio Al Serio	Asilo Nido	Bergamo	Gruppo Appartam. La Bisalta	Comunità Disabili	Cuneo
Val Cavallina As	Ass. Sociali	Bergamo	Mater Amabilis Centro	Comunità Disabili	Cuneo
Val Cavallina As	Centro Diurno Disabili	Bergamo	Mater Amabilis Centro	Nid Nucleo Alzheimer	Cuneo
Don Orione Di Bergamo	Res. Anziani	Bergamo	Cottolengo Di Dego	Res. Anziani	Cuneo
Val Cavallina As	Sfa Disabili	Bergamo	Cottolengo Di Cuneo	Res. Anziani	Cuneo
Cottolengo Di Biella	Res. Anziani	Biella	Mater Amabilis Angeli	Res. Anziani	Cuneo
Medrissa Asilo Nido	Asilo Nido	Bologna	Mater Amabilis Centro	Res. Anziani	Cuneo
Oreste A.D.	Ass. Domiciliare	Bologna	San Antonio	Res. Anziani	Cuneo
Integ. Soci. Handicap Bologna	Ass. Scolastica	Bologna	Margarita	Res. Anziani	Cuneo
Castel San Pietro As	Ass. Scolastica	Bologna	Soggiorno Anziani Sc Trinità	Res. Anziani	Cuneo
Medrissa As	Ass. Scolastica	Bologna	Cottolengo Di Firenze	Res. Anziani	Firenze
San Lazzaro Di Savena As	Ass. Scolastica	Bologna	Don Orione Firenze	Res. Anziani	Firenze
Sottosopra-C.D. Budrio	Centro Diurno Disabili	Bologna	Nido Nervo Sonria	Asilo Nido	Genova
Cosmo Centro Diurno	Centro Diurno Disabili	Bologna	San Remo Assistenza	Ass. Domiciliare	Imperia
Pcs Gruppo Educativo Nabucco	Micro Nido	Bologna	San Remo Assistenza Sociale	Ass. Sociali	Imperia
Centro Riabilitativo Di Leno	Centro Riabilitativo	Brescia	Rsa Montespaio	Res. Anziani	L'Aquila
Meridiana C.D.R.	Res. Anziani	Como	Meridiana Lab	Res. Anziani	Lecco
Villaggio In Autonomia Cuneo	Villaggio Anziani	Cuneo	Gallia - Rsa Mirandola (Mt)	Res. Anziani	Mantova
Appartamento Guidate Cuneo	Villaggio Anziani	Cuneo	Voucher Milano	Ass. Domiciliare	Milano
Demente Aps Guidate La Bisalta	Villaggio Anziani	Cuneo	Milano Accreditamento	Ass. Scolastica	Milano
Res. Mirasole - Confraria	Villaggio Anziani	Cuneo	Cdt Di Cerro Maggiore	Res. Anziani	Milano

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Elenco dei nostri servizi

Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia	Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia
Consorzio Balsamo	Res. Anziani	Milano	Terreno Galileo	Comunità Minori	Torino
Consorzio Distretti	Res. Anziani	Milano	Giulianova Cdt	Res. Anziani	Torino
Mercatto Cori Cascine Cdt	Res. Anziani	Milano	Nido Avogliana	Asilo Nido	Torino
Cdr Res.S.Sara Milano	Res. Anziani	Milano	Nido Di Carignano	Asilo Nido	Torino
Cottolengo Novate Milanese	Res. Anziani	Milano	Nido Chivasso	Asilo Nido	Torino
Milano Sede	SPF Sede	Milano	Nido Sant'Antonino Di Susa	Asilo Nido	Torino
Cdr V.Mamiani Castelvetro Mo	Res. Anziani	Modena	Nido Susa	Asilo Nido	Torino
Cdr Res.S.Maria - Polinago Mo	Res. Anziani	Modena	Nichelino R.D.	Ass. Domiciliare	Torino
Trisaghi	Comunità Disabili	Monza E Della Brianza	Nichelino As Cisa D2	Ass. Scolastica	Torino
Biassono Cdr	Res. Anziani	Monza E Della Brianza	Rubassoniero As	Ass. Scolastica	Torino
R.S.A. Lissone	Res. Anziani	Monza E Della Brianza	San Carlo Canavese As	Ass. Scolastica	Torino
Borgomanero Opera Pia Cotti	Res. Anziani	Novara	San Francesco Al Campo As	Ass. Scolastica	Torino
Oleggio	Res. Anziani	Novara	Vinovo Pomeriggi Alternativi	Ass. Scolastica	Torino
Cdr V.Margherita Calestano Pr	Res. Anziani	Parma	Carmagnola Sportello Sociale	Ass. Sociali	Torino
Landriano As	Ass. Scolastica	Pavia	Segreti Sociale - Nichelino	Ass. Sociali	Torino
Vigevano Cdd	Centro Diurno Disabili	Pavia	Ass. Handicap Gino	Assistenza	Torino
De Rodolfi	Res. Anziani	Pavia	Nichelino - Cad Fagiano	Centro Addestramento Disabili	Torino
Vigevano Sfa	Sfa Disabili	Pavia	Nichelino Bar	Centro Diurno Disabili	Torino
Perugiano Comunità	Centro Diurno Disabili	Perugia (I Unione)	Cst E Comunità Persona Argenti	Centro Diurno Disabili	Torino
Perugiano Comunità	Comunità Disabili	Perugia (I Unione)	Nichelino La Crisalide	Comunità Disabili	Torino
Cottolengo Di Fornacette	Res. Anziani	Pisa	Cst E Comunità Persona Argenti	Comunità Disabili	Torino
Cottolengo Di Pisa	Res. Anziani	Pisa	Comunità La Betulla	Comunità Disabili	Torino
Cattolica As	Ass. Scolastica	Rimini	Ria Antonellen	Comunità Disabili	Torino
Villa Fonti - Tempio Pausania	Res. Anziani	Sassari	Hospice Candiolo	Hospice	Torino
Andora Assistenza Domiciliare	Ass. Domiciliare	Savona	Maccomeriga Soggiorno Per Anziani	Res. Anziani	Torino
Martinsicuro Scuola D'Infanzia	Ass. Scolastica	Teramo	Fondaz Cappi Di Baiardi Cesare	Res. Anziani	Torino

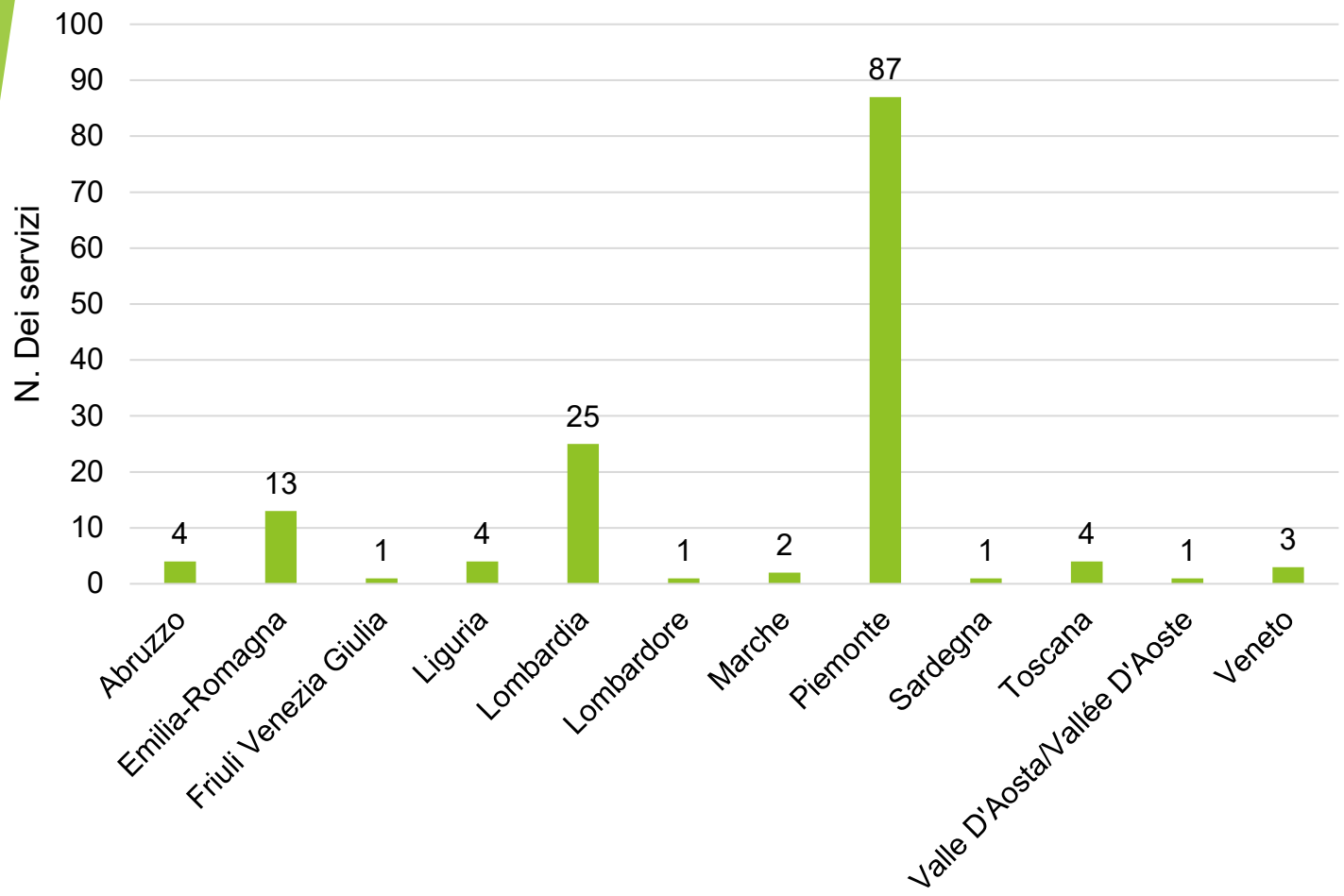
Quadrifoglio

Elenco dei nostri servizi

Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia	Descrizione Unità Locale	Tipologia servizio	Provincia
Cottolengo Di Giaveno	Res. Anziani	Torino	Ufficio Amministrazione	Uff. Sede	Torino
Lombardiore	Res. Anziani	Torino	Ufficio Cad	Uff. Sede	Torino
Pro Seminario Luserna S.G.	Res. Anziani	Torino	Ufficio Gare/Progetti	Uff. Sede	Torino
Cottolengo Di Moncalieri	Res. Anziani	Torino	Ufficio Logistica	Uff. Sede	Torino
Nuovo Canavese	Res. Anziani	Torino	Piccolo Cottolengo Friulano	Res. Anziani	Udine
Cottolengo Di Pinerolo	Res. Anziani	Torino	Chatillon	Res. Anziani	Valle D'Aosta/Vallée D'Aoste
Cottolengo Di Pinerolo	Res. Anziani	Torino	Busta Anziani-Ad Domiciliare	Aiu. Domiciliare	Varese
Rivoli Residenza Villa Rosa	Res. Anziani	Torino	Busta Anziani-Ad Domiciliare	Aiu. Educative	Varese
Pianfasone Soggiorno Per Anziani	Res. Anziani	Torino	Cottolengo Di Venezia	Res. Anziani	Venezia
Lott Pedigione Annunziata	Res. Anziani	Torino	Nido Campidoglio	Asilo Nido	Verbano-Cusio-Ossola
Opera Pia Lotteri	Res. Anziani	Torino	Via Lizzoli - Cannobio	Res. Anziani	Verbano-Cusio-Ossola
R.S.A. Carlo Alberto Torino	Res. Anziani	Torino	Ortegna	Res. Anziani	Verbano-Cusio-Ossola
Pia Via Bertolotti Torino Dg2	Res. Anziani	Torino	Cdr Vogogna	Res. Anziani	Verbano-Cusio-Ossola
Cdr S.Giuseppe-Torre Pellice	Res. Anziani	Torino	Circoscrizione Vercelli	Asilo Nido	Vercelli
Casa Betania - Torino	Res. Anziani Autosufficienti	Torino	Livorno Ferraris Asilo Nido Piccoli Mini	Asilo Nido	Vercelli
Cremagnola Sportello Sociale	Segretariato Sociale	Torino	Trino Asilo Nido	Asilo Nido	Vercelli
Segret.Sociale - Nichelino	Segretariato Sociale	Torino	Circoscrizione	Res. Anziani	Vercelli
Centralino	Uff. Sede	Torino	Saluggia Soggiorno Per Anziani	Res. Anziani	Vercelli
Direzione	Uff. Sede	Torino	San Germano Vercellese I.D.R.	Res. Anziani	Vercelli
Rinat Torrazzetto	Uff. Sede	Torino	Jugoslavia Cdr	Res. Anziani	Vicenza
Programmabili Area	Uff. Sede	Torino	Via Disabili Marostica	Comunità Disabili	Vicenza
Sede Pubblica	Uff. Sede	Torino			

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Distribuzione geografica dei Servizi



n. Servizi 146
Soci lavoratori 2849

La collaborazione con enti del terzo settore

La Cooperativa, nel corso degli anni, ha allargato la sua rete di collaborazioni con altre imprese sociali, molte delle quali senza scopo di lucro.

Molte di queste collaborazioni sono state attivate come Associazioni Temporanee d'Impresa in seguito a gara d'appalto pubblico al fine di promuovere lo sviluppo del lavoro senza perdere di vista i valori di mantenimento della qualità di filiera, di garanzia della sicurezza dei lavoratori.

Annoveriamo a titolo d'esempio alcune tra le più significative collaborazioni:

- PROPOSTA 80 Soc. coop. Soc. – ONLUS di CUNEO (CN)
- A.I.A.S. - Associazione Italiana Assistenza Spastici di VIGEVANO (PV)
- ORSA Soc. Coop. Sociale ONLUS di BERGAMO (BG)
- INSIEME SI PUÒ Soc. Coop. Sociale di TREVISO (TV)
- QUADRIFOGLIO TRE
- IZOARD

} Cooperative di tipo B

Progetto «SPORT DI TUTTI»

Il progetto "SPORT DI TUTTI – edizione QUARTIERI" è promosso dalla società Sport e Salute S.p.A. e realizzato in collaborazione con le Federazioni Sportive Nazionali (FSN), le Discipline Sportive Associate (DSA) e gli Enti di Promozione Sportiva (EPS), congiuntamente con gli "Organismi Sportivi".
Il Progetto mira a sostenere l'associazionismo sportivo di base che opera in contesti territoriali difficili, in collaborazione con altri soggetti operanti sul territorio, utilizzando lo sport e i suoi valori educativi come strumento di sviluppo ed inclusione sociale. Il Progetto intende favorire l'alleanza educativa tra il sistema sportivo e il sistema del Terzo settore grazie a Presidi sportivi ed educativi al servizio delle comunità di riferimento. Il Progetto si inserisce in uno scenario sociale caratterizzato da sostanziali differenze tra una zona e l'altra della stessa città, in termini di mancato accesso all'istruzione, agli spazi ricreativi, culturali e sportivi, soprattutto da parte dei minori. Il Progetto prevede la realizzazione di attività di natura sportiva ed educativa (come definite all'art. 5 del presente avviso), svolte attraverso Presidi situati in quartieri disagiati, e rivolte a tutta la comunità, con particolare attenzione a bambine e bambini, ragazze e ragazzi, donne e persone over 65.

Il Presidio sportivo/educativo, gestito da associazioni e società sportive dilettantistiche (ASD/SSD) dovrà garantire la realizzazione, eventualmente anche in partnership con altri soggetti, delle attività di seguito elencate, da realizzarsi nell'arco di un anno:

- un programma di attività sportiva gratuita per bambini/e ragazzi/e, donne e persone over 65;
- centri estivi durante il periodo di chiusura delle scuole;
- doposcuola pomeridiani per i bambini/e e ragazzi/e;
- incontri con nutrizionisti e testimonial sui corretti stili di vita, sul rispetto delle regole e sui valori positivi dello sport aperti alle famiglie e alla comunità;
- diffusione e promozione di una campagna sui corretti stili di vita predisposta da Sport e Salute, che fornirà i relativi materiali

Il progetto in relazione al COSER Casa Del Sole e lo CSER Il Posto delle Viole mira a sviluppare delle forme alternative di sport anche per persone con difficoltà fisiche tali da impedire una normale fruizione delle attività.

Progetto Cohousing

Il servizio "Cohousing" pone le basi sulle metodologie dell'"Housing first", si fonda sulla coprogettazione e sulla co-gestione di interventi innovativi nel settore del welfare abitativo.

L'obiettivo principale è di supportare le persone che si trovano in situazione di vulnerabilità, emarginazione e svantaggio, che necessitano di ospitalità temporanea, offrendo un'idonea soluzione abitativa, promuovendo anche forme di coabitazione propedeutiche al raggiungimento della piena autonomia.

Il programma non si limita a predisporre una sistemazione abitativa, la quale è solamente il punto di partenza per il proprio progetto personale di vita, ma predispone l'attivazione di servizi, di interventi e di opportunità al fine di favorire un miglioramento della qualità di vita sia individuale che sociale.

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio, a seguito della ricezione della segnalazione relativa all'utente e dopo un primo collo conoscitivo e di presentazione del progetto e dell'educatore di riferimento, valuta la collocazione idonea.

Si tiene considerazione sia degli spazi concessi dall'amministrazione comunale sia degli alloggi disponibili nel mercato privato.

La Cooperativa quindi si rende disponibile a reperire gli immobili sul territorio comunale di Nichelino per la realizzazione del progetto in riferimento all'utenza definita, rispettandone i bisogni e agevolando l'accessibilità ai servizi sul territorio, e favorendo inoltre un contesto abitativo inclusivo per facilitare un processo di socializzazione attivo.

Il coinvolgimento del territorio e della rete di servizi collegati è fondamentale per la riuscita del progetto di Housing First.

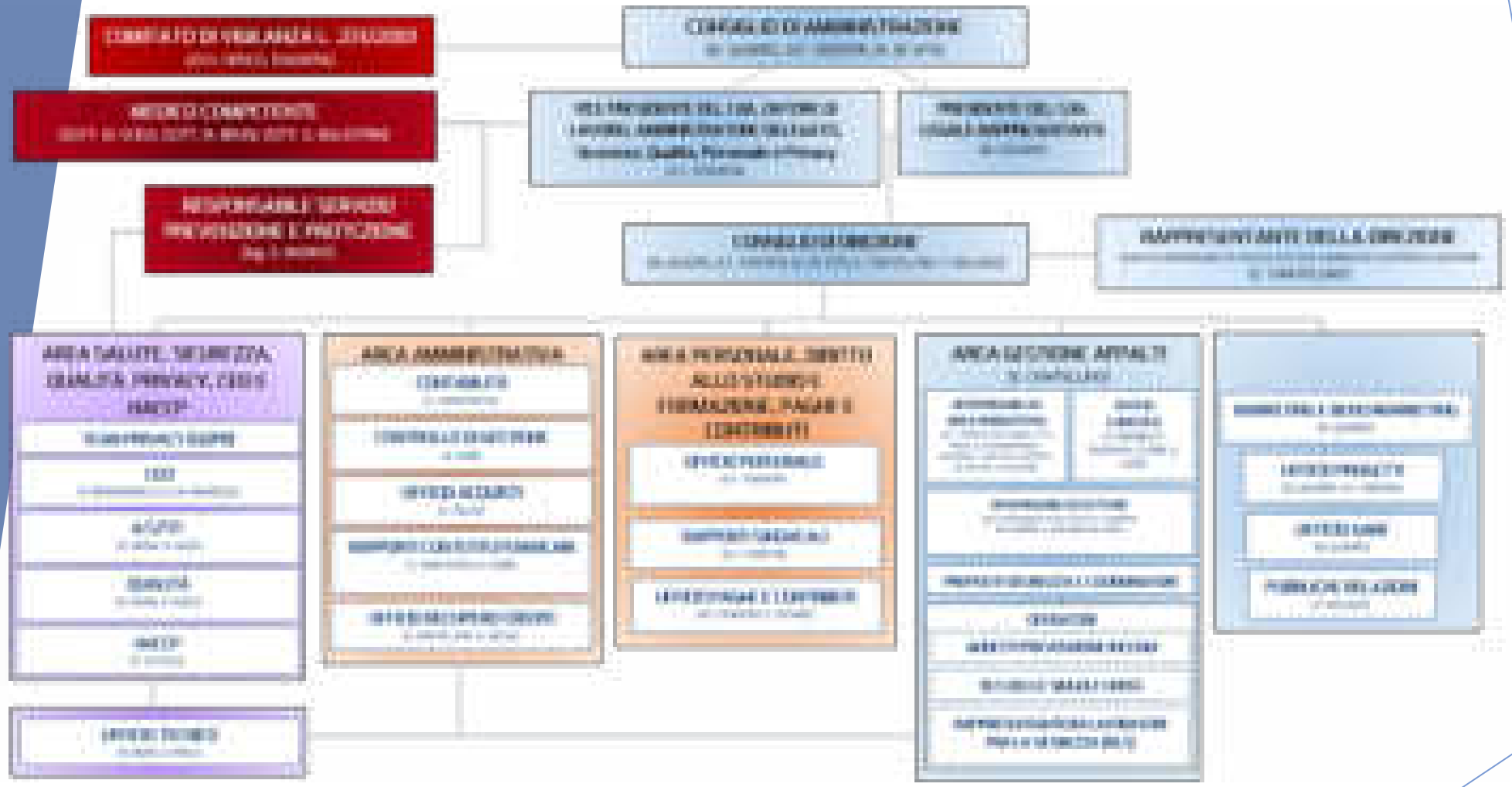
La messa a disposizione di un alloggio restituisce alla persona un senso di dignità e benessere che deve essere trasformato in energia per la realizzazione del progetto di vita.

La casa è il punto di partenza, dal quale si avvia un percorso educativo con un relativo progetto supportato dall'educatore che monitora l'andamento costantemente con interventi domiciliari e incontri con la rete.

"Mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso, lavorare insieme un successo."

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Organigramma della Cooperativa



L'organizzazione strutturata permette alla nostra Cooperativa di mettere a disposizione di ogni sevizio un team di figure professionali che saranno di supporto ai gruppi di lavoro presenti nella gestione quotidiana di ogni singolo servizio

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

L'Organico della Cooperativa

Soci lavoratori

Uomini 364	
Donne 2485	

Soci volontari

Uomini 11	
Donne 11	

Dipendenti

Uomini 142	
Donne 795	

L'organico della Cooperativa al 31/12/2022 risulta essere composto da 2.849 soci lavoratori, 22 soci volontari e da 937 dipendenti.

La tabella e il grafico seguenti mostra la composizione divisa per le principali professionalità e mansioni.

Mansioni svolte dai soci lavoratori della cooperativa

MANSIONI	N. SOCI LAVORATORI
A.S.A.	[illegible]
ACCOMPAGNATORE	[illegible]
ADD. AI SERVIZI AUSILIARI	[illegible]
ADD. ATTIVITA' RIABILITATIVE	[illegible]
ADD. CENTRALINO E PORTERIA	[illegible]
ADD. PULIZIE / LAVANDERIA	[illegible]
ADD. SERVIZI GENERALI	[illegible]
ADD. UFFICIO TECNICO	[illegible]
AIUTO ALL'ASSISTENZA NON QUALIF.	[illegible]
ADDETTA LAVANDERIA	[illegible]
ADDETTA/O RISTRETTA	[illegible]
ADDETTO AI SERVIZI	[illegible]
ADDETTO CUCINA	[illegible]
ADDETTO SERVIZI MENSA	[illegible]
ADDETTO/A ALLE PULIZIE	[illegible]
ADDETTO/A RIABITIVA GENERICA	[illegible]
AIUTO COORDINATORE	[illegible]
AIUTO CUCINA	[illegible]
AIUTO DIRETTORE	[illegible]
AIUTO MENSA	[illegible]
ANIMATORE	[illegible]
ANIMATORE SENZA TITOLO	[illegible]
ARTETERAPEUTA	[illegible]
ASS. DOMICILIARE NON QUALIF.	[illegible]
ASS. DOMICILIARE NON QUALIFIC.	[illegible]
ASSISTENTE DI BASE	[illegible]
ASSISTENTE DOMICILIARE	[illegible]
ASSISTENTE EDUCATORE	[illegible]
ASSISTENTE FAMILIARE	[illegible]
ASSISTENTE SCOLASTICA	[illegible]
ASSISTENTE SOCIALE	[illegible]
ASSISTENTE TUTELARE	[illegible]

MANSIONI	N. SOCI LAVORATORI
AUSILIARIA/O	[illegible]
AUSILIARIA/O CUCINA	[illegible]
AUTISTA	[illegible]
BADANTI	[illegible]
CAPO CUCINA/O	[illegible]
CENTRALINISTA	[illegible]
COLLABORATORE SCOLASTICO	[illegible]
COOROM. SANITARIA	[illegible]
COORDINATORE	[illegible]
COORDINATORE INFERMIERISTICO	[illegible]
COORDINATORE OSS	[illegible]
COORDINATRICE GESTIONALE	[illegible]
COORDINATRICE OSS	[illegible]
COORDINATRICE PEDAGOGICA	[illegible]
COORDINATRICE/PSICOLOGA	[illegible]
CUOCO/A	[illegible]
DIRETTORE DI STRUTTURA	[illegible]
DIRETTORE DI STRUTTURE	[illegible]
DIRETTORE SANITARIO	[illegible]
EDUCATORE	[illegible]
EDUCATORE PROF.	[illegible]
EDUCATORE PSICH./REFERENTE	[illegible]
EDUCATORE/COORDINATORE	[illegible]
FATTORINO	[illegible]
FISIOTERAPISTA	[illegible]
GIARDINIERE	[illegible]
IMPIEGATA/O	[illegible]
IMPIEGATO	[illegible]
IMPIEGATO/A AMMINISTRATIVO/A	[illegible]
INFERMIERA/O	[illegible]
LOGOPEDISTA	[illegible]
MANUTENTORE	[illegible]

MANSIONI	N. SOCI LAVORATORI
MANUTENTORE/PORTIERE	[illegible]
MEDATRICE L.I.S.	[illegible]
O.S.S.	[illegible]
O.S.S. COORDINATORE	[illegible]
OPERAIO	[illegible]
OPERAIO GENERICO	[illegible]
OPERAIO QUALIFICATO	[illegible]
OPERATORE SETT. TECNICO CED	[illegible]
OPERATORE SOCIALE	[illegible]
PARRUCCHIERA	[illegible]
PEDICURE	[illegible]
POLIVALENTE	[illegible]
PORTINAIA/O	[illegible]
PROGETTISTA	[illegible]
PSICOLOGA/O	[illegible]
PSICOMOTRICITA'	[illegible]
QUADRO	[illegible]
R.A.A.	[illegible]
R.A.A. - ANIMATRICE	[illegible]
R.A.A. A.D.B.	[illegible]
REFERENTE	[illegible]
REFERENTE SERVIZI GENERALI	[illegible]
RESP. D'AREA	[illegible]
RESP. DOCETTORE	[illegible]
RESP. PERSONALE - RESP. D'AREA	[illegible]
RESP. UFFICIO PROGETTI	[illegible]
RESPONSABILE TERRITORIALE	[illegible]
TECNICO ATTIVITA' LABORATORIO	[illegible]
TECNICO DELLA RIABILITAZIONE	[illegible]
TECNICO DELL'ATTIVITA'	[illegible]
TERAPISTA DELLA RIABILITAZIONE	[illegible]
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	[illegible]
VICE COORDINATRICE	[illegible]

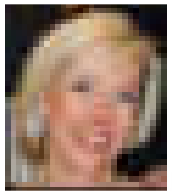
Organi di controllo
il Consiglio di Amministrazione

Il CDA è l'organo costituito da amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci e rinnovato ogni 3 anni. Gli amministratori, su mandato dei soci lavoratori, compiono le azioni necessarie all'espletamento dell'oggetto sociale.

Il CDA è un organo decisionale che concretizza le strategie e organizza le risorse economiche e le risorse umane.

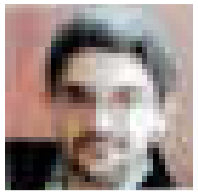
La Cooperativa Quadrifoglio è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da 3 consiglieri, eletti dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione a titolo completamente gratuito. Attualmente è composto da:



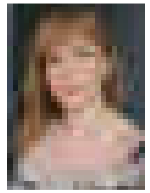
QUADRO MARINA

- PRESIDENTE DEL CDA E LEGALE RAPPRESENTANTE
- DATA NOMINA 30 GIUGNO 2021



VISENTIN ANGELO FRANCESCO

- VICEPRESIDENTE DEL CDA E AMMINISTRATORE DELEGATO
- DATA NOMINA 30 GIUGNO 2021



DE VITO MICHELA

- CONSIGLIERA DEL CDA
- DATA NOMINA 29 GIUGNO 2021

Organi di controllo
Il Collegio Sindacale

Nominato il 29 giugno 2021, il Collegio Sindacale della Cooperativa è composto da 3 sindaci effettivi più 2 sindaci supplenti e rimane in carica 3 anni.

Il collegio sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Cooperativa.

GIAI CARLO GIOVANNI
- SINDACO E PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
- DATA NOMINA 29 GIUGNO 2021

ODDENINO GIACOMO
- SINDACO DEL COLLEGIO SINDACALE
- DATA NOMINA 29 GIUGNO 2021

SALADINI CLAUDIO
- SINDACO DEL COLLEGIO SINDACALE
- DATA NOMINA 29 GIUGNO 2021

Per il Collegio Sindacale è previsto un compenso annuale; per l'esercizio dell'anno 2022 il compenso è stato pari a circa euro 66.672,00.

Fatti di rilievo nel corso del 2022

Nel corso dell'anno 2022 la Cooperativa Sociale Quadrifoglio S.C. Onlus ha effettuato delle fusioni per incorporazioni di due cooperative:

- Cooperativa Sociale Quadrifoglio Due S.C. Onlus;
- Cooperativa Sociale Uno.

Queste iniziative sono state portate avanti per accrescere il valore della cooperativa.

Organi di controllo
Comitato di Vigilanza 231/2001

L'organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

Al 31 dicembre 2022 il Comitato di Vigilanza 231/2001 si compone delle seguenti persone:

Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori

La vita associativa della nostra cooperativa è stata improntata a criteri di massimo coinvolgimento della compagine sociale che, in ogni momento, è stata informata circa l'andamento della società e dei servizi affidati, coinvolta nella definizione dell'organizzazione del lavoro e consultata rispetto alle diverse problematiche rilevate sugli appalti. Nel corso dell'anno 2022, i soci sono stati convocati in assemblea per l'approvazione del bilancio relativo all'anno 2021, con il seguente ordine del giorno:

- Approvazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale al 31 dicembre 2021, deliberazioni inerenti e conseguenti;
- Comunicazione risultanze della Revisione Periodica operata ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220 - Disciplina in materia di Vigilanza sugli Enti Cooperativi e aggiornamento in merito all'ispezione straordinaria del MI.SE.: provvedimenti effettuati;
- Provvedimenti in merito all'Organo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01;
- Conferimento incarico di Revisore Legale dei conti ai sensi dell'art.13 del Dlgs 27/1/2010 n.39 avente per oggetto la revisione legale del bilancio di esercizio nonché del bilancio consolidato della Cooperativa Sociale Quadrifoglio Sc Onlus a valere sugli esercizi con chiusura contabile 31/12/22, 31/12/23 e 31/12/24;
- Varie ed eventuali.

In tale occasione sono stati illustrati l'andamento generale della gestione nel corso del 2021, con approfondimenti riguardanti gli aspetti economici e finanziari, la situazione degli appalti gestiti, il numero di soci e di dipendenti non soci impegnati nell'attività sociale e le modalità di coinvolgimento ed operative in generale, nonché l'andamento dei primi mesi dell'anno 2022 con un'indicazione delle prospettive economiche e dei risultati attesi.

Inoltre i soci sono stati coinvolti nella vita sociale della Cooperativa in ulteriori 2 assemblee straordinarie e 2 assemblee ordinarie al fine di approvare la fusione per incorporazione delle 2 cooperative precedentemente richiamate: Cooperativa Sociale Quadrifoglio Due s.c. Onlus e Cooperativa Sociale Uno.

Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori

Per quanto attiene gli interventi attivati per la collettività, la Quadrifoglio ha introdotto sistemi premianti rivolti ai Soci. Nella fattispecie la Cooperativa sostiene, in ambito sociale, nel settore sportivo e dei grandi eventi, ***l'abbonamento annuale in una Suite aziendale al Pala Alpitour di Torino, lo SkyBox all'Allianz Stadium*** (più noto come Juventus Stadium) e 8 posti allo ***Stadio Comunale di Torino***.

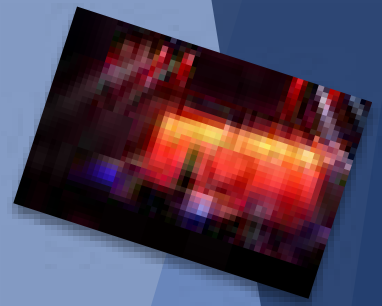
Nello specifico il Pala Alpitour offre una zona di prestigio dedicata anche alle public relation delle aziende. L'area si compone di 13 suite, esclusivi palchi riservati, studiati per offrire al cliente e ai suoi ospiti il massimo del comfort e della privacy. Ciascuno è personalizzabile e dispone di 14 o 16 posti a sedere, catering dedicato, servizi, guardaroba e parcheggi riservati all'interno dell'impianto. Un modo di vivere le emozioni e l'energia che regala uno spettacolo dal vivo, in un contesto unico ed esclusivo.

Lo SkyBox dell'Allianz Stadium è molto più che un palco. E' un salottino unico ed esclusivo progettato per coloro che vogliono vivere l'evento calcistico con il massimo della comodità e della riservatezza. Dieci comode poltroncine affacciate sul campo, un salottino riservato per offrire ai Soci ospiti il massimo del comfort, la privacy di cui si ha bisogno e tanti servizi che arricchiscono l'esperienza allo stadio. Inoltre negli eventi serali viene anche servita la cena.

Presso lo Stadio Comunale di Torino la cooperativa ha acquistato un abbonamento per 8 posti a sedere in Tribuna sempre proposti ai soci che vogliono vivere un momento di svago tra loro o anche con i propri famigliari.

In quest'ambito, è davvero difficile non menzionare altri eventi che sono stati organizzati in passato dalla nostra cooperativa e che hanno coinvolto numerosi soci partecipanti: a titolo esemplificativo annoveriamo l'organizzazione dell'evento "Tour de France" con tappa in Pinerolo (TO) nel 2011 sponsorizzata totalmente della nostra cooperativa, Il "Giro d'Italia" nel 2007, 2009, 2016 e 2019 con tappa di arrivo e partenza sempre in quel di Pinerolo (TO).

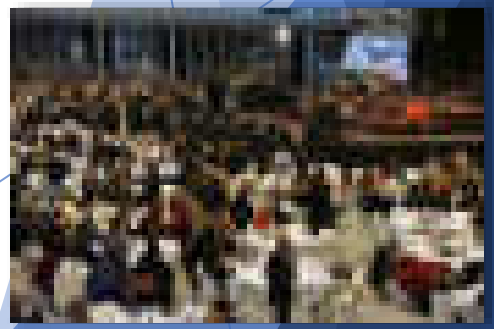
Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori



Di grande rilievo inoltre figura la consueta ***Cena/Spettacolo di Natale organizzata al Pala Alpitour*** dove ogni anno i Soci della Cooperativa di tutt'Italia, gli eventuali consulenti esterni (quali avvocati, notai, commercialisti...) ed autorità locali si incontrano per passare insieme una piacevole serata. A causa del Covid purtroppo tale attività negli ultimi due anni è stata sospesa. Annoveriamo nei diversi anni passati ospiti quali cantanti Zucchero, Il Volo, Baglioni, Morandi, Pooh, ed altri artisti che hanno allievato le nostre cene con conducendole con i loro repertori. Confidiamo nella ripresa dell'iniziativa già dal 2023.

Al fine di mantenere un'alta motivazione lavorativa dei soci lavoratori, migliorando l'employer branding e rafforzando il senso di appartenenza, la Cooperativa attiva ***per i soci e dipendenti con contratto a tempo indeterminato servizi di cooperazione sociale salute*** che comprendono: rimborsi spese/sussidi/accesso a tariffari agevolati per le prestazioni specialistiche, socio-sanitarie, mediche. La copertura è estendibile al nucleo familiare del dipendente.

Per completezza di informazioni ma non ultima per importanza menzioniamo le ***giornaliere visite individuali all'interno della nostra Sede Centrale guidate dal nostro ufficio di Direzione e/o dal nostro Presidente*** i quali intrattengono incontri conviviali in un ambiente familiare dove assaporare la forza sociale della Quadrifoglio.



Gli Stakeholder

Una società no profit, a differenza di una realtà imprenditoriale pura e semplice, si caratterizza per sua stessa natura anche quale "produttrice di utilità e cultura sociale". In questo contesto, la pianificazione e l'erogazione dei servizi gestiti non può prescindere da un principio informatore generale che ne rappresenta la peculiarità distintiva più evidente: il rispetto, vero e profondo, dei diversi soggetti che con tale realtà si rapportano ed il coinvolgimento, costante ed effettivo, degli attori che, a vario titolo, concorrono ad influenzarne i risultati.

L'applicazione dei presupposti teorici così sintetizzati ha coerentemente orientato l'intera azione della dirigenza della Quadrifoglio, impegnandola nella definizione di processi e procedure fondati su principi metodologici di:

accessibilità	**trasparenza**	**coerenza**
disponibilità	**condivisione**	**correttezza**
partecipazione	**oggettività**	**flessibilità**

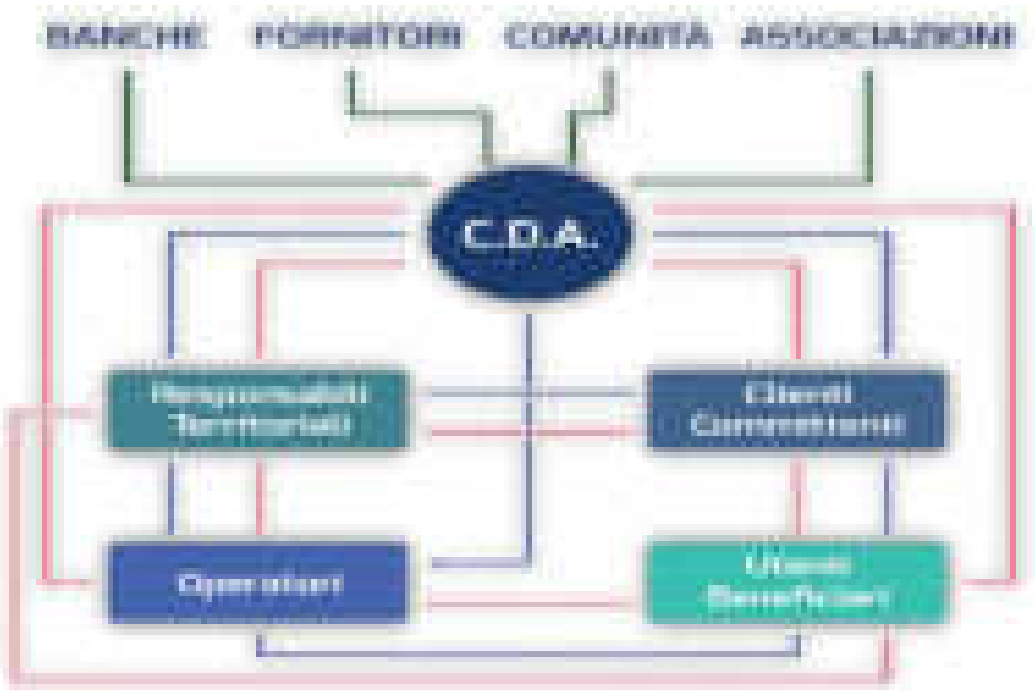
Gli Stakeholder

STAKEHOLDERS INTERNI	STAKEHOLDERS ESTERNI PRIMARI	STAKEHOLDERS ESTERNI SECONDARI
(Amministratori, Soci, Dipendenti, Tirocinanti e Stagisti, Volontari)	(Enti Committenti, Utenti e Famiglie, Partner di A.T.I)	(Fornitori, Banche, Società di Certificazione, Istituti Previdenziali, Organizzazioni Sindacali e Centrali Cooperative, Associazioni di Volontariato, Scuole, Altre Cooperative, Enti Pubblici non Committenti…)
• Assemblee dei Soci • Riunioni di Equipe sui Servizi • Circolari ed Opuscoli informativi • Corsi di Formazione Interna e Super- visione Psicologica • Riunioni periodiche dei Responsabili di Area • Colloqui Individuali • Corsi di formazione ed aggiorna- mento per i coordinatori • Coinvolgimento nella definizione dell'organizzazione e nella progetta zione del servizio • Raccolta di suggerimenti • Documentazione e Audit del Sistema Qualità • Disponibilità alla Mobilità Interna del Personale • Utilizzo dello strumento "trasferta" quale occasione di scambio e conoscenza dei servizi • Rimborso dell'affitto per coloro che si spostano da lontano sui servizi • Riconoscimenti economici per figure professionali particolari (es. infermieri) • Codice Etico e Bilancio Sociale	• Riunioni di Programmazione e Verifica dei Servizi • Incontri con le Famiglie e gli Opera- tori dei Servizi • Questionari di "Customer Satisfaction" ed Interviste • Carta dei Servizi • Codice Etico e Bilancio Sociale • Documentazione ed Audit del Sistema Qualità Interno • Relazioni Periodiche e di Progetto • Co-progettazione e Partecipazione Attiva ai Piani di Zona • Programmazione Congiunta di Iniziative di Integrazione del Territorio • Richiesta Certificazioni con livello di gradimento espresso	• Documentazione e Audit del Sistema Qualità • Incontri Sindacali • Incontri delle Associazioni di Categoria • Convegni e Relazioni • Carta dei Servizi • Codice Etico e Bilancio Sociale • Partecipazione ai Piani di Zona • Accordi di Partenariato e Sponsorizzazioni • Attività Promozionali e di Integrazione allargate al Territorio • Brochure Informative

In aderenza ai parametri etici così come sopra complessivamente identificati, gli strumenti gestionali tramite cui la Cooperativa ha concretizzato l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei beneficiari dell'attività sono pertanto risultati i seguenti:

Gli Stakeholder

È un sistema organizzativo e gestionale estremamente articolato, basato su un continuo scambio input - output che ha rappresentato la sintesi di un processo di erogazione del servizio che ne è al tempo stesso anche verifica.



Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Possiamo vivere nel mondo una vita meravigliosa
se sappiamo lavorare e amare,
lavorare per coloro che amiamo
e amare ciò per cui lavoriamo.

L'Organico della Cooperativa

Nel rispetto delle finalità statutarie e della connotazione sociale della Cooperativa, le linee operative che ne hanno caratterizzato la gestione sono state improntate alla ricerca costante di un consolidamento e miglioramento delle condizioni lavorative dei propri soci all'interno di un mercato dei servizi che potesse diventare a sua volta elemento moltiplicatore di occasioni di crescita personale e collettiva all'interno della Cooperativa.

L'Organico della Cooperativa

La Quadrifoglio ritiene che uno dei criteri fondamentali su cui basare la realizzazione di un percorso lavorativo - formativo sia quello di promuovere una cultura che produca nell'operatore un cambiamento di mentalità, finalizzato a vedere l'utente come soggetto protagonista e non oggetto dei servizi erogati. Ritiene quindi indispensabile realizzare una formazione specifica, elaborata per ogni singola realtà, che preveda un apprendimento in ambito cognitivo e relazionale, che integri le conoscenze di base e potenzi le abilità individuali. La formazione rivolta ai nostri operatori è caratterizzata dalla partecipazione ad attività, realizzate e gestite sia da enti formatori esterni accreditati sia internamente facendo ricorso a risorse professionali in organico. Oltre alla formazione organizzata e strutturata favoriamo la partecipazione degli operatori ad iniziative analoghe quali seminari, corsi, crediti ECM promosse da Enti o da agenzie specializzate presenti sul territorio. L'attività di formazione e aggiornamento è organizzata nel pieno rispetto delle esigenze del servizio e compatibilmente con gli orari dello stesso. La formazione è volta a sensibilizzare e motivare il personale sull'importanza della qualità e sul miglioramento continuo, inteso come processo di accrescimento culturale che l'operatore persegue per tutta la sua carriera. La procedura relativa alla formazione del personale è articolata nelle seguenti fasi:

- Analisi dei bisogni formativi da parte del Coordinatore e del Responsabile di Area;
- Definizione dei tempi di attivazione e individuazione dei formatori;
- Realizzazione dell'intervento formativo negli aspetti teorici e pratici;
- Verifica del livello di apprendimento e di gradimento del corso;
- Rilascio attestato finale di partecipazione al corso;
- Riscontro tramite verifica sul campo da parte del Coordinatore circa l'acquisizione dei contenuti del corso.

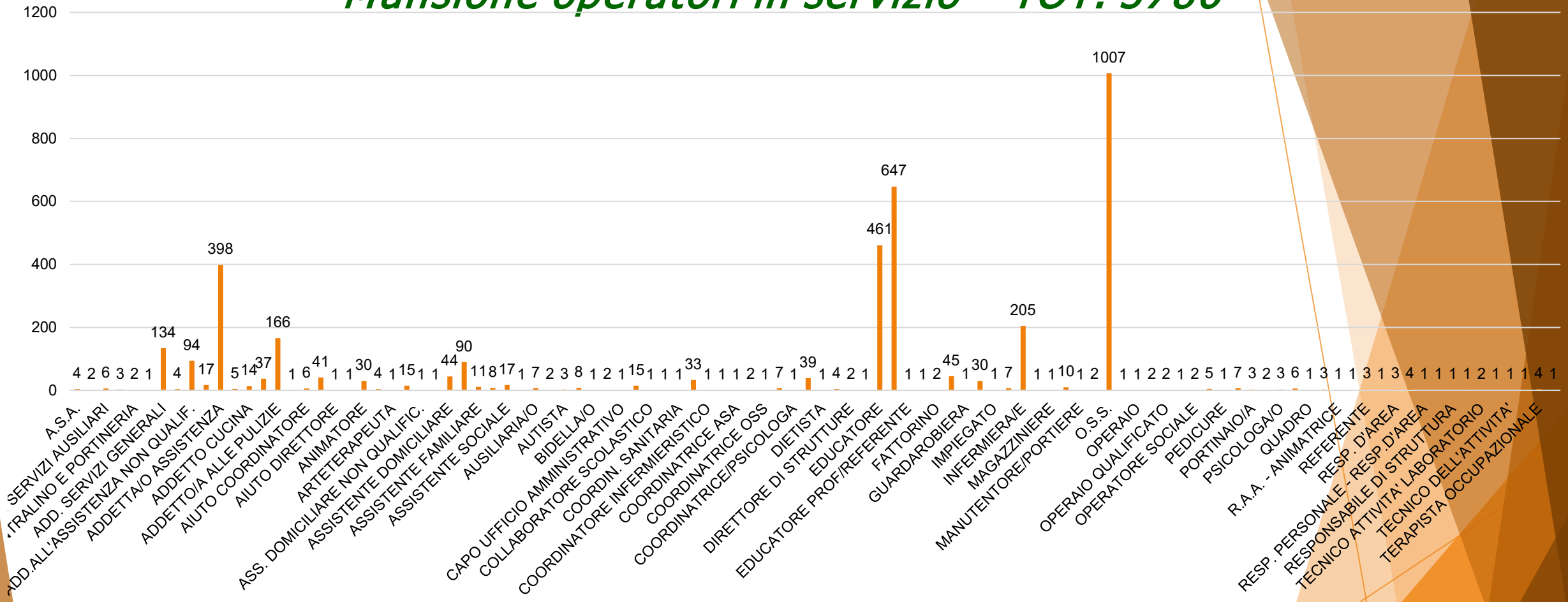
L'Organico della Cooperativa

Gli OBIETTIVI GENERALI dei corsi sono:

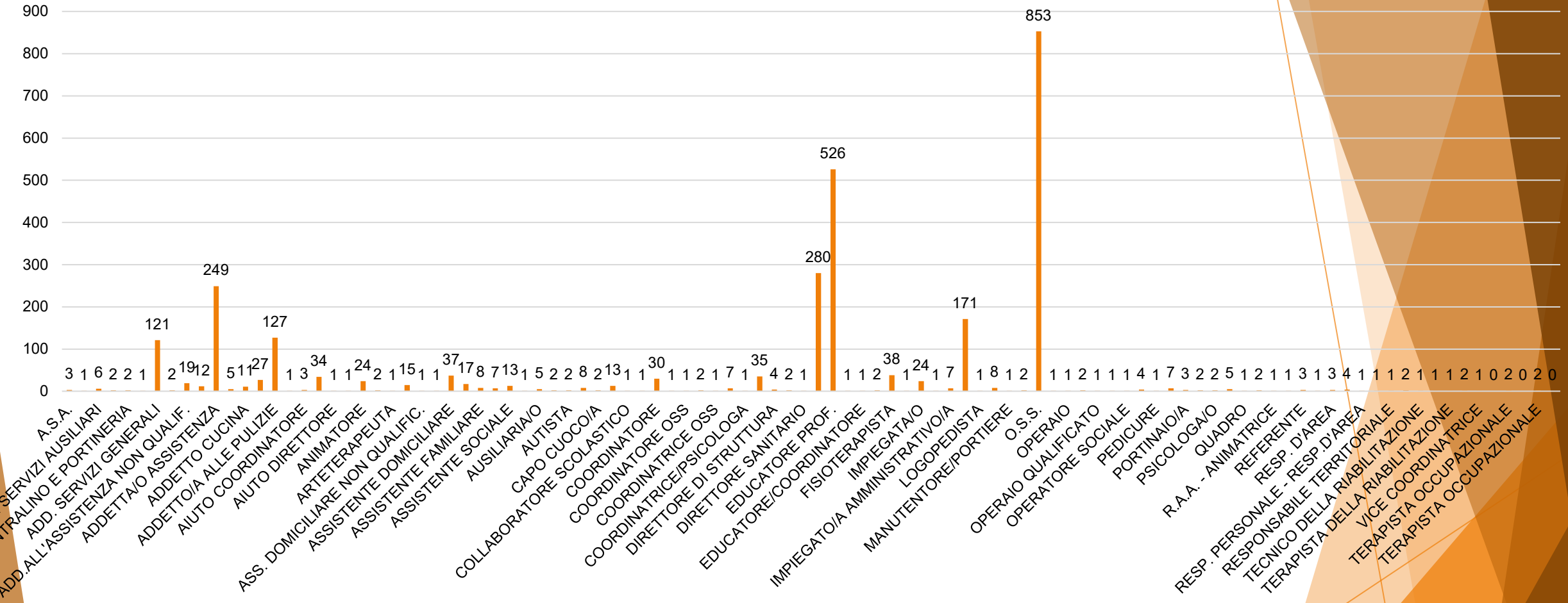
- ❑ Far apprendere un metodo di lavoro trasversale e multidisciplinare;
- ❑ Motivare il personale al miglioramento continuo;
- ❑ Rendere omogenei i livelli di conoscenza;
- ❑ Incrementare l'efficacia dell'intervento;
- ❑ Stimolare alla propositività;
- ❑ Sviluppare logiche di rete e di integrazione;
- ❑ Valorizzare la professionalità di tutti gli operatori partecipanti;
- ❑ Sensibilizzare gli operatori alla percezione e alla gestione delle reazioni individuali e di gruppo in situazioni problematiche;
- ❑ Promuovere l'acquisizione del metodo di lavoro in squadra e la collaborazione con le altre figure professionali;
- ❑ Favorire l'apprendimento di tecniche di intervento corrette in relazione al tipo di utenza;
- ❑ Sviluppare capacità organizzative e di autovalutazione specificamente connesse alla tipologia degli interventi richiesti.

La metodologia didattica utilizzata nella formazione rivolta agli operatori riveste una particolare importanza, dal momento che si tratta non soltanto di trasmettere informazioni, ma anche e soprattutto di modificare atteggiamenti e comportamenti relazionali acquisiti. Accanto ai momenti di carattere informativo, si realizzeranno incontri a carattere formativo, privilegiando una metodologia attiva basata su tecniche di apprendimento interattivo, esercitazioni, simulazioni e role playing. Questa impostazione permette agli operatori di intervenire per richiedere chiarimenti ed esplicitare dubbi e ai docenti di stimolarne l'attenzione e l'apprendimento. I principali strumenti didattici sono: griglie di osservazione mirate, filmati, lavagna luminosa, diapositive, lavagna a fogli mobili.

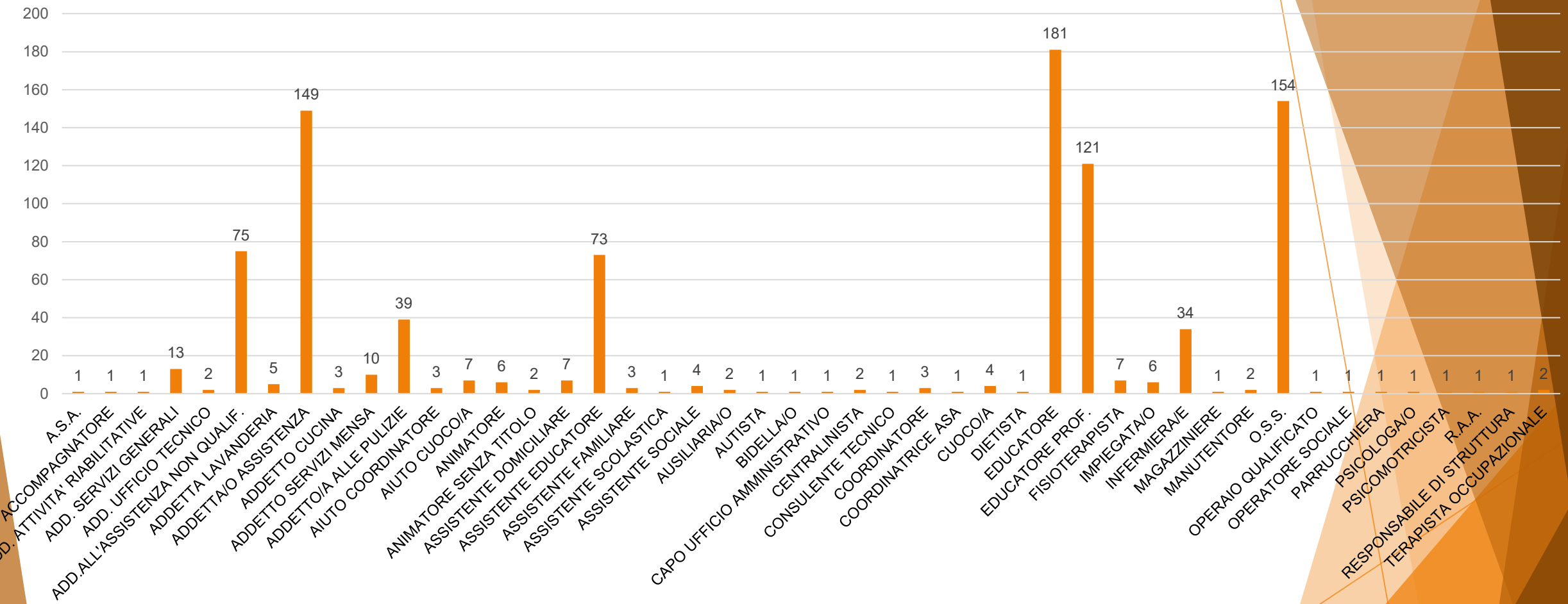
Mansione operatori in servizio – TOT: 3786



Mansione operatori in servizio – Soci: 2849



Mansione operatori in servizio – Dipendenti: 937



Distribuzione di genere

Nell'anno 2022 notiamo una preponderanza della presenza femminile. La Cooperativa in questo anno di esercizio ha posto l'attenzione sulla fascia di popolazione maggiormente interessata dalla disoccupazione aggravata anche dalla recente pandemia Covid-19.

Nel 2022 abbiamo una distribuzione di genere costituita maggiormente da genere femminile rispetto al genere maschile.

Per i servizi di sede e i comparti amministrativi la Cooperativa ha incentivato durante l'anno 2021 ed ancora nel 2022 la pratica di smart working al fine di garantire un equilibrio tra lavoro e vita familiare.

Il personale interessato da smart working ha ricevuto supporti informatici al fine di poter espletare la propria mansione ed un supporto diretto e costante dai servizi di sede.

Distribuzione di genere dei soci lavoratori

Uomini 364

Donne 2485

Distribuzione di genere dei soci volontari

Uomini 11

Donne 11

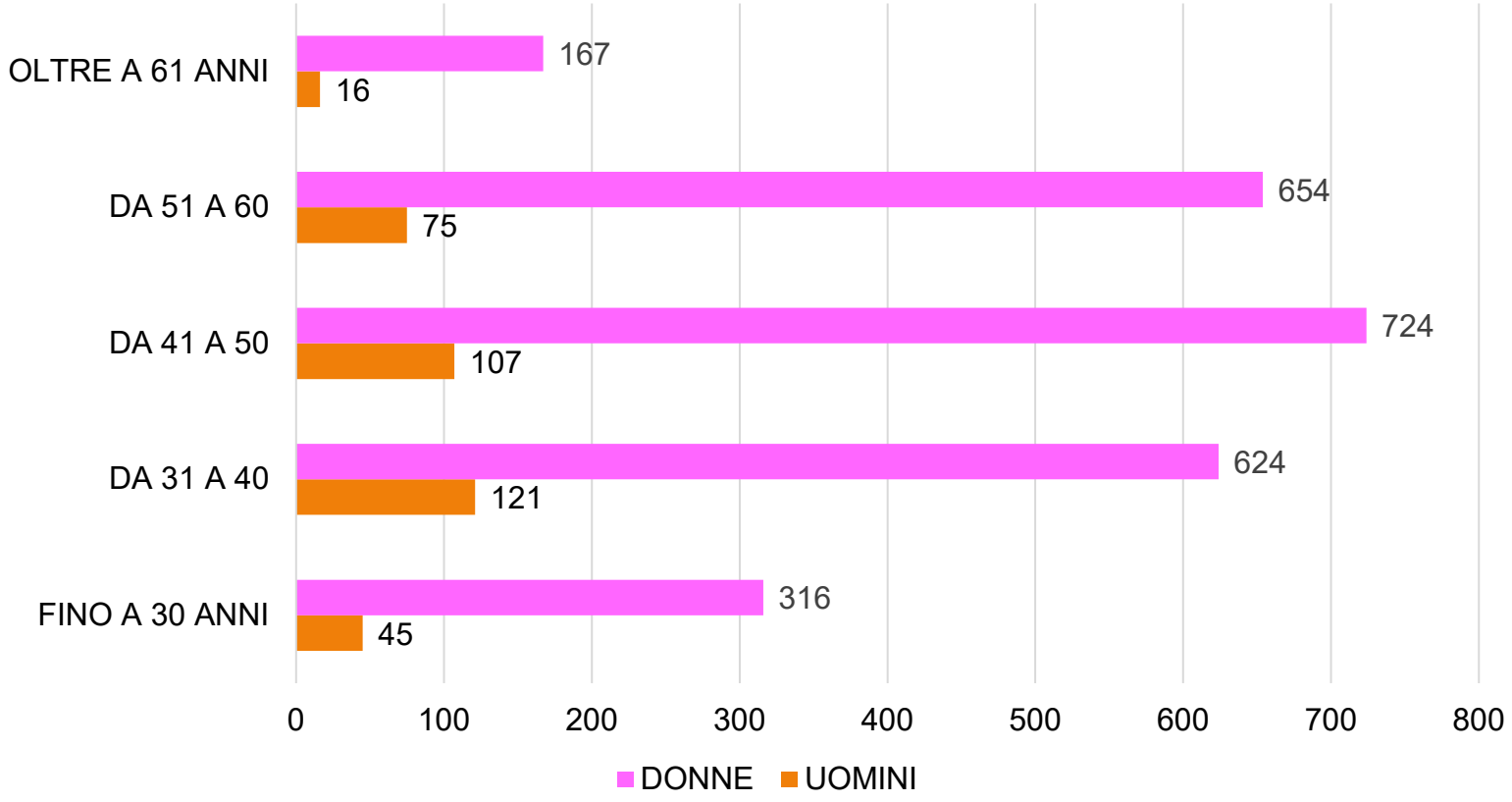
Distribuzione di genere dei dipendenti

Uomini 142

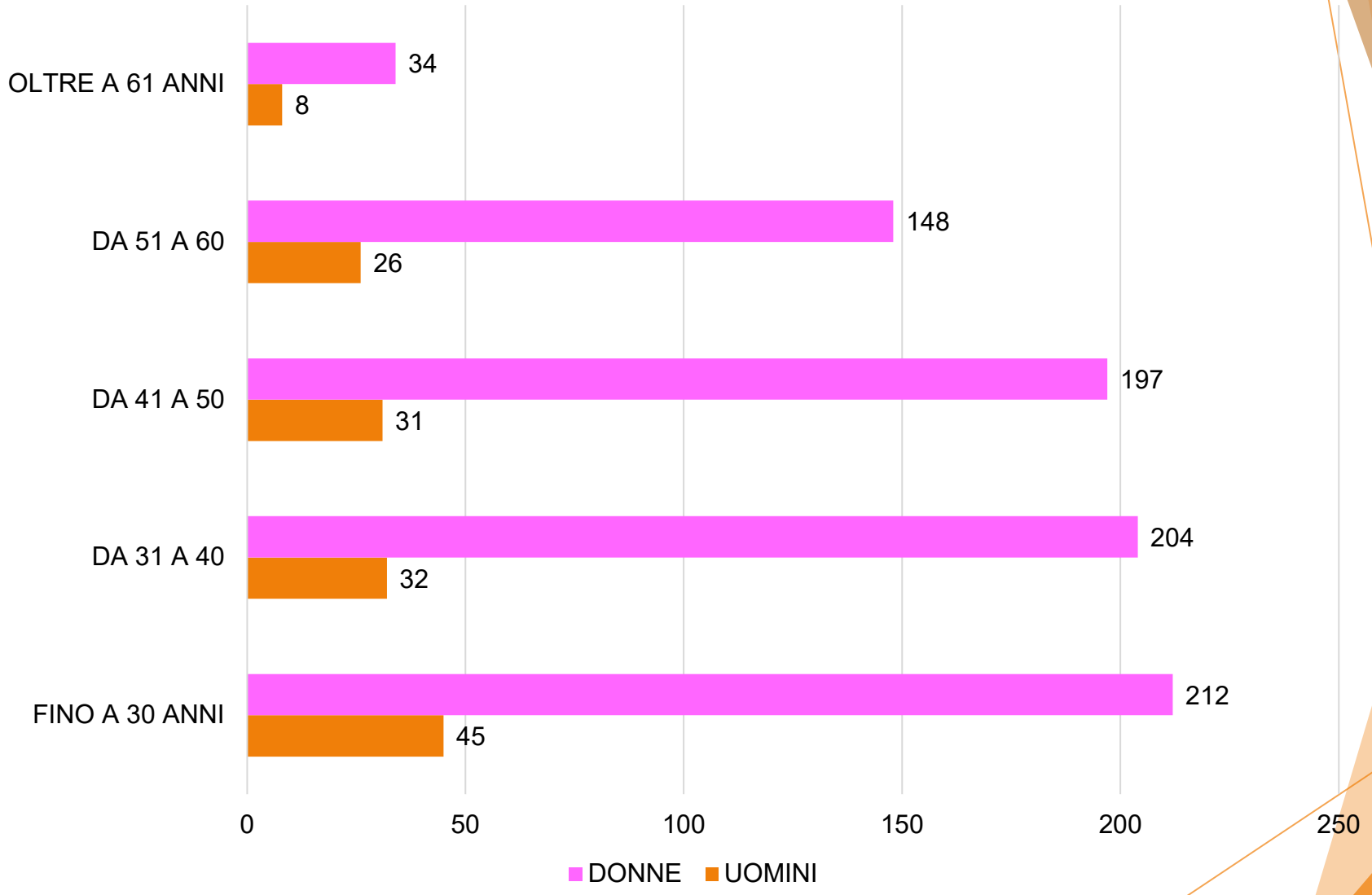
Donne 795

Composizione dell'organico dei soci lavoratori

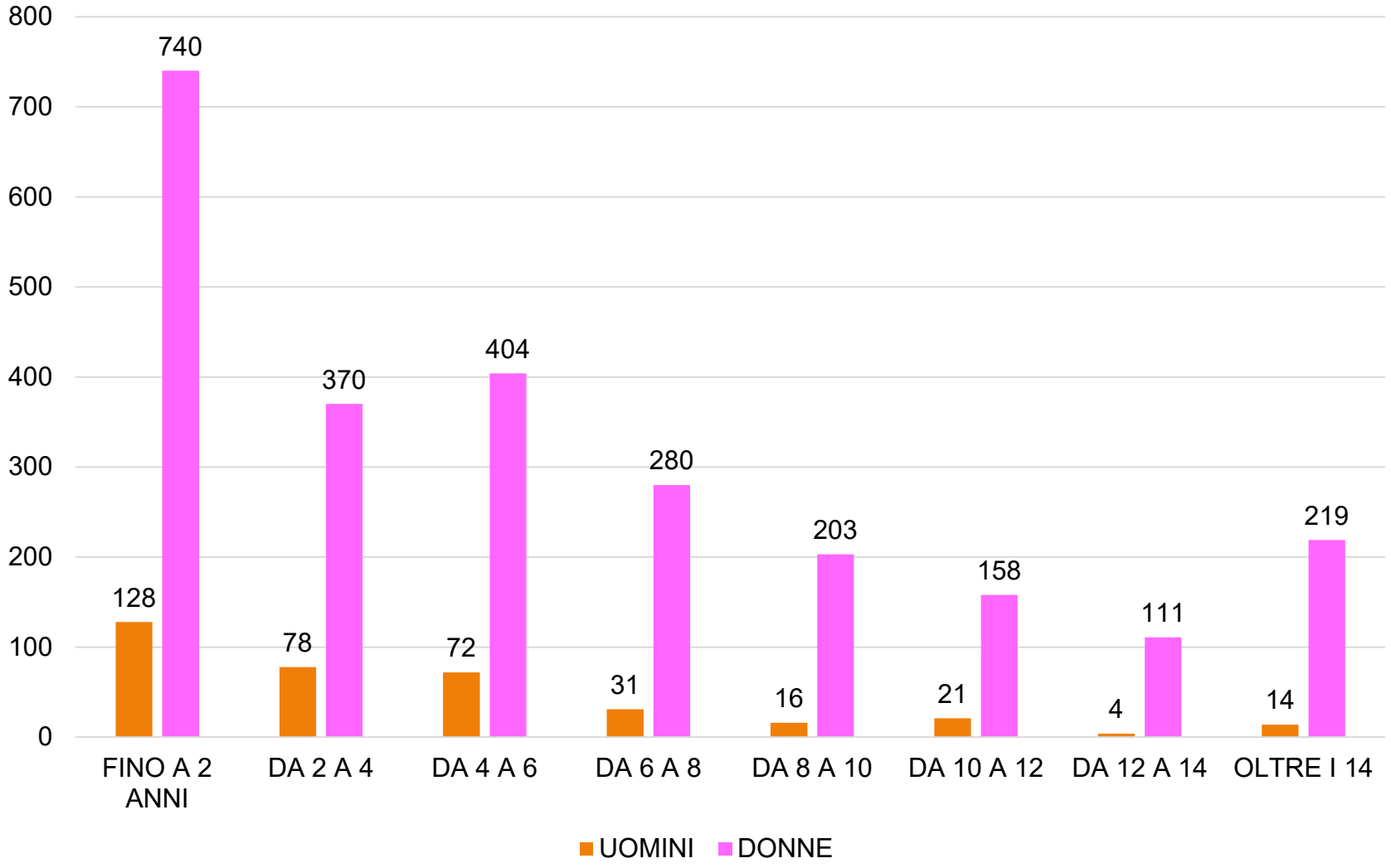
Il personale in organico vede la netta preponderanza di operatrici e si concentra maggiormente nelle fasce di età 31-50 anni. Circa il 40% dei lavoratori possiede un'anzianità di servizio in Cooperativa superiore ai 4 anni. I contratti sono prevalentemente part-time e a tempo indeterminato.



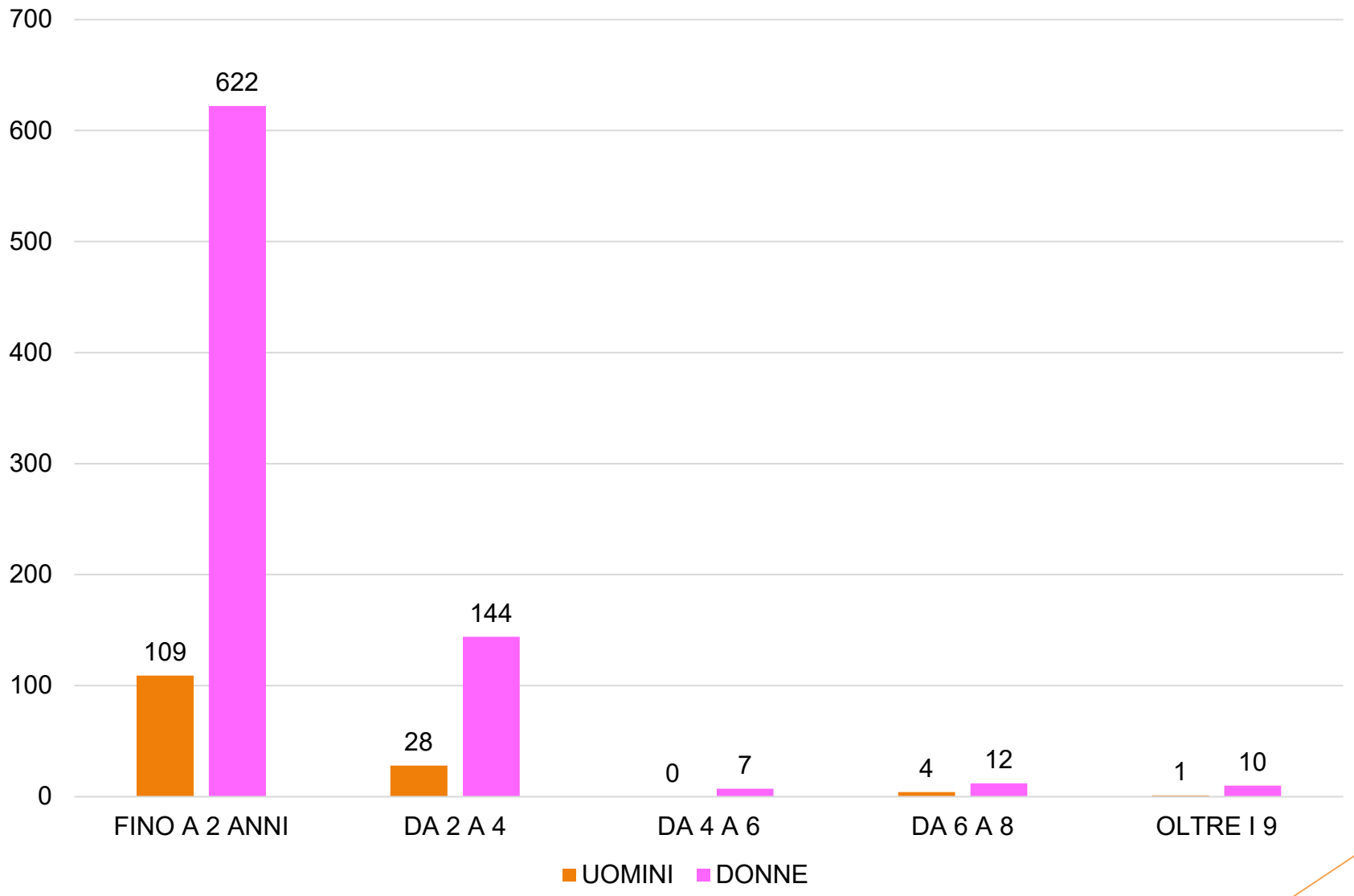
Composizione dell'organico dei dipendenti



Anzianità di servizio soci lavoratori



Anzianità di servizio dipendenti



Il personale socio sanitario

Un approfondimento lo merita il personale assistenziale qualificato che costituisce la maggior parte della compagine sociale. L'evoluzione intervenuta nell'ultimo decennio nelle professioni sanitarie e socio assistenziali ha richiesto una sempre maggior qualificazione del personale.

Se agli inizi degli anni '80, quando la Cooperativa è nata, il settore del sociale era ancora pervaso da una mentalità basata sul volontariato e i cosiddetti assistenti erano persone che non necessariamente avevano una formazione specifica, ma solo un'esperienza acquisita sul campo, l'esigenza di professionisti formati anche tra gli assistenti di base ha fatto sì che ogni Regione nell'ambito della sua autonomia creasse dei propri profili assistenziali che seppur con acronimi differenti identificavano uno stesso mansionario. Solo nel 2001 nasce ufficialmente la qualifica OSS che progressivamente ha sostituito le vecchie professionalità assistenziali. L'OSS nasce come qualifica di respiro nazionale e non più legata ad una specifica regione, ma ha una componente sanitaria che nelle precedenti professionalità assistenziali era assente. La Quadrifoglio ha favorito dal 2001 a oggi la riqualifica del personale in OSS che al 31/12/2020 costituiva il 23% del personale assistenziale. Si precisa che non in tutte le regioni è obbligatorio utilizzare gli OSS e non in tutti servizi assistenziali è richiesta questa qualifica; per tale ragione non tutti gli assistenti in forza sono OSS. La Regione Piemonte con la riforma del sistema socio sanitario assistenziale di cui alla DGR 45-4248 del 2012 ha sancito l'obbligo di utilizzare unicamente personale OSS nelle strutture residenziali per anziani. Negli ultimi anni, a seguito della pandemia da Covid-19, è diventata più difficile la ricerca e la selezione di personale infermieristico per le diverse strutture ove garantiamo la copertura di tale servizio; questo è determinato dai continui concorsi che si sono e si stanno succedendo in area pubblica (ospedali e ASL) che hanno comportato, a causa delle migliori condizioni contrattuali ed economiche, scelte di abbandono e fughe, da un giorno all'altro, di molti nostri operatori inquadrati correttamente a livello contrattuale ma con condizioni economiche di gran lunga differenti da quelle pubbliche ed anche private (Case di Cura, Cliniche che a loro volta vedendosi derubate di figure professionali identiche hanno incominciato a fare una campagna acquisti proponendo i loro contratti, comunque migliori del CCNL Cooperative Sociali alle nostre ed ai nostri infermieri, si veda CCNL ARIS e AIOP Sanità Privata). Quanto sopra ha comportato, al fine di garantire una continuità assistenziale e un contenimento del turnover, l'obbligo da parte nostra di aumentare, sin dai primi mesi del 2021 e proseguire per tutto il 2022, gli emolumenti degli infermieri. Tale situazione incominciata ad evidenziarsi anche per altre figure professionali quali educatori, fisioterapisti ed anche OSS nel 2022 si è evidenziata a tal punto che ci ha obbligati a ricercare anche su altri territori nazionali ed internazionali, per il tramite anche di società interinali, personale idoneo a poter operare nei servizi.

Angelo Francesco Visentin
(A.D. - Datore di lavoro)

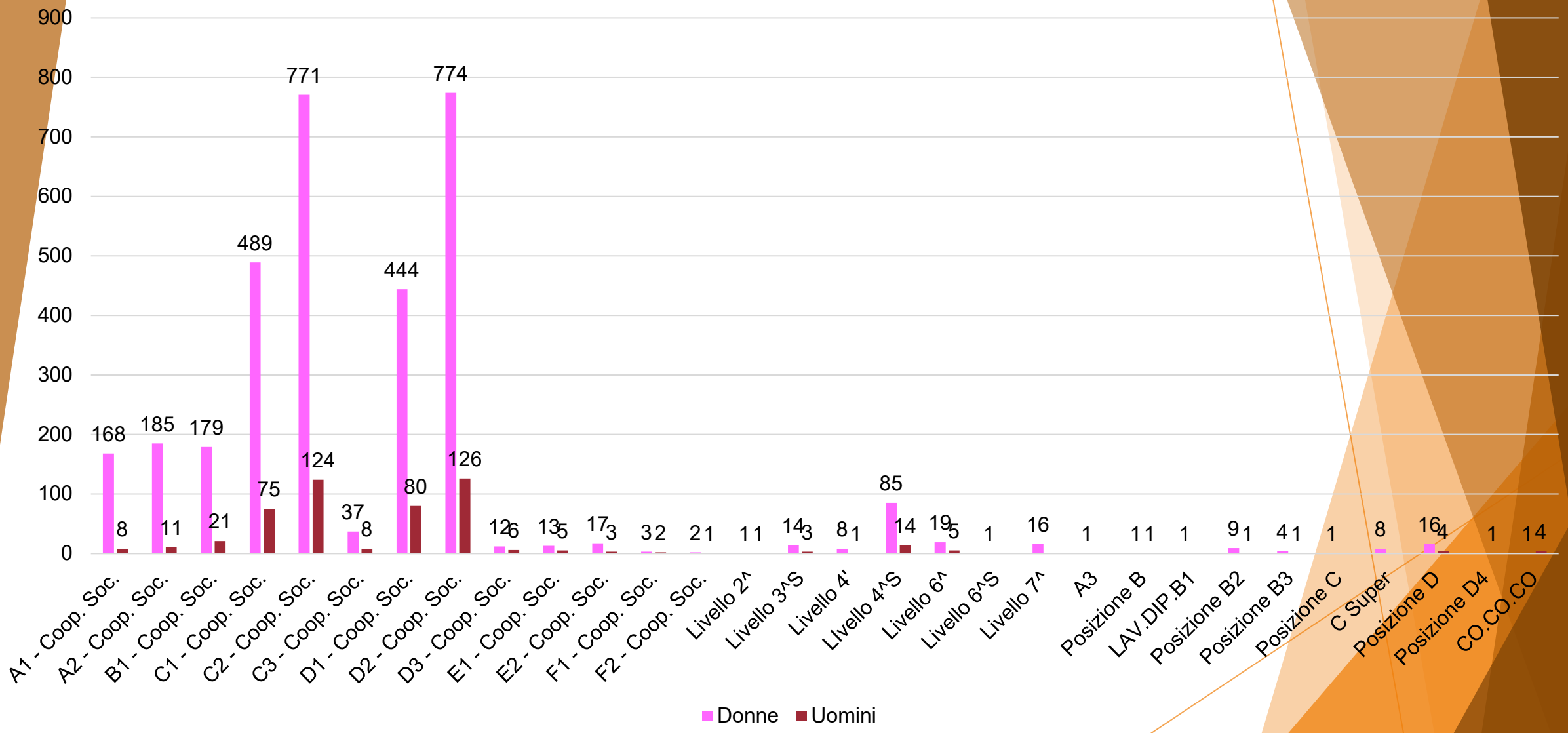
Il personale socio sanitario

Nel corso dell'anno 2022 la Cooperativa ha registrato un incremento delle figure socio assistenziali, nello specifico dei profili di OSS e infermieri, questo per garantire gli standard di assistenza centrati sul benessere psicofisico degli utenti durante la situazione emergenziale derivata dalla pandemia Covid-19.

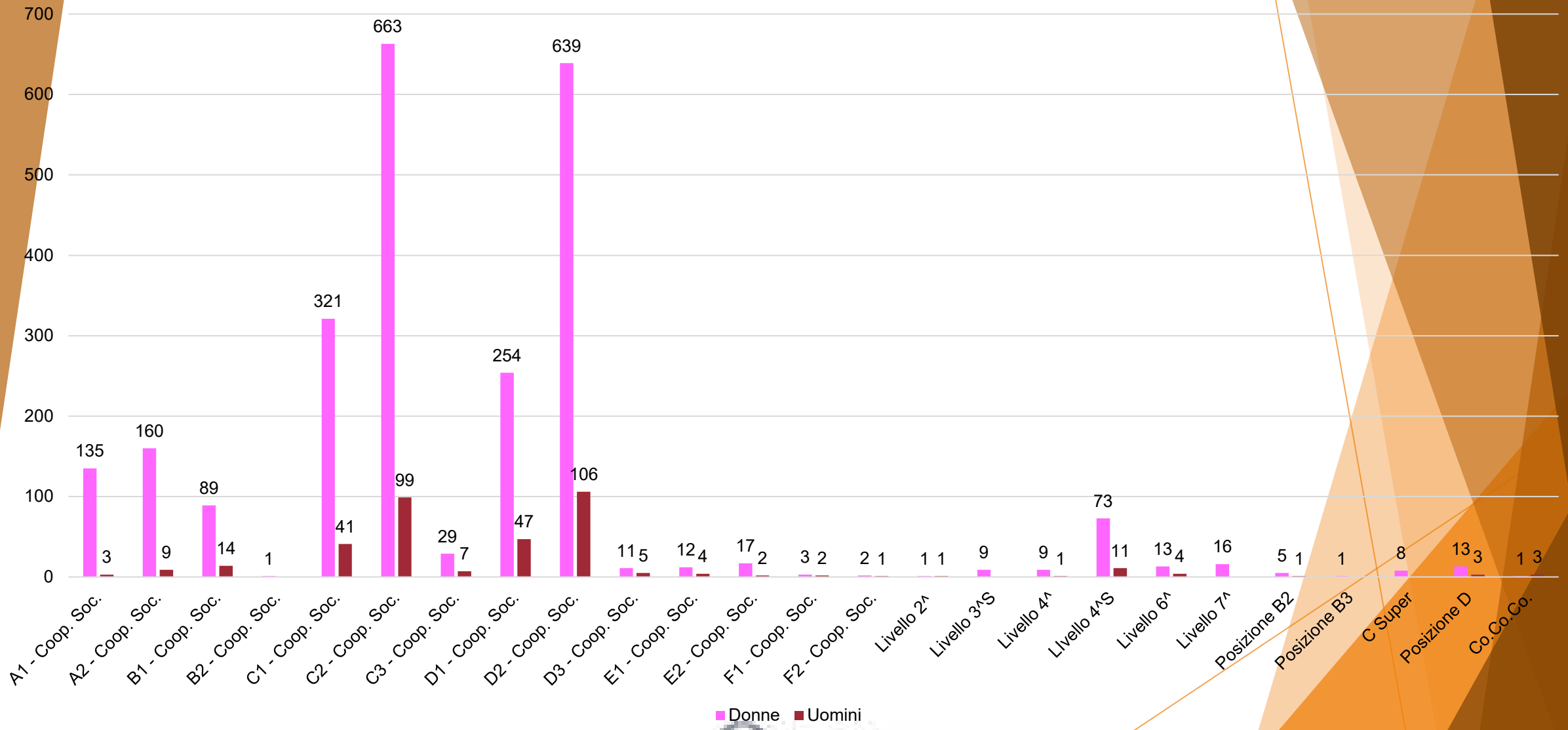
A seguito dell'emergenza che tutto il paese ha dovuto affrontare, la Cooperativa si è impegnata a fornire benefits agli operatori al fine di facilitarne l' eventuale spostamento dalle regioni di residenza o per tutelare l'incolumità dei familiari dei nostri soci e dipendenti.

- SISTEMAZIONI ABITATIVE PER NEO ASSUNTI RESIDENTI IN ALTRE REGIONI
- SISTEMAZIONI ABITATIVE A TUTELA DELL'INCOLUMITA' DEI FAMILIARI DEI SOCI E DIPENDENTI
- RIMBORSI CHILOMETRICI
- INDENNITA' DI TRASFERTA
- BUONI SPESA

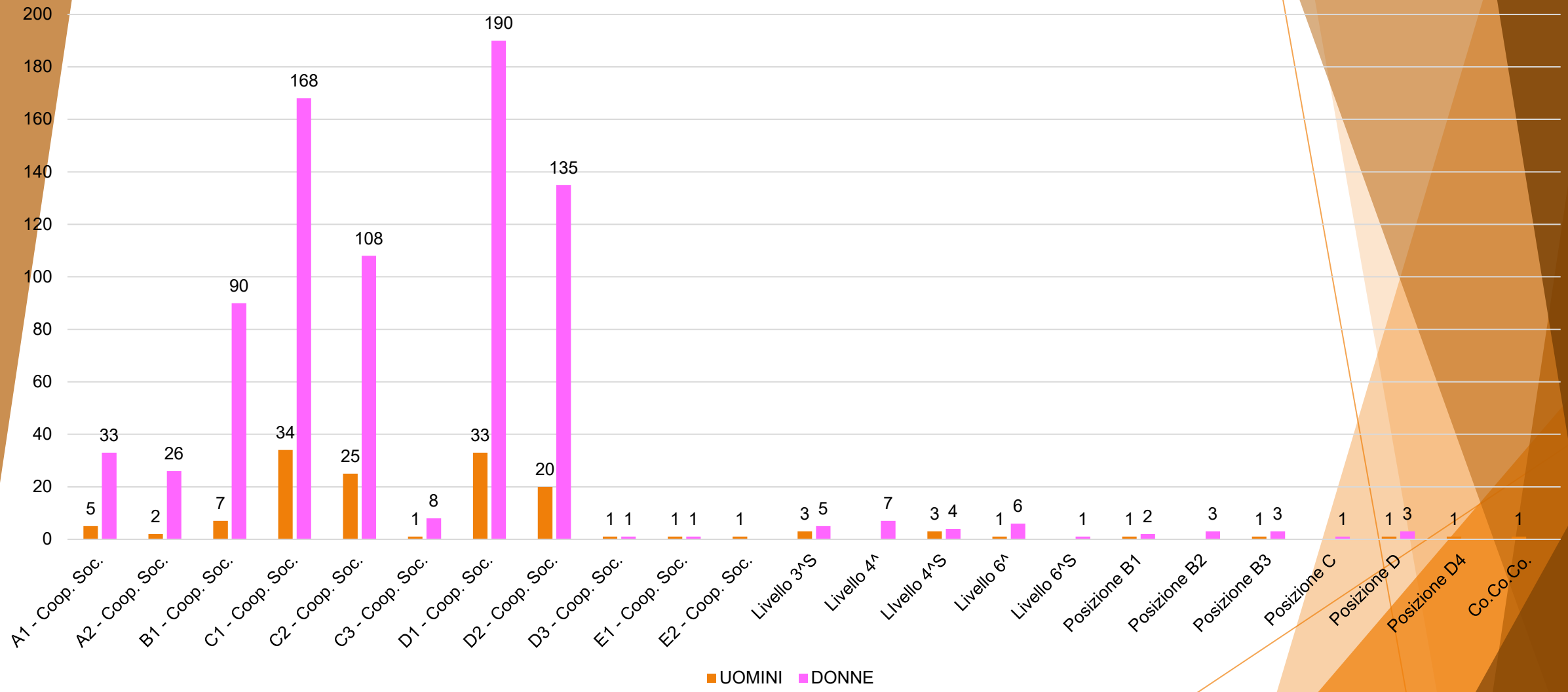
Livello di inquadramento degli operatori in servizio



Livello di inquadramento dei soci lavoratori



Livello di inquadramento dei dipendenti



Distribuzione tipologia di contratti dei soci lavoratori

Part-Time

1633 Donne

201 Uomini

Full-Time

852 Donne

163 Uomini

Distribuzione tipologia di contratti dei dipendenti

Part-Time

656 Donne

97 Uomini

Full-Time

139 Donne

45 Uomini

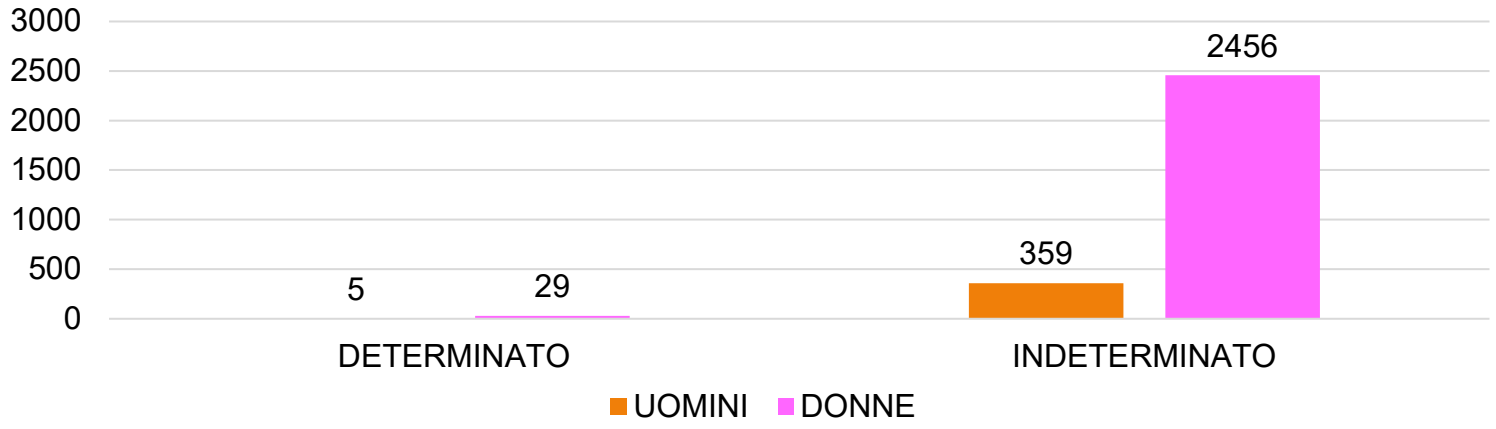
Durata dei contratti dei soci lavoratori

La Cooperativa registra una netta maggioranza di contratti a tempo indeterminato rispetto ai contratti a tempo determinato, in linea con i trend degli altri anni. Questo porta ad una maggior stabilità della compagine sociale che opera all'interno dei servizi erogati siano essi di sede siano essi rivolti a soggetti fragili. Un maggior numero di contratti a tempo indeterminato permette alla Cooperativa di avere un tasso di turn over contenuto anche nel 2022.

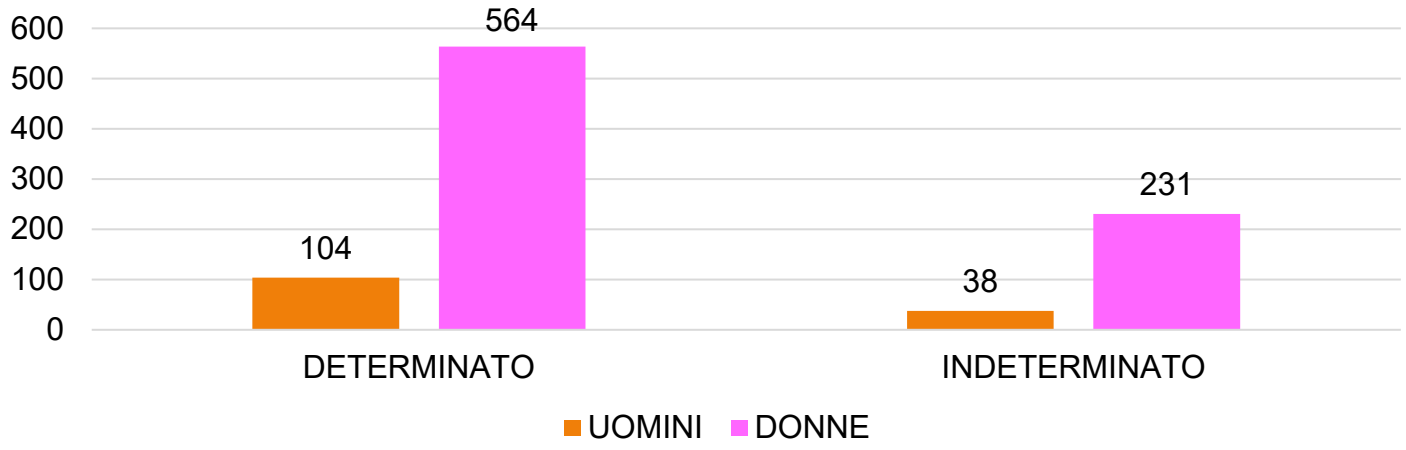
Valorizziamo i soci e dipendenti che sono alla base dello sviluppo dell'azienda, ponendo in essere strategie atte a renderli partecipi e non solo meri esecutori del servizio.

La politica della Cooperativa verso il personale in forze mira ad offrire una formazione continua, una crescita professionale, a rendere consapevole del proprio ruolo nell'azione e anche nella riflessione e favorisce di conseguenza la riduzione del rischio dell'insorgere di situazioni di burnout e il contenimento del turnover degli operatori.

DURATA dei contratti:



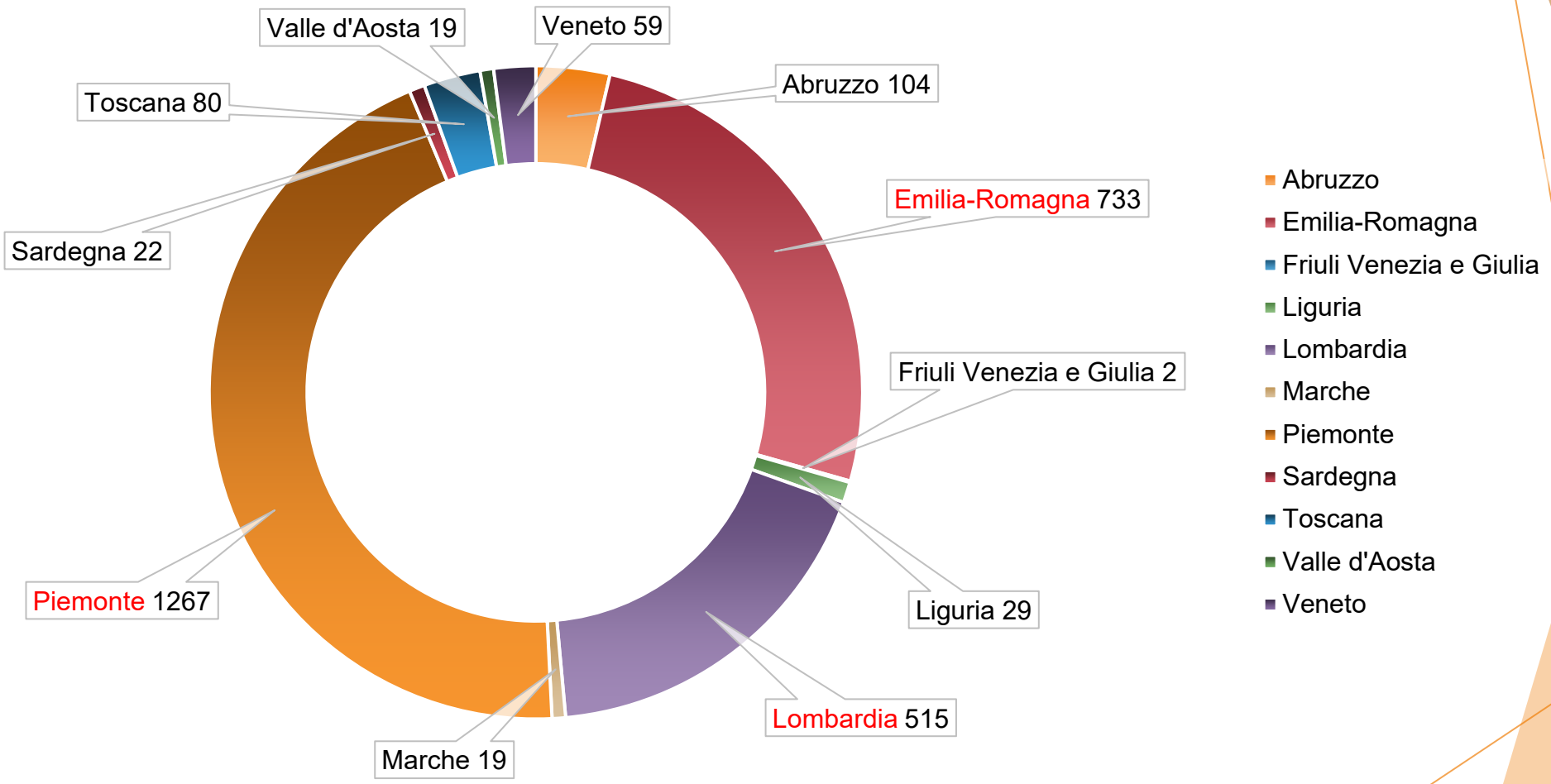
dei SOCI



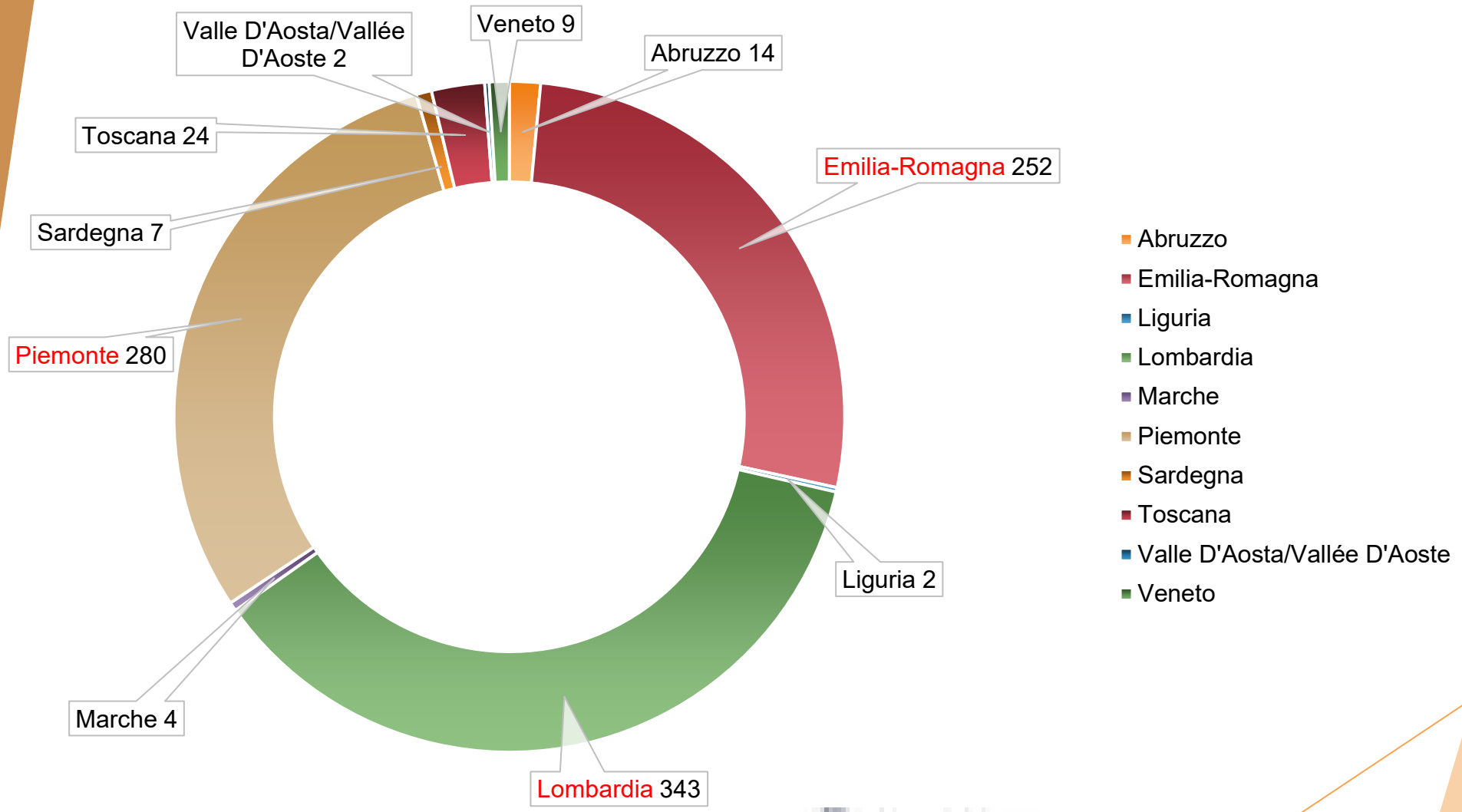
dei DIPENDENTI

Distribuzione geografica dei soci lavoratori

Piemonte, Lombardia e Emilia Romagna sono le Regioni di maggior concentrazione della forza lavoro.



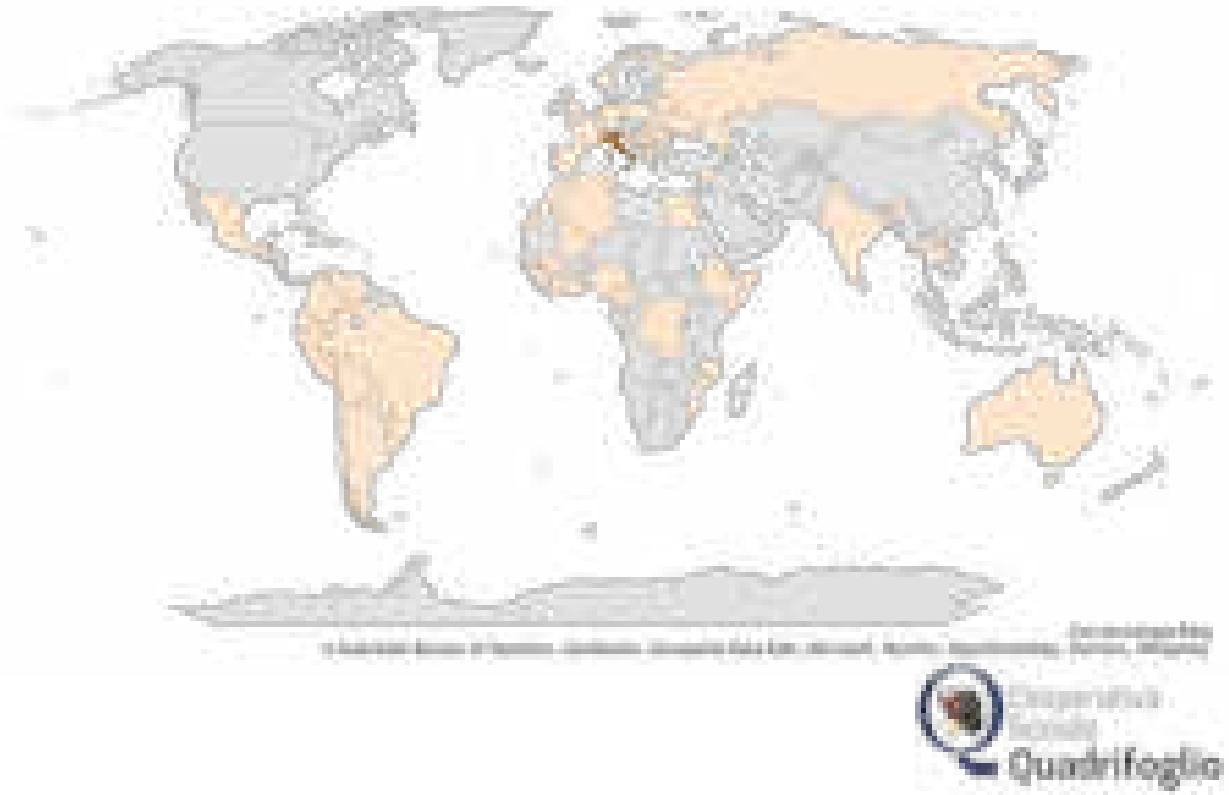
Distribuzione geografica dei dipendenti



Provenienza geografica dei soci lavoratori

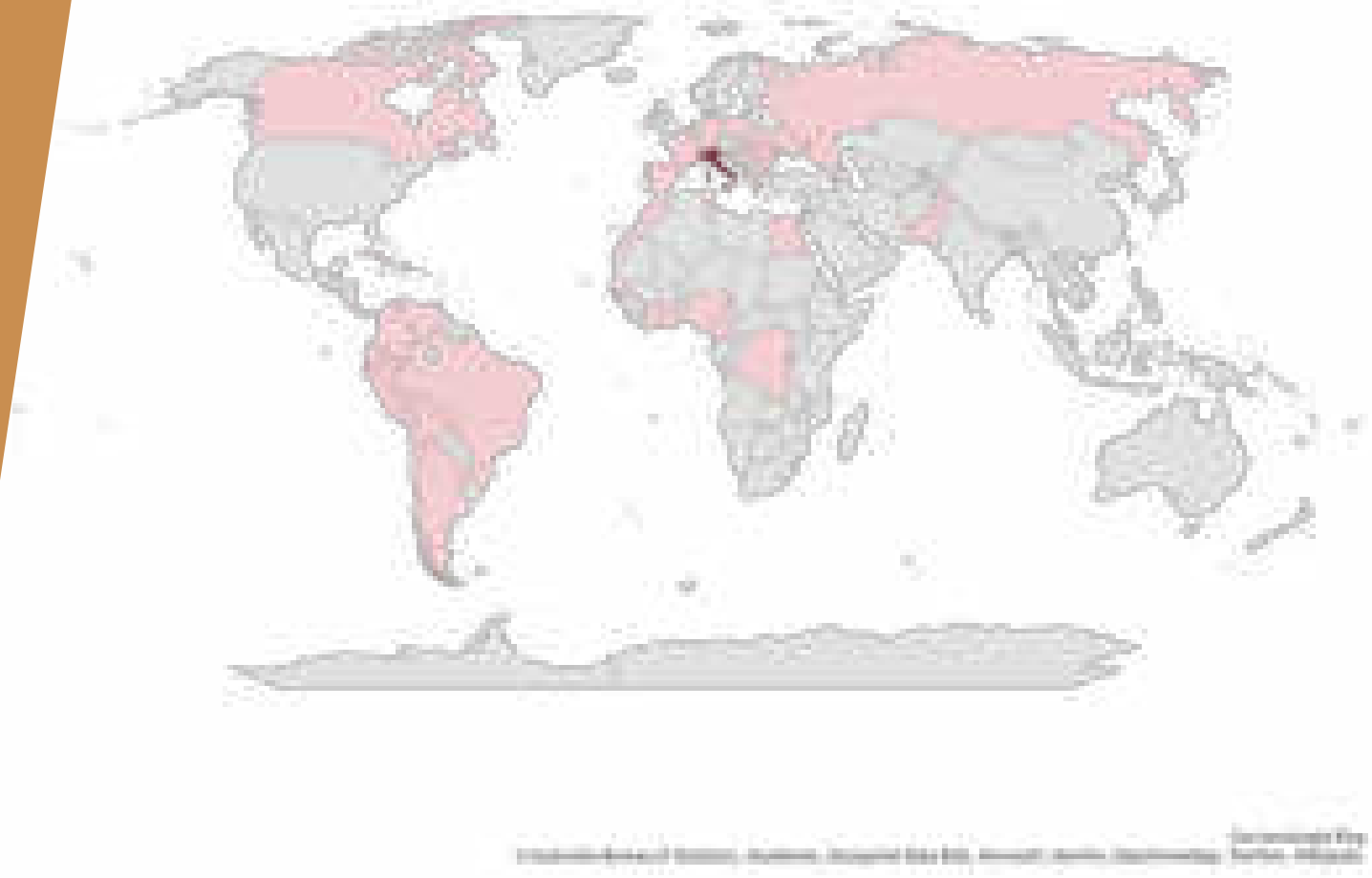
Il continuo aumento dei flussi migratori pone la Cooperativa di fronte a nuove sfide, poiché sempre una maggior quantità di persone impiegate provengono da stati stranieri con modelli culturali, anche in fatto di assistenza, molto differenti. Questo ha implicato interventi formativi sia di tipo linguistico sia sui modelli di cura, volti all'integrazione efficace dei neoassunti all'interno dei teams di lavoro.

Il grafico sotto riportato mostra la provenienza degli stranieri che, seppur in minoranza sul totale degli italiani, sono comunque una quota considerevole se comparati con le aree di provenienza degli italiani. La maggior parte degli addetti italiani proviene dal NORD-OVEST.



- 134 Africa
- 225 America
- 15 Asia
- 2474 Europa
- 1 Oceania

Provenienza geografica dei dipendenti



- 48 Africa
- 90 America
- 5 Asia
- 794 Europa

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Provenienza geografica Italiana dei soci lavoratori

REGIONI	N. SOCI
Abruzzo	92
Basilicata	30
Calabria	111
Campania	125
Emilia-Romagna	238
Estero	**716**
Friuli-Venezia Giulia	2
Lazio	35
Liguria	10
Lombardia	241
Marche	45
Molise	10
Piemonte	701
Puglia	155
Sardegna	62
Sicilia	140
Toscana	42
Trentino-Alto Adige/Südtirol	6
Umbria	4
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	12
Veneto	54
TOTALE	**2849**

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Provenienza geografica Italiana dei DIPENDENTI

REGIONI	N. DIP.
Abruzzo	[illegible]
Basilicata	[illegible]
Calabria	[illegible]
Campania	[illegible]
Emilia Romagna	[illegible]
Estero	[illegible]
Friuli Venezia Giulia	[illegible]
Lazio	[illegible]
Liguria	[illegible]
Lombardia	[illegible]
Marche	[illegible]
Molise	[illegible]
Piemonte	[illegible]
Puglia	[illegible]
Sardegna	[illegible]
Sicilia	[illegible]
Toscana	[illegible]
Trentino Alto Adige/Südtirol	[illegible]
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	[illegible]
Veneto	[illegible]
TOTALE	**937**

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

In Cooperativa Quadrifoglio Onlus, si considerano le persone il punto di partenza e il fine ultimo di ogni nostra azione.

Per questo lavoriamo impegnandoci a garantire la sicurezza di ciascuno di noi e di chi ci sta intorno, al fine di azzerare il verificarsi di incidenti.

Ci impegniamo quotidianamente a diffondere e rafforzare questa cultura fra tutti i nostri soci, come parte essenziale delle nostre attività, sviluppando campagne e progetti che promuovano comportamenti sani e sicuri in ogni ambiente di lavoro e, in generale, di vita.

Utilizziamo strumenti e forme di comunicazione che vanno dall'organizzazione di workshop, alla vera didattica frontale, dalla realizzazione di videoclip sulle Lesson Learned apprese da nostri eventi incidentali e sulle Safety, le nostre regole fondamentali sulla sicurezza.

L'impegno per la sicurezza è testimoniato dal costante coinvolgimento in queste attività di sensibilizzazione, del top management, delle imprese appaltatrici, dei rappresentanti delle comunità locali o di ospiti esterni.

Negli ultimi anni ci siamo impegnati per raggiungere risultati importanti riguardo alla sicurezza dei lavoratori. La chiave di questo successo risiede sia nell'impegno del management nella diffusione della cultura della sicurezza sia nell'accurato sistema di procedure calibrate e differenziate a seconda degli appalti di cui la Cooperativa si è dotata.

Nella Cooperativa Quadrifoglio Onlus, mettiamo in campo tutta la nostra esperienza per una gestione della sicurezza volta al "miglioramento continuo", che è esso stesso un processo, avente i suoi elementi di input ed i suoi risultati come output finalizzato all'ottenimento "passo dopo passo" e "poco ma in continuo" di un processo ottimo che coinvolga tutta l'organizzazione aziendale. L'ottenimento di miglioramenti nella funzione prevenzione aziendale avviene in congruenza con la definizione di una politica per la sicurezza. Tutte le azioni sono finalizzate ad aumentare l'efficacia e l'efficienza delle attività e dei processi in modo da fornire continuamente vantaggi all'intera organizzazione e alle sue parti interessate.

Con il concetto di miglioramento continuo ogni richiesta assume la teorica forma di spirale che non ha una fine nel tempo.

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

Per noi è di notevole importanza la cura di ogni Socio, dall'assunzione alla cessazione del rapporto. Vengono sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica tutti i lavoratori e le lavoratrici ai sensi dell'art. 41 del Dlgs. 81/08 secondo i crismi giuridici:

- Visite periodiche
- Prime visite
- Visite straordinarie
- Visite per cambio mansione
- Visite di riammissione dopo 60 gg di assenza continuativa per malattia o infortunio.

All' interno delle attività di sorveglianza sanitaria merita particolare attenzione la tematica della Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC).

Delle 1902 visite effettuate che hanno avuto esito di idoneità con prescrizione/limitazione sono risultate le seguenti prescrizioni:

- Necessita di lenti correttive comuni per l'attività al videoterminale;
- Raccomandata vaccinazione anti-HBV;
- Utilizzo di guanti in nitrile;
- Utilizzo di scarpe antiinfortunistiche di libera scelta idonee alla mansione;
- Limitazione movimentazione manuale di carichi; Movimentazione manuale di soggetti non autosufficienti con aiuto di ausili (sollevatore) e/o in coppia con altro operatore;
- No lavoro notturno.

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

Nell' ottica di considerare sempre le disposizioni contenute dal Decreto 81/2008 come una base di partenza sulla quale sviluppare i programmi di miglioramento dei livelli di sicurezza, piuttosto che un formale punto di arrivo rivolto all'adempimento degli obblighi di legge, la Cooperativa tende ad utilizzare questo momento, come un valido confronto invitando tutti i membri DDL, RSPP; MC, RLS e Coordinatori a considerare e contestualizzare qualsiasi tematica in merito.

A tal proposito durante l'incontro si viene a discutere del Documento di Valutazione dei Rischi in considerazione dell'evoluzione normativa, tecnologica e logistica dell'azienda, della congruità del protocollo di Sorveglianza Sanitaria in relazione ai Rischi definiti nel Documento stesso ed in considerazione dell' esito della Sorveglianza dell'anno precedente, e dell' andamento degli infortuni e/o delle denunce di malattie, della corretta scelta dei Dispositivi di Protezione professionale tenendo conto di quanto riferito dal Rappresentante di Lavoratori e, per suo tramite dai lavoratori stessi, dei programmi di formazione e informazione di tutti i soggetti destinatari anche in relazione agli sviluppi dei piani di formazione ministeriali o regionali e dei rischi emergenti.

La riunione infine è l'occasione per porre in discussione situazioni contingenti e per discutere costruttivamente eventuali situazioni che possano risultare oggetto di verifica interna, con l'obiettivo di individuare azioni di miglioramento e di elevare i livelli di prevenzione e protezione adottando misure di tipo organizzativo, procedurale e tecnico in considerazione di variazioni significative che possano avere alterato l'esposizione a rischi esistenti o introdotto nuovi rischi.

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

Da queste riunioni non sono emerse problematiche di carattere generale; sono invece state evidenziate situazioni specifiche sui servizi, alle quali si è fatto fronte con azioni mirate.

Uno degli argomenti che viene affrontato con maggiore partecipazione è quello relativo ai Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Ormai da anni orientiamo la scelta del DPI più idoneo alla mansione e quindi al grado di esposizione al rischio del singolo lavoratore avvalendoci di uno studio di efficacia e di ricerca dello stesso e di continue ricerche in base a diverse normative tecniche e certificazioni di adeguatezza. La nostra logica è l'orientamento agli elementi sotto elencati.

Elementi che vengono considerati nella scelta:

- ❑ tipo di rischio (diretto o ambientale: chimico, fisico o meccanico)
- ❑ rischi correlati in caso del verificarsi di un infortunio (danni collaterali diretti e/o indiretti)
- ❑ personale coinvolto

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

Innegabile che la politica legata alla prevenzione dell'infortunio e della malattia professionale che la Cooperativa ha avviato e sta costantemente implementando, abbia portato a risultati positivi.

I punti di forza del sistema sono:

- l'incremento dell'attività del Servizio di Prevenzione e Protezione (in termini di personale, competenze e sopralluoghi);
- l'incremento dell'attività formativa offerta al personale occupato sia sotto il profilo Salute e Sicurezza, sia sotto il profilo professionalizzante da parte della funzione delegata allo scopo;
- la sempre maggiore attenzione al settore manutentivo (in termini di personale, competenze e sopralluoghi);
- il costante miglioramento dell'organizzazione generale e dei rapporti con i servizi;

Elemento chiave nella cooperazione volta a ridurre la gravità degli eventi infortunistici è rappresentata dalla professionalità maturata da parte del Coordinatore del Servizio (che assume il ruolo di preposto) sia per quanto riguarda le modalità di gestione del servizio stesso che per la sensibilità sugli aspetti inerenti la Salute e Sicurezza.

Formazione e informazione a servizio e tutela dei lavoratori

Tassello fondamentale per il continuo miglioramento è anche la formazione. Attraverso una costante presenza nelle strutture e dalle indicazioni riportate dalle stesse è possibile orientare in maniera mirata corsi di formazione e aggiornamento per andare ad implementare le conoscenze e le capacità, essere sempre aggiornati e pronti al costante cambiamento, per motivare e rafforzare l'impegno dei nostri operatori sempre a disposizione degli utenti.

La Cooperativa ha retribuito nel 2022 29.624 ore di formazione, oltre ad aver autorizzato la partecipazione e aver proposto molteplici percorsi formativi non retribuiti. Di queste, le ore di formazione obbligatoria, secondo accordo stato regioni, erogate nell'anno 2022 sono state 15 844.

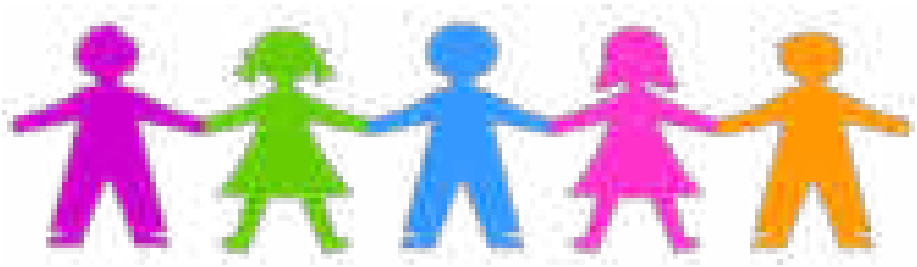
Un lavoro ben fatto
ci fa sentire persone speciali

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

La dimensione dell'assistenza 2022

Oltre 1500 utenti disabili assistiti

Oltre 3700 utenti anziani assistiti



Più di 5900 utenti minori assistiti

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Non puoi fare una buona economia con una cattiva etica

La situazione nel contesto finanziario ed economico

Sostanzialmente le problematiche del COVID, che sono ancora state presenti nella prima parte dell'esercizio 2022, sono state comunque da una parte compensate con "aiuti di stato" vedi cassa integrazione e FIS per gli operatori e dall'altra dal nostro veloce adeguamento organizzativo delle strutture che ci ha consentito di riformulare la programmazione dei turni e delle coperture in funzione dei posti letto effettivamente coperti.

L'aumento dei costi energetici, invece, proprio per la loro assoluta imprevedibilità, non è stato possibile compensarlo con analoghe modalità in quanto: gli "aiuti di stato", intesi come contributi all'aumento dei costi energetici si è rivelato quasi irrisorio rispetto all'impatto che ne ha generato. Peraltro, non è stato possibile intervenire tempestivamente nella rimodulazione dei contratti e delle condizioni degli stessi, anche perché non si è potuto sospendere elettricità o riscaldamento nelle nostre strutture; tali costi, la cooperativa ha dovuto subirli e sopportare, non potendone determinare in modo incisivo l'impatto e di fatto producendo un'oggettiva compressione dei margini operativi. Sin dagli ultimi mesi dell'anno, a seguito della consegna delle bollette della seconda parte dell'anno, per di più recapitate nell'autunno del 2022, la direzione, accortasi degli aumenti spropositati, è intervenuta al fine di ridefinire le condizioni contrattuali e in taluni casi chiedere preventivi con condizioni migliori.

In considerazione dell'incremento molto pesante dei costi energetici, la finanziaria ha consentito anche per l'esercizio 2022 la sospensione degli ammortamenti, che significa che l'impatto annuale dei costi di ammortamento può non essere gestito all'interno del bilancio e demandato agli esercizi successivi. Nel momento in cui la cooperativa ha deciso di aderire a questa possibilità, la destinazione degli utili di bilancio rispetto agli esercizi precedenti deve essere leggermente rettificata, per cui fatto salvo il mantenimento obbligatorio della destinazione del 3% al fondo mutualistico, il restante utile invece di essere destinato alle classiche riserve legale ed indisponibile, viene destinato ad una riserva che si costituisce ad hoc per andare nel corso del tempo a riazzerare quelli che sono gli ammortamenti congelati dell'esercizio.

Produzione e riparto del valore aggiunto

Una delle funzioni attribuite dalla Quadrifoglio al Bilancio Sociale è analizzare e comprendere le relazioni che intercorrono con i portatori d'interesse, interni ed esterni. Un primo passo consiste nel far emergere le relazioni esistenti dall'analisi del valore aggiunto in seguito ad una riclassificazione del Conto Economico, in grado di poter leggere i dati contabili in chiave sociale.

Il valore aggiunto, infatti, misura la ricchezza prodotta nell'esercizio a vantaggio della collettività intesa come insieme di tutti gli stakeholder che partecipano all'attività della Quadrifoglio. Tecnicamente il valore aggiunto misura la differenza tra il valore dei beni e servizi acquistati e il valore dei beni e servizi venduti al completamento del ciclo produttivo.

Affinché vi sia un impatto sociale positivo, l'impresa deve produrre beni e servizi che abbiano un valore complessivamente più elevato rispetto alle componenti esterne utilizzate: il valore complessivo che un'impresa aggiunge alle risorse esterne impiegate mediante la propria attività è un indice della sua efficienza, come riportato sinteticamente nella tabella seguente:

Sintesi bilancio di esercizio al 31/12/2022

SINTESI DI BILANCIO 2022
Cooperativa Sociale Quadrifoglio S.C. Onlus

STATO PATRIMONIALE	2022	2021	Differenza
Immobilizzazioni	50.257.143	44.224.127	6.033.016
Clienti e crediti diversi	39.608.920	36.796.560	2.812.360
Cassa e Banche	22.388.117	20.792.494	1.595.623
Ratei e risconti	2.482.352	2.729.475	- 247.123
Totale attività	**114.873.614**	**104.542.656**	**10.330.958**
Capitale Sociale	99.639	110.923	- 11.284
Riserve	62.401.618	54.809.178	7.592.440
Utile d'Esercizio	1.164.898	1.438.130	273.232
Totale Patrimonio Netto	**63.666.155**	**56.358.231**	**7.307.924**
Fondi per Rischi ed Oneri	1.452.664	1.588.008	- 135.344
Trattamento Fine Rapporto	1.033.762	938.648	95.114
Fornitori e Altri Debiti	48.670.831	45.496.151	3.175.248
Totale Fondi e Altri Debiti	**51.157.257**	**48.022.807**	**3.134.450**
Ratei e risconti	50.202	161.618	- 111.416
Totale Passività	**114.873.614**	**104.542.656**	**10.330.958**

CONTO ECONOMICO	2022	2021	Differenza
Valore della Produzione	124.941.285	105.403.173	19.538.112
Costo della Produzione	123.073.104	103.432.388	19.640.716
di cui costo del Personale	83.761.438	69.381.483	14.379.955
Differenza fra Valore e Costi produzione	**1.868.181**	**1.970.785**	**- 102.604**
Proventi Oneri finanziari	- 202.866	- 198.748	- 4.118
Utile Prima delle imposte	**1.665.315**	**1.772.037**	**- 106.722**
Imposte sul reddito d'esercizio	449.573	333.907	115.666
Utile d'Esercizio	**1.164.898**	**1.438.130**	**273.232**

Ripartizione Utile d'Esercizio anno 2022

L'utile di esercizio è stato destinato per una percentuale pari al 3% al Fondo Mutualistico Nazionale per la promozione e sviluppo della cooperazione (€/k 35) e per il restante 97% a Riserva Indisponibile ex art. 60 comma 7-ter Legge D.L. n. 104/2020 avendo la Società sospeso parte degli ammortamenti (€/k 1.130). La quota destinata alla Pubblica amministrazione (fisco) incide per lo 0,4% ed è relativa esclusivamente alle imposte dirette.

Qualità è soddisfare le necessità del cliente
e superare le sue stesse aspettative
continuando a migliorarsi

La politica della Qualità

Il rispetto delle normative sulla Responsabilità Sociale, la qualità, la salute e sicurezza e l'ambiente sono considerate dalla nostra Cooperativa strumento per restare allineati agli attuali standard di mercato, soddisfacendo ed anticipando le esigenze dei fruitori dei servizi, dei committenti e di tutti le parti interessate, assicurando garanzia di risultati ed ottenendo continuità nei rapporti commerciali, nel pieno rispetto dei requisiti di legge e tecnici oggi vigenti per salute e sicurezza ed aspetti contrattuali verso tutti i collaboratori, indipendentemente dalla forma di rapporto applicabile. Per il futuro la Quadrifoglio vuole consolidare e migliorare la già ragguardevole posizione sin qui conquistata, impegnandosi a migliorare ulteriormente i risultati ottenuti in questi anni: la certificazione del Sistema Organizzativo (nei suoi aspetti specifici relativi alla responsabilità sociale, alla qualità e alla salute e sicurezza per le Unità Operative Elementari presso le quali ciò è applicabile) è la conferma della capacità a soddisfare le esigenze con le quali dobbiamo confrontarci quotidianamente.

La politica della Qualità

I valori sui quali si basa la Cooperativa sono:

- I Clienti (committenti e fruitori dei servizi): essi sono, ciascuno in relazione alle proprie necessità, i giudici del grado di servizio offerto dalla Quadrifoglio;
- I servizi erogati: la soddisfazione delle aspettative dei committenti e dei fruitori dei nostri servizi rappresenta elemento irrinunciabile per la promozione delle nostre capacità e della nostra immagine verso l'esterno;
- I soci lavoratori ed il personale dipendente: costituiscono un patrimonio insostituibile per il raggiungimento degli obiettivi di qualità, e per questo ci sforziamo di svilupparne la professionalità, il senso di responsabilità e la partecipazione attiva ai processi di miglioramento, anche attraverso la loro formazione, qualifica e garanzia di condizioni che favoriscono il loro grado di salute e sicurezza;
- I risultati economici: rappresentano la misura dell'efficacia e dell'efficienza con le quali soddisfiamo i nostri clienti e garantiamo il buon andamento della Cooperativa.

La politica della Qualità

Il sistema organizzativo, coerente alla normativa cogente applicabile, ispirato alle norme ISO 9001, ISO 45001 e SA 8000 e il sistema ISO 14001 all'approccio per processi, è lo strumento attraverso il quale siamo impegnati a:

- Rispettare la normativa cogente europea, nazionale e locale applicabile per i servizi erogati, la responsabilità sociale, la qualità, la salute e sicurezza e l'ambiente;
- Rispettare lo statuto e il regolamento della Cooperativa, nella sua edizione applicabile;
- Rendere gli aspetti relativi a salute e sicurezza una priorità di tutti, dal Datore di Lavoro ai singoli operatori, e parte integrante dell'intera organizzazione;
- Recepire i principi della SA 8000, delle dichiarazioni ONU, delle Convenzioni e delle Raccomandazioni ILO;
- Coinvolgere non solo i responsabili e referenti designati, ma anche tutti i collaboratori e favorire lo sviluppo della loro professionalità;
- Definire e raggiungere obiettivi di miglioramento verso il rispetto delle norme in generale e più in particolare la responsabilità sociale, qualità e la salute e sicurezza delle parti interessate;
- Migliorare con continuità i servizi erogati, il grado di soddisfazione dei clienti, la responsabilità sociale e le condizioni di salute e di sicurezza delle parti interessate, il sistema organizzativo e le sue prestazioni;
- Applicare un approccio di carattere preventivo per la responsabilità sociale, la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente anche al fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- Comunicare e rendere disponibile la presente Politica e le proprie prassi in merito alla responsabilità sociale, la qualità, la salute e sicurezza e l'ambiente, ai fornitori e a tutte le parti interessate, interne ed esterne ed in particolare alle persone che lavorano sotto il controllo della Cooperativa;
- Valutare i propri fornitori e collaboratori affinché garantiscano il rispetto degli stessi principi di responsabilità sociale seguiti dalla Cooperativa.

La politica della Qualità

Per raggiungere questi obiettivi è determinante il contributo di tutto il nostro personale, ad ogni livello della gerarchia organizzativa.

Così operando saranno sempre maggiormente soddisfatti i destinatari dei servizi, i committenti e le altre parti interessate, ed inoltre aumenterà l'immagine e la competitività della Quadrifoglio.

Gli obiettivi generali e specifici, gli impegni, la formulazione stessa di questa politica organizzativa e l'intero sistema organizzativo verranno riesaminati annualmente per rivalutarne con sistematicità l'adeguatezza, la diffusione e la completezza, anche attraverso il monitoraggio dei risultati man mano raggiunti.

Job e Customer Satisfaction

La Quadrifoglio analizza e valuta la percezione del servizio da parte dei quattro destinatari (Committenti, Utenti, Familiari e Operatori) utilizzando, tra gli altri, il valido strumento della somministrazione di questionari "Customer Satisfaction".

Attraverso la rielaborazione dei questionari è quindi possibile:

- Monitorare l'andamento dei servizi e valutare la qualità percepita;
- Assicurare la soddisfazione delle aspettative;
- Migliorare la capacità di monitoraggio della qualità e dell'adeguatezza degli interventi, realizzando il tracking della Customer, riproponendo a intervalli regolari le rilevazioni per verificare l'effetto delle azioni di miglioramento attuate.

Job e Customer Satisfaction

I questionari vengono somministrati di regola una volta all'anno per ogni singolo servizio gestito.

Una volta compilati in forma anonima pervengono presso la Sede Centrale e vengono rielaborati per l'analisi statistica e grafica tramite l'apposito software con sistema a scansione ottica.

Con successiva restituzione all'Ente dei risultati ottenuti, durante un incontro dedicato, si ha un momento di condivisione delle informazioni emerse dal sondaggio utile al fine di una valutazione del servizio globale. Per realizzare inoltre una riprogrammazione in senso migliorativo del servizio, si propone la realizzazione di vari incontri con i destinatari dei questionari, per discutere circa l'andamento del servizio e verificare la possibilità di introdurre eventuali migliorie.

La soddisfazione globale per i servizi erogati si attesta su una media circa dell'80% (tra molto soddisfatto e soddisfatto). I risultati di tali sondaggi sono attendibili al 90% circa in quanto l'elaborazione statistica dei risultati spesso è influenzata da una superficialità soggettiva nella compilazione del questionario.

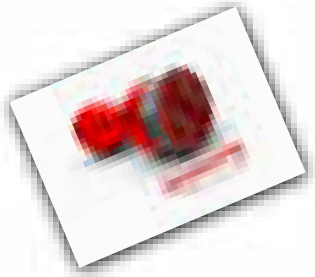
Per questo motivo dal 2017 è stato riorganizzato tutto il settore della Customer Satisfaction distribuendo nuovi formati di Questionari con una grafica più semplice e più intuitiva nella compilazione affinché l'attendibilità dei risultati raggiunga la perfezione nel rispetto di chi esprime il proprio parere nei confronti del servizio offerto.

Le certificazioni della Cooperativa

Nel corso degli anni, la nostra capacità di gestire i servizi socio-sanitari diretti alla persona secondo standard di Qualità è stata ed è tuttora comprovata dalle numerose certificazioni in nostro possesso

Le certificazioni dell'anno di esercizio 2022 sono:

- QUALITÀ UNI EN ISO 9001:2015 (Nr. ER-0177/2013 AENOR);
- SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO CONFORME ALLO STANDARD ISO 45001:2018 (Nr. SST-0047/2013 AENOR);
- RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA SA 8000:2014 (Nr. 5010015227 TUV SUD);
- GESTIONE AMBIENTALE UNE-EN ISO 14001:2015 (NR. GA-2012/0386 AENOR);
- SERVIZI – ASSISTENZA RESIDENZIALE AGLI ANZIANI UNI 10881:2013 (Nr. SAA-0001/2013);
- SERVIZI RESIDENZIALI E DIURNI PER PERSONE CON DISABILITA' UNI 11010:2016 (Nr. SAD-0001/2013 AENOR);
- SERVIZI ALL'INFANZIA UNI 11034:2003 (Nr. NI-0002/2013 AENOR).



Le certificazioni della Cooperativa:

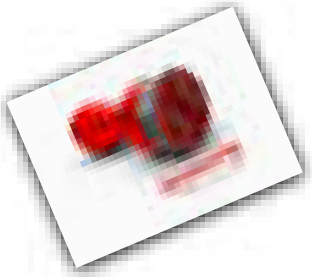
QUALITÀ UNI EN ISO 9001:2008 (Nr. ER-0177/2013 AENOR)

AENOR

Certificato del
Sistema di Gestione della Qualità

ER

COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO S.C.
ONLUS



Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Le certificazioni della Cooperativa:

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO CONFORME ALLO STANDARD ISO 45001:2018

La Quadrifoglio dispone di un sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro conforme allo standard ISO 45001:2018 per le seguenti attività:

- Progettazione ed erogazione di servizi; socio assistenziali, socio sanitari educativi incluse le attività di animazione, ristorazione, pulizia lavanderia e riabilitazione, presso strutture residenziali e semi residenziali per anziani, disabili, minori e individui con patologie psichiatriche.
- Progettazione ed erogazione di servizi di: assistenza scolastica per disabili, segretariato sociale ed assistenza domiciliare per anziani, disabili, minori e individui con patologie psichiatriche.

La qualità di un servizio socio assistenziale di una organizzazione oggi dipende anche dalla qualità organizzativa, cioè dalla capacità di una struttura di coinvolgere le attività umane di ciascuna risorsa, e di ciascun ruolo, all'interno di una data organizzazione in modo coerente, con un progetto organico con la consapevolezza che solo un'azione coerente e finalizzata può produrre risultati considerevoli. Non solo qualità delle prestazioni professionali, ma anche programmazione, affidabilità, informazione, sicurezza, efficacia ed efficienza.

Le certificazioni della Cooperativa:

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO CONFORME ALLO STANDARD ISO 45001:2018

Attesta non solo il fatto che la Quadrifoglio soddisfi i requisiti legislativi del D.lgs. 81/2008, ma soprattutto la capacità di progettare e gestire, in ottica di sistema, la prevenzione e la gestione di tutti i rischi aziendali e degli operatori coinvolti. L'implementazione di un sistema di gestione come ISO 45001 permette una riduzione del numero degli infortuni attraverso la prevenzione e il controllo sui luoghi di lavoro, una riduzione del rischio di incidenti gravi ed una corretta gestione delle risorse umane. Ne dicendono pertanto una attenzione scrupolosa al dato motivazionale del personale, un sistema di gestione integrabile che includa anche gli aspetti legati alla qualità e all'ambiente avendo anche a disposizione uno strumento di gestione e controllo dei requisiti normativi cogenti pertinenti in materia, la soddisfazione delle aspettative del "cliente" sempre più sensibile nei confronti della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro. L'adozione di tali standard ha consentito alla Quadrifoglio di contenere gli eventi avversi legati alla sicurezza sul lavo- ro, attestandosi su un basso indice di gravità per quel che concerne gli infortuni, come evidenziato nella successiva tabella.

Le certificazioni della Cooperativa:

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO CONFORME ALLO STANDARD ISO 45001:2018

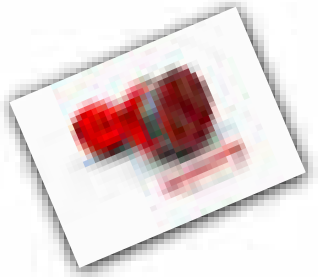
ORE LAVORATE	5.212.336
GIORNI TOTALI DI ASSENZA	7.698
NUMERO DI INFORTUNI	678

INDICE DI GRAVITA'

- 1,48 ‰

INDICE DI FREQUENZA

- 130,08 $^{0}/_{00000}$



Le certificazioni della Cooperativa:

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA SA 8000:2014 (Nr 5010015227 TUV SUD)

Relativa al rispetto dei principi etici di base che riguardano la gestione e la tutela del personale: retribuzione, lavoro straordinario, orario di lavoro, discriminazione, salute e sicurezza, etc. L'organizzazione che investe nella certificazione per la Responsabilità Sociale ricava vantaggi in termini di miglioramento dell'immagine aziendale, maggiore fidelizzazione dei clienti acquisiti, incremento della soddisfazione, partecipazione e lealtà dei propri dipendenti collaboratori ed esterni (fornitori, clienti).

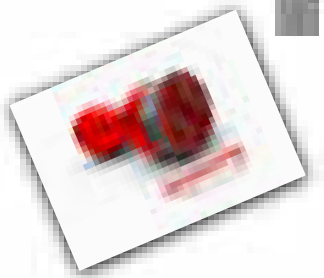
Le certificazioni della Cooperativa:

GESTIONE AMBIENTALE UNI-EN ISO 14001:2015 (NR. GA-2012/0386 AENOR)

Comporta un impegno nell'analisi e nel controllo, nelle sue attività, dei propri aspetti ambientali, l'organizzazione garantisce la capacità di gestire i propri processi nella salvaguardia dell'ambiente e potenziare la propria capacità di migliorare la gestione degli aspetti dell'attività che hanno ricadute dirette e indirette sull'ambiente. La motivazione di fondo che induce un'azienda ad investire nell'ambiente è fondata sulla volontà di organizzare un'impresa attenta ai principi importanti per il futuro della terra, la tutela dell'ambiente e la consapevolezza nell'utilizzo delle risorse del pianeta, nel rispetto delle generazioni future.

L'azienda sancisce la propria filosofia ed i propri valori in tema di salvaguardia dell'ambiente e definisce per tutte le sue attività una politica ambientale coerente con la propria filosofia. In generale l'impatto dell'organizzazione e delle sue strategie sullo sviluppo sostenibile e sull'ambiente non sono significativi in virtù dell'oggetto sociale e della connotazione non produttiva dell'attività sociale.

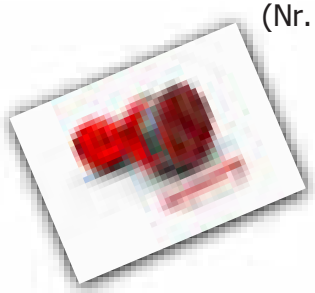
Comunque la Cooperativa ha raggiunto gli obiettivi di sostenibilità in termini ambientali ed è in tal senso dotata di certificazione della qualità per il sistema di gestione ambientale – ISO 14001:2015.



Le certificazioni di servizio:

SERVIZI ALL'INFANZIA UNI 11034:2003 (Nr. NI-0002/2013 AENOR)

SERVIZI-ASSISTENZA RESIDENZIALE AGLI ANZIANI UNI 10881:2013 (Nr. SAA-0001/2013 AENOR)



Quadrifoglio

Le certificazioni di servizio:

AENOR

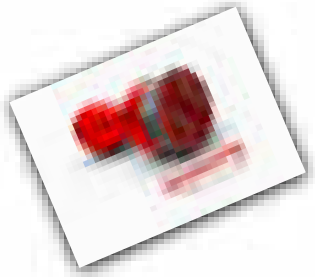
Certificato di Conformità

COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO S.C. ONLUS

SERVIZI RESIDENZIALI E DIURNI PER PERSONE CON DISABILITA UNI 11010:2016 (Nr. SAD-0001/2013 AENOR)

Le certificazioni della Cooperativa:

Le certificazioni sopra elencate attestano il rispetto degli standard di qualità nella progettazione ed erogazione dei servizi rivolti rispettivamente ai bambini, agli anziani e alle persone con disabilità. A potenziamento della certificazione ISO 9001, che attiene alla qualità dell'organizzazione aziendale, le certificazioni UNI 11034 – 10881 - 11010 entrano nel merito dei processi attivati all'interno dei servizi per la soddisfazione dei bisogni dell'utenza, perseguendo quindi obiettivi di efficacia non solo formale (nella conformità dei processi) ma anche sociale (nel conseguimento di risultati che soddisfino effettivamente le esigenze dei destinatari).



Le certificazioni della Cooperativa:

La UNI 11034 monitora e valuta le fasi di:

- ❑ ammissione del bambino al servizio;
- ❑ ambientamento;
- ❑ progettazione e programmazione pedagogica;
- ❑ organizzazione di tempi e spazi;
- ❑ monitoraggio e valutazione del progetto pedagogico,

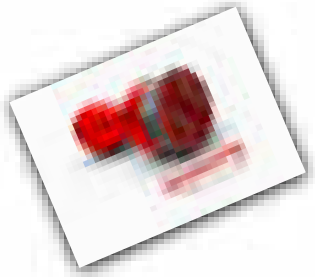
assicurando quindi una maggiore attenzione alla qualità dei contenuti educativi offerti;

La UNI 10881 monitora e valuta:

- ❑ i requisiti dei processi socio - sanitari assistenziali (informazione, ammissione, inserimento, di- missione, attività collaterali);
- ❑ i requisiti per la realizzazione dei processi socio sanitari assistenziali (responsabilità della dire- zione, realizzazione della attività, gestione delle risorse umane, attività di controllo, attività di misura, analisi e miglioramento);
- ❑ i requisiti per la progettazione di servizi innovativi.

La UNI 11010 monitora e valuta:

- ❑ i requisiti generali relativi alla struttura e alla sua capacità di integrarsi e cooperare con il terri- torio;
- ❑ la mission e gli indirizzi generali;
- ❑ l'informazione verso l'esterno (utente, familiare, servizi sociali, ecc.);
- ❑ i requisiti per la fase di ammissione e di presa in carico;
- ❑ i requisiti per la definizione e gestione del progetto individualizzato;
- ❑ i requisiti per la fase di trattamento; i requisiti per la fase di dimissione;
- ❑ le caratteristiche generali dell'ente erogatore; i requisiti per il personale;
- ❑ i requisiti per la progettazione di servizi innovativi.



La cosa più grande e anche più difficile
è perseverare nelle cose quando hai esaurito l'interesse iniziale,
e non ancora il successivo,
che arriva quando hai una certa padronanza.

Cooperativa Sociale Quadrifoglio

Fornitori e riduzione impatto ambientale

Le forniture di beni e servizi sono disciplinate dalla Quadrifoglio attraverso una procedura di acquisto che si ispira ai principi qui di seguito elencati:

- principio di economicità, l'uso ottimale delle risorse da impiegare nello svolgimento della selezione ovvero nell'esecuzione del contratto;
- principio di efficacia, la congruità dei propri atti rispetto al conseguimento dello scopo cui sono preordinati;
- principio di correttezza, una condotta leale ed improntata a buona fede, sia nella fase di selezione sia in quella di esecuzione;
- principio di libera concorrenza, l'effettiva contendibilità degli affidamenti da parte dei soggetti potenzialmente interessati;
- principio di non discriminazione e di parità di trattamento, una valutazione equa ed imparziale dei concorrenti.

Operativamente, la scelta del fornitore si basa su un'analisi approfondita effettuata inizialmente dall'Ufficio Acquisti, e successivamente, da parte della Direzione stessa. Uno degli obiettivi dell'Ufficio Acquisti è quello di ridurre il numero dei fornitori ed instaurare con gli stessi un reciproco rapporto profittevole e duraturo.

I criteri, laddove applicabili, su cui si basa l'analisi sono i seguenti:

- AFFIDABILITA' (esperienza, qualità costante, consegne puntuali, rispetto di accordi)
- POSSIBILITA' DI PRODUZIONE (sufficiente capacità di produzione, livello ottimale di qualità, adattabilità immediata ad ordinazioni speciali o variazioni di quantità/ flessibilità, capacità di magazzinaggio)
- CONDIZIONI (prezzo, condizioni di consegna e pagamento chiare, termini di consegna e garanzie)
- PRODOTTO (qualità, assortimento, servizio alla clientela, ricerca e sviluppo di prodotti)
- POSSIBILITA' DI CORSI FORMATIVI SUI PRODOTTI (in modo da utilizzare gli stessi in base alle indicazioni per ottenerne la massima funzionalità e durata)

Fornitori e riduzione impatto ambientale: valutazione del fornitore

Nella fase iniziale il fornitore sottopone all' Ufficio Acquisti la sua lettera di presentazione con un listino prezzi.
Se tali prezzi sono concorrenziali si decide di incontrarlo in sede. In questa seconda fase viene effettuata l'analisi del fornitore.
Se quest'ultimo risponde positivamente alle condizioni richieste si procede, previa autorizzazione della Direzione, ad un test di prova in due strutture campione.
La terza fase si concentra sui riscontri ottenuti dalle strutture. Se gli esiti sono positivi, sempre previa autorizzazione della Direzione, si procede con l'apertura del rapporto commerciale tra le parti sottoscrivendo la relativa documentazione contrattuale.
Sia la qualità che le condizioni contrattuali saranno costantemente monitorate nel tempo anche dai coordinatori delle case di riposo, i quali, nel caso di eventuali non conformità, saranno tenuti a segnalarle in sede.

Metodi di riduzione impatto ambientale

Raccolta differenziata ed utilizzo di metodologie e protocolli per trasporto e smaltimento rifiuti organici/sanitari speciali

Eliminazione di plastica con l'introduzione di erogatori di fornitura acqua nelle strutture

Prodotti di pulizia e disinfezione a criteri CAM e Ecolabel

Fornitura di materiali biodegradabili per somministrazione pasti

Vetture Euro 6 per il trasporto Utenti e pasti

Covid-19: gestione dello stress e prevenzione Burnout

Dai focolai epidemici del dicembre 2019 in Cina, l'infezione correlata al nuovo coronavirus denominato Sars-CoV-2, non precedentemente identificato nell'uomo, si è poi propagata in altri Paesi ed a partire da febbraio 2020 in Italia. A marzo 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) ha dichiarato lo stato di pandemia da Corona Virus Disease (Covid 19).

L'emergenza sanitaria creatasi ha richiesto l'identificazione e l'attuazione di misure di prevenzione con un importante impatto sulle abitudini e sugli stili di vita della popolazione in generale; tra le azioni messe in atto nel tempo dalle autorità nazionali e locali al fine di contrastare la diffusione del virus, il distanziamento sociale e la chiusura di attività produttive e commerciali definite non essenziali. Tali azioni di contrasto, seppur finalizzate a preservare la salute della popolazione, determinano nuove ed inusuali condizioni di vita e di lavoro dettate dall'emergenza che, associate alla paura crescente per la possibilità di contagio e malattia, hanno effetti sullo stress e sul livello di malessere delle persone. Dalla letteratura sui determinanti psicosociali della salute è nota la reciproca interazione tra fattori di contesto sociale (crisi sanitaria, crisi socio-economica) e fattori psicologici individuali e collettivi (livelli di stress, strategie adattive, comportamenti, etc.) e quanto da questa interazione dipenda la compromissione del benessere psicologico e l'innalzamento dei livelli di di stress. Questi ultimi, a loro volta, innescano ricadute sia sul piano della salute fisica (es. maggiore vulnerabilità al virus) che sul piano della performance esistenziale complessiva (atteggiamenti, comportamenti, relazioni disfunzionali o a rischio, compromissione della partecipazione sociale, disturbi psichici, etc.). Fermo restando il potenziale di contagio in ogni ambiente di vita e di lavoro, gli operatori impegnati presso i servizi della Quadrifoglio, soprattutto quelli a contatto con il pubblico e l'utenza, sono identificabili tra i lavoratori a rischio di esposizione al virus; in aggiunta, il loro impegno in prima linea nella gestione dell'emergenza sanitaria li espone altresì ad un crescente sovraccarico operativo ed emotivo. Ciò è dovuto, in particolare, al confronto con cambiamenti drastici intervenuti nelle condizioni organizzative, relazionali, ambientali e psicologiche, ma anche nella vita privata. Tali aspetti portano ad una situazione di stress crescente ed effetti negativi sulla salute. Il contesto sopradescritto richiama la rilevanza della definizione stessa di "salute" operata dall'Oms quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità" definizione peraltro mutuata dal D. Lgs. 81/'08 e s.m.i.

Covid-19: gestione dello stress e prevenzione Burnout

La Quadrifoglio durante tutto il periodo di crisi pandemica ha fornito una pronta risposta nella gestione quotidiana delle difficoltà che si presentavano. Attraverso le linee guida della Direzione e il costante supporto delle indicazioni che giungevano dall'Ufficio Prevenzione e Protezione è stato possibile, durante tutta la pandemia interpretare correttamente le varie indicazioni che provenivano dal Governo Italiano. Infatti, la situazione di emergenza ha esposto il personale, soprattutto se operante nelle strutture socio-sanitarie e/o nelle scuole, a una serie di fattori di rischio legati alla cura dell'utente contagiato che contribuiscono all'accrescimento di stress psico fisico, primi tra tutti: l'esposizione agli agenti patogeni, la paura di essere contagiati e di contagiare pazienti e familiari, il contatto con la morte, lo stigma sociale dovuto alla maggiore esposizione alla malattia.

Nonostante gli sforzi profusi nella gestione immediata delle diverse criticità, è indubbio che il protrarsi dell'emergenza sanitaria ha aumentato in maniera crescente la pressione e paura nel personale della Cooperativa e comportato l'insorgenza di un rischio di cronicizzazione dello stress legato al lavoro. Se prolungato nel tempo e accompagnato da pressione intensa, lo stress può infatti determinare un esaurimento delle risorse psicologiche e in alcuni casi l'emergenza di burn-out, che è una sindrome derivante da stress cronico sul posto di lavoro, caratterizzato, in particolare, da una sensazione di impoverimento delle energie o esaurimento, un aumento della distanza mentale e di sentimenti negativi o cinici verso il lavoro e gli altri, una ridotta efficacia professionale.

L'esposizione a stress cronico può impattare sulla salute psicofisica della persona in diversi modi, che vanno da problemi di concentrazione e di memoria, problemi somatici e alterazioni del comportamento, fino a sintomi di ansia e depressione, senso di impotenza e anche uno stato di sofferenza conclamata come il burn-out. Tensione e pressione intensa e prolungata possono portare, inoltre, a una sottostima della percezione del rischio e delle misure di protezione da adottare, che può sfociare in comportamenti e procedure non adeguati o sufficienti.

Tutti questi effetti, e molti altri che in letteratura sono stati legati allo stress possono avere una ricaduta immediata sulla gestione dell'emergenza sanitaria, oltre che sulla salute e il benessere della persona.

Covid-19: gestione dello stress e prevenzione Burnout

Richiedono pertanto interventi immediati di gestione e contenimento del rischio.

Importantissimi sono stati, e sono ancora, le indicazioni precise e puntali della Cooperativa atte a interpretare e mettere in atto le direttive governative in ambito di protocolli e procedure a difesa degli operatori e degli utenti gestiti, nonché a rafforzare interventi finalizzati al supporto individuale e al sostegno psicologico.

L'ottica è quella di fornire al personale in condizioni di sofferenza gli strumenti e le strategie di fronteggiamento, adattamento e recupero, adeguate alla situazione.

Sperando di essere stati chiari ed esaustivi, porgiamo i nostri migliori auguri a tutti i nostri Soci e a tutti gli Stakeholders che vorranno contattarci per eventualmente proporci nuove commissioni lavorative.

Azioni a contrasto dell'emergenza Covid-19

La Società, per far fronte alla situazione di emergenza sanitaria, ha posto in essere le seguenti misure:

- ha continuamente aggiornato i protocolli aziendali di sicurezza negli ambienti di lavoro, contenenti specifiche misure di contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19, strutturati in coerenza con la normativa che si è susseguita nel tempo.
- ha integrato il DVR per la parte relativa al Covid-19
- durante il periodo di blocco delle attività, per alcuni servizi, ha usufruito dello specifico fondo integrazione salariale (FIS) e, laddove possibile, ha fatto ricorso all'attività di smart-working;
- ha provveduto ad eseguire le sanificazioni di tutti gli ambienti di lavoro e dotare tutti i dipendenti dei DPI necessari;
- ha proseguito, nonostante le difficoltà tipiche dovute alla pandemia, l'attività di formazione del personale, gestita per la maggior parte su piattaforma on-line, che ha permesso di informare e formare ogni socio lavoratore sia su contenuti obbligatori sia sulle tematiche evolutive Covid.

Malattie e Infortuni - Maternità

L'anno 2022 si è caratterizzato per un pesantissimo carico di oneri organizzativi legati ancora all'emergenza Covid 19, a causa, ad esempio, dell'adeguamento alle normative, della riorganizzazione dei servizi ed anche i costi per DPI. La gestione normativa della pandemia ha sicuramente determinato uno spostamento dei costi sostenuti per gli infortuni nei costi sostenuti per le malattie.
Da quest'anno abbiamo voluto introdurre anche il dato relativo alla maternità, utilizzandolo, tra l'altro, come indice di valutazione positiva rispetto al rapporto socio lavorativo dei nostri soci lavoratori come permanenza all'interno della compagine sociale. Riscontriamo un concreto aumento delle maternità rispetto all'anno precedente.
La tabella seguente riporta le ore annuali retribuite dalla cooperativa rispetto alle diverse causali di assenteismo; i costi sono stati calcolati, a titolo convenzionale, sulla media della paga base oraria della categoria C1 del CCNL Cooperative Sociali.

	Anno 2021	Costi calcolati sulla media della categoria C1	Anno 2022	Costi calcolati sulla media della categoria C1
Ore di malattia	178.532,64	1.588.291,29	275.785,11	**2,453,483,62**
Ore di infortunio	35.410,45	315.024,24	47.671,60	**411.448,88**
Ore di Maternità	151.527,25	1.348.041,52	217.936,93	**1.882.458,56**

Il presente Bilancio Sociale è stato redatto dal CDA in collaborazione con:

Dott. Bernardinello Paolo – Ufficio Ced

Sig.ra Catarsi Elisabetta – Ufficio Paghe

Rag. Chiri Alice – Direttore Amministrativo

Geom. Maauroufi Aberto Mohamed – Ufficio Ced

Visentin Angelo Francesco – Amministratore Delegato e Vicepresidente del C.d.A.

Il sottoscritto Lionello Jona Celesia, in qualità di professionista incaricato, dichiara, ai sensi dell'art. 31, comma 2 quinquies della Legge 340/2000, che il presente documento è conforme all'originale depositato presso la sede della società

Torino, 30 giugno 2023