

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2024



LETTERA DEL PRESIDENTE

Il 2024 vede ancora, purtroppo, due conflitti in corso: il più recente in Medio Oriente, dagli effetti umanitari terribili, ma con trascurabili effetti economici per l'Occidente; il secondo, quello conseguente all'invasione russa dell'Ucraina, iniziato nel febbraio del 2022, con impatti economici rilevanti e diffusi. Un teatro bellico che, circoscritto a due paesi, può considerarsi un conflitto globale, per il coinvolgimento di altri nel sostenere uno o l'altro dei belligeranti e, soprattutto per l'impatto economico su molti mercati, a partire da quelli delle materie prime energetiche.

Venivamo dal terribile biennio Covid, associato ad una severissima recessione nel 2020, quando la ripresa reale iniziata nel 2022 è stata compromessa da un processo inflattivo imponente con l'aumento di circa il 13% nel livello medio dei prezzi, per effetto della ripresa delle attività produttive prima frenate e dell'esplosione dei prezzi dell'energia (gas, petrolio, energia elettrica) e dunque dei costi. La crescita del PIL nel 2024 è stata prossima allo zero in quasi tutta Europa.

Guardando alla situazione italiana, gli attuali fenomeni sono risultato di processi iniziati da tempo: demografici, per l'ulteriore calo delle nascite e per l'invecchiamento della popolazione; nel mercato del lavoro cala il numero di giovani per la crisi demografica ed il mancato rimpiazzo dei flussi migratori; il potere d'acquisto dei percettori di redditi fissi - lavoratori dipendenti e pensionati - è stato eroso da aumenti dei prezzi superiori agli incrementi di stipendi e pensioni ulteriormente ridotti dal cosiddetto fiscal drag; aumenta il numero delle famiglie in condizioni di povertà relativa, ma soprattutto quello di povertà assoluta, con inevitabile pressione sui sistemi di welfare locale, anche per la contrazione del principale strumento nazionale di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza).

In questo procedere a balzi e storiche arretratezze, le disuguaglianze sono sempre più strutturali e pervasive allargando la distanza tra inclusi ed esclusi, ricchi e poveri, con il sostanziale blocco dell'ascensore sociale.

Vorrei non parlare di crisi, termine utilizzato con allarmante frequenza in questi ultimi anni, ma il rincorrersi e sovrapporsi di emergenze ed eventi dissimili per tipo ed impatto, di fatto ci colloca ormai in una crisi quasi permanente alla quale rischiamo di abituarci.

Il lavoro è parte del progetto di vita di ogni persona, deve far crescere, maturare, migliorare, ma non è un fine è un mezzo.

L'Impresa Sociale, quale è Rochdale, mette al centro i bisogni e la vita delle persone orientando al "valore condiviso" nutrito dalla responsabilità di rispetto e coerenza proprio dei principi cooperativi e dalla consapevolezza dell'attualità e delle prospettive. E' compito di tutti, o meglio di ognuno, essere responsabile e consapevole, senza distinzioni tra socio e non socio, normodotato e con disabilità, giovane e meno giovane, così come Rochdale offre indistintamente a tutti spazio e tempo. Nata sapientemente dall'impegno di chi prima di noi da 25 anni a questa parte, l'ha accudita e curata, Rochdale vuole e chiede e deve favorire il bene collettivo.

Abbiamo il dovere di non trascurare, o peggio maltrattare, un bene temporaneamente ricevuto per poterne consegnare la continuità alle prossime generazioni lavorative.

Noi siamo una forza conclamata e riconosciuta ed il nostro potenziale può essere 'essere ancora più forti'. Per gli effetti economici del nuovo CCNL, che totalizzerà nel 2025 un aumento del costo del lavoro del +15%, ci appelliamo all'agire in modo corresponsabile: senza il doveroso adeguamento da parte della attuale committenza, non possiamo affrontare da soli la 'sfida' in cui veniamo posti. Abbiamo bisogno di guardare anche fuori e creare una reale occasione di riscatto sociale e crescita economica per andare oltre la capacità di conservazione.

Saluto il 2024 con un questo lascito: "Costruire muri è facile, costruire ponti è una sfida bella e difficile."

(Papa Francesco)

*Il Presidente
Beatrice Petracchi*

INDICE

<i>pagina 1.</i>	INTRODUZIONE
<i>pagina 3.</i>	IDENTITA'
<i>pagina 12.</i>	SOCIALE: PERSONE, OBIETTIVI, ATTIVITA'
<i>pagina 20.</i>	SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA
<i>pagina 22.</i>	RESPONSABILITA'

BILANCIO SOCIALE – INTRODUZIONE

Con il presente Bilancio Sociale, **Rochdale Società Cooperativa Sociale** intende offrire una visione completa, trasparente e strutturata ai propri stakeholder – interni ed esterni – riguardo a:

- **gli obiettivi prefissati**
- **le attività svolte**
- **i risultati conseguiti** sia in termini economici che sociali
- **le prospettive future** che la Cooperativa intende perseguire

FINALITÀ DEL BILANCIO SOCIALE

La redazione del Bilancio Sociale nasce dall'esigenza di:

- comprendere e comunicare il **ruolo della Cooperativa** nel contesto in cui opera
- **fidelizzare** i portatori di interesse attraverso trasparenza e condivisione
- **misurare le performance** organizzative e sociali
- **informare il territorio** di riferimento e la comunità locale
- **rafforzare la comunicazione** interna ed esterna
- garantire l'**adempimento normativo** previsto per gli Enti del Terzo Settore

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Bilancio Sociale viene:

- **presentato internamente** durante l'Assemblea dei Soci
- **pubblicato sul sito ufficiale** della Cooperativa (www.rochdale.it) come previsto dalla normativa vigente
- **depositato presso il Registro delle Imprese**, ai sensi della disciplina del Terzo Settore

NOTA METODOLOGICA

La redazione è frutto di un **lavoro collegiale**: ogni settore della Cooperativa contribuisce con i dati di propria competenza, mentre l'elaborazione statistica è curata dallo staff interno.

La **bozza** viene condivisa con il Consiglio di Amministrazione e sottoposta all'**approvazione dell'Assemblea dei Soci** (approvazione avvenuta in data 24 maggio 2025).

Riferimenti normativi:

- D. Lgs. 117/2017 – *Codice del Terzo Settore*
- DGR Veneto n. 815 del 23/06/2020 – Allegato “A”
- Nota MLPS n. 2491 del 22/02/2018
- D. Lgs. 112/2017 – *Impresa Sociale*
- Decreto MLPS 04/07/2019 – *Linee guida redazione Bilancio Sociale ETS*

Strumenti di rendicontazione:

- Report mensili
- Verbali assembleari
- Relazioni del CdA

Principi adottati:

- Rilevanza
- Neutralità
- Competenza di periodo
- Veridicità
- Verificabilità

IDENTITÀ DELLA COOPERATIVA

Dati Anagrafici

Ragione Sociale	Rochdale Società Cooperativa Sociale
Codice Fiscale / P.IVA	03030490274
Forma Giuridica	Cooperativa Sociale – Tipo B
Anno di Costituzione	1998
Sede Legale e Operativa	Via Enrico Toti, 38 – 30173 Venezia Mestre
Contatti	Tel. 041 5340151 – Fax 041 2621611
Email	segreteria@rochdale.it
PEC	certificata@pec.rochdale.it
Sito Web	www.rochdale.it
Rete di rappresentanza	Legacoop – Consorzio CSU Zorzetto

MISSIONE E ATTIVITÀ

Finalità e Valori

Rochdale è una **cooperativa sociale di tipo B a mutualità prevalente**, che promuove **l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate e con disabilità** attraverso:

- Servizi amministrativi, di supporto e consulenza in front e back office
- Call center informativi
- Centralini e segreterie remote
- Informazione sociale e sondaggi
- Promozione dei diritti delle persone svantaggiate
- Sensibilizzazione del territorio e della comunità

L’obiettivo è **coniugare efficienza produttiva e inclusione sociale**, in collaborazione con enti pubblici, soggetti del Terzo Settore, cooperative e associazioni.

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE (ex art. 2 D. Lgs. 112/2017)

Le attività rientrano nell’ambito delle seguenti categorie:

- **Servizi sociali e socio-sanitari** (L. 328/2000, L. 104/1992, L. 112/2016)
- **Interventi per l’inserimento lavorativo** di persone svantaggiate e/o con disabilità

PROGETTI E SERVIZI PRINCIPALI

Comune di Venezia

- **Sportelli Agenzie per la Coesione Sociale:** punto di accesso unico per i cittadini in situazione di povertà o disagio abitativo e servizi dedicati alla non autosufficienza
- **Supporto amministrativo e segreterie per il servizio sociale:** accoglienza domande contributi per i cittadini aventi diritto, verifica, monitoraggio, rendicontazione dei fornitori
- **CUP Mobilità:** gestione trasporti per persone con disabilità
- **Home Care Premium:** assistenza domiciliare personalizzata in convenzione con INPS
- **Progetto Occupabilità + RIA:** percorsi educativi per adulti con gravi difficoltà psico-fisiche

Camera di Commercio Venezia Rovigo

- **Servizio di Centralino:** informazione di primo livello e orientamento
- **Call Center Albo Gestori Ambientali:** assistenza telefonica e supporto in materia di smaltimento rifiuti speciali, bonifiche, normative.

ATTIVITA' PRINCIPALI DA STATUTO

La **Cooperativa Sociale Rochdale** svolge principalmente attività di **servizi amministrativi e servizi di front e back office**, integrando tali funzioni con progetti di **inclusione socio-lavorativa di soggetti svantaggiati e/o disabili**.

L'inserimento lavorativo rappresenta non solo un'opportunità occupazionale, ma anche un percorso di educazione e riabilitazione al lavoro, che favorisce lo sviluppo di responsabilità, autonomia, professionalità e inclusione sociale.

In linea con le politiche regionali del Veneto, Rochdale promuove e partecipa attivamente alla costituzione e al rafforzamento di una rete integrata di attori pubblici e privati (ULSS, Comuni, cooperative sociali, imprese, enti accreditati per la formazione) impegnati nell'accompagnamento della persona svantaggiata e/o disabile, al fine di:

- prevenire l'emarginazione sociale,
- facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro,
- valorizzare il potenziale produttivo e sociale delle persone in difficoltà.

Obiettivi Specifici

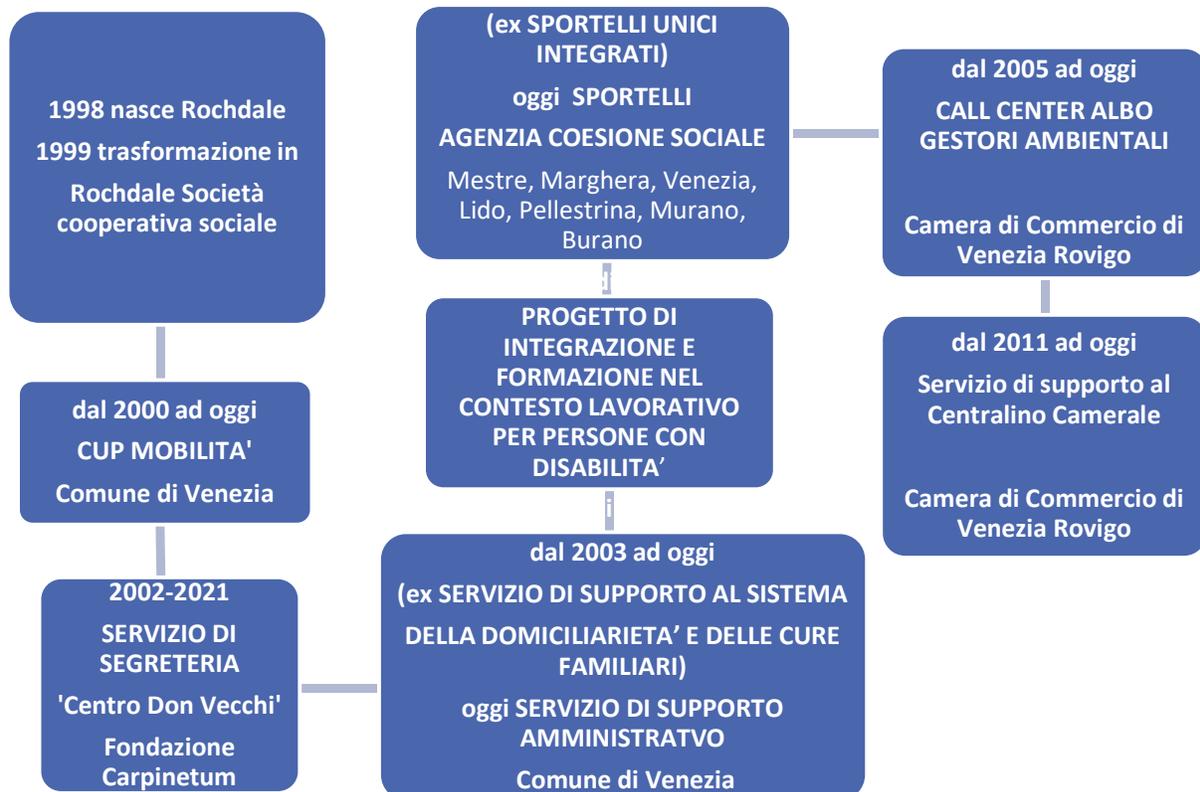
- Aumentare il numero di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati.
- Sviluppare e rafforzare le strutture cooperative esistenti.
- Favorire un equilibrio nella forza lavoro.
- Rafforzare l'integrazione tra sistema pubblico e privato sociale.
- Consolidare il ruolo della cooperazione sociale nelle politiche attive del lavoro.

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

La **Cooperativa Rochdale** è stata fondata nel **1998** con l'obiettivo iniziale di offrire **opportunità professionali a giovani laureati** attraverso servizi di consulenza.

Successivamente, per volontà dei soci fondatori e con il sostegno delle sezioni veneziane dell'**Associazione Italiana per l'Assistenza agli Spastici (AIAS)** e dell'**Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare (UILDM)**, la cooperativa ha assunto la forma di **cooperativa sociale**, con l'intento di **favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e/o con disabilità**, in particolare nel contesto della disabilità.

Le due associazioni, tra le più rappresentative in ambito nazionale nel settore della disabilità, hanno fornito supporto nelle fasi iniziali, insieme ad alcune **importanti aziende private** attive nei servizi e nella consulenza. Tali collaborazioni hanno garantito continuità alle attività e allo sviluppo di servizi dedicati alla **mobilità e al diritto alla cittadinanza attiva** delle persone con disabilità, in collaborazione con l'**Amministrazione Comunale di Venezia** e l'**ULSS Veneziana**.



MODELLO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

L'attività lavorativa in Rochdale è **strumento di crescita**, non solo produttiva ma anche educativa e relazionale. Il modello prevede:

- **Percorsi personalizzati** per soggetti con fragilità
- Accompagnamento all'**autonomia e responsabilizzazione**
- **Equilibrio tra forza lavoro svantaggiata e ordinaria**
- **Cooperazione tra enti pubblici e privato sociale**
- **Sviluppo di reti territoriali e professionali**

OBIETTIVI STRATEGICI

- Aumentare il numero di **inserimenti lavorativi**
- Rafforzare le **strutture operative** esistenti
- Promuovere **integrazione tra sistemi pubblici e privati**
- Consolidare il ruolo della **cooperazione sociale** nelle politiche attive del lavoro

AMBITO TERRITORIALE

La Cooperativa opera prevalentemente in **Veneto**, con particolare riferimento alle **province di Venezia e Rovigo**, e si configura come **Impresa Sociale**, cui si applicano le disposizioni previste per le **S.r.l.** e le **Imprese Sociali**.

Profilo di Rochdale Società Cooperativa Sociale

La cooperativa Rochdale nasce nel 1998 con l'obiettivo iniziale di offrire opportunità di lavoro. Grazie all'iniziativa dei soci e alla collaborazione con le sezioni veneziane di AIAS e UILDM, Rochdale evolve in cooperativa sociale, orientata all'inclusione lavorativa di persone svantaggiate, in particolare con disabilità. Il supporto iniziale di queste associazioni e di aziende private ha garantito la sostenibilità economica e l'avvio di progetti in partnership con enti pubblici, tra cui il Comune di Venezia e l'ULSS Veneziana. Dal 2000 inizia la collaborazione con il Comune di Venezia, con progetti di supporto alla disabilità e servizi sociali, tra cui:

- Incontri di auto-aiuto
- Sondaggi telefonici
- Servizi di customer satisfaction

L'utenza beneficiaria è costituita principalmente da persone anziane, con disabilità e famiglie in difficoltà sociale, per cui è essenziale un'assistenza competente e attenta.

Mission: Promuovere l'integrazione sociale e il benessere della collettività, favorendo l'inserimento lavorativo di persone in situazione di disagio, in particolare con disabilità gravi, secondo i principi della Legge 381/91.

Vision: Superare la mera erogazione di servizi per costruire un sistema cooperativo capace di generare benessere individuale e collettivo.

Valori fondanti:

- Uguaglianza
- Partecipazione
- Inclusione
- Solidarietà
- Efficienza ed efficacia
- Mutualità
- Democraticità
- Legame con il territorio

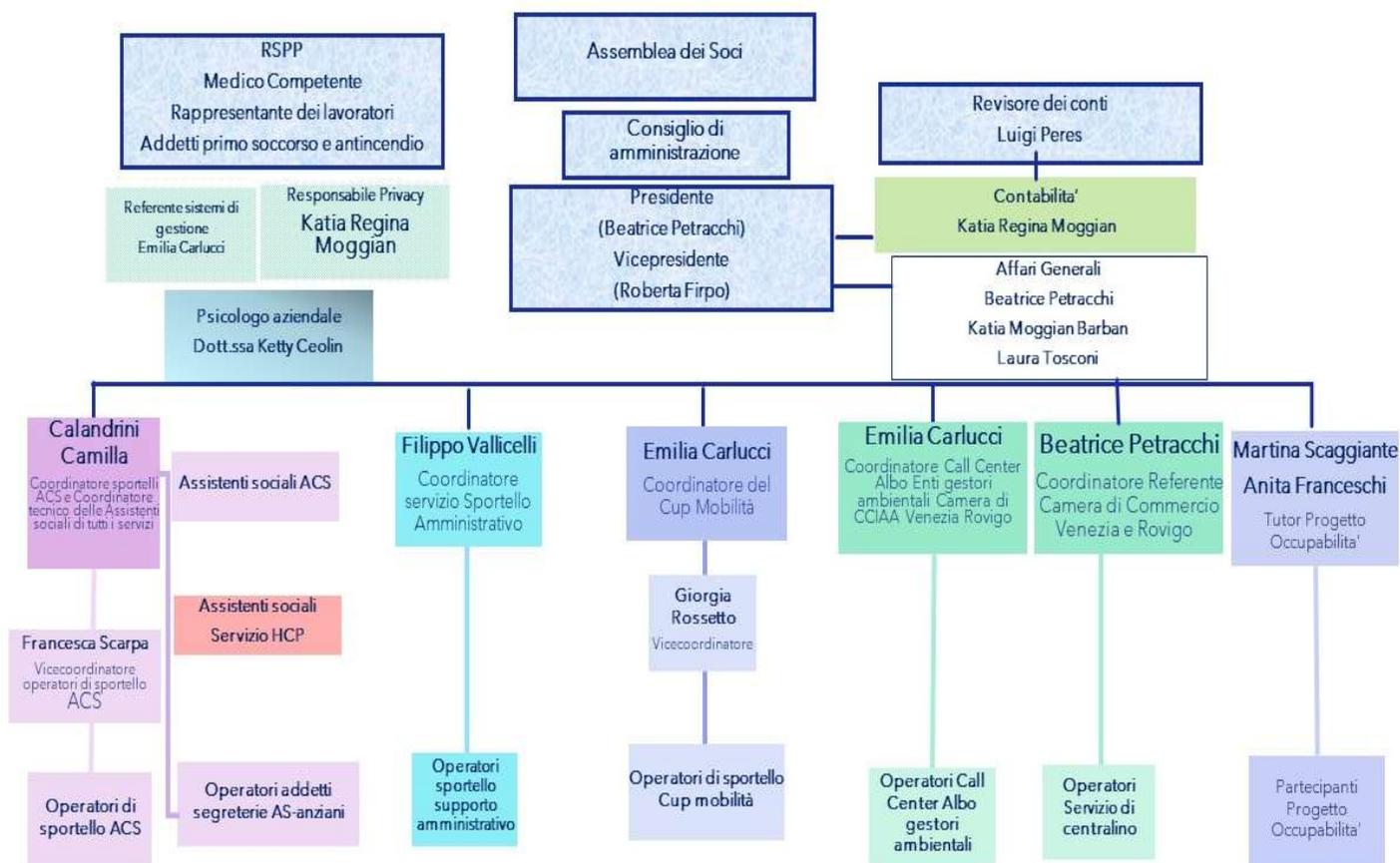
Rochdale si impegna a promuovere tali valori sia internamente che esternamente, valorizzando la comunicazione e l'interazione con gli stakeholders.

GOVERNANCE E PARTECIPAZIONE

Struttura Organizzativa

- **Soci:** i soci iscritti partecipano attivamente alla vita della cooperativa e contribuiscono alla definizione delle strategie. La quota associativa è pari a euro 77,46.
- **Assemblea dei Soci:** organo sovrano, si riunisce almeno due volte l'anno. Delibera su bilancio, nomine, modifiche statutarie e orientamenti strategici.
- **Organo Amministrativo (C.d.A.):**
 - Presidente: **Beatrice Petracchi**
 - Vicepresidente: **Roberta Firpo**
 - Consiglieri: Camilla Calandrini, Federica Causin, Giovanni Vettorelli
 - Mandato: fino all'approvazione del bilancio 2025
- **Revisore Contabile:** vigila su legalità, buona gestione e assetti organizzativi, amministrativi e contabili.

Organigramma



RESPONSABILITA' E COMPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GOVERNO

1. Assemblea dei Soci

- **Organo sovrano** della Cooperativa.
- **Partecipazione:** tutti i soci iscritti da almeno 90 giorni e non morosi; possibile la **delega** ad altro socio (massimo 2 deleghe per socio).
- **Convocazione:** a cura dell'organo amministrativo, con **avviso scritto** (raccomandata, fax, email) almeno 8 giorni prima.
- **Funzioni in seduta ordinaria:**
 - Approvazione del bilancio consuntivo e distribuzione degli utili.
 - Nomina/revoca degli amministratori, con determinazione del numero e dei compensi.
 - Modifiche statutarie (richiede verbale notarile).
 - Decisioni su ogni tema gestionale della Cooperativa.
- **Quorum costitutivo:**
 - **Prima convocazione:** metà più uno dei soci.
 - **Seconda convocazione:** qualunque numero di presenti.
- **Maggioranze per deliberare:**
 - **Ordinaria:** maggioranza assoluta dei presenti e rappresentati.
 - **Straordinaria** (modifiche statuto, regolamenti art. 2521 c.c., modifiche oggetto sociale/diritti soci): 3/5 dei voti dei presenti e rappresentati.

2. Soci

- Partecipano alla gestione, alla definizione della struttura organizzativa e agli scopi sociali.
- Condividono **rischi, risultati economici e decisioni**.
- Contribuiscono alla produzione e offrono le proprie competenze professionali in base alle necessità della Cooperativa.

3. Organo Amministrativo e Presidente

- Traduce gli input dei soci in strategie e linee guida operative.
- Opera secondo i valori cooperativi, con attenzione al miglioramento e all'unicità nel mercato.
- **Presidente del C.d.A. e legale rappresentante:** Beatrice Petracchi.
- Il Presidente rappresenta la Cooperativa in tutte le sedi pubbliche e private e mantiene i rapporti con il personale.

Composizione attuale del C.d.A. (in carica fino ad approvazione bilancio 2025):

Nominativo	Carica	Data nomina
Beatrice Petracchi	Presidente	10.06.2023
Roberta Firpo	Vicepresidente	10.06.2023
Camilla Calandrini	Consigliere	10.06.2023
Federica Causin	Consigliere	10.06.2023
Giovanni Vettorelli	Consigliere	10.06.2023

4. Organo di Controllo

- Istituito dopo il superamento della soglia di **20 dipendenti medi annui per due esercizi consecutivi**, secondo quanto previsto dal **Decreto Sblocca Cantieri (L. 55/2019)**.
 - È affidato a un **Revisore Contabile**, che:
 - Vigila sulla legge, statuto, corretta amministrazione e assetto organizzativo.
 - Può compiere ispezioni e chiedere informazioni agli amministratori.
 - Relaziona sul rispetto del **criterio mutualistico** e della **prevalenza mutualistica** al momento dell'approvazione del bilancio.
-

5. Partecipazione alla Vita Associativa

- L'assemblea si riunisce mediamente **due volte all'anno**

Partecipazione alla Vita Associativa

La partecipazione è incoraggiata tramite assemblee, percorsi formativi e comunicazione diretta. Esempio di partecipazione nel triennio:

- 2022: 2 assemblee con 32 partecipanti su 64 aventi diritto.
- 2023: 2 assemblee rispettivamente con 28 e 44 partecipanti su 55 aventi diritto.
- 2024: 2 assemblee rispettivamente con 42 e 32 partecipanti su 55 aventi diritto.

STAKEHOLDERS E RETI DI COLLABORAZIONE

Mappa degli Stakeholders

Gli stakeholders della cooperativa includono:

- **Interni:** soci lavoratori, volontari, dipendenti, partecipanti a progetti di inserimento.
- **Esterni:** utenti, enti pubblici, famiglie, aziende partner, associazioni del Terzo Settore.

La Cooperativa agisce come attore centrale nel tessuto sociale, promuovendo reti solidali e azioni coordinate per massimizzare l'impatto sociale.

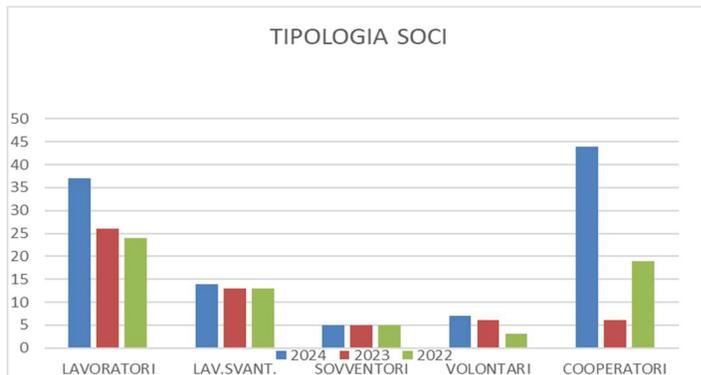


Aspetti Sociali: Persone – Obiettivi – Attività

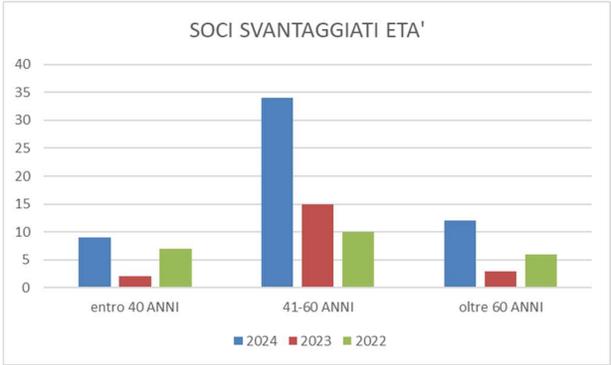
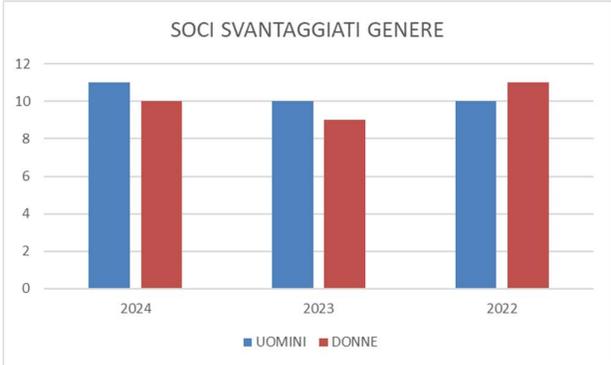
Principi Fondativi

- **Reciprocità e Mutualità:** fondamenti del modello cooperativo, incentrato sull'aiuto reciproco, la partecipazione collettiva e il benessere condiviso.
- **Democrazia interna:** ogni socio ha diritto di voto, indipendentemente dal capitale sottoscritto.

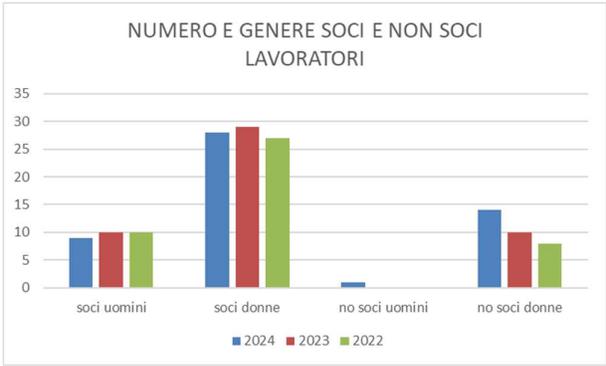
Focus soci

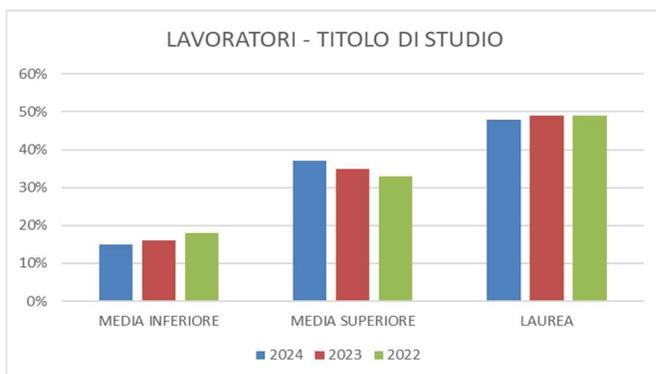
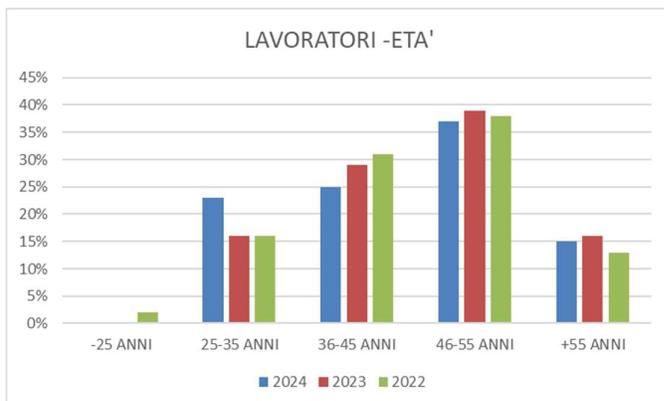


Soci svantaggiati: genere,età



Risorse umane impiegate





Valorizzazione del Capitale Umano e Inclusione: il Cuore della Nostra Cooperativa

Rochdale fonda la propria identità sull'inclusione, la crescita professionale e la valorizzazione delle persone, con particolare attenzione ai soci lavoratori svantaggiati per **genere, età o disabilità**. Il nostro impegno va oltre il rispetto formale delle normative: si traduce in **azioni concrete** che mettono al centro la persona, considerata nella sua unicità e potenzialità.

Attività e Progetti

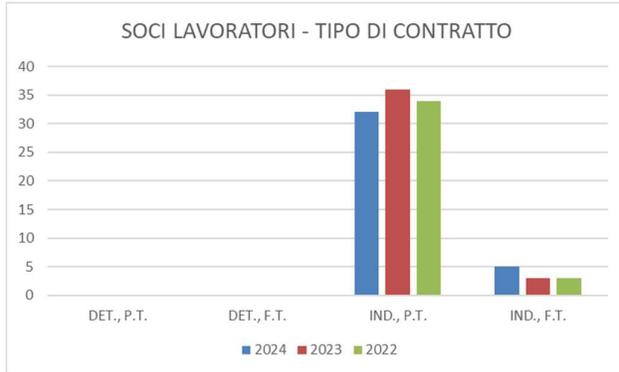
- Inclusione lavorativa di persone svantaggiate e/o con disabilità
- Progetti sociali e formativi in collaborazione con enti pubblici
- Sviluppo di percorsi di comunicazione e rappresentanza per i soci

Occupazione e Sviluppo dei Lavoratori

Nel 2024 la cooperativa ha impiegato **52 persone** (42 donne e 10 uomini), di cui **32,69% con disabilità**, garantendo **inserimento lavorativo stabile, dignitoso e qualificante**. La maggioranza è assunta con **contratto part-time**, una scelta strategica per favorire **l'equilibrio vita-lavoro**. Tutti i lavoratori operano in un sistema che promuove **pari opportunità**, con **turni personalizzati** e percorsi di crescita professionale calibrati sulle competenze e le aspirazioni individuali. **Il 100% dei soci lavoratori ed il 47% dei lavoratori non soci ha un contratto a tempo indeterminato**, a testimonianza di un forte orientamento alla stabilità e alla continuità lavorativa.

Il profilo prevalente è quello **amministrativo**, in linea con i nostri servizi.

Contratti e Condizioni Economiche



Contratto applicato: CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo 2023/2025 (livelli di inquadramento da A2 a E1)

Tipo di rapporto	2024	2022	2023
Assunzioni	8	4	5
Cessazioni	5	3	1
Organico medio	50	45	47
Turnover	11,75%	15,5%	4,34%

Voce	Importo Medio (mensile – tempo pieno)
Retribuzione minima	€ 1.325,20
Retribuzione massima	€ 3.158,70
Rapporto massimo/minimo	2,38%

Organi sociali:

- CDA: € 10.000 annui
- Revisore: € 3.640 annui
- Volontari: rimborso spese pari a € 0

Formazione: Crescere per Valorizzare

Nel 2024 abbiamo erogato **oltre 1741 ore di formazione** con obiettivi chiari:

- accrescere competenze e abilità
- favorire l'integrazione dei neoassunti
- supportare la mobilità interna
- migliorare la qualità dei servizi

Il modello formativo Rochdale prevede:

- identificazione delle competenze critiche
- pianificazione annuale
- valutazione dell'impatto formativo
- tracciabilità del percorso individuale

Qualità dei Servizi e Certificazione ISO

La Cooperativa ha **mantenuto nel 2024 la certificazione ISO 9001:2015**, applicata a:

- Progettazione ed erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone in condizioni di svantaggio
- Progettazione ed erogazione di servizi amministrativi

L'obiettivo è **migliorare continuamente** i processi e aumentare la **soddisfazione degli stakeholders**, attraverso procedure trasparenti, monitorate e condivise.

Innovazione, Territorio e Sostenibilità

Rochdale si distingue per:

- Lavoro di squadra e ambienti inclusivi
- Politiche attive per lo **smart working**, conciliando esigenze individuali e collettive
- Approccio partecipativo e collaborazioni strategiche con enti pubblici, terzo settore e università

Politiche ambientali: la cooperativa opera nel rispetto dell'ambiente, promuovendo l'uso consapevole delle risorse, il riciclo, la riduzione degli sprechi e la salute nei luoghi di lavoro.

Obiettivi 2025: Crescere con Valori

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a:

- Consolidare la certificazione ISO 9001
- Rafforzare la **partecipazione attiva della base sociale**
- Elevare il grado di **soddisfazione interna ed esterna**
- Potenziare i **percorsi formativi** e di **inserimento lavorativo**
- Estendere le reti di collaborazione sul territorio
- Promuovere **innovazione e sostenibilità**

In Rochdale, il lavoro è strumento di autonomia, dignità e inclusione. Non una cooperativa assistenzialistica, ma un'impresa sociale che scommette sul talento di ogni persona.

PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

L'inserimento lavorativo è concepito come un processo di abbinamento personalizzato tra **persona, mansione e ambiente di lavoro**. Si basa sull'analisi:

- Delle **caratteristiche psico-sociali, formative e professionali** della persona con disabilità.
- Dell'**autonomia, comunicazione, socializzazione, competenze, esperienze e motivazioni**.
- Delle indicazioni di operatori e specialisti.

Fasi del percorso di inserimento:

1. Selezione delle segnalazioni e dei curricula
2. Primo colloquio conoscitivo
3. Colloqui successivi
4. Pianificazione tramite il **Progetto Personalizzato (Mod. PP)**
5. Formalizzazione dell'incarico di lavoro
6. Tutoraggio e supervisione iniziale
7. Monitoraggio e valutazione in itinere
8. Valutazione finale

Al percorso può seguire (ma non necessariamente) un tirocinio e fa riferimento alla **Legge 381/91 e alla Legge Regionale 24/94**.

OPINIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Rochdale ha inoltrato, ai propri stakeholders principali un questionario per conoscere il grado di soddisfazione delle proprie attività.

Sono stati inviati circa 41 questionari a committenti, fornitori, consulenti e ad altri soggetti che hanno rapporti di collaborazione con la cooperativa.

Sono stati debitamente compilati e restituiti 23 questionari: 11 dai committenti, 12 dai fornitori.

La percentuale di rientro quantitativo da parte della Committenza per il 2024 è del 56%, non perfettamente comparabile con lo scorso anno poiché è stato inviato un numero più elevato di questionari essendo aumentati i contatti/referenti in base alle funzioni e procedure nei servizi; si ritiene maggiormente proficuo soffermarsi sull'analisi delle valutazioni ai vari quesiti al fine di individuare i punti deboli dell'azienda e intervenire per migliorarli; e, per il futuro individuare piuttosto un numero minore di contatti tra i riferimenti della committenza, da sollecitare via mail e telefono.

L'esito, di seguito riportato, rileva in generale un' elevata soddisfazione generale ed il riconoscimento della qualità dei servizi erogati, la professionalità del personale e la solidità della cooperativa.

Il questionario ha fornito anche spunti interessanti sulle aree di miglioramento, quale per esempio la comunicazione per valorizzare alcuni elementi caratteristici attraverso comunicazioni mirate che aumentino il valore percepito.

Questionario stakeholders esterni-Committente

ITEM	Valore da 1 a 5
Come valuta l'analisi dei bisogni relativamente alla progettazione del servizio	4.8
nello svolgimento del servizio erogato come valuta il RISPETTO DEI TEMPI	4.9
nello svolgimento del servizio erogato come valuta la COMPETENZA del personale	4.8
nello svolgimento del servizio erogato come valuta il RISPETTO DEGLI OBIETTIVI	4.8
nello svolgimento del servizio erogato come valuta DISPONIBILITA' E FLESSIBILITA'	4.9
nello svolgimento del servizio come valuta la CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	4.6
nello svolgimento del servizio come valuta CHIAREZZA DELLA DOCUMENTAZIONE	4.7
nello svolgimento del servizio come valuta il grado di efficienza nell'impiego delle risorse?	4.9
Si sente di essere vicino ai valori e alla mission della cooperativa Rochdale?	4.6
In che misura ritiene Rochdale capace di conseguire risultati relativamente al suo settore di intervento che siano soddisfacenti?	4.5
In che misura ritiene che l'attività della cooperativa Rochdale abbia un impatto sociale positivo sul territorio?	4.5
Come valuta la coerenza tra quanto dichiarato nel progetto di servizio e quanto erogato?	4.6
In generale come valuta il servizio offerto da Rochdale	4.9
Votazione generale	4.7

Questionario fornitori

ITEM	Valore da 1 a 5
Da 1 a 5 quanto conosce i servizi offerti dalla Cooperativa?	4.2
In linea generale in che misura ritiene che il servizio offerto da Rochdale sia utile alla collettività?	4.8
Si sente di essere vicino ai valori e alla mission della cooperativa Rochdale?	4.8
Votazione generale	4.6

IMPATTI DELLE ATTIVITÀ

1. Occupazione territoriale

- Nel 2024 sono stati assunti **8 operatori** (servizi amministrativi, front/back office).

2. Rapporti con la collettività

- Promozione di spazi, modalità e stili innovativi per favorire **integrazione e partecipazione**.
- Crescita condivisa tra persone, famiglie, istituzioni e territorio.

3. Progetto Occupabilità

- Percorsi per adulti disabili con capacità residue e potenziali.
- Focus ampliato alla comunità per **creare relazioni e contesti inclusivi**.

4. Sportello Famiglia

- Ampliamento delle attività di sportello: accesso facilitato a servizi e informazioni.
- Attivi anche:
 - Sito: www.famiglieavenezia.it
 - **Sportello virtuale** per contatto immediato con operatori.

5. Progetto Home Care Premium

- In collaborazione con INPS e Comune di Venezia:
 - Supporto a domicilio per disabili e non autosufficienti.
 - Presa in carico, valutazione, monitoraggio, gestione del **Piano Assistenziale Individualizzato (PAI)**.

6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione delle attività in **regime di appalto pubblico**.

7. Impatto ambientale

- Basso impatto per natura dei servizi.
- Azioni sostenibili:
 - Uso del cloud, riduzione carta, distributori d'acqua, prodotti ecologici.
 - Bicchieri e palette **biodegradabili**.
 - Smartworking (riduzione impatto ambientale)

SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

	2022	2023	2024
Fatturato	€ 1.026.187	€ 1.104.178	€ 1.232.461,44
Attivo patrimoniale	€ 746.198,00	€ 804.853	€ 854.841,00
Patrimonio netto	€ 207.798,00	€ 219.120	€ 224.053,00
Utile di esercizio	€ -6.976,00	€ 11.168	€ 10.922,00

Valore della produzione (€)

	2022	2023	2024
Valore della produzione	€ 1.030.467	€ 1.105.944	€ 1.233.513,04

Composizione del valore della produzione

2022		
Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 1.026.187,43	100%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 0	0%
Donazioni (compreso 5 per mille)	€ 0	0%
Altre	€ 4.280,00	
Totali	€ 1.030.467,00	

2023

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 1.104.178,00	
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 0	
Donazioni (compreso 5 per mille)	€ 1.346,00	
Altre	€ 420,00	
Totali	€ 1.105,944,00	

2024

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 1.232.461,44	0%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 0	0%
Donazioni (compreso 5 per mille)	€ 900,90	
Altre	€ 150,70	
Totali	€1.233.513,04	

Responsabilità Sociale e Ambientale

La Cooperativa Rochdale si riconosce pienamente nei principi fondanti della cooperazione:

- **Adesione libera e volontaria**
- **Controllo democratico da parte dei soci**
- **Partecipazione economica dei soci**
- **Autonomia e indipendenza**
- **Educazione, formazione e informazione**
- **Cooperazione tra cooperative**
- **Impegno verso la collettività**

Attività 2024

Nel corso del 2024, la Cooperativa ha garantito la continuità operativa di tutti i servizi, ottenendo importanti risultati:

- Confermata la **certificazione ISO 9001:2015** per:
 - Progettazione ed erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone in condizioni di svantaggio
 - Progettazione ed erogazione di servizi amministrativi
- Mantenimento **accreditamento presso CROAS Veneto** per la formazione continua degli Assistenti Sociali

Formazione Continua

All'interno di tutti i servizi e progetti in carico, la Cooperativa ha pianificato percorsi formativi per garantire:

- Aggiornamento delle competenze professionali
- Qualità e innovazione nei servizi erogati
- Conformità al Regolamento per la Formazione Continua degli Assistenti Sociali

Attività di coinvolgimento degli stakeholders

La Cooperativa interagisce con una rete ampia e variegata di stakeholders : soci, dipendenti, partecipanti ai progetti Occupabilità e RIA, famiglie, clienti, enti pubblici, istituti finanziari, associazioni e cooperative.

Nel 2024, è stata effettuata un'indagine tramite **Google Moduli**, rivolta ai principali stakeholders.

Risultati emersi:

- Alto livello di coinvolgimento e condivisione dei **valori della cooperativa**
- **Criticità segnalata:** necessità di migliorare la comunicazione interna ed esterna
- **Azioni previste:** revisione del sito web e ampliamento dei canali di comunicazione, anche social

I nostri principali stakeholders

Artismo Venezia
Associazione il Prossimo
Banca della Marca
Camera di Commercio di Venezia Rovigo
Cesare Pozzo
CNT&T
Commercialista
Comune di Venezia
Consulente privacy
Consultorio Familiare Ucipem
Cooperativa Libertà
Cooperativa Realtà
Cooperativa S.AR.HA
CSU Zorzetto
Dipendenti
Easy Pc Sistemi informatici
Famiglie partecipanti progetto occupabilità
Frigotermica
Generali Assicurazioni
Icles
Inail
Inps
Isfid Prisma
Legacoop
Liquidambar
Medico competente
Museo Ebraico
Parrocchia Cuore Immacolato di Maria
Parrocchia San Pio X
Partecipanti progetto occupabilità
Portabagagli
Psicologa
Reti S.r.l.
Revisore contabile
RSPP
Scuola Materna Suore di Maria
Soci lavoratori
Soci sovventori
Soci volontari

Soluzioni digitali
Todaro SpA
Uildm
Ulss 3 Serenissima
Zucchetti

ANALISI SWOT

Punti di debolezza	Punti di forza
<ul style="list-style-type: none"> • Numero committenti contenuto • Mancanza figura commerciale/ufficio gare • Dislocazione frastagliata dell'erogazione del servizio (sportelli per comune Venezia) • Mancata informatizzazione della documentazione e delle presenze del personale • Logistica e spazi dimensione uffici • Comunicazione interna poco strutturata, basso coinvolgimento dei soci • Comunicazione promozione verso l'esterno (farsi conoscere) soprattutto tramite i social media • Anzianità media dei soci e dipendenti • Margini limitati per investimenti/sviluppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione a Legacoop • Informatizzazione livello medio-alto a livello hardware e software • Specializzazione nei servizi erogati • Organizzazione onesta, trasparente, attenta al rispetto di tutte le leggi applicabili • L'inclusione e integrazione tra normodotati e persone con disabilità • Possibilità di accedere a supporto psicologico a disposizione di soci e dipendenti • Attenzione alla formazione continua del proprio personale • Formazione continua Assistenti Sociali mediante accreditamento CROAS • Clima interno sereno e attenzione ai carichi di lavoro • Capacità di riorganizzazione
Opportunità	Rischi (Vedi dettaglio al capitolo successivo per singola area)
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare rapporti con il privato per l'inserimento lavorativo di persone con svantaggi nelle aziende (1 ogni 15) • Partecipazione a progetti a scadenza breve e/o bandi per contributi per le Cooperative sociali • Aumentare le reti con il territorio • Ampliare i propri servizi in territori diversi da quello di appartenenza • Erogare crediti formativi per le AS interni ed esterni • Nuove assunzioni per offrire più competenze e servizi, delegare meglio il lavoro e fare in modo che le figure apicali si concentrino sull'espansione dell'azienda e sull'esplorazione di nuove vie per crescere • Partecipazione al consorzio CSU 	<ul style="list-style-type: none"> • Perdita appalto prevalente • Non mantenimento quota delle persone con disabilità • Stress per gli operatori per la tipologia di utenza (burn out) • Ricambio generazionale, ovvero difficoltà a coinvolgere le nuove generazioni negli organismi di governance • Scarsa competitività dell'impresa • Mancato riconoscimento negli appalti in essere dei maggiori costi dovuti al rinnovo CCNL • Perdita Know-how con l'uscita di personale strategico

Da tale analisi il CDA Rochdale ha individuato e scelto i seguenti aspetti per i quali la cooperativa ha deciso di investire nel breve e medio periodo:

- Aumentare la committenza anche in territori diversi da quello di appartenenza
- Promuovere la cooperativa valorizzando l'inserimento lavorativo anche in ambito privato
- Continuare a garantire un alto livello di competenza in ambito digitale
- Mantenimento quota delle persone con disabilità
- Mantenimento accreditamento Croas per la Formazione Continua delle Assistenti Sociali
- Riconoscimento da parte degli Enti Appaltanti/Committenti dei maggiori costi dovuti al rinnovo CCNL

Obiettivi di Miglioramento Strategici

Nel 2024 è stato aggiornato il piano strategico per rispondere ai cambiamenti del contesto socio-economico, con l'intento di:

- **Rendere più efficienti i processi gestionali**
- **Valorizzare le competenze interne e favorire l'ingresso di giovani professionisti**
- **Introdurre innovazione nei servizi e nei modelli organizzativi**
- **Diversificare l'offerta per rispondere a nuovi bisogni**
- **Attivare collaborazioni e sinergie con soggetti pubblici e privati**

Nota: Questi obiettivi richiedono risorse economiche dedicate. La Cooperativa si impegna a partecipare attivamente a bandi pubblici e a reperire fondi per sostenere le innovazioni previste.

Rochdale e l'Agenda 2030

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite rappresenta un impegno universale per lo sviluppo sostenibile. I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) mirano a costruire una società equa, inclusiva e rispettosa dell'ambiente.

Rochdale condivide questi valori e contribuisce concretamente, nel proprio ambito d'azione, al raggiungimento di tali obiettivi.