

# Bilancio Sociale 2023

## CASTEL MONTE Soc. Coop. Soc.

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello

Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Parte introduttiva .....	Pag. 1
Identità	
Presentazione e dati anagrafici .....	Pag. 3
Sede legale .....	Pag. 4
Storia dell'organizzazione .....	Pag. 5
Mission, Vision e Valori .....	Pag. 5
Governance .....	Pag. 8
Partecipazione .....	Pag.13
Mappa degli Stakeholder .....	Pag.14
Sociale: Persone, Obiettivi e Attività	
Sviluppo e valorizzazione dei soci .....	Pag.15
Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori .....	Pag.20
Formazione .....	Pag.27
Attività e qualità dei Servizi .....	Pag.30
Impatti dell'attività .....	Pag.35
Situazione Economico-Finanziaria	
Attività e obiettivi economico-finanziari .....	Pag.41
RSI	
Responsabilità sociale e ambientale .....	Pag.41
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) .....	Pag.43
Cooperazione	
Il valore cooperativo .....	Pag.44
Obiettivi di miglioramento	
Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale .....	Pag.44
Obiettivi di miglioramento strategico .....	Pag.45

### PREMESSA

Ci piace presentare il Bilancio Sociale 2023 con la stessa premessa che apre il Piano triennale di Programmazione e Sviluppo 2024 – 2026. Il pensiero è unico sia nel momento di sintesi delle azioni sociali attuate nel 2023 e sia nel momento di programmazione del prossimo triennio.

Tutto evolve a una velocità sconosciuta alle generazioni precedenti: cambiamenti climatici, crisi demografiche, pandemie, immigrazioni, tecnologie, equilibri geopolitici e transizione energetica. La comprensione di tutto ciò impone un modo diverso di guardare alle cose del mondo. Bertold Brecht nel suo “Galileo” ci racconta di una rivoluzione culturale che fatica a essere compresa e lo fa ricordandoci che ogni innovazione è tale quando incide positivamente sulla vita delle persone. Lo stesso Galileo, attraverso la sua testimonianza a Padova e a Venezia, evidenzia che tecnica e cultura sono gli elementi indispensabili per realizzare i grandi cambiamenti della società. La transizione che viviamo offre un’irripetibile occasione per rinnovare il significato e la logica della modernità, avviando un altro modo di produrre, lavorare, consumare e vivere in coerenza con la sostenibilità che rappresenta il nuovo paradigma della contemporaneità. Il binomio impresa e sapere diventa così l’elemento determinante per costruire un futuro di sviluppo fondato sulla centralità della persona. Il capitale umano, infatti, è la chiave di volta indispensabile per sostenere una nuova “costruzione” economica e sociale che in ogni settore impone investimenti in conoscenze professionali, aziendali e di sistema.

Chi più di una Impresa Sociale come Castel Monte:” Impresa di Persone che si occupa di Persone”, è dentro a questo vortice? Azienda che deve coniugare, per realizzare i cambiamenti della Società come detto sopra: Tecnica, Cultura, con Umanità.

Si tratta di una sfida senza precedenti. Per perseguire la costruzione di una società sostenibile in questa terra veneta dove opera la Castel Monte; per dirla con Brecht, non ha bisogno di eroi solitari, bensì di un grande impegno corale nel quale la conoscenza in ogni sua forma degli oltre 500 Soci e Collaboratori è e sarà protagonista.

Il Bilancio Sociale è la fotografia di un anno di attività nella prospettiva quasi esclusivamente sociale.

### LA LETTERA DEL PRESIDENTE

I risultati positivi si ottengono attraverso il buon lavoro dei Soci e dei Collaboratori che, giorno per giorno, spesso anche durante le giornate festive, sono impegnati nelle varie attività socio – sanitarie ed educative. Prima di tutto quindi colgo l’occasione per ringraziare tutti i Soci, i Collaboratori e la compagine composta dalle cinque Divisioni e la Tecnostruttura per il buon risultato economico e sociale ottenuto a chiusura del 2023.

Quest’anno vorrei soffermarmi su un aspetto particolare che viene dato per scontato, spesso banalizzato, costantemente denigrato che consiste nel cosa vuol dire la gestione di un’Impresa in forma cooperativa.

Oggi Castel Monte ha 33 anni di vita, è composta da oltre 250 Soci e altrettanti Collaboratori; sviluppa gli oltre 18,5 milioni di ricavi in cinque Divisioni che sono delle vere business unit.; più una Tecnostruttura che oltre a gestire una Impresa complessa, offre servizi a terzi. L’originalità di una Cooperativa, non è la capacità di gestire la complessità, ma gestirla attraverso le regole della democrazia economica e in una visione di sviluppo per gemmazione, oggi chiamate start up, di nuove aziende, possibilmente cooperative, spesso anche in competizione con l’Impresa madre.

Di fronte a queste originali e suggestive regole di democrazia economica e co-partecipazione imprenditoriale dell'Imprenditoria sociale, si frappongono, da un lato, situazioni di imprenditoria pubblica a volte inefficace e dispersiva; dall'altro una imprenditoria privata che spesso l'efficienza e la professionalità si combina con la speculazione finanziaria nell'interesse di fondi di varie origini.

La spiegazione che mi do a questo poco interesse al mondo Cooperativo, penso dipenda dalla non conoscenza di questo mondo imprenditoriale; ma anche ad una motivazione ideologica che ha avuto dalle sue origini.

La bellezza di Castel Monte è stata quella di essere riusciti, attraverso il primo principio della cooperazione: **una testa – un voto** a mantenerla democraticamente viva per 33 anni, come azienda autogestita. Pur avendo attraversato numerose difficoltà negli anni ha saputo rimanere unita garantendo lavoro e accordando, essendo impresa prevalentemente femminile, la conciliazione tra lavoro e famiglia. Il secondo principio dell'Imprenditoria cooperativa consiste che: **le porte sono aperte** per entrare come Socio e uscire da Socio. Questo è un principio che ha visto diverse interpretazioni ed usi negli anni; usi dipendenti dalla situazione economica della Cooperativa. Castel Monte, in merito a codesto principio, ha sofferto spesso l'uscita di Soci professionalizzati, dopo l'acquisizione di competenze, per trasferirsi nel pubblico. Questo aspetto evidenzia come la Cooperazione diventa, attraverso le risorse umane, agenzia di sviluppo del territorio. Anche riguardo il terzo principio cooperativo: la promozione di nuove imprese, Castel Monte ha rispettato l'impegno negli anni facendosi carico di far nascere nuove unità produttive come assorbire situazioni di crisi per garantire l'occupazione di tanti Soci di Cooperative in difficoltà.

Alla luce della bontà dei principi cooperativi e della nobiltà massima nel rispetto della Persona, mi domando, dopo 50 anni di attività all'interno del mondo Cooperativo, perché questo mondo è sempre rimasto ai margini dello sviluppo economico, tranne alcune eccezioni territoriali? perché viene usato per ridurre le profonde contraddizioni esistenti all'interno delle politiche socio-sanitarie senza pensare a progetti di partnership privato sociale - pubblico? La risposta che tristemente mi do è la seguente: la libertà del lavoratore nella cooperazione, in particolare quella Sociale, contrasta con chi pensa di "governare" il mondo del lavoro con il sindacato; chi pensa di gestire il mercato produttivo tramite le finanziarie; chi pensa di reggere le politiche socio-sanitarie utilizzando l'Imprenditoria Sociale non come partner, ma come uso di manodopera...

A conclusione, per coerenza di tutti gli anni impegnati in questa realtà imprenditoriale, rimango dell'idea che la cultura cooperativa, se vissuta nel rispetto dei principi, rimane una delle poche occasioni che rende libero il lavoratore e partecipa di un progetto socio-economico più grande del lavoro offerto.

## Nota Metodologica

Il processo di redazione del bilancio sociale ha seguito quanto espressamente indicato nelle linee guida ministeriali, cercando al contempo di far emergere gli elementi che maggiormente caratterizzano e contraddistinguono la cooperativa Castel Monte e l'attività che la stessa svolge nei confronti delle comunità in cui opera.

Anche quest'anno per la redazione del Bilancio Sociale abbiamo creato un gruppo di lavoro disposto dalla coordinatrice della tecnostruttura Sig.ra Michela Marconato, in stretto raccordo col Presidente Dott. Possagnolo Giuseppe, coinvolgendo i Responsabili di Divisione e a sua volta i loro referenti dei servizi. Insieme si sono analizzate le molteplici attività svolte dalla Cooperativa raccogliendo gli indicatori utili a rappresentarle adeguatamente e in modo chiaro

Per quanto riguarda la raccolta dei dati abbiamo utilizzato come fonti tutti i nostri database gestionali sia per quanto riguarda la parte relativa all'amministrazione del personale sia per la parte amministrativa-contabile. Inoltre abbiamo provveduto alla somministrazione dei questionari per misurare la soddisfazione di utenti e/o altri soggetti beneficiari dei servizi offerti.

## Identità

### Presentazione e dati Anagrafici

**Ragione Sociale**

CASTEL MONTE SOC.COOP.SOC.

**Partita IVA**

02338180264

**Codice Fiscale**

02338180264

**Forma Giuridica**

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

**Settore**

Produzione e servizi socio-sanitari

**Anno Costituzione**

1991

**Associazione di rappresentanza**

Legacoop

**Associazione di rappresentanza: Altro**

CONFINDUSTRIA VENETO EST

### Gruppi / Altro

---

Il Gruppo Paritetico Castel Monte è stato aggiornato con i nuovi ingressi. Attualmente il Gruppo Paritetico Castel Monte comprende,

oltre alla Cooperativa Sociale omonima:

- La Cooperativa Sociale *EMERFORM* : Impresa Sociale con oggetto sociale principalmente la formazione;
- L'Associazione di Volontariato nel campo del Soccorso Sanitario denominata: CROCE AZZURRA;
- L'Impresa Sociale HOLOS s.r.l.; Impresa di scopo impegnata principalmente nel settore della disabilità del mondo del disturbo dell'autismo.

### Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

---

**Tipologia attività**

- a) Interventi e prestazioni socio-sanitarie

**Tipologia attività**

- b) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

## Descrizione attività :

### Principale attività svolta da statuto di tipo A

Soccorso e trasporto sanitario, Asilo Nido, Servizi educativi pre e post scolastici, Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi, Interventi socio-educativi domiciliari.

### Principale attività svolta da statuto di tipo B

Igiene ambientale e salubrità degli ambienti; lavori di coltivazioni di frutta e verdura in Fattoria Sociale; lavori di sartoria presso la Sartoria Castel Monte.

## Regioni

Veneto

## Province

Treviso, Venezia, Belluno, Vicenza

## Sede Legale

### Indirizzo

PIAZZA PARIGI, 7

### C.A.P.

31044

### Regione

Veneto

### Provincia

Treviso

### Comune

Montebelluna

### Telefono

0423302922

### Fax

0423609375

### Email

info@castelmonteonlus.it

### Sito Web

www.castelmonteonlus.it

## Sedi Operative

<b>Sede servizio Ambulanze</b>	VIA PESCHIERE, 38	31032	CASALE SUL SILE – TV	Regione Veneto
			Telefono	0422 303409
			Email	<a href="mailto:ambulanze@castelmonteonlus.it">ambulanze@castelmonteonlus.it</a>
<b>Azienda Agricola "El Contadin"</b>	VIA CIRCONVALLAZIONE EST, 13	31033	CASTELFRANCO V.TO - TV	Regione Veneto
			Telefono	339 9198555
			Email	<a href="mailto:elcontadin@castelmonteonlus.it">elcontadin@castelmonteonlus.it</a>
<b>Casa del Campo</b>	VIA A. DE GASPERI, 10	31054	CAVASO DEL TOMBA - TV	Regione Veneto
			Telefono	366 5675256
			Email	<a href="mailto:info@castelmonteonlus.it">info@castelmonteonlus.it</a>
<b>Casa Kolbe - Luogo di ospitalità</b>	VIA BURCHIELLATI, 4	31100	TREVISO - TV	Regione Veneto
			Telefono	338 2267495
			Email	<a href="mailto:casakolbetreviso@castelmonteonlus.it">casakolbetreviso@castelmonteonlus.it</a>

## Storia dell'Organizzazione

### L'organizzazione negli anni di vita.

L'aspetto organizzativo dell'Impresa negli anni è stato trattato nei bilanci precedenti.

Nel 2023 è rimasta l'impostazione organizzativa delle Divisioni (cinque Divisioni più la Tecnostruttura).

La crescita costante della Divisione Sanità ha richiesto una riorganizzazione particolare (vedi organigramma generale) i cui punti caratteristici riguardano: la nomina di un nuovo Direttore Sanitario più concentrato su Castel Monte; la nomina di un Responsabile del Personale Sanitario; una Direzione Sanitaria con ruolo di regia; un accentramento aziendale riguardo il Responsabile Tecnico; una riorganizzazione dei Responsabili di Unità Operative; un rafforzamento dell'area Innovazione, dell'area Servizi Privati e dell'area Mezzi tecnici.

Le altre Divisioni, in merito all'organizzazione, hanno seguito la regolare crescita delle attività.

## Mission, vision e valori

### LE AZIONI DEL 2023 CHE EVIDENZIANO LA MISSIONE, I VALORI E I PRINCIPI DELLA CASTEL MONTE

Castel Monte ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi; oltre allo svolgimento di attività diverse: agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tutte le azioni messe in campo nel 2023, hanno rispettato la missione sociale della Cooperativa.

In questo contesto è importante evidenziare due particolari aspetti che si presentano in Azienda:

- da un lato l'ingresso, negli anni, di nuove generazioni di Soci e, nel contempo, l'uscita di Soci presenti da anni;
- dall'altro l'assunzione, da parte dell'Impresa, di un ruolo non solo di fornitura di servizi sociali, ma di Comunità nel suo contesto pubblico.

Il primo aspetto si è fortemente evidenziato in questi ultimi anni, con il passare del tempo e il raggiungimento di alcuni Soci al raggiungimento della pensione, o causa della crescita dell'Azienda e l'ingresso di diverse tipologie esterne professionali, o per uscita volontaria da parte di alcuni Soci... Questo insieme di entrate e uscite si è verificato in particolare nei momenti cruciali della vita aziendale. Alla modifica della base sociale con l'ingresso in azienda della nuova generazione si è verificata anche la necessità di ridefinizione delle strategie aziendali, la crescita e la necessità di inserire manager esterni creando anche normali episodi di conflittualità tra i soci.

Riguardo il secondo aspetto va evidenziato che, negli ultimi anni, spesso nelle imprese sociali, i rapporti tra Comunità e Impresa si confondono. Questo aspetto è un grande punto di forza e, al contempo, di debolezza in quanto spesso offre una risposta confusa ai bisogni sociali del territorio. Il delegare da parte del Pubblico il servizio alle Imprese Sociali va bene se sono chiari i ruoli tra servizio pubblico e privato sociale. Confondere i livelli di rapporto può essere pericoloso: da un lato per l'Impresa Sociale che ha la missione di essere gestita secondo logiche di solidarietà e sostenibilità senza deteriorare l'efficienza aziendale e della sua attrattività nel mercato di riferimento; dall'altro, applicare logiche aziendalistiche di meritocrazia ed efficienza alle Imprese Sociali può portare al deterioramento di queste ultime.

E' con questo spirito che affrontiamo il racconto di cosa è successo in Castel Monte nel 2023, catalogando le varie azioni all'interno di titoli in premessa e cercando di verificare quanto le singole azioni hanno soddisfatto gli aspetti sociali.

Anche nel 2023 abbiamo realizzato:

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

## **PROGETTI DI SOSTENIBILITA' SOCIALE**

Il concetto della sostenibilità è stato declinato in tre diverse accezioni:

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

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

La pandemia è ormai un ricordo, un brutto ricordo anche per noi che per tutto il periodo, durato due anni, siamo stati "al fronte" su parecchi campi: sanitario, in emergenza e urgenza esposti al contagio e all'ira dei pazienti; nei nidi in sostegno alle famiglie impegnate comunque nel lavoro; in assistenza domiciliare alle familiari e accompagnamento e assistenza alla disabilità; interventi di igienizzazione e sanificazione di luoghi contagiati ...

Questi due anni trascorsi con il covid hanno profondamente modificato il modo di porsi di fronte al servizio e cosa chiedere modificando in profondità il modo di interpretare e di chiedere un servizio socio-sanitario ed educativo. Il 2023 è trascorso da un lato offrendo i servizi richiesti e dall'altro valutando e ricercando quale e come rispondere ai bisogni.

La grande assente durante il covid e fortemente acclamata ora è la sanità del territorio e come ascoltare i bisogni (spesso i



diritti) dei cittadini.

Castel Monte, su questo tema, è impegnata già dal periodo della pandemia in una fase di studio, ricerca e realizzazione di servizi richiesti dai cittadini e come Impresa del terzo settore quale partner della sanità pubblica e dei nuovi Ambiti dei Comuni che stanno nascendo. Gli Ospedali di Comunità, le Case di Comunità, la Centrale Operativa di risposta ed accompagnamento ai bisogni, l'Infermiere di quartiere ... sono tutti temi in fase di attuazione o di avviata sperimentazione. A esigenze nuove come quelle adolescenziali Castel Monte è pronta ad offrire percorsi e strumenti idonei per uscire da nuove fragilità.

## **MANCANO LE RISORSE UMANE**

Una profonda criticità che si prolunga ormai da più anni e su tutte le competenze professionali è la mancanza di personale competente e specializzato per le varie esigenze socio-sanitarie; ma anche personale senza qualifica specifica da formare ed inserire in servizi alla persona e servizi igienico-sanitari.

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

Con l'attuazione del nuovo contratto del lavoro per il personale impegnato nella Cooperazione Sociale, entrato in vigore a febbraio 2024 si spera di subire meno la discriminazione di scelta tra dipendenti di Cooperative Sociali e dipendenti di altre forme contrattuali. Questo importante impegno economico da parte della Cooperativa, si spera che consenta una maggiore facilità di individuare personale in genere, ma soprattutto qualificato.

La Castel Monte ha messo in atto tutte quelle azioni che consentono un miglior processo di appartenenza all'azienda da parte del personale.

La Castel Monte sviluppa la sua attività all'interno di 5 Divisioni:

- Divisione Assistenza : attività di assistenza domiciliare; assistenza personalizzata presso Enti,
- Divisione Residenze: gestione di Comunità per disabili e residenze per anziani;
- Divisione Educativa: gestione di nidi comunali e aziendali;
- Divisione Produzione: attività per l'inserimento al lavoro di persone svantaggiate (Fattoria sociale, Sartoria e attività per l'igiene ambientale)
- Divisione Sanità: Servizi di soccorso con ambulanze e automediche, gestione servizi di fisioterapia e gestione di un poliambulatorio.

Alle 5 divisioni va aggiunta la Divisione Tecnostruttura che gestisce trasversalmente tutti i servizi: amministrazione del personale, amministrativi, formativi, tecnico- commerciali, accreditamenti, certificazioni ... Anche la Divisione Tecnostruttura dal 2021 offre servizi a terzi, iniziando così ad essere una Divisione anche produttiva.

Le attività si concentrano prevalentemente nella Provincia di Treviso e una parte minore nelle province confinanti di Venezia, Belluno.

Principalmente lo sviluppo avviene acquisendo i servizi tramite gare ed appalti pubblici. Le attività private vengono acquisite tramite una politica di radicamento sul territorio.

Diventa fondamentale il coinvolgimento della Comunità e la risoluzione diretta dei problemi che si presentano.

### Sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione assume due ruoli fondamentali:

- Ruolo Amministrativo e politico-strategico;
- Ruolo Gestionale attraverso la Direzione, presieduta dal Presidente e composta dai Consiglieri delegati delle Divisioni e dalle direzioni tecniche.

Le responsabilità e le funzioni che sono in capo alla specifica divisione riguardano:

**Patrimonio:** Ad ogni divisione è assegnata la responsabilità gestionale del buon uso degli immobili, degli strumenti di servizio, dei mezzi e delle attrezzature varie.

**Cantieri:** i singoli cantieri possono essere direttamente gestiti dal Responsabile della Divisione o, nel caso di complessità gestionale, la sostenibilità economica e/o il contratto lo consenta o lo richieda, può essere incaricato un responsabile di cantiere con i titoli necessari (se richiesti).

**Personale:** L'assunzione del personale presso una divisione spetta al Responsabile della divisione in condivisione con la Coordinatrice della Tecnostruttura. L'assunzione di nuovo personale deve avvenire dopo la verifica dell'indisponibilità di personale già in carico alla Cooperativa. L'assunzione avviene dopo aver verificato presso la segreteria generale, l'archivio del personale in attesa di collocamento. L'incarico di responsabile di cantiere o di funzioni similari, viene deliberato dal C. d. A. su proposta del Responsabile di Divisione o della Coordinatrice della Tecnostruttura.

**Pianificazione e controllo:** il Responsabile di Divisione, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla cooperativa, ha il compito di agire attraverso la pianificazione ed il controllo sulle attività del personale e sull'uso delle strutture. Gli strumenti a disposizione consistono in:

Bilancio consuntivo annuale dell'Azienda; Budget dell'anno in corso; Controllo di gestione delle singole attività con rendicontazione trimestrale; Piano delle ore lavoro.



La Castel Monte ha le seguenti certificazioni:

### **ISO 9001:2015**

Soccorso e trasporto sanitario nel servizio urgenze ed emergenze, trasporti secondari e programmati pubblici e privati, con ambulanza. Gestione di punti di primo intervento. Erogazione di servizi socio-assistenziali, sanitari, educativi ed ausiliari in regime domiciliare e residenziale rivolti a minori, anziani, persone affette da disabilità. Erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambito civile e sanitario. Progettazione ed erogazione di servizi educativi per la prima infanzia.

### **ISO 14001:2015**

Erogazione di servizi di pulizia in ambito civile ed industriale

### **UNI 11034:2003**

Progettazione ed erogazione di servizi educativi per la prima infanzia (0-3 anni)

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri.

- ❖ Presidente Dott. Possagnolo Giuseppe
- ❖ Vice Presidente Bustaffa Caterina - Consigliere Delegato Divisione Assistenza ed Educazione e Famiglia ;
- ❖ Consigliere Bertini Luisa - Consigliere Delegato Divisione Produzione
- ❖ Consigliere Bredariol Giorgio - Consigliere Delegato Divisione Sanità
- ❖ Consigliere Brunello Arianna - Consigliere Delegato Divisione Residenze

Segretaria Consiglio di Amministrazione : Marconato Michela

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

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

## Focus su presidente e membri del CDA

### Presidente e legale rappresentante in carica

#### Nome e Cognome del Presidente

Possagnolo Giuseppe

#### Numero mandati del Presidente

5

#### Durata Mandato (Anni)

3

---

#### Durata Mandato (Anni)

3

#### N.° componenti persone fisiche

5

#### Consiglio di amministrazione

#### Numero mandati dell'attuale Cda

3

#### Maschi

2

#### Totale Maschi

%40.00

#### Femmine

3

#### Totale Femmine

%60.00

#### da 41 a 60 anni

4

#### Totale da 41 a 60 anni

%80.00

#### oltre 60 anni

1

#### Totale oltre 60 anni

%20.00

#### Nazionalità italiana

5

#### Totale Nazionalità italiana

%100.00

## Partecipazione dei Soci

### Vita associativa

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

la prima in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio e la seconda a fine anno per fare una rendicontazione delle attività e dei progetti sviluppati ed in vista del nuovo anno. Spesso le Assemblee sono precedute da pre-assemblee a cui partecipano i componenti delle varie Divisioni. Le pre - assemblee consentono una partecipazione maggiore di soci e di entrare più in profondità sui vari temi, sulle scelte e decisioni. A queste azioni più istituzionali vanno aggiunte tutte le attività organizzate dai vari cantieri con la clientela o per un maggior legame con il territorio.

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

**2**

**N. di pre – assemblee delle 5 Divisioni**

**11**

### Partecipazione dei soci alle assemblee

---

Data Assemblea : 28/04/2023

**Nr. Partecipanti totali 99 in proprio 45 – Nr. Partecipanti per delega 54 su 233 aventi diritto   Indice partecipazione 42,49 %**

Data Assemblea : 20/12/2023

**Nr. Partecipanti totali 109 in proprio 63 – Nr. Partecipanti per delega 46 su 258 aventi diritto   Indice partecipazione 42,25%**

## Mapa degli Stakeholder

Le nuove politiche riguardanti numerosi progetti socio-assistenziali attraverso i PNRR e la realizzazione dei nuovi Ambiti, hanno consentito di incontrare e co-progettare con diverse Aziende del terzo settore. La partecipazione a percorsi di co-progettazione e co-programmazione ha consentito di venire a contatto con Imprese, Consorzi, ed Associazioni sconosciute consentendo un particolare confronto con buona parte degli stakeholders ricordati; relazione che ha consentito di mettere a fuoco e quindi trovare risposta a situazioni considerate al limite.

I Clienti di Castel Monte si rinnovano sistematicamente perché i servizi sono erogati al bisogno e collegati alle aggiudicazioni degli appalti, quindi la cooperativa ha la necessità di dialogare con i Clienti che ha servito e provare a farlo con i nuovi. Altro grande gruppo di stakeholder esterni sono raggruppati tra fornitori, finanziatori (banche), Enti, Associazioni, aziende del terzo settore ...; realtà di grande importanza per la vita dell'Impresa.

L'appartenenza alla Castel Monte prevede oggi numerose e diverse figure professionali che assumono sempre di più una loro identità specifica, pur all'interno dello stesso contratto di lavoro o attraverso accordi professionali specifici. Gli occupati, i professionisti, le imprese e le associazioni in co-progettazione, i Clienti sotto diverse forme e le Amministrazioni pubbliche ... diventano un grande aggregato di stakeholder che si amplia con la Castel Monte.





• STUDIO, REALIZZAZIONE E SVILUPPO DI NUOVI PROGETTI

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>ADIUVA Castel Monte Capofila</b>	E' proseguito nel 2023, sviluppandosi il Progetto sperimentale per l'assistenza familiare e del registro regionale degli assistenti familiari"- Fondamentale è il sistema dei coordinatori di prossimità e del coordinatore di rete. Si è incrementata un'equipe coordinata di persone capaci di servire il territorio corrispondente a tutti i comuni appartenenti all'Azienda ULSS 2 Marca Trevigiana. L'equipe sarà in grado di ascoltare i bisogni delle famiglie rispetto all'inserimento di un'assistente familiare e di istruire canali di risposta nuovi e aderenti alla mutevole domanda.	Con l'approvazione di ULSS 2 e dei tre ATS di Treviso per tutto il 2023 si è realizzata l'equipe coordinata di persone capaci di servire il territorio dell'ULSS 2 di Treviso,	Interessante la messa in rete di tutte le Assistenti Sociali degli Enti Locali della Provincia di Treviso; come pure lo stare vicino ai bisogni, comprenderli e di trasformarli in soluzioni.
<b>Ospedale di Comunità di Castelfranco V.</b>	All'interno della programmazione sanitaria dell'ULSS 2 è prevista la realizzazione presso un padiglione dell'Ospedale di Castelfranco la realizzazione dell'Ospedale di Comunità. L'ipotesi di una ipotetica gestione da parte di Castel Monte ha impegnato tutto il 2023 una equipe alla valutazione, studio e impegni economici per una capienza di 20 posti letto.	Attesa di eventuale bando o cessione di servizio.	Seguire le persone fragili dimesse dalla Sanità con un processo di cura e reinserimento umano e di sollievo per le famiglie.
<b>Da Comunità di Pratica a Progetto "In Scala"</b>	Progetto che si propone come modello culturale e risposta ai bisogni sociali della Comunità. Una cellula staminale che, introdotta in una Comunità faccia evolvere stili di vita e aggreghi persone, storie, individualità facendo intravedere e scoprire il valore della condivisione e della reciprocità. Soggetti da coinvolgere: scuole, imprese, medici di base, oratori, associazioni, sindacati, negozi ed esercizi locali. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura delle Agenzie Informali e Formali nel territorio e aree aggregative (Dimensione il Comune).</li> <li>• Formare la Comunità attraverso formazione di Enti, Associazioni e singoli;</li> <li>• Creare momenti e luoghi di scambio sia fisici che digitali (luoghi di Comunità)</li> <li>• Sperimentare sistemi di monitoraggio della salute a distanza di parametri vitali</li> </ul>	Da Progetto con richiesta di finanziamento ATS/PNRR (non finanziato ; a Progetto sperimentale su un Comune della Provincia di Treviso	Obiettivo la realizzazione di un modello culturale per la costruzione di una Comunità che aggrega persone, storie, luoghi, esercizi ... in un processo di reciprocità.
<b>Centrale Operativa</b>	La Centrale Operativa consiste in un punto di ascolto e di risposta immediata e comprensiva, tramite l'accompagnamento, alle esigenze del singolo cittadino sui bisogni sociali, sanitari e di processi educativi. E' uno strumento utile a proseguire l'esperienza del Progetto ADIUVA	Progetto finanziato dal MISE per l'Impresa al Femminile. Il 2023 ha visto la progettazione e valutazione ministeriale.	L'aspetto sociale consiste nell'ascolto dei bisogni, ma soprattutto nell'aiutare le famiglie ad ottenere una risposta.

<b>Orangerie Lorenzon</b>	E' un Progetto per la non autosufficienza di anziani soggetti a demenza senile che si articola all'interno del Progetto generale di Borgo Gatto. La possibilità di realizzare questo spazio/servizio perviene dal lascito ereditario delle Signore Liliana e Ester Lorenzon.  Gli anziani affetti da demenza senile subiscono la progressiva riduzione della capacità di svolgere le normali attività quotidiane, insieme a significative alterazioni del comportamento e dell'umore.	In fase di realizzazione all'interno del complesso di Borgo Gatto	I servizi di base proposti sono quelli di socializzazione, cura e attenzione al benessere personale, attività ricreative, motorie e animative dedicate, spazi adeguati alle singole attività.
<b>"La Fattoria" Istituto Filippin</b>	L'ipotesi di raddoppio di Casa del Campo, e le sue difficoltà autorizzative, ha portato a valutare l'utilizzo di un compendio di proprietà dell'Istituti Filippin di Paderno del G., inquadrandolo in un Progetto educativo e didattico con i Fratelli Cristiani	Verso il finire del 2023 è iniziata la fase di studio, valutazione e progettazione di massima.	Riuscire ad integrare maggiormente gli autistici adulti gravi tramite percorsi educativi e didattici mirati.

**• ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI BENESSERE E DI VITA**

<b>TITOLO</b>	<b>CONTENUTO</b>	<b>STATO AVANZAMENTO</b>	<b>ASPETTI SOCIALI</b>
<b>Messa alla Prova</b>	La Castel Monte gode di una Convenzione con il Tribunale di Treviso per consentire, al suo interno, lavori socialmente utili nell'ambito della messa alla prova . Questa convenzione ha consentito, durante il 2023, l'inserimento di cinque persone in un percorso di reciproco interesse sociale.	In fase di attuazione	Consente di trasformare una "pena" in un servizio sociale educativo della persona condannata e dell'ente accogliente.
<b>Libro Sospeso</b>	Anche il 2023 la Castel Monte ha promosso e contribuito a finanziare il Progetto di Cittadinanzattiva chiamato "Libro Sospeso". Con questo nome si è promosso nel periodo della quaresima la raccolta di libri acquisiti presso la libreria "Le Paoline" di Treviso per consegnarli, con dedica, alle Persone detenute nel Carcere di Treviso.	Realizzato e riproposto.	Una opportunità di sollievo per le persone soggette alla reclusione.
<b>Open Day 118</b>	Castel Monte, dal suo nascere, ha sempre offerto annualmente delle giornate di prevenzione e di controllo alla salute. Nel 2023 queste azioni si sono rivolte in particolare nei Comuni dove gestiamo l'Assistenza Domiciliare.  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ a Ponte di Piave (TV) che ha visto coinvolti vari professionisti a disposizione della Comunità;</li> <li>✓ a Cornuda con le Associazioni di Volontariato</li> <li>✓ a Volpago del Montello con il Comune;</li> <li>✓ Un particolare impegno formativo è stato rivolto alla salute e alla sicurezza alla luce del nuovo Decreto Sicurezza con l'aggiornamento dei vari responsabili di cantiere con il ruolo di Preposti.</li> </ul>	Realizzati	L'aspetto Sociale o meglio Socio-Sanitario si rivolge ai Clienti nelle varie giornate donate alla prevenzione.  L'aspetto sociale verso i Soci si è particolarmente evidenziato nella giornata riguardante la sicurezza e la presa di coscienza nel ruolo di responsabilità come Preposto.
<b>Alta Formazione sull'Autismo</b>	Castel Monte tramite I. S. HOLOS s.r.l. ha proseguito con l'Università Cattolica di Milano percorsi formativi per Medici e Educatori nel campo dell'Autismo. Corsi utili per l'aggiornamento del personale impegnato nell'autismo in Comunità o a domicilio. Il Corso di Alte formazione con l'Università la Cattolica di Milano è terminato nel febbraio 2023.	Realizzato	Offrire una formazione sempre più professionale a nostri Soci impegnati con limitate disponibilità economiche.

## • PERSONE CHE OCCUPANO LUOGHI

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>Ospitalità Casa Kolbe</b>	E' stata offerta, da parte dei Frati Minori Conventuali, la gestione di parte di edificio denominato Casa Kolbe facente parte del compendio di San Francesco a Treviso. E' stato ipotizzato di adibirlo ad area di ospitalità e luogo di attività aggregative.	In fase di studio.	Attenzione alle persone fragili

## ALLEANZE ED AGGREGAZIONI

TITOLO	CONTENUTO	STATO AVANZAMENTO	ASPETTI SOCIALI
<b>593STUDIO</b>	Da alcuni anni si è creato un rapporto di reciproca collaborazione con lo Studio di Progettazione denominato 593STUDIO ed in particolare con il Titolare l'Arch. Michele Sbrissa. L'aspetto sinergico si esprime nella ricerca di risposte innovative e sociali per la Comunità. E' nato un Patto di collaborazione che si è espresso in numerosi progetti ed eventi negli anni.  L'evento unico co-progettato e gestito è stato: Pelegrinatio Corporis di Papa Pio X	Fasi di studio e di realizzazione	Il denominatore comune dei vari interventi è una risposta sociale alla Comunità o al miglioramento della qualità di vita dei Soci della Castel Monte
<b>Consorzio EVT- Enterprise Vocation Transition</b>	Castel Monte da socia dell'Associazione C'Entro è entrata a partecipare al Consorzio EVT accreditato e sempre emanazione di SCF. Ciò consente di partecipare a progetti europei	Iscrizione e accettazione	Riuscire ad acquisire tramite Progetti Europei buone prassi e conoscenze nel campo Sociale ed Educativo
<b>Consultorio Monte Grappa</b>	Collaborazione tra CASTEL MONTE e Fondazione Opera Monte Grappa nell'ambito dei servizi alla persona tramite il "CONSULTORIO MONTE GRAPPA". E' una opportunità per le famiglie della città di Montebelluna e limitrofi dove la Cooperativa opera da diversi anni con il Consultorio Ulss2, i Servizi Sociali delle Amministrazioni Comunali e direttamente con le famiglie residenti nel territorio. Il 2023 è stato un anno di sviluppo e riorganizzazione.	In continuità	Un ulteriore strumento di risposta ai bisogni di servizi alla persona.

**AGENDA delle MANIFESTAZIONI PROMOSSE e/o PARTECIPAZIONE DELLA CASTEL MONTE**

PROMOSSE O A CUI ADERITO	DATA	CONTENUTI	LUOGO
Parchi blu in rete	02-apr	Autismo inclusivo	Cavaso del Tomba
Cavaso in Fiore	16-apr	Stand Autismo e presentazione	Cavaso del Tomba
Inaugurazione Casa Kolbe	1-2 apr	Inaugurazione Casa di Ospitalità	Treviso
Autismo a Tutto Campo	16-giu	Convegno - Laboratorio Sensoriale - Concerto	Treviso S. Francesco
Prevenire la salute	15-apr	Ambulanze, Automedica, Assistenza. Evento di prevenzione sanitaria	Ponte di Piave
WecomLoves Sicurezza	28-apr	Salute e sicurezza per le scuole	Porto Marghera
Promozione Welcon Blu	15-mag	esperienze di inclusione autismo	Borgoricco (PD)
Nido Scorzè in Primavera	21-mag	Associazione nonni in Nido	Capella di Scorzè
Teatro "Non ti scordar di me"	21-mag	Spettacolo teatrale inclusivo	Zero Branco
The Pink Camper Esperienze Welfare	17-mag	Welfare in rete con Amiche per la pelle	Quinto di Treviso
Cittadinanzattiva	16-mag	Diritto della salute	Pime ULSS 2 Preganziol
Bando Social Start	24-mag	Welcome Blue	Attestato di partecipazione
S. Francesco Frati Minori Treviso	16-giu	Convegno sull'Autismo	Auditorium S. Francesco
S. Francesco Frati Minori Treviso	16-giu	Presentazione attività e cultura	Casa Kolbe
S. Francesco Frati Minori Treviso	16-giu	Concerto con brio	Chiesa S. Francesco
Casa Sole	13-lug	Torontotera - spettacolo	Casa Sole
593STUDIO	08-lug	Festa d'Estate	Ghegin Park
ULSS 4	07-ago	Evento di Emergenza e Urgenza	Spiaggia Caorle
ULSS 4	23-ago	Health & Rescue Day	Spiaggia Bibione
Giornata Mondiale del Creato	01-set	Inaugurazione sentiero Didattico	Centro Don Chiavacci
Comune di Cavaso	09-set	Casetta dell'acqua - ATS	Caniezza - Cavaso
Comune di Nervesa	20-set	Inaugurazione Centro Anziani	Centro Anziani
Comune di Istrana	20-set	Inaugurazione Centro Anziani	Teatro Centro
Fattoria "El contadin"	08-ott	Festa dei Nidi	Fattoria Sociale
L'Albero del Bene	14-ott	Percorso educativo e spirituale sul concetto di "bene"	Convento S. Francesco
Pelegrinatio Corporis Pio X	04 - 23 ottobre	Pellegrinaggio del corpo di Pio X lungo le terre della missione.	Treviso-Riese-Padova-Venezia-Marghera
Comune di Ponte di Piave	25-nov	Giornata della Prevenzione	Div. Sanità + Div. Assistenza
Fattoria "El contadin"	25-nov	Pranzo con gita Ragazzi Fattoria	Ristorante
Compagnia Teatro "Non ti scordar di me "	25-nov	Teatro	Preganziol
Il lavoro che include, il lavoro che cura	01-dic	Assemblea Coop. Sociali – Lega Coop -Parte Pubblica	Roma

## Tipologia dei Soci

Numero e Tipologia Soci		266			
		maschi	%	femmine	%
Soci Ordinari	258	84	32,56	174	67,44
Soci Volontari	8	4	50,00	4	50,00
<b>Focus Tipologia Soci</b>					
			%		
Soci Lavoratori	251		94,36		
Soci Volontari	8		3,01		
Soci Svantaggiati	7		2,63		
Soci persone Giuridiche	0		0,00		
<b>Soci svantaggiati tipologia</b>					
		maschi	%	femmine	%
Disabili fisici	6	2	33,33	4	66,67
Disabili psichici/sensoriali	1	1	100,00	0	0,00
<b>Età</b>					
			%		
fino a 40 anni	58		21,80		
dal 41 ai 60 anni	160		60,15		
oltre 60 anni	48		18,05		
<b>Nazionalità</b>					
			%		
Italiana	249		93,61		
Europea non italiana	5		1,88		
Extraeuropea	12		4,51		
<b>Studi</b>					
			%		
Laurea	46		17,29		
Scuola media superiore	140		52,63		
Scuola media inferiore	55		20,68		
Scuola elementare	25		9,40		
<b>Anzianità Associativa</b>					
			%		
Da 0 a 5 anni	199		74,81		
Da 6 a 10 anni	41		15,41		
Da 11 a 20 anni	19		7,14		
Oltre 20 anni	7		2,63		

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Dopo la pandemia il mondo del lavoro si è profondamente trasformato. La stabilità lavorativa, il contratto fisso, il percorso di carriera è per una buona parte scomparso. La persona che chiede lavoro: ascolta l'offerta, contratta sotto l'aspetto economico e di eventuali privilegi rispondenti ai bisogni della famiglia e poi se accetta e firma, molto spesso nel periodo di prova (dai primi giorni di lavoro, entro comunque i tre mesi) informa, spesso telefonicamente, che non viene più a lavorare. Questo fenomeno delle dimissioni, in questi ultimi due anni, è diffuso nel nord est e spesso non ha spiegazioni. Per quanto riguarda Castel Monte questo fenomeno è evidente nella Divisione Assistenza con la forte difficoltà di individuare figure professionali come Assistenti Sociali, O.S.S. e anche Assistenti Familiari. Anche la Divisione Produzione è profondamente colpita dalla difficoltà di individuare lavoratori per il settore delle pulizie. Questa difficoltà di reperimento di personale, insieme alle improvvise dimissioni, si può giustificare con la forte domanda di personale rispetto una offerta di lavoro molto modesta.

La Castel Monte è arrivata nel 2023 a dover rifiutare parte di incarichi per mancanza di personale.

Questa situazione incide profondamente sui turni di lavoro dei Soci e dei lavoratori non Soci costringendo l'Impresa ad attuare azioni di sostegno per l'eccessivo peso di lavoro.

Riguardo la sanità la Castel Monte nel 2023 è stata fortemente impegnata nelle attività di emergenza ed urgenza sanitaria, realtà che il modo giornalistico ha costantemente, per tutto l'anno, evidenziato anche in forma scandalistica, come fattore estremo di uso del personale. Personale sanitario, quale medici ed infermieri, carente sul mercato, molto volatile nel momento in cui parte di esso ha lasciato il servizio pubblico per mettersi sul libero mercato a compensi importanti, usando la cooperativa come strumento per rispondere ad incarichi professionali. Un 2023 complicato, di facile lettura oggi, ma di difficile interpretazione per il futuro.

Il 2023 si chiude con l'approvazione del nuovo contratto di lavoro alle porte; ciò vuol dire, se saranno rispettati gli ultimi risultati delle trattative ad un incremento del 13% in 2 anni. Una cifra molto importante per una Cooperativa come Castel Monte, calcolando una presenza costante di oltre 300 lavoratori a tempo pieno. Questo incremento contrattuale sarà difficile recuperarlo sui contratti chiusi prima dell'aggiornamento tabellare. Il rinnovo contrattuale, se da un lato fa giustizia sui modesti stipendi attuali e dovrebbe consentire un maggiore interesse per il lavoro presso le Coop Sociali; dall'altro diventa una grande preoccupazione nel recuperare il maggiore costo sui contratti esistenti.

Rimane un aspetto di difficile soluzione quello consistente nel costante investimento professionale e culturale che la Castel Monte attua nei confronti del personale impegnato in Cooperativa, siano essi Soci dipendenti che liberi professionisti, senza avere una garanzia di continuità di impegno lavorativo presso di essa. I concorsi pubblici e le offerte commerciali spesso temporaneamente più convenienti, evidenziano l'abbandono di Castel Monte di lavoratori professionalizzati in anni di attività formativa ed occupazionale senza avere nessuna possibilità di trattenerli.

### Welfare aziendale

La Castel Monte gode da 11 anni di una politica di conciliazione "famiglia - lavoro". La prevalente presenza di occupati donne richiede una attenzione particolare ed un accompagnamento nei momenti più delicati della vita in famiglia.

In più occasioni la Castel Monte ha cercato di attuare un proprio welfare aziendale senza trovare un adeguato sostegno della base sociale

Numero Occupati	N. occupati svantaggiati
294	9

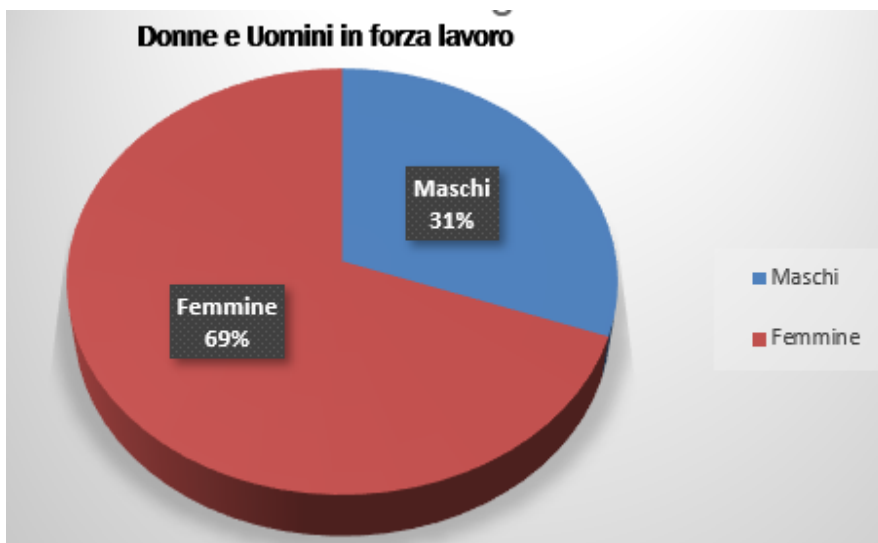
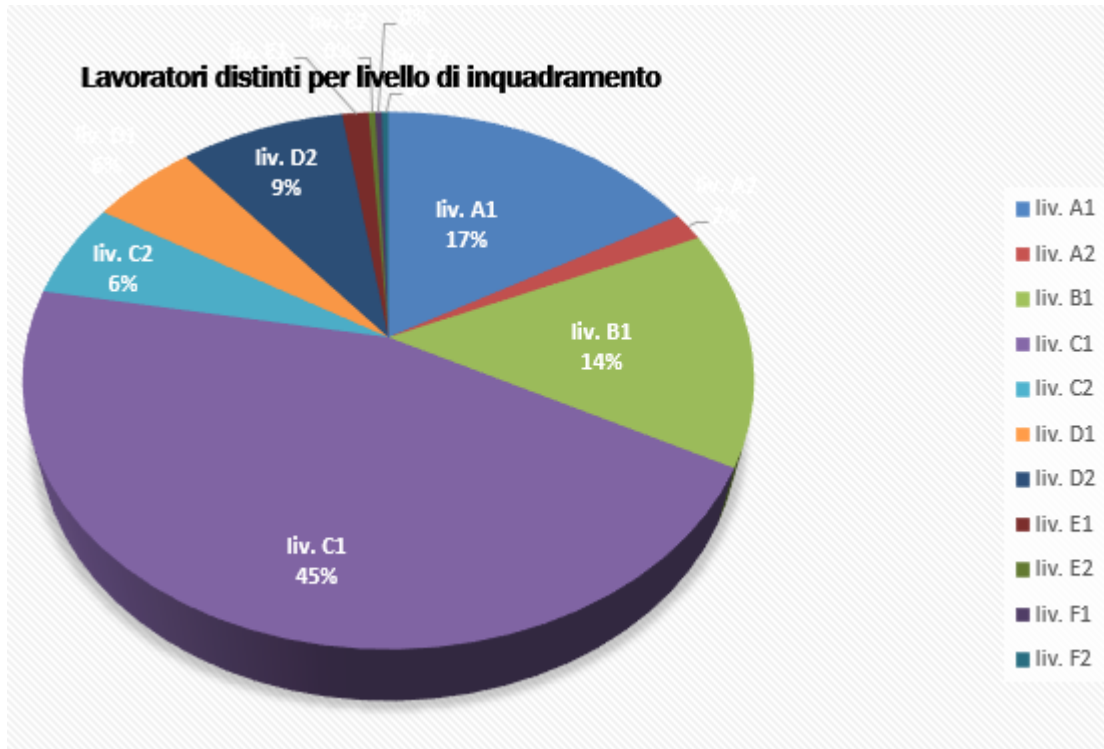
## Occupati soci e non soci

Totale Occupati 294

Occupati soci Maschi 82  
Occupati soci Femmine 156

Occupati non soci Maschi 8  
Occupati non soci Femmine 48

Livelli di inquadramento			
<b>A1 (ex 1° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	3	46	49
<b>A2 (ex 2° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Operai generici	0	5	5
<b>B1 (ex 3° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
OSS non formato	16	26	42
Addetto alla segreteria			0
<b>C1 (ex 4° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
OSS /Autista con patente D/K/ autista soccorritore / accompagnatore	63	70	133
<b>C2 (ex 4° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
OSS	1	16	17
<b>C3 (ex 5° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Referente Servizi Ambulanza	0	0	0
<b>D1 (ex 5° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Addetti assistenza all'infanzia	1	15	16
<b>D2 (ex 6° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Assistente Sociale	0	2	2
Educatore	0	17	17
Infermiere	1	0	1
Terapista della Riabilitazione	1	4	5
<b>E1 (ex 7° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore	3	1	4
<b>E2 (ex 8° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Coordinatore unità operativa	0	1	1
<b>F1 (ex 9° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Responsabile di area aziendale	0	1	1
<b>F2 (ex 10° livello)</b>	Maschi	Femmine	Totale
Direzione	1	0	1
			294





## Volontari e Tirocinanti

---

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

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

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

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

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

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

### OBIETTIVI DELL'INSERIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

- formazione professionale ed avviamento al mestiere.

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

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

## **ASPETTI RELAZIONALI**

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

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

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

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

## **STRUTTURE ORGANIZZATIVE**

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

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

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

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

## **MODALITA' PER L'INSERIMENTO**

Per la realizzazione degli inserimenti verranno attivate le seguenti modalità :

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

## Occupati svantaggiati soci e non soci

Nel corso del 2023 Castel Monte ha avuto 9 Lavoratori Svantaggiati inseriti nelle attività di Tipo B, nello specifico in amministrazione, Azienda Agricola, Servizi di Igiene Ambientale e Sartoria.

*Occupati lavoratori svantaggiati (con disabilità fisica)* nr. 5 maschi soci e nr. 4 femmine di cui nr. 2 soci

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

*Titolo di studio :*

Licenza media superiore	4
Scuola media inferiore	4
Scuola elementare	1

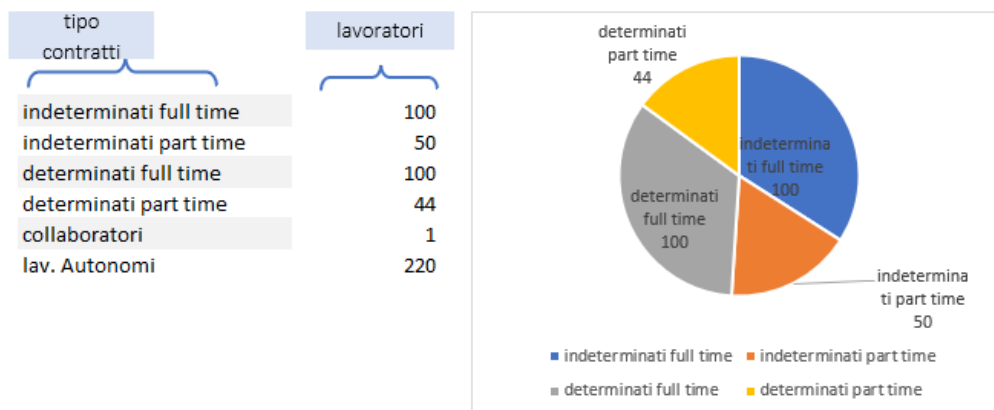
## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Nome contratto

Il contratto applicato ai nostri lavoratori subordinati è il CCNL COOPERATIVE SOCIALI.

Prestano servizio anche collaborazioni professionali svolte da lavoratori autonomi.

### Tipologia di contratti di lavoro applicati



## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

---

### Organo di amministrazione e controllo

---

Retribuzione annua lorda minima 17178	Retribuzione annua lorda massima 35635	Rapporto 2.07
--	---	------------------

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

### Volontari

---

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso  
n. 5

Importo dei rimborsi complessivi annuali  
€ 6.500

---

### Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 137	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 127	Organico medio al 31/12 ( C ) 294
--	---	--------------------------------------

---

Rapporto % turnover  
%93

### Malattia e infortuni

L'incidenza degli infortuni accorsi nel 2023 sono stati registrati presso le strutture ospitanti utenti disabili e autistici e servizio trasporto con ambulanze.

### N. malattie e infortuni e incidenza

---

N. infortuni professionali 19	N. malattie professionali 0
----------------------------------	--------------------------------

---

**Totale**  
19.00

### Formazione

#### Tipologia e ambiti corsi di formazione

Per Castel Monte la **formazione del personale** è uno strumento necessario e fondamentale per fornire ed assicurare un servizio di qualità, valorizzando al tempo stesso le capacità professionali e le motivazioni del personale coinvolto.

In primo luogo vengono svolti annualmente per tutti i dipendenti i **corsi obbligatori in materia di sicurezza**, previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dalla L.R. 41/2003 quali *Lavorare Sicuri, Formazione primo soccorso e Formazione antincendio*. Tali corsi sono svolti da **Emerform** Cooperativa Sociale con sede a Montebelluna, ente che eroga formazione qualificata nell'ambito dell'emergenza sanitaria, assistenza e sicurezza sui posti di lavoro. Il corpo docente Emerform è composto da medici, infermieri ed operatori sanitari.

Inoltre sono stati organizzati per tutto il personale di servizio i **corsi di formazione e di aggiornamento professionale** al fine di fornire agli utenti e alla Committente un servizio migliore e sempre aggiornato sulle nuove metodologie. Se la promozione della persona è l'obiettivo cardine dell'operare a tutti i livelli all'interno dei servizi socio-assistenziali, educativi e sanitari, l'attività formativa ha offerto strumenti teorici e metodologici utili per sviluppare una effettiva capacità di integrare la specifica competenza professionale di ognuno nell'ambito delle esigenze del servizio. Fare formazione significa progettare percorsi formativi da abbinare all'evoluzione dell'utenza e del tipo di servizio da svolgere.

Castel Monte, tenendo conto delle particolarità dei servizi quali: l'assistenza e l'educazione domiciliare, sanitari e di soccorso, di gestione di comunità per disabili e nidi, di attività produttive per l'inserimento di persone svantaggiate ... individua i bisogni formativi e le modalità di acquisizione delle competenze specifiche sul servizio da svolgere. **L'individuazione dei percorsi formativi avviene in condivisione sia con gli operatori che gli Enti di riferimento**, attraverso il monitoraggio delle esigenze di approfondimento che sono state evidenziate con appropriati strumenti di indagine.

Prima dell'inizio di ogni anno viene effettuata una riunione con tutti i responsabili dei vari cantieri o servizi al fine di individuare le necessità formative del personale. In seguito il team predispone il piano di formazione per l'anno successivo, così da garantire percorsi formativi mirati ed in linea con le esigenze concrete ed attuali. In aggiunta alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza, vengono previsti i **corsi di formazione e aggiornamento** della durata di *20 ore ciascuno* su specifiche tematiche inerenti al servizio.

Le tematiche sono state modificate durante l'anno sulla base delle esigenze specifiche degli operatori e dei Responsabili di cantiere. I temi trattati durante il 2023 sono stati: relazione d'aiuto, curare e prendersi cura, il rapporto con la persona assistita, condizioni per la relazione di aiuto, valorizzare la persona, ascolto attivo ed empatia, la relazione con i familiari, sindrome del burnout, lo stress, l'importanza di condividere.

Servizi rivolti agli anziani: Alzheimer, demenza senile, altre demenze, morbo di parkinson.

Un percorso formativo particolare viene svolto riguardo i processi organizzativi del personale: cos'è l'equipe?, il lavoro in equipe, regole per stare in Equipe, capacità per stare in equipe, riunioni d'equipe, la relazione tra operatori, altre figure professionali, gli utenti e le famiglie; la supervisione, l'aggiornamento professionale nel lavoro sociale, strategie per migliorare il benessere lavorativo e professionale.

Un caratteristico lavoro formativo ha riguardato le relazioni tra persone: il significato di conflitto, conflitti interpersonali, atteggiamenti positivi per risolvere il conflitto, tecniche di gestione del conflitto - gestire efficacemente i conflitti, come si attua l'ascolto attivo?, reazioni durante un conflitto, risoluzione creativa dei problemi, 5 strategie per rendere costruttivo un conflitto, negoziazione, strategia negoziale "i win you win", differenze individuali nell'efficacia di un negoziato.

Un particolare percorso formativo è stato progettato e realizzato riguardo la comunicazione: differenza tra parlare e comunicare, comunicazione efficace, i 3 canali della comunicazione: verbale, para verbale e non verbale, come si comunica?,

lo stile assertivo, la comunicazione assertiva, comunicazione aggressiva, come reagire all'ostilità, all'aggressività verbale, la critica distruttiva.

- come esprimere una critica costruttiva, ascolto attivo, le regole dell'arte di ascoltare, ostacoli all'ascolto: pensato non è detto - detto non è sentito – sentito non è ascoltato, esercitazioni ed allenamento

Per la docenza di tali corsi, essendo di particolare rilievo e di contenuto altamente tecnico/specialistico, la Cooperativa si avvalsa anche di *consulenti e partner esterni* all'azienda, appartenenti a strutture formative di significativa rilevanza. Per questo, da alcuni anni, Castel Monte ha attivato una collaborazione in materia di formazione tecnica socio-assistenziale con **Ergon Group**, importante Ente che ha proprie sedi sul territorio nazionale in Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Marche e Toscana e dispone di sedi accreditate o certificate e di una importante rete di relazioni sul territorio con partner istituzionali e scientifici. Ergon Group affianca e supporta le aziende fornendo e condividendo conoscenze, metodologie, tecnologie e organizzazione. Gli strumenti di lavoro utilizzati da Ergon Group sono proprio la formazione, la consulenza e il trasferimento tecnologico.

La metodologia operativa dei formatori può così essere riassunta:

- attenta analisi preventiva delle esigenze formative da soddisfare;
- ricerca continua dell'innovazione degli approcci e delle metodologie didattiche;
- personalizzazione dell'attività didattica sulla base delle esigenze dei partecipanti;
- elevata operatività ed interattività dei contenuti didattici per stimolare il massimo coinvolgimento dei partecipanti.
- estrema qualità nella presentazione dei contenuti ai partecipanti ed immediata verifica della loro comprensione ed efficacia, attraverso mirate simulazioni in aula e realizzazione di test di verifica. I corsi sono semplici sul piano dell'apprendimento, grazie all'utilizzo di tecnologie quali filmati, slides, CD-rom interattivi, team work, ecc., che consentono una partecipazione attiva ed un alto livello di attenzione e d'interesse. I docenti saranno sempre professionisti qualificati nel settore oggetto dell'attività didattica.

E' stata utilizzata una specifica modulistica atta a rilevare la disponibilità, la partecipazione, l'interesse manifestato per la formazione e l'aggiornamento professionale, evidenziando la capacità di tradurre le conoscenze acquisite in competenze professionali quantificabili e modalità operative. Fa infatti parte della metodologia di lavoro della Castel Monte considerare la formazione e la supervisione come qualità essenziali per le proprie attività di un gruppo operativo. Solo attraverso un'attenta attività di analisi e ricerca dei problemi operativi che quotidianamente ci si trova ad affrontare si possono pensare soluzioni concrete degli stessi.

Importante è che la formazione permanente non risulti mai sganciata dalla realtà ma si basi sulle reali esigenze del personale in servizio, rispettando le loro eventuali motivate richieste.

Con riferimento al **sistema di rendicontazione** della formazione svolta, spetta al Coordinatore del servizio specifico che ha avuto cura di trasmettere *semestralmente* un *report di sintesi della formazione svolta*, secondo le *modalità* (mail, smartphone, fax, ecc) che meglio soddisfa le necessità di informazione della Committente. I report contenevano i seguenti dati:

☐ Ore svolte

☐ Corsi svolti

☐ Operatori presenti

Alla fine dell'anno sono stati trasmessi agli interessati copia dei singoli attestati di partecipazione ai corsi di formazione svolti.

## Tipologia e ambiti corsi di formazione

---

**Ambito formativo**

Salute e sicurezza

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

Corso di Primo Soccorso, Corso Antincendio, Formazione Generale

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/08,

è stata incaricata quale RSPP esterno l'Ing. Chiara Nardo per il servizio di Prevenzione e Protezione della ditta STP sicurezza, con i seguenti compiti:

- collaborare all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- collaborare all'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e ai sistemi di controllo di tali misure;
- collaborare all'elaborazione, per quanto di competenza, delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs.81/08;
- mantenere il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente Decreto Legislativo;
- garantire un servizio di consulenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nei confronti del Datore di Lavoro;
- effettuare dei sopralluoghi periodici nelle sedi operative.

## **Ore di formazione**

**Ore di formazione  
complessivamente erogate nel  
periodo di rendicontazione**

**2.506**

**n. lavoratori formati  
377**

## Attività e qualità di servizi

---

### Descrizione

L'Organizzazione aziendale distinta per Divisioni favorisce un maggiore processo di controllo riguardante la qualità dei servizi offerti ed una migliore valutazione dei percorsi di crescita dell'Azienda. La distinzione di cinque Divisioni: Assistenza, Istruzione, Produzione, Residenze e Sanità, all'interno della stessa Azienda, ha consentito percorsi formativi e una visione d'insieme dei bisogni socio-sanitari in risposta agli interessi della Comunità. Una sesta Divisione chiamata Tecnostruttura diventa il collante delle cinque Divisioni attraverso la fornitura dei servizi amministrativi, commerciali, sicurezza, qualità, formazione, personale... alle diverse divisioni. La Tecnostruttura fornisce la sua professionalità anche alle Aziende e Associazioni che fanno parte del Gruppo Paritetico Castel Monte.

### Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

b) interventi e prestazioni sanitarie;

### Carattere distintivo nella gestione dei servizi

I servizi offerti dalla **DIVISIONE ASSISTENZA WELFARE** riguardano le prestazioni di assistenza domiciliare svolti in convenzione con i comuni che la cooperativa gestisce su mandato dell'Ente pubblico e volti a rispondere ai bisogni socio-assistenziali delle persone fragili. In alcuni comuni è presente anche un servizio educativo-ricreativo e di socializzazione in spazi dedicati rivolto a minori, adulti o persone anziane. Percorsi individualizzati vengono inoltre proposti a bambini e ragazzi che riscontrano difficoltà specifiche di apprendimento o più significative a livello comportamentale, coinvolgendo nel percorso di crescita anche le loro famiglie spesso in situazione di forte disagio. L'area Assistenza ha in gestione anche sportelli di segretariato e servizio sociale a favore della cittadinanza ed un servizio di housing sociale in due appartamenti di proprietà della cooperativa che accoglie temporaneamente donne spesso con figli in emergenza sociale. L'anno 2020, causa pandemia, ci ha richiesto nuove modalità di approccio nei confronti dei nostri utenti e famiglie; il nostro personale (operatori socio sanitari, educatori, assistenti familiari, ausiliari) è perciò stato aggiornato professionalmente, monitorato ed accompagnato da professionisti specializzati con l'obiettivo di acquisire maggiori capacità di ascolto e strategie comunicative verso le persone sole o obbligate all'isolamento o malate. Inoltre è stato attivato un progetto editoriale "Pillole sociali" condotto da una professionista e condiviso con il nostro personale attraverso i social o la carta stampata che ha l'obiettivo di farci riflettere su temi attuali e/o legati alla nostra professione, ma la finalità è anche quella di mantenere un canale sempre aperto con i nostri soci lavoratori. L'esperienza e i requisiti professionali acquisiti negli ultimi due anni dall'area Assistenza ci hanno inoltre permesso di partecipare ad una co-progettazione, attualmente in pieno sviluppo, che ha l'obiettivo principale di suggerire nell'ambito socio-assistenziale soluzioni accessibili alle persone e alle famiglie più fragili ed ancor oggi non avvicinate dai principali distretti locali; un Tavolo che comprende alcune importanti cooperative della provincia di Treviso ed assistenti sociali con capofila l'Aulss 2.

La Divisione dedicata all'**INFANZIA E MINORI** si occupa della gestione di micronidi, nidi comunali, nidi aziendali, centri infanzia, attività parascolastiche. Contestualmente, a disposizione delle famiglie e in alcuni territori anche alla cittadinanza, sono attivi sportelli di ascolto ed altre opportunità di confronto diretto con professionisti dell'età evolutiva che fanno parte dell'equipe multidisciplinare Castel Monte. Le significative collaborazioni attivate con Amministrazioni Comunali, Enti, Consultori familiari, Istituti Scolastici e diverse agenzie educative dei territori, hanno permesso la realizzazione di molteplici progettualità dedicate alle politiche familiari e giovanili. Anche nell'ambito della disabilità e fragilità sociali abbiamo sviluppato in maniera significativa una rete sociale che ci permette un costante confronto e co-progettazione con altre realtà in ambito educativo ed accompagnamento.

Capacità di ascolto, affidabilità e competenza professionale sono i punti di forza che ci vengono riconosciuti dalle nostre famiglie, committenti pubblici e privati. Ogni servizio infanzia Castel Monte è accreditato e riconosciuto dalla Regione Veneto con un punteggio pari al 100%. Il momento particolare vissuto nel 2020 dai più piccoli e dai loro genitori è stato supportato da tutto il personale educatore che ha saputo entrare, se pur a distanza, nella quotidianità di ogni famiglia.



La **DIVISIONE PRODUZIONE** persegue come scopo sociale l'inserimento dei lavoratori svantaggiati. Realizza questo obiettivo principalmente attraverso 3 attività:

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

La nostra Cooperativa ha deciso di inserire i lavoratori in piccole unità operative perché pensiamo che, con numeri bassi, la persona svantaggiata trovi un ambiente più familiare e quindi più consono al proprio stato di salute e nel complesso vengano seguiti in modo più efficace.

La Cooperativa mette a disposizione una persona adeguatamente formata per dare un supporto psicologico sia ai lavoratori svantaggiati, che ai lavoratori che ci lavorano insieme, garantendo il benessere personale nel posto di lavoro. Di solito in azienda agricola vengono organizzati eventi aggregativi per giovani, bambini e famiglie. Queste attività sono veri momenti di integrazione dei nostri lavoratori nella Comunità di Castelfranco Veneto e dintorni.

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

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

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

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

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

- Casa del Campo: una Comunità sperimentale per persone adulte con autismo e disturbi del comportamento;
- Casa Sole: un Appartamento per Disabili adulti L112 Dopo di Noi; realtà di promozione di progetti rivolti al benessere di persone disabili.
- Casa Viva : una Comunità Alloggio per anziani autosufficienti;
- Due Appartamenti: per donne in situazione di disagio.

La **DIVISIONE SANITA'** è composta da tre diversi settori :

*FISIOTERAPIA* - svolge servizio presso il distretto socio sanitario di Pieve di Soligo e l'ex ospedale De Gironcoli a Conegliano fornendo personale fisioterapista e svolgendo attività ambulatoriale in appalto per Ulss 2

*POLIAMBULATORIO SPECIALISTICO CASTEL MONTE SALUTE* situato a Conscio di Casale sul Sile in Via Peschiere 38. Offre servizi medici specialistici su appuntamento dal lunedì al venerdì.

Le specialità mediche attualmente disponibili sono:

*ODONTOIATRIA*

*OCULISTICA*

*GINECOLOGIA*

*MEDICINA DEL LAVORO*

*MEDICINA LEGALE*

*MEDICINA SPORTIVA*

*FISIOTERAPIA*

La struttura è stata accreditata con l'azienda socio sanitaria locale n° 2 di Treviso per offrire prestazioni di odontostomatologia in regime di convenzione.

*SERVIZIO AMBULANZE* il servizio trasporto ambulanze negli ultimi anni ha incrementato la sua attività fornendo l'attività in regime di appalto o di convenzione con le Ulss 2, Ulss 4, Ulss 1, Aeroporto di Treviso, APV Autorità Portuale di Venezia, con fornitura di personale medico ed infermieristico presso i Pronto Soccorso e Punto di Primo Intervento con presenza alle manifestazioni.



## Percorsi di inserimento lavorativo

La Castel Monte essendo una Cooperativa a scopo Plurimo si dedica all'inserimento lavorativo delle persone Svantaggiate nell'attività di Tipo B , Legge 381/1991, in collaborazione con i Servizi dell'Ulss vengono avviati progetti di inserimento e tutoraggio.

Attualmente le persone oggetto dei progetti di inserimento lavorativo sono impiegate presso:

- l'azienda Agricola "El Contadin" di Castelfranco Veneto – Tv;
- i servizi di Igiene Ambientale nei diversi cantieri;
- il laboratorio di Sartoria a Montebelluna
- uffici della Tecnostruttura

<b>N. percorsi di inserimento in corso al 31/12/23</b>	9
<b>di cui attivati nell'anno in corso</b>	3
<b>N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12/23</b>	2

### Unità operative Cooperative Tip. A

<u>Asili e servizi per l'infanzia (0-6)</u>	Numero Unità operative	Provincia
Asilo Nido	2	Venezia
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia	1	Treviso
Servizi educativi pre e post scolastici	1	Treviso Venezia
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)	4	Treviso Venezia
Interventi socio-educativi domiciliari	0	Venezia Treviso

<u>Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio</u>	Numero Unità operative	Provincia
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa)	11	Treviso Venezia

<u>Servizi residenziali</u>	Numero Unità operative	Provincia
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	3	Treviso
Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie	1	Treviso
Adulti in difficoltà -Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa	2	Treviso

<u>Servizi semiresidenziali</u>	Numero Unità operative	Provincia
Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	2	Treviso

<u>Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi</u>	Numero Unità operative	Provincia
Segretariato sociale e servizi di prossimità	5	Treviso

<u>Servizi Sanitari</u>	Numero Unità operative	Provincia
Servizi sanitari a domicilio	100	Territorio Regionale
Soccorso e trasporto sanitario	50	Territorio Regionale
Servizi ambulatoriali	1	Treviso Venezia Belluno

<u>Istruzione e servizi scolastici</u>	Numero Unità operative	Provincia
Istruzione per gli adulti	5	Treviso Venezia Vicenza
Sostegno e/o recupero scolastico	5	Treviso Venezia Vicenza
Trasporto scolastico	1	Treviso
Servizio di pre-post scuola	0	Treviso Venezia Vicenza

## Unità operative Cooperative Tip. B

<u>Area Agricola</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
Coltivazioni	1	Treviso

<u>Area Industriale/Artigianale a mercato</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
Sartoria	1	Treviso

<u>Area servizi a commercio</u>	<u>Numero Unità operative</u>	<u>Provincia</u>
<u>Igiene Ambientale e salubrità degli ambienti</u>	70	<u>Treviso Belluno</u>

### Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Dai questionari della soddisfazione del cliente della Qualità emerge una soddisfazione buona del servizio offerto. Inoltre i clienti si sono fortemente fidelizzati nel tempo, risposta e qualità del servizio.

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

Valore fondamentale della Castel Monte, anche per prossimo Piano triennale 2024 - 2026, è il legame con il territorio. Questo processo di radicamento nel territorio ha consentito non solo di conservare e crescere l'offerta dei servizi e dei progetti sociali nel territorio, ma anche di individuare personale e professionalità legate al territorio. Le diverse professionalità (autista, O.S.S., Infermiere, Educatore, Psicologo, Assistente Sociale, Operatore dell'igiene, Medico, Amministrativo, Commerciale...) sono state ricercate principalmente nell'area dove si svolgeva il servizio. Castel Monte ha svolto anche un importante ruolo di tutela occupazionale quando tre importanti Cooperative del territorio, in uno stato di crisi, sono state messe in pre-liquidazione e assorbite dalla nostra Impresa. Si può valutare che negli ultimi 12 anni sono stati salvati circa 60 posti di lavoro con l'assorbimento delle Aziende in Crisi da parte di Castel Monte. Anche nel 2023 la Divisione Sanità ha avuto un incremento anche se minore dell'anno precedente. La nuova attività occupazionale, sempre nell'ambito sanitario, è principalmente di personale a contratto professionale (vedi medici ed infermieri).

Un aspetto sempre più necessario, per andare incontro alle maggiori esigenze socio-sanitarie è, non solo dare occupazione a personale del territorio, ma attraverso a processi occupazionali, realizzare una rete tra la persona bisognosa del Servizio Socio-Sanitario ed Educativo, l'operatore e la Comunità esistente. Solo attraverso un profondo lavoro di creazione di una cultura di solidarietà tra cittadini, si potrà dare una risposta adeguata alle esigenze del territorio. Quindi non solo pensare ad occupare persone, ma occupare persone capaci di far rete e Comunità!

### Andamento occupati nei 3 anni

---

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati ( anno -1)	Media occupati ( anno -2)
290	280	285

### Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

---

Media occupati del periodo di rendicontazione 9

Media occupati ( anno -1) : 9

Media occupati ( anno -2) : 9

## Rapporto con la collettività

Con il 2023, il lavoro delle singole Divisioni di mettere in atto la realizzazione di specifici progetti in risposta alle loro caratteristiche produttive, ha trovato una unità d'insieme, esaltando capacità sinergiche dell'agire nel territorio. Più l'attività della Cooperativa si è radicata nel territorio, più sono nati progetti rivolti in forma promozionale e gratuita nei confronti della Comunità. Oggi possiamo dire che ogni Divisione realizza i suoi progetti sociali particolari: la Divisione Sanità continua con le campagne di prevenzione sulle piazze dei comuni dove è presente con i vari servizi assistenziali. La Divisione Assistenza ha incrementato l'attenzione verso gli anziani offrendo loro occasioni di vita sociale. La Divisione Istruzione si è rivolta nei confronti dei genitori dei bambini ospiti nei centri, offrendo percorsi di prevenzione sanitaria e strumenti di sensibilizzazione nei confronti di eventuali disturbi comportamentali. La Divisione Residenze ha programmato interessanti Progetti che coinvolgono gli ospiti delle Comunità, ma anche i cittadini in percorsi di inclusione ed educativi. Un particolare Progetto è riferito alla formazione e il coinvolgimento dei volontari che agiscono assieme agli operatori nelle comunità.

## Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Castel Monte per il 90% delle sue attività è partner dell'Amministrazione Pubblica, quindi possiamo dire semplicemente che il rapporto esiste. Ben diverso se poi si va a verificare attività per attività, la qualità del rapporto, l'interesse reciproco dello stesso, le complicità e disponibilità a rispondere a problemi complicati. Non è scomparsa la sottocultura da parte di alcuni operatori pubblici di pensare che il lavoro delle cooperative sia di serie B! Questo convincimento complica spesso il lavorare insieme anche perché diventa una giustificazione per trasferire agli operatori della cooperativa i lavori più umili e complicati; e trasferire turni di lavoro sgraditi.

La Castel Monte ha fatto, in questi anni di attività, un forte salto riguardo l'aspetto qualitativo, professionale e reputazionale che la stessa clientela spesso preferisce l'operatore della Castel Monte rispetto il dipendente pubblico. Come pure è l'Amministratore Pubblico che sempre più cerca di decentrare non solo i servizi, ma anche la regia dell'incarico alle Cooperative.

## Impatti ambientali

Tutte le nostre attività vengono svolte con particolare attenzione all'impatto ambientale ed in particolare :

### **Produzione agricola**

L'azienda Agricola lavora circa 4 ettari e viene coltivata con il metodo naturale ( Non criteri Bio). Gestione scarti e rifiuti : I rifiuti naturali vengono riutilizzati nell'azienda; mentre abbiamo un contratto con la Contarina per lo smaltimento dei Fitofarmaci o di altri rifiuti non smaltibili con la raccolta differenziata.

### **Igiene Ambientale**

Per il servizio di pulizia degli ambienti vengono utilizzati prodotti Ecolabel e i rifiuti vengono smaltiti attraverso la raccolta differenziata.

### **Sartoria**

La nostra Sartoria offre un servizio di Restyling dei capi vintage e usati, riciclandoli infatti si riduce la mole di rifiuti e le emissioni di CO2.

### **Sanità**

Per l'ambulatorio, la sede di Conscio, l'Aeroporto e il Porto Marghera utilizziamo la ditta "Italiana Servizi Ecologici" di Noventa di Piave che provvede su chiamata a ritirare i contenitori con la relativa compilazione degli appositi registri di carico e scarico. Per tutte le altre basi i rifiuti speciali vengono gestiti dalle Ulss con loro procedure interne diversificate per azienda.

## Situazione Economico-Finanziaria

### Attività e obiettivi economico-finanziari

#### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Castel Monte è riuscita a incrementare anche nell'anno in discussione, rispetto all'anno precedente, il fatturato del 19%. Il 2023 è stato l'anno di un'ulteriore forte sviluppo della Divisione Sanità, in particolare nell'area del servizio di soccorso e dell'intervento territoriale. Un forte impegno è stato espresso dalla Cooperativa in merito alla individuazione, selezione e inserimento, nei servizi di vari appalti, di medici ed infermieri difficilmente reperibili sul mercato. Un regolare crescita si è espressa per le altre Divisioni con una particolare evidenziazione della Divisione Assistenza che ha sviluppato una nuova progettualità sul territorio e un profondo ritardo nella conclusione della costruzione di Borgo Gatto, che ha prodotto un forte danno alla Divisione Residenze. Una segnalazione particolare va fatta in merito all'incremento di attività del progetto di inserimento lavorativo di persone svantaggiate da parte della Divisione Produzione.

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

---

##### Dati da Bilancio economico

<b>Fatturato</b>	€ 18.158.442
<b>Attivo patrimoniale</b>	€ 10.756.788
<b>Patrimonio proprio</b>	€ 631.195
<b>Utile di esercizio</b>	€ 1.601

#### Valore della produzione (€) – (preso A1 + A5)

##### Valore della produzione anno di rendicontazione-anno 2023

18.605.781

##### Valore della produzione anno anno 2022

17.317.413

##### Valore della produzione anno 2021

14.239.150



**Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)**

Valore della produzione (€)	Ripartizione	% ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	15.646.231	% 84,09
Ricavi da aziende profit	1.344.108	% 7,22
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	388.863	% 2,09
Ricavi da persone fisiche	1.204.369	% 6,47
Donazioni (compreso 5 per mille)	22.210	% 0,12
<b>Totale</b>	<b>18.605.781</b>	

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

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	1.589.058
b) interventi e prestazioni sanitarie;	14.501.376
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	1.034.032
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	270.025
e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;	584.212
f) servizi commerciali	2.418
g) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	15.026
h) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture 22 aprile 2008, e successive modificazioni nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;	28.339
i) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	133.956
<b>Totale</b>	<b>18.158.442</b>

**Fatturato per servizio Cooperative tip.A**

<b>Asili e servizi per l'infanzia (0-6)</b>	
Asilo Nido	263.926
<b>Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio</b>	
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio- educativa)	1.589.058
<b>Servizi residenziali</b>	
Disabili - Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie	827.094
Anziani - Strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie	188.597
Adulti in difficoltà – Strutture di accoglienza per donne vittima di violenza	28.339
<b>Totali</b>	<b>1.044.030</b>
<b>Servizi semiresidenziali</b>	
Disabili – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali	18.341
<b>Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi</b>	
Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)	0
<b>Servizi Sanitari</b>	
Soccorso e trasporto sanitario	14.327.387
Servizi ambulatoriali	173.989
<b>Totali</b>	<b>14.501.376</b>
<b>Istruzione e servizi scolastici</b>	
Servizio di pre-post scuola	6.099
<b>Fatturato per servizio Cooperative tip.B</b>	
<b>Area agricola</b>	
Coltivazioni	133.956
<b>Area industriale/artigianale a mercato</b>	
Sartoria	15.026
<b>Area servizi a commercio</b>	
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	584.212
Altri Servizi	2.418
<b>FATTURATO COMPLESSIVO ANNO 2023</b>	<b>18.158.442</b>

## Responsabilità Sociale e Ambientale

La nostra azienda si impegna fermamente a rispettare la responsabilità sociale e ambientale in tutte le nostre attività. Crediamo che sia fondamentale operare nel rispetto dell'ambiente, promuovendo pratiche sostenibili che minimizzino il nostro impatto ecologico. Allo stesso tempo, ci adoperiamo per garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per i nostri dipendenti, rispettando i diritti umani e promuovendo la diversità e l'inclusione. Siamo consapevoli della nostra responsabilità verso le comunità in cui operiamo e cerchiamo di contribuire al loro benessere attraverso iniziative sociali e filantropiche. In questo modo, lavoriamo costantemente per creare valore non solo per i nostri azionisti, ma anche per la società nel suo insieme.

### Buone pratiche

La Responsabilità Sociale e Ambientale (RSA) è fondamentale per le aziende moderne che desiderano operare in modo sostenibile e etico. Ecco alcune buone pratiche che Castel Monte ha messo in atto in questo ambito:

- **Trasparenza e Reporting:** trasparenza riguardo alle proprie pratiche sociali e ambientali, pubblicando rapporti annuali o sostenendo iniziative di divulgazione pubblica.
- **Coinvolgimento degli Stakeholder:** Coinvolgendo e ascoltando i vari stakeholder, tra cui dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e organizzazioni non governative, per comprendere meglio le esigenze e le preoccupazioni delle diverse parti interessate.
- **Rispetto dei diritti umani:** L'impegno a rispettare i diritti umani in tutte le attività e nella catena di approvvigionamento.
- **Gestione etica:** Abbiamo adottato anche con la L.231 politiche aziendali che vietino la corruzione, il lavoro minorile e altre pratiche non etiche.
- **Riduzione dell'impatto ambientale:** Abbiamo implementato buone prassi per ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni, ad esempio attraverso il riciclo dei rifiuti e l'adozione di energie rinnovabili
- **Investimento nella comunità:** Sostenendo iniziative proprie utili alla Comunità attraverso processi di solidarietà, installando partnership con organizzazioni profit.
- **Sviluppo sostenibile:** Integrando principi di sviluppo sostenibile nelle strategie aziendali per garantire che le attività attuali non compromettano le risorse delle generazioni future.
- **Innovazione sociale:** Promuovendo l'innovazione sociale, sviluppando prodotti o servizi rivolti a problemi sociali o ambientali.
- **Formazione e sviluppo dei dipendenti:** Investire nella formazione e nello sviluppo dei dipendenti verso una cultura sociale e ambientale.
- **Collaborazioni e partenariati:** Collaborare con altre aziende, organizzazioni e altre parti interessate per affrontare sfide sociali e ambientali comuni in modo più efficace.

Queste buone pratiche aiutano Castel Monte a migliorare la reputazione, a ridurre i rischi e a creare valore a lungo termine per tutte le parti interessate.

## Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

---

<b>Tipologia Partner</b>	associazione no profit
<b>Denominazione</b>	Cittadinanzattiva
<b>Tipologia attività</b>	Associazione di tutela dei Diritti dei cittadini. Castel Monte attua percorsi di Co - Progettazione e accetta gli orientamenti per rispettare la coerenza tra principi dichiarati e azioni attuate

---

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

---

<b>Tipologia Partner</b>	Cooperative
<b>Denominazione</b>	Emerform
<b>Tipologia attività</b>	Realizzazione di formazione per l'area del soccorso sanitario e di sicurezza dei posti di lavoro.

---

<b>Tipologia Partner</b>	Studio Professionale
<b>Denominazione</b>	593STUDIO
<b>Tipologia attività</b>	Studio progettuale architettonico e ambientale.

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Politiche e strategie

La scelta di campo principale di Castel Monte, come evidenziato anche nei Bilanci precedenti, consiste nel voler affrontare con maggiore determinazione il diritto di integrazione e di parità tra le persone disabili o meglio “diverse” attraverso processi di integrazione. Mentre il mondo ha fatto progressi nella parità di genere e nell’emancipazione delle donne, anche se c’è ancora molto da fare, continuano a esistere discriminazioni e anche violenze verso persone disabili. Non è sufficiente rivendicare il diritto umano e sociale al lavoro se poi non si realizzano condizioni di lavoro e di vita adeguate alle persone con diversità. Garantire alle persone diversamente abili parità di accesso all’istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici che promuovono ricchezza.

Castel Monte per rispondere al diritto al lavoro, è impegnata nella progettazione e realizzazione di percorsi di inserimento al lavoro di persone disabili attraverso il confronto con Istituzioni formative e Imprenditori.

Lo sviluppo industriale inclusivo e sostenibile è la prima fonte di generazione di reddito; esso permette un aumento rapido e sostenuto del tenore di vita delle persone e fornisce soluzioni tecnologiche per un’industrializzazione che rispetti anche le diversità sociali. Senza tecnologia e innovazione, non vi sarà industrializzazione, e senza industrializzazione non vi sarà sviluppo; all’interno di questo principio trova risposta anche l’inserimento al lavoro persone diversamente abili.

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Le specifiche attività che svolge Castel Monte costringe costantemente a confrontarsi con i vari stakeholder sui temi sopra evidenziati distinguendo le varie categorie.

In particolare diventa fondamentale mantenere continuamente acceso il rapporto con i clienti, siano essi gli utenti richiedenti il servizio che l’Ente appaltante il servizio stesso. Con gli stakeholder Comuni o Organizzazioni Imprenditoriali o del Terzo Settore diventa sempre più necessario collaborare per giungere attraverso progetti comuni a rendere efficiente ed economicamente sostenibile l’offerta di servizi o di soluzioni a problemi sociali sempre più numerosi e con limitate risorse economiche. Diventa sempre più frequente il processo di partnership tra le varie realtà.

Il coinvolgimento degli stakeholder sui temi di sviluppo di Castel Monte si dimostrano indispensabili in sede di pianificazione delle attività. Il coinvolgimento in relazione al livello di approfondimento è graduale e dipende dall’evoluzione dei singoli Progetti, con organizzazione di eventi, giornate di sensibilizzazione e attraverso la diffusione del Bilancio Sociale e questionari di valutazione.

## Cooperazione : Il Valore Cooperativo

Il valore principale dell'Impresa Cooperativa consiste nella sua gestione democratica e partecipativa dei Soci lavoratori, valore che si esprime da un lato nella partecipazione delle scelte gestionali e di governo dell'Impresa; dall'altro nella possibilità di pianificare e programmare la propria vita privata e familiare con gli impegni professionali e lavorativi.

Questo insieme di valori caratterizza una indiscutibile diversità con le altre tipologie di imprese. Quando questi valori vengono offerti dal proprietario o dal manager dell'impresa è frutto spesso non di una condivisione con il resto del personale, ma di un "privilegio" individuale e spesso conflittuale con il resto del personale. Per un lavoratore, avere la possibilità di modifica di turni, permessi particolari, percorsi professionali diversi a seguito di bisogni familiari, sostegni a volte economici in momenti di difficoltà ... sono elementi rasserenanti soprattutto il mondo femminile che è la maggiore risorsa di Castel Monte.

## Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

L'assemblea dei Soci approva il Bilancio consuntivo 2023 insieme a codesto Bilancio Sociale e al Piano di Programmazione e Sviluppo 2024 - 2026. Gli impegni presi all'inizio del 2021 nel piano triennale 2021 - 2023, sono stati gran parte raggiunti e nella Divisione Sanità ampiamente superati. Alla fine del 2023 il punto nero, impreveduto al momento della programmazione, è stato il forte ritardo nella conclusione della realizzazione di Borgo Gatto. Gli oltre 500 giorni di ritardo nell'apertura della struttura residenziale e del Centro Diurno ha stravolto la programmazione della Divisione Residenze; se si aggiunge che nello stesso triennio si è conclusa la gestione di Casa Codato, dopo 13 anni dall'avvio, l'aspetto economico e progettuale ha subito un forte destabilizzazione. Borgo Gatto era ed è una struttura strategica per lo sviluppo della progettualità sociale a sud di Treviso. Con il cambio dell'Impresa edificatrice e della direzione di cantiere è previsto il termine dei lavori nel 2024 e l'avvio dell'attività del Borgo.

Nel triennio che ci aspetta, Castel Monte sarà non solo una Impresa Sociale polifunzionale, ma sempre di più una Agenzia di Sviluppo Sociale attraverso la capacità progettuale e realizzativa delle singole Divisioni.

Con l'approvazione del Bilancio consuntivo 2023 è programmata la scadenza degli amministratori in carica e il rinnovo delle cariche. Il Consiglio uscente, con la stesura del Piano di Programmazione e Sviluppo 2024 – 2026 ha assunto l'impegno di:

- proporre il mantenimento della rappresentanza femminile in maggioranza nel C. d. A . nel periodo 2024 -2026 ;
- di rafforzare la presenza femminile in almeno due posizioni apicali oggi coperte da figure maschili (2024 - 2026)
- di favorire e incrementare l'attività sociale in una progettualità di Comunità legata al territorio di origine la Marca Trevigiana e le aree montane confinanti del Feltrino-Bellunese.

### Obiettivi raggiunti:

- Il C.d.A. attualmente è composto per il 60% al femminile ( 3/5 ) e le attività di consulenza esterna (sicurezza, L.231, qualità ...) sono imprese al femminile
- Nel 2023 tutte le sostituzioni occupazionali con responsabilità sono state coperte da figure femminili spesso richiedenti piani di conciliazione famiglia-lavoro;
- Nel 2023 sono state progettate e realizzate 5 azioni culturali rivolte a percorsi di integrazione sociale e di promozione alla solidarietà e gentilezza.

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

Oggi lo sguardo deve essere rivolto tra 10 anni e domandarci: che clientela soddisferà Castel Monte in quella data? Quali percorsi professionali saranno richiesti?

In questo contesto il Bilancio Sociale diventa un importante strumento per annualmente avere la bussola di dove siamo diretti e mappare con continuità il percorso fatto sotto l'aspetto sociale e il miglioramento o meno della realtà in cui viviamo.

Da qui:

- ✓ **Nuovo contratto occupazionale:** E' entrato in funzione a febbraio 2024 deve consentirci a mettere in atto una politica occupazionale più appetibile, vista la forte difficoltà di individuare personale professionalmente adeguato ai ruoli richiesti. Deve essere anche occasione per attuare un processo di appartenenza alla Castel Monte attuando una "Campagna Soci" aggiornata per gli attuali aderenti e per i nuovi.
- ✓ **Analisi del contesto e degli stakeholder:** Comprendere appieno il contesto in cui opera l'impresa sociale e identificare chi sono gli stakeholder chiave (clienti, comunità, partner, finanziatori, ecc.) e le loro esigenze può fornire una base solida per lo sviluppo della strategia.
- ✓ **Definizione della missione e visione:** Assicurarsi che la missione e la visione di Castel Monte siano coerenti e coinvolgenti. Questi elementi devono guidare tutte le attività e le decisioni dell'organizzazione.
- ✓ **Analisi SWOT:** Attuare un'analisi approfondita, con regolarità, dei punti di forza, debolezza, opportunità e minacce (SWOT) della Cooperativa per identificare aree in cui è possibile migliorare e sfruttare vantaggi competitivi.
- ✓ **Focus sulla sostenibilità:** Assicurarsi che il modello operativo e finanziario sia sostenibile nel lungo periodo, garantendo un equilibrio tra impatto sociale e generazione di entrate.
- ✓ **Innovazione:** Esplorare costantemente nuove idee e approcci per affrontare i problemi sociali in modo più efficace ed efficiente, sia attraverso nuovi prodotti o servizi, sia attraverso nuovi modelli di business.
- ✓ **Collaborazioni strategiche:** Collaborare con organizzazioni, enti locali, università o aziende può ampliare l'impatto e aumentare le risorse disponibili.
- ✓ **Agilità e adattabilità:** Essere pronti a adattarsi ai cambiamenti nel contesto esterno e alle nuove sfide emergenti, mantenendo un approccio flessibile e agile alla strategia aziendale.
- ✓ **Cultura organizzativa:** Avere una cultura aziendale che favorisca l'innovazione, la collaborazione, la responsabilità e l'orientamento al risultato, sostenendo l'efficacia di Castel Monte nel raggiungere i suoi obiettivi.

Dobbiamo essere coscienti che implementare queste strategie richiede tempo, risorse e impegno, ma consente a Castel Monte di essere un'impresa sociale più efficace, sostenibile e in grado di generare un impatto sociale positivo più ampio.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Organigramma Direzione Sanitaria - Aggiornamento con nomina Responsabile Personale della Sanità	In risposta alla crescita costante ed impegnativa della Divisione Sanità: dopo aver nominato il nuovo Direttore Sanitario a fine 2023, nel processo di riorganizzazione dell'Organigramma della Divisione Sanità si è ritenuto utile nominare un Responsabile del personale sanitario.  A questa scelta è seguita una riorganizzazione anche di tutte i Responsabili delle Unità Sanitarie	Entro marzo 2024
Centrale Operativa	Il Progetto "Palpito" di realizzazione della Centrale Operativa ha dovuto attendere i tempi del Ministero che nel 2023 ha deciso di finanziarlo. Quindi la sua realizzazione è prevista nell'anno in corso per arrivare ad essere in attività entro l'anno.	Novembre 2024
Avvio di Borgo Gatto Preganziol	Il profondo ritardo nella realizzazione di Borgo Gatto, a causa dell'incuria dell'Impresa edificatrice, ha comportato una programmazione nuova dei lavori da parte di una nuova ditta e la definizione dell'ipotetica conclusione dei lavori e l'avvio della struttura.	Ottobre 2024
Politiche del lavoro, dell'occupazione e campagna Soci .	La diversità operative delle Divisioni ha comportato a scegliere la strada che ogni Divisione valuti e selezioni il personale da introdurre in attività sotto la regia della Tecnostruttura. Il rinnovo del Contratto applicato nel mese di febbraio con un incremento del 13 % del costo a fine 2025 costringe ad una attenta analisi per singolo cantiere ante febbraio 2024. A questa attenzione va progettata e realizzata una "Campagna Soci" che favorisca lo spirito di appartenenza a Castel Monte.	Febbraio 2024 contratto.  Settembre 2024 Campagna Soci

F.to Il Presidente  
Dott. Giuseppe Possagnolo



