

BILANCIO SOCIALE 2022



● Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale.

Nella redazione del testo, si è deciso a livello formale di adottare il femminile, al posto del tradizionale maschile. Tale scelta da una parte riflette il fatto che più di 2/3 della base sociale della cooperativa è composta da donne, dall'altra è coerente con la volontà di adottare un'organizzazione del lavoro che rimuova le disuguaglianze legate al genere. Non si tratta quindi di una scelta puramente stilistica.

Perciò, per indicare i lavoratori e le lavoratrici, si farà sempre riferimento al femminile.

INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

● Storia ed evoluzioni recenti

C.A.T. Cooperativa Sociale si costituisce nel 1985 come associazione di animazione sociale e di strada, scegliendo la forma cooperativa per gestire i centri estivi per il Comune di Sesto Fiorentino. Dall'anno successivo inizia a operare nel settore delle dipendenze da sostanze psicoattive con l'apertura del Centro Diurno Il Cannocchiale e dal 1992 con i primi progetti di Educativa di Strada, nei Comuni della Zona Fiorentina Nord-Ovest (Sesto, Campi, Fiesole), di Certaldo e Montelupo.

L'Educativa di Strada viene adottata come principale strumento di intervento socio-educativo e ambito di specializzazione di **C.A.T.**. Nel 1996 iniziano i primi progetti di informazione, prevenzione, riduzione dei rischi e tutela della salute. Vengono costituite, attraverso le Unità Mobili, specifiche équipes multidisciplinari che intervengono con le donne straniere vittime di tratta e di sfruttamento sessuale, con i giovani nei comuni fiorentini dell'area Nord-Ovest (progetto di prevenzione Flash), oltre che nei contesti legali e illegali di divertimento (discoteche, rave, grandi festival ed eventi).

A fine anni '90 **C.A.T.** dà vita ai primi interventi con le comunità rom provenienti dalla ex Jugoslavia, realizzando varie attività di scolarizzazione e di inclusione sociale presso il campo rom autorizzato del Poderaccio e il campo abusivo Masini. Dal 2000 si sviluppano nuovi settori di intervento nell'infanzia e nella scuola (asili nido, ludoteche, sostegno scolastico, sostegno alla genitorialità), dell'orientamento al lavoro (gestione di sportelli di orientamento, progetti di ricerca attiva e tutoraggio, corsi di formazione), nel carcere (IPM di Firenze e Pontremoli, Sollicciano, Gozzini, OPG di Montelupo, Dogaia di Prato), nell'animazione sociale attraverso nuovi strumenti educativi (laboratori musicali, teatro sociale, street art).

Durante gli anni '10 aumentano i servizi e i progetti rivolti alla popolazione immigrata. Vengono ampliati e rafforzati i progetti sul fenomeno della tratta di esseri umani e delle varie forme di sfruttamento. Nel 2009 vengono implementati i servizi di mediazione linguistico-culturale in ambito sociale e sanitario e nel 2014 vengono avviati i primi progetti per richiedenti asilo. In questo caso, la scelta della cooperativa è di gestire piccole strutture e unità abitative, al fine di facilitare reali percorsi di integrazione sociale.

Il 2018 è un anno fondamentale, in quanto **C.A.T.** realizza una fusione societaria con l'Associazione Insieme di Borgo San Lorenzo. Oltre a espandersi territorialmente nel Mugello, la cooperativa acquisisce così nuove competenze e settori di intervento, in particolare nella gestione di comunità di tipo residenziale rivolte a tossicodipendenti e in progetti di agricoltura sociale.

Ulteriore passaggio che ha recentemente permesso l'allargamento delle attività è, attraverso la modifica dello Statuto, l'apertura della parte B della cooperazione. Con questa trasformazione, **C.A.T.** è quindi diventata una cooperativa sociale a oggetto misto (A+B). Negli ultimi anni, i principali nuovi ambiti di sviluppo hanno riguardato il contrasto al grave sfruttamento lavorativo, la prevenzione al gioco d'azzardo patologico e l'housing sociale.

● Informazioni generali

■ **Ragione Sociale:** C.A.T. Società Cooperativa Sociale

■ **Partita IVA:** 03607960485

■ **Forma Giuridica:** Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

■ **Settore Legacoop:** Sociale

■ **Anno Costituzione :** 1985

■ **Associazione di rappresentanza:** Legacoop

■ **Codice Fiscale:** 03607960485

■ **Sede Legale:** Via Slataper, 2, Firenze

■ **Sedi Operative:** Via Slataper, 2, Firenze - Via del Pozzino, 12, Borgo San Lorenzo (Fi)

- **Associazione di rappresentanza:** Altro
- **Coordinamento Nazionale Comunità Accoglienza (CNCA); Coordinamento Enti Ausiliari Regione Toscana (C.E.A.R.T)**
- **Consorzi:** [Consorzio Metropoli s.c.s/consorzioemetropoli.org](https://consorzioemetropoli.org) - [Consorzio Pegaso Network/pegasonet.net](https://pegasonet.net)
- **Reti:** [Rete ITARDD \(Rete Italiana Riduzione Danno\)/itard.net](https://itard.net) [Forum Droghe/fuoriluogo.it](https://forum.droghe.fuoriluogo.it) [Rete Europea New Net/newip.safenightlife.org](https://newip.safenightlife.org) [Rete Europea Correlation/European Harm Reduction Network/correlation-net.org](https://correlation-net.org) [Rete Europea Cilap-EAPN Italia per la lotta alla liberta/cilap.eu](https://cilap.eu) [GrIS Toscana per la tutela del diritto alla salute ed assistenza ai migranti/simmweb.it](https://grls.toscana.it) [Coordinamento Toscano Marginalità \(CTM\)/marginalitactm.it](https://marginalitactm.it)

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

● **Assemblea dei soci, CdA e Direzione**

La struttura di governo e di gestione di C.A.T. è composta da tre livelli fondamentali.

Il primo è costituito dalla base sociale, che tramite apposita Assemblea elegge, a cadenza triennale, i componenti del Consiglio d'Amministrazione (CdA).

L'attuale CdA, eletto ed entrato in funzione nel 2021, è composto da cinque membri. Al Presidente Sandro Meli, in carica dal 2012, si affiancano le due vice-presidenti Daniele Bertusi (in carica dal 2012) e Olivia Scotti (neo-eletta), oltre alle due consigliere neo-elette Stefano Bertoletti e Lan Dai Phan Thi.

Nel 2022 le consigliere si sono riunite in 17 sedute del CdA. Fra i principali temi e decisioni assunti si segnalano l'elaborazione del piano annuale di budget, le trasformazioni di alcuni contratti di lavoro, le associazioni e dimissioni soci, l'analisi di tutte le gare e le progettazioni in corso d'opera, il piano delle formazioni obbligatorie per legge e la partecipazione al bando Foncoop, i rapporti con le banche, le misure di contenimento dei costi del personale, un piano operativo di investimenti sull'Area Tecnica, gli adeguamenti di livello contrattuali, le strutture residenziali, i rapporti con altri enti e associazioni di secondo livello, l'assegnazione delle ore di diritto allo studio, la valutazione delle riunioni di direzione, tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione legati alla vita della cooperativa.

L'ultimo livello che costituisce il governo della cooperativa è rappresentato dalla direzione. Ne fanno parte le 6 responsabili di Area, le referenti degli uffici (amministrazione; progettazione, ricerca e sviluppo; risorse umane e formazione; qualità e accreditamento; ufficio tecnico; sicurezza e privacy; segreteria; comunicazione) e il CdA. Organizzati con cadenza mensile, gli incontri sono finalizzati allo scambio e alla condivisione delle strategie aziendali, della gestione e delle politiche di sviluppo.

● **Formazione**

La formazione rappresenta un ambito di grande importanza per l'acquisizione e l'aggiornamento di saperi, competenze e tecniche utili sia allo sviluppo della cooperativa che alla crescita professionale e umana della base sociale e della forza-lavoro. Il finanziamento delle attività si è avvalso anche di Fondi specifici (Avviso 46-Fon. Coop, avviso 50-Fon. Coop).

Le attività formative hanno riguardato tre ambiti principali:

➤ **formazioni cogenti:** corsi su Primo Soccorso, sicurezza sui luoghi di lavoro, antincendio, responsabilità dei dirigenti su L.81, facilitazione e responsabilità rispetto al Rischio Clinico, aggiornamento dell'RSPP, GDPR 679/2016;

➤ **formazione interna:** temi e competenze sia specifiche alle singole Aree d'intervento, che trasversali.

A titolo di esempio possiamo citare prevenzione e contrasto delle Mutilazioni Genitali Femminili, gestione dell'aggressività e delle emozioni in soggetti fragili, tratta e sfruttamento lavorativo, aggiornamento sulla legislazione migratoria, inclusione e integrazione dei bambini rom-sinti-caminanti, prevenzione e riduzione del danno, modelli di lavoro in servizi per persone con problemi di dipendenza, gestione strumenti per accreditamento sanitario, droghe e politiche urbane, modelli di prevenzione al Gioco d'azzardo patologico, gli approcci alle problematiche alcol-correlate, abbandono scolastico e ritiro sociale, i comportamenti e le abitudini degli adolescenti post pandemia, Piano formativo insegnanti scuola dell'infanzia e dei nidi 2022;

➤ **formazione erogata all'esterno:** attraverso il bando voucher regionale Just in Time, personale di C.A.T. ha progettato ed erogato una formazione rivolta a operatori di strada in fase di assunzione della Cooperativa Arcobaleno di Follonica.

In totale, le ore di formazione erogate sono state 2860, con la partecipazione di 280 lavoratrici.

Più precisamente, la ripartizione è la seguente: Progettazione, Qualità, Certificazioni (75 ore), Formazione Sicurezza, Haccp, Antincendio, Primo Soccorso e BLS, Covid-19, Privacy (754 ore), Formazione in ambito educativo (751 ore), Formazione in ambito sociosanitario (577 ore), Formazione in ambito Sociale (681 ore), Formazione in altri ambiti (20 ore).

● **Progettazione, Ricerca e Sviluppo**

L'attività di progettazione ha permesso l'aggiudicazione nel 2022 di 35 bandi o gare, di cui 12 progetti di sviluppo e 23 di consolidamento. La maggior parte delle progettazioni di sviluppo e di consolidamento ha riguardato tre aree d'intervento: Prevenzione, Inclusione e Immigrazione.

Dal punto di vista strategico, la direzione verso la quale si è orientata l'Ufficio di Progettazione, Ricerca e Sviluppo, insieme alla Direzione della Cooperativa, è volta allo sviluppo di idee progettuali a lungo termine, il più possibile indipendenti dalle sovvenzioni pubbliche. Ciò significa, evidentemente, mettere al centro l'erogazione di servizi specialistici rivolti al mercato privato, adottando un'ottica di tipo imprenditoriale. Fra gli ambiti potenziali, spiccano quelli offerti dalla cooperazione di tipo B, specie per quanto riguarda progetti di agricoltura sociale legati alla gestione delle Comunità Terapeutiche.

Non si tratta, comunque, di un passaggio semplice per la cooperativa, in quanto la progettazione e l'offerta di servizi specialistici privati significa l'adozione di specifiche logiche di progettazione e di lavoro sociale, che implicano rischi e opportunità differenti da quelli tipici dei bandi e delle gare del settore pubblico. In questo senso, il C.d.A e la Direzione di C.A.T. sono impegnati in un complesso confronto sulle aree di sviluppo potenziale della cooperativa nei servizi rivolti a privati, che possano in parte bilanciare le criticità che caratterizzano da tempo le gare e i bandi del settore pubblico e offrire nuove opportunità di crescita professionale alle socie e alle dipendenti.

● **Comunicazione**

Gli investimenti di C.A.T. nelle attività di comunicazione sono proseguiti nel 2022, in particolare mettendo a regime la newsletter della cooperativa. La newsletter, che rappresenta uno dei principali canali di diffusione delle attività di C.A.T. verso l'esterno, viene diffusa con cadenza mensile e offre contenuti e notizie d'interesse sui temi di riferimento della cooperativa, con un'attenzione particolare ai progetti più innovativi, agli eventi pubblici e alle collaborazioni esterne. Il coinvolgimento della base sociale e delle lavoratrici di C.A.T. si sostanzia sotto forma di contributi o di interviste a referenti e operatrici della cooperativa.

La newsletter non è tuttavia concepita come un bollettino di notizie aziendale, in quanto ospita anche contributi di persone, eventi e progetti esterni a C.A.T.. I contatti presenti nel database sono circa 2.200 e il tasso di apertura della newsletter, che varia dal 35% al 50%, è superiore alla media (circa 20-30%).

Gli altri strumenti comunicativi di C.A.T. sono il sito, che registra un traffico mensile di circa 2.000 visitatori, e i social media. Oltre alla pagina di C.A.T. su Facebook e Instagram, la cooperativa gestisce complessivamente 39 pagine sui principali social media (16 Facebook, 15 Instagram, 1 TikTok, 4 Youtube, 1 Mixcloud, 1 Spotify) e diversi siti collegati a specifici progetti gestiti da C.A.T.. Ciò permette ai singoli servizi e progetti di curare una gestione autonoma delle iniziative svolte e, in caso di eventi di particolare importanza, di coordinarsi con l'Ufficio di Comunicazione per un rafforzamento delle attività di comunicazione.

PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

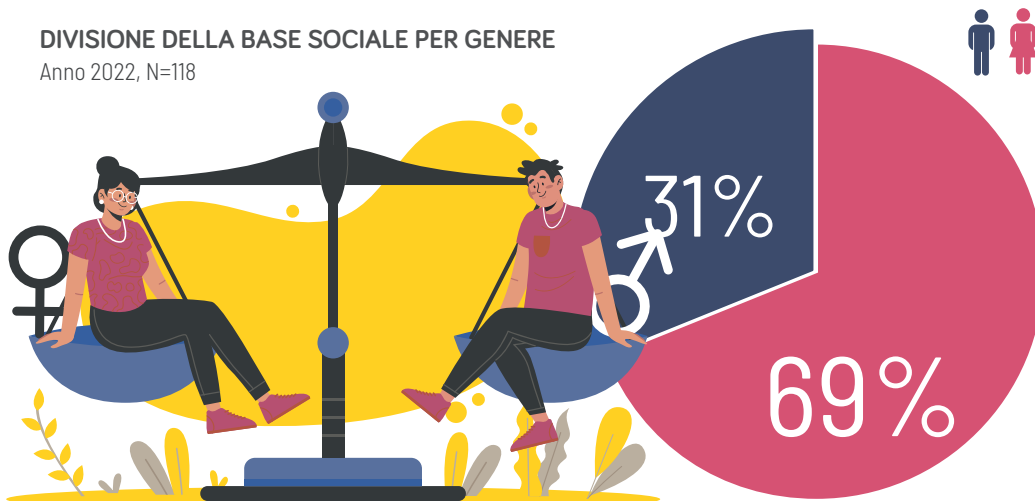
● Caratteristiche della base sociale

Nel 2022, la base sociale di C.A.T Cooperativa Sociale è composta da **103 socie ordinarie**, di cui una svantaggiata, e 15 socie volontarie, per un totale di 118 socie. Durante il 2022 i movimenti complessivi di ammissione e dimissione della base sociale si sono equivalsi: si sono registrate 9 nuove associazioni (4 femmine e 5 maschi), 10 dimissioni (7 femmine e 2 maschi, oltre al decesso di un socio), una dimissione da socio volontario (1 maschio) e una ammissione a socio volontario (1 femmina).

➤ Dalla divisione per genere dei soci ordinari e volontari emerge una netta prevalenza femminile, pari a 82 femmine, quasi il 70% e a 36 maschi.

DIVISIONE DELLA BASE SOCIALE PER GENERE

Anno 2022, N=118



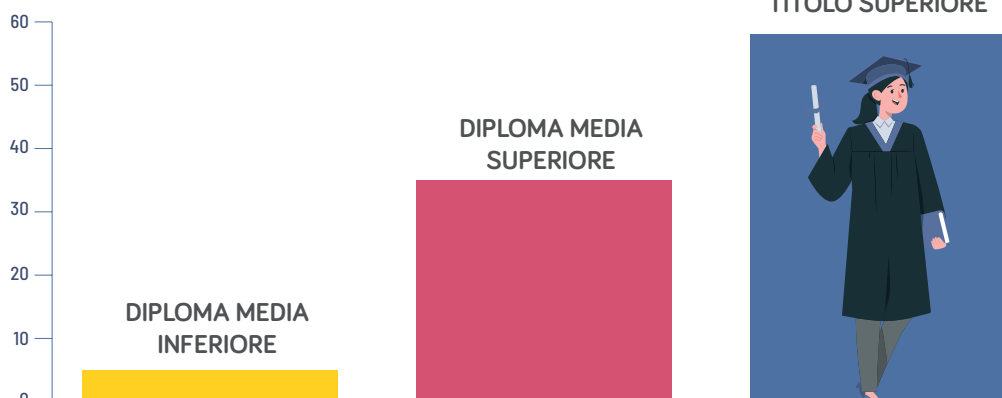
➤ Nella divisione per fasce d'età delle socie ordinarie e volontarie, circa 2/3 rientra nella fascia d'età centrale (41-60 anni), il 27,1% ha fino a 40 anni, il 7,6% ha più di 60 anni.

➤ Nella divisione per nazionalità del corpo sociale, risulta che 111 soci sono italiani, e solo 7 stranieri, più precisamente 3 di nazionalità europea e 4 extraeuropea.

Analizzando il corpo sociale per titoli di studio, emerge un profilo formativo medio-alto: **il 63,6% delle socie è in possesso di una laurea triennale o di un titolo superiore, il 38,2% il diploma di scuola superiore e solo il 4,2% il diploma di scuola media inferiore.** Le professionalità della base sociale di C.A.T. sono molteplici e si caratterizzano per la loro complementarietà e specializzazione: psicologhe, antropologhe, pedagoghe, sociologhe, esperte in processi formativi e orientativi, educatrici professionali, operatrici di strada, operatrici delle marginalità sociali, operatrici socio-culturali, educatrici domiciliari per l'infanzia, mediatrici linguistico-culturali, esperte in linguaggi musicali, arti visive. L'alta professionalità della base sociale rappresenta uno dei principali valori aggiunti della cooperativa e una delle caratteristiche che ne ha fin qui permesso la crescita quantitativa e qualitativa.

DIVISIONE DELLA BASE SOCIALE PER TITOLO DI STUDIO

Anno 2022, N=118



Il dato sull'anzianità associativa mostra da una parte come quasi una socia su due sia associata da almeno 11 anni, dall'altra che vi è un numero significativo di recenti associazioni. Più precisamente, il 34,8% delle socie è associata fino a 5 anni, il 21,2% da 6 a 10 anni, il 29,7% da 11 a 20 anni, e il 14,4% da oltre 20 anni.

Dai dati emerge quindi come elemento centrale una sorta di fidelizzazione di una parte significativa del corpo sociale alla cooperativa, che sembra attestare per molte socie un'adesione all'identità della cooperativa e una soddisfazione di fondo a livello professionale. Tuttavia, è oggettivo che, rispetto al passato, il mercato del lavoro italiano e toscano offre in generale meno opportunità lavorative, e quindi sono disponibili minori occasioni di progressione professionale e di mobilità occupazionale. Anche il passaggio alla Pubblica Amministrazione rappresenta un canale di mobilità più difficile del passato a causa del protrarsi del blocco delle assunzioni.

Per quanto riguarda le socie con minore anzianità, il loro elevato numero attesta come, nonostante la difficile congiuntura che attraversa tutta la cooperazione sociale, C.A.T. mantenga una buona attrattività. L'ingresso nel corpo sociale di questa componente più giovane va interpretato anche alla luce delle esigenze di continuo rinnovamento di competenze e abilità del personale da parte della cooperativa.

● **Occupate totali, differenze fra socie e non socie**

Allargando l'analisi al totale della forza-lavoro impiegata, comprendendo quindi le non socie, il numero totale di occupate è pari a 183, di cui 2 rientrano nella categoria di lavoratrici svantaggiate.

Comparando il profilo-tipo delle socie con il profilo-tipo delle non socie, emergono alcune differenze significative.

Il divario di genere fra le non socie (78,8% di femmine) è più ampio di quello riferito alle sole socie (69% di femmine).

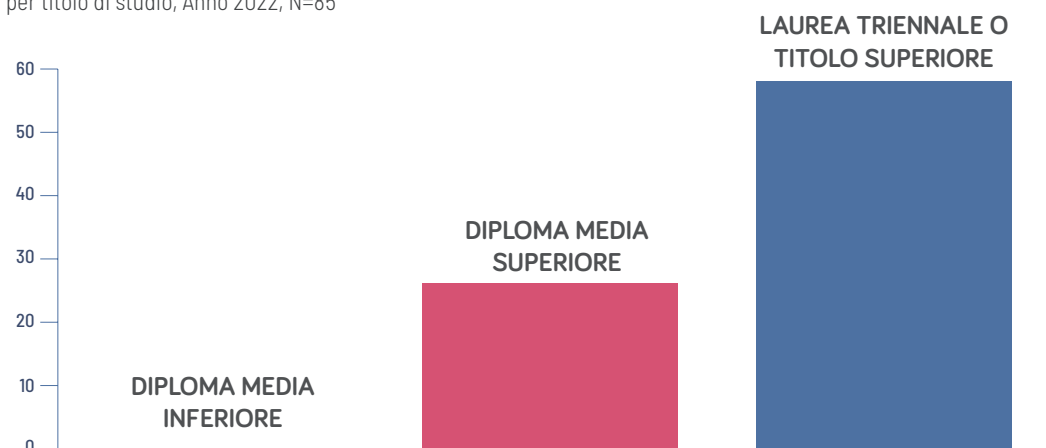
Fra i due gruppi sono ancora più marcate le differenze per fasce d'età. Le non socie sono mediamente più giovani delle socie. Mentre le non socie fino a 40 anni rappresentano il 60% del totale (contro il 27,1% delle socie), le non socie nella fascia d'età più avanzata (sopra i 60 anni) sono solo il 3,5% del totale, contro il 7,6% delle socie.

Anche il dato sulla nazionalità riflette differenze fra i due gruppi. Fra le occupate non italiane, per le non socie è più elevata la presenza di cittadine con nazionalità europea (8,2%) rispetto alle socie (6,1%), così come di cittadine con nazionalità extraeuropea (8,2%) rispetto alle socie (4,1%).

Sommando le lavoratrici socie e non socie con nazionalità non italiane, sono pari a 24 su 183 (7,6%), in coerenza con la proiezione multi-etnica che caratterizza il target di alcuni servizi e progetti della cooperativa. Va precisato però che se includessimo nel computo le professioniste con rapporti non continuativi, e in particolare le mediatrici linguistico-culturali, il quadro cambierebbe, con un aumento molto significativo di lavoratrici straniere sul totale.

DIVISIONE DELLE NON SOCIE (ECCETTO COLLABORATRICI ESTERNE)

per titolo di studio, Anno 2022, N=85



I due gruppi risultano invece comparabili rispetto ai titoli di studio, anche se mediamente le non socie sono leggermente più istruite. Il possesso della laurea triennale o di un titolo superiore caratterizza il 69,4% delle non socie, contro il 63,6% delle socie.

Per completare il quadro delle occupate, il numero totale di volontarie non svantaggiate è pari a 5 (3 maschi, 2 femmine), e il totale di tirocinanti non svantaggiate è pari a 5 (3 femmine, 2 maschi).

● Le differenze di genere nei ruoli apicali

Per quanto riguarda i ruoli di responsabilità suddivisi per genere, si è proceduto al calcolo del rapporto maschi/femmine per i diversi ruoli apicali. Si specifica che, come stabilito da regolamento interno della cooperativa, tali ruoli sono appannaggio esclusivo delle socie, al fine di promuovere concrete opportunità di avanzamento professionale e di assunzione di responsabilità della base sociale.

Di seguito, la suddivisione di genere secondo la tipologia di responsabilità/ufficio:

- Consiglio di Amministrazione: 5, di cui 2 femmine (40%);
- Responsabili di Area: 6, di cui 4 femmine (66,7%);
- Referenti e responsabili degli uffici e dei servizi interni: 8, di cui 7 femmine (87,5%)
- **Totale: 19, di cui 13 femmine (68,4%).**

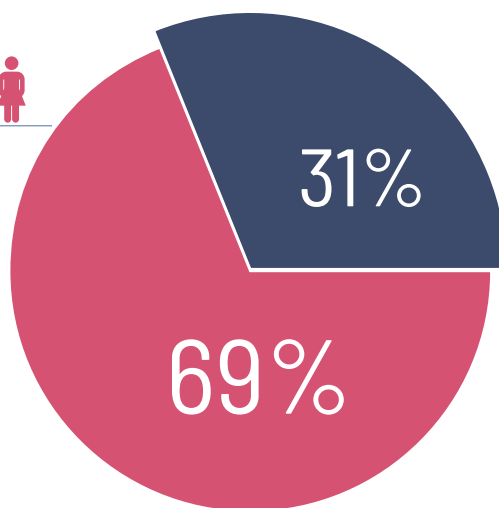
RUOLI APICALI DIVISI PER GENERE

Anno 2022, N=19



La maggiore presenza di socie rispetto ai soci (69% di femmine) sul totale del corpo sociale di C.A.T. è confermata, con una percentuale pressoché analoga, nei ruoli di responsabilità.

Il dato dimostra come la cooperativa promuova, anche nei ruoli apicali, una politica di inclusione che prova a correggere la tradizionale sovra-rappresentazione di maschi nelle posizioni di maggiore responsabilità e potere.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

● Identità e valori

C.A.T. Cooperativa Sociale promuove una cultura del lavoro sociale che mette al centro degli interventi la promozione di politiche sociali ed educative solidali e inclusive e si traduce nella realizzazione di servizi e progetti adeguati ai bisogni rilevati. Questo posizionamento parte dall'ascolto, dalla valorizzazione dei bisogni e dei desideri di legalità, di giustizia sociale e di cittadinanza attiva provenienti da gruppi sociali deboli, marginali o poco rappresentati.

Nel corso della sua storia, la cooperativa ha mantenuto uno stretto collegamento ideale e pratico con i propri valori fondanti e con l'eredità migliore del mondo cooperativo e della tradizione mutualistica italiana.

Dal punto di vista operativo, ciò si è concretizzato nell'erogazione, nell'aggiornamento e nello sviluppo di servizi caratterizzati dall'innovazione e dal rispetto dei diritti sociali. I progetti più longevi, apprezzati e conosciuti di C.A.T. sono caratterizzati da un approccio metodologico incentrato sull'autonomia, sull'inclusione sociale, sulla riduzione dei rischi, sulla riduzione del danno. Questo approccio metodologico è coerente con una visione del lavoro sociale che da un lato si connette con i valori alla base del lavoro sociale in Italia, dall'altro mantiene una forte attenzione ai bisogni nuovi ed emergenti delle fasce sociali svantaggiate.

La costante ricerca di innovazione e la costruzione di reti di collaborazione hanno permesso a C.A.T. di collocarsi nel dibattito scientifico e pubblico a livello regionale e nazionale, soprattutto negli ambiti in cui i modelli operativi e metodologici della Cooperativa sono più conosciuti e affermati. In particolare, ciò vale in riferimento ai servizi e ai progetti di Educativa di strada, Riduzione del danno e Riduzione dei rischi, Politiche giovanili, Immigrazione, Contrasto alla tratta e allo sfruttamento, Cura e riabilitazione delle dipendenze, Inclusione sociale.

● Le aree di intervento

C.A.T. è divisa in sei aree di intervento.

➤ Area prevenzione e riduzione del danno:

si occupa di interventi di riduzione del danno per giovani e adulti che fanno uso di sostanze psicotrope e di servizi di prevenzione, informazione sulle droghe, GAP e sulle malattie trasmissibili sessualmente.

➤ Area immigrazione e accoglienza umanitaria:

si occupa di servizi per il sostegno dei cittadini stranieri, fornisce informazioni e orientamento in ambito normativo in materia di immigrazione, regolare soggiorno e asilo, mediazione linguistica-culturale, interpretariato e traduzioni, strutture di accoglienza e percorsi di integrazione socio-culturale.

➤ Area tratta e prostituzione:

si occupa, attraverso Unità Mobili, drop-in, accoglienze e servizi di mediazione linguistico-culturale, di interventi di informazione, prevenzione, riduzione dei rischi e sostegno per vittime di tratta e sfruttamento, persone che si prostituiscono in strada, persone che praticano l'accattonaggio forzato o che sono sfruttate sul lavoro.

➤ Area inclusione sociale e minoranze:

si occupa di interventi rivolti a fasce deboli come detenuti, persone escluse dal mercato del lavoro o marginalizzate, promuovendo un'ottica di inclusione sociale e di comunicazione interculturale.

➤ Area dipendenze e salute mentale:

si occupa di interventi di presa in carico e riabilitazione di persone dipendenti da sostanze psicotrope legali e illegali, gioco d'azzardo e con problematiche di salute mentale.

➤ Area infanzia e adolescenza:

si occupa di interventi rivolti a bambini/e e adolescenti finalizzate al loro sviluppo globale e armonico, sostenendone l'autonomia, stimolandone la sfera intellettuale e socio-emozionale, in relazione all'ambiente, alle famiglie, ai pari e agli adulti coinvolti.

UTENTI DIVISI PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO

anno 2022

tipologia servizio	tipologia utenza	n. utenti diretti
asili e servizi per infanzia	bambini e bambine, fascia d'età 12-36 mesi	238
servizi residenziali	persone dipendenti da sostanze d'abuso in carico ai Serd; nuclei familiari e persone straniere; persone a rischio marginalità; rifugiati	333
interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali per l'inserimento lavorativo	bambini e bambine in fascia d'età 12-36 mesi	1.928
interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	persone dipendenti da sostanze d'abuso in carico ai Serd; minori con problematiche di salute mentale in carico alla Salute mentale Infanzia e Adolescenza	28
servizi semiresidenziali	dipendenti da sostanze d'abuso in carico ai Serd;	9
istruzioni e servizi scolastici	bambini e bambine in fascia d'età 3-11 anni; ragazzi e ragazze in fascia d'età 11-18 anni	82
altri servizi	vittime di tratta; disagio socio-abitativo; soggetti svantaggiati; disagio mentale e handicap	3.683
segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi	giovani a rischio di potenziale abuso nell'utilizzo di sostanze stupefacenti, psicotrope o dell'alcol; persone dipendenti da sostanze d'uso; giovani a rischio d'abuso di sostanze	49.771
interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali per l'inserimento lavorativo	disagio mentale e handicap	31

SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

● Principali dati economici e finanziari

Di seguito, i principali dati di bilancio 2022 e il confronto con quelli dell'esercizio precedente:

- valore della produzione pari a 5.345.127 € (+1,45% rispetto al 2021);
- costi della produzione: pari a 5.380.349 € (+2,82% rispetto al 2021);
- proventi ed oneri finanziari pari a 46.205 €
- il disutile di esercizio 2022 è quindi pari a 81.476 €

Sull'aumento dei costi della produzione hanno influito vari fattori, in particolare:

- il forte aumento di malattie legato alla pandemia Covid-19 (da una media annuale di 5.000 ore di malattia a circa 12.000 nel 2022), che ha comportato un notevole aumento dei costi sostenuti dalla cooperativa, una riduzione delle ore lavorate e difficoltà operative in alcuni servizi legate alle sostituzioni;
- il calo significativo di presenze nelle Comunità Terapeutiche, in parte dovuto anche qui alle conseguenze della pandemia;
- i costi aggiuntivi derivanti dall'adeguamento Istat del TFR depositato dalle lavoratrici in cooperativa;
- difficoltà di tipo finanziario, derivanti sia dall'allungamento dei tempi medi di pagamento degli Enti Pubblici che dai nuovi criteri di rendicontazione, che hanno determinato uno sforzo organizzativo maggiore per i progetti, le aree e l'Amministrazione di C.A.T.. Queste difficoltà si sono ripercosse a livello di liquidità, con relativi problemi nell'assicurare i regolari pagamenti, che per quanto superati evidenziano criticità da risolvere.

ALTRE INFORMAZIONI

● Buone pratiche

Fra le iniziative promosse dalla cooperativa nel 2022, spicca la partecipazione alla rete toscana dell'Accoglienza Non Governativa (ANG), costituita nel 2018 insieme ad altri soggetti del Terzo Settore. ANG ha organizzato incontri ed eventi di sostegno alla popolazione migrante e a processi reali di inclusione sociale, cercando di sensibilizzare le istituzioni pubbliche locali sulla centralità dei diritti di cittadinanza e dell'asilo per la popolazione migrante.

Nei servizi e nei progetti dell'area tratta e prostituzione, si segnala l'adesione a o la promozione di gruppi tematici, iniziative e campagne contro le violenze di genere e a favore dei diritti civili e sociali della popolazione LGBTQ.

Nel 2022 è continuato l'impegno educativo dei servizi dell'area giovani attraverso eventi culturali, musicali e artistici, finalizzati a una partecipazione giovanile attiva. Questo collegamento con la popolazione giovanile si è concretizzato tramite il lavoro educativo di strada e i centri giovani.

Ugualmente, è proseguita la gestione di laboratori musicali condotti all'interno dei centri giovani e delle strutture penitenziarie minorili, che hanno permesso la realizzazione di produzioni artistiche e musicali "dal basso", che rappresentano ormai un marchio di fabbrica della cooperativa.

Fra le buone pratiche avviate da C.A.T. rientra la procedura per ottenere la certificazione per la parità di genere. Si tratta di un riconoscimento che attesta l'effettiva implementazione di un sistema di gestione per ridurre il divario di genere da parte di un'organizzazione, in conformità con i requisiti stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. Tale certificazione, rilasciata da un ente accreditato, attesta quindi l'impegno dell'organizzazione per la promozione della parità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo.

Fra le ragioni che motivano l'impegno della cooperativa per ottenere questa certificazione, la principale è la coerenza con la propria storia e con la filosofia che anima servizi e progetti. Per C.A.T. infatti una delle principali aree di intervento è, da più di 20 anni, il fenomeno della tratta di esseri umani e dello sfruttamento della prostituzione, una delle più visibili, diffuse e odiose manifestazioni della violenza di genere.

In realtà, l'attenzione e l'impegno della cooperativa nel contrasto alla violenza di genere e nell'affermazione dei diritti civili e sociali delle donne e delle persone LGBTQ è trasversale a tutte le aree di intervento. Un impegno che C.A.T. prova, da sempre, a mettere concretamente in pratica anche al suo interno, nelle relazioni quotidiane fra lavoratrici e nelle politiche di gestione del personale.

● Vita associativa: partecipazione, vantaggi e welfare

Nel corso della sua storia, C.A.T. si è distinta per il valore accordato alla partecipazione attiva della base sociale alle principali scelte strategiche della cooperativa e per la significativa presenza alle assemblee. Tuttavia, sia il numero annuale di assemblee che il tasso di partecipazione alle assemblee è in diminuzione negli ultimi anni.

Nel 2022 sono state indette 2 assemblee, a cui hanno partecipato una media del 33,5% della base sociale.

Le modalità di attivazione della base sociale non si esauriscono nella partecipazione alle assemblee, ma si esplicano in diverse attività, anche di tipo informale e autogestito. Ne sono esempio la tradizionale festa sociale della Befana, con la partecipazione dei figli e delle famiglie delle socie, oltre a incontri e occasioni di socialità informali durante eventi culturali e musicali organizzati da progetti di C.A.T..

Una serie di misure di maggior favore a beneficio esclusivo della base sociale sono previste dallo Statuto della Cooperativa e consistono in:

- ➔ Piano dell'assistenza sanitaria integrativa;
- ➔ Integrazione a carico di C.A.T. dell'indennità di maternità dell'INPS;
- ➔ La possibilità di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita superiore a quanto contemplato dal CCNL;
- ➔ La possibilità di vedersi riconoscere maggiore flessibilità del proprio orario di lavoro, compatibilmente alle esigenze organizzative;
- ➔ Il ricorso al Lavoro Agile compatibilmente alle esigenze organizzative;
- ➔ La disponibilità, su autorizzazione, di automezzi e di attrezzature di C.A.T. per usi personali.

● CCNL applicato e relazioni sindacali

C.A.T. cooperativa sociale applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) della cooperazione sociale sottoscritto dai sindacati e dalle organizzazioni datoriali più rappresentative su scala nazionale. La scelta

segnala un'importante attenzione da parte di C.A.T. cooperativa sociale sul piano delle relazioni sindacali, con l'applicazione delle condizioni normative e salariali previste dal CCNL che, comparativamente agli altri CCNL in uso nel settore, offre il trattamento più favorevole per la forza-lavoro. Ciò attesta il valore attribuito all'esigibilità dei diritti delle socie e della forza-lavoro, e al conseguente contrasto di pratiche sindacali scorrette, come l'applicazione di contratti nazionali spuri o concorrenti che hanno l'obiettivo prioritario del risparmio del costo del lavoro.

Le relazioni sindacali si svolgono in un clima dialettico di confronto e di fiducia reciproco fra il CdA e le organizzazioni sindacali rappresentate in cooperativa. Oltre a scambi di informazione e a consulenze su materie di comune interesse, si sono svolti incontri periodici di confronto fra il CdA di C.A.T., funzionari sindacali e delegati sindacali interni. Gli incontri hanno riguardato principalmente le politiche di sviluppo e le risorse umane, problematiche varie attinenti singoli servizi e aree della cooperativa, condizioni di stress lavoro-correlato e gli effetti della pandemia sull'organizzazione lavorativa. Di particolare interesse lo scambio attuato da C.A.T. con le organizzazioni sindacali per ridurre le criticità esistenti nella gestione della banca ore delle lavoratrici e per formalizzare un accordo sulle regole del lavoro agile.

A fine 2022, a seguito di trattativa, C.A.T. ha deciso di applicare il contratto di secondo livello, valevole quindi sul piano regionale. In riferimento a C.A.T., la principale novità introdotta è l'aumento dei rimborsi chilometrici.

● **Welfare aziendale**

C.A.T. aderisce al piano di assistenza sanitaria integrativa di Reciproca SMS, rivolto a tutte le lavoratrici a tempo indeterminato socie e non socie. L'assistenza integrativa prevede il rimborso parziale o totale delle spese mediche effettuate presso strutture sanitarie pubbliche, prezzi calmierati per le prestazioni sanitarie erogate da strutture private convenzionate.

La caratteristica principale delle politiche di welfare adottate in cooperativa è aderire all'obiettivo di garantire alle lavoratrici condizioni che assicurino una maggiore conciliazione possibile dei tempi di vita e di lavoro.

L'attenzione verso il benessere della base sociale è testimoniata dalla partecipazione e dall'esito positivo del bando Conciliamo del Dipartimento per le Politiche della Famiglia.

I benefici previsti dal bando, i cui effetti pratici sono attesi nel 2023-2024, sono rivolti a misure di welfare aziendale, come l'erogazione di buoni pasto, istruzione e cura dei figli, benefit per l'assistenza familiari anziani e/o non autosufficienti, rimborso spese per il trasporto pubblico o buoni di acquisto di carburante, tutela della salute, regolamentazione del lavoro agile.

Le misure previste dimostrano l'importanza della contrattazione di secondo livello, che può apportare una serie di benefici per le lavoratrici non previste dalla contrattazione nazionale di primo livello.

● **Le tipologie contrattuali**

Sono due le tipologie contrattuali di riferimento in C.A.T. cooperativa sociale: il lavoro dipendente a tempo indeterminato e la collaborazione con prestazione occasionale. Mentre la prima è applicata alla maggioranza di socie e di dipendenti, la seconda è riservata a specifiche figure professionali (mediatrici linguistiche culturali) che collaborano in modo non continuativo.

Il personale totale impiegato nel 2022 in C.A.T. è pari a 357 unità.

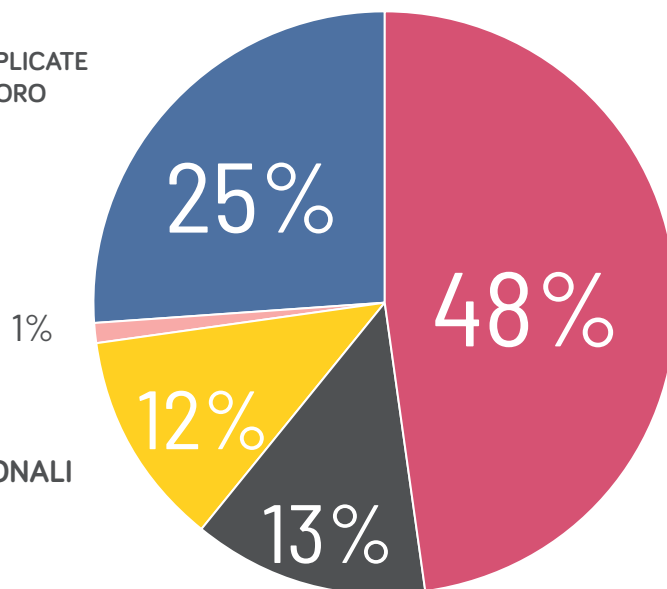
I dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno sono pari a 46 (12,9%), i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo parziale 90 (25,2%), i dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 5 (1,4%), i dipendenti a tempo determinato e a tempo parziale 44 (12,3%). Il restante 48,2% è rappresentato da lavoratrici autonome, pari a 172, in prevalenza mediatrici linguistiche culturali.

Sul totale delle lavoratrici dipendenti, prevale in modo significativo la forma contrattuale più stabile e garantita, il tempo indeterminato, anche se la percentuale di tempo parziale sul totale dei contratti a tempo indeterminato è alta, segnalando il problema del part-time involontario. Ciò deriva da due elementi principali. In primo luogo, dalla difficoltà, da parte della cooperativa, di assicurare l'orario pieno, anche a causa del problema del disallineamento delle competenze delle dipendenti con i titoli richiesti dai capitolati di appalto. Vi è invece scelta del tempo parziale quando origina dalle preferenze espresse: è il caso delle persone che stabiliscono altri rapporti di lavoro, di tipo dipendente o autonomo, o i cui carichi familiari e/o tempi di vita rendono critico assicurare una disponibilità lavorativa a tempo pieno.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI APPLICATE AL TOTALE DELLA FORZA-LAVORO

Anno 2022, N=357

- TI TEMPO PIENO
- TD TEMPO PIENO
- PRESTAZIONI OCCASIONALI
- TI TEMPO PARZIALE
- TD TEMPO PARZIALE



Il numero molto elevato di professioniste che operano con prestazione occasionale si spiega invece principalmente con la discontinuità e la difficile programmazione delle attività richieste dalle committenze. Nel caso delle mediatrici linguistico culturali, inoltre, la tipologia contrattuale applicata si spiega con il fatto che tali professioniste in genere operano per più datori di lavoro, stante il carattere non continuativo delle prestazioni offerte.

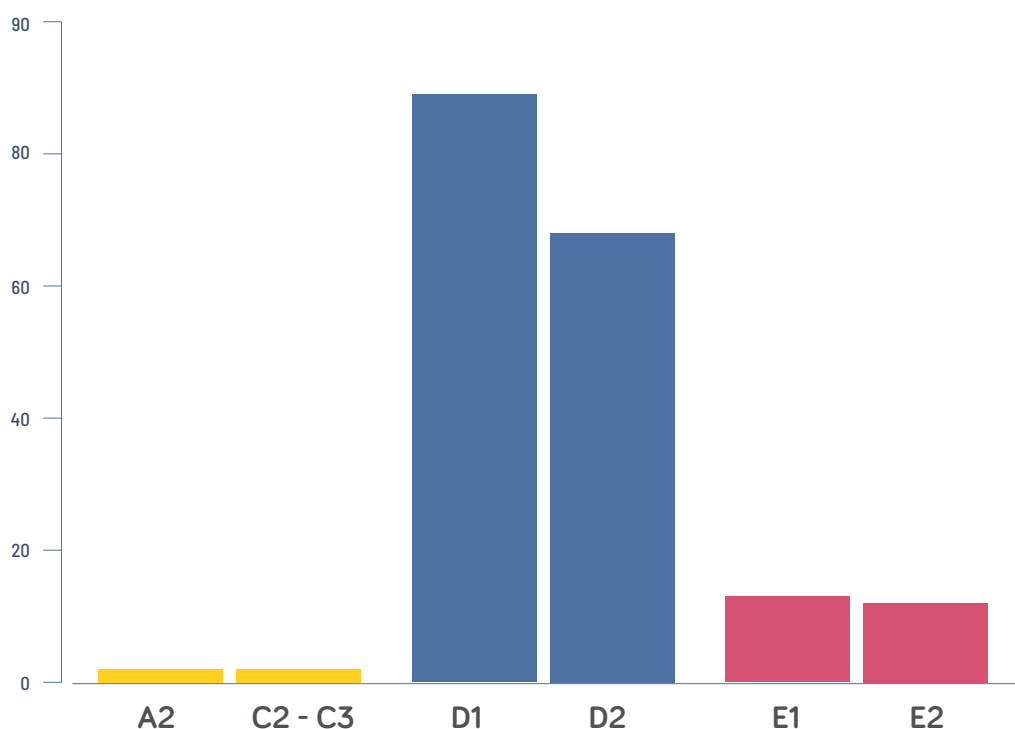
Se quindi escludessimo le prestazioni occasionali dal totale dei rapporti di lavoro, considerando solo la forma dipendente, a fronte di una netta prevalenza del tempo indeterminato (73,5%), risulta che solo il 26,5% della forza-lavoro è impiegata a tempo pieno. Il dato segnala la difficoltà, da parte sia della cooperativa che della forza-lavoro, di organizzare la prestazione lavorativa assicurando una piena disponibilità oraria.

● I livelli d'inquadramento

La ripartizione delle categorie di inquadramento è l'ultima informazione rilevante per analizzare la gestione e le politiche delle risorse umane.

Premettendo che i dati seguenti si riferiscono al totale delle occupate (socie e non socie), escluso le collaborazioni con prestazione occasionale, la divisione per categorie d'inquadramento è la seguente:

Grafico 6, Categorie d'inquadramento contrattuale socie e non socie, Anno 2022, N=186



Circa l'89% della forza-lavoro censita è concentrata in due categorie d'inquadramento, D1 e D2. Ciò appare coerente con il tipo di servizi e di prestazioni lavorative erogate dalla cooperativa: alla specializzazione di competenze richiesta dai servizi di C.A.T., corrispondono livelli d'inquadramento del personale che fanno riferimento a conoscenze teoriche e a capacità tecniche di tipo qualificato.

25 lavoratrici sono inquadrate in categorie superiori, E1 ed E2, per le quali sono previste, oltre a conoscenze professionali e tecniche di tipo elevato, abilità di coordinamento, gestionali, finanziarie e organizzative che richiedono autonomia decisionale e assunzione di responsabilità proprie. Le lavoratrici che svolgono ruoli e posizioni apicali rientrano in queste due categorie d'inquadramento.

Appare interessante notare come negli ultimi anni C.A.T. abbia diversificato la politica di inquadramento contrattuale. In precedenza, l'attribuzione delle categorie più alte era riservata solo a una minoranza di lavoratrici ricoprenti i ruoli apicali, al fine di favorire una convergenza di quasi tutte le lavoratrici all'attuale D1, nell'ottica di assicurare la maggiore uguaglianza possibile fra lavoratrici. Se quindi questa scelta garantiva una certa equità di fondo a livello di condizioni di lavoro e di retribuzioni, era però penalizzante per il riconoscimento della professionalità acquisita da parte della base sociale.

Perciò, negli ultimi anni C.A.T. ha favorito, specie per i ruoli di coordinamento dei servizi semplici, l'adeguamento delle categorie d'inquadramento alle effettive responsabilità ricoperte. Questa politica si è tradotta nell'attribuire la categoria D2 a lavoratrici precedentemente inquadrate nella categoria D1; lo stesso si è verificato per le ex categorie D2, passate a E1 o E2. Da un lato questa politica ha comportato un aumento del costo del lavoro, dall'altro ha permesso un maggiore riconoscimento delle competenze della base sociale e un miglioramento delle possibilità di avanzamento professionale all'interno della cooperativa.

