



BILANCIO SOCIALE



"Non c'è esercizio migliore per il cuore che stendere la mano e aiutare gli altri ad alzarsi"

BILANCIO SOCIALE



Ogni anno presentiamo alle nostre Socie e ai nostri Soci, accanto al bilancio economico e finanziario, il Bilancio sociale: è un documento con il quale Coop. Sociale QUADRIFOGLIO s.c. ONLUS vuole comunicare in modo puntuale gli esiti delle sue attività, per mettere in luce l'importanza del ruolo dei soci lavoratori e del lavoro fatto, misurando il valore generato in ogni singola persona, che si è integrata con le attività svolte, diventando così più indipendente fino a contribuire alla costruzione di una società più inclusiva, giusta e accogliente, senza pregiudizi, ma resiliente e coraggiosa.

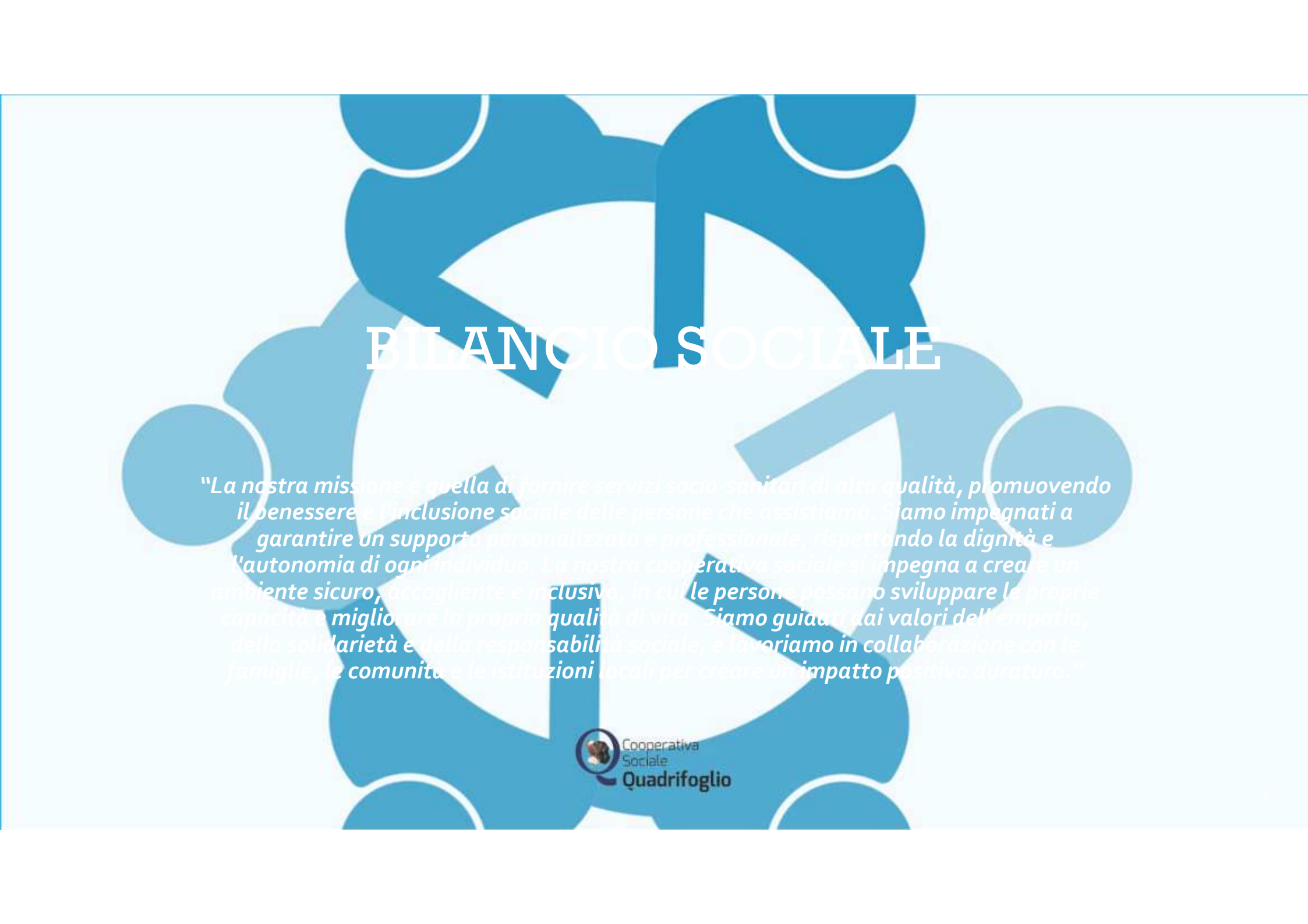
Quello che traspare è un valore semplicemente straordinario. Nonostante il momento difficile nel quale viviamo, tra guerra, fine della pandemia e rincaro delle materie prime, le scelte effettuate dal CdA hanno fatto chiudere il bilancio 2024 con *un risultato* che ci rende orgogliosi, ma ci affida anche una responsabilità che avvertiamo pienamente. In un anno cresce il valore della produzione e sono state messe in atto strategie di sviluppo a lungo termine coinvolgenti per i nostri clienti e professionalizzanti per tutti i nostri soci lavoratori, con formazione continua e diversificata.

Tutti i nostri interlocutori che ci hanno dato fiducia ribadiscono l'urgenza di riscrivere insieme percorsi virtuosi e innovativi senza limitarsi a ottemperare leggi o doveri, ma progettando attività che favoriscono una maggiore risposta ai bisogni dei soggetti fragili e della sempre più esigua rete di supporto.

Nel 2024 Coop. Sociale QUADRIFOGLIO s.c. ONLUS ha posto le fondamenta per il perseguimento degli obiettivi sociali per un'assistenza innovativa a favore di persone disabili e svantaggiate, oltre che a un'attenzione sempre più forte all'età anziana, avviando nuovi servizi riservati ai "grandi anziani" che si rivolgono alle strutture con problematiche avanzate che necessitano di valutazione multidisciplinare attenta che porti ad obiettivi concreti dei Piani Assistenziali. Si stanno facendo scelte importanti. È importante che gli stakeholder di riferimento sappiano che al centro dell'impegno di Coop. Sociale QUADRIFOGLIO s.c. ONLUS c'è la persona, nella sua totalità, completezza e unicità con l'intento di dar vita a servizi che soddisfino tutti i bisogni e le esigenze dei soggetti fragili presi in carico indirizzando le proprie strategie professionali al fornire un'assistenza che generi benessere psico-fisico di tutti i soggetti coinvolti ospiti, soci, dipendenti, famiglie.

Diverse sono le iniziative per ottenere obiettivi così ambiziosi e i contenuti di questo Bilancio Sociale vanno a dare oggettiva evidenza di tutto quanto ogni anno Coop. Sociale QUADRIFOGLIO s.c. ONLUS mette in campo per generare valore aggiunto nelle relazioni con i propri stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione



BILANCIO SOCIALE

"La nostra missione è quella di fornire servizi socio-sanitari di alta qualità, promuovendo il benessere e l'inclusione sociale delle persone che assistiamo. Siamo impegnati a garantire un supporto personalizzato e professionale, rispettando la dignità e l'autonomia di ogni individuo. La nostra cooperativa sociale si impegna a creare un ambiente sicuro, accogliente e inclusivo, in cui le persone possano sviluppare le proprie capacità e migliorare la propria qualità di vita. Siamo guidati dai valori dell'empatia, della solidarietà e della responsabilità sociale, e lavoriamo in collaborazione con le famiglie, le comunità e le istituzioni locali per creare un impatto positivo duraturo."

Premessa

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 valore della produzione 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 volume d'affari di oltre € 140 milioni ed un impegno di risorse umane al 31.12.2024 complessivo di oltre 4.000, oltre che una presenza radicale sulla maggior parte del territorio nazionale.

Principi di redazione del bilancio sociale

- **VERIDICITA' E VERIFICABILITA'**

I dati riportati hanno un chiaro riferimento alla fonte di provenienza

- **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 fotografia 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 espone in modo chiaro utilizzando un linguaggio di facile comprensione, accessibili anche a lettori privi di competenza tecnica nel settore

- **INCLUSIONE**

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

- **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.

- **COMPARABILITA'**

L'esposizione rende possibile la comparazione temporale e spaziale

- **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

- **RESPONSABILITA'**

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

Inserimento di tutte le informazioni necessarie alla valutazione dei risultati sociali

- **COERENZA**

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

- **UTILITA'**

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

- **OMOGENEITA'**

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

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



DEFINITI

SIGNIFICATIVI

MISURABILI

LA FONTI DI INDICATORI



CONTABILI

EXTRA-CONTABILI

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.

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	 Con tecnologia Bing © GeoNames, Microsoft, TomTom
Abruzzo	
Emilia-Romagna	
Liguria	
Lombardia	
Marche	
Piemonte	
Sardegna	
Toscana	
Valle D'Aosta/Vallée D'Aoste	
Veneto	

La nostra mission

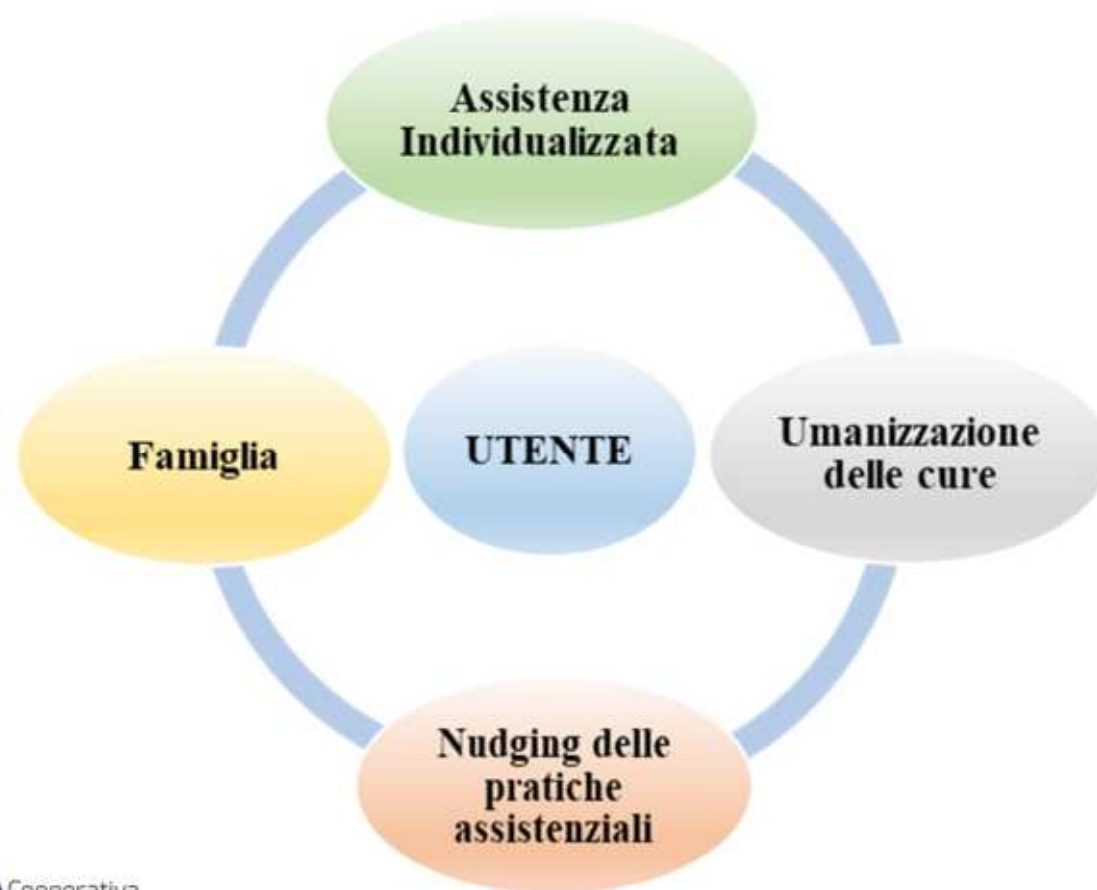
Abbiamo fatto della cultura dell'assistenza la nostra mission. Un'assistenza a 360 gradi che si rivolge agli utenti - siano essi anziani, minori o disabili, portatori di bisogni, ai soci lavoratori e al personale dipendente, patrimonio insostituibile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, e 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;

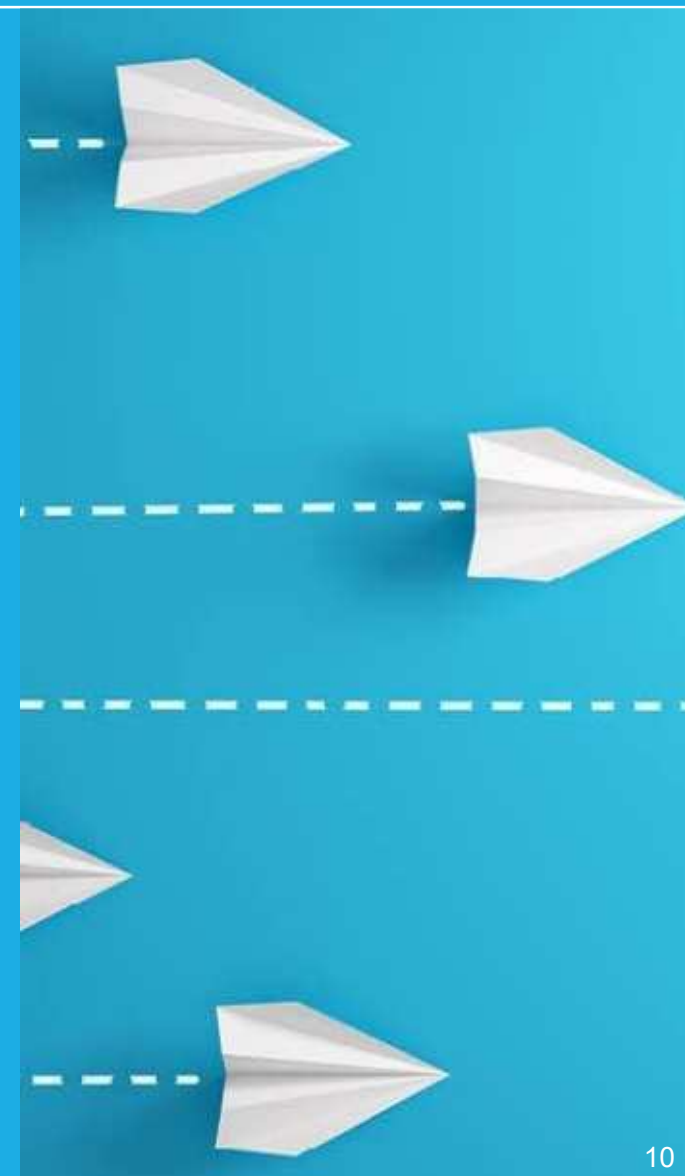
Continuità: la nostra Cooperativa adotta tutte le strategie finalizzate alla prevenzione del turnover ed un'organizzazione attenta che garantisce il corretto e regolare funzionamento del servizio;

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.).

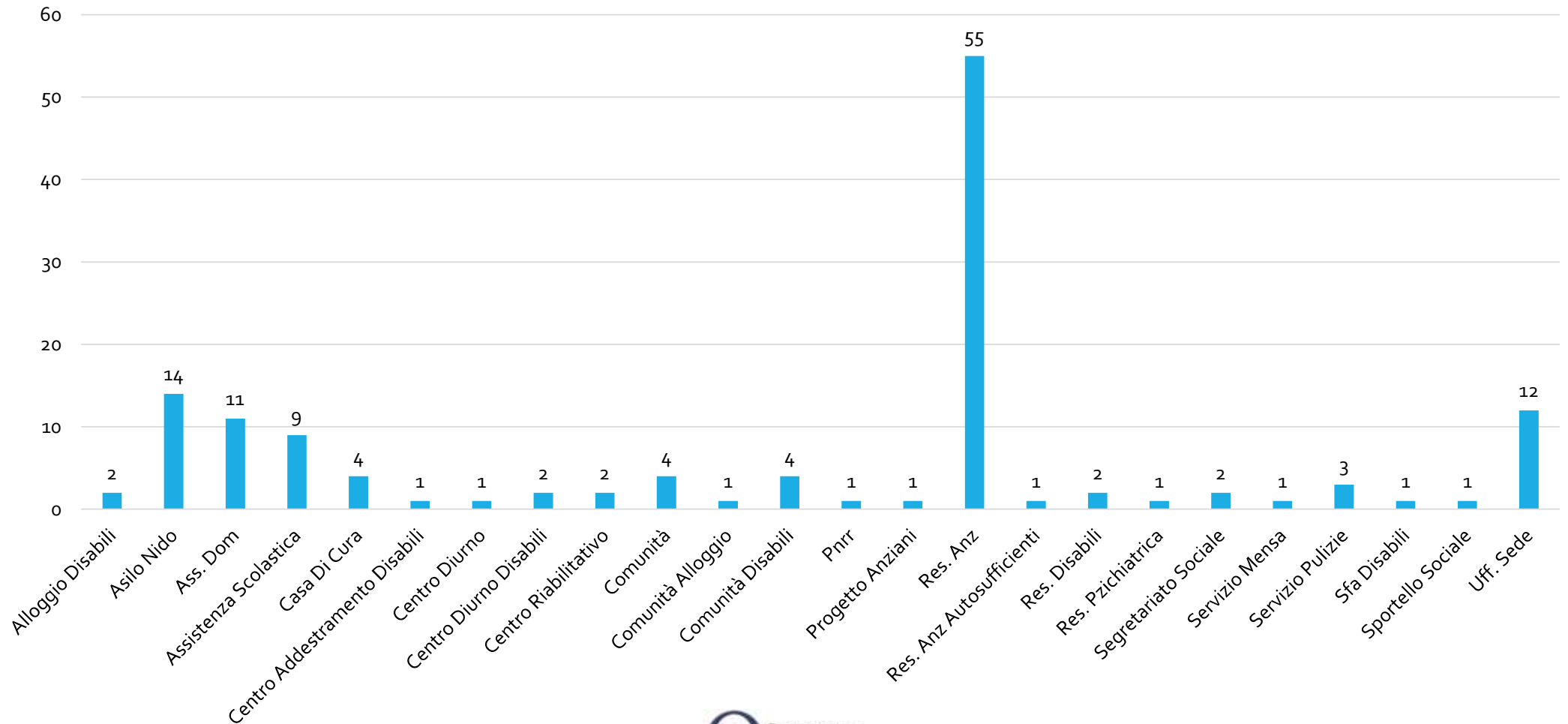
Le attività di cui sopra possono essere realizzate direttamente e/o per conto di qualsivoglia committente: enti pubblici di tutti i livelli, para pubblici e statali, cooperative e consorzi di cooperative, aziende private, privati cittadini, sia direttamente che tramite organismi consortili.

Le Attività e i servizi nel 2024

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, nei suoi oltre quarant'anni di attività, ha acquisito 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 2024



Elenco dei nostri servizi

UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE	UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE
TERAMO GALILEO	Comunità	Abruzzo	TRIUGGIO	Comunità Disabili	Lombardia
GIULIANOVA CDR	Res. Anz	Abruzzo	481 DON ORIONE DI BERGAMO	Res. Anz	Lombardia
444 RSA MONTEREALE	Res. Anz	Abruzzo	195 BIASSONO CDR	Res. Anz	Lombardia
PICC.GRUPPO EDUCATIVO NABUCCO	Asilo Nido	Emilia-Romagna	907 COTT DI CERRO MAGGIORE	Res. Anz	Lombardia
831 - BOLOGNA NIDO MARCHETTI	Asilo Nido	Emilia-Romagna	436 CINISELLO BALSAMO	Res. Anz	Lombardia
OZZANO A.D.	Ass. Dom	Emilia-Romagna	198 R.S.A. LAZZATE	Res. Anz	Lombardia
418 INTEG.SCOL. HANDICAP BOLOGNA	Assistenza Scolastica	Emilia-Romagna	MARCALLO CON CASONE CDR	Res. Anz	Lombardia
809 - CASTEL SAN PIETRO AS	Assistenza Scolastica	Emilia-Romagna	MERATE CDR	Res. Anz	Lombardia
808 - MEDICINA AS	Assistenza Scolastica	Emilia-Romagna	219 MERONE C.D.R.	Res. Anz	Lombardia
OZZANO CENTRO DIURNO	Centro Diurno	Emilia-Romagna	CdR RES.S.SARA MILANO	Res. Anz	Lombardia
514 CdR V.MARGHERITA CALESTANO PR	Res. Anz	Emilia-Romagna	SOGGIORNO ANZIANI SS TRINITA'	Res. Anz	Lombardia
513 CdR V.MARCONI CASTELVETRO -MC	Res. Anz	Emilia-Romagna	912 COTTOLENGO NOVATE MILANESE	Res. Anz	Lombardia
523 CdR RES.S.ROCCO -POLINAGO-MO	Res. Anz	Emilia-Romagna	466 OSTIGLIA - RSA MORANDO (MN)	Res. Anz	Lombardia
ANDORA ASSISTENZA DOMICILIARE	Ass. Dom	Liguria	VIGEVANO SFA	Sfa Disabili	Lombardia
833 - RSA CORONATA GENOVA	Res. Anz	Liguria	MILANO SEDE	Uff. Sede	Lombardia
834 - GENOVA DON ORIONE	Servizio Pulizie	Liguria	FERMIGNANO COMUNITA'	Comunità	Marche
835 - FONDAZ. CHIOSSONE GENOVA	Servizio Pulizie	Liguria	DEMONTE-APP.GUIDATO LA SOUSTA	Alloggio Disabili	Piemonte
919 NIDO ORIO AL SERIO	Asilo Nido	Lombardia	ALLOGGIO IN AUTONOMIA - CUNEO	Alloggio Disabili	Piemonte
BUSTO ARSIZIO-ED.DOMICILIARE	Ass. Dom	Lombardia	934 NIDO AVIGLIANA	Asilo Nido	Piemonte
837 - SAD RETE SALUTE - MONZA E BRIAN	Ass. Dom	Lombardia	927 NIDO CANNOBIO	Asilo Nido	Piemonte
VOUCHER MILANO	Ass. Dom	Lombardia	918 NIDO DI CARIGNANO	Asilo Nido	Piemonte
498 VAL CAVALLINA AS	Assistenza Scolastica	Lombardia	928 NIDO CHIVASSO	Asilo Nido	Piemonte
MILANO ACCREDITAMENTO	Assistenza Scolastica	Lombardia	930 NIDO DUSINO SAN MICHELE	Asilo Nido	Piemonte
VIGEVANO CDD	Centro Diurno Disabili	Lombardia	1003 - LIVORNO FERRARIS ASILO NIDO PICCOLE B	Asilo Nido	Piemonte
495 CENTRO RIABILITATIVO DI LENO	Centro Riabilitativo	Lombardia	814 - PIOSSASCO NIDO	Asilo Nido	Piemonte
821 - CENTRO RIABILITATIVO MANERBIO	Centro Riabilitativo	Lombardia	832 - NIDO RACCONIGI	Asilo Nido	Piemonte

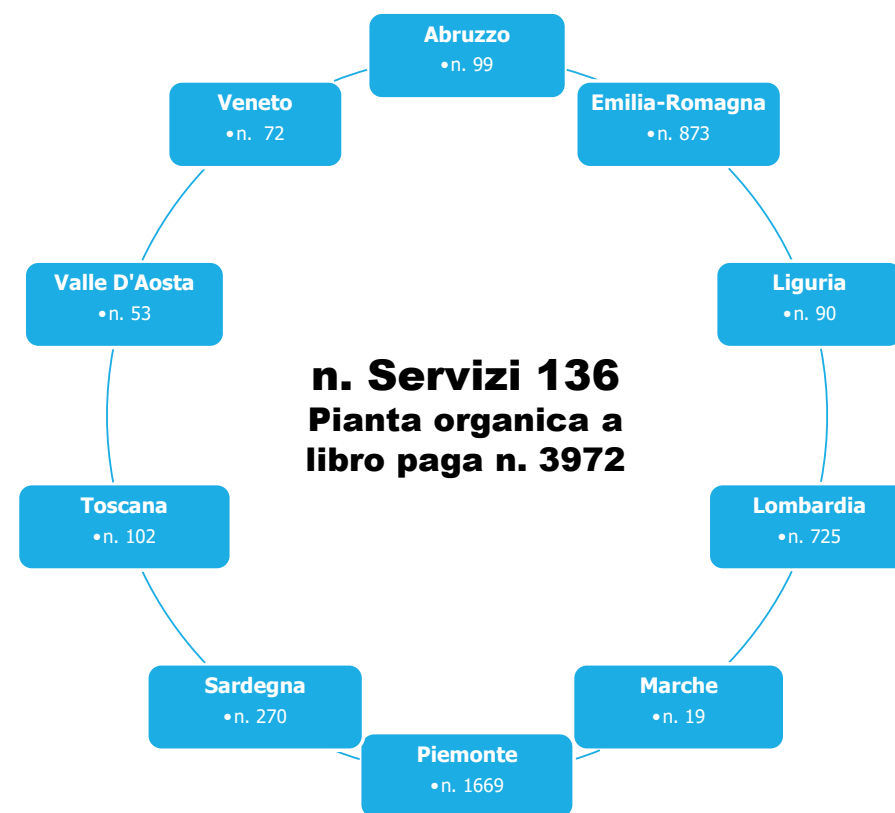
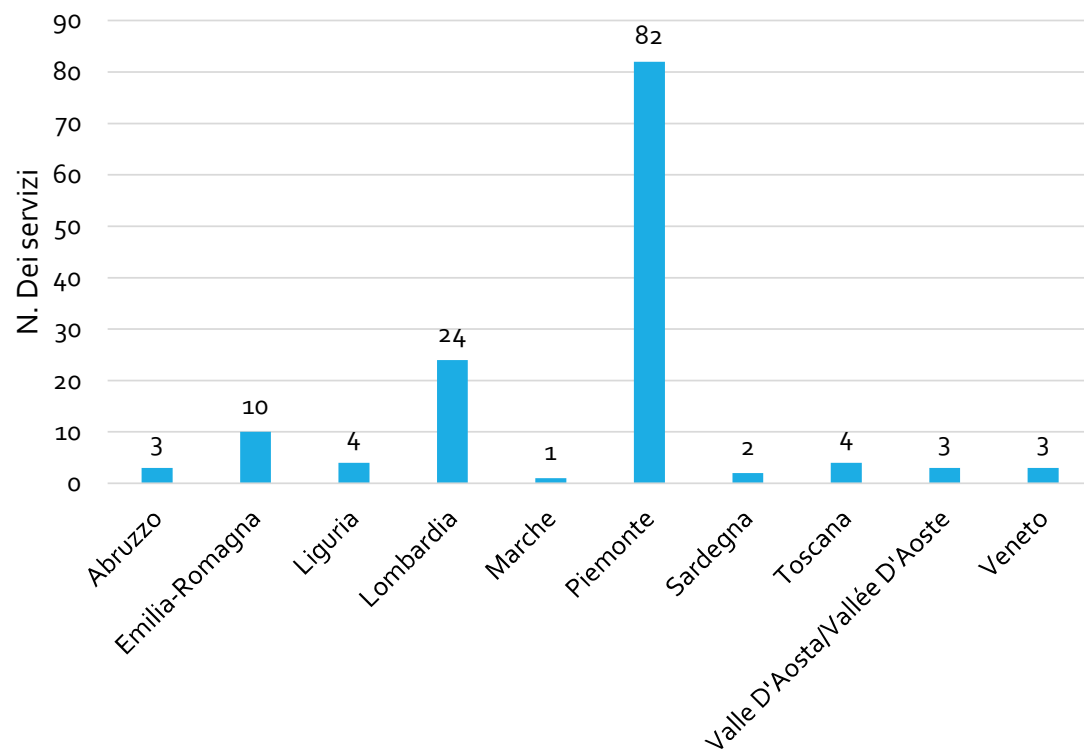
Elenco dei nostri servizi

UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE	UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE
933 NIDO SANT'ANTONINO DI SUSA	Asilo Nido	Piemonte	911 COTTOLENGO DI BIELLA	Res. Anz	Piemonte
932 NIDO SUSA	Asilo Nido	Piemonte	923 BORGOMANERO OPERA PIA CURTI	Res. Anz	Piemonte
917 TRINO ASILO NIDO	Asilo Nido	Piemonte	810 - RSA UCCELLI - CANNOBIO	Res. Anz	Piemonte
824 - BRA ASS DOMICILIARE	Ass. Dom	Piemonte	551 FONDAZ.CEPPI DI BAIROLS-CERCEN	Res. Anz	Piemonte
474 MONVISO SOLIDALE AD	Ass. Dom	Piemonte	554 CRESCENTINO	Res. Anz	Piemonte
MONDOVI' AD	Ass. Dom	Piemonte	384 MATER AMABILIS CENTRO	Res. Anz	Piemonte
305 NICHELINO A.D.	Ass. Dom	Piemonte	396 SAN ANTONIO	Res. Anz	Piemonte
825 - RIVOLI ASS DOM	Ass. Dom	Piemonte	900 COTTOLENGO DI CUNEO	Res. Anz	Piemonte
828 - SAD TORINO	Ass. Dom	Piemonte	GHEMME	Res. Anz	Piemonte
802 NICHELINO AS CISA12	Assistenza Scolastica	Piemonte	901 COTTOLENGO DI GIAVENO	Res. Anz	Piemonte
830 - RACCONIGI AS	Assistenza Scolastica	Piemonte	MARGARITA	Res. Anz	Piemonte
811 - VINOVO POMERIGGI ALTERNATIVI	Assistenza Scolastica	Piemonte	388 LOMBARDORE	Res. Anz	Piemonte
805 - HOSPICE CANDIOLO	Casa Di Cura	Piemonte	PRO SENECTUTE LUSERNA S.G.	Res. Anz	Piemonte
467 CDC CARAGLIO	Casa Di Cura	Piemonte	906 COTTOLENGO DI MAPPANO	Res. Anz	Piemonte
486 NICHELINO - CAD FAGIANAIA	Centro Addestramento	Piemonte	141 MONTEGROSSO	Res. Anz	Piemonte
CENTRO DIURNO DISABILI CUNEO	Centro Diurno Disabili	Piemonte	819 - RSA SAN DOMENICO - NOVARA	Res. Anz	Piemonte
NICHELINO LA CRISALIDE	Comunità	Piemonte	17 OMEGNA	Res. Anz	Piemonte
26 NICHELINO ITER	Comunità	Piemonte	902 COTTOLENGO DI PINASCA	Res. Anz	Piemonte
823 - COMUNITA' ALLOGGIO DAISY	Comunità Alloggio	Piemonte	1002 - RIVOLI RESIDENZA VILLA ELENA	Res. Anz	Piemonte
COMUNITA' DOLCE CASA - CUNEO	Comunità Disabili	Piemonte	1004 - RONDISSONE SOGGIORNO PER ANZIANI	Res. Anz	Piemonte
310 COMUNITA' LA BETULLA""	Comunità Disabili	Piemonte	1001 - SALUGGIA SOGGIORNO PER ANZIANI	Res. Anz	Piemonte
813 - COMUNITA' VIA DE MARCHI	Comunità Disabili	Piemonte	San Germano Vercellese c.d.r.	Res. Anz	Piemonte
817 - PROGETTO PNRR DI NICHELINO	Pnrr	Piemonte	461 OPERA PIA LOTTERI	Res. Anz	Piemonte
820 - NICHELINO GERAGOGIA	Progetto Anziani	Piemonte	473 R.S.A. CARLO ALBERTO" TORINO"	Res. Anz	Piemonte
905 COTTOLENGO DI BARGE	Res. Anz	Piemonte	827 - RSA MAIORANA - TORINO CORSO TAZZOLI	Res. Anz	Piemonte
826 - BEINASCO CDR	Res. Anz	Piemonte	453 CDR S.GIUSEPPE-TORRE PELLICE	Res. Anz	Piemonte

Elenco dei nostri servizi

UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE	UNITA LOCALE	TIPOLOGIA	REGIONE
425 CDR VOGOGNA	Res. Anz	Piemonte	RESP. TERRITORIALE	Uff. Sede	Piemonte
491 RAA BRICCA - TORINO	Res. Anz Autosufficienti	Piemonte	CENTRALINO	Uff. Sede	Piemonte
06 RSA JONATHAN	Res. Disabili	Piemonte	UFFICIO CED	Uff. Sede	Piemonte
SOGGIORNO IL SORRISO	Res. Psichiatrica	Piemonte	713 - UFFICIO TECNICO	Uff. Sede	Piemonte
822 - CHIERI SEGRETARIATO SOCIALE	Segretariato Sociale	Piemonte	815 - CAGLIARI INTEGRAZIONE SCOLASTICA	Assistenza Scolastica	Sardegna
452 SEGRET. SOCIALE - NICHELINO	Segretariato Sociale	Piemonte	VILLA FONTI - TEMPIO PAUSANIA	Res. Anz	Sardegna
829 - MARIA PIA HOSPITAL SERVIZIO MENSA	Servizio Mensa	Piemonte	915 COTTOLINGO DI FIRENZE	Res. Anz	Toscana
836 - TORRE PELLICE PULIZIE SCUOLE	Servizio Pulizie	Piemonte	921 DON ORIONE FIRENZE	Res. Anz	Toscana
CARMAGNOLA SPORTELLI SOCIALE	Sportello Sociale	Piemonte	913 COTTOLINGO DI FORNACETTE	Res. Anz	Toscana
DIREZIONE	Uff. Sede	Piemonte	916 COTTOLINGO DI PISA	Res. Anz	Toscana
RESPONSABILI AREA	Uff. Sede	Piemonte	816 - PERLOZ STRUTTURA DI CURE INTERMEDIE	Casa Di Cura	Valle D'Aosta/Vallée D'Aoste
UFFICIO QUALITA'	Uff. Sede	Piemonte	812 - VARINEY STRUTTURA DI CURE INTERMEDIE	Casa Di Cura	Valle D'Aosta/Vallée D'Aoste
UFFICIO AMMINISTRAZIONE	Uff. Sede	Piemonte	CHATILLON	Res. Anz	Valle D'Aosta/Vallée D'Aoste
UFFICIO GARE/PROGETTI	Uff. Sede	Piemonte	555 LEGNAGO CDR	Res. Anz	Veneto
UFFICIO LOGISTICA	Uff. Sede	Piemonte	904 COTTOLINGO DI VENEZIA	Res. Anz	Veneto
SEDE PULIZIE	Uff. Sede	Piemonte	321 RSA DISABILI MAROSTICA	Res. Disabili	Veneto

Distribuzione geografica dei Servizi



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.

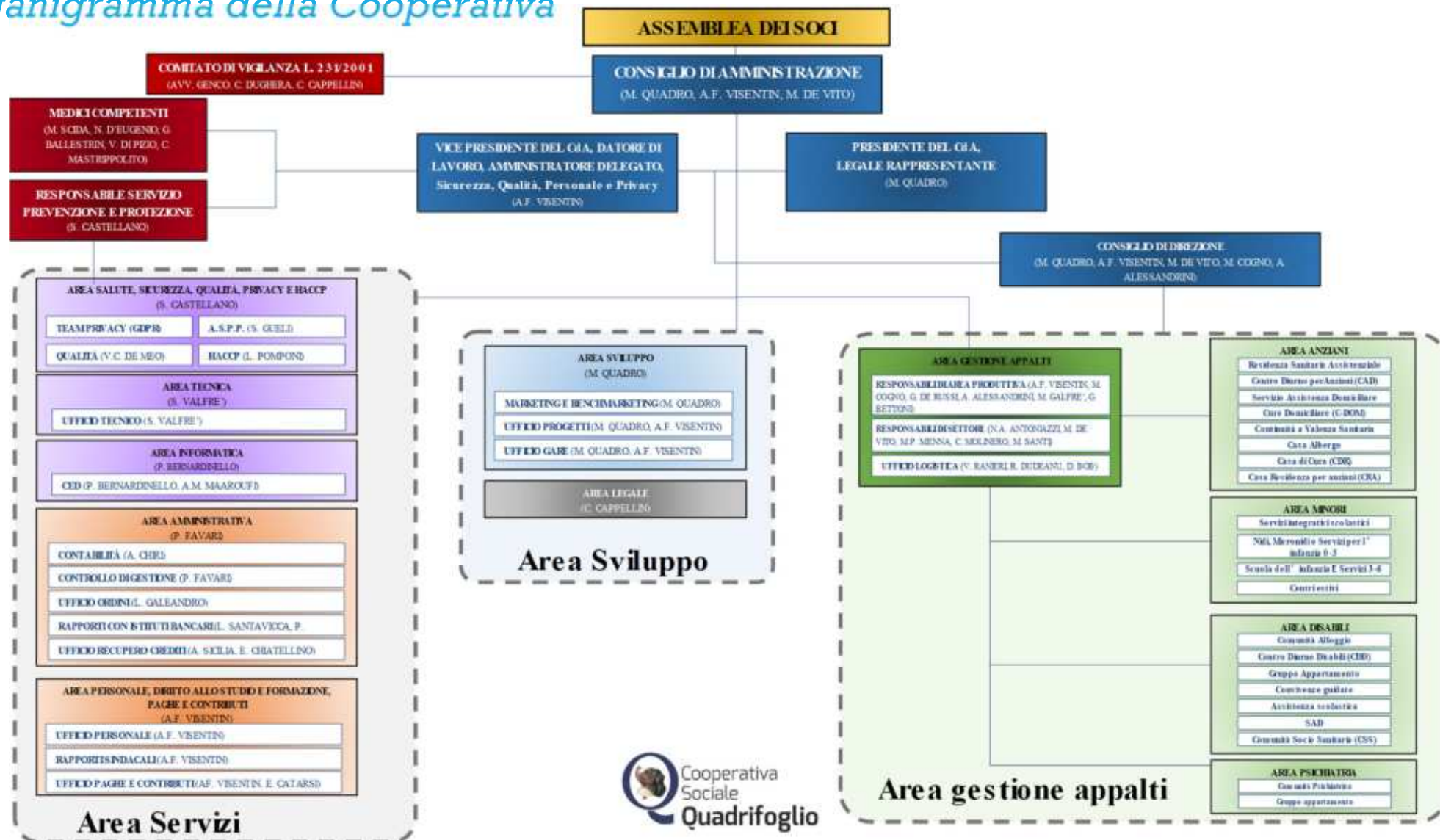
Annoveriamo a titolo d'esempio alcune tra le più significative collaborazioni:

- PROPOSTA 8o 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)
- Cooperativa Sociale Quadrifoglio Tre Handicap ed Emarginazione s.c. Onlus
- Izoard Società Cooperativa Sociale

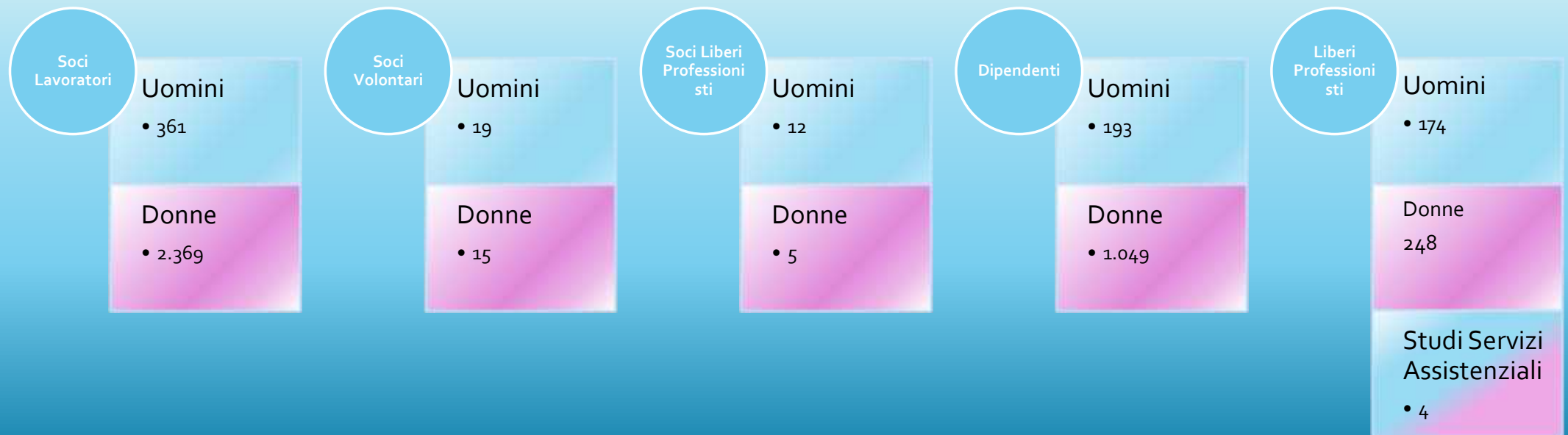


“Mettersi insieme è un inizio,
rimanere insieme è un progresso,
lavorare insieme un successo.”

Organigramma della Cooperativa



Le Risorse Umane della Cooperativa



Le Risorse Umane della Cooperativa impiegate al 31/12/2024 risulta essere composto da 2.730 soci lavoratori, 34 soci volontari, 17 soci liberi professionisti, 1.242 dipendenti e da 426 liberi professionisti compresi gli studi di servizi assistenziali.

Organo di Gestione: 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.

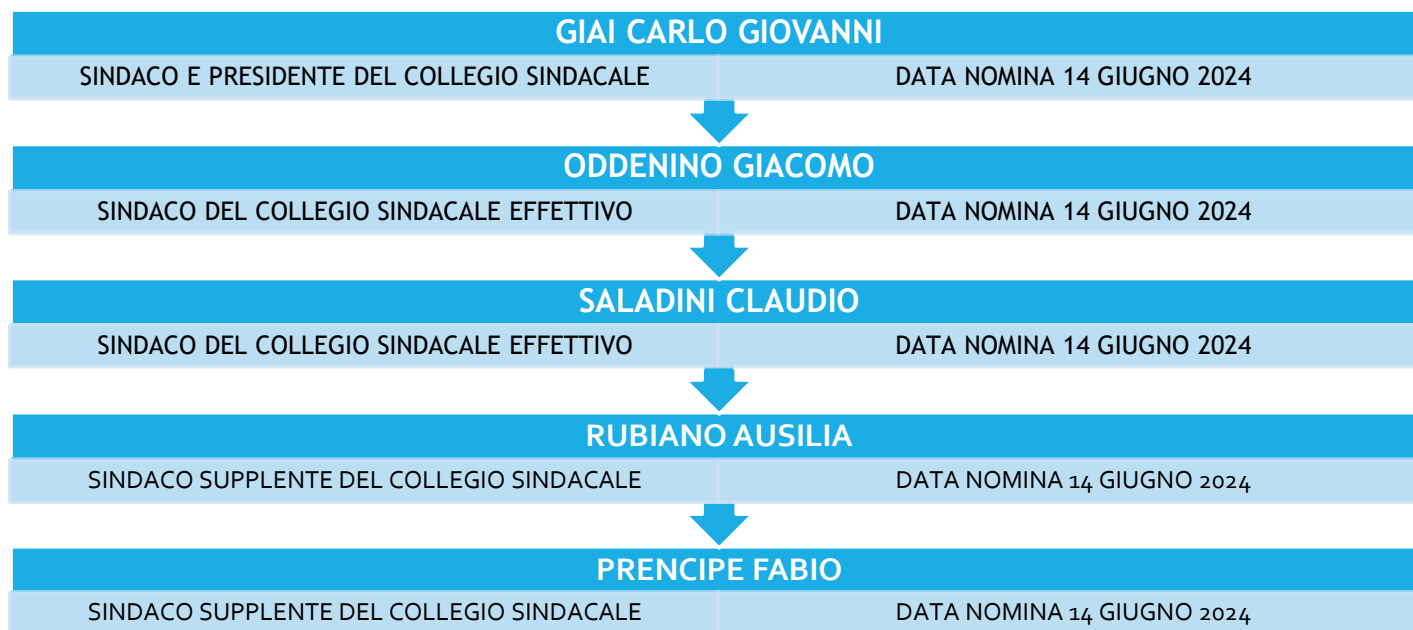
Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione a titolo completamente gratuito. Attualmente è composto da:

	QUADRO MARINA PRESIDENTE DEL CDA E LEGALE RAPPRESENTANTE DATA NOMINA 14 GIUGNO 2024
	VISENTIN ANGELO FRANCESCO VICEPRESIDENTE DEL CDA E AMMINISTRATORE DELEGATO DATA NOMINA 14 GIUGNO 2024
	DE VITO MICHELA CONSIGLIERA DEL CDA DATA NOMINA 14 GIUGNO 2024

Organo di Vigilanza: Il Collegio Sindacale

Nominato il 14 giugno 2024, 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.

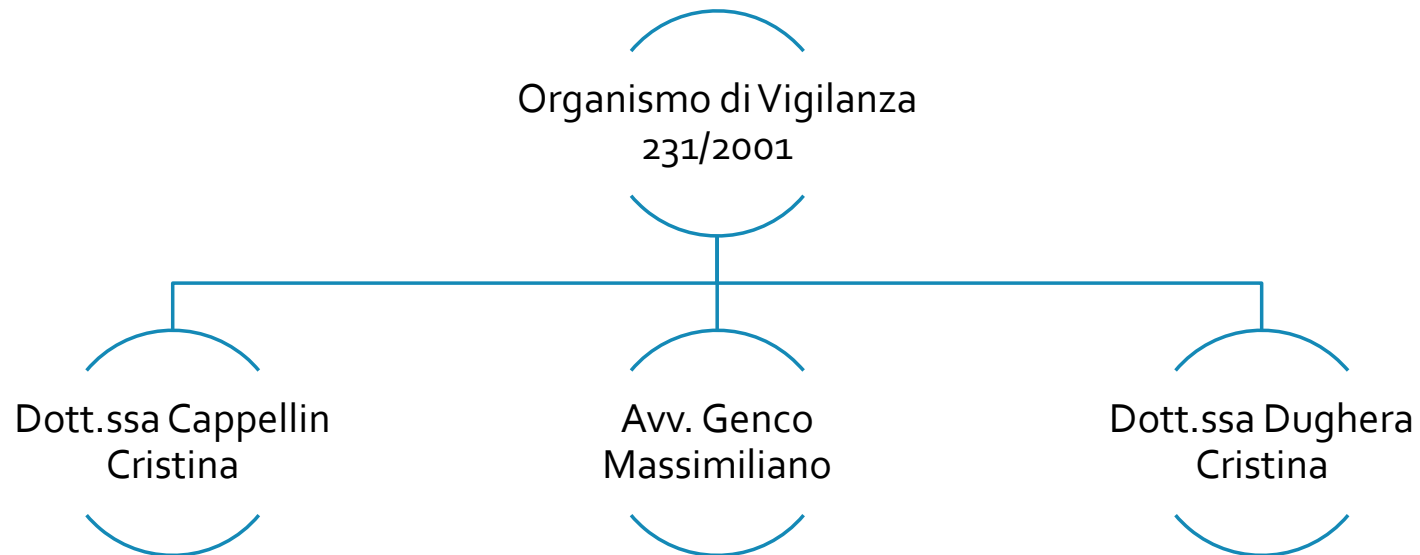


Per il Collegio Sindacale e per i Sindaci supplenti, è previsto un compenso annuale; per l'esercizio dell'anno 2024 il compenso è stato pari a euro 66.672,00.

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 2024 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 2024, i soci sono stati convocati in assemblea per l'approvazione del bilancio relativo all'anno 2023, con il seguente ordine del giorno:

Approvazione del Regolamento disciplinante i rapporti tra Socio Sovventore e Cooperativa.

Emissione di Azioni destinate a Soci Sovventori.

Modifica e successive deliberazioni relative all'art. 10 del regolamento interno: Provvedimenti disciplinari.

Approvazione del Regolamento Interno per l'assegnazione del ristorno ai soci lavoratori della cooperativa con scambio mutualistico di lavoro.

Approvazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale al 31 dicembre 2023, deliberazioni inerenti e conseguenti.

Decadimento dell'attuale Consiglio d'Amministrazione ed elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Decadimento dell'attuale Collegio Sindacale e nomina del nuovo Collegio Sindacale.

Comunicazione risultanze della Revisione Periodica operata ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220 - Disciplina in materia di Vigilanza sugli Enti Cooperativi.

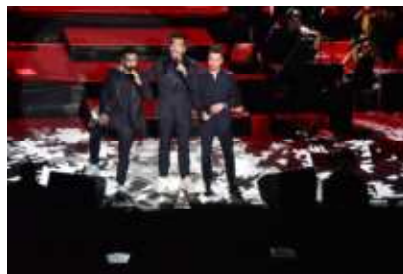
Provvedimenti in merito all'Organo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.

Varie ed eventuali.

In tale occasione sono stati illustrati l'andamento generale della gestione nel corso del 2023, 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 2024 con un'indicazione delle prospettive economiche e dei risultati attesi.

Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori

Di grande rilievo inoltre figura la consueta **Cena/Spettacolo di Natale organizzata al Inalpi Arena** dove ogni anno i lavoratori della Cooperativa di tutta Italia, gli eventuali consulenti esterni (quali avvocati, notai, commercialisti...) ed autorità locali si incontrano per passare insieme una piacevole serata dedicata allo scambio degli auguri natalizi. Incontro apprezzato ed atteso dai lavoratori in quanto momento di conoscenza ed incontro anche per la presenza di diversi ospiti del mondo della musica nazionale. Nell'evento del 2024 ad esibirsi per i soci è stato il duo formato dal comico Panariello e il cantante NEK ma ricordiamo che negli anni passati altri grossi nomi del mondo della musica moderna nazionale sono stati ospiti a questo evento; tra questi annoveriamo ospiti quali cantanti Pooh, Zucchero, Il Volo, Baglioni, Morandi ed altri artisti che hanno allievato le nostre cene con conducendole con i loro repertori. 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. Per quanto attiene gli interventi attivati per la compagine sociale, e non solo, la Quadrifoglio sostiene in ambito sociale, nel settore sportivo e dei grandi eventi, l'abbonamento annuale in una Suite aziendale al Inalpi Arena di Torino, lo SkyBox all'Allianz Stadium (più noto come Juventus Stadium) e 8 posti allo Stadio Comunale di Torino.



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

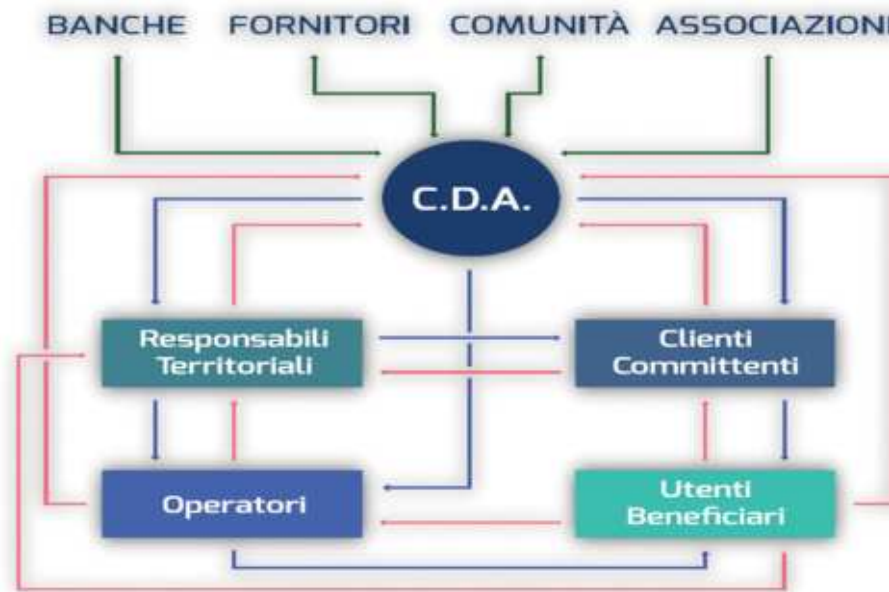
Gli Stakeholder

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:

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

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.





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.

"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

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.

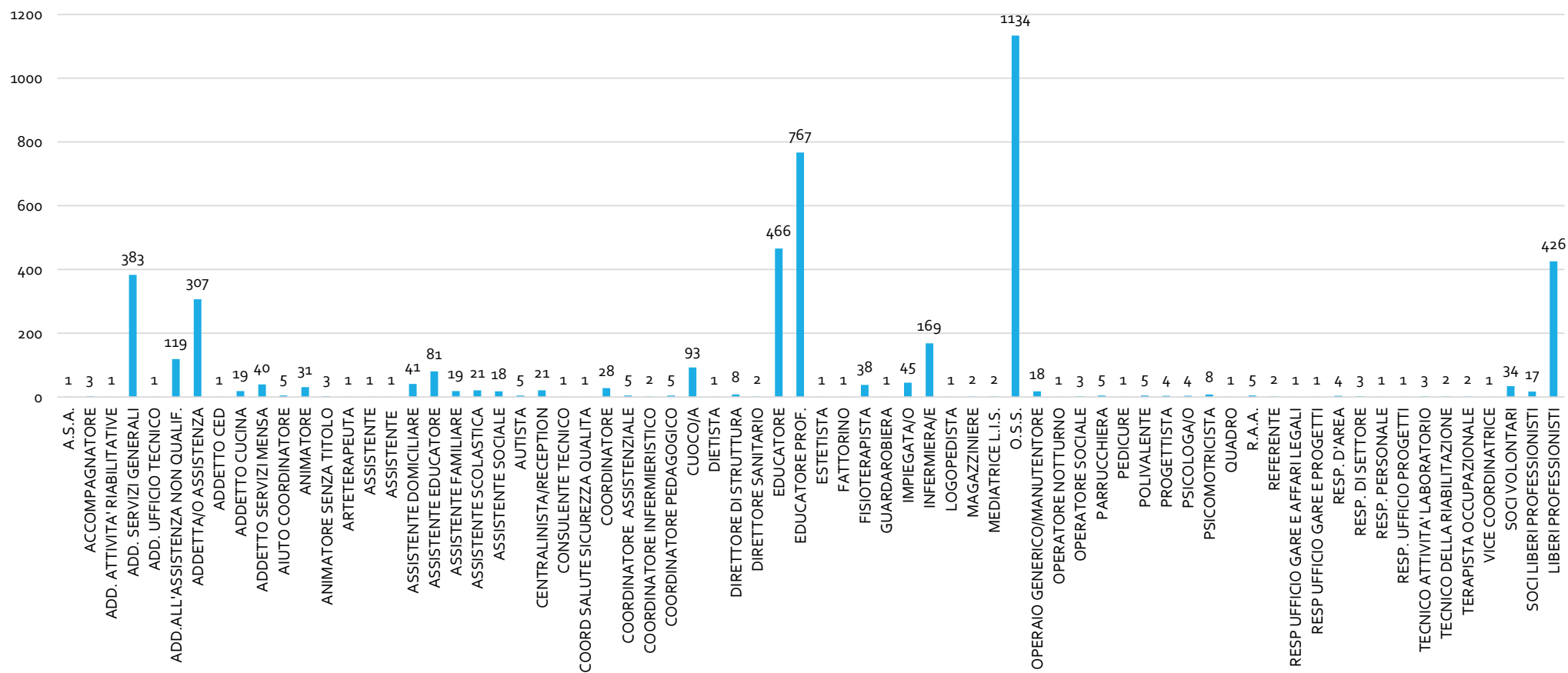
L'Organico della Cooperativa

Gli OBIETTIVI GENERALI dei corsi sono:

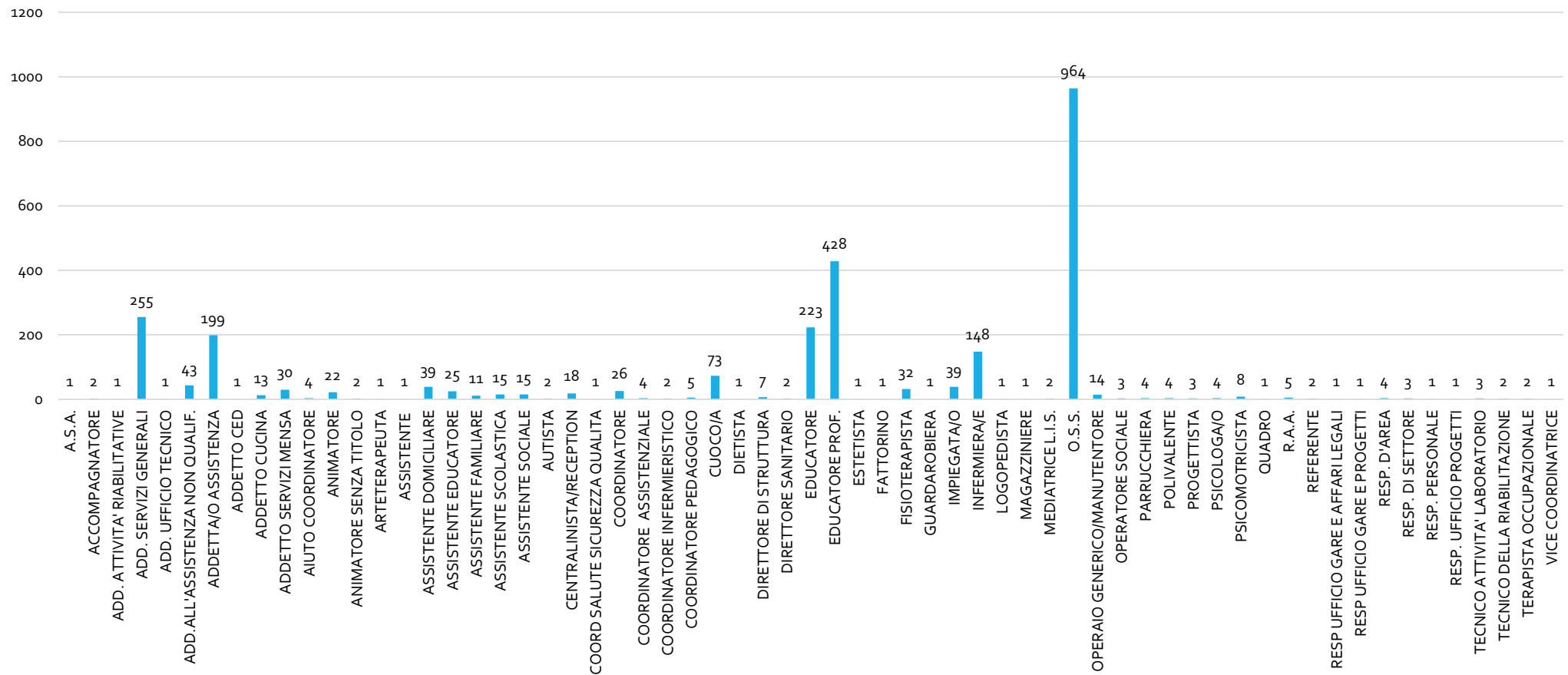
- Far apprendere un metodo di lavoro trasversale e multidisciplinare;
- Motivare il personale al miglioramento continuo;
- Rendere omogenei i livelli di conoscenza;
- Incrementare l'efficacia dell'intervento;
- Stimolare alla propositività;
- Sviluppare logiche di rete e di integrazione;
- Valorizzare 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.

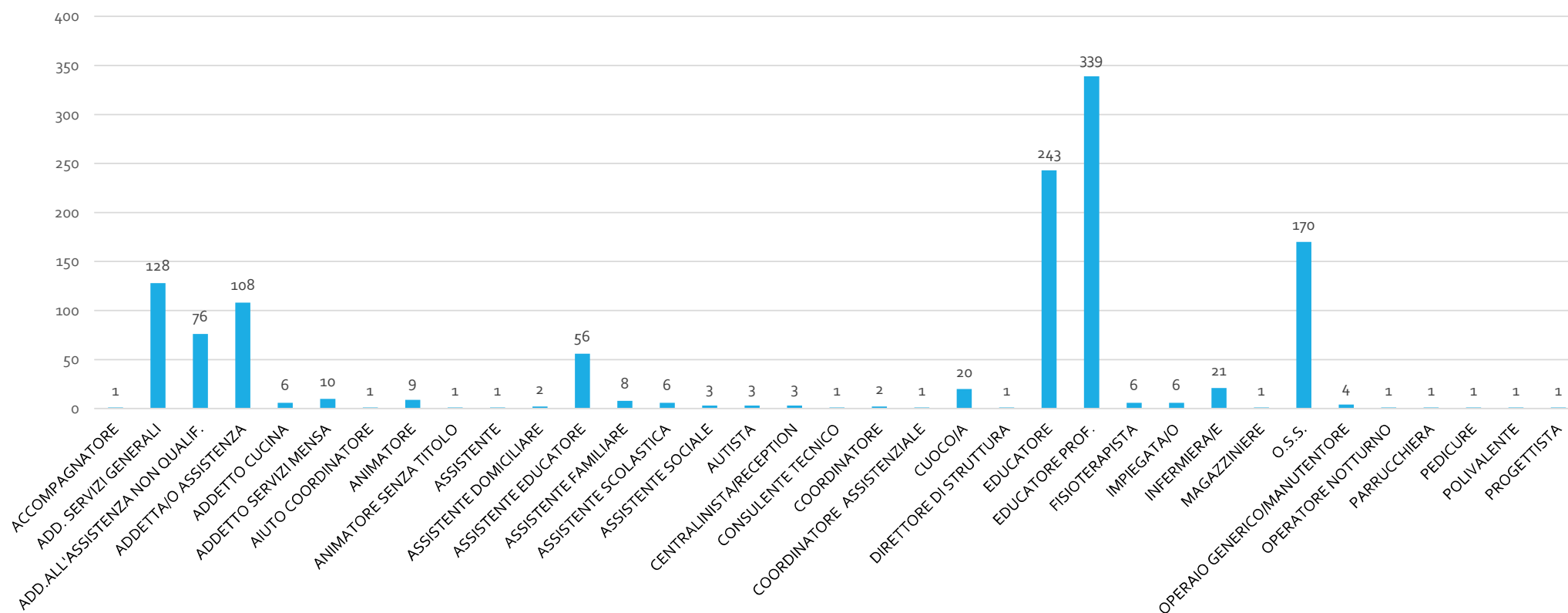
Risorse Umane complessivamente utilizzate – TOT: 4.449



Mansioni operatori in organico (libro paga) – Soci lavoratori: 2.730



Mansioni operatori in organico (libro paga) – Dipendenti: 1.242



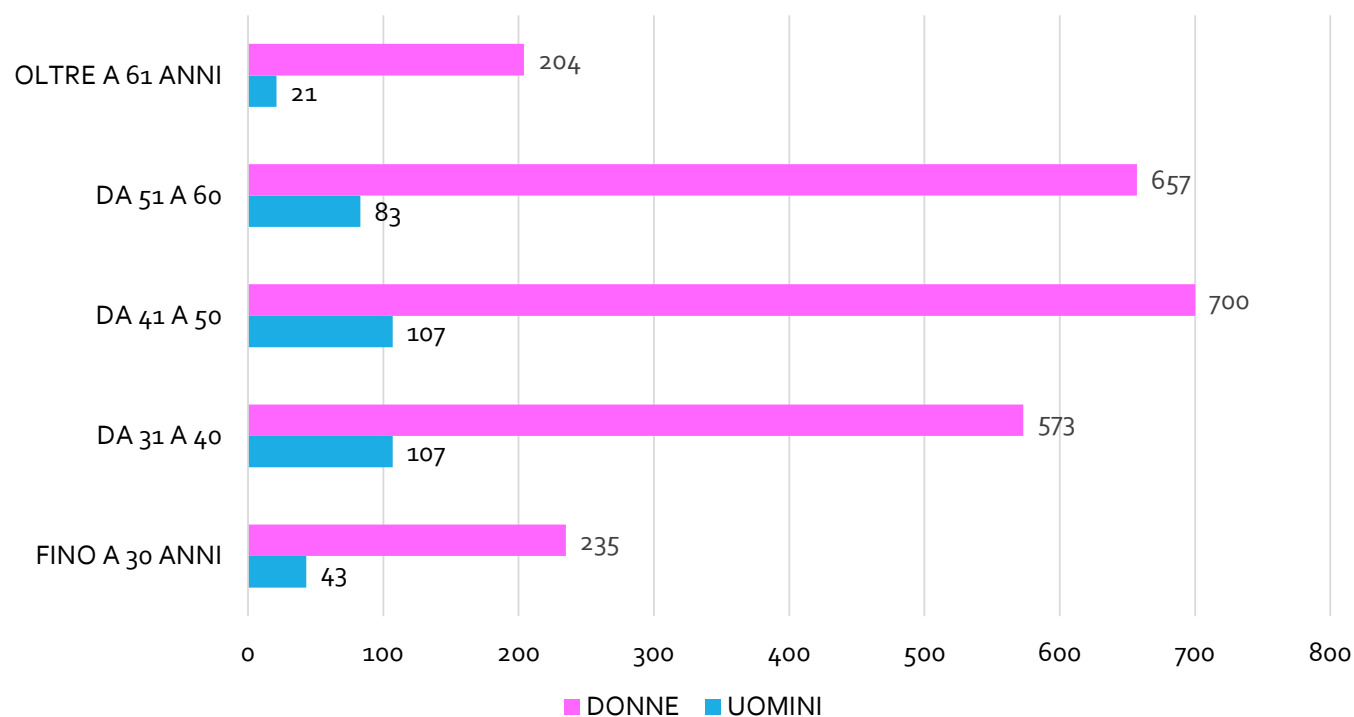
Distribuzione di genere

Nel 2024 abbiamo una distribuzione di genere costituita maggiormente da genere femminile rispetto al genere maschile.

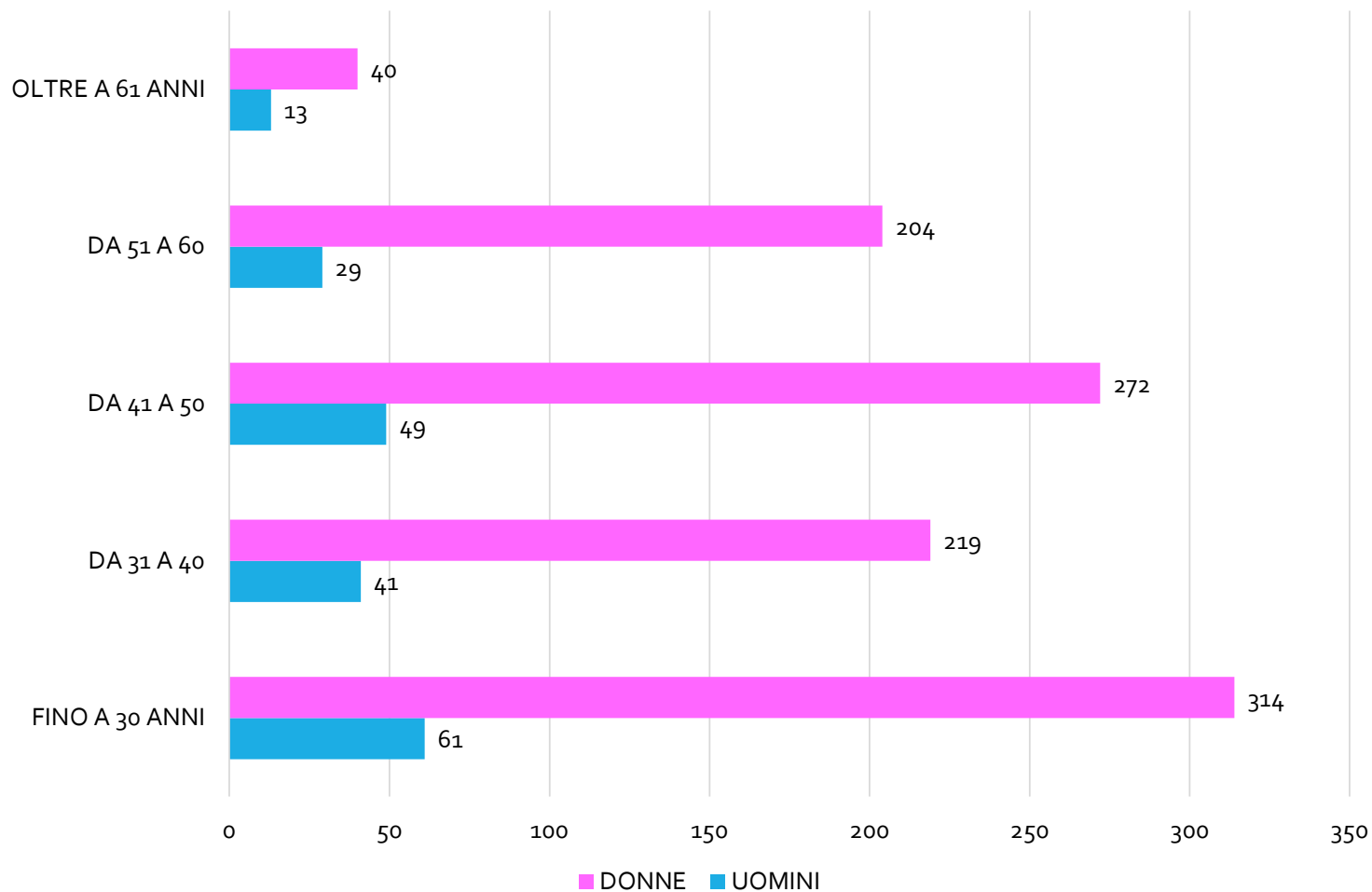


Composizione operatori in organico (libro paga): soci lavoratori n. 2.730

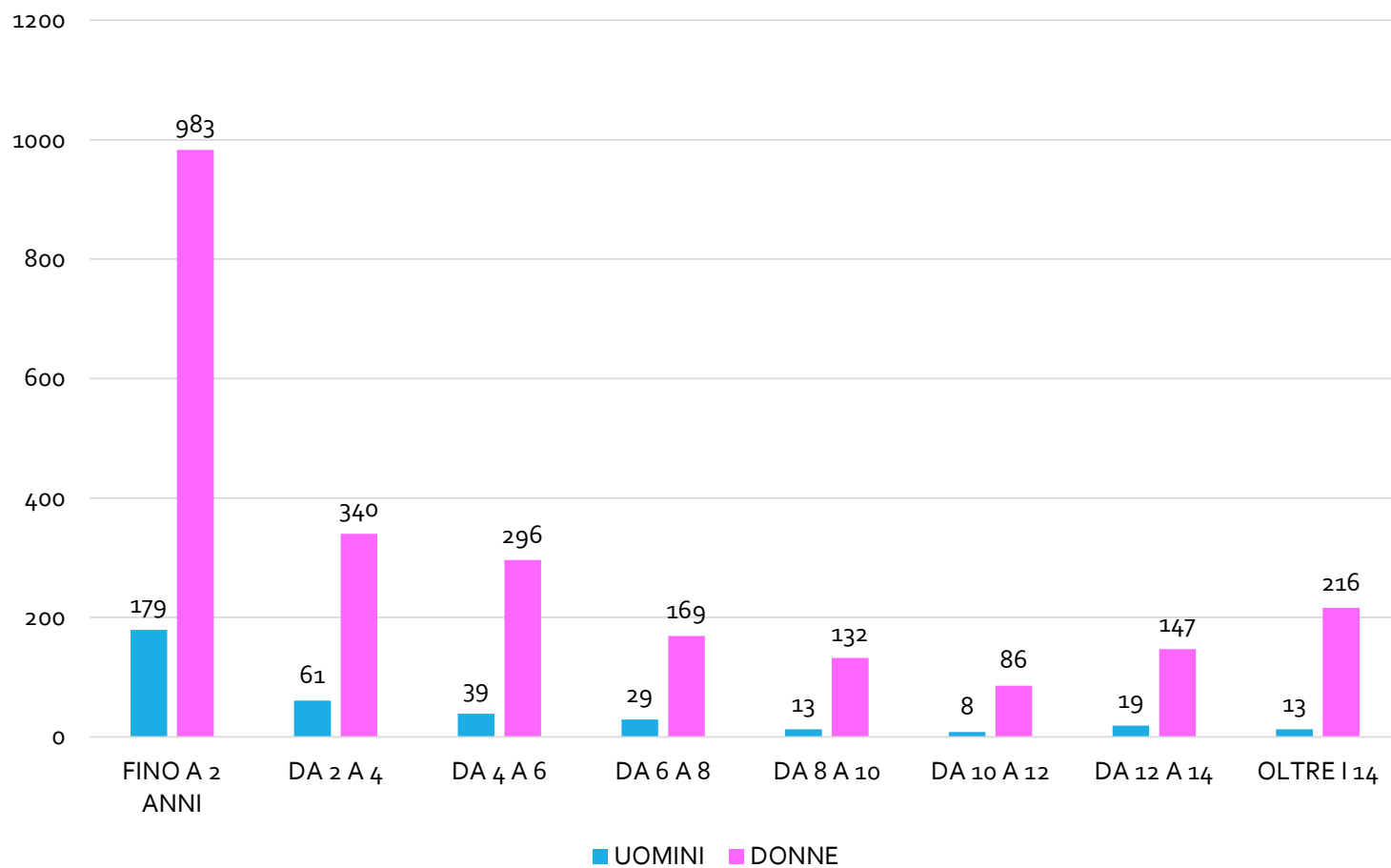
Il personale in organico vede la netta preponderanza di operatrici e si concentra maggiormente nelle fasce di età 41- oltre 61 anni. Circa il 40% dei lavoratori possiede un'anzianità di servizio in Cooperativa superiore ai 4 anni. I contratti sono prevalentemente part-time e a tempo indeterminato.



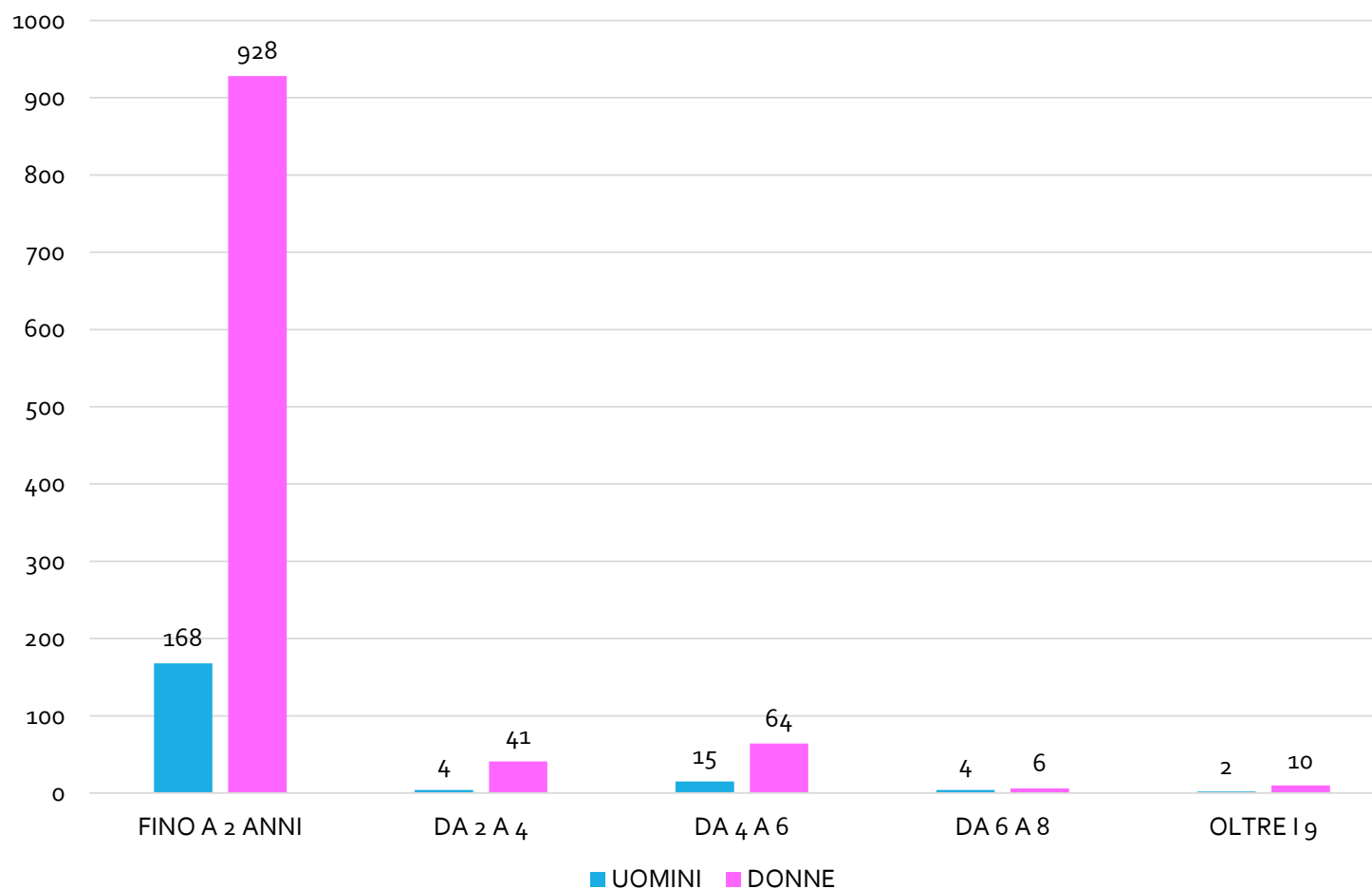
Composizione operatori in organico (libro paga): dipendenti n. 1.242



Anzianità di servizio operatori in organico (libro paga): soci lavoratori n. 2.730



Anzianità di servizio operatori in organico (libro paga): dipendenti n. 1.242



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 31/12/2024 costituiva il oltre il 25% del personale assistenziale. Si precisa che non in tutte le regioni è obbligatorio utilizzare gli OSS e non in tutti i 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. Permane nel corso dell'esercizio in discussione la difficoltà di ricerca e selezione del personale Sanitario e Sociosanitario e, nonostante gli effetti della pandemia si siano ridotti, gli effetti sul mercato del lavoro non si sono ridotti in maniera proporzionale. Quanto sopra continua a comportare il rischio di disallineamento retributivo tra le varie figure professionali.

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

Il personale socio sanitario

Nel corso dell'anno 2024 la Cooperativa, a seguito di un aumento dei servizi, ha registrato un incremento delle figure socio assistenziali, nello specifico dei profili di OSS e infermieri. Nell'ottica di un continuo supporto al benessere del proprio personale socio-sanitario e di un riconoscimento tangibile del loro impegno, la nostra organizzazione ha destinato risorse all'erogazione di welfare aziendali quali:

SISTEMAZIONI ABITATIVE
PER NEO ASSUNTI
RESIDENTI IN ALTRE
REGIONI

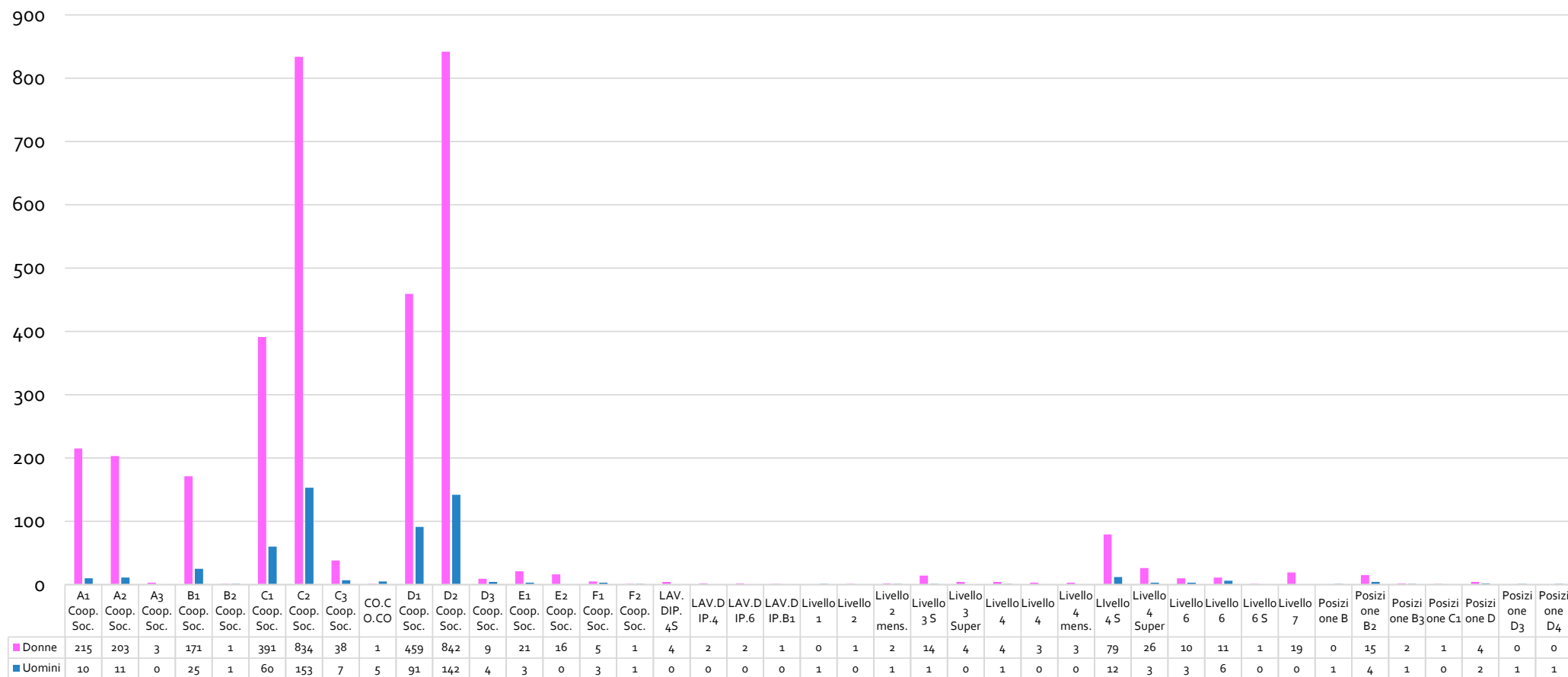
SISTEMAZIONI ABITATIVE AI
SOCI DISPONIBILI AD
OPERARE IN SERVIZI
DISTANTI DELLA RESIDENZA

RIMBORSI SPESE E
CHILOMETRICI

INDENNITA' DI TRASFERITA

BUONI SPESA

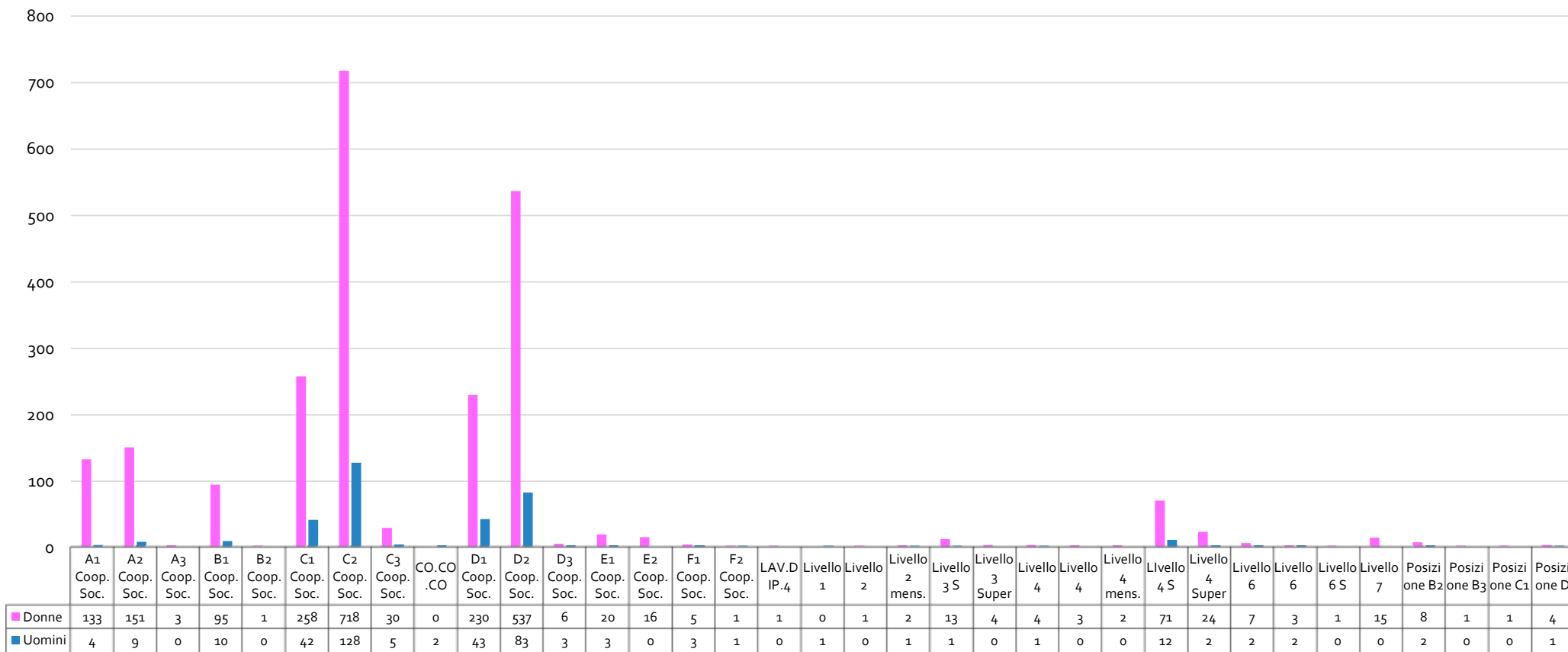
Livello di inquadramento della pianta organica a libro paga: n. 3.972



Donne Uomini



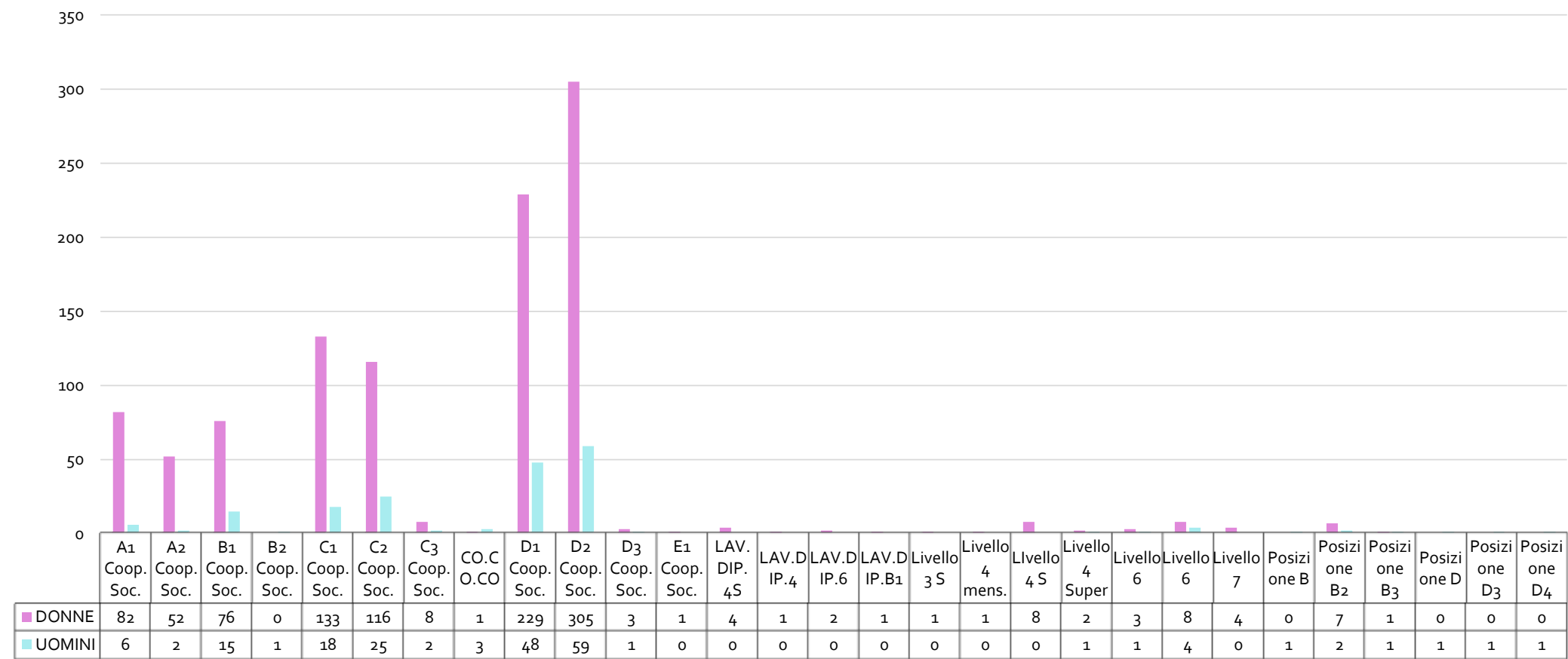
Livello di inquadramento della pianta organica a libro paga: soci lavoratori n. 2.730



Donne Uomini



Livello di inquadramento della pianta organica a libro paga: dipendenti n. 1.242



Distribuzione tipologia di contratti della pianta organica a libro paga: soci lavoratori n. 2.730

Part-Time

1.526 Donne

188 Uomini

Full-Time

843 Donne

173 Uomini

***Distribuzione tipologia di contratti della pianta organica
a libro paga: dipendenti n. 1.242***

Part-Time

928 Donne

147 Uomini

Full-Time

121 Donne

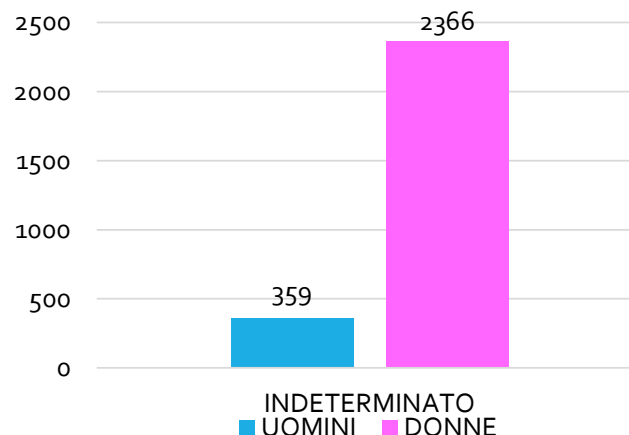
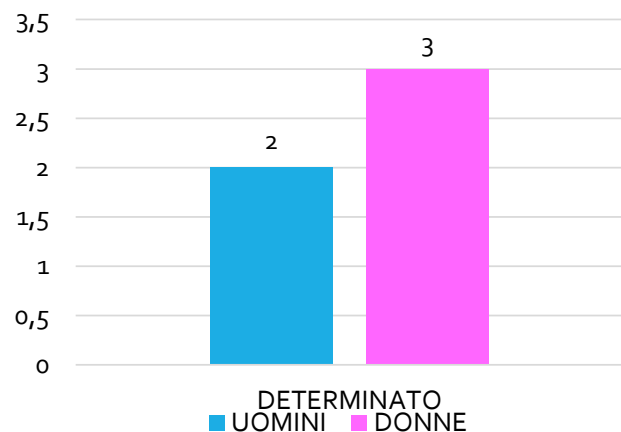
46 Uomini

Durata dei contratti dei soci lavoratori

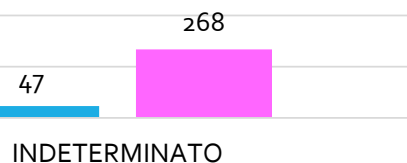
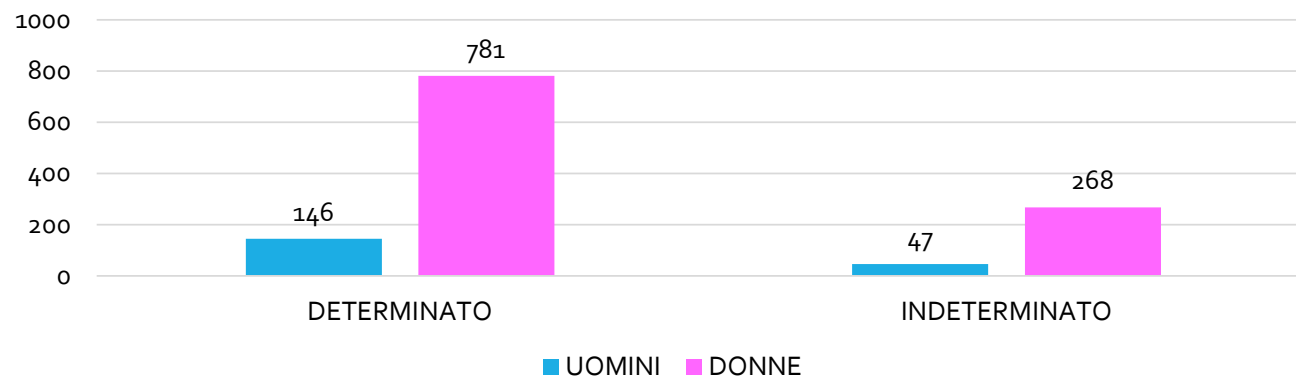
La Cooperativa registra una netta maggioranza di contratti a tempo indeterminato rispetto ai contratti a tempo determinato, in linea con i trend degli altri anni. Questo porta ad una maggior stabilità della compagine sociale che opera all'interno dei servizi erogati siano essi di sede siano essi rivolti a soggetti fragili. Un maggior numero di contratti a tempo indeterminato permette alla Cooperativa di avere un tasso di turn over contenuto anche nel 2024.

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:



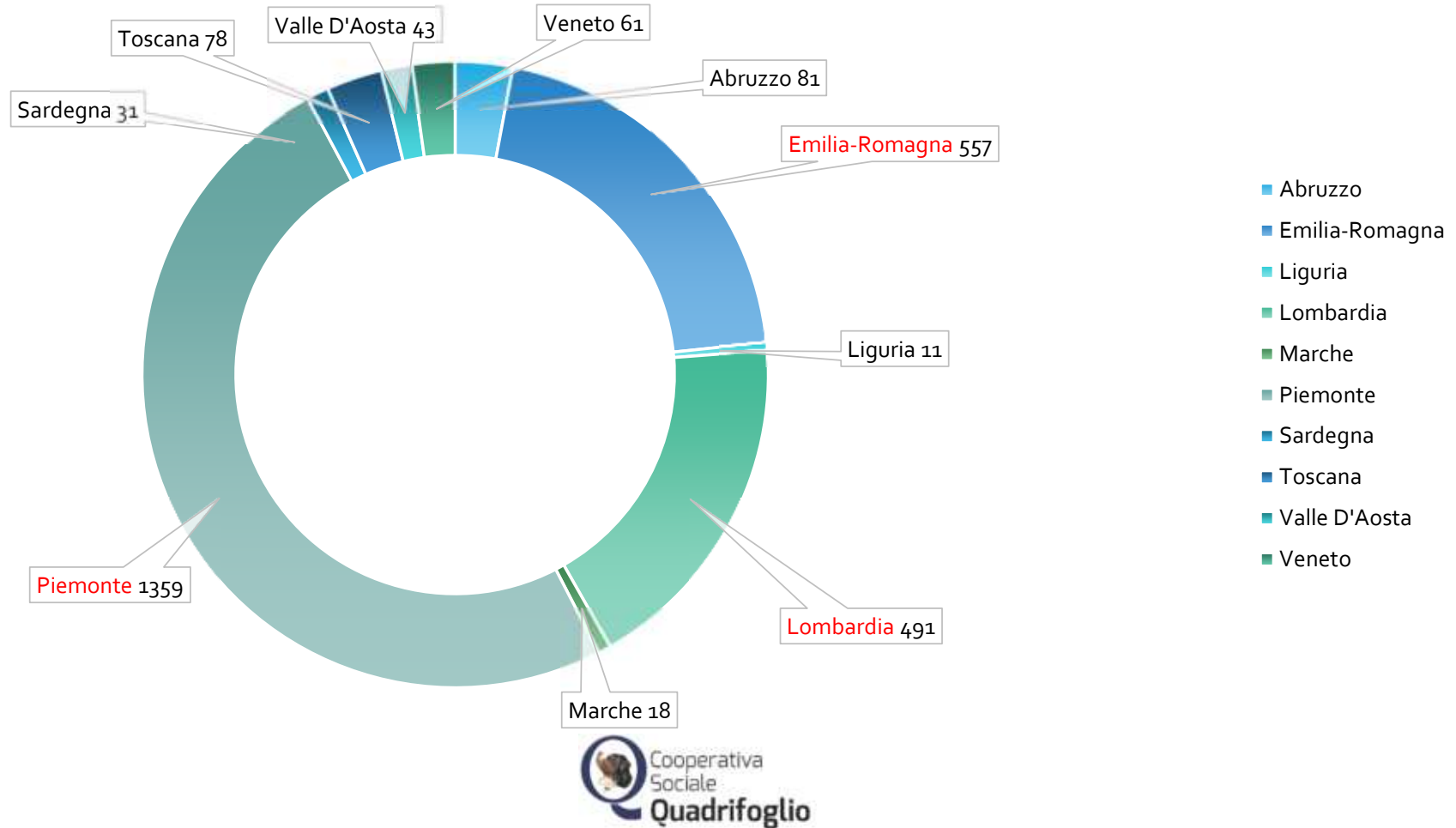
***dei SOCI LAVORATORI:
n. 2.730***



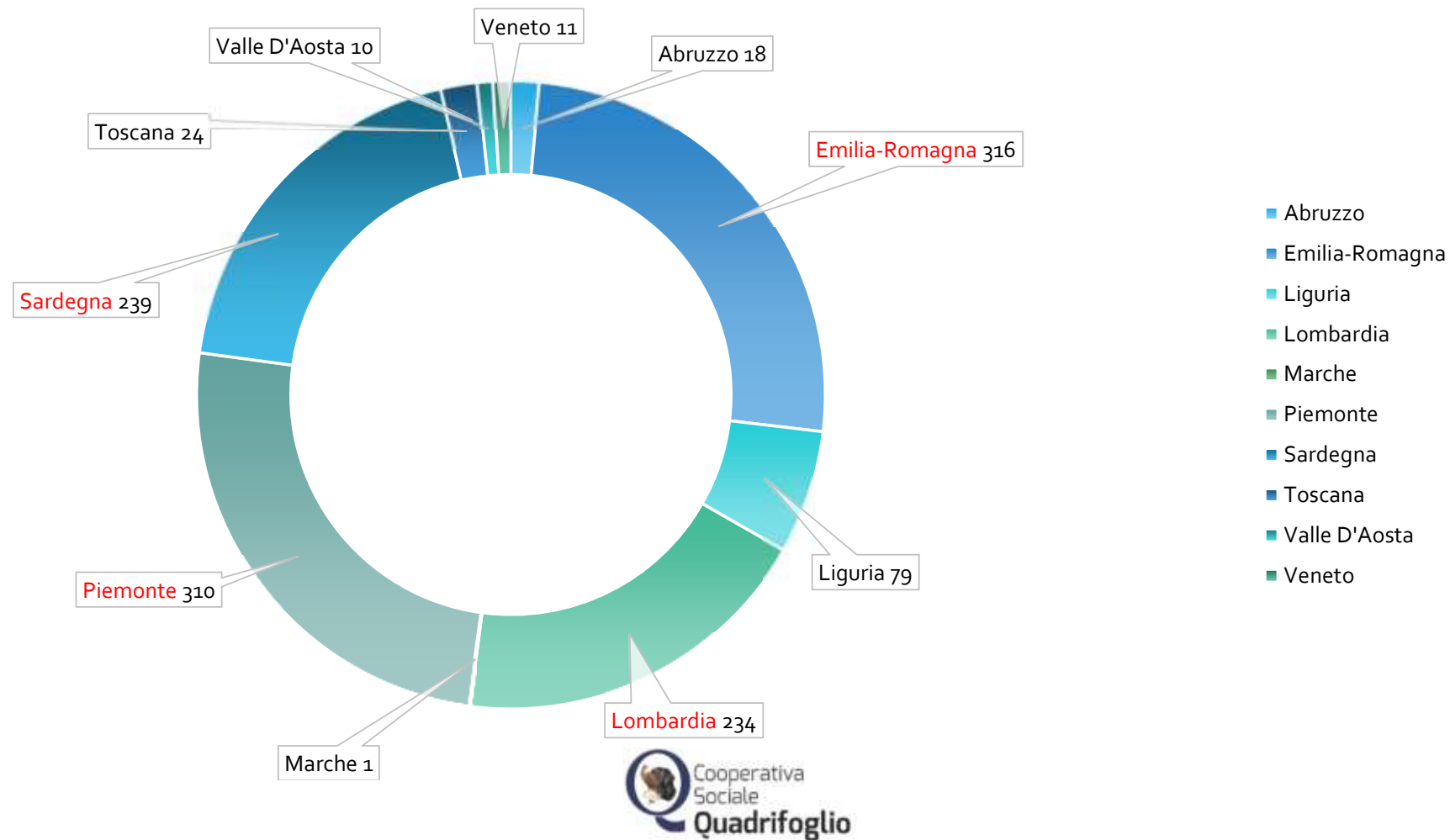
***dei DIPENDENTI:
n. 1.242***

Distribuzione geografica della pianta organica a libro paga: soci lavoratori n. 2.730

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



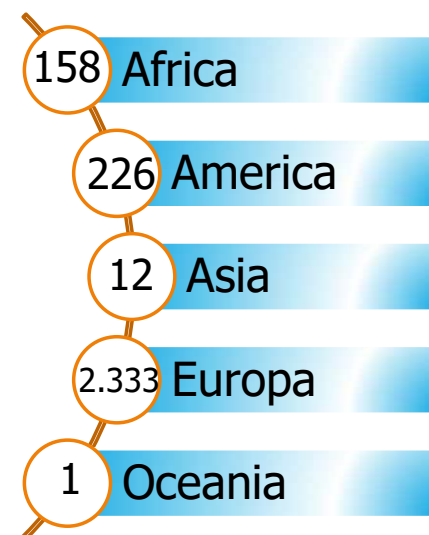
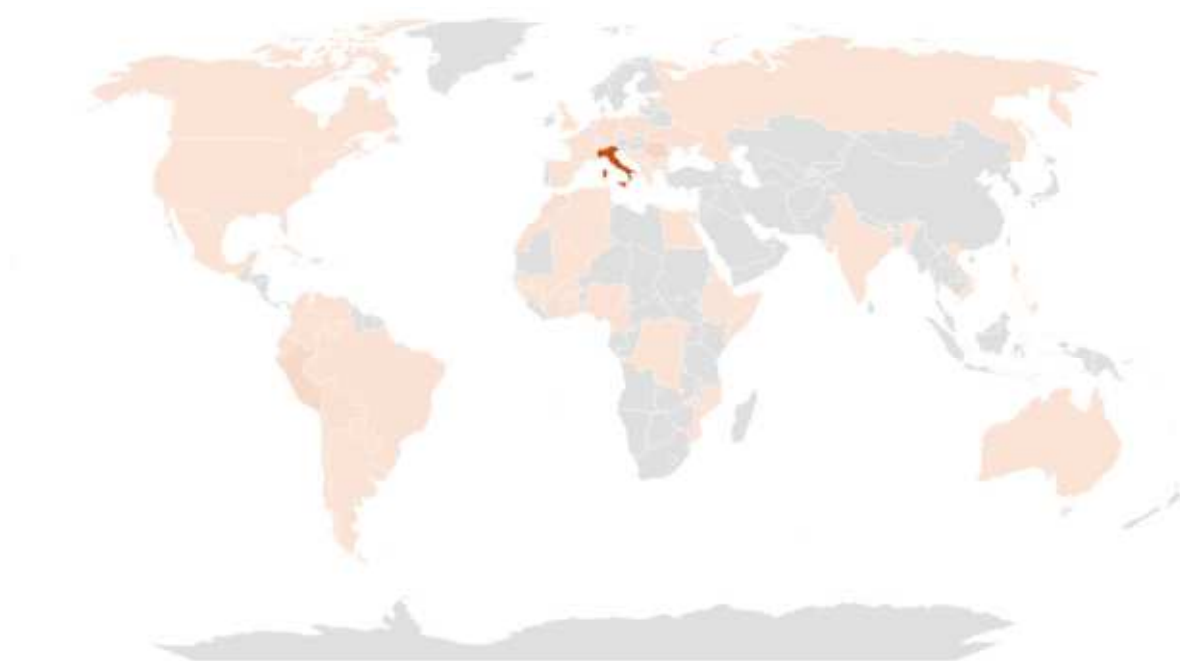
Distribuzione geografica della pianta organica a libro paga: dipendenti n. 1.242



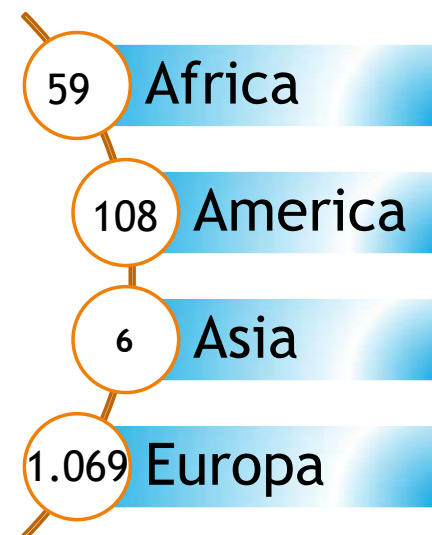
Provenienza geografica della pianta organica a libro paga: soci lavoratori n. 2.730

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.



***Provenienza geografica della pianta organica a libro
paga: dipendenti n. 1.242***



Provenienza geografica Italiana della pianta organica a libro paga: soci lavoratori

REGIONI	N. SOCI
Abruzzo	71
Basilicata	25
Calabria	98
Campania	118
Emilia-Romagna	190
Estero	749
Friuli-Venezia Giulia	1
Lazio	21
Liguria	18
Lombardia	258
Marche	30
Molise	9
Piemonte	699
Puglia	123
Sardegna	62
Sicilia	129
Toscana	45
Trentino-Alto Adige/Südt	4
Umbria	1
Valle d'Aosta	18
Veneto	61
TOTALE	2.730



Provenienza geografica Italiana della pianta organica a libro paga: DIPENDENTI

REGIONI	N. DIP.
Abruzzo	21
Basilicata	8
Calabria	27
Campania	32
Emilia-Romagna	106
Estero	273
Friuli-Venezia Giulia	3
Lazio	19
Liguria	46
Lombardia	148
Marche	11
Molise	2
Piemonte	175
Puglia	46
Sardegna	238
Sicilia	45
Toscana	16
Trentino-Alto Adige/Südt	2
Umbria	3
Valle d'Aosta	2
Veneto	19
TOTALE	1.242



La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

In Cooperativa Sociale 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 Sociale 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 **2198** visite effettuate, **554** hanno avuto esito di idoneità con prescrizioni e /o limitazioni. Le prescrizioni riguardano:

- Utilizzo di guanti in nitrile;
- 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

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 2024 n. 29.824 ore di formazione, oltre ad aver autorizzato la partecipazione e aver proposto molteplici percorsi formativi.

"Un lavoro ben fatto
ci fa sentire persone speciali"

La dimensione dell'assistenza 2024

Oltre 1.500 utenti disabili assistiti

Oltre 6.800 utenti anziani assistiti

Più di 7.000 utenti minori assistiti

"Non puoi fare una buona economia con una cattiva etica"

La situazione nel contesto finanziario ed economico

Il permanere dell'aumento dei costi energetici resta difficile da compensare e rappresenta anche per l'esercizio in questione un valore da tenere costantemente monitorato: per questo Cooperativa Quadrifoglio ha proseguito l'azione di ricerca e avvio di contratti con fornitori che occupassero un posto di partnership e non di semplice fornitore.

Altro fatto di rilievo avvenuto nel corso dell'anno 2024 è che con delibera approvata, il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'assemblea la ripartizione dei ristorni quale espressione e realizzazione del principio di mutualità. Il valore distribuito sulla base del grado di partecipazione alle attività della Cooperativa ai soci aventi diritto, e corrispondendo euro € 1.215.000,00.

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.

Sintesi bilancio di esercizio al 31/12/2024

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:

STATO PATRIMONIALE	2024	2023	Differenza
Immobilizzazioni	63.140.845	53.829.593	9.311.252
Clienti e crediti diversi	37.893.453	43.927.901	-6.034.448
Altri titoli	137.082	137.082	-
Cassa e Banche	16.413.711	10.649.634	5.764.077
Ratei e risconti	2.502.207	2.616.797	-114.590
Totale attività	120.087.298	111.161.007	8.926.291
Capitale Sociale	502.922	88.537	414.385
Riserve	64.228.499	63.531.569	696.930
Utile d'Esercizio	2.847.774	1.971.061	876.713
Totale Patrimonio Netto	67.579.195	65.591.167	1.988.028
Fondi per Rischi ed Oneri	1.131.665	1.198.767	-67.102
Trattamento Fine Rapporto	871.620	964.675	-93.055
Ratei e risconti	296.690	36.934	259.756
Totale Passività	120.087.298	111.161.007	8.926.291
CONTO ECONOMICO	2024	2023	Differenza
Valore della Produzione	141.385.802	132.936.902	8.448.900
Costo della Produzione	137.150.916	129.969.925	7.180.991
di cui costo del Personale	89.775.864	85.383.456	4.392.408
Differenza fra Valore e Costi produzione	4.234.886	2.966.977	1.267.909
Proventi Oneri finanziari	-330.213	-209.778	-120.435
Utile Prima delle imposte	3.254.673	2.307.199	947.474
Imposte sul reddito d'esercizio	406.899	370.207	36.692
Utile d'Esercizio	2.847.774	1.971.061	876.713

Ripartizione Utile d'Esercizio anno 2024

L'utile dell'esercizio chiuso al 31/12/2024 è destinato nel seguente modo:

- 30% a Riserva legale pari a Euro 854.332,00=;
- come ristorno ai Soci a seguito dell'approvazione dell'assemblea pari a Euro 1.250.000,00= ;
- 3% al Fondo Mutualistico Nazionale per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione calcolato sull'utile al netto del ristorno, pari ad €uro 47.933,00=;
- ad incremento della Riserva Facoltativa Indivisibile, pari a Euro 695.509,00=.

Resta inteso che i calcoli di cui sopra includono la quota destinata alla Pubblica amministrazione (fisco) incide per circa lo 0,04% ed è relativa esclusivamente alle imposte dirette.

La politica della Qualità

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

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.

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.

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'adequatezza, 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.

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 2024 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 REV. 001 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).
- ❑ CERTIFICATO PARITA' DI GENERE UNI/PDR 125:2022 (Nr. IGIT-2023/0003)

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



 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.

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 discendono 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 lavoro, attestandosi su un basso indice di gravità per quel che concerne gli infortuni, come evidenziato nella successiva tabella.



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

ORE LAVORATE 2024	5.021.899
GIORNI TOTALI DI ASSENZA 2024	4839
NUMERO DI INFORTUNI 2024	157
INDICE DI GRAVITA'	963,57 Si sono persi 963,57 gg di lavoro per ogni milione di ore lavorate causa infortunio
INDICE DI FREQUENZA	0,03 Ci sono stati 0,03 infortuni per ogni milione di ore lavorate.

**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 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 di servizio:



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)



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

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 11010 monitora e valuta:

- i requisiti generali relativi alla struttura e alla sua capacità di integrarsi e cooperare con il territorio;
- 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 UNI 10881 monitora e valuta:

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

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



Vetture Euro 6 per il trasporto Utenti e pasti



Fornitura di materiali biodegradabili per somministrazione pasti

Malattie e Infortuni - Maternità

Per quanto concerne il capitolo Malattie, infortuni e maternità, si osserva che:

- Si è registrato un notevole aumento dei costi legati alle ore di malattia e di infortunio a testimonianza del fatto che il pesantissimo carico di oneri organizzativi legati al rinnovo del CCNL Coop. Sociali.
- Si riscontra una concreta diminuzione 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 C2 del CCNL Cooperative Sociali.

	Anno 2023	Calcolati sulla paga base della categoria C2	Anno 2024	Calcolati sulla paga base della categoria C2
Ore di malattia	212.698,80	1.892.244,88	208.841,63	1.974.844,04
Ore di infortunio	13.495,75	120.063,03	21.230,77	200.761,98
Ore di Maternità	169.070,56	1.460.368,93	154.298,12	1.459.070,79



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. Maaroufi Alberto Mohamed – Ufficio Ced