



Uscita di Sicurezza

Bilancio Sociale 2018

I numeri raccontano



Quanto producono i nostri servizi
ecco come vengono ridistribuiti i ricavi e il lavoro che c'è dietro

Soci e Lavoratori:
l'importanza di fare squadra

Formazione e certificazioni di qualità
due aspetti integrati per la crescita dei dipendenti e della cooperativa

L'impatto sociale sul territorio
dalla collaborazione con Human Foundation alle nuove strategie

**Siamo soddisfatti
del nostro lavoro?**

Editoriale

In media, nel mondo occidentale, le persone lavorano 80mila ore nell'arco della vita. In Italia, secondo i dati Eurostat pubblicati nel 2018, la media settimanale di ore di lavoro è di 38,5.

È importante quindi fare un lavoro che dia soddisfazione, che serva a trovare il giusto equilibrio tra appagamento personale e sostentamento. Ma come scegliere il lavoro? Molte persone si trovano a dover valuta-

re se seguire le proprie passioni o perseguire le necessità e l'interesse economico. Trovandomi a dover aprire questo bilancio sociale, ho scoperto che sono molte le ricerche che vanno in questo senso. In una condotta nel 2015, in particolare, da una ricercatrice dell'Università di Warwick, Jesse Whittlestone, ho trovato un punto di vista, a mio parere banale, ma forse sottovalutato. La studiosa sostiene, infatti, che per scegliere una professione che dia soddisfazione e un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata è necessario fare un'attività utile per gli altri. E chi meglio di noi, soci e dipendenti di una cooperativa sociale che da anni si dedica al benessere degli altri può rispondere a questa domanda? Contribuire allo stare bene (lavorare per la cura delle persone, favorire progetti di sviluppo per paesi svantaggiati e altro) è davvero il segreto per avere una professione appagante? In una società sempre più divisa e



disgregata, dove sono ancora pochi i valori universalmente condivisi, il lavoro di cura, che non porta purtroppo evidenti vantaggi economici, è ancora attrattivo?

Per provare a rispondere a questa domanda abbiamo deciso di indagare in questo bilancio sociale la soddisfazione delle persone che lavorano in cooperativa, nei settori più diversi. Perché se lo scopo di dedicarsi agli altri è immediatamente evidente nei lavori di cura, missione tipica di molte cooperative sociali da sempre dedite all'assistenza alla persona, al supporto ai soggetti fragili, all'educazione dei minori e all'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate, il "fare qualcosa per qualcuno" è l'obiettivo che si ritrova anche nei settori più nuovi avviati da Uscita di Sicurezza: nei progetti di riciclo, per esempio, dove si promuove un approccio diverso al consumo, anche in ottica di tutela ambientale, nel-

le piccole manutenzioni, che vengono fatte per rendere più gradevole o sanare ambienti pubblici o di vita privata, nella promozione di attività culturali che favoriscano momenti di dibattito, confronto e crescita. Ai dati su attività, servizi ed esercizio economico, quindi, affiancheremo questo aspetto di indagine. Lo facciamo presentando queste informazioni in un numero speciale di Appunti di vista, per provare a rendere più immediati dati che spesso possono sembrare per addetti ai lavori. Perché la cooperativa, invece, è fatta e produce risultati grazie all'impegno straordinario di ogni socio, dipendente, fruitore dei servizi, committente. E i risultati sono certamente migliori se dentro a ogni esperienza ritroviamo soddisfazione.

Luca Terrosi

presidente di Uscita di Sicurezza



Uscita di Sicurezza

Società cooperativa sociale - ONLUS

Appunti di vista

testata edita da Società cooperativa Uscita di Sicurezza Iscritta al Registro stampa del Tribunale di Grosseto n.1/10 - numero speciale Bilancio sociale 2018

DIRETTORE RESPONSABILE: Clelia Pettini

PROGETTO E TESTI

Marco Bigozzi e Clelia Pettini

SI RINGRAZIA PER LA COLLABORAZIONE

Alessia Barozzi	Lucia Malvezzi	Lubjana Pellumbi
Valentina Bonucci	Micol Massai	Vanni Pieri
Anna Rita Buonerba	Donatella Mazzieri	Federica Piron
Rossella Cascelli	Federico Mento	Paolo Tusa
Ilaria Cigni	Luisa Morelli	Marzia Tofanelli
Anna Lo Bello	Anna Maria Palusci	Paola Vaselli
Arianna Malevolti	Aurida Pardini	

e tutti i soci e gli operatori che si sono resi disponibili

FOTO

Archivio Uscita di Sicurezza,
Marco Bigozzi, Gianni Gentili,
Clelia Pettini, Luigi Zannetti

FOTO DI COPERTINA

Michele Guerrini

GRAFICA E IMPAGINAZIONE



STAMPA

Grafiche Vieri - Roccastrada
(GR)

USCITA DI SICUREZZA

Via Giordania 181/183, Grosseto, tel. 0564 458899
Piazza Beccaria 3, Orbetello, tel. 0564 867129
infocoop@uscitadisicurezza.grosseto.it

Sommario

- | | |
|--|---|
| EDITORIALE | 34 Servizi per anziani e residenza |
| 1 Siamo soddisfatti del nostro lavoro? | 35 Cosa significa andare in residenza |
| 4 La missione | 36 Residenza "Costa d'Argento" dove trovare una nuova possibilità |
| Organizzazione e ambiti di intervento | 38 Assistenza infermieristica |
| 6 La Storia | 39 La rete Umana Persone |
| 9 Governance e assetto organizzativo | 39 La casa di seconda accoglienza per donne maltrattate |
| 10 Quanto producono i nostri servizi | 40 Il punto di forza nei servizi per la disabilità |
| Ecco come vengono ridistribuiti i ricavi e il lavoro che c'è dietro | Integrazione con il territorio |
| 12 La curiosità | 45 I servizi per la salute mentale sostegno e consapevolezza tra gli operatori, per migliorare il servizio |
| 13 Dimensione economica | 48 Servizi per minori: occorre ripensarsi per tornare a crescere |
| 14 Soci e Lavoratori: l'importanza di fare squadra | 52 Accoglienza dei richiedenti asilo il 2018 è l'anno che segna la chiusura del settore |
| 19 Auto ibride, nel rispetto dell'ambiente | 53 Le strutture |
| 19 Stakeholder | 54 La Cava di Roselle luogo di incontro nella Maremma toscana |
| 20 Formazione e certificazioni di qualità due aspetti integrati per la crescita dei dipendenti e della cooperativa | 57 Cava catering |
| 22 Visiting | 58 Sport e sociale il baseball che fa aggregazione |
| 23 Qualità: un sistema di gestione importante | 59 Dal riciclo alla sostenibilità negli spazi dell'Abbriccico |
| 24 Politiche di Welfare per mettere al centro il benessere dei soci | 60 Cosa significa "Abbriccico" |
| 26 L'impatto sociale sul territorio Dalla collaborazione con Human Foundation alle nuove strategie | 61 Il progetto Un libro per te Con i libri usati per mettere in circolo cultura |
| 26 Cosa è Human Foundation e come opera | 62 Manutenzioni: dal facchinaggio all'agricoltura sociale |
| 28 Assistenza domiciliare | 62 Orto e agricoltura sociale |
| 29 Come si lavora per il progetto Acot Agenzia per la continuità ospedale e territorio | 63 Sconti per i soci |
| 31 L'assistenza domiciliare a Orbetello Flessibilità e impegno costante: caratteristiche necessarie per coordinare l'assistenza domiciliare | 64 Obiettivi futuri e di miglioramento |

La mis sio ne

Le opportunità di inserimento lavorativo e l'attenzione verso le persone svantaggiate sono due dei principali obiettivi di Uscita di Sicurezza, che mira al benessere e all'integrazione dei cittadini nella comunità. Obiettivi importanti, che porta avanti grazie all'aiuto di soci e dipendenti che rivestono all'interno della cooperativa un ruolo fondamentale. Insieme si è scelto di seguire il principio della mutualità senza fini di speculazione

privata e di partecipare attivamente a tutte le forme possibili di attività, partendo dalle iniziative fino alle assemblee in cui si aprono momenti importanti di confronto. Il principio della democraticità interna sancisce l'assoluta parità tra i soci in termini di diritti e doveri, indipendentemente dalla quota di capitale sottoscritta, e non ammette alcuna forma di discriminazione per motivi politici, razziali o di altri tipi. L'obiettivo ultimo è quello del mutuo soccorso, della trasparenza, dell'autonomia, dell'indipendenza e dell'impegno in favore della collettività.

Organizzazione e ambiti di intervento

Uscita di Sicurezza è una cooperativa sociale di tipo A e B, ai sensi della legge 381 del 1991. Attraverso il ramo A eroga servizi socio assistenziali, socio sanitari ed educativi rivolti ad anziani, persone con disabilità o con patologie psichiche, minori e migranti richiedenti asilo. Le attività vengono gestite in appalto, o in convenzione, per conto di pubbliche amministrazioni o sul mercato privato. Tramite il ramo B, invece, vengono effettuati servizi ristorativi, catering ed organizzazioni di eventi privati (cerimonie,

cene aziendali, ecc.). Si promuovono anche iniziative culturali (musica, teatro, cinema, presentazioni di libri) e progetti sul riciclo e la trasformazione di oggetti usati.

La cooperativa aderisce agli organismi di rappresentanza Legacoop e Legacoop sociali, alla rete di imprese UP Umana persone ricerca e sviluppo e al Consorzio Costa Toscana, ed è socia di alcune organizzazioni pubblico private quali Fondazione Grosseto cultura e il Polo universitario grossetano.





La Storia

1987

L'ANNO DI NASCITA
DELLA COOPERATIVA
Uscita di Sicurezza

“Il 24 aprile 1987 nove persone, di fronte a un notaio, danno vita a Uscita di Sicurezza”. È così, come ricorda il presidente Luca Terrosi, che nasce la cooperativa sociale grossetana. Nata all'interno dell'Agevocont, l'associazione genitori e volontari contro le tossicodipendenze, Uscita di Sicurezza intendeva offrire un'opportunità di lavoro a chi, dopo la comunità terapeutica, voleva reinserirsi nel tessuto sociale e, allo stesso tempo, promuovere cultura.

“I soci più anziani – dice Terrosi – di cui non faccio parte, raccontano che il dibattito per scegliere tra la cooperativa e una nuova associazione fu piuttosto serrato”.

Ebbe la meglio la prima ipotesi e, visti i risultati raggiunti, sembra che sia stata la scelta giusta. Il nome della cooperativa fa proprio riferimento a questa sua *mission* originaria: quella di rappresentare una via d'uscita, sicura e protetta, per chi voleva reintrodursi nella società.

La cooperativa inizia la propria attività con servizi di pulizia e volantinaggio, ma il primo impegno significativo fu la somministrazione di un questionario sulla condizione giovanile, commissionato dall'Azienda sanitaria locale. È il primo

passo per avvicinarsi al sociale e al socio-sanitario, fino a pochi anni fa i principali ambiti di intervento della cooperativa. È in questo settore, infatti, che la cooperativa si specializza e forma i dipendenti: chi opera nei servizi per disabili e anziani deve avere la qualifica di assistente di base, di operatore socio sanitario, di infermiere. Uscita di Sicurezza cresce e nel 2000 i soci sono duecento. Da quel momento decide di mettersi alla prova anche in altri ambiti: “La solidità acquisita ci ha permesso di percorrere anche altre strade”, dice Terrosi. Si avviano così i servizi per minori e per le loro famiglie, legati anche alla fusione,

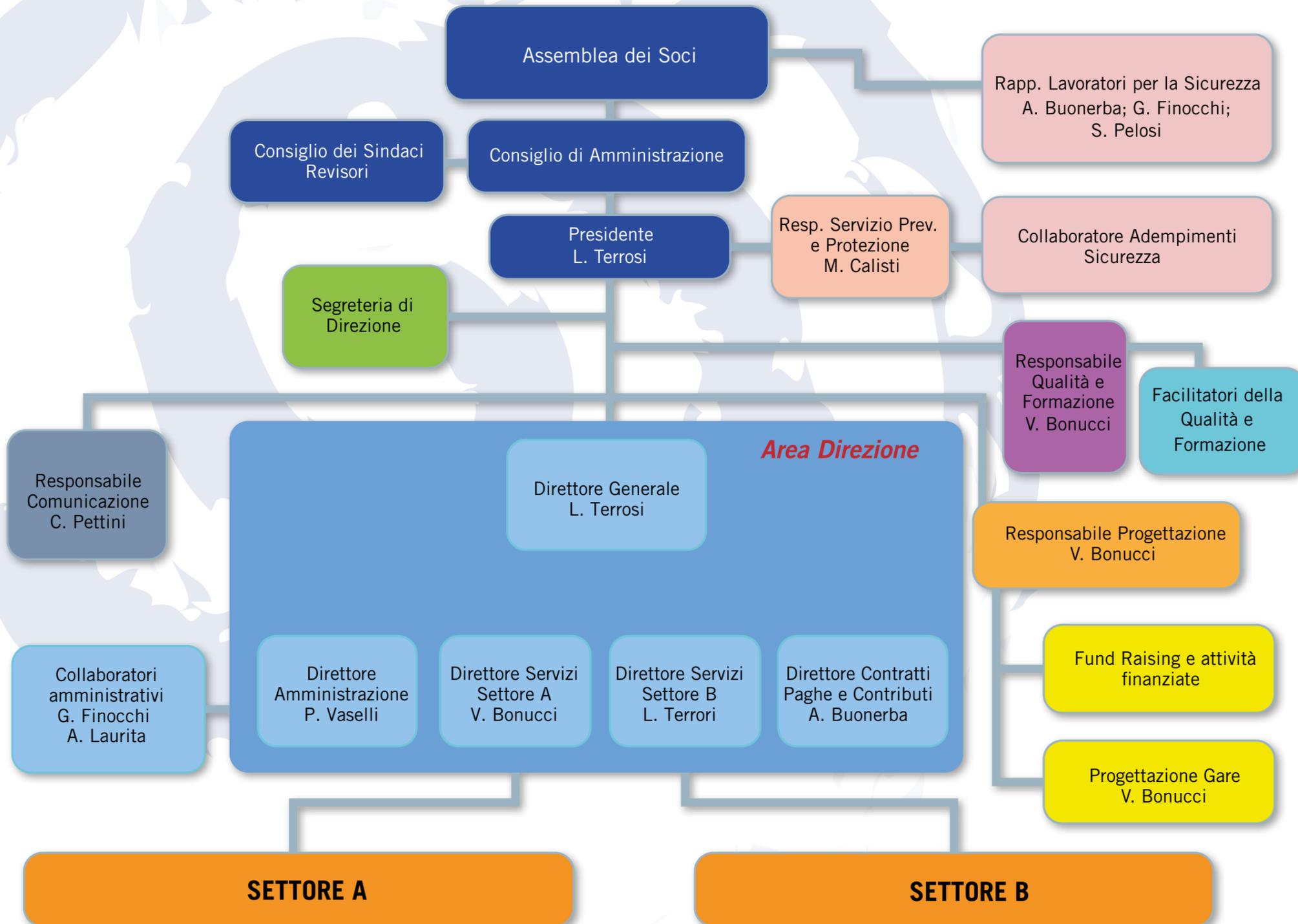
nel 2011 con la cooperativa “Porta Aperta” e si sperimentano nuovi settori di intervento, come l'organizzazione di eventi, la ristorazione e il catering avviati alla Cava di Roselle o i nuovi progetti di agricoltura sociale e riciclo. “Forse è proprio questa operosità – scherza il presidente – che ci mantiene così giovani nonostante gli oltre 30 anni di attività”. In questi ultimi anni la cooperativa è cresciuta rafforzando anche il suo ruolo nel panorama regionale: oltre alla presenza all'interno della Lega delle cooperative, Uscita di Sicurezza è anche tra i soggetti fondatori della rete *Umana Persone*, nata nel 2014 per operare in modo coordinato e condiviso nel mercato privato dell'assistenza e presieduta, fin da quel momento, proprio da Terrosi. Nello stesso anno nasce il ramo B della cooperativa dedicato alla ristorazione ad attività di piccola manutenzione, a progetti di agricoltura sociale, riciclo e recupero, nell'ottica di sviluppare l'economia circolare. Oggi, con un fatturato che si attesta intorno ai **12 milioni** di euro è una delle imprese sociali più importanti della provincia di Grosseto, che impiega circa 400 persone nei diversi settori di cui si occupa.

12 MILIONI
IL FATTURATO DELLA
COOPERATIVA: UNA DELLE
IMPRESE SOCIALI PIÙ IMPORTANTI
DELLA PROVINCIA
DI GROSSETO



La
Cooperativa

ORGANIGRAMMA



GOVERNANCE e assetto ORGANIZZATIVO

La cooperativa Uscita di Sicurezza fa della partecipazione attiva dei soci e della democraticità interna uno degli elementi fondamentali del proprio agire. Per questo il sistema di governance e l'assetto organizzativo si articolano in modo da garantire la massima rappresentatività della compagine sociale.

L'**Assemblea di soci** è l'organo supremo della cooperativa. Delibera su questioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, tra cui l'approvazione del bilancio e la nomina delle cariche sociali. Il **Consiglio di amministrazione** è composto da undici membri, eletti dall'assemblea dei soci, che svolgono la loro attività in maniera del tutto gratuita. Al Cda spettano compiti di gestione e di indirizzo della società, tra cui quello di eseguire le delibere assembleari, redigere il bilancio, stipulare contratti. All'interno del Cda viene eletto il presidente, che rappresenta legalmente la cooperativa, e nominato uno o più vicepresidenti.

Il **Collegio sindacale** è composto da 5 membri, di cui 2 supplenti, e ha il compito di vigilare sull'operato degli amministratori, sul rispetto della legge e dello statuto.



Coop nel contesto economico



Ecco come vengono ridistribuiti i ricavi e il lavoro che c'è dietro

Quanto producono i nostri servizi

Un bilancio da oltre 12 milioni di fatturato, con 355 tra soci e dipendenti, e migliaia di utenti e beneficiari dei servizi. Sono questi i numeri che confermano la crescita e la ricchezza non solo economica, ma

offre sul territorio. “I dati economici, per quanto positivi – spiega **Paola Vaselli**, vice presidente e direttore dell’amministrazione di Uscita di Sicurezza – non rappresentano in pieno tutto quello che c’è dietro alla co-

anche sociale prodotta dalla cooperativa grazie ai servizi e alle prestazioni che

operativa: in primis il ritorno in termini di soddisfazione dei soci e dei clienti finali dei nostri servizi. Credo che la forma cooperativa sia una delle migliori forme imprenditoriali, perché tra i principi cardine della cooperazione c’è anche la crescita dell’essere umano che avviene

e passa attraverso una dignità del lavoro. Capire che ogni giorno puoi mettere qualcosa in più in quello che fai, per te, per i soci, per i clienti, non è solo importante, ma anche stimolante. Credo che questa modalità di fare impresa può far riscoprire tanto all’essere umano, a differenza del sistema più tipicamente capitalistico, che da tempo ha mostrato tutti i propri limiti da un punto di vista sociale”.

Servizi in appalto o a gestione diretta?

La forza lavoro per una cooperativa sociale è una priorità e visto che la redditività dei servizi in appalto si è sempre più assottigliata, la cooperativa per pagare tutte le spese di gestione e garantire il benessere dell’impresa sociale punta in maniera decisa sulla gestione diretta dei servizi.

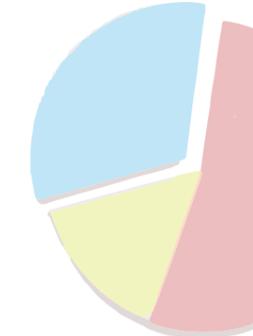
“Negli ultimi anni questi servizi sempre più imprenditoriali sono cresciuti – continua Vaselli – anche grazie alla qualità del servizio che erogiamo e alla reputazione che abbiamo nella nostra realtà: questo lo vediamo in maniera diretta dalle risposte dei clienti dei nostri servizi”.

Il 2018 rispetto al 2017 ha fatto registrare un passo avanti, seppur lieve, delle attività rivolte al settore privato rispetto ai servizi degli appalti pubblici (+ 0,62%).

“Viviamo in una regione dove ancora l’attenzione al socio sanitario è grande e dove abbiamo la possibilità, grazie alle nostre capacità di gestione del servizio, di diventare imprenditori di noi stessi. Ognuno di noi ha un ruolo ben preciso, e capacità specifiche, che ci consentono di mettere

“ I dati economici, per quanto positivi, non rappresentano in pieno tutto quello che c’è dietro alla cooperativa: in primis il ritorno in termini di soddisfazione dei soci e dei clienti finali dei nostri servizi.

Paola Vaselli



La curiosità

Spesso – dice Paola Vaselli – dico che il mio sogno sarebbe quello di avere verso i nostri soci lo stesso trattamento che Bruno Cucinelli, un imprenditore privato che sembra aver fatto propri i principi cooperativistici, ha per i propri dipendenti: la possibilità di ripagare e premiare, anche dal punto di vista economico, il lavoro e l'impegno". Bruno Cucinelli è l'imprenditore umbro, tra i leader per la produzione del cashmere, che ha realizzato il modello di "impresa umanistica", dove lo sviluppo è in funzione dell'uomo, a partire dal lavoratore, e non del profitto.

il nostro personale mattoncino per la costruzione di un'identità comune. La sfida è diffondere questa consapevolezza tra tutti coloro che ruotano intorno alla cooperativa e far sì che i dipendenti diventino soci e che i soci sentano questo senso di appartenenza creando davvero un valore aggiunto in grado di andare oltre al valore economico".

Ma quanto producono, alla fine, i nostri numeri?

Tra tutti i servizi quelli con fatturato più alto nelle vendite e nelle prestazioni sono i servizi per gli anziani (33%) e l'assistenza domiciliare (24%), seguiti poi dall'assistenza ai minori (13%). Numeri importanti che, sommati a tutti gli altri servizi della cooperativa, permettono di **ridistribuire economia sul territorio** trasformando il **72,57%** (6.052.197 euro) del valore sociale aggiunto in retribuzione per i soci e dipendenti.

Chi lavora sui numeri ha però anche altre grandi responsabilità: ad esempio quella di non far pesare sui lavoratori le dilazioni o i ritardi di pagamento. "Siamo noi a dover trovare tra le pieghe del bilancio le soluzioni per far fronte agli eventuali ritardi – conclude Vaselli – e non far pesare tutto questo sui lavoratori. Tenere i rapporti con le banche e con gli enti, cercando di trattare il più possibile, è il nostro lavoro per mantenere quell'equilibrio fondamentale durante tutto l'anno".

72,57%
è l'economia
redistribuita



DIMENSIONE ECONOMICA

VALORE DELLA PRODUZIONE	anno 2017		anno 2018	
ricavi delle vendite e delle prestazioni		12.109.519		12.082.021
psichiatria	849.958		892.128,00	
anziani	4.066.610		4.217.130,00	
disabilità	1.059.461		1.058.390,00	
minori	1.550.184		805.119,00	
richiedenti asilo	1.104.411		1.096.095,00	
ass. domiciliare	2.993.535		3.467.870,00	
altri servizi settore A	353.694		376.499,00	
settore B	131.666		168.790,00	
variazione rimanenze semil. prodotti finiti		-		-
variazione lavori corso su ordinazione		0		0
incrementi immobilizzazioni immateriali		78.763		82.916
altri ricavi e proventi		310.529		440.322
TOTALE VALORE PRODUZIONE		12.498.811		12.605.259
COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE				
materie prime, sussidiarie, consumo e merci		750.308		796.874
servizi ed oneri diversi		2.545.460		2.676.667
godimento beni terzi		463.922		542.223
ammortamenti e accantonamenti		397.328		221.480
variazione rimanenze mat prime, suss, consumo e merci		3.708		3.708
TOTALE COSTI INTERMEDI		4.160.726		4.240.952
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO		8.338.085		8.364.307
15 - proventi partecipazioni		-		-
proventi finanziari		1.687		2.516
17 - interessi e altri oneri eccetto quelli da capitale di credito		-		-
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI		1.687		2.516
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORO "SOCIALE" DA DISTRIBUIRE		8.339.772		8.366.823
PROSPETTO DI DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO SOCIALE	anno 2017		anno 2018	
VALORE AGGIUNTO SOCIALE DA DISTRIBUIRE	8.339.772		8.366.823	
Remunerazione del personale	8.030.100	96,29%	8.045.578	96,16%
soci e dipendenti	5.895.184	70,69%	5.914.494	70,69%
oneri sociali	1.563.045	18,74%	1.593.135	19,04%
TFR	445.180	5,34%	408.692	4,88%
rimborsi a soci e dipendenti	126.691	1,52%	129.257	1,54%
Remunerazione pubblica amministrazione	94.393	1,13%	72.647	0,87%
imposte indirette	34.372	0,41%	21.568	0,26%
imposte dirette	60.021	0,72%	51.079	0,61%
Remunerazione del capitale di credito	153.028	1,83%	154.748	1,85%
oneri finanziari a breve termine	95.496	1,15%	116.472	1,39%
oneri finanziari a lungo termine	57.532	0,69%	38.276	0,46%
Collettività	48.892	0,59%	73.519	0,88%
erogazioni e liberalità	3.800	0,05%	16.150	0,19%
movimento cooperativo	24.790	0,30%	38.582	0,46%
altre cooperative e consorzi	20.302	0,24%	18.787	0,22%
Remunerazione dell'azienda	-	0,00%	-	0,00%

Soci e lavoratori: l'importanza di fare squadra

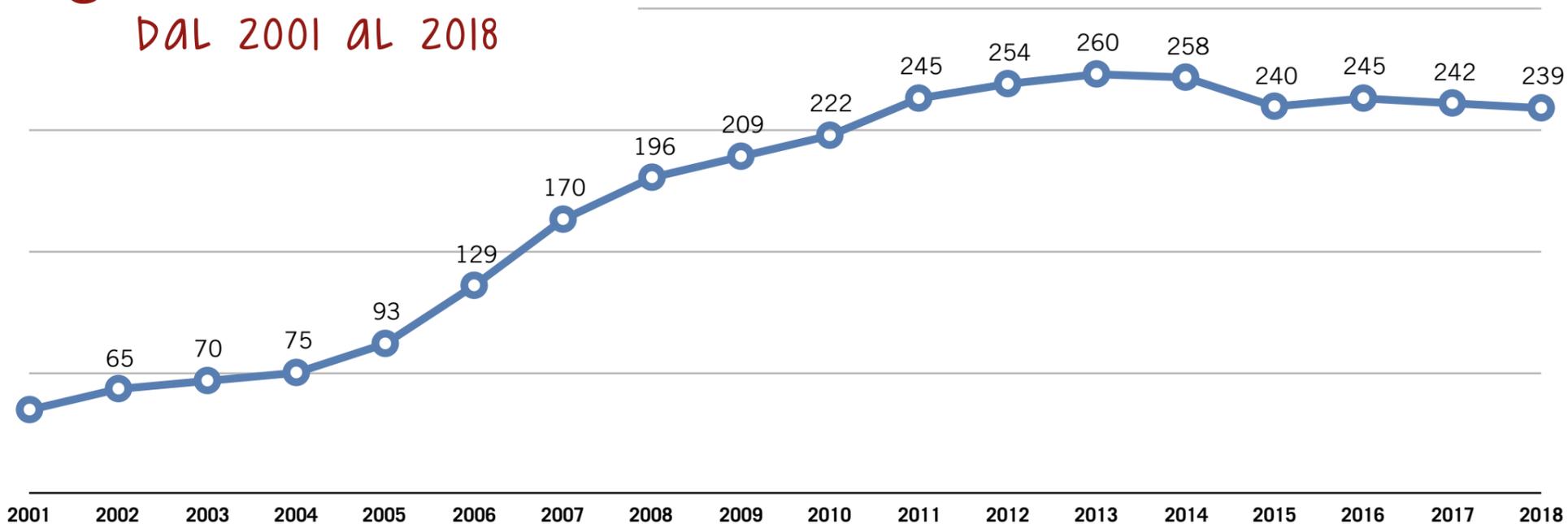


239 soci, di cui 28 volontari. Sono i numeri della compagine sociale della cooperativa Uscita di Sicurezza nel 2018. Dati che registrano qualche lieve cambiamento rispetto all'anno precedente: i soci lavoratori, infatti, hanno registrato un calo di 3 unità complessivamente, ma è aumentato il numero dei soci volontari, che da 18 sono passati a 28, dimostrando una volontà di adesione agli ideali e ai principi della cooperativa, che non è legato, quindi, all'attività lavorativa e al

contratto di lavoro. Se si analizza l'andamento annuale si nota come ci siano stati due momenti di picco per le dimissioni di alcuni soci: 16 persone, infatti, si sono dimesse a maggio, mentre 8 a novembre. Questo è legato alla dismissione di alcuni servizi "storici" della cooperativa. Percorrendo a ritroso i dati sul numero dei soci, dal 2001 ad oggi si evidenzia una crescita continua fino al 2013 e una lieve flessione negli anni a seguire, determinata,



ANDAMENTO NUMERO SOCI
DAL 2001 AL 2018



soprattutto, dall'andamento di alcuni affidamenti pubblici. Entrando nel dettaglio, il 61 per cento della compagine è socio da più di 5 anni e meno di 15; il 7 per cento da più di 17 anni, e il 13 per cento da meno di due. Se si analizza la distribuzione per genere si conferma la tendenza degli ultimi anni: l'87 per cento dei soci di Uscita di Sicurezza sono donne (nel 2017 il dato si attestava sull'86 per cento). La maggior parte dei contratti di lavoro stipulati in cooperativa sono a tempo indeterminato full time (38,5%) e il 61% lavora nell'area grossetana (233 persone), contro il 39% che è impiegato nella zona delle Colline dell'Albegna (146 persone). Alla fine del 2018 il numero complessivo dei dipendenti, tra soci e non, è di 379,



con un aumento di 24 unità rispetto all'anno precedente e confermando la crescita degli ultimi quattro anni. Per quanto riguarda l'età, la maggior parte dei dipendenti sono tra i 36 e i 45 anni (il

34,30%), confermando le percentuali degli ultimi cinque anni, mentre il 5,80% ha meno di 25 anni, mostrando un aumento di quasi due punti percentuali rispetto al 2017, a dimostrazione che la cooperativa

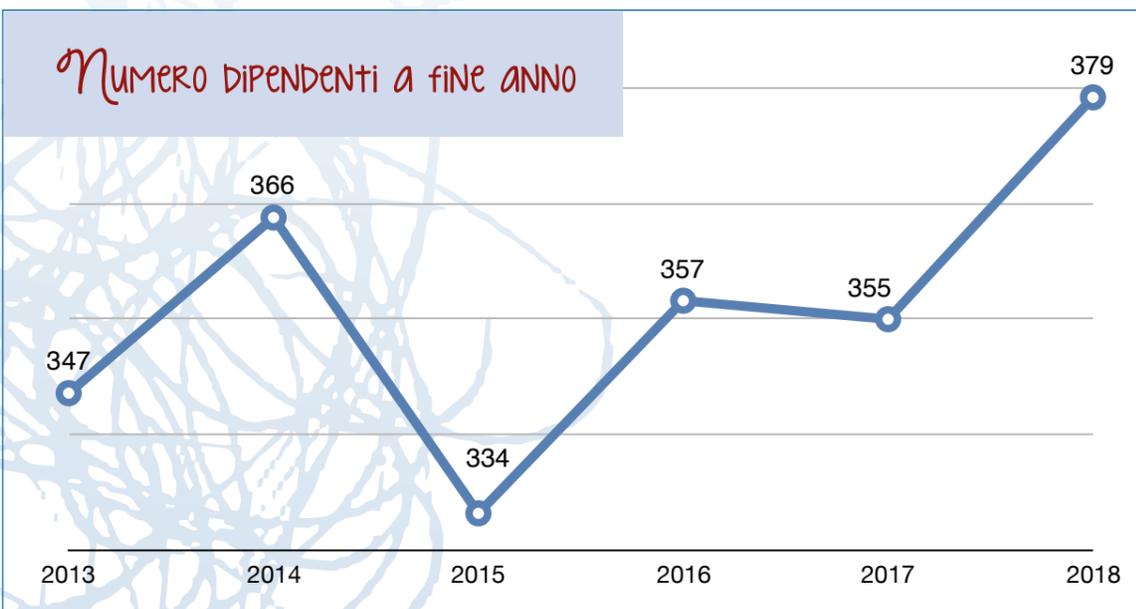
continua ad investire sui giovani. La maggior parte dei dipendenti ha un diploma di scuola media superiore (il 41,95% nel 2018, contro il 39,15% nell'anno precedente) e il numero dei dipendenti in possesso di un laurea si è dimostrato costante negli ultimi tre anni, attestandosi sopra il 28%. Segnali di quan-

do sia importante, nel mercato dei servizi alla persona, avere personale qualificato e adeguatamente formato. Anche per questo la cooperativa favorisce i percorsi formativi dei proprio dipendenti, organizzando momenti di formazione e confronto, oltre ai corsi obbligatori per legge (si veda pagina 20).

Media NELL'ULTIMO TRIENNIO DEI LAVORATORI DIVISI PER TITOLO DI STUDIO CON RELATIVA PERCENTUALE

Titolo di studio	Media ultimo triennio		2018	
Licenza elementare media inferiore	108,67	31,20%	107,00	28,33%
Diploma scuola superiore	134,00	38,47%	159,00	41,95%
Diploma universitario	6,33	1,82%	8,00	2,11%
Laurea	99,33	28,52%	105,00	27,70%
	348,33		379,00	

Numero dipendenti a fine anno





Anna Rita Buonerba

Tra il personale di Uscita di Sicurezza la mansione più diffusa è quella di “addetto all’assistenza di base” – sono 224 i soci e dipendenti in possesso di questa qualifica nel 2018, seguito dagli educatori (48 persone, ovvero il 12,93% del personale) e dagli infermieri (38, ovvero il 10.03%). Gli “addetti all’assistenza di base”, quindi, rappresentano il 50% del personale, confermando come il settore dell’assistenza alla persona continui ad essere quello trainante per la cooperativa. Il numero di dipendenti alla fine del 2018 è di 379 persone. Di queste 237 sono soci della cooperativa e quindi il 63% dei dipendenti sono soci lavoratori. Il costo del personale, nell’anno, è stato di oltre 7 milioni e 900mila euro, dato che mette in evidenza come, per l’economia del territorio, l’attività della cooperativa Uscita di Sicurezza sia importante: si tratta, infatti, di cifre che vanno a con-

tribuire ai bilanci di molte famiglie. “Quello che emerge da questi dati – commenta **Anna Rita Buonerba**, responsabile paghe – è un apparente contrasto tra alcuni numeri: nel 2018 è diminuito il numero di soci ma, di contro è aumentato in assoluto quello dei dipendenti, che magari hanno avuto contratti a tempo determinato, legati a progetti specifici. Ad ogni modo, se si analizza l’andamento degli ultimi anni, la cooperativa Uscita di Sicurezza è riuscita a garantire una continuità e una sicurezza lavorativa ai propri soci e dipendenti. Nonostante alcuni cambiamenti nell’organizzazione dei servizi o nell’aggiudicazioni di lavori in appalto, la maggior parte delle persone che hanno stipulato un contratto di lavoro con la cooperativa lo ha a tempo indeterminato”.

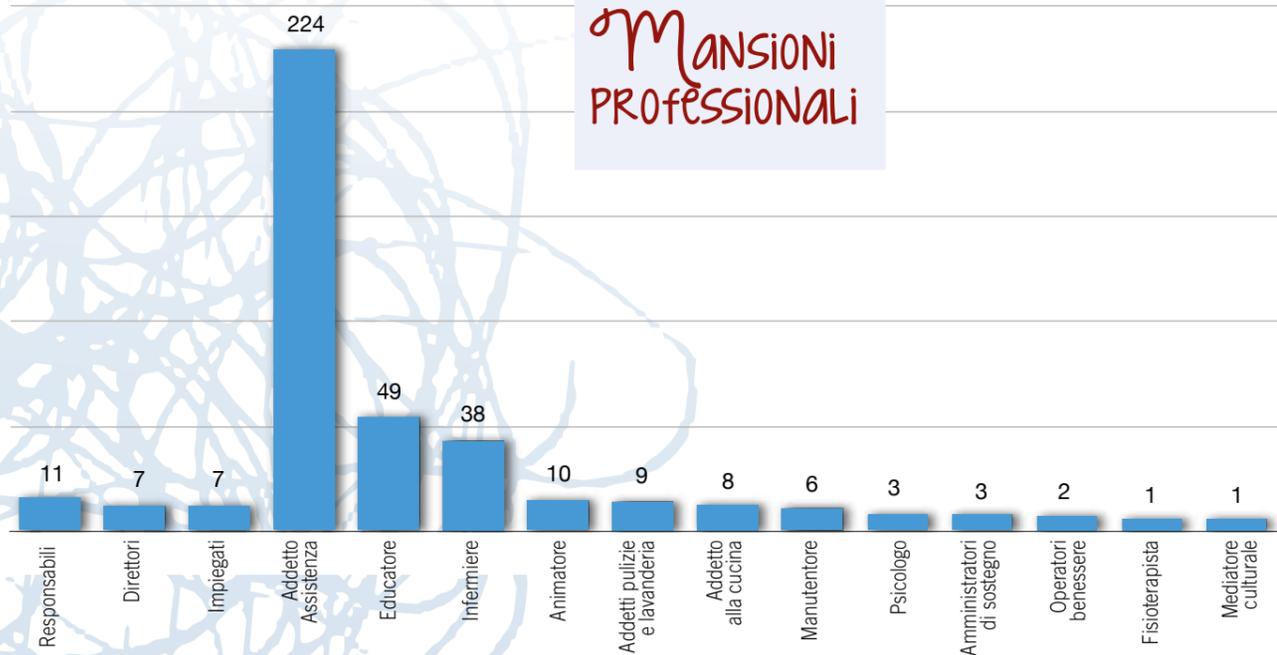


Auto ibride, nel rispetto dell'ambiente

Attenzione e tutela dell’ambiente e sostegno alle forme di energia rinnovabile, ma anche una mano tesa verso i soci: è con questo scopo che la cooperativa Uscita di Sicurezza ha deciso nel 2018 di dismettere alcune auto e sostituirle con macchine ibride, prese a noleggio.

Le auto da sostituire sono state messe a disposizione dei soci a prezzi vantaggiosi, al prezzo vantaggioso di 500 euro. Si tratta di dieci Suzuki Splash una Skoda Roomster, una Peugeot 107 e un’Audi A4 Station wagon. Le auto sono state utilizzate per il servizio di assistenza domiciliare o per le attività della sede amministrativa.

Mansioni Professionali



Stakeholder

Gli stakeholder o “portatori di interesse” sono un insieme di soggetti pubblici e privati che hanno relazioni con la cooperativa. Si dividono in interni (soci, dipendenti, collaboratori) ed esterni (ad esempio i clienti, le pubbliche amministrazioni, le altre cooperative).





Formazione e certificazioni di qualità

due aspetti integrati per la crescita dei dipendenti e della cooperativa

La **formazione** è un elemento trasversale che oltre a garantire livelli e standard importanti per la qualità dei servizi erogati, lavora anche sul gruppo e sulla motivazione del personale. Oltre alla formazione obbligatoria, ad esempio quella sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, sulla privacy e sull'antincendio, c'è un percorso che mira annualmente, attraverso una serie di corsi e proposte formative su vari temi, a far crescere gli operatori e l'intera cooperativa. In questa direzione vanno anche le partecipazioni ai tavoli regionali di confronto con altre cooperative, gli studi fatti con l'istituto Sant'Anna di Pisa

e con altri soggetti, fondamentali non solo per ciò che si apprende ma anche per misurare il proprio lavoro con quello degli altri, riuscendo così a confrontare i risultati e trovando nuovi spunti e nuove idee.

“La formazione è importante – spiega Valentina Bonucci, direttore dei servizi e responsabili di formazione e qualità – anche e soprattutto per le occasioni di riflessione, di confronto e di motivazione, ma anche perché il più delle volte il lavoro di gruppo fa scaturire idee per migliorare il servizio.



Valentina Bonucci

Ci sono dei settori dove c'è una stimolazione continua e una predisposizione a crescere, migliorare, mentre ce ne sono altri dove è più difficile coinvolgere il personale, spesso per il lavoro di routine che viene fatto”. Chi lavora con gli anziani, ad esempio, ha spesso bisogno di avere nuovi stimoli e motivazioni ed è più difficile da coinvolgere nei corsi di formazione. “Stiamo parlando – continua Bonucci – di operatori il più delle volte stanchi che hanno turni di lavoro più faticosi e un carico maggiore, e oltretutto sono quasi sempre operatori più ‘anziani’ di età. A volte la loro frequenza ai corsi di formazione è bassa e questo può creare un circolo vizioso, perché se non inizi sei sempre più lontano dalla crescita della cooperativa e quindi sempre più demotivato a livello personale”.

Tra i settori più attivi nella formazione ci sono, invece, quello legato ai servizi sull'infanzia e alla psichiatria, dove le proposte di corsi di aggiornamento sono maggiori e l'interesse da parte degli operatori è molto più alto, anche perché spesso è funzionale alla gestione del lavoro. Ci sono poi figure, come gli infermieri, che hanno l'obbligo di formazione professionale (attraverso i crediti Ecm) da rispettare durante l'anno.

“La formazione determina in maniera importante – sottolinea Bonucci – il clima dell'ambiente lavorativo. Nel 2018 ci siamo concentrati sui corsi di formazione obbligatoria. Questo ha determinato difficoltà nell'organizzazione di altri tipi di corsi, visto l'impegno chiesto ai nostri soci e

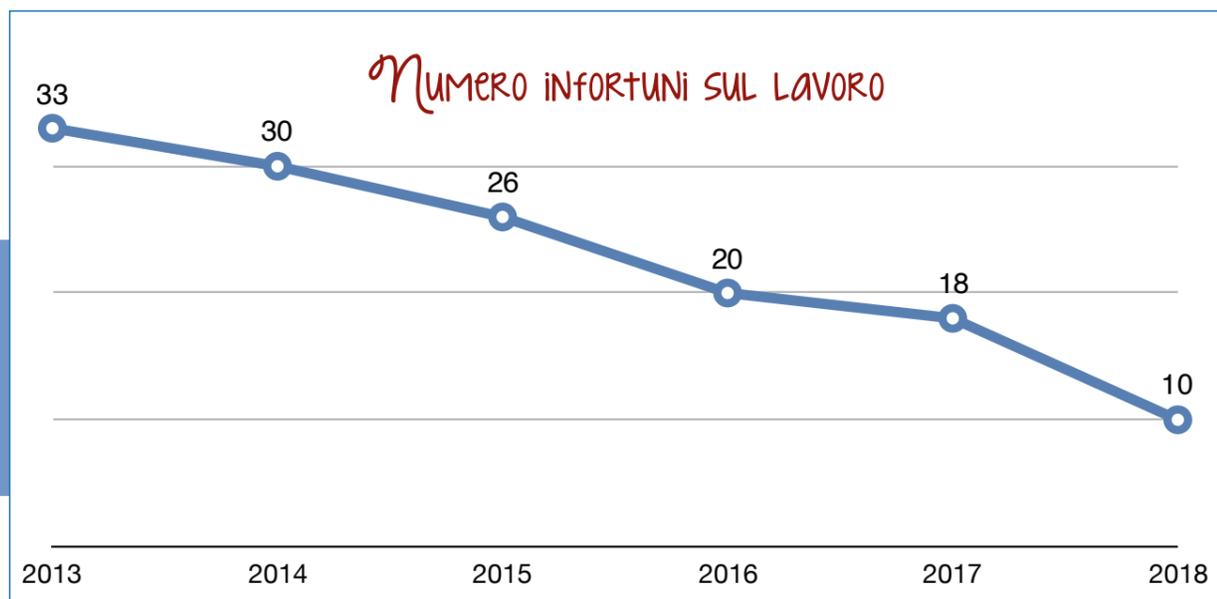


dipendenti”. Nell’anno, quindi, i corsi tematici proposti sono stati meno rispetto ad altri periodi, ma alcuni, molto specifici, hanno permesso di migliorare dei settori: come quello per gli operatori della Rsa “Costa d’Argento”, dedicato alla gestione dei pazienti agitati e aggressivi. “Intendiamo continuare – conclude Bonucci – a fare proposte per l’aggiornamento del personale, perché la formazione consente di migliorare, semplificare e rendere il servizio offerto ancora più di qualità”.



visiting

È la formazione in ambito psichiatrico che si fa per l’accreditamento nelle comunità terapeutiche. In questo caso l’accrescimento delle capacità, soprattutto nei percorsi terapeutico-riabilitativi, è sempre molto importante.



Qualità: un sistema di gestione importante

Sono **tre le certificazioni** di qualità confermate durante l’anno dalla cooperativa, che riguardano i servizi per anziani, disabili e la progettazione. Sempre, nel 2018, sono stati certificati due nuovi settori: la ristorazione e i servizi per l’infanzia, dagli 0 ai 6 anni.

“La certificazione di qualità – spiega **Valentina Bonucci** – per noi è stata fondamentale perché ci ha fatto concentrare su tanti processi interni sui quali noi eravamo abituati a ragionare in modo intuitivo e spontaneo. Le certificazioni, invece, ci hanno aiutato a mettere nero su bianco il processo, le metodologie e le procedure. In una cooperativa con 400 persone avere certificazioni specifiche diventa necessario, per questo abbiamo deciso di richiedere anche la certificazione sulla ristorazione, visto che rappresenta per noi un ambito delicato in cui è necessario individuare i punti, le criticità e fare valutazioni più attente anche per la sicurezza. Quella sui minori, invece, si è aggiunta in corsa forse come reazione alla perdita di una gara di appalto. Un modo per ribadire che in questo settore ci siamo e ci vogliamo stare, investendoci sempre più”.

3
le certificazioni di qualità ottenute nel 2018

13
Gli audit effettuati in un anno



Da sempre la cooperativa Uscita di Sicurezza promuove azioni per i soci e i dipendenti, portando avanti politiche di **welfare aziendale**: dalla collaborazione con la mutua Insieme Salute Toscana alla scontistica per i soci, dalle attività di aggregazione e auto aiuto all'avvio di gruppi di acquisto, sono molte le iniziative intraprese per contribuire ad aumentare il benessere della compagine associativa e aiutare a conciliare, per i soci lavoratori, i tempi di vita e lavoro.

Sconti e agevolazioni

Si inizia dalla scontistica, che permette a tutti i soci della cooperativa di poter usufruire di servizi a prezzi più vantaggiosi. Lo sconto minimo è del 10% per alcune prestazioni, ma può arrivare al 20% in alcuni settori e si spazia dalla riduzione della tariffa per il soggiorno nella Residenza per anziani "Costa d'Argento" di Orbetello alle agevolazioni per chi usufruisce, per i propri figli del Doposcuola, fino ad arrivare allo sconto sui servizi di

ristorazione alla Cava di Roselle o al 20% di ribasso per acquistare mobili, oggetti o elettrodomestici all'Abbriccico.

Copertura sanitaria integrativa

La cooperativa Uscita di Sicurezza ha avviato una collaborazione con la mutua Insieme Toscana Salute, che fornisce ai dipendenti a tempo indeterminato una copertura sanitaria integrativa, che permette di usufruire di tariffe agevolate e ricevere rimborsi per varie prestazioni come esami del sangue e delle urine, altri tipi di accertamenti diagnostici effettuati all'interno delle strutture del sistema sanitario nazionale, esami supplementari per le donne in gravidanza, prestazioni odontoiatriche, servizio di assistenza domiciliare, medica, infermieristica e riabilitativa, oltre all'assistenza medica in Italia e all'estero. Alla copertura sanitaria integrativa possono essere iscritti, con una quota supplementare, anche i familiari.

Convenzione per il microcredito

Soci lavoratori e dipendenti possono usufruire anche di una convenzione per il microcredito. L'obiettivo è quello di sostenere chi si trova a fronteggiare situazioni di difficoltà economica o spese impreviste e non rimandabili. Oltre all'erogazione del finanziamento, che avviene con condizioni agevolate rispetto a quelle messe in atto dai più comuni istituti di credito, la società scelta dalla cooperativa Uscita di Sicurezza offre anche un servizio di consulenza per evitare l'eccessivo indebitamento ed aiutare le persone nella corretta gestione del bilancio familiare.

Miglioramento delle condizioni e dei tempi di lavoro

Nelle due sedi amministrative della cooperativa, in via Giordania a Grosseto e in piazza Beccaria ad Orbetello, sono stati allestiti due punti per la pausa

pranzo, dove il personale ha la possibilità di consumare il proprio pasto, conservarlo e riscaldarlo. Inoltre, chi lo desidera può prenotare il pasto attraverso il servizio catering: ogni settimana viene proposto un menu che prevede la possibilità di ordinare, entro le 9.30 del mattino un pasto completo (primo piatto, secondo e contorno) o un solo piatto, che viene consegnato dalle 13.

A questo si aggiunge la flessibilità oraria, avviata nel 2017, che permette, in alcuni casi, di poter modificare in parte l'orario di entrata e uscita dal lavoro, la banca ora, oltre ad altre misure previste dal contratto collettivo nazionale (come la possibilità di richiedere un orario part-time, congedi parentali e altro).

Momenti di incontro e aggregazione

Rientrano nelle azioni per migliorare la qualità della vita, il rapporto con i colleghi e la condivisione di obiettivi, anche i molti momenti di incontro che la cooperativa promuove con i propri soci e dipendenti. Come la festa di Natale, che è un'occasione anche per valutare insieme l'attività svolta durante l'anno e condividere gli obiettivi futuri o l'assemblea dei soci, che si tiene di solito in primavera per l'approvazione del bilancio. Dal 2017, inoltre, in occasione della festa natalizia vengono messi in palio ed estratti a sorte tra i soci 12 viaggi in Italia e all'estero di cui può usufruire il vincitore con un accompagnatore: un modo per favorire lo svago e la crescita personale. Ai momenti di incontro, pensati anche per informare i soci, si unisce il lavoro sulla comunicazione interna. È attivo da anni ormai un notiziario settimanale pensato per dare notizia delle attività svolte nei diversi settori e dare voce ai soci e dipendenti che intendano raccontare la loro esperienza. Nel 2018 sono state redatte 51 newsletter che registrano una media di lettura del 52%, con un aumento di sei punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Politiche di Welfare per mettere al centro

il benessere dei soci



L'impatto sociale sul territorio

Dalla collaborazione con Human Foundation alle nuove strategie



Da quattro anni la cooperativa Uscita di Sicurezza collabora con Human Foundation, l'organizzazione no profit che promuove soluzioni innovative, per costruire un sistema di monitoraggio e valutazione d'impatto di ogni suo singolo servizio. Nell'intervista che segue, fatta a Federico Mento e Federica Piron, rispettivamente direttore nel 2018 e valutatrice di Human, abbiamo cercato di capire in cosa consiste il loro lavoro.

Cosa si intende per valutazione di impatto sociale?

È un'attività di ricerca sociale applicata che permette di indagare gli effetti generati da un intervento – un programma, un servizio o una politica –, siano essi positivi o negativi, attesi o inattesi, diretti o indiretti, di lungo, medio o breve termine. L'obiettivo è offrire informazioni, quelle che in gergo chiamiamo “evidenze”, rispetto alla capacità di un intervento di rispondere al bisogno sociale oggetto della sua attività e spiegare se e come questo abbia dato vita a cambiamento sociale. In altre parole permette di rispondere alla domanda: “Quello che sto facendo sta funzionando?”.

È possibile fare un esempio concreto?

L'impatto sociale è, ad esempio, quello che ha un doposcuola sui ragazzi di un quartiere periferico che soffre un alto tasso di



abbandono scolastico e di disoccupazione, quando questi, grazie al doposcuola, superano con successo l'anno scolastico e non abbandonano il loro percorso educativo. Ma l'impatto sociale è anche il senso di sicurezza e serenità che prova un anziano quando un operatore lo va a trovare a casa e lo aiuta nella sua quotidianità.

Come si conduce la ricerca sull'impatto sociale?

Le attività di ricerca seguono un processo che, partendo dalla comprensione e dallo studio del modello di intervento, porta alla formulazione di ipotesi sul tipo di cambiamenti sociali che l'intervento potrebbe generare. Il valutatore si appoggia a studi riconosciuti, a modelli concettuali e teorici e, soprattutto, coinvolge attivamente gli attori principali (come i beneficiari, gli operatori, i volontari, ecc.) per raccogliere impressioni tramite interviste, questionari, o focus group.

Che importanza ha per un'organizzazione comprendere questo valore?

Comprendere il valore sociale che gene-

ra, o che non genera, serve a migliorare la propria pianificazione strategica, a capire come aumentare l'efficacia, l'efficienza e la sostenibilità del proprio intervento, a comprendere i punti di forza e di debolezza di ciò che fa e a comunicare in modo efficace i risultati che raggiunge.

Come e da quanto si è avviata la collaborazione con la cooperativa Uscita di Sicurezza?

Human Foundation e Uscita di Sicurezza hanno iniziato a collaborare nel 2016 costruendo un sistema di monitoraggio e valutazione d'impatto di ciascun servizio della cooperativa. Questo per migliorare la capacità di risposta dei servizi erogati e apprendere e trasferire conoscenza per la collettività.

Quali professionalità coinvolge Human Foundation?

L'organizzazione si avvale di un team multidisciplinare: antropologi, scienziati politici, economisti e psicologi, per riuscire a cogliere con efficacia e completezza tutte le sfaccettature che caratterizzano il mondo del sociale.

Cosa è Human Foundation e come opera

Human Foundation è un'organizzazione no profit che promuove soluzioni innovative in risposta ai bisogni sociali attraverso la collaborazione tra imprese, pubblica amministrazione, imprese sociali, fondazioni, investitori istituzionali, operatori economici e mondo della finanza.

Il lavoro che svolge consiste in una fase di ricerca e *advocacy*, che promuove il dibattito su innovazione e finanza sociale, dialogando con le istituzioni su innovazione e valutazione e svolgendo ricerca su modelli d'innovazione sociale. L'organizzazione sperimenta metodologie per la misurazione dell'impatto sociale e nuovi strumenti finanziari, accresce le competenze degli stakeholder che operano nel settore sociale e supporta la crescita di cultura imprenditoriale nella dimensione sociale.

Assistenza domiciliare



L'assistenza domiciliare è uno degli ambiti di azione in cui la cooperativa Uscita di Sicurezza si è da sempre cimentata e rappresenta, come dimostrano i dati, uno dei settori determinanti per il bilancio dell'organizzazione.

Si tratta di servizi vari, che spaziano dall'assistenza per l'igiene personale e domestico alla fisioterapia, da servizi infermieristici al sostegno educativo e sociale. Prestazioni che per la maggior parte vengono erogate su commissione da vari enti – dall'azienda sanitaria locale ai servizi sociali erogati

dai Comuni o dalla Società della Salute - e che sono ancora la parte preponderante del servizio, con un 71%, ma che sempre più, anche attraverso la partecipazione a progetti regionali, stanno portando la cooperativa verso il mercato privato, anche attraverso la rete UmanaPersone.

“Attraverso l'assistenza domiciliare – spiegano **Aurida Pardini** e **Arianna Malevolti**, le responsabili dell'assistenza domiciliare per l'area socio sanitaria grossetana – abbiamo un ritorno importante. Spesso chi è entrato in contatto con noi, magari su indicazione degli enti pubblici, per esempio con il progetto Acot, che facilita le dimissioni ospe-

daliere, poi decide di attivare dei pacchetti di assistenza extra, creando così un rapporto diretto tra la famiglia e la cooperativa”. Molto dipende dalla capacità, dalla preparazione e dalla disponibilità degli operatori che sono coinvolti nel servizio e che hanno qualifiche di vario tipo: si va dall'Adb, assistente di base, all'oss, l'operatore socio sanitario, per arrivare all'infermiere e al fisioterapista, ma anche all'educatore professionale.

“Quando si entra in casa delle persone anche per progetti di assistenza limitati nel tempo e nelle prestazioni, bisogna essere in grado di instaurare una relazione – spiegano le responsabili – per questo noi, che gestiamo il servizio, dobbiamo essere in grado di capire quale operatore è il più adatto al caso, non solo in termini di competenze professionali, ma anche per affinità e predisposizione, e cercare, sulla base degli impegni e dei turni di assegnarlo a quell'assistito”. Un compito non semplice, sulla quale spesso le due responsabili si interrogano. “Gestiamo molti operatori e cerchiamo di conoscerli tutti al meglio, ma rischiamo, in alcuni casi di non dare nuovi stimoli alle persone se non le mettiamo mai alla prova in ambiti diversi”, dicono. “Di contro ogni volta che attiviamo

“ Spesso non è facile accontentare le famiglie e talvolta, di fronte alle loro richieste, vorresti far presente che il loro caso è solo uno dei 600/700 casi che segui. Ma quando ti capita di sentire un familiare che per motivare la sua richiesta di un operatore specifico dice: ‘quando viene lei la mamma sorride’, e sai che la signora ha una grave demenza e che non riconoscere apparentemente nessuno, non puoi che essere felice del tuo lavoro.

Arianna Malevolti

un servizio dobbiamo avere a cuore l'interesse della persona assistita e dei suoi familiari e questo non ci consente, più di tanto, di fare delle ‘prove’: il servizio deve essere sempre erogato al meglio delle nostre possibilità”. La prima telefonata con le responsabili del servizio o la prima visita a domicilio è uno dei passaggi fondamentali per avviare un progetto di assistenza: “Capire subito quali sono i bisogni e le specificità ci permette di individuare il pacchetto dei servizi e le figure professionali più adeguate”. Tra “assistente” e “paziente” e ancora di più tra “assistente” e famiglia, spesso si creano dei legami profondi: “Ci sono persone che attivano periodicamente i servizi e che ci chiedono alcuni operatori, così come ci sono operatori che hanno deciso di migliorare la propria formazione per seguire anco-

Cosa facciamo

Come si lavora per il progetto Acot Agenzia per la continuità ospedale e territorio

L'Acot, Agenzia per la continuità ospedale e territorio è stata istituita dall'azienda sanitaria per facilitare la relazione tra servizi ospedalieri e territoriali ma, soprattutto, per facilitare il ritorno a casa del paziente, garantendo assistenza specifica per un periodo di tempo. In questo modo si evita la permanenza in ospedale, oltre lo stretto necessario, e il ricorso al ricovero in strutture.

“Questo progetto ci ha permesso di conoscere famiglie che, terminato il percorso previsto dal servizio pubblico, hanno continuato ad affidarsi a noi – dice Aurida – ma allo stesso tempo ci ha messo di fronte a nuove tipologie di assistiti: i bambini, per esempio, che normalmente non siamo abituati a trattare”.

“ Dovremmo lavorare per strutturare meglio lo spazio e i tempi di lavoro, anche in termini di accoglienza dei familiari: per garantire loro la giusta riservatezza, ma anche per mettere gli operatori in condizione di confrontarsi con noi e noi responsabili in grado di poter parlare al telefono con le famiglie, con la giusta intimità. Servirebbero poi dei tempi di lavoro dedicati alla programmazione e non alla mediazione con il pubblico e con gli operatori.

Aurida Pardini

”

ra meglio una persona”, spiegano. E fanno l'esempio di alcuni assistenti che si sono formati sulle malattie neurodegenerative, come l'Alzheimer.

E la formazione è uno degli argomenti su cui Pardini e Malevolti si soffermano di più: “Nel nostro settore è molto importante formarsi, anche perché spesso dobbiamo confrontarci con patologie che richiedono assistenza specifica”. “Il modo in cui organizziamo il lavoro non ci permette di dedicare il tempo che vorremmo agli operatori e alla loro formazione, che, al momento, è su base volontaria e deve spesso avvenire fuori dagli orari di servizio”, dicono. E questo influenza, a volte la soddisfazione sul la-

voro: “Nei servizi come l'assistenza domiciliare, che richiedono competenza, che spesso sono fisicamente stancanti e in cui la relazione con gli assistiti e le famiglie è fondamentale, è importante avere delle motivazioni forti – aggiungono – che sono da ricercare, nella maggior parte dei casi, nella formazione, ovvero nella capacità di acquisire nuove conoscenze, di sentirsi più preparati e migliorati”.

Ma nonostante questo ci sono delle gratificazioni, spesso inaspettate, che ripagano dell'impegno sia

chi agisce che chi lavora sui progetti e pianifica il lavoro. “E sono i ringraziamenti che riceviamo: molto spesso il nostro lavoro è valorizzato dalle persone che sono entrate in contatto con noi che con una telefonata, una lettera o semplicemente il rinnovo della loro fiducia nei nostri confronti ci ripagano del tempo che dedichiamo al lavoro”. Tempo che, in molti casi, non è solo quello legato alle ore settimanali del contratto: perché le relazioni, gli approfondimenti, le ricerche per migliorare la qualità del servizio e della vita delle persone in carico spesso vanno al di là degli incarichi stabiliti.

L'assistenza domiciliare a Orbetello

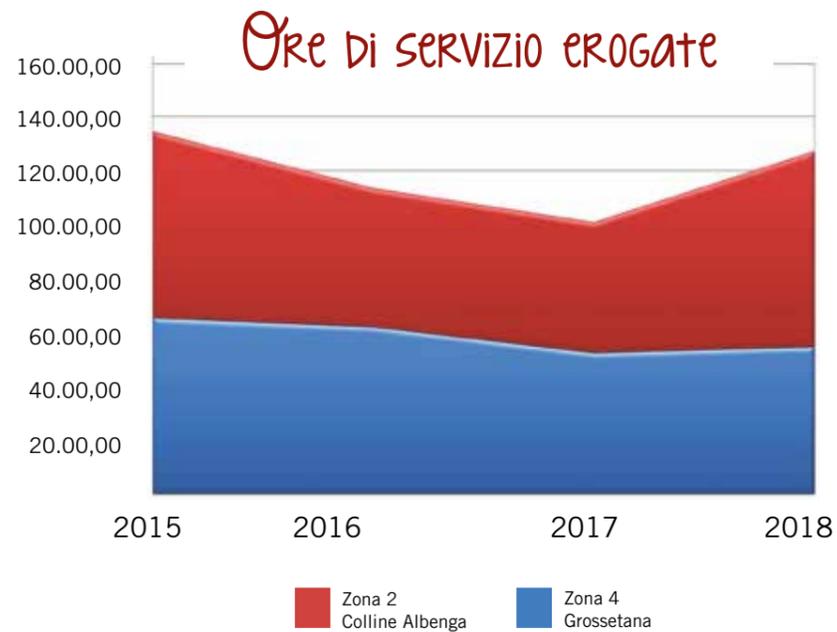
Le responsabili delle Colline dell'Albegna mettono in risalto luci e ombre di un servizio erogato soprattutto in appalto

Nell'area socio sanitaria Colline dell'Albegna la cooperativa Uscita di Sicurezza si occupa dell'assistenza domiciliare socio sanitaria, socio assistenziale ed educativa per conto dell'Azienda Usl Toscana sud est e sul mercato privato. “La nostra attività prevalente – spiegano **Alessia Barozzi**, **Marzia Tofanelli** e **Donatella Mazzieri**, responsabili per la zona – è quella però in appalto dal pubblico. Nel mercato privato

non vendiamo molte prestazioni”. Un dato legato a molti fattori: in parte, perché spesso anche le prestazioni avviate con il progetto Acot, che prevedono la possibilità da parte del paziente dimesso dall'ospedale di scegliere il proprio fornitore in un elenco (si veda il box a pagina 29) sono poi seguite, se necessario, dall'attivazione da parte dei servizi sociali di progetti di assistenza, perché la situazione socio economica del territorio è diversa rispetto all'area grossetana e consente, su presentazione del modulo Isee di avere diritto alle prestazioni. Una situazione che rende il lavoro delle responsabili d'area e degli operatori legato agli appalti pubblici “... e che ci crea,

Flessibilità e impegno costante: caratteristiche necessarie per coordinare l'assistenza domiciliare





quando ci apprestiamo alla scadenza delle gare di appalto – dice Alessia Barozzi – un senso di precarietà e preoccupazione”. Elemento che, purtroppo, inficia sulla qualità del lavoro. “Il nostro – spiega Marzia Tofanelli – è un lavoro complesso, dove alla conoscenza dell’utente che richiede il servizio si deve unire quella degli operatori, per stabilire quali sono le figure più adatte ad assolvere i compiti e che si intreccia con l’organizzazione della turnistica”. Impegni costanti, quindi, che fanno sì che le tre responsabili – Alessia e Marzia dedicate all’assistenza socio sanitaria e socio assistenziale, Donatella a quella socio educativa – siano sempre reperibili al telefono, anche fuori dall’orario di lavoro, sette giorni su sette. “È necessario essere pronte a rispondere alle richieste, a fare sostituzioni, a gestire l’emergenza – dice Do-

natella Mazzieri – ma questo influisce nei tempi di vita personale”. Eppure provare a ragionare su come impostare diversamente il lavoro e organizzare le reperibilità non è semplice: “Siamo figure con una professionalità molto particolare – spiega Alessia – che mette insieme capacità gestionali e di ascolto che ci rendono specializzate”. Essere il primo punto di riferimento e contatto per l’utenza, anche per chi riceve prestazioni dal servizio pubblico, è un elemento di fatica, ma anche di soddisfazione: “Nell’assistenza educativa – spiega Donatella

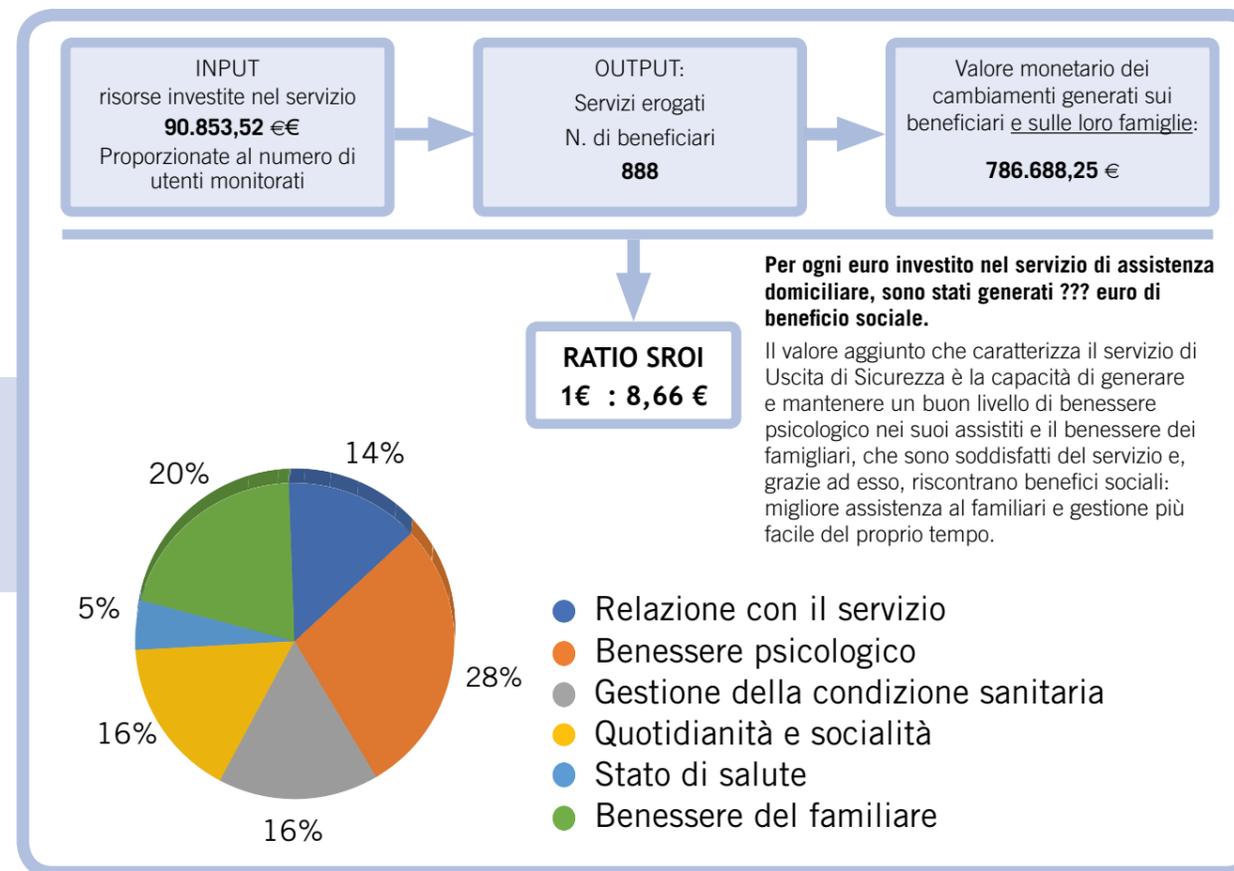
Mazzieri – riuscire a creare un rapporto di fiducia con i familiari e i ragazzi seguiti è fondamentale e in questo spesso troviamo la principale soddisfazione per il nostro lavoro”. Nel lavoro educativo, infatti, si “... condividono con le famiglie – aggiunge – percorsi di vita e i nostri progetti accompagnano la crescita dell’intero nucleo familiare, dei genitori e dei bambini ed è per questo che dobbiamo avere sempre attenzione e dare supporto anche agli operatori che coordiniamo, che prestano dal punto di vista pratico il servizio”.

Un altro elemento di difficoltà, rispetto anche alla zona Grossetana, è dato dal reperimento del personale: “Ci sono molti assistenti di base – spiega Marzia Tofanelli – che preferiscono lavorare in struttura, perché lì il lavoro è più regolare: non è necessario spostarsi durante il turno di lavoro, entrare in punta di piedi nelle case e nelle vite delle famiglie, bisogna essere disposti ad un orario più flessibile, avere l’energia necessaria per spostarsi sul territorio, spesso in luoghi piuttosto distanti gli uni dagli altri”. Il lavoro di assistente di base in

cooperativa è vissuto come un periodo di passaggio nell’attesa di poter partecipare a concorsi pubblici ed essere assunti da strutture come l’ospedale. “Su questa scelta pesa, ovviamente, anche la differenza di retribuzione – dicono Barozzi e Tofanelli – a parità di ruolo e qualifica gli stipendi del settore sanitario sono più alti”. E se molti operatori scelgono quindi di accettare altre offerte più remunerative, ci sono anche persone che apprezzano così tanto l’ambiente costruito dalla cooperativa che, anche di fronte ad altre proposte lavorative, non hanno esitato a scegliere di rimanere: “Gli educatori dicono di lavorare in un ambiente che a loro piace – dice Mazzieri – e di fronte a questi apprezzamenti, mi sento accolta e supportata. Nell’assistenza socio educativa si lavora spesso su casi difficili e in queste circostanze il lavoro di squadra è fondamentale per far andare avanti al meglio il progetto. È da qui che traggo le mie maggiori soddisfazioni”.

Di fronte alle difficoltà e al grande impegno emerge però un elemento: la passione con cui si esercita il proprio lavoro. “Certo, ci sono degli aspetti migliorabili. Potrebbe essere utile, ad esempio, avere un direttore di zona che possa dialogare con i responsabili delle diverse aree”, dicono Barozzi e Tofanelli. Cosa fare, quindi, per ridurre questa precarietà e la fatica che a volte si accumula? “Forse – dice Mazzieri – potremmo provare come cooperativa a stringere accordi con le aziende più grandi e importanti del territorio, per offrire servizi a prezzi convenzionati, per esempio, e allo stesso tempo potremmo cercare di costruire una flessibilità oraria più vera e adatta alle nostre esigenze di responsabili, perché siamo già abituate a fare il nostro lavoro in modo dinamico”. Poter considerare tempo di lavoro anche quello impiegato a casa, nei festivi e fuori orario, per rispondere alle diverse richieste potrebbe essere un significativo passo avanti.

“ Il lavoro di responsabile è dinamico e ha bisogno di una flessibilità che permetta di migliorare la gestione dei compiti quotidiani e la conciliazione di vita privata e lavoro. ”



Servizi per anziani e residenza

Le tre principali strutture in cui la cooperativa mette in campo i servizi di tipo residenziale sono la Costa d'argento, residenza di proprietà, e due strutture in appalto: la Rsa "Le sughere", di Casal di Pari, e la casa di riposo "Ferrucci" di Grosseto. In totale gli utenti assistiti nel 2018 sono 1095.

Una profonda esperienza, quindi, quella della cooperativa Uscita di Sicurezza nell'assistenza a persone anziane auto e non autosufficienti nelle strutture pubbliche e private. E uno dei settori che con i suoi 4 milioni di euro, incide maggiormente sul fatturato complessivo. Ma cosa cambia tra gestire i servizi in appalto ed erogare, invece, prestazioni in quelle di proprietà?

"Il nostro modo di lavorare e di rapportarci con gli anziani – spiega **Annamaria Palusci**, coordinatrice dei servizi residenziali – è chiaramente lo stesso. La differenza sta nel poter intervenire sulla struttura: nelle nostre, infatti, si può lavorare sull'ambiente circostante per renderlo più gradevole e accogliente. Questo determina spesso benefici sugli anziani, che si sentono più a casa, ma anche una maggiore soddisfazione sul lavoro



da parte degli operatori. Il lavoro di cura portato avanti quotidianamente dagli operatori è faticoso e usurante, soprattutto per il costante monitoraggio che spesso richiede riunioni per rimotivare il personale o nuove assunzioni per alleggerire turni e carichi di lavoro, che la cooperativa ha sempre accettato di fare, soprattutto nel periodo estivo visto che ci sono le ferie del personale da coprire e che la stanchezza si accumula. Proprio in questi momenti non bisogna dimenticare la fragilità dell'anziano e le motivazioni dell'impegno che si è chiamati a svolgere".

E proprio le motivazioni sono forse il punto più importante di questo tipo di lavoro. "Trovare sempre nuovi stimoli – spiega **Lubjana Pellumbi**, responsabile dei servizi infermieristici della cooperativa – è un punto fondamentale perché questo tipo di lavoro è pesante ma è incentrato sempre sul rapporto tra operatori e assistito. La Rsa è una casa abitata da tante persone e se dovessi dipingerla come un quadro metterei al suo

interno non solo l'anziano e la figura dell'operatore, ma anche il direttore, l'infermiere, l'animatore, il cuoco e chi si occupa delle pulizie: tutti abitanti di una stessa casa con gli stessi diritti, ma con ruoli e doveri diversi. Per curare gli altri bisogna prima curare noi stessi e quindi produrre benessere: per l'ospite ma anche per chi ci sta accanto. Serve una buona dose di elasticità, tolleranza e spirito di cooperazione per tenere in piedi una buona convivenza di gruppo".

Purtroppo però, nonostante la buona volontà, non sempre è possibile mettere in atto

certe migliorie a partire dall'ambiente in cui si vive. Rendere il luogo in cui si vive una vera e propria casa, personalizzando il letto, l'armadio o il resto del mobilio e dell'arredo non sempre è possibile: spesso sono proprio le regole che non lo consentono. Ciò che però va fatto, se si vuole migliorare il benessere degli utenti e la soddisfazione degli operatori, è un salto culturale.

"Gli operatori devono capire bene il concetto di casa – continua Pellumbi – perché dal 1940 l'idea più diffusa è quella della commenda, istituti pensati per depositare le persone che non sapevano più dove stare. Gli si dava vitto, alloggio e pulizia, ovvero un'assistenza di base. Ma la situazione oggi è radicalmente cambiata anche se ci sono ancora persone legate al vecchio modello organizzativo e culturale. Si può migliorare solo con la formazione degli operatori e di chi progetta i servizi, li coordina e li eroga: un lavoro molto faticoso ma che può portare grandi miglioramenti. A cambiare, infatti, saranno presto anche le generazioni degli anziani che non si accontenteranno più di quello che abbiamo raggiunto e migliorato nel tempo: per questo dobbiamo continuare a crescere e a fare sempre di più. Prima avevamo gli anziani del dopoguerra, oggi abbiamo quelli del 'dopo Apple'. Andare in residenza oggi significa migliorare la qualità della vita e avere più possibilità di recuperare abilità residue, anche perché gli anziani a casa soffrono l'isolamento sociale".

Cosa significa ANDARE IN RESIDENZA

Andare in residenza, spesso, significa migliorare la propria qualità della vita e quella dei propri familiari ed avere possibilità di mantenere o recuperare le abilità residue, grazie ai servizi e alle professionalità che sono normalmente impiegate in una struttura residenziale per anziani. Ma ancora di più significa contrastare l'isolamento sociale di cui molte persone anziane soffrono, e che spesso dà il via a una serie di problematiche: l'anziano solo più facilmente va verso la non autosufficienza. In residenza questo non avviene non solo per la convivenza, nella medesima struttura, di altri ospiti, ma anche perché le molte attività di animazione e intrattenimento proposte sono pensate per creare legami con il territorio. Le Rsa della cooperativa e quelle dove Uscita di Sicurezza presta servizi in appalto, sono residenze aperte alla comunità, dove si può fare visita durante tutta la giornata, dove si possono proporre attività e progetti e dove i residenti, quindi, possono migliorare i loro legami sociali.

“ Per curare gli altri bisogna prima curare noi stessi e quindi produrre benessere: per l'ospite ma anche per chi ci sta accanto. Serve una buona dose di elasticità, tolleranza e spirito di cooperazione per tenere in piedi una buona convivenza di gruppo.

Lubjana Pellumbi ”



Residenza “Costa d’Argento”

dove trovare una nuova possibilità

La comunità può guarire e aprire nuove fasi della propria vita. Stare con gli altri è fondamentale e aiuta a combattere la solitudine e la paura.

Una struttura residenziale con ben 52 stanze di degenza, 24 posti come centro diurno e 80 posti per residenti, tra persone non auto e autosufficienti. Stiamo parlando della Rsa “Costa d’Argento”, che si trova ad Orbetello, nel centro del paese che si affaccia sulla laguna, e offre un soggiorno alberghiero completo: dalla ristorazione al servizio sanitario assistenziale 24 ore su 24, passando per la lavanderia, il cambio e la pulizia. Un punto di

riferimento importante sul territorio dove i clienti non vengono solo accuditi, ma riescono anche a esprimersi e far parte quotidianamente della vita sociale che li circonda.

“Mi piace pensare – spiega **Anna Lo Bello**, direttore della struttura e membro del Cda di Uscita di Sicurezza – che il nostro lavoro non si limiti alla cura dei clienti, ma a dare loro risposte importanti a seconda dei biso-

gni che hanno. Qua dentro si riesce ad avere un quadro della realtà in tutte le sue sfaccettature: aggressività, mancanze, problemi strutturali e tutta l’umanità che arriva qui e ha bisogno di risposte. Vediamo entrare da queste porte le storie delle famiglie italiane: centinaia di persone, con ruoli, età e mansioni diverse, che si confrontano, come i cuochi, il personale addetto alle pulizie, personale sanitario e altri lavoratori, ma anche i clienti e le loro famiglie”.

“Portare avanti questo lavoro con il doppio ruolo di direttore e membro del Cda non è semplice, perché serve sempre la massima attenzione. Il cliente che arriva da noi esiste solo se viene guardato davvero, se viene seguito, anche quando non ti chiederà più certe attenzioni. Noi, però, dobbiamo sempre avere quella cura particolare per capire desideri e necessità, e per farlo serve grande formazione e umanità”.

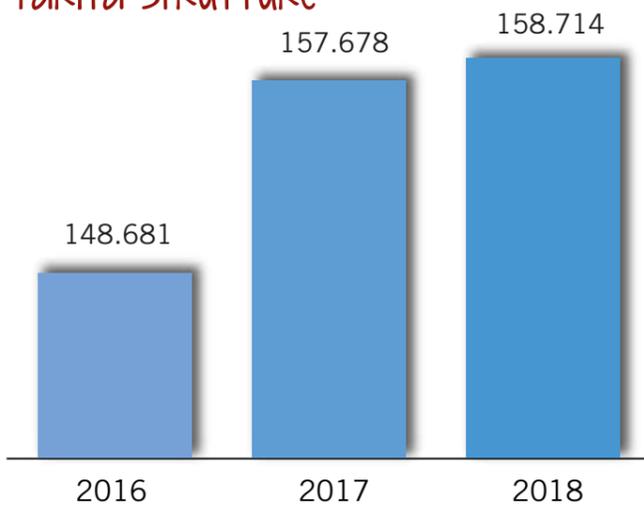
Rispetto ad anni fa le cose sono mutate e continuano a cambiare: oltre all’attenzione serve sempre più umanità e soprattutto formazione. Un tempo gli anziani venivano lasciati “in commenda”, come si usava dire, per i servizi base, come quelli sanitari ad esempio. Oggi non è più così: per ricreare l’ambiente familiare serve un’interazione vera, ma anche una formazione professionale più specifica per riuscire a mettere insieme pezzi di vita e scambiarsi davvero qualcosa d’importante.

“Questo non è il posto in cui si viene a

“ *La comunità può guarire tantissimo: stare insieme agli altri è fondamentale.* ”
Anna Lo Bello



Ore servizio RSA e DIURNI ANZIANI PARITÀ STRUTTURE



morire – continua Lo Bello – ma in cui si viene a fare una riabilitazione e dove si può trovare una possibilità, non un'ultima spiaggia. Abbiamo risorse per far vivere i nostri ospiti meglio rispetto a come potrebbero stare in una casa. Riusciamo a combattere la solitudine e il conflitto familiare, ad esempio, e tutte le persone che vengono qua capiscono di poter **aprire una nuova fase della propria vita**. Ci sono persone che hanno ripreso in mano una penna e hanno tirato fuori, dopo tantissimi anni, ricordi, sensazioni ed emozioni vissute. Addirittura persone semi analfabete che hanno ritrovato stimoli importanti: e proprio su questi stimoli dobbiamo lavorare con attenzione, motivando e dando nuova energia per creare legami. Non è sempre facile però, perché

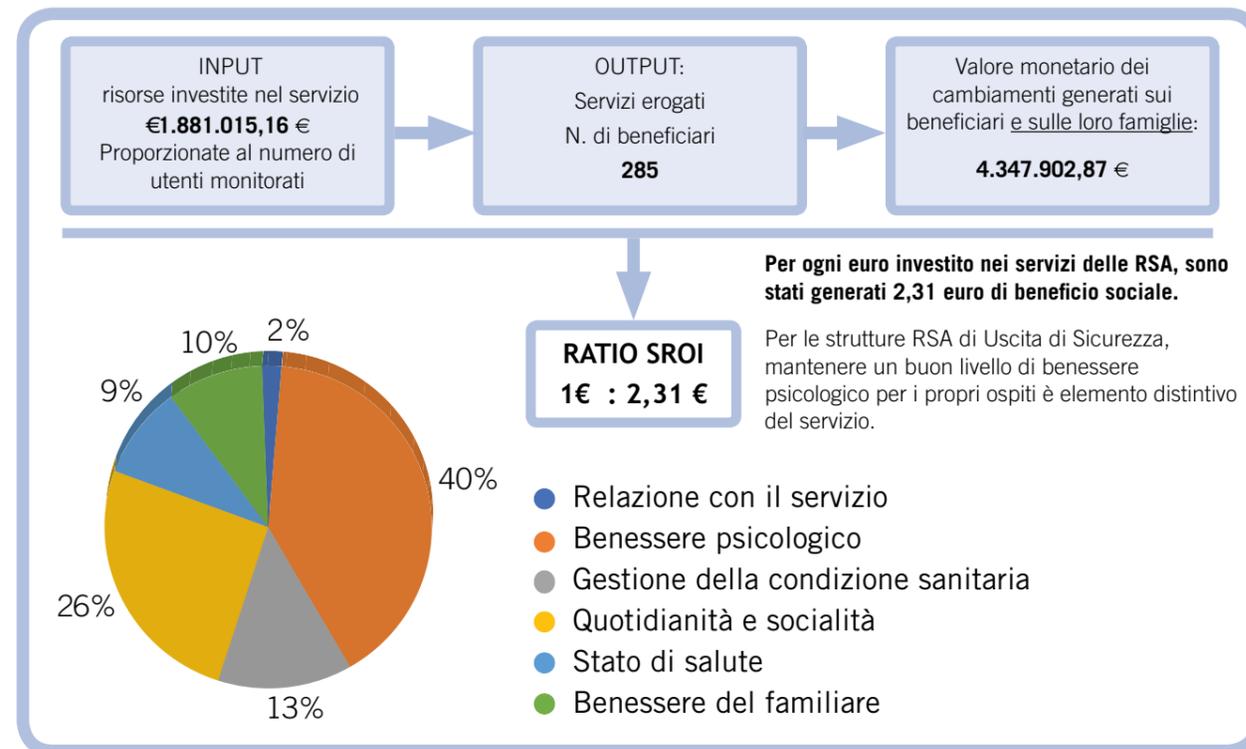
per farlo dobbiamo ogni giorno lasciare fuori da questa struttura la nostra vita, la nostra stanchezza o i nostri problemi. Abbiamo anche a che fare con la preoccupazione e la colpa che sentono i familiari: e su questo ci vorrebbe un cambiamento di visione e culturale su quello che questi posti rappresentano veramente. **La comunità può guarire tantissimo**: stare insieme agli altri è fondamentale.

I nuovi operatori, spesso giovani, hanno un approccio diverso con la struttura e con gli utenti, anche grazie alla formazione e alla diversa visione culturale. Spesso, invece, le persone che lavorano in una struttura da tanti anni hanno cominciato in un contesto diverso e non riescono a formarsi e adeguarsi al nuovo modo di lavorare. L'evoluzione, come l'uso del computer o di nuovi strumenti, è fondamentale per tutti, in vista di una crescita collettiva”.

Ma la soddisfazione del lavoratore è sempre legata a quella del cliente? “La maggior parte delle volte sì – conclude Lo Bello -, a quella dell'assistito e della sua famiglia. Si vedono spesso arrivare persone che non hanno più voglia di vivere, che si sono lasciate andare anche fisicamente, ma che riescono a ritrovare stimoli e a recuperare, ognuno con i propri tempi. Il mio sogno è riuscire a sviluppare sempre più la connessione tra clienti e personale per fare un maggiore salto di qualità verso la soddisfazione di tutti: e tutto questo, spesso, comincia proprio da cose semplici, da un grazie o da un sorriso”.

Assistenza infermieristica

Tra il personale della cooperativa sono 38 gli infermieri. Si tratta, infatti, del terzo gruppo più numeroso, nell'anno, dopo gli addetti all'assistenza di base e gli educatori. Il personale infermieristico garantisce, prevalentemente, prestazioni in assistenza domiciliare, per i molti utenti seguiti dalla cooperativa, e per le persone che vivono nelle residenze, siano esse strutture per anziani o disabili, case famiglia o comunità terapeutiche. Oltre a questo si aggiungono le prestazioni rese al centro medico “Etruria” di Grosseto, dove Uscita di Sicurezza gestisce le attività di segreteria e amministrazione (attraverso personale amministrativo) e i servizi infermieristici in sala operatoria.



La rete Umana Persone

Una rete di imprese che copre quasi il 90% del territorio toscano ed eroga servizi alla persona. Si tratta di Umana Persone la rete di cooperative sociali di cui Uscita di Sicurezza fa parte dal 2015 presieduta dal presidente della cooperativa grossetana, Luca Terrosi. Umana Persone vende servizi privati alla persona in vari ambiti – dall'assistenza domiciliare agli anziani al supporto educativo per i minori, passando per i servizi infermieristici – applicando tariffe condivise e permettendo agli operatori impiegati di usufruire di corsi di aggiornamento professionale e di formazione. Nel corso dell'anno Umana Persone ha avviato un progetto per specializzarsi sullo sviluppo di percorsi di ricerca, sistemi e tecnologie innovative da applicare ai servizi alla persona.

La casa di seconda accoglienza per donne maltrattate

Una casa per accogliere donne vittime di maltrattamenti e, se presenti, i loro figli, la gestisce la cooperativa in una località in provincia di Grosseto in collaborazione con i servizi sociali, l'associazione Olympia De Gouges e altri Cav, centri anti violenza della Toscana. Durante il soggiorno presso la casa di seconda accoglienza le persone ospitate avviano una serie di percorsi per il recupero della propria autonomia. La cooperativa mette a disposizione il proprio personale per offrire supporto in attività come la ricerca del lavoro, ad esempio, o di un'abitazione autonoma, psicologi per un sostegno emotivo e psicologico e, se sono presenti bambini e ragazzi, impiega anche educatori che possono accompagnarli nel loro percorso di crescita e di studio. Nel 2018 sono state ospitate tre donne, di cui una con due figli minorenni.

Il punto di forza nei servizi per la disabilità

Collaborazione con le famiglie, progetti con associazioni, vita sociale: sono i punti di forza di centri e strutture gestite dalla cooperativa.

Il 2018 è stato un anno particolare soprattutto per la notizia dell'imminente trasferimento de "Il Sole", la residenza sanitaria per disabili che si trova in via Cavalcanti a Grosseto. La struttura, infatti, è stata ceduta alla Fondazione "Il Sole" e la residenza sanitaria dovrà essere spostata in un nuovo spazio. La notizia ha creato diverse preoccupazioni – "un grosso scombussolamento", per dirlo con le parole **Paolo Tusa**, responsabile dei servizi della salute mentale e delle disabilità - soprattutto nelle famiglie degli ospiti e negli operatori, perché nella gestione di persone disabili che vivono in residenza, il contesto sociale e ambientale è molto importante.

"Qui, nel quartiere del Verde Maremma, abbiamo creato un rapporto costante e stabile con residenti e associazioni. La vicinanza di piccoli esercizi commerciali, per esempio, consente ad alcuni dei nostri ospiti di fare piccole azioni quotidiane autonome". La cooperativa sta valutando varie ipotesi: una, per esempio, è quella di riconvertire "Tara" l'attuale centro di accoglienza migranti di via Castiglione "... ma questo – aggiunge Tusa – cambierebbe le carte in tavola, soprattutto dal punto di vista del contesto urbano: l'attuale strut-



**Integrazione
con il
territorio**

tura de 'Il Sole' si è totalmente integrata nel territorio con progetti, relazioni e anche uscite semi autonome di alcuni ospiti ad esempio per comprare il pane al forno vicino". L'altra ipotesi è quella di individuare un terreno dove costruire una nuova struttura. "Quello che vorremmo fare – dice Paolo Tusa – è aumentare da 14 a 20 i posti di accoglienza perché attualmente 'Il Sole' è l'unica struttura del genere in

tutta la provincia e perché il bisogno assistenziale di questo tipo sta 'esplodendo' su tutto il territorio: sempre più, genitori anziani fanno fatica a prendersi cura dei loro figli disabili, e questo rappresenta per loro una grave preoccupazione. Il valore della Rsd sta anche, e soprattutto, nell'essere diventata un punto di integrazione per persone che arrivano da percorsi diversi: tirocini, lavori di pubblica utilità,



borsa lavoro e non solo, che affiancano gli operatori integrandosi completamente con il gruppo. Una risposta di accoglienza che sappiamo dare”.

Le altre strutture che gestisce la cooperativa nel settore della disabilità sono il centro diurno “Il Delfino” di Montemerano e il centro “Mare” di Orbetello, entrambe legate al territorio grazie anche alla collaborazione con una rete di associazioni e volontari che partecipano ai progetti. “Il Delfino” è in attesa dell’autorizzazione per passare da 12 a 18 utenti, e questo apre la possibilità per la coo-

“ Il lavoro anche se faticoso spesso ci gratifica soprattutto per la soddisfazione manifestata dalle famiglie. ”

Paolo Tusa

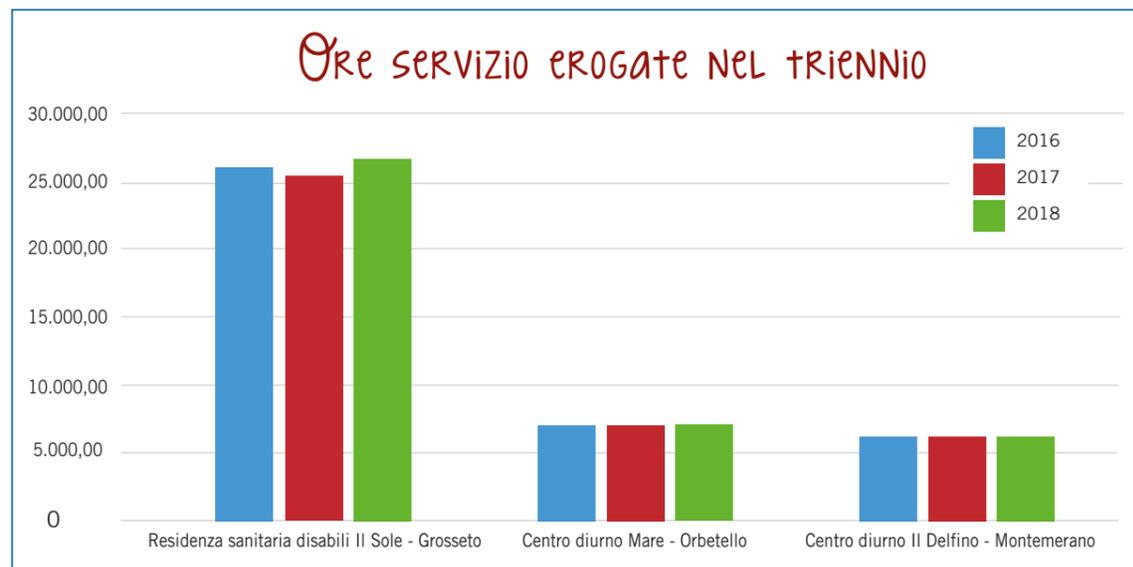


“ Vorremmo aumentare da 14 a 20 i posti di accoglienza alla Rsd perché attualmente il Sole è l'unica struttura in tutta la provincia e perché il bisogno assistenziale sta ‘esplosando’ su tutto il territorio: sempre più, genitori anziani fanno fatica a prendersi cura dei loro figli disabili. ”

Paolo Tusa



perativa Uscita di Sicurezza di poter assumere un operatore in più, mentre più complicata è la situazione del centro “Mare” per la convivenza, nello stesso stabile, con l’Ufsmia, l’Unità funzionale salute mentale infanzia e adolescenza e la casa famiglia per la salute mentale: utenze molto diverse che spesso fanno fatica a condividere gli spazi comuni. Altro elemento di criticità sono, spesso le tempistiche per avere materiali e supporti per le attività o risposte ai problemi di tipo strutturale. Spesso la cooperativa, pur gestendo servizi in appalto, opera con personale e materiali propri



per ridurre i tempi. Da migliorare anche il rapporto con le famiglie, che non è sempre facile: non tutte sono presenti, mentre il loro ruolo è fondamentale per dare supporto alla persona assistita. Chi, invece, partecipa alle attività e alla

vita delle strutture, però, ha un peso determinante anche per il personale della cooperativa: “il lavoro anche se faticoso – continua Tusa – spesso ci gratifica soprattutto per la soddisfazione manifestata da molte famiglie”.



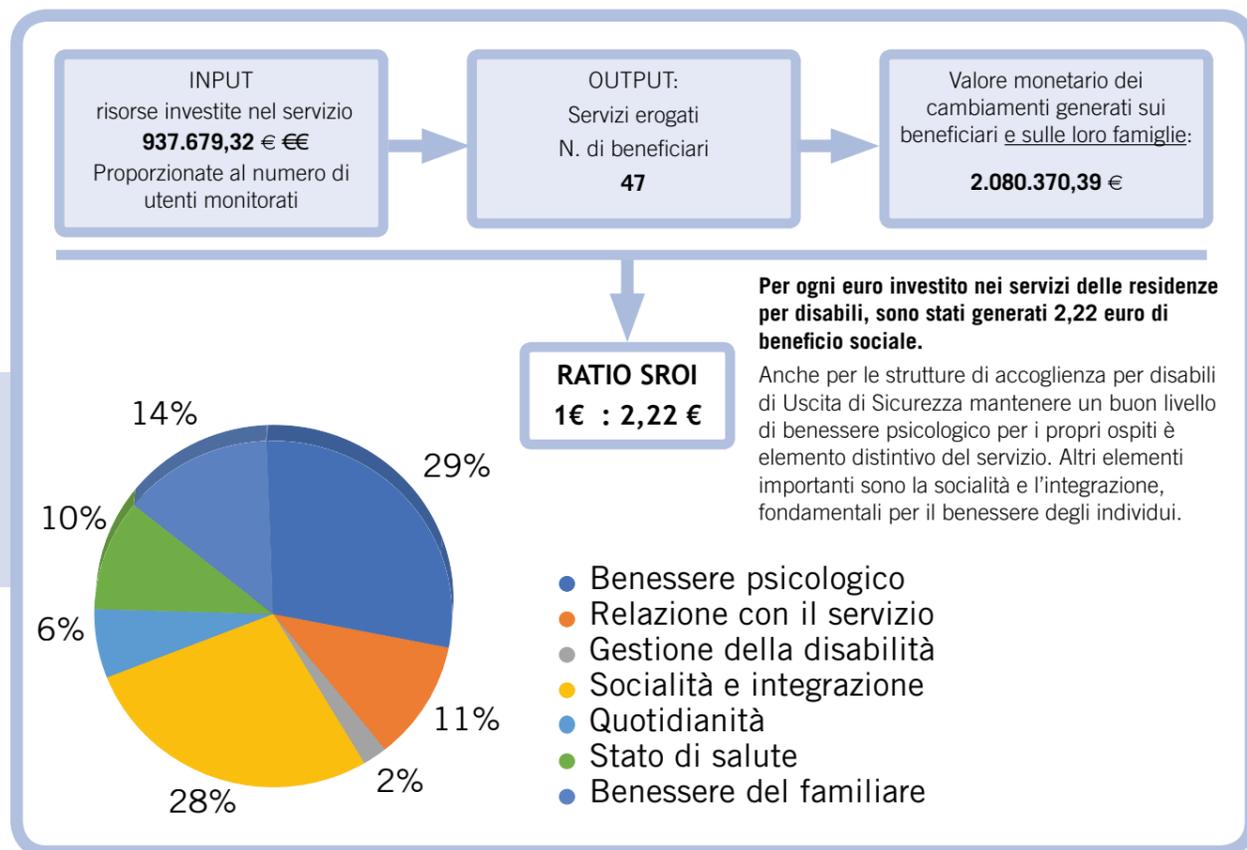
Nel 2018 la difficoltà nella gestione delle strutture ha rafforzato il senso di appartenenza con benefici per gli assistiti

I servizi per la Salute Mentale

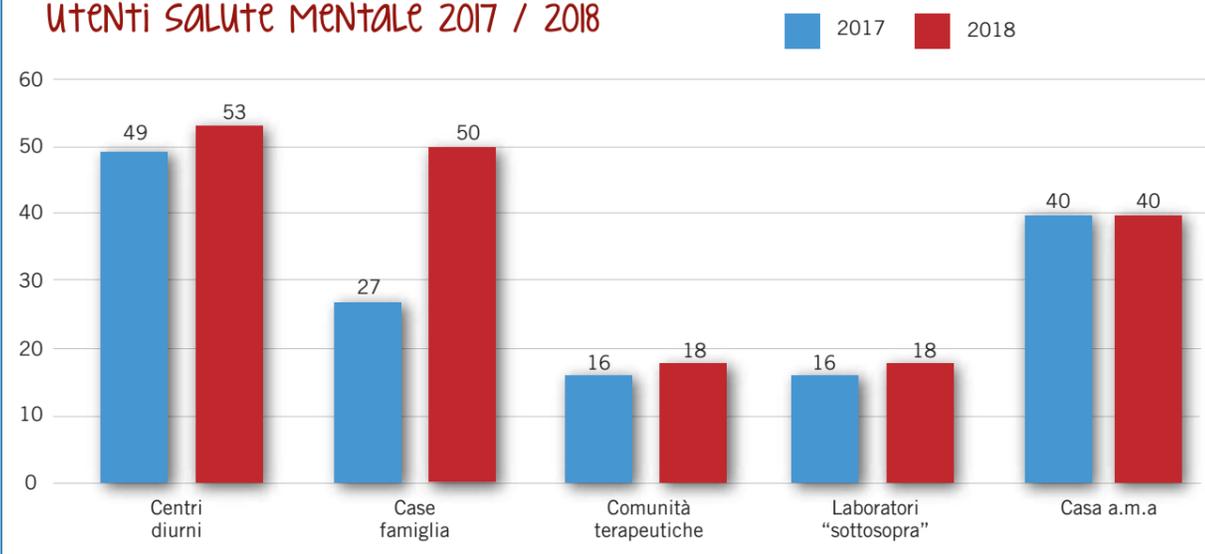
Il 2018 è stato un anno positivo che ha fatto registrare alcuni importanti risultati nei servizi per la salute mentale gestiti dalla cooperativa: comunità terapeutiche, case famiglia, centri diurni e laboratori di terapia occupazionale affidati dall’Azienda Usl Toscana sud est. Tra i risultati più importanti sicuramente l’interruzione di una pratica, che durava da un paio di anni, di attivare soggiorni di lungo periodo per i pazienti in comunità terapeutica che, prima di essere dimessi, trascorrevano mesi all’interno delle comunità: “Il fatto di riuscire a dimettere diversi utenti centrando quindi l’obiettivo principale della comunità terapeutica – sottolinea **Paolo Tusa**, responsabile dei servizi della salute mentale e delle disabilità – rappresenta per noi una grande soddisfazione. Siamo riusciti a interrompere una situazione per noi difficile, grazie anche al completamento del progetto di visiting che porterà nel 2019 all’accreditamento come comunità terapeutica democratica che utilizza buone pratiche”. Il progetto di visiting, infatti, è riuscito a rimotivare gli

operatori grazie a un percorso impegnativo. Ci sono stati, però, anche momenti di difficoltà: il 2018 è stato per certi aspetti un anno complicato soprattutto per i cambi organizzativi e gestionali all’interno dell’azienda sanitaria e nelle case famiglia di via Vanni a Grosseto e del “Canneto” a Orbetello. Difficoltà dovute principalmente all’invio da parte del servizio sanitario di forse poco adatti a quei tipi di struttura, che hanno portato a dover gestire, talvolta, situazioni emergenziali che hanno destabilizzato un po’ l’ambiente. “Un esempio su tutti – continua Tusa – è il percorso fatto nella casa famiglia di via Vanni, dove dopo anni di gestione di utenti cronici e cronici gravi, ex manicomiali, eravamo riusciti ad avere un’utenza

sostegno e consapevolezza tra gli operatori, per migliorare il servizio



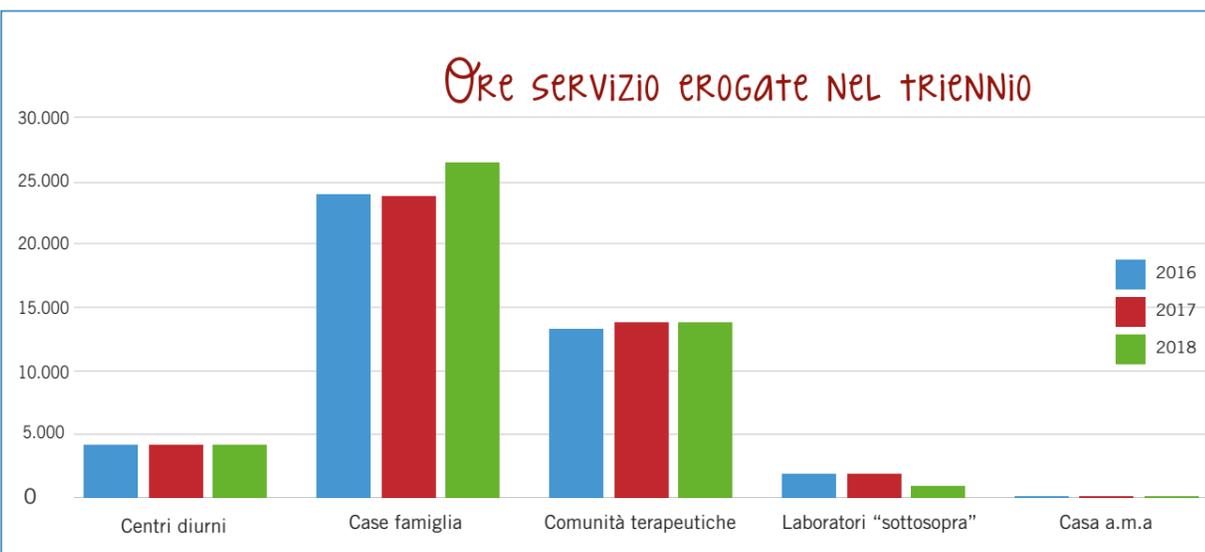
Utenti SALUTE MENTALE 2017 / 2018



che potesse partecipare in maniera attiva al percorso riabilitativo e di reinserimento che avevamo programmato. Gli invii di utenti molto problematici hanno invece frenato il processo, perché sono persone che hanno attirato verso di loro tutte le attenzioni. In questo quadro i servizi sanitari non hanno supportato, sia a livello di intervento medico sia infermieristico, il personale creando sovraccarichi per gli operatori e anche confusione". Gli operatori hanno sofferto questo tipo di disagi e per far fronte a questo sono stati organizzati incontri con psicologi e uno

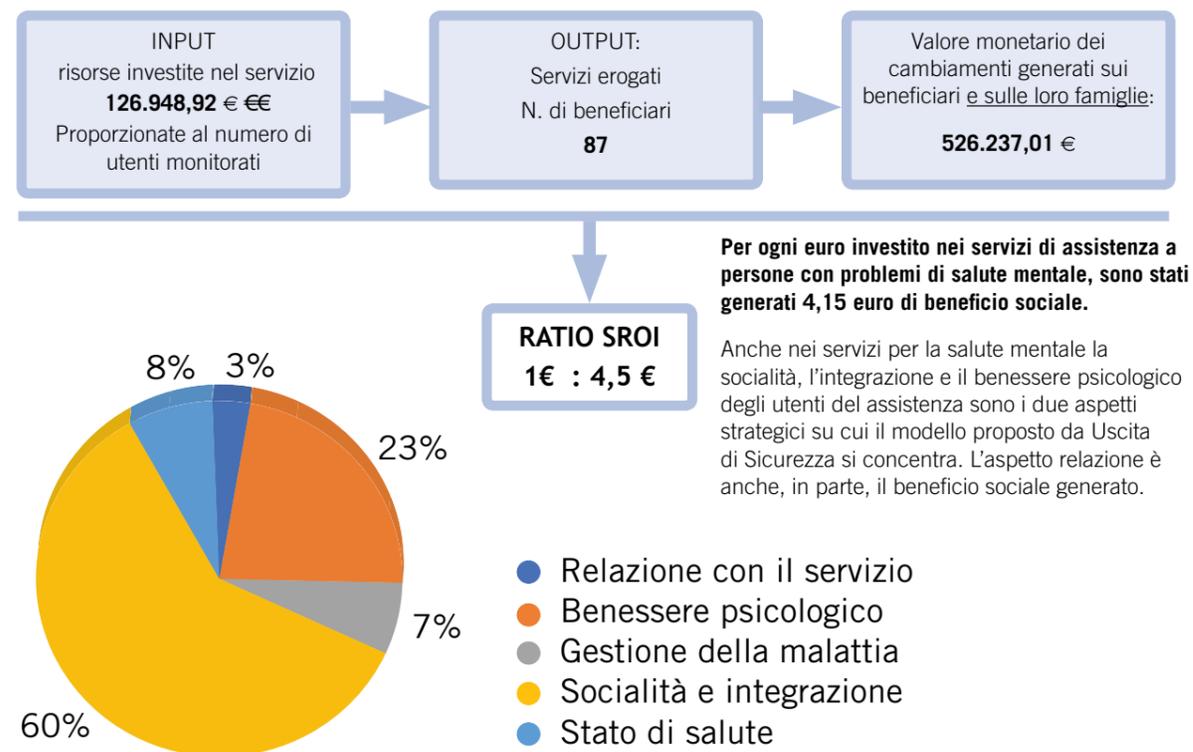
sportello ad hoc. Un percorso comunque utile, nonostante la situazione, perché nessuno degli operatori ha chiesto di essere destinato a un altro servizio. "La situazione non è certo semplice né per gli operatori né per il responsabile di area – ha sottolineato Tusa – che deve muoversi su più fronti: intanto attraverso il ruolo del responsabile che ha cercato di essere più presente nelle varie strutture; poi sul fronte istituzionale, per cercare di cambiare in meglio le cose, e a livello motivazionale soprattutto con gli operatori, in modo da evitare il burn out, che è un rischio concreto per certe profes-

Ore servizio erogate nel triennio



sioni, come quelle legate alla salute mentale. Purtroppo a destabilizzare la situazione basta spesso un solo caso". Le strategie giuste per diminuire lo stress sono state trovate, insieme, da psicologi e operatori, che sono stati anche autorizzati a usare toni assertivi più forti per fermare, per esempio, comportamenti ripetitivi. In questo sono servite anche le nuove regole ed orari per i pasti, che hanno portato a miglioramenti effettivi nella gestione della quotidianità. Altra soddisfazione è arrivata dalla gestione della struttura Abbriccico. "Dopo mesi di valutazione su persone inserite per il percorso di terapia occupazionale o inserimento socio terapeutico – continua Tusa – siamo riusciti a segnalare quattro di loro a progetti formativi e alla borsa lavoro: un bel risultato verso il reinserimento sociale e lavorativo; per alcuni di loro si potrebbe aprire anche la possibilità di un lavoro esterno protetto, mentre per altri di un lavoro libero. La soddisfazione non si è letta solo nei volti degli utenti ma anche in

quelli dei familiari e degli operatori". Nella struttura delle serre, invece, è stato creato un gruppo eterogeneo, per livello di capacità e gravità, che in poco tempo è diventato un punto di riferimento all'interno del Pizzetti e non solo, collaborando con l'associazione "La Farfalla", per esempio, e con altri soggetti attivi sul territorio. Un percorso vario che ha creato momenti di aggregazione importanti per tutti, assistiti, operatori e cittadini, che vivono intorno a Villa Pizzetti. Grazie alla presenza delle serre, infatti, molte delle persone che risiedono nella zona hanno organizzato merende, incontri conviviali, avviato rapporti con operatori e utenti, anche affidando le loro piante alle cure della serra nei momenti di assenza da casa, per esempio, o per piccole operazioni di giardinaggio. "Una situazione che ci ha permesso – commenta Tusa – di superare in parte anche lo stigma che esiste intorno ai pazienti con problematiche di salute mentale: persone che non sono necessariamente pericolose o inabili".





Servizi per minori: occorre ripensarsi per tornare a crescere

Il 2018 è segnato da profondi cambiamenti nel settore anche se la perdita economica, grazie a un nuovo appalto, è stata limitata.

Il 2018 ha segnato un cambiamento, purtroppo in negativo, dei servizi per i mino-

ri realizzati dalla cooperativa. La perdita di un'importante gara di appalto per la gestione degli asili nido e delle scuole materne del Comune di Grosseto ha comportato una riduzione (seppur lieve, da oltre 762mila euro a 718mila, grazie all'avvio di un nuovo servizio) negli introiti legati a questo settore

e nel numero di personale dedicato. Inoltre si è registrato anche un cambio nella gestione dei servizi che ha contribuito a creare un po' di preoccupazione negli operatori. "È stato un anno difficile, in cui si è dovuto raccogliere e rimettere insieme i pezzi. Molti di noi si sono trovati in luoghi o ruoli nuovi. Quello che si è percepito in maniera forte in questo periodo – spiega **Ilaria Cigni**, la responsabile del settore – è l'incertezza. A questo ha contribuito la perdita di una gara di appalto su cui i vertici della cooperativa e gli operatori avevano

creduto e che ha comportato, per molti di loro, la chiusura di un rapporto di lavoro, ma anche la necessità di ripensare un settore che, da elemento di punta, è stato, nel 2018, un po' declassato".

Sono rimasti attivi alcuni servizi "storici" della cooperativa, che hanno "servito", nel 2018 238 utenti: l'asilo "Freccia Azzurra" di Roccastrada, che ospita 36 bambini da 0 ai 3 anni, il centro per minori "Fenicottero rosa" di Orbetello, il doposcuola "Zero17" di Grosseto. Si sono avviati nuovi progetti, come l'asilo nido "Laeroplanino dei sogni" all'interno dell'Aeroporto militare di Grosseto, gestito per conto del Ministero dell'Interno, ma il numero degli educatori e operatori coinvolti nell'area che nel 2017 era di 57 si è ridotto a 49.

Una situazione che ha pesato sulla soddisfazione lavorativa di molti operatori, che si sono sentiti insicuri del proprio futuro e, in parte, trascurati dal vertice della cooperativa.

"È stato un anno difficile, perché oltre a dover ripensare il settore, tante volte si è percepita la necessità di dover assicurare il personale, perché ci sono state riduzioni nel numero di professionalità coinvolte e negli orari di lavoro che hanno preoccupato molti", commenta Cigni. "E questo non è sempre possibile, perché spesso le preoccupazioni che ti vengono riferite o che percepisci sono anche le tue: come dare nuovo impulso a questo ramo di attività? Che peso ha, adesso, il settore dedicato ai minori e alle famiglie nelle scelte della cooperativa? Arrivare a guidare questo ambito in un momento di cambiamento così forte non è facile: perché spesso ci sono idee e volontà, ma i compiti quotidiani da svolgere ti impediscono di dedicarti con la dovuta cura alla progettazione".

A pesare sulla gestione del lavoro e quindi anche nel livello di soddisfazione è spesso la necessità di gestire le emergenze, che in un settore così delicato sono frequenti, occuparsi della turnistica, riuscire a uniformare le modalità di comportamento e di relazio-



ne con i bambini e le famiglie che sono, a tutti gli effetti, clienti della cooperativa. “Abbiamo investito molto sulla formazione degli operatori perché credo che condividere momenti di crescita personale e lavorativa con i propri colleghi e acquisire nuovi strumenti sia fondamentale per migliorare la qualità del proprio lavoro, non solo per il buon funzionamento del servizio, ma anche per se stessi”. E sono state coinvolte, in questi incontri formativi, tutte le figure che operano nel servizio: dall’educatore all’assistente. “Condividere metodologie è fondamentale”, aggiunge Cigni. “Soprattutto quando si parla di relazione, nel caso dei bambini con i loro genitori, è necessario che tutte le figure che operano in una struttura abbiano un linguaggio condiviso e una cura del rapporto, che rende più serena e costruttiva l’alleanza tra educatore e famiglia”. Momenti formativi importan-

ti ma che, secondo Ilaria Cigni, non sono sufficienti. “Serve più tempo per formarsi ed è molto difficile trovarlo quando si è impegnati con gli orari di erogazione del servizio. Ma allo stesso tempo sono convinta che si debba trovare un modo per rendere la formazione elemento costante e imprescindibile del proprio percorso lavorativo”. Anche per aspetti non specifici, come i propri diritti e doveri, i contratti applicati, le modalità, ad esempio, di usufruire della malattia o del congedo.

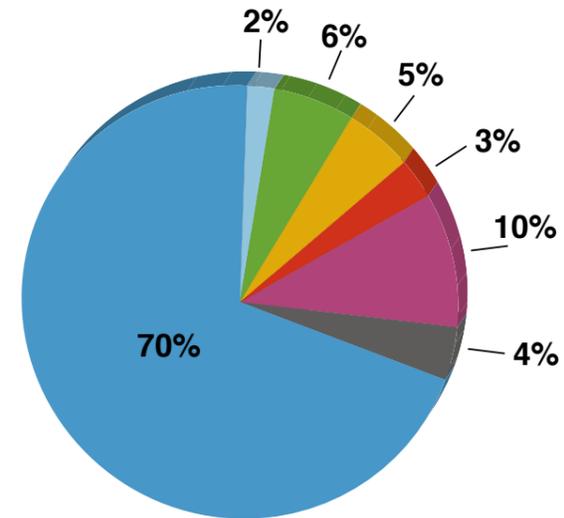
Altro elemento critico, secondo Ilaria Cigni, è l’investimento sulla singola struttura: “Il fattore chiave, che spesso manca, è il tempo: serve tempo per dedicarsi al singolo servizio e, spesso, alla singola struttura all’interno del servizio”. Ogni asilo, quindi, ogni centro, ogni aula del doposcuola dovrebbe avere del tempo dedicato: necessario per valutare punti di forza e debolezza, confrontarsi con il personale, curare le relazioni con i clienti.

Come si immagina Ilaria il futuro del settore? “Prima di tutto è necessario capire quanto si voglia investire ancora sull’infanzia come ramo di azienda e se il 2018 è stato un anno di transizione per assorbire il colpo o se invece si intende mantenere l’esistente, senza prospettive di crescita e questo non è, chiaramente, quello a cui personalmente aspiro. Vorrei, al contrario, investire sulla costituzione di servizi priva-

“ Per crescere dobbiamo lavorare su due fattori: il tempo e la formazione. ”
Ilaria Cigni

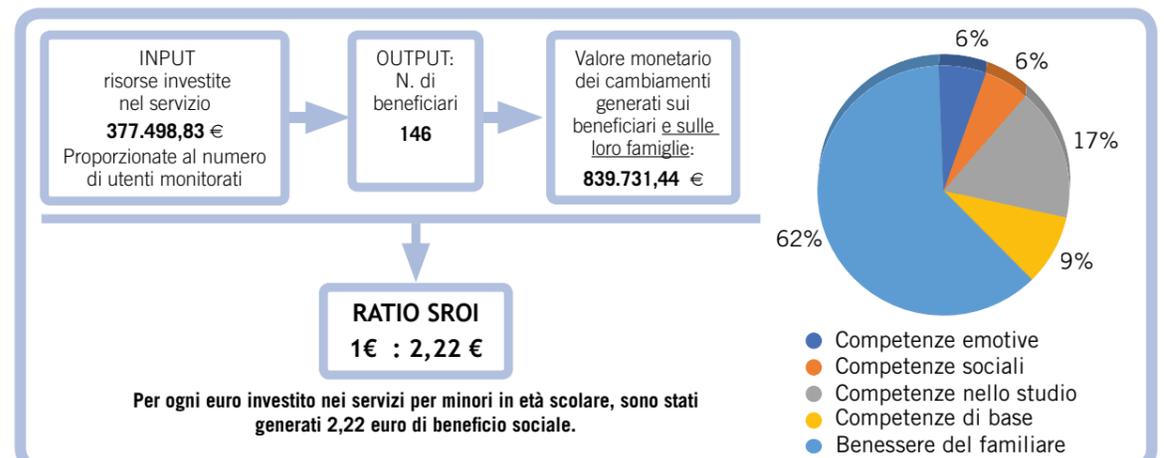
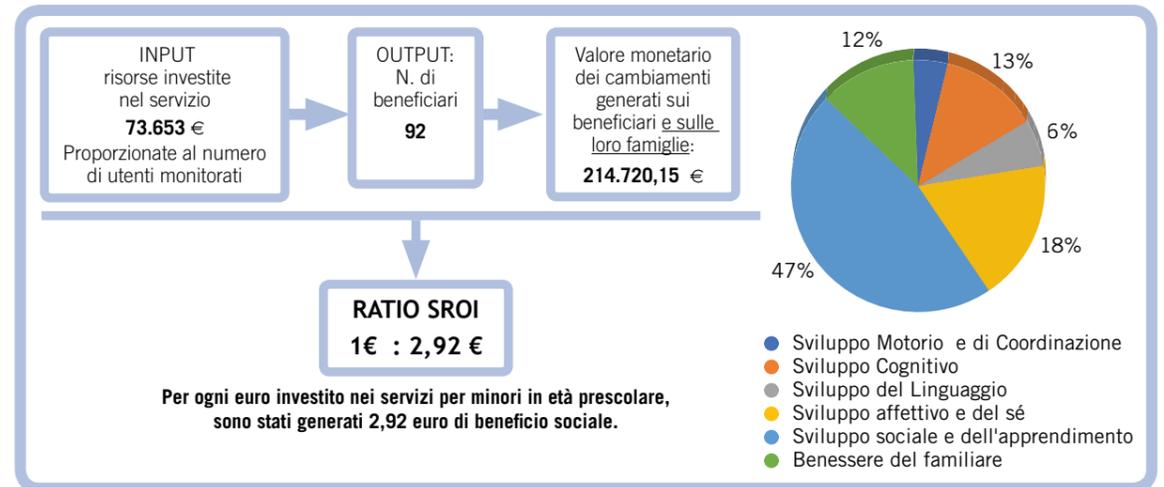


Ripartizioni ORE



- Servizi estivi
- Ludoteche
- Doposcuola
- Ampliamento offerta formativa ISIDE
- Centri diurni e di aggregazione
- Scuole d'Infanzia
- Nidi d'Infanzia

ti, per non essere più legati al settore pubblico. Per farlo è necessario ripensarsi davvero, accettare anche il fatto che pur essendo cooperativa c’è un’organizzazione piramidale e che i vertici devono comunque dialogare con la base. Bisogna poi puntare sulla formazione di tutti i dipendenti e investire sulla relazione con le persone, che siano colleghi, clienti, stakeholder. Il fattore chiave per questa nuova organizzazione è il tempo e, legato ad esso, la distribuzione dei compiti e dei carichi di lavoro all’interno del settore”. Ad ogni modo quello dei minori è un settore che regala sempre grandi soddisfazioni: “Nella relazione con i bambini e i ragazzi, nel rapporto di fiducia che si instaura con educatori ed assistenti, ma anche, per me, in alcuni commenti che mi arrivano dai miei collaboratori o dalle famiglie: cose che ti motivano a continuare a impegnarti anche, spesso, oltre gli orari e i compiti stabiliti”.





Accoglienza dei richiedenti asilo

il 2018 è l'anno che segna la chiusura del settore

Nuove norme hanno dato vita a un periodo difficile che ha lasciato segni profondi negli operatori.

Il 2018 è stato un anno di profondo cambiamento per l'accoglienza dei richiedenti asilo e protezione internazionale della cooperativa. Una serie di novità normative, infatti, hanno avuto ripercussioni sull'organizzazione delle strutture e delle prestazioni, che hanno determinato cambiamenti ancora più profondi nella gestione del lavoro degli operatori e nella loro soddisfazione. Sperimentato per la prima volta nel 2011, durante l'“Emergenza nord Africa”, il

settore, dopo un periodo di stop, si era strutturato dai primi mesi del 2014. La cooperativa Uscita di Sicurezza, infatti, è stata tra i primi soggetti a ricevere incarichi dalla Prefettura (tramite gare di appalto) per la gestione dei Cas, centri di accoglienza straordinaria, deputati a ospitare richiedenti asilo.

Alla prima struttura aperta nel centro di Grosseto se ne sono aggiunte, negli anni, altre due e questo ha reso necessaria l'assunzione di personale e la creazione di una rete di relazioni con diversi soggetti attivi nel Grossetano per offrire agli ospiti non solo vitto e alloggio, ma anche percorsi di integrazione.

“Abbiamo lavorato duramente per accompagnare i richiedenti asilo verso l'autonomia e farli integrare nella società”, commenta **Lucia Malvezzi**, in quel periodo responsabile del settore. “Lo abbiamo fatto con progetti di volontariato e

Le strutture

Sono tre i Cas gestiti da Uscita di Sicurezza nel 2018: via Trento e via Castiglione a Grosseto, due grandi strutture che hanno ospitato soprattutto giovani uomini; quattro mini appartamenti a Ribolla deputati all'accoglienza di donne e famiglie con minori. “Gli operatori impiegati a Ribolla hanno avuto un maggiore stress sul lavoro – dice Lucia – perché la tipologia di struttura influisce sul carico emotivo: vivere a stretto contatto con famiglie non aiuta a tenere la distanza. I richiedenti asilo hanno problemi evidenti, ma non diagnosticati o certificati, e la presenza dei bambini ha reso tutto più complicato: a volte l'operatore era supporto dalla genitorialità, baby sitter, educatore. In altri settori è più facile marcare il confine tra operatori e assistiti”.

corsi di italiano, promuovendo partecipazione dei ragazzi al servizio civile, aiutandoli a certificare le competenze professionali per avviare degli inserimenti lavorativi”. Un impegno quotidiano per i tredici operatori che erano destinati al settore e che erano affiancati da due volontari del servizio regionale civile, una psicologa e due cuochi in tirocinio formativo nelle strutture di “Tara”, in via Castiglione e di via Trento a Grosseto.

“Un impegno che per tanti colleghi è stato uno sprone a lavorare al meglio e un motivo di soddisfazione personale quando abbiamo ottenuto risultati”. Che sono stati tanti, perché molti dei richiedenti asilo che hanno vissuto nelle strutture di Uscita di Sicurezza si sono integrati nella comunità o hanno trovato la loro autonomia anche decidendo, una volta ottenuta la protezione umanitaria, di andare in altri paesi d'Europa.

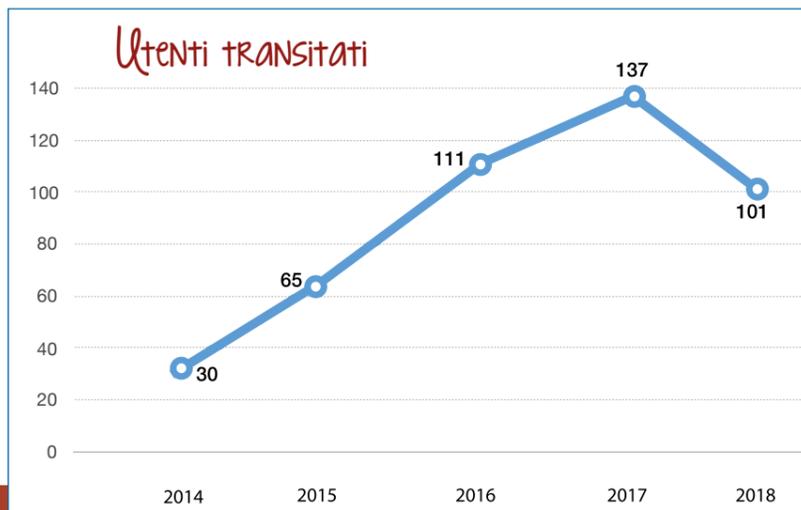
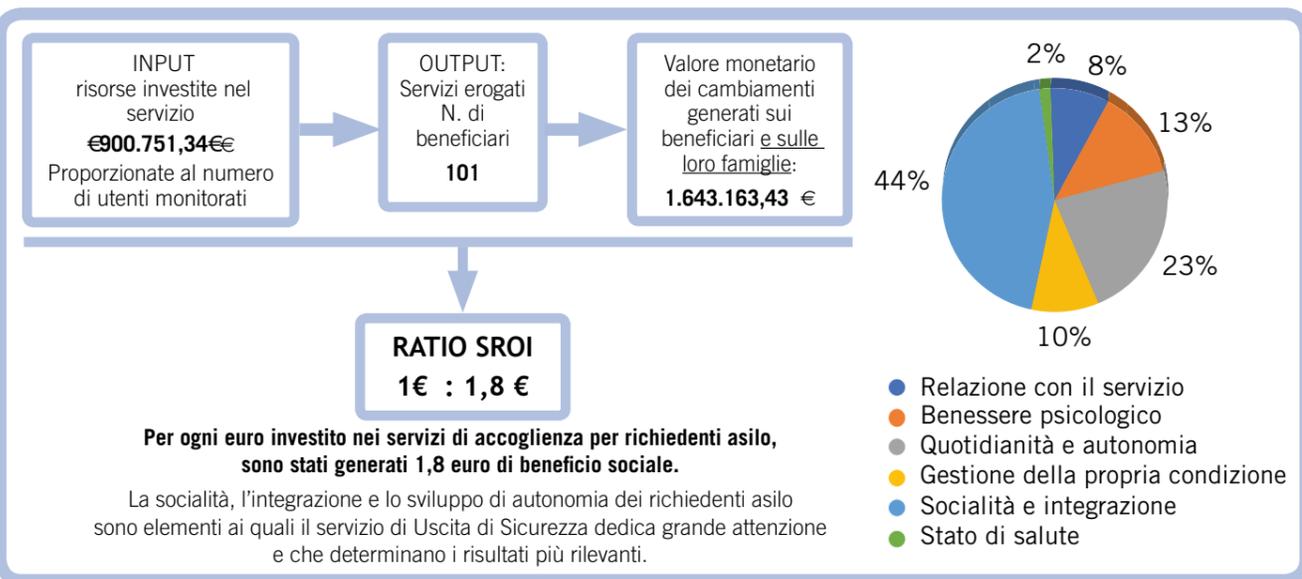
Nel corso del 2018 questa situazione ha iniziato a cambiare: “Con i decreti ‘Minniti’ e ‘Sicurezza’ la gestione dell'accoglienza è profondamente cambiata: negli accordi che le Prefetture sottoscrivono con i privati, gestori delle strutture, si chiede di garantire servizi minimi – vitto e alloggio – senza dare più spazio ai percorsi di integrazione che, invece, sono stati fondamentali”. Meno risorse a disposizione, meno richieste di prestazioni e progetti specifici da parte dello Stato che, in po-

chi mesi, hanno ridotto il ruolo degli operatori a quello di sorveglianti. “Limitarsi a fare guardiania e non potersi impegnare per costruire rete e legami ha demotivato tanti operatori – dice Malvezzi – e a questo si è aggiunta la certezza che, in poco tempo, il settore sarà smantellato e quindi il posto di lavoro, almeno in quell'ambito specifico, sarà a rischio”.

Da settembre 2018, infatti, per il settore di accoglienza migranti è stato attivato il contratto di solidarietà e dall'inizio dell'anno successivo è stato evidente che il futuro dei Centri di accoglienza straordinaria sarebbe stato breve. “La cooperativa – aggiunge **Valentina Bonucci**, direttore dei servizi – è un'impresa sociale che ovviamente deve fare i conti, per realizzare progetti e attività, con le risorse a disposizione. Il taglio drastico dei fondi, che finanziavano prima di tutto il lavoro degli operatori, ci ha portato a dover fare scelte molto sofferte, come quella di chiudere, nell'arco di un paio d'anni, le tre strutture che ospitavano 90 richiedenti asilo”. Per il 2019, quindi, la sfida è riuscire a reimpiegare gli operatori che intendono continuare a lavorare con la cooperativa, ma soprattutto rimotivarli e trovare nuove soddisfazioni: “In questo settore i confini tra operatori e utenti sono molto labili, perché si creano legami forti e gran parte della soddisfazione sul lavoro deriva dal poter vedere che molte delle persone ospitate hanno acquisito la loro autonomia, si sono integrate nella società. Ci sono altri casi, più problematici di persone che spesso soffrono di disturbo post traumatico da stress, si gettano nelle dipendenze ed escono dal sistema di accoglienza, ma tanti, invece, hanno trovato anche grazie a Uscita di Sicurezza la propria strada”, conclude Malvezzi.



Lucia Malvezzi





La Cava di Roselle luogo di incontro nella Maremma toscana

Cosa facciamo

Un giardino
incastonato
tra rocce
rosse,
che in estate
prende vita

È la Cava di Roselle, un'arena per spettacoli e un'area ristoro gestita, dal 2010 dalla cooperativa Uscita di Sicurezza. "La Cava è stata una delle nostre prime sfide in settori che tradizionalmente non erano i nostri - commenta il presidente Luca Terrosi, direttore anche del ramo B della cooperativa - permettendoci di sperimentarsi in nuovi campi". La ristorazione, l'organizzazione e la gestione di eventi culturali, ricreativi e spettacoli. "Ambiti non semplicissimi - aggiunge Terrosi - che diventano ancora più complicati in un luogo come la Cava".

L'area, infatti, si sviluppa su quasi mille e trecento metri quadri, di cui circa novecento destinati all'area verde. Un luogo, quindi, che ha bisogno di continue cure e manuten-

Cava catering



Per anni la Cava è stata pensata come il teatro estivo della città di Grosseto e, prima della gestione di Uscita di Sicurezza, ha potuto usufruire anche di importanti finanziamenti.

“Da un po’ questo non avviene, perché i tempi sono cambiati e perché è sempre più difficile intercettare finanziamenti e quindi lavoriamo per proporre una programmazione varia, ma sostenibile, e per attivare collaborazioni con altri soggetti del territorio”. Come la Fondazione Grosseto Cultura che, per il secondo anno, ha deciso di proporre alla Cava due appuntamenti con l’opera lirica, o alcune scuole di musica del territorio, che mettono in scena i propri saggi. “Con grande impegno cerchiamo di proporre la maggior parte degli appuntamenti a ingresso gratuito, perché crediamo davvero che quello sia un luogo di tutti”, spiega Terrosi. “Purtroppo non è sempre possibile, ma il nostro impegno, ogni anno, va in questa direzione”. E, anche se in termini economici lo sforzo non è sempre ripagato, la Cava di Roselle ogni anno si afferma come uno dei principali punti di aggregazione estivi, per pubblici trasversali, e come elemento di unione e incontro anche per i soci e i dipendenti della cooperativa.

Dall’esperienza della Cava di Roselle, come spazio pubblico, si è sviluppato un importante settore del ramo B della cooperativa: la ristorazione. Oggi sono 10 persone, 6 fisse e 4 stagionali, quelle impiegate nel campo, che producono ogni settimana oltre 350 pasti per le strutture gestite da Uscita di Sicurezza, dalla Rsd “Il Sole” di Grosseto, all’asilo “L’aeroplanino dei sogni”, oltre che una serie di catering esterni per i privati. Il 50% del personale impiegato in questo ambito appartiene alle categorie protette individuate dalla legge 381 del 1991. Altre 5 persone, invece, sono impiegate nella cucina della Rsa “Costa d’Argento” di Orbetello per produrre i circa 190 pasti che ogni giorno vengono serviti alle persone residenti nella struttura, o che frequentano il centro diurno, e ai 40 bambini dell’asilo “Santa Chiara” di Orbetello.

“L’idea di lavorare sulla ristorazione e avviare dei centri cottura, prima a Roselle poi allo stadio Scarpelli, è nata – spiega **Vanni Pieri**, responsabile dell’area ristorazione della Cava – per garantire una continuità lavorativa a chi in estate era impiegato alla Cava”. E si è dimostrata vincente perché in questo modo la maggior parte delle strutture della cooperativa sono approvvigionate in autonomia: quando possibile, attraverso i centri cottura interni alle strutture, altrimenti con la consegna di pasti caldi, preparati nelle cucine esterne.

“Ci stiamo specializzando nella preparazione di pasti liquidi e semiliquidi per persone affette da disfagia, diete aglutinate per persone celiache o che presentano altre intolleranze alimentari e menu adatti alla prima infanzia – aggiunge Pieri – ma anche in catering per eventi come matrimoni, feste, cerimonie: siamo stati scelti anche per realizzare un importante servizio in Prefettura, durante la visita del presidente della Camera”. Inoltre, lo staff del servizio ristorazione ha affiancato chef di fama nazionale in occasione della prima edizione della “Festa di Sole”, un’iniziativa di raccolta fondi per l’ospedale pediatrico Meyer. “Abbiamo avuto un ruolo di coordinamento e affiancamento – ricorda Vanni – che è stato per noi un bello stimolo e un momento di crescita professionale e di soddisfazione, perché la serata è stata molto apprezzata dal pubblico e dagli chef ospiti”.



zioni, oltre che di un’attenzione importante anche da parte dei fruitori. Uno spazio ampio, che si presta alla realizzazione di eventi di vario tipo e portata, ma che deve anche essere ben concepito per rendere gradevole l’esperienza di chi lo frequenta.

“La Cava è un settore dove investiamo molto – dice il presidente **Luca Terrosi** – ma dove il ritorno economico non è eccellente. Crediamo però che sia un luogo dei grossetani, molto amato, e che debba stare aperto e, allo stesso tempo, pensiamo che rappresenti un buon ritorno di immagine per la cooperativa”. Per questo, anche se non si tratta di uno dei settori più redditizi della cooperativa e che richiede, spesso l’impegno dei soci, che si rendono disponibili per svolgervi varie attività, Uscita di Sicurezza continua a portare avanti il progetto.

La Cava di Roselle, conosciuta anche come

Parco di Pietra, nasce dal sogno del proprietario Vincenzo Savelli, che la trasforma, con anni di lavoro, in un giardino incantato. Oltre al prato dedicato al pubblico e ai clienti del ristorante, è presente un piccolo anfiteatro naturale dove si trova il vecchio opificio oggi scenario di mostre e altre piccole iniziative, e di una parete rocciosa che rende il colpo d’occhio di straordinaria suggestione.





Sport e sociale il baseball che fa aggregazione

Una nuova attività che, nel 2018, ha impiegato in parte il settore manutenzioni e quello della ristorazione: si tratta dello stadio di baseball Scarpelli di Grosseto di cui la cooperativa si è aggiudicata la gestione del servizio bar e punto ristoro, su mandato dell'Amministrazione comunale. Lo stadio, punto di riferimento in città per le attività della società Bsc Grosseto, – under 12, 15, 18 e softball –, ospita ogni giorno decine di bambini e ragazzi, spesso accompagnati dalle loro famiglie per le attività di allenamento e, nel fine settimana, per i tornei. La cooperativa Uscita di Sicurezza si è occupata di sistemare la struttura, il centro cottura, l'area verde e di gestire il bar che offre colazioni e merende ai ragazzi, oltre a servire pasti caldi in occasione di eventi particolari: tornei, che si tengono ogni fine settimana e vedono la presenza di almeno tre squadre che si alternano sul diamante di gioco. Inoltre, le cucine dello Scarpelli sono diventate un nuovo punto cottura che, in alcuni periodi, specialmente in inverno, sostituisce quello della Cava di Roselle e da cui vengono preparati i pasti anche per le altre strutture: la Rsd "Il Sole" e i centri di accoglienza migranti, ad esempio. Sono molte le iniziative che durante l'anno hanno portato un importante afflusso di visitatori allo stadio: a partire dagli Europei di Baseball under 18, che si sono giocati a Grosseto dal 9 al 15 luglio e che hanno coinvolti i due impianti cittadini, lo Jan-

nella e lo Scarpelli portando oltre 400 presenze giornaliere accreditate tra allievi (oltre 150), personale tecnico e familiari. In questa occasione lo staff del servizio "Cava baseball" ha garantito i pasti ed effettuato il servizio bar per tutta la giornata. E proprio sul diamante dello Scarpelli si è disputata la partita Italia – Irlanda, vinta dalla nazionale azzurra 10 a 9. Un altro evento importante è stato il tradizionale Memorial "Simone Scarpelli", che vede ogni stagione cinque squadre disputarsi il titolo. È intorno al centro cottura di questo stadio che si snodano molte attività del personale impiegato nella ristorazione, che appartiene, per il 50%, alle categorie protette individuate dalle legge 381 del 1991. Tra questi anche un giovane che si è avvicinato alla cooperativa con un progetto per l'inserimento lavorativo finanziato dal Fondo sociale europeo, "Abile al lavoro", e che dopo i mesi di tirocinio è stato assunto stabilmente.



Cosa facciamo



Dal riciclo

alla sostenibilità, negli spazi dell'Abbriccico

Un grande salone luminoso, una libreria colma di volumi sulla parete in fondo, e poi lampade, tavolini, divani, poltrone piccole e grandi, madie, specchi, quadri. Potrebbe sembrare il salone espositivo di un negozio di arredamento se non balzassero subito agli occhi i colori sgargianti di alcuni mobili, le fantasie di certi piccoli oggetti, una creatività a volte un po' naïf, ma sempre estrosa e originale. Siamo All'Abbriccico, in via del Terminillo a Grosseto, 300 metri quadri nella zona artigianale del capoluogo maremmano destinati a varie attività, unite da un'idea comune: quella di mettere insieme persone, progetti e situazioni diverse, per favorire lo scambio. L'Abbriccico, infatti, è uno spazio, ma prima ancora un progetto, che si basa sulla contaminazione, sulla condivisione, sull'idea che esigenze e bisogni diversi possano trovare una casa

comune con l'obiettivo di arricchirsi reciprocamente. Accanto al salone di ingresso che è, a tutti gli effetti, un'area espositiva, dove mobili, elettrodomestici e oggetti rigenerati e restaurati sono in vendita, a prezzi equi, si trova un laboratorio, dal quale sono passati gran parte degli oggetti esposti per essere modificati: il laboratorio artigianale "SottoSopra", nato per proporre attività manuali e occupazionali a persone, per lo più giovani, seguite dal servizio di Salute



mentale dell'azienda sanitaria Usl Toscana sud est. E ancora, nei locali dell'Abbriccico trovano casa il progetto "Un libro per te" (vedi pagina successiva), eventi culturali ed aggregativi, come la presentazione di libri, mostre d'arte, corsi per la creazione di abiti e momenti di incontro dibattito. L'idea di fondo, che anima ogni angolo di questo ampio spazio, è quella che si possano **rigenerare non solo le cose, ma anche le menti** attraverso il confronto, la conoscenza, lo scambio tra persone. Ecco quindi che i pazienti della salute mentale, una volta indossati i camici da lavoro, diventano artigiani eseguendo piccoli lavori di falegnameria, tessendo lana e cotone, foderando con tessuti sedie e poltroncine, decorando, secondo le loro inclinazioni e passioni, i mobili che vengono donati da tanti cittadini. Ecco perché è possibile trovare esposta una piccola madia che si ispira ai quadri di Mondrian, o un tavolo da fumo con le sagome danzanti di Keith He-

ring. O ancora, uno specchio dalla cornice multicolore, creata da tanti tasselli di legno dipinti, che danno movimento e energia all'insieme. Oltre, a piccoli pezzi di modernariato che, all'occorrenza, vengono restaurati, lucidati, rimessi a nuovo.

Molti di questi oggetti sono frutto di donazioni: attraverso l'Abbriccico, infatti, il settore manutenzione della cooperativa Uscita di Sicurezza effettua anche il servizio di svuotacantine che è gratuito per chi decide di regalare ciò che non usa più e sostenere così il progetto. Sulle superfici variopinte del salone espositivo poi, si possono trovare oggetti donati o realizzati nel laboratorio "SottoSopra": piccoli lavori di artigianato, gioielli, decorazioni di vario genere. Tutto acquistabile a prezzi contenuti perché un'altra delle sfide dell'Abbriccico è quella di rendere disponibile, in un'ottica di **economia circolare e sostenibile**, oggetti ancora buoni e utilizzabili. Per educare a un consumo consapevole e per facilitare anche le fasce della popolazione che non hanno una grande disponibilità economica.



Il progetto Un libro per te

Con i libri usati per mettere in circolo cultura

Recuperare libri usati e favorire la diffusione della cultura redistribuendoli gratuitamente alla cittadinanza. È questo il doppio obiettivo del progetto "Un libro per te", promosso dalla cooperativa Uscita di Sicurezza con la collaborazione della biblioteca comunale Chelliana.

Si tratta per la maggior parte di libri ancora in buone condizioni che la biblioteca Chelliana sostituisce regalandoli ad Uscita di Sicurezza e favorendo così la loro redistribuzione gratuita (e a titolo definitivo, non in prestito) nei confronti della cittadinanza. A questi si aggiungono poi libri raccolti grazie alle **donazioni di privati cittadini** che vogliono sostenere il progetto o semplicemente hanno l'esigenza di liberare le proprie librerie.

"Rimettere in circolo libri, veicolo di idee e cultura, ci è sembrato un buon progetto, adatto per essere ospitato all'Abbriccico", spiega **Luca Terrosi**, presidente della cooperativa Uscita di Sicurezza. "Ci piacerebbe, infatti, che quel luogo, che ospita il laboratorio artigianale 'SottoSopra' per utenti della salute mentale della Asl e un grande

spazio espositivo dove si possono acquistare mobili e oggetti rigenerati, diventasse un punto di riferimento e di ritrovo per la città: per presentare libri, parlare di progetti, condividere e discutere idee, aggregarsi e socializzare".

I testi sono sistemati sugli scaffali delle librerie all'interno dell'Abbriccico, lo spazio polifunzionale di Uscita di Sicurezza, ma si possono trovare anche alla Rsa "Costa d'Argento" di Orbetello, nel nido d'infanzia "Freccia Azzurra" di Roccastrada, allo stadio di baseball "Simone Scarpelli" e alla Cava di Roselle.

Per aiutare il progetto nella sua crescita chi prende gratuitamente un libro può postare una foto con il volume sui propri canali social inserendo l'hashtag **#unlibroperte**. Per richiedere altre informazioni è possibile contattare la pagina Facebook @unlibroperte.

Cosa significa "Abbriccico"

"Abbriccico" è un'espressione dialettale toscana usata per indicare un oggetto arangiato, rabberciato, una cianfrusaglia, a volte di scarso valore ma molto spesso utile.

La decisione di usare questo nome è legata proprio al fatto che quel luogo, che contiene tanti progetti ed è frutto di idee ambiziose, è difficilmente etichettabile con un termine più preciso. E allo stesso tempo, c'è la volontà di rimandare all'idea del negozio del rigattiere dove, frugando, tra gli "abbriccichi" si trovano anche cose utili e spesso di valore ben più alto rispetto a quello solamente economico.



Manutenzioni: dal facchinaggio all'agricoltura sociale

Da piccoli lavori di edilizia a quelli di idraulica, dal giardinaggio ai traslochi passando per il riciclo e il ritiro di mobili: ecco di cosa si occupano gli addetti di un'area della cooperativa che si sta affacciando al mercato esterno.

Tra i servizi offerti dalla cooperativa, ce n'è uno nato circa quattro anni fa che sta crescendo anno dopo anno trovando sempre più riscontri positivi. Stiamo parlando della manutenzione: un servizio che si divide in manutenzione interna delle strutture di proprietà della cooperativa e piccoli lavori, di vario tipo, per clienti esterni. Un servizio nato principalmente per venire incontro alle esigenze interne della cooperativa ma che, anche in seguito ad alcune richieste, è stato ampliato e migliorato.

“Inizialmente il settore manutenzioni si è sviluppato per venire incontro alle esigenze

Orto e AGRICOLTURA SOCIALE

Un progetto molto carino ma che forse non tutti conoscono è quello dell'agricoltura sociale: curato sempre dai ragazzi della manutenzione nel centro di accoglienza straordinaria “Tara”, di via Castiglione, dove le verdure di stagione coltivate vengono utilizzate e ridistribuite per il fabbisogno dei vari servizi della cooperativa o semplicemente per i soci che ne fanno richiesta con una piccola donazione. Questo progetto ci permetterà anche, se i soci lo vorranno, di avviare un gruppo di acquisto solidale per avere verdura fresca di stagione. Infine la cooperativa produce anche un proprio olio.



SCONTI PER I SOCI

Come avviene tutti i servizi della cooperativa, anche sulle manutenzioni i soci possono usufruire delle prestazioni con sconti sulle tariffe per tinteggiatura, rivestimenti, montaggio e smontaggio mobili, rivestimenti, ecc.

Micol Massai



interne – spiega **Micol Massai**, responsabile del settore manutenzioni –, visto che ci fa risparmiare in media circa il 50 per cento sui costi di manutenzione delle strutture.

Siamo partiti con 2 dipendenti e adesso ne abbiamo 5 a disposizione per tanti tipi di attività: dall'edilizia all'idraulica, da piccoli lavori elettrici a quelli di giardinaggio e sistemazione di spazi esterni, dallo sgombrò di cantine e appartamenti al facchinaggio per i teatri fino al riciclo e ritiro dei mobili”.

Nel 2018 il servizio manutenzione è stato impiegato per gran parte dell'anno a Orbetello: è stata ritinteggiata la struttura per anziani “Costa d'Argento” e sono stati sistemati gli arredi. “Siamo riusciti a fare l'intero lavoro utilizzando il nostro personale – spiega Micol – così come abbiamo fatto con la sede di via Giordania, per l'apertura dei nuovi uffici, per la ristrutturazione della sala polivalente, che ha permesso l'ampliamento e la riapertura di entrambi i servizi igienici, e la modifica della sala riunioni divisa adesso con pareti di vetrocemento, oltre alla manutenzione del giardino della cooperativa per entrambe le sedi.

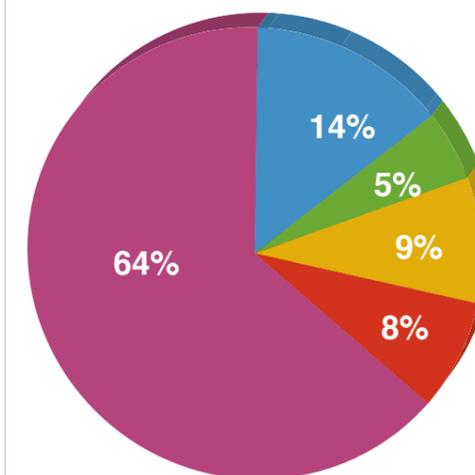
La squadra ha lavorato, inoltre, alla ristrutturazione degli spogliatoi e degli uffici dello stadio di baseball “Jannella” e all'intera sistemazione dell'area bar dello stadio di baseball “Scarpelli”, attualmente gestito dalla cooperativa. Gli addetti ci aiutano a curare l'immagine all'esterno, e il loro contributo è fondamentale per alcuni servizi: penso

alla Cava, per esempio, dove per un mese e mezzo hanno lavorato senza risparmiarsi per permettere di aprire nei tempi stabiliti, continuando poi, durante la stagione di eventi, a lavorare su altri servizi, quali assistenza all'ingresso, sorveglianza e gestione dei parcheggi nelle serate di apertura. Il vantaggio sta anche nel conoscere le persone e risparmiare così tempo che di solito si perderebbe per dare spiegazioni e impartire direttive”.

Come in tutti i servizi, anche nel settore manutenzione ci sono aspetti da migliorare. “Stiamo diventando un punto di riferimento per le pulizie straordinarie di luoghi o case di persone in difficoltà, spesso su incarico del servizio sociale, ma

dobbiamo riuscire a farci conoscere maggiormente per i piccoli lavori, come quelli di facchinaggio o legati alla piccola manutenzione degli immobili. E naturalmente, essendo un servizio nato da poco e in crescita, che rappresenta un vero e proprio biglietto da visita della cooperativa, abbiamo la voglia di continuare a migliorare e rimanere in linea con quelle che sono le richieste”.

Ore di LAVORO



- Commesse esterne
- Agricoltura sociale
- Abbriccico
- Servizi di ristorazione
- Manutenzioni strutture interne

Obiettivi futuri e di miglioramento

Il 2018 è stato per la cooperativa un anno di cambiamento, che si è inserito anche in un contesto di modifica profonda per la nostra società. L'attenzione all'ambiente, che è tornata un tema preponderante nell'agenda politica anche grazie al movimento internazionale del Friday for future ci ha portato a riflettere su come anche le nostre attività abbiano impatto sulla vita del pianeta e delle generazioni future.

Per questo uno degli obiettivi che ci siamo prefissati è quello di ridurre, per quanto possibile, i danni all'ambiente nei nostri servizi. Attenzione ai rifiuti che produciamo, all'inquinamento che provochiamo, al ruolo di educatori che abbiamo in molte delle attività che ogni giorno svolgiamo.

A partire dall'uso di stoviglie biodegradabili in sostituzione della plastica alla Cava di Roselle, nei catering esterni che proponiamo, nelle iniziative pubbliche che organizziamo. Abbiamo pensato di realizzare delle borracce da distribuire agli utenti dei nostri servizi e da vendere al pubblico che frequenta i luoghi che gestiamo che possano essere riempite, gratuitamente, dai nostri dispenser di acqua.

Piccoli gesti che, fatti da tanti, possono davvero dare risultati nel breve periodo.

Per quanto riguarda gli obiettivi futuri per i nostri due rami di attività vogliamo implementare il la-

voro di recupero, tutela e cura dei giardini e degli spazi verdi, coinvolgendo gli operatori del servizio manutenzioni del ramo B della cooperativa.

E il futuro e il miglioramento della vita di ogni giorno è quello che ci guida anche nelle sperimentazioni che intendiamo continuare a condurre per i servizi del ramo A. Come l'uso della robotica e delle tecnologie assistive nei servizi per le persone anziane, sia al domicilio che in residenza. Vogliamo capire come la tecnologia possa migliorare la vita delle persone – utenti e familiari – senza sostituire il lavoro degli operatori e il fondamentale, a nostro parere, rapporto umano.

Su questi campi vogliamo provarci nell'anno a venire, mettendoci in gioco tutti, pronti a sperimentare, formarsi, imparare per noi stessi, per il futuro di Uscita di Sicurezza e della comunità.



La tua Uscita di Sicurezza

DONA
il 5 X Mille



Uscita di Sicurezza

Società cooperativa sociale - ONLUS

C.F. 00309470532





Uscita di Sicurezza

www.uscitadisicurezza.grosseto.it