



Un divenire di **idee** che hanno dato **forma**
al nostro presente!

PREFAZIONE

Spesso le situazioni critiche, come l'emergenza Covid, creano dei nuovi bisogni e necessità impreviste a cui si deve far fronte in modo immediato, con risposte di tipo urgente ed eccezionale. È altrettanto vero, però, che spesso questi nuovi bisogni gravi ed impellenti **non sono altro che la punta di un iceberg di problemi di tipo strutturale che l'emergenza ha solo parzialmente scoperto.**

Questo è quello che abbiamo potuto vedere nel campo della salute mentale dove **la pandemia ha agito in modo sottile e subdolo, aggravando situazioni di fragilità ed esponendo i pazienti a bisogni e necessità** che la comunità solo parzialmente soddisfa e che forse vedremo completamente solo fra qualche tempo.

Il 2020 che stiamo per raccontare è stato un anno faticoso, faticosissimo in cui si sono susseguite preoccupazioni, emergenze, continui aggiustamenti e riprogrammazioni delle attività, frustrazioni e speranze.

Abbiamo avuto **la fortuna e il merito, tutti insieme, di far parte di una Cooperativa** che ha saputo proteggere i propri soci, mettere al centro i loro bisogni e i loro diritti e contemporaneamente possiamo dire di provare l'orgoglio di aver lavorato in una impresa sociale che ha saputo progettare e riprogettare il proprio futuro e che non ha mai perso di vista il suo proposito e la sua *mission*.

Abbiamo attraversato quest'anno non perdendo il fuoco sul perché di ogni azione e abbiamo dimostrato a

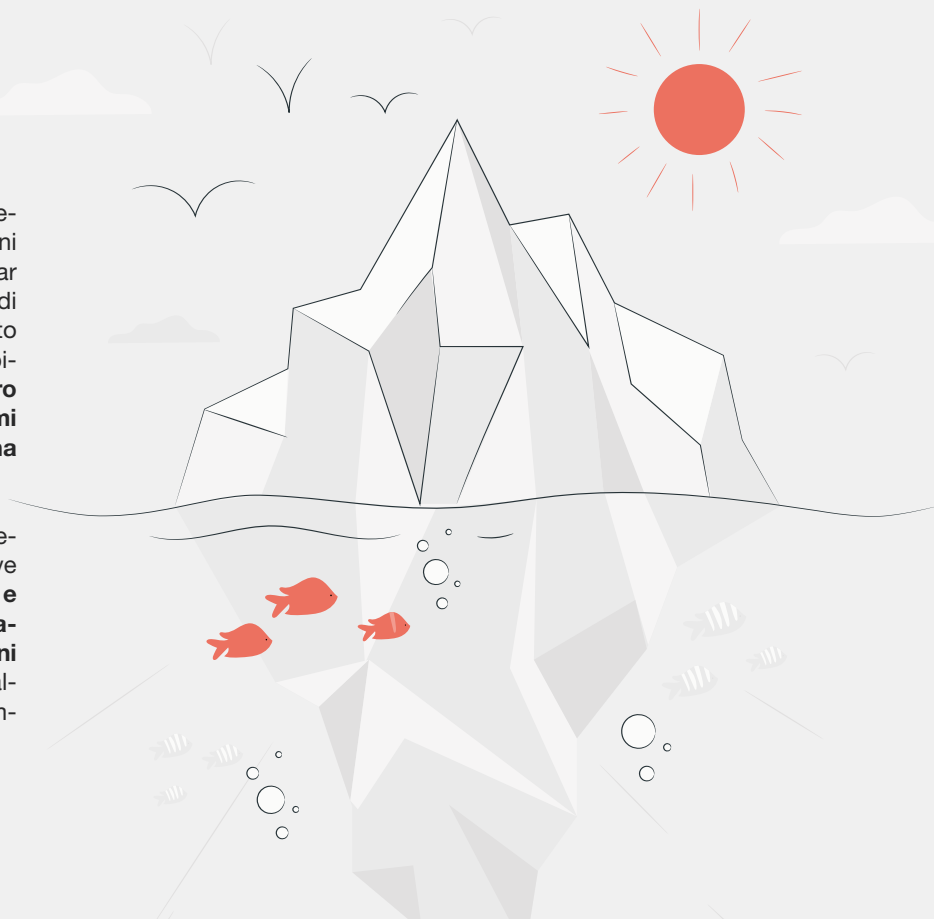
noi stessi che la fedeltà al nostro ideale di mondo era la strada giusta per affrontare anche questa tempesta.

Il bilancio sociale fornisce molti numeri.

Certo, il 2020 non è stato buono come l'anno precedente. Ma siamo felici di aver resistito e, soprattutto, siamo felici di averlo fatto in modo attivo e propositivo, senza fermarci e senza cedere alla tentazione di aspettare che la tempesta passasse.

Siamo andati avanti, e con questi numeri abbiamo cercato di raccontare la resilienza, il coraggio e la pazienza dei nostri soci, che ancora una volta si sono rivelati il fiore all'occhiello della nostra organizzazione: **ci sono loro dietro ad ognuno di questi numeri.**

Elena Brigo, Presidente



RICONOSCERSI

MISSIONE E VISION

Ci impegnamo ogni giorno per creare una realtà che sia un'esperienza concreta nel mondo, un'opportunità per tutti di recuperare diritti e dignità, basata sulla solidarietà e relazioni autentiche, in cui i limiti possano diventare occasione di crescita e realizzazione.

La connotazione non psichiatrica e quindi non legata all'identità di malato, dell'ambiente in cui si svolge l'attività, stimola l'appartenenza alla Cooperativa come socio lavoratore e non come persona malata. Il percepire una retribuzione consona alle proprie capacità lavorative e produttive sviluppa un'identità positiva e nello stesso tempo mette il soggetto a contatto con i propri limiti in maniera non distruttiva. Il rimando positivo della propria famiglia e del contesto sociale in generale facilita un cambio di prospettiva che contrasta lo stigma e l'emarginazione che in genere connotano la persona con disturbo psichiatrico.

Attraverso il lavoro la persona sperimenta la riconnessione con il tessuto sociale, matrice per tutti della creazione e dello sviluppo di relazioni sociali significative.



Panta Rei pone al centro la persona e le sue qualità e abilità

La tutela dei diritti delle persone, in particolare modo i pazienti con disturbi psichiatrici, è lo scopo di ogni singola azione della Cooperativa: l'attività di inserimento lavorativo e le azioni di cura e riabilitazione concorrono, con modalità diversa, allo stesso obiettivo, e rappresentano due strumenti che necessariamente dialogano e vivono la sfida di posizionare al centro di ogni processo la persona.



In ogni percorso di lavoro che la Cooperativa offre si valutano attentamente le peculiarità della persona, la necessità di riposo e cura, gli effetti della terapia farmacologica e la discontinuità che la patologia può comportare nella tenuta lavorativa, le difficoltà economiche.

Sono tutti elementi che costituiscono il quadro all'interno del quale studiamo percorsi personalizzati in modo che il lavoro diventi un abito sartoriale cucito attorno alla persona.

È il lavoro che si adatta e diventa flessibile attorno alla persona e non viceversa.



Alessandro Ricci
[Psichiatra]

IL BILANCIO DI UN'AMICIZIA MOLTO PREZIOSA



Conosco e frequento la Cooperativa da molti più anni di quanti riesco oggi a ricordare. Buona cosa, penso. Il nostro incontro deve essere avvenuto sotto il segno di Eraclito, il misterioso filosofo della unione degli opposti e del tutto che appartiene al tutto, forse è il suo panta rei che mi fa pensare alla mia amicizia con la Cooperativa come qualcosa a me presente da sempre.

La traccia di questo breve bilancio è semplice: che cosa e come ho conosciuto delle storie e delle attività della Cooperativa e come io e loro abbiamo provato, partendo da quelle, a costruire un pensiero, lo schema di un possibile modello, elementi di una cultura nuova del curare e del prendersi cura. Il tema centrale è naturalmente quello del lavoro. La prima conoscenza che ho della Cooperativa è quella di luoghi di lavoro, cioè con gli ambienti, gli orari, le mansioni, le diverse produzioni. E le persone, cioè i lavoratori, che sono tutti soci della Cooperativa, e che sono tutti pazienti. E che inoltre sono la maggioranza dei soci. Nei vari luoghi di lavoro, gli operatori fanno le stesse attività dei pazienti, e nello stesso tempo continuano a fare gli operatori.

Come metodo abbiamo pensato di scavare dentro questa situazione durante i nostri incontri, circa uno al mese, per cercare di cogliere in profondità quegli elementi che, combinati insieme, la rendevano possibile. Abbiamo iniziato a discutere partendo dal ruolo degli operatori ed è emerso che questa capacità di assumere più ruoli contemporaneamente era il frutto di un lavoro di adattamento, assunto in modo più o meno spontaneo, all'obiettivo principale, quello di dare occasioni di lavoro vero al maggior numero di pazienti.

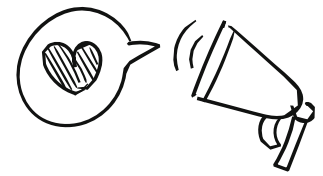
Questa attitudine aveva comportato un rimaneggiamento in profondità su almeno tre aspetti. Il primo: nessuno degli operatori aveva inteso questo processo come una minaccia alla propria professionalità, al contrario era vissuta come arricchita e potenziata. Il secondo: la messa in discussione del ruolo tradizionale di operatore aveva prodotto una cessione di potere rispetto ai pazienti, ma non una cessione di responsabilità verso di loro. In questo modo l'affiancamento costante al paziente, solidale ed empatico, soprattutto nelle prime fasi di addestramento, non faceva venir meno lo sguardo attento dell'educatore. Il terzo: il rimaneggiamento aveva cambiato in profondità il linguaggio e

lo stile comunicativo sia tra gli operatori che con i pazienti. Nel senso soprattutto di un passaggio consapevole dal linguaggio specialistico a quello della vita quotidiana, elemento di ulteriore arricchimento della capacità di analisi delle situazioni concrete. Un altro importante elemento di riflessione, anche questo derivato da un dato empirico consolidato, riguardava il tema della non selezione dei pazienti rispetto al progetto lavorativo. In altre parole la scelta del progetto non era indirizzata dalla diagnosi psichiatrica, ma dalla storia di vita delle persone. Questo modo di procedere, in controtendenza rispetto alla maggioranza delle esperienze di inserimento lavorativo, ci ha portato a considerare il tema della validazione delle persone come elemento centrale. Abbiamo mutuato questo termine dalla letteratura sul concetto di empowerment, soprattutto di impianto cognitivista. Validazione, cioè dar credito alle persone come atteggiamento opposto a quello della responsabilizzazione, cioè di una pedagogia orientata a convincere gli utenti su ciò che l'operatore ritiene giusto per lui. Questa attitudine risultava chiaramente collegata con la disponibilità al cambiamento degli operatori che avevamo discusso in precedenza. Ma anche almeno ad altri due temi importanti, quello della sospensione del giudizio e quello di mantenere attivo nel gruppo degli operatori un atteggiamento prospettico positivo sulle figure degli utenti. Sospensione del giudizio proprio nel senso basagliano del termine, cioè di mettere tra parentesi la malattia per poter veramente incontrare il malato senza il pre-giudizio del sapere psichiatrico.

Sul versante degli utenti lavoratori, ci è sembrato di mettere al centro della riflessione gli effetti, soprattutto a distanza, della opportunità di ricoprire un ruolo sociale reale, cioè spendibile nel mondo della vita, con tutte le contraddizioni che ciò ha comportato. Da una parte lo sviluppo di una capacità di azione e di scelta responsabili in una dimensione collettiva, dall'altra la fatica di doversi riconoscere nel crinale instabile tra salute e malattia. Via via abbiamo cercato anche una ricomposizione di questi ed altri elementi in un insieme omogeneo.

È emersa l'immagine di un sistema complesso, in cui agiscono pratiche altamente trasformative, che coinvolgono i pazienti, nei loro rapporti con la malattia e tra loro stessi, gli operatori, nei loro rapporti con i pazienti e tra loro stessi, e infine i rapporti della Cooperativa come istituzione con il contesto generale, sia quello specifico della salute mentale sia con il mondo sociale ed economico. Questa apertura al cambiamento produce forse il bisogno di una evoluzione, anche quando l'intero gruppo sembra richiedere stabilità e certezze, per cui il movimento rimane ancora la cifra essenziale della esperienza. Comunque sia, si è prodotta una realtà, concreta e simbolica insieme, che ha cambiato il modello tradizionale della malattia come istituzione e della cura come prodotto di una tecnica.

Per l'appunto, tutto scorre.



Intervista a
**Antonella
Vecchi**



Buongiorno Antonella, di che cosa di occupa “Il Bel Lavoro” di cui lei è fondatrice?

Il Bel Lavoro è una società benefit fondata nel 2020 che si occupa di consulenza aziendale e individuale per favorire contesti di benessere lavorativo con approccio sistemico integrato su persone, spazi e processi.

In che Occasione ha conosciuto la Cooperativa Panta Rei?

In virtù del mio precedente incarico di direttore HR della asl 9 di Verona.

In cosa consiste la vostra collaborazione con la Cooperativa?

Ci siamo occupate di analizzare e misurare il benessere lavorativo presente nella Cooperativa con metodi innovativi, tra cui anche il nostro metodo Cuadro®. Il metodo Cuadro® parte da una osservazione attenta degli ambienti di lavoro sotto tutti i suoi aspetti, mirata a rilevare manifestazioni di benessere lavorativo che viene poi tradotta in immagini e parole con un fotostorytelling e, successivamente, misurato con 120 items suddivisi in sei aree di valutazione: persone al centro, comunicazione interna, comunicazione esterna, spazio fisico di vita aziendale, spazio fisico come DNA aziendale, prodotto/servizio.

Quindi, entrando nelle dinamiche organizzative di Panta Rei, quali sono le caratteristiche che secondo lei la rendono “speciale”?

Una particolare attenzione per le persone che garantisce non solo l'inclusione dei soggetti fragili, ma le valorizza al di là dei ruoli come soggetti unici e irripetibili nelle loro diverse potenzialità. È stato possibile vedere

gli effetti di questo modo di intendere il lavoro osservando molteplici aspetti della vita della Cooperativa: gesti, luoghi, simboli, oggetti, sguardi, interazioni, si combinano tra loro e possono dire molto su quale sia il livello di benessere lavorativo in una organizzazione complessa come Panta Rei.

La natura ibrida della Cooperativa, che mette insieme le attività di mercato, l'inserimento lavorativo e la cura dei pazienti, è molto particolare e richiede sforzi organizzativi piuttosto alti. Ne vale la pena, dal suo punto di vista?

Certamente sì. Penso che direzionare gli sforzi di inclusione e cura per offrire servizi innovativi, etici e solidali possa portare valore aggiunto non solo ai soggetti interni ma anche al territorio, in un circolo virtuoso di scambio di valore, di osmosi virtuosa tra il tessuto organizzativo della Cooperativa e il territorio in cui opera.

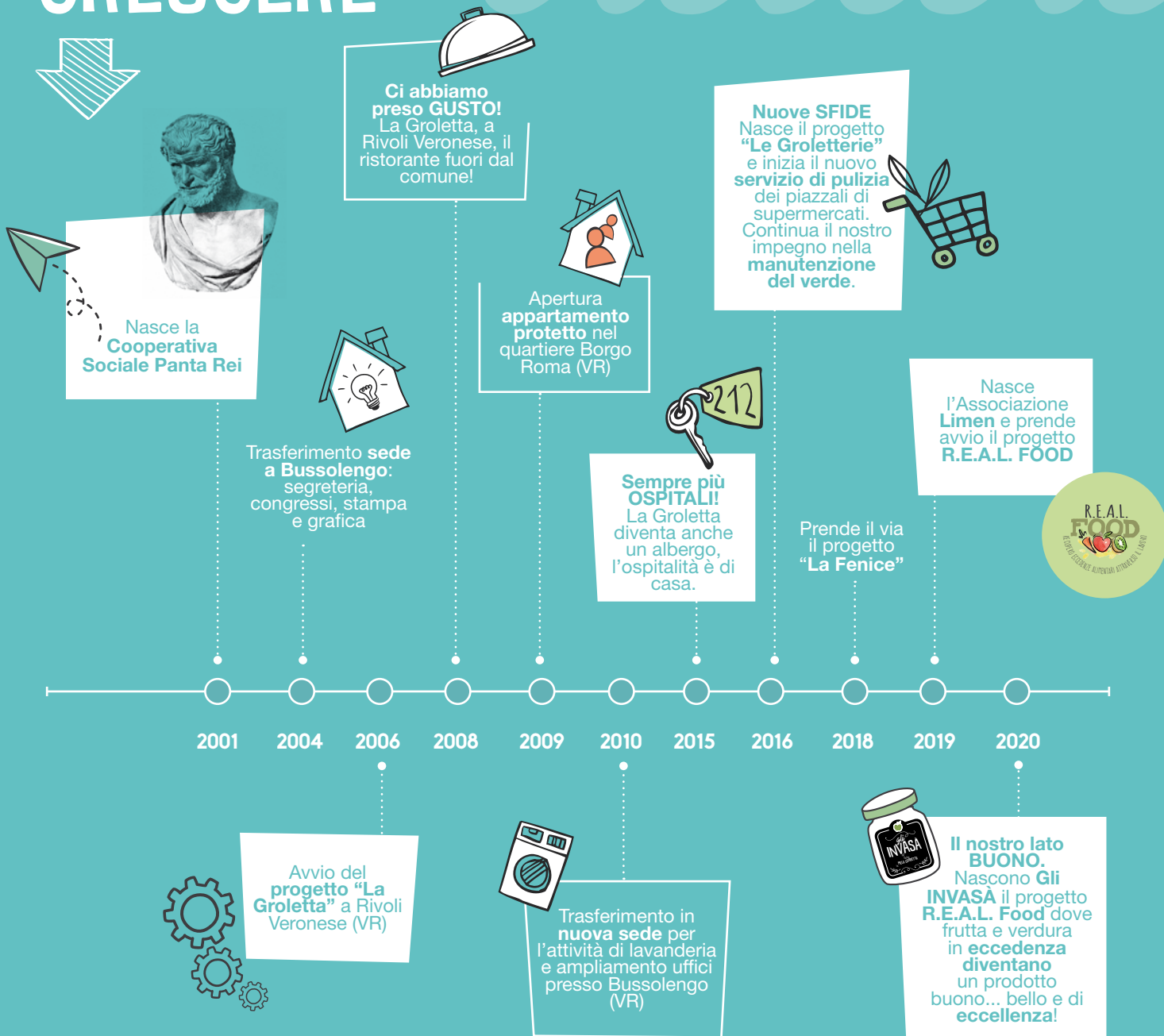
Quest'anno difficile è stato un anno di sfide che ci portano a chiederci quali saranno i modelli organizzativi più efficaci. Panta Rei ha risposto a modo suo, mettendo al centro, nonostante tutto, la persona. Questo cosa significa, secondo lei?

Penso che sia l'unica strada possibile, Panta Rei ne è indubbiamente la dimostrazione. Non solo per un approccio umanistico al lavoro, l'unico possibile per creare ambienti di benessere lavorativo, ma anche per dare un servizio migliore, più vicino al cliente. Un dipendente/collaboratore che lavora in Cooperativa sa che il suo valore viene riconosciuto, per questo lavorerà certamente più volentieri, dando il meglio di sé in ogni occasione possibile; vive il lavoro come un modo per autorealizzarsi come essere umano. Tutto questo porterà a migliorare continuamente il servizio e il modo in cui viene erogato con evidente vantaggio per l'utente finale.

pensieri

CRESCERE

crescere



essere



e

ESSERE

Panta Rei è una Cooperativa ad oggetto plurimo, che offre ai suoi utenti servizi di carattere socio-assistenziale (servizi di tipo A) e attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (servizi tipo B) come previsti dalla legge n. 381/1991.



Da un punto di vista organizzativo e di strategia Panta Rei va però oltre questa *somma* di servizi verso un modello che si può definire **ibrido**: la distinzione tra il ramo B che lavora in *modalità profit* per garantire prodotti e servizi al cliente finale secondo logiche strettamente di mercato e il ramo A, in dialogo e convenzione con la pubblica amministrazione per offrire servizi secondo una logica inserita all'interno delle politiche sociosanitarie, è superata da un sistema che mette insieme i due aspetti per rendere esponenziali gli effetti clinici e sociali sui pazienti.

Questo avviene anche grazie alla **condivisione dei luoghi**: la Comunità Alloggio "La Groletta" (unità di offerta residenziale all'interno della filiera dei servizi di presa in carico di utenti psichiatrici), risiede negli stessi spazi del ristorante e albergo, dando la possibilità di fare esperien-

ze di lavoro anche agli ospiti della Comunità.

L'**effetto positivo** di questo integrato è stato evidente da sempre, in particolare durante l'emergenza sanitaria: mentre ovunque venivano percepiti come emergenziali l'isolamento e la solitudine ai quali erano costretti tutti gli ospiti delle strutture residenziali, in Panta Rei la condivisione di spazi e attività ha permesso di combattere l'isolamento e di creare, pur nel rispetto della normativa, delle possibilità di incontro e confronto della comunità alloggio con il territorio. Questa compresenza di attività e servizi è sempre stata realizzata con grande attenzione e cura, ponendo al centro la salute e la tutela dei pazienti, al punto che per tutta la durata della pandemia non si sono registrati casi di Covid in nessuno dei pazienti ospitati nella comunità alloggio, negli appartamenti protetti ed in generale tra tutti i soci lavoratori della Cooperativa.



ESSERE

GOVERNANCE

Gli organi di governo

L'assemblea dei soci è composta al 31.12.2020 da 41 soci di cui 28 svantaggiati. L'assemblea si svolge due volte all'anno (maggio e dicembre) e vi partecipano mediamente l'87% dei soci.

La partecipazione così alta è un dato costante anche negli anni precedenti e costituisce una caratteristica della Cooperativa che, nel rispetto dei suoi valori di *Mission* e *Vision*, ritiene fondamentale la presenza attiva di tutta la base sociale, rendendo ciascun socio, svantaggiato e non, protagonista del processo decisionale e dei risultati economici e sociali dell'intera organizzazione.

L'assemblea è vissuta non solo come momento di rendiconto e di pianificazione delle attività, ma come presa in carico, in modo responsabile, da parte di tutti dell'andamento della Cooperativa e del gruppo.

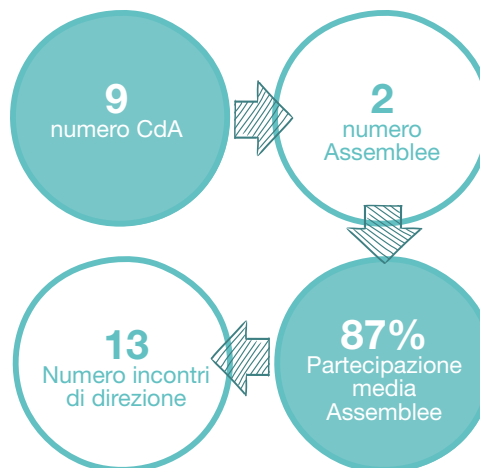
L'Impegno della Governance

Il Consiglio di Amministrazione si è incontrato 9 volte. Per la dimensione della Cooperativa il CDA rappresenta un punto di riferimento nella quotidianità.

La presenza agli incontri vede sempre la presenza di tutti i componenti ed è formato da soci lavoratori. Il ruolo degli organi di governo è affiancata da un'intensa attività di direzione, generale e di settore.



Indicatori di Governance 2020



ESSERE

I SOCI LAVORATORI

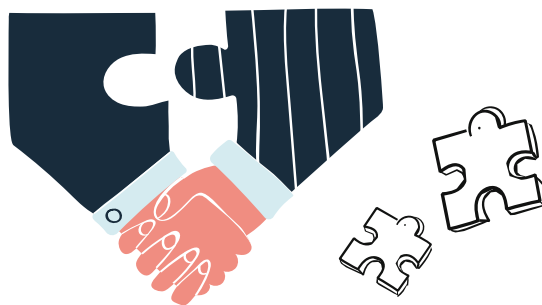
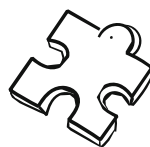
Fondamentale al fine di comprendere la **mission e la vision di Panta Rei**, è da notare come il rapporto del numero di persone svantaggiate inserite in Cooperativa, stabilito al 30% dalla legge 381/91 che disciplina le Cooperative Sociali, in Panta Rei sia intorno al 70%, contro una media nazionale del 54,5%.

Il focus dell'attività della Cooperativa rimane l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate, in particolare in ambito di Salute Mentale, della quale Panta Rei è un'eccellenza anche dal punto di vista quantitativo, come mostrano i grafici.

Panta Rei è un luogo che accoglie, aperto a tante persone che grazie a questa disponibilità trovano un'opportunità di scambio, relazione e empowerment, nonostante le proprie difficoltà.

Per fare questo la Cooperativa, oltre ai soci lavoratori presenti, coinvolge nelle proprie attività numerose persone con disagio mentale come soci volontari o tirocinanti inviati da altri enti, per dare loro uno spazio di senso e di dignità, dove misurarsi e intraprendere un percorso per avvicinarsi al mondo del lavoro.

Nel 2020 sono state accolte in questo senso 36 persone, oltre ai 28 dipendenti, in totale 60 persone con disagio mentale che hanno partecipato con passione ed impegno al proprio percorso di crescita e recovery, collaborando alle attività e agli obiettivi della Cooperativa.

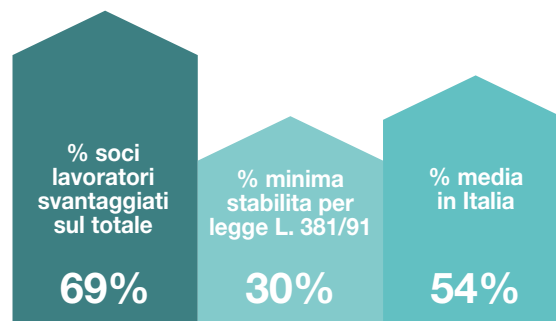


BASE SOCIALE

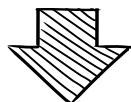
Valori medi dell'anno 2020



PERCENTUALE LAVORATORI SVANTAGGIATI



LE PERSONE NEL 2020



ESSERE

I SOCI LAVORATORI

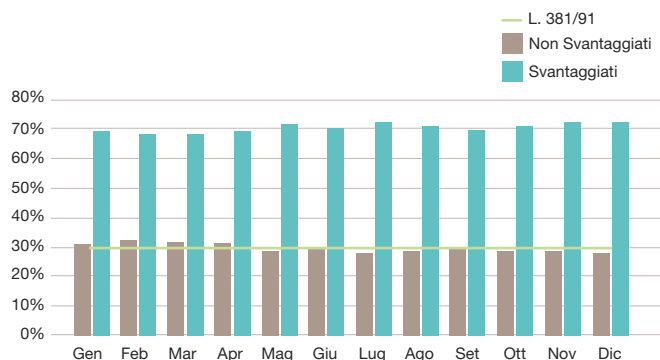
| | | |
|------------------------------------|---------------------|------------------|
| Soci lavoratori operatori | 11 2019 | 13 2020 |
| Soci lavoratori svantaggiati | 30 2019 | 28 2020 |
| Totale Soci | 41 2019 | 41 2020 |
| Lavoratori a tempo pieno | 10 2019 | 7 2020 |
| Lavoratori part time | 6 2019 | 34 2020 |
| Totale costo lavoro dei dipendenti | 558.209,78€ 2019 | 494.754€ 2020 |
| Totale ore svolte | 46.864 2019 | XXXXX 2020 |

I soci lavoratori

Tutti i lavoratori sono inseriti con il CCNL delle Cooperative sociali e i livelli vanno dall'A1 a C3 per quanto riguarda gli operai e da C2 a E2 per gli impiegati. La base sociale della Cooperativa corrisponde per la totalità con la forza lavoro. Nel 2020 il dato si è mantenuto in linea con quello dell'anno precedente: i soci al 31.12.2020 sono 41 di cui 28 svantaggiati.

I contratti di lavoro part time sono sempre prevalenti: rappresentano un'importante opportunità per costruire forme di lavoro "tailor made" per persone svantaggiate. Oltre al dato dei soci al 31 dicembre, sembra rilevante sottolineare l'andamento della presenza dei soci nel corso dell'anno.

Il grafico in basso rappresenta l'andamento dei soci lavoratori nei dodici mesi e rende evidente come anche quando l'emergenza sanitaria ha ridotto moltissimo il carico di lavoro l'attenzione è sempre stata centrata sull'importanza di dare possibilità di lavoro ai soci, distribuendo le diverse mansioni tra i lavoratori, evitando che alcuni fossero completamente inattivi. Questi dati fanno emergere la presenza di scelte sempre coerenti con la mission della Cooperativa: la centralità di un inserimento di persone svantaggiate prima di una qualsiasi altra logica aziendale e ben oltre i criteri di legge previsti.



L'inserimento dei lavoratori svantaggiati

In ultimo, ma fondamentale al fine di comprendere la *mission* e la *vision* di Panta Rei, è da notare come il rapporto del numero di persone svantaggiate inserite in Cooperativa, stabilito al 30% dalla legge 381/91 che disciplina le cooperative sociali, in Panta Rei si intorno al 70%, contro una media nazionale del 54,5%.

Il focus dell'attività della Cooperativa rimane l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate, in particolare in ambito di Salute Mentale, della quale Panta Rei è un'eccellenza anche dal punto di vista quantitativo, come mostrano i grafici seguenti, in cui - nel corso degli anni - spicca la preponderanza dei soci svantaggiati sulla forza lavoro.

ESSERE

I SOCI LAVORATORI

I lavoratori svantaggiati e i percorsi di autonomia

I soci lavoratori svantaggiati all'interno delle attività della Cooperativa sono assunti con il Contratto Nazionale delle Cooperative ed inseriti a tutti gli effetti nella compagine sociale (presenza e voto nelle assemblee, partecipazione al CdA, agevolazioni dedicate ai soci, ecc..).

A compendio del contratto si redige un progetto personalizzato che, partendo da un'attenta analisi delle condizioni sanitarie, psicopatologiche e socioeconomiche della persona. Questi elementi vengono discussi e condivisi con l'equipe di lavoro, con le figure del servizio inviante (psichiatra, assistente sociale, amministratore di sostegno), al fine di costruire un programma quanto più dettagliato e tarato sulle caratteristiche della persona (l'orario di lavoro, la sua distribuzione giornaliera, la mansione).

Tale progetto personalizzato viene sottoposto all'approvazione da parte del Comitato Misto Paritetico Provinciale, previa firma del datore di lavoro, del socio lavoratore svantaggiato e da un rappresentante dell'ente inviante.

Il contratto diviene un "abito sartoriale" cucito più dettagliatamente possibile attorno alla persona, considerando le multi-problematicità che spesso accompagnano la già

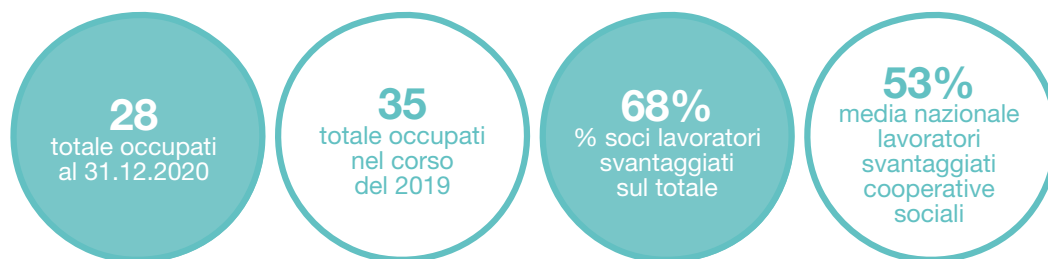
Il contratto di lavoro diviene un'abito sartoriale cucito più dettagliatamente possibile attorno alla persona ...



difficile condizione di soffrire di una patologia psichiatrica; il contatto ed il rapporto con i familiari, le necessità di cura e riposo, la terapia farmacologica, la discontinuità e le possibili recrudescenze della patologia, le difficoltà economici che, la presenza o meno di una invalidità civile, la difficoltà a raggiungere il posto di lavoro, sono solo alcuni degli elementi che si devono prendere necessariamente in considerazione se si intende offrire una reale opportunità di lavoro, credibile e sostenibile nel tempo dalla persona interessata.

In questi anni, con la crescita delle aree di attività produttiva, si sono allargate anche le opportunità per poter scegliere tipologie diverse di occupazione.

Indicatori gestione lavoratori svantaggiati 2020



I soci operatori

Gli operatori della Cooperativa Panta Rei sono tutti soci lavoratori, nel complesso sono 11 che rappresentano circa il 29% della forza lavoro totale.

L'età media dei lavoratori nell'ultimo biennio si attesta sui 40 anni e rimane significativa la presenza di forza lavoro laureata. Il titolo di studio più presente è il diploma triennale di laurea denominato "TERP, Terapista della riabilitazione psichiatrica" con 6 lavoratori.

Soci lavoratori operatori

| | | |
|-------------|------------|------------|
| Età media | 36 2019 | 40 2020 |
| % donne | 55 2019 | 54 2020 |
| % uomini | 45 2019 | 46 2020 |
| % laureati | 64 2019 | 62 2020 |
| % diplomati | 36 2019 | 38 2020 |

Oltre il 60% degli operatori è assorbito dal lavoro presso le strutture abitative e i servizi turistico/ricettivi offerti al territorio, in particolare: Comunità alloggio di base, Gruppo appartamento protetto, casa per ferie e ristorante. Significativo anche l'impegno della Cooperativa per assicurare aggiornamento professionale degli operatori sia per adempimenti cogenti (sicurezza) che per aggiornamento sulle tematiche legate al servizio.

Professionalità e competenza

1. Formazione

L'impegno per l'aggiornamento professionale degli operatori e del management ha avuto anche nel 2020 un grande impatto nella vita della Cooperativa, seppur registrando una significativa riduzione rispetto l'anno precedente. Tale riduzione è da ricondurre alla necessità di gestire una con-

tingenza, quella legata all'emergenza sanitaria, del tutto eccezionale ed urgente; si sono inevitabilmente contratti gli ampi spazi che storicamente la Cooperativa si dedicava alla riflessione e all'approfondimento, per dedicarsi completamente alla gestione del qui ed ora, sia per quanto riguarda gli aspetti legati alla riduzione dell'attività e quindi del lavoro, sia alla situazione sanitaria e di impatto psicologico sull'utenza derivanti dalla situazione di chiusura.

Attività formativa nel 2020

| | | |
|--|--------------------|--------------------|
| Ore di supervisione | 112 2019 | 65 2020 |
| Ore Formazione specifica in ambito terapeutico riabilitativo e sull'inserimento lavorativo | 42 2019 | 28 2020 |
| Formazione cogente | 158 2019 | 120 2020 |
| Formazione innovazione e management | 85 2019 | 192 2020 |
| Formazione al ruolo | 506 2019 | 128 2020 |
| Totale | 903 2019 | 539 2020 |

Nonostante tale importante contrazione, nel complesso sono state comunque erogate nel corso dell'anno 539 ore di formazione, svolte tutte durante l'orario lavorativo dei soci.

È stato possibile realizzare attività formativa anche grazie alla partecipazione a bandi per il finanziamento di progetti specifici dedicati alla formazione e alla crescita organizzativa della Cooperativa.

L'attività di Formazione rappresenta per la Cooperativa l'opportunità e l'impegno a migliorare continuamente il proprio lavoro e a creare un cambiamento reale positivo nella vita dei pazienti che segue.

ESSERE

I SOCI LAVORATORI

2. Riunioni organizzative interne

Oltre all'assemblea e al Consiglio di Amministrazione la Cooperativa organizza le proprie attività attraverso organismi di coordinamento funzionali alle aree di servizio, alle tipologie di inserimento lavorativo, alle necessità di cura dei pazienti, per questo motivo i gruppi di lavoro sono molteplici e sinergici e rappresentano la modalità principale con cui si prendono decisioni e si risolvono e le criticità. L'intero servizio svolto è coordinato dall'Equipe di coordinamento operativo a cui partecipano il direttore, il responsabile lavanderia, il responsabile dell'organizzazione e il responsabile della Groletta. Si tratta di un impegno costante e oneroso ma che rappresenta un metodo efficace per garantire il coordinamento e il benessere di tutti i soci della Cooperativa.

Un elemento che si è voluto sottolineare, è lo sforzo di coinvolgere in questi momenti organizzativi tutto il personale, anche quello svantaggiato che ha dedicato a questa attività oltre 300 ore che hanno contribuito non solo a migliorare il lavoro ma anche e soprattutto ad accrescere il senso di appartenenza e a valorizzare ognuno all'interno del gruppo.

Il Comitato Tecnico Scientifico

Alla fine del 2019 si è costituito il CTS - Comitato Tecnico Scientifico di Panta Rei che ha intensificato la sua attività nel 2020 riunendosi 9 volte.

La Cooperativa Panta Rei opera sia nell'ambito terapeutico-riabilitativo, sia nell'ambito della creazione di posti di lavoro; entrambe le attività rivolte a persone provenienti dall'area del disagio psichico.

Questa duplice caratteristica rende particolarmente ampio lo spettro di competenze di cui la Cooperativa deve dotarsi:

- nella sua qualità di azienda che produce beni e servizi per il mercato concorrenziale, deve possedere la

professionalità necessaria a dominare materie tipiche aziendali (contabilità, amministrazione, organizzazione del lavoro, controllo di gestione, marketing, ecc.).

- come datore di lavoro, la Cooperativa deve padroneggiare materie riguardanti il diritto del lavoro, la contrattualistica e le specificità legislative relative al tipo di personale impiegato.
- come erogatore di servizi socio-sanitari deve operare con professionalità nell'ambito dell'assistenza e la presa in carico di soggetti con patologia psichiatrica.

Un ulteriore aspetto da sottolineare riguarda la difficoltà di confrontarsi con esperienze analoghe, con consolidata letteratura specialistica, con centri di formazione e di consulenza che siano in grado di coprire tutte le aree critiche in cui opera la Cooperativa.

Nei suoi 20 anni di vita, la Cooperativa Panta Rei ha dovuto elaborare e consolidare un proprio modus operandi per mezzo del quale sono stati conseguiti i risultati lusinghieri esposti in questo bilancio sociale. Il Comitato Tecnico Scientifico (CTS) è un gruppo di cinque professionisti che, avendo maturato notevoli competenze nelle singole tematiche (organizzazione aziendale, gestione del personale, legislazione riguardante il terzo settore, psichiatria ed organizzazione dei servizi di salute mentale, progettazione e innovazione sociale) si sono resi disponibili a supportare la Cooperativa in questa attività di ricerca-formazione-consulenza.

I membri del CTS condividono le finalità sociali della Cooperativa ed in particolare lo spirito solidaristico che la ispira. Operano, pertanto, a titolo completamente gratuito. Il CTS non partecipa alle scelte gestionali della Cooperativa, le quali restano interamente in capo agli organi statutari della Cooperativa stessa.

Tuttavia esso si struttura in modo da garantire continuità di lavoro e di elaborazione, cercando di rispondere alle esigenze individuate su impulso del Consiglio di Amministrazione. Il CTS è attualmente composto da cinque membri, numero che potrà aumentare in conseguenza dell'emergere di nuove esigenze e di nuove disponibilità.

ESSERE

I VOLONTARI

Nel 2020 sono stati attivi in Cooperativa 16 soci volontari, di cui 11 sono volontari con disagio psichico, che traggono dall'esperienza in Cooperativa l'opportunità di rendersi utili in un contesto di relazioni positive.

L'esperienza di volontariato per alcuni pazienti rappresenta anche l'opportunità di acquisire competenze e di inserirsi quindi in contesti lavorativi.

In questo senso un dato significativo è che alla fine del 2020 sono stati assunti in Cooperativa 3 persone con disturbi psichiatrici dopo che erano entrati in Pantà Rei come volontari.



Intervista al CTS
Corrado Brigo



Perchè hai deciso di accettare questo incarico?

Ho impiegato gran parte della mia vita lavorativa come consulente per le cooperative, in particolare quelle sociali. Arrivato alla pensione si è aperta la vasta opportunità del volontariato. Quale migliore occasione, se non quella di collaborare con la Cooperativa Pantà Rei, che conosco dalla sua fondazione, di cui condivido le finalità sociali e della quale ammiro e approvo lo stile di lavoro?

Qual'è secondo te la caratteristica più significativa/interessante di Pantà Rei?

A mio parere gli aspetti più apprezzabili di Pantà Rei sono due: la Cooperativa ricerca e organizza per i propri soci svantaggiati del "lavoro vero". Cioè lavoro che produce beni e servizi che devono "stare sul mercato" e che producono per i soci lavoratori delle "vere" buste paga. Credo che anche dal punto di vista terapeutico sia decisiva l'opportunità data ai soci svantaggiati di riconoscersi come lavoratori a tutti gli effetti. Sentirsi dei "produttori dei propri diritti", prima ancora che degli "assistiti".

Come pensi che il CTS possa contribuire a disegnare il futuro di Pantà Rei?

Il CTS raduna un bel gruppetto di competenze. E' bene che funzioni per la Cooperativa come uno "sparring partner": una consulenza permanente, gratuita, partecipe delle vicende della Cooperativa. Un comitato che esprima pareri, consigli, consulenze, strettamente su richiesta della Cooperativa, lasciando, come è ovvio, tutto l'onere delle scelte agli organismi statuari della Cooperativa stessa.

Intervista al CTS
**Massimo
Valsecchi**



pensieri



Perché hai deciso di accettare questo incarico?

È stata una scelta un po' di pancia e un po' di testa. Di pancia perché mi piaceva il clima sereno e, allo stesso tempo, molto impegnato che si respira in questa Cooperativa. Di testa perché c'erano delle cose che non capivo e mi incuriosivano. Ho lavorato per diversi anni come direttore sanitario dell'unità sanitaria di Verona ed ho contribuito a chiudere i manicomi di Marzana e Cologna Veneta e ad aprire le prime alternative sul territorio di gestione dei pazienti. E' così che sono diventato diffidente verso le situazioni che sembrano in grado di garantire molto con poco personale; di solito sono bufale o esperimenti fragili che non durano nel tempo. In questo caso non mi tornavano i conti fra i risultati, che mi apparivano buoni, di recupero dei pazienti e la scarsità del personale impegnato. E' per ottenere questo tipo di risposte che ho proposto di organizzare una ricerca, affidata a terzi esterni e competenti, che verificasse le mie impressioni con dei dati certi. La ricerca non si è ancora conclusa ma i dati preliminari indicano che aveva ragione più la mia pancia che la mia testa.

Qualè la caratteristica più interessante di Panta Rei?

La caratteristica che mi sembra più importante è che la Cooperativa attua una presa in carico complessiva dei pazienti e propone ai suoi soci in cura del lavoro "vero" cui partecipano anche i soci "non in cura". I vari tipi di lavoro organizzati dalla Cooperativa non sono delle modalità di intrattenimento camuffate da

lavoro per far trascorrere la giornata ai pazienti ma un impegno lavorativo reale che è commisurato e tagliato su misura alle caratteristiche del paziente.

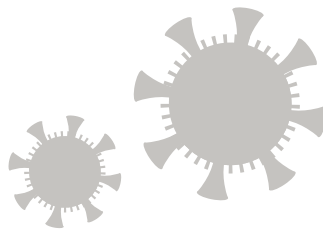
Questo consente al paziente di accrescere la sua autostima e di affrancarsi dalla sua condizione di separazione sociale.

Come pensi che il CTS possa contribuire a disegnarne il futuro?

Credo che il CTS debba svolgere alcune funzioni. La prima è relativa ad un'analisi critica delle modalità di lavoro. È, infatti, complicato per chi gestisce realtà complesse come queste riuscire ad astrarsi dal peso del lavoro quotidiano e "guardarsi" dal di fuori. Per un gruppo di esterni questo risulta più semplice. In una situazione complessa come questa dove bisogna tenere assieme aspetti diversi: la salute dei pazienti, la sicurezza, i rapporti con le altre realtà del servizio sanitario regionale e la compatibilità economica; credo, quindi, sia importate avere un punto costante di verifica esterna. La seconda funzione riguarda l'analisi dei continui cambiamenti in atto nel sistema socio-sanitario nazionale. Da molti anni le risorse a disposizione sono in decrescita, la tendenza alla privatizzazione crescente. L'attenzione dei servizi pubblici alla qualità dei risultati ottenuti dalle strutture del privato sociale, che sono chiamate a giocare un ruolo crescente nel sistema stesso, è sempre stata lacunosa e volta più alla verifica di requisiti formali che di indicatori di qualità. Preparare la Cooperativa ad affrontare i nuovi scenari di attività con una accresciuta e verificabile attenzione alla verifica dei risultati di salute dei pazienti e di sostenibilità economica è la strada obbligata per questa e per tutte le altre iniziative analoghe.

ESSERE

DURANTE L'EMERGENZA COVID 19



SEMPLIFICAZIONE

Il consiglio di amministrazione è passato da 4 a 3 membri, con lo scopo di rendere più veloce e immediato il processo decisionale in un momento che richiedeva una quotidiana presa di responsabilità di fronte alle emergenze. Contemporaneamente sono aumentate le riunioni di staff, per il grande impegno che l'emergenza ha richiesto dal punto di vista organizzativo.

FLESSIBILITA'

Sviluppo di una sempre maggiore capacità di gestire il lavoro in modo flessibile e agile. Questa capacità di rapido adattamento si è concretizzata nel corso dell'anno in molteplici occasioni:

- Nella disponibilità del personale ad aderire a nuovi progetti lavorativi che ne hanno modificato anche le mansioni e i ruoli. Emblematico lo spostamento di molto personale svantaggiato alle attività del ristorante a quello presso i piazzali dei supermercati per la pulizia e il riordino degli spazi esterni.
- Sviluppo e incentivazione dello smart working anche attraverso l'acquisto di nuovi devices e di un potenziamento della digitalizzazione dei processi organizzativi.
- Utilizzo minimo della cassa integrazione e anticipazione dell'indennità a tutti da parte della Cooperativa.

INNOVAZIONE

Sono state adottate nuove forme di relazione e partecipazione dei soci. L'inaspettato risvolto è stato un potenziamento rapidissimo della capacità digitali dei soci, che hanno partecipato tutti, per esempio, all'assemblea che si è svolta su piattaforma digitale, utilizzando per la prima volta strumenti e programmi, senza perdere senso di appartenenza e di entusiasmo.

ATTENZIONE ALLA SALUTE DEI SOCI

Sono state approntate tutte le procedure per garantire la sicurezza e la salute dei soci. Tra i soci lavoratori nel corso del 2020 non si sono verificati casi di contagio.

1400

Circa
Ore di
smart working

4

Persone che hanno
lavorato in smart
working

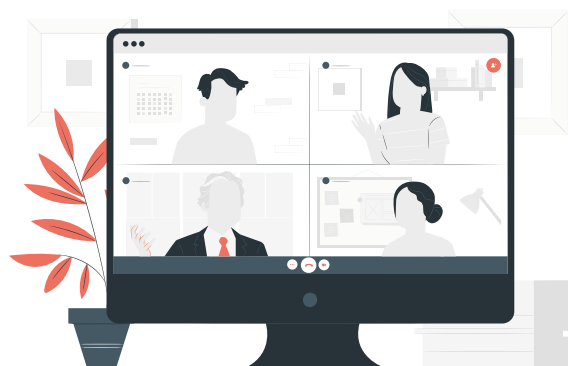
40.000€

Cifra anticipata ai
soci per l'indennità di
cassa integrazione

**5 computer,
6 cellulari
e 3 software**

96

Riunioni di staff



Nell'assemblea di dicembre hanno partecipato da remoto quasi il 90% dei soci

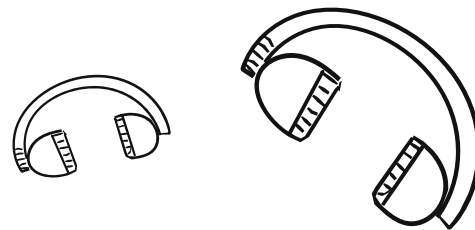
fare

f



FARE

ASCOLTARE



Panta Rei gestisce in convenzione con i Servizi una Comunità alloggio (CA) e due Appartamenti protetti (GAP).

Al 31.12.2020, sono stati accolti in queste strutture complessivamente 24 utenti.

Ciò che da sempre ha caratterizzato la Cooperativa nel tempo è stata la sua **disponibilità e capacità di accogliere le persone fragili** al di là dei contributi e delle convenzioni con l'ente pubblico, rispondendo con responsabilità alle richieste del territorio.

Per questo motivo, al dato delle accoglienze nei GAP e nella Comunità alloggio va aggiunto però quello delle persone che a diverso titolo sono accolte negli spazi della Cooperativa, in due particolari modalità che abbiamo chiamato *“accoglienze diurne”* e *“accoglienze supportate”*.

Per questo tipo di servizio non è prevista nessun tipo di convenzione e contributo da parte dell'ente pubblico ma sono una riposta doverosa che la Cooperativa si è sentita di dare ad un bisogno reale e non soddisfatto del territorio.

Nel 2020 l'emergenza sanitaria ha reso impossibile soddisfare questo bisogno e il numero delle persone accolte extra convenzione si è ridotto. Questo tipo di servizio è stato in parte **recuperato con un lavoro a distanza di affiancamento e supporto telefonico**.

GESTIONE ACCOGLIENZA UTENTI

Utenti totali accolti in convenzione in Comunità alloggio

15
2018

12
2019

13
2020

Utenti totali accolti nei due GAP

8
2018

8
2019

11
2019

Totale utenti in convenzione

23
2018

20
2019

24
2020

Giornate di accoglienza diurna

1.315
2018

1.644
2019

867
2020

Utenti totali in accoglienza supportata

7
2018

6
2019

6
2020

FARE

ASCOLTARE DURANTE L'EMERGENZA COVID 19

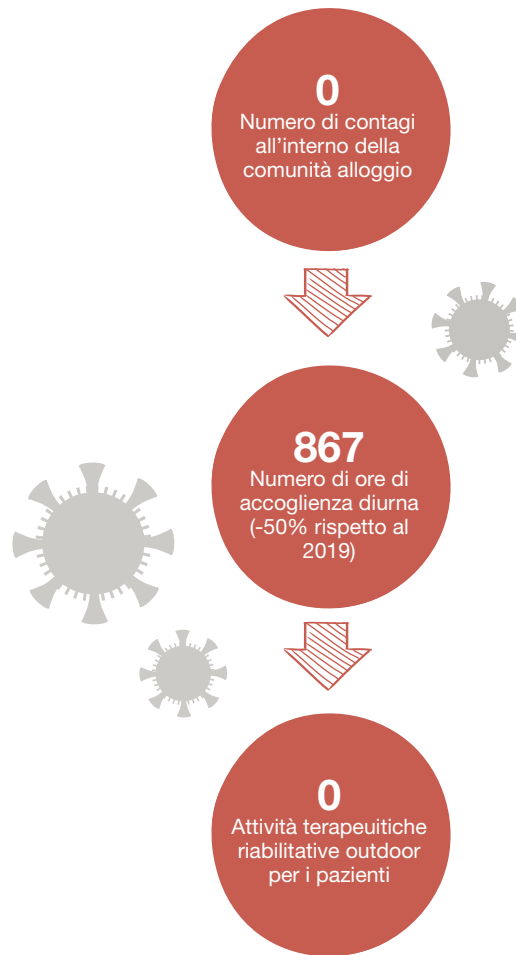
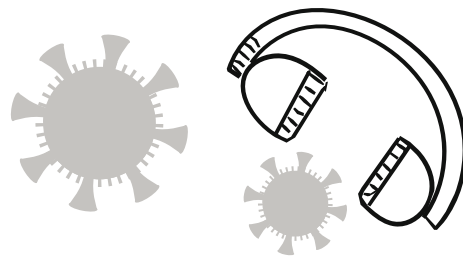
Panta Rei, da sempre realizza la sua missione definendosi un luogo dove tutti possono essere accolti con professionalità e attenzione, lontani da stigmi, andando oltre il ruolo istituzionale. Gli spazi della Cooperativa sono quotidianamente vissuti da molte persone, utenti della Cooperativa, soci lavoratori, tirocinanti e volontari.

“Ascoltare” durante una pandemia che costringe le persone all'isolamento e alla distanza è sicuramente molto difficile e per quanto sia stato grande l'impegno profuso non è stato possibile azzerare gli effetti di questo nuovo modo di relazionarsi tra le persone, che per i pazienti della Cooperativa ha rischiato di essere non solo faticoso, ma di ridurre gli effetti positivi che la presenza in Cooperativa ha per molti di loro.

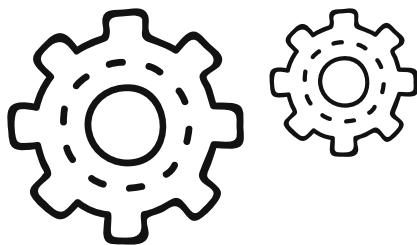
La prima preoccupazione di Panta Rei è stata quella di mettere in sicurezza attraverso attente procedure, tutti i pazienti ospitati nelle proprie strutture residenziali.

La risposta immediata è stata poi quella di creare un continuo, quotidiano confronto con ognuno di loro che potesse colmare l'assenza di tutta una serie di attività di socializzazione che negli ultimi anni tanto avevano gradito.

Oltre a questo la Cooperativa ha dovuto interrompere l'attività di accoglienza diurna, per la quale, all'interno del territorio ha svolto sempre un ruolo importante, per tutte quelle persone fragili che non accedono ai servizi in convenzione ma che potevano godere degli spazi della Groletta come volontari o tirocinanti.



FARE LAVORARE



fare

Molte delle attività, soprattutto quelle inserite nel settore del turismo e della ricettività, **hanno subito un rallentamento a causa dell'emergenza sanitaria**. La capacità della Cooperativa di **adattarsi al contesto**, la rapidità nel **cercare nuove soluzioni e nuovi mercati**, la disponibilità di tutti i lavoratori a **modificare le proprie mansioni e di reinventare il proprio ruolo** hanno permesso di contenere i numeri di questa flessione.

Gestione e manutenzione del verde, piccola manutenzione e pulizie

Il personale esperto e specializzato della Cooperativa svolge anche attività di manutenzione di parchi pubblici e giardini condominiali e privati. Si tratta di un lavoro svolto in gruppo, in un continuo scambio relazionale e un quotidiano contatto con la natura.

Nel 2020 le attività di pulizia degli appartamenti turistici si sono azzerate, sia per la cancellazione di tutte le prenotazioni e delle attività ricettive sia per una scelta organizzativa della Cooperativa che ha preferito investire su una tipologia di lavori più adatta ai propri soci lavoratori.

È infatti aumentata contestualmente l'attività di pulizia dei piazzali dei supermercati, che hanno visto aumentare proprio durante l'emergenza sanitaria la necessità di personale nei piazzali e nei parcheggi per garantire non solo la pulizia ma il rispetto della normativa sul distanziamento e la capienza dei locali.



GESTIONE DEL VERDE, PICCOLA MANUTENZIONE E PULIZIE

Piccola Manutenzione



102

2018

179

2019

164

2020

Pulizie appartamenti turistici



45

2018

35

2019

0

2020

Carrelli



10.000

2018

12.100

2019

19.518

2020

Mq Sfalcati



80.000

2018

110.000

2019

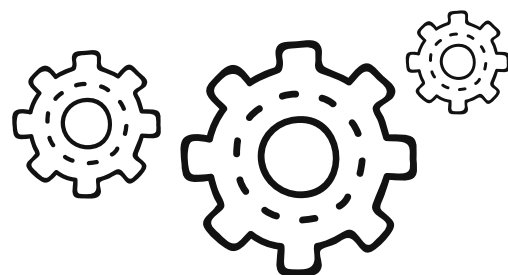
100.000

2020



FARE

LAVORARE



Lavanderia

Nella sede di Bussolengo la Cooperativa gestisce da oltre 10 anni un servizio di lavanderia. Si tratta della **prima storica attività di inserimento lavorativo della Cooperativa**, che impiega circa 15 persone di cui 13 soci svantaggiati. Il servizio di lavanderia è attivo su tutta la provincia di Verona e oltre al lavaggio, asciugatura stiro, offre servizio di consegna con due passaggi giornalieri pianificati, a Verona e in provincia.

Nel 2019, anche grazie ad uno specifico progetto che ha consentito di rinnovare parte della strumentazione in dotazione, l'attività della lavanderia ha visto un incremento del 75% circa.

Nel 2020 i dati di questo settore di attività si sono ridotti significativamente rispetto al 2019, ma grazie ad un intenso lavoro con gli stakeholder, si è riusciti a mantenere la produzione in linea con il numero del 2018. I motivi della riduzione risiedono nella tipologia di clienti della lavanderia che sono principalmente alberghi e strutture turistiche che hanno azzerato la propria attività nel corso del 2020 a causa della pandemia.



SERVIZIO LAVANDERIA

Kg
Lavati



42.462
2018

72.140
2019

53.462
2020

Numero
consegne



1.120
2018

1.782
2019

1.282
2020

FARE

LAVORARE

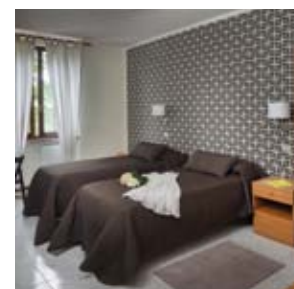
La Groletta

La Groletta, è una struttura ricettiva, **composta da un ristorante** con la possibilità di ospitare fino a 140 persone, **e un albergo** con 12 stanze, **un ampio spazio esterno** e **una piscina** a disposizione degli ospiti.

Il ristorante è attivo dal 2009 mentre l'attività alberghiera ha preso avvio nel 2015. Presso la Groletta nel 2020 hanno lavorato **16 persone di cui 13 soci svantaggiati**.

Nel 2020 l'attività di Catering che si era sviluppata particolarmente nel corso del 2019 ha avuto un drastico stop nel 2020.

Per ovviare a questa difficoltà la Cooperativa ha implementato le attività con il progetto Pic Green, che ha consentito l'apertura al pubblico del parco, con una formula innovativa, in linea con le nuove abitudini indotte dall'emergenza sanitaria: il servizio ristorativo si trasferisce sul prato del parco, su comode coperte, con un gradevole allestimento in legno realizzato da reverse-Cooperativa sociale ed un menù adatto alle tasche di tutti. Nel 2020 l'attività di trasformazione dei prodotti nei laboratori della groletta si è ulteriormente sviluppata, al marchio R.E.A.L. Food - recupero eccedenze alimentari attraverso il lavoro, si è affiancato quello degli INVASÀ, che hanno contribuito significativamente alla diffusione del brand della Cooperativa.



SERVIZIO LA GROLETTA

| Pasti Serviti | Clients albergo | N. Catering | Camere vendute |
|-------------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| 13.103 2018 | 1.706 2018 | 10 2018 | 942 2018 |
| 15.831 2019 | 1.811 2019 | 24 2019 | 1.125 2019 |
| 7.830 2020 | 1.583 2020 | 0 2020 | 858 2020 |
| Barattoli venduti | N. ingressi piscina | Pic Green 2020 | Giorni chiusura ristorante |
| 3.008 2018 | 1.325 2018 | 20 giornate di apertura | 125 2020 |
| 2.695 2019 | 1.364 2019 | 726 ingressi | |
| 3.655 2020 | 1.168 2020 | 14.500€ di entrate | |

GLI INVASÀ

COSA STAI COMPRANDO?
LEGGI L'ETICHETTA!

1 CHI LO PRODUCE?

La **Cooperativa Sociale Panta Rei** dal 2001 è impegnata nel perseguire la sua *mission*, il **reinserimento sociale e lavorativo di persone con patologia psichiatrica**, cercando di contrastarne l'esclusione reinserendole nel tessuto sociale. Per farlo Panta Rei **pone al centro la persona, le sue qualità e abilità**.

www.cooperativapantarei.it

2 LO STABILIMENTO

Il nostro laboratorio, presso il **Ristorante Albergo La Groletta** è il **cuore del progetto**, il luogo dove vengono realizzati gli Invasà e dove creatività, passione ed impegno diventano lavoro e occasione per creare **alimenti buoni, sani e belli**, un luogo dove le persone in difficoltà possono **trovare nel lavoro dignità, senso e occasione per nuove e positive relazioni**.

www.ristorantelagroletta.it

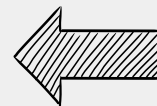
3 IL MARCHIO R.E.A.L. FOOD

R.E.A.L. Food significa **recupero delle eccedenze alimentari attraverso il lavoro**.

Con questo progetto, al tema dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati si affianca quello della sostenibilità ambientale, utilizzando per i nostri prodotti materie buone ma in eccedenza sul mercato, contribuendo così alla riduzione degli sprechi e puntando ad un utilizzo sostenibile delle risorse. Dietro ad ogni vasetto del progetto c'è **la visione di un mondo diverso**, dove il **rispetto per le persone e per l'ambiente** diventa il valore aggiunto ad un prodotto buono e gustoso.



**IL "SOLIDALE"
DENTRO AD
OGNI VASETTO**



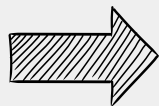
3.655
vasetti venduti

1.215kg
di materie
prime
recuperate



5

GLI INGREDIENTI E I "VALORI" NUTRIZIONALI



4

4 GLI INGREDIENTI

La frutta e verdura non adatta al mercato diventa un prodotto buono... e bello.

Gli Invasà sono prodotti realizzati con le eccedenze alimentari provenienti dalla grande distribuzione e dai produttori locali. **Combattiamo l'idea che tutto quello che non è bello o perfettamente conforme vada buttato:** il lavoro e l'impegno delle persone possono contribuire a trasformare quello che apparentemente non ha valore per farlo diventare un prodotto genuino, sostenibile ad alto impatto sociale.

Un lavoro di senso per persone con problemi di salute mentale.

Ogni vasetto che produciamo non è il semplice risultato di un'operazione artigianale. La ricetta prevede un ingrediente fondamentale: la **consapevolezza** e la **partecipazione attiva** a tutto il processo produttivo consente di trarre senso e soddisfazione da un'attività che valorizza l'impegno di ogni persona, con le sue capacità e i suoi limiti.

5 "VALORI" NUTRIZIONALI

Dignità: svolgere un'attività di senso e percepire una retribuzione consona alle proprie capacità lavorative e produttive sviluppa un'identità positiva e nello stesso tempo mette il soggetto a contatto con i propri limiti in maniera non distruttiva.

Relazioni autentiche: attraverso il lavoro insieme agli altri, la persona fa esperienza vera del tessuto sociale, strumento significativo per una riconnessione con il mondo. Nel fare insieme, si crea un terreno comune, una relazione paritaria, che prova ad accorciare le distanze tra le persone.

Trasparenza e sostenibilità:

Panta Rei da sempre fa della trasparenza un elemento fondamentale della propria organizzazione. Lo fa con la redazione annuale di un bilancio sociale, con un'attenta analisi dei feedback dei clienti, dei beneficiari diretti, delle persone con disturbo psichico, dei loro familiari, della comunità e del territorio. Lo fa perché vuole essere certa che tutte le azioni che mette in campo abbiano un reale impatto sociale positivo per tutti gli stakeholders.

Bellezza: Beh... basta guardarci!



Buongiorno Marta, di che cosa si occupa GreenYard e qual è il suo ruolo in azienda?

Greenyard Fresh Italy è la filiale italiana del Gruppo Greenyard che ha sede principale in Belgio. Io sono il direttore amministrazione e finanza e in azienda mi occupo anche di risorse umane e di responsabilità sociale.

Come siete entrati in contatto con Panta Rei?

A Natale 2020 cercavamo un'idea originale per fare un omaggio natalizio ai nostri dipendenti, volevamo dare dei prodotti che potessero essere usati come "sostituto" della consueta cena aziendale che in tempi di emergenza sanitaria purtroppo non potevamo fare, ma nel contempo volevamo dare una valenza sociale all'omaggio.

Tramite conoscenze personali siamo entrati in contatto con Panta Rei e abbiamo trovato che il pacco fosse la combinazione perfetta del messaggio che volevamo trasmettere.

Per una azienda come la vostra qual è il senso di scegliere regali solidali per i propri dipendenti o stakeholder? Avete ricevuto un feedback dai vostri dipendenti che hanno ricevuto il pacco?

Abbiamo fatto questa scelta perché si combina alla perfezione con la nostra attenzione alla responsabilità sociale (dal 2010 siamo certificati SA8000). Al contempo siamo certi che i nostri dipendenti e stakeholder sappiano riconoscere il valore di questo tipo di omaggi, rispetto ad altri, magari più comuni. I dipendenti hanno infatti apprezzato molto questo dono natalizio. Questo è uno dei feedback che abbiamo ricevuto: "GRAZIE per gli "INVASÀ" che rappresentano da un lato cibi genuini, buoni e salubri ma che sono anche e soprattutto testimoni di una nostra condivisa vicinanza a chi è più fragile."

Qual'è la vostra opinione sul pacco natalizio e sul prodotto a marchio R.E.A.L. Food - INVASÀ? e, più in generale come valutate la collaborazione con Panta Rei?

Il pacco è stato realizzato davvero molto bene. I prodotti sono buoni e il packaging ottimo. Troviamo anche molto buona la comunicazione del progetto che ci sta dietro, che di sicuro lo rende comprensibile e ancora più apprezzabile e apprezzato come dono.

In che misura il tema dello spreco alimentare è strategico per voi?

Per noi è molto importante. Lavorando in un business di prodotti freschi molto deteriorabili e vivendo quotidianamente le difficoltà di consegnare prodotti buoni, di ottima qualità e freschi, e ci dispiace molto quando vediamo che poi alcuni prodotti vengono rifiutati per motivi futili e si deteriorano. Quando poi siamo costretti a buttarli la sofferenza è tanta.

Ritenete che sarà possibile proseguire questa collaborazione? In quali modalità?

Sì, sia con l'acquisto di prodotti finiti forniti dalla Cooperativa ma anche, direi, soprattutto fornendo la materia prima. Sarebbe interessante pensare anche di unire gli sforzi per degli eventi o delle attività di comunicazione e di sensibilizzazione contro lo spreco alimentare. Questa potrebbe essere la nuova sfida comune per il prossimo anno!

LAVORARE

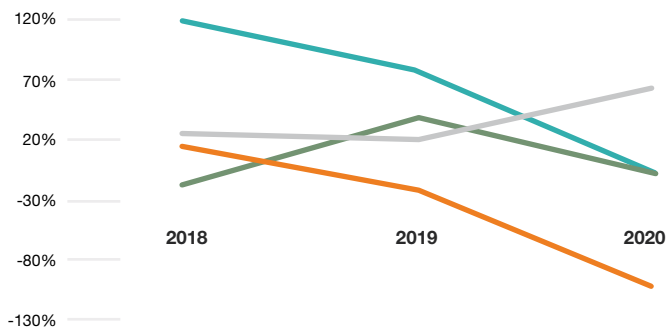


GLI EFFETTI DEL COVID SULLA PRODUZIONE

Per analizzare l'effetto dell'emergenza sanitaria sul lavoro della Cooperativa abbiamo scelto alcuni indicatori di riferimento e analizzato la loro variazione in percentuale durante il triennio 2018- 2020.

Abbiamo raggruppato i dati utilizzando come riferimento le tre macro aree di attività in cui opera la Cooperativa. Per quanto riguarda il settore delle manutenzioni, si è registrata una diminuzione variabile di tutti i servizi, con il solo aumento sensibile dell'indicatore utilizzato per descrivere l'andamento delle pulizie dei piazzali del supermercato, che ha avuto un incremento del 60% rispetto all'anno precedente.

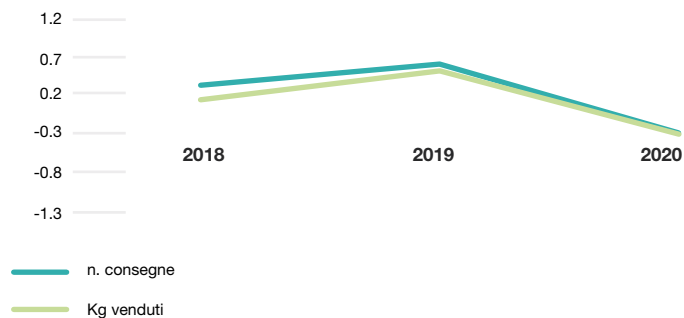
Settore pulizie e manutenzioni - Andamento nel triennio



- n. interventi piccola manutenzione
- carrelli
- Mq sfalciati
- n. appartamenti turistici per pulizie

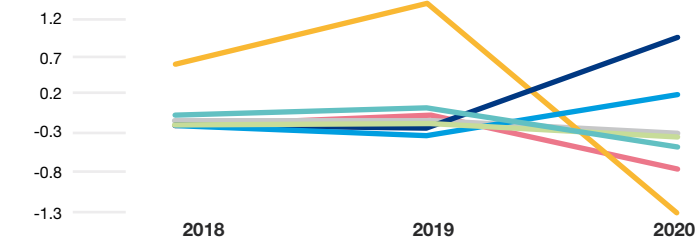
Per quanto riguarda la lavanderia invece, la significativa riduzione del lavoro (-28% circa), indicata dalla variazione del numero di kg lavati e dal conseguente numero di consegne, è dovuta principalmente alle caratteristiche della clientela che appartiene in modo significativo al settore della ristorazione e della ricettività alberghiera.

Settore lavanderia - Andamento del triennio



Il dato del lavoro alla Groletta è un po' più complesso da analizzare. In estrema sintesi e semplificando la lettura si potrebbe dire che tutti gli indicatori individuati sottolineano una riduzione dei volumi del lavoro direttamente collegati alle attività di catering, del ristorante e dell'albergo. Nonostante questo la spinta data dalla creazione del brand gli Invasà e dal progetto Pic Green hanno consentito di ridurre gli effetti negativi della pandemia.

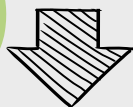
La Groletta - Andamento del triennio



- catering
- ingressi progetto pic green
- camere vendute
- barattoli venduti
- n. ingressi piscina
- clienti albergo
- pasti serviti



Intervista a
Luciano Zanin
Fundraiser per
passione



Una sfida per il 2021, che ha preso il via grazie alla stesura del progetto Bloom è una nuova attività di programmazione delle azioni di fundraising, che verrà implementata nel 2021 insieme “Fundraising per passione” di cui Luciano Zanin è il fondatore.

Al fundraising spesso le organizzazioni arrivano perché ne percepiscono l'aspetto economico, in sintesi: servono soldi! L'esperienza mi ha insegnato però che quasi mai il problema delle organizzazioni non profit sono i soldi, semmai questo è il sintomo, la cui patologia risiede in altri ambiti: organizzativi, manageriali, strategici. Altre volte però capita, come nel caso di Panta Rei che lo stimolo venga da una sensazione più profonda, come a dire: “C'è qualcosa nel fundraising che stuzzica, stimola, incuriosisce... lo sento! So che mi farà fare della fatica, ma è una sfida che mi intriga e potrebbe sicuramente far bene all'organizzazione”.

Panta rei è sicuramente una realtà ben posizionata ed ha una sua identità riconosciuta. Una Cooperativa vivace, imprenditorialmente agile, flessibile, veloce, che sa adattarsi alle situazioni ma le sa anche creare. D'altra parte, difficile fare del fundraising se non si hanno queste caratteristiche, perché bisogna aver voglia di rischiare, c'è forse qualcosa di più rischioso di costruire e fidelizzare relazioni? E con dei donatori per giunta. Panta Rei può sicuramente mettere a frutto nel fundraising tutta l'esperienza maturata nella cura dei clienti, può utilizzare le sue capacità comunicative, la sua integrità e la sua reputazione per trovare e fidelizzare nuovi donatori. In sostanza ha tutte le carte in regola per aggiungere ai suoi asset strategici anche lo strumento del dono finalizzato al sostegno delle attività e dei progetti istituzionali.

In Panta Rei c'è la voglia, l'entusiasmo, l'energia che unite alle competenze professionali, ad un bel po' di buon senso e ad una sana dose incoscienza, possono essere un mix eccezionale per attirare l'interesse dei donatori. C'è capacità gestionale, trasparenza, integrità morale e onestà intellettuale, non manca nulla, forse, e infatti i risultati si cominciano già a vedere.

È una squadra eccezionale, fatta da brava gente, che crede in quello che fa, che conosce le proprie risorse e i propri limiti, che non teme di chiedere una mano quando serve, ma anche si sa prodigare per imparare quando ed opera sempre con una grande attenzione a tutte le persone che la vivono, ma soprattutto fa tutto questo divertendosi.

Luciano Zanin

pensieri

ACROBAZIE



Pasti serviti, camere vendute, carrelli spostati non sono semplici indicatori di servizi e attività svolte. Sono i volti e l'impegno delle persone che hanno dedicato il proprio tempo, energie e fatica a quel lavoro.

Da questo punto di vista i dati del 2020 restituiscono non solo cosa è stato fatto ma anche e soprattutto **come la Cooperativa ha saputo reagire in modo flessibile, tempestivo e resiliente all'emergenza** che ha investito come uno tsunami i principali settori in cui opera.

L'organizzazione ha subito investito **tempo ed energie nella ricerca di nuove commesse e opportunità** di lavoro e contemporaneamente i soci, in particolar modo quelli svantaggiati, hanno risposto con disponibilità e grande spirito di adattamento alle nuove necessità: mentre tutto intorno si fermava e rallentava ognuno di loro ha preferito reinventarsi in un nuovo ruolo, pur di continuare a lavorare e dare il proprio contributo alla Cooperativa.

Nello specifico i dipendenti che normalmente lavoravano nel ristorante la Groletta, grazie ad un incremento del lavoro della pulizia dei piazzali dei supermercati si sono organizzati per andare a svolgere quest'altra attività. Questo ha permesso di contenere la riduzione del numero delle ore totali lavorate nel 2020, che sono state sicuramente inferiori a quelle del 2019, ma in linea con quanto realizzato nel 2018.

Quello che è sorprendente è che i soci lavoratori svantaggiati hanno preferito lavorare piuttosto che accedere alla cassa integrazione, nonostante la cassa integrazione fosse per loro particolarmente vantaggiosa dal punto di vista economico e nonostante la decisione della Cooperativa di anticiparla comunque a tutti.

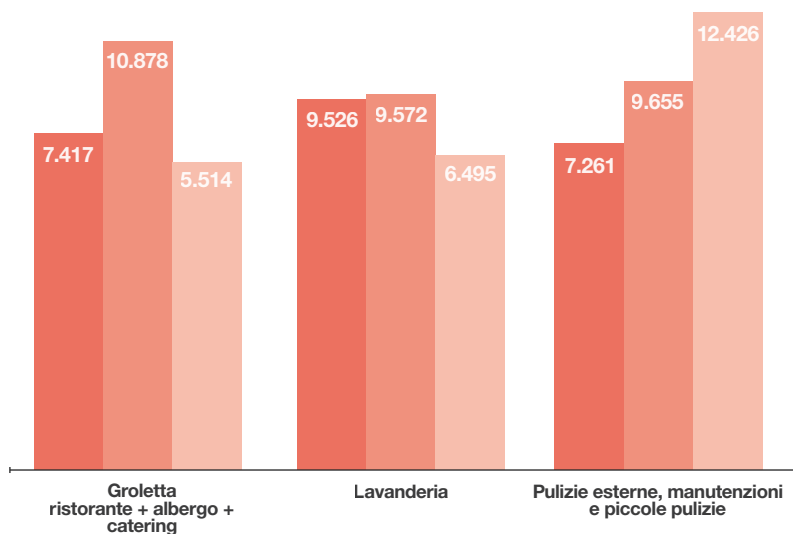
Tutto questo dimostra come in un qualsiasi contesto di lavoro porre al centro, davvero, la persona e i suoi diritti e non perdere di vista il proposito e la cornice di senso di quello che si fa costituiscono un elemento in grado di migliorare non solo il benessere delle persone ma anche la competitività e il successo dell'organizzazione.

INDICATORI DELLA VARIAZIONE DELLE ATTIVITÀ NEL SETTORE B RISPETTO AL 2019



2018 ● 2019 ● 2020 ●

LE ORE LAVORO SOGGETTI SVANTAGGIATI





*progettare e
tessere reti*

r



TESSERE RETI



Generare redditività, assicurare inserimento lavorativo, abolire gli stigmi sono tre azioni che si realizzano in funzione della capacità di **teessere e mantenere adeguate reti sociali sul territorio**, per generare fiducia e contrastare il vuoto sociale. In quest'ottica la rete degli stakeholder si allarga e il monitoraggio e il confronto di tutti i portatori d'interesse diventa un aspetto strategico che va sostenuto e correttamente mantenuto.

I servizi sociali e strutture specialistiche per la psichiatria e dei servizi dedicati all'inserimento lavorativo sono sicuramente uno degli interlocutori più coinvolti della Cooperativa, con i quali dialoga quotidianamente.

I **tirocini** sono una particolare forma di risposta ai bisogni del territorio che si realizza in stretta sinergia con i servizi sociali e le strutture specialistiche di riferimento.

Clienti e fornitori. Una caratteristica della Cooperativa è di considerare questo tipo di stakeholder principalmente per la loro natura commerciale, in modo da non perdere mai di vista la qualità dei servizi che si erogano.

Scuole e università, sono importanti interlocutori di un dialogo che è strettamente funzionale al raggiungimento degli obiettivi: sono il luogo dove attraverso un lavoro condiviso con gli insegnanti è possibile trasmettere alle giovani generazioni i contenuti fondamentali della *mission* della Cooperativa e dove è possibile contribuire alla crescita professionale di giovani operatori e cooperatori.

La rete di territori. È l'area dei comuni di provenienza dei pazienti, delle associazioni che sostengono l'area psichiatrica, delle fondazioni e di tutte le associazioni culturali e del tempo libero con le quali si collabora per allargare la rete sociale a vantaggio delle persone inserite nella Cooperativa.

I NUMERI DELLA RETE

6

Partners a cui si è aderito

9

Incontri di programmazione del Piano di Zona

16

Partner che hanno aderito ai progetti presentati dalla Cooperativa

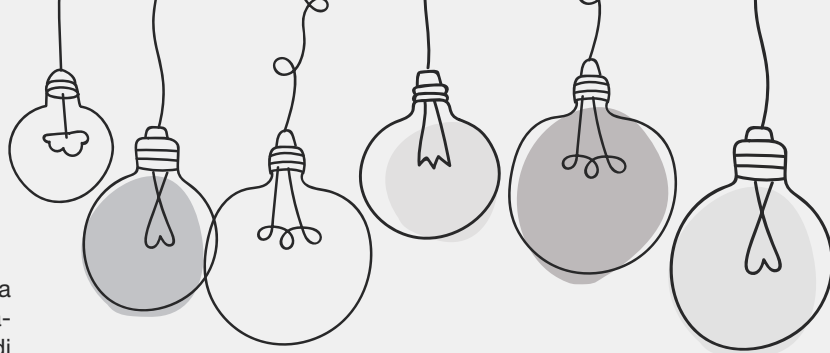
5

Enti di formazione con cui si è collaborato

3

Incontri dei giovani cooperatori

PROGETTARE



Il 2020 per Panta Rei ha rappresentato un anno di intensa attività di progettazione. L'emergenza sanitaria, la fermata di alcune attività hanno permesso alla Cooperativa di avere uno sguardo nuovo sulla propria organizzazione e sui bisogni del territorio e dei destinatari dei propri servizi. L'attività di progettazione messa in campo nel 2020 ha inteso andare oltre le risposte immediate nell'ambito della salute mentale per immaginare soluzioni sostenibili, innovative ed efficaci.

I progetti, a prescindere dai finanziamenti che purtroppo non sono stati ottenuti, implementati e hanno sicuramente contribuito a migliorare alcuni aspetti della vita della Cooperativa, degli operatori e dei pazienti coinvolti.



Il progetto "Robe da Matti"

È stato ideato per rispondere al Bando della OTB - Only the Brave Foundation per rispondere ad un bisogno generale emergente che si è manifestato con prepotente evidenza durante l'emergenza sanitaria: quello di creare di **nuovi luoghi, tempi e servizi per garantire alle persone con disturbi psichici attività di relazione e di impegno**, per **combattere l'isolamento e le solitudini** e per trascorrere un **tempo ricco di senso** nonostante le difficoltà imposte dalla pandemia e dalle normative sulla sicurezza.



Il progetto per un nuovo modello di centro diurno per la salute mentale

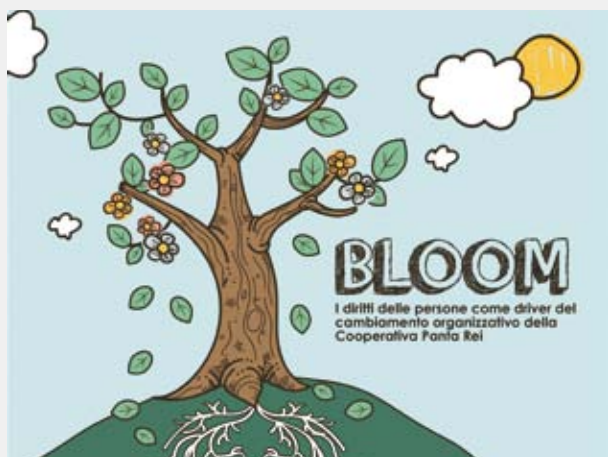
È stato presentato al Distretto 4 del dipartimento di salute mentale dell'Ulss 9 di Verona, con lo scopo di potenziare alcuni aspetti dei tradizionali centri diurni.



Il progetto PIC GREEN

Finanziato dalla Fondazione Cattolica, è stato pensato per limitare gli effetti negativi della chiusura primaverile del ristorante. Il punto di partenza è stata l'analisi delle risorse del ristorante: gli spazi. La Groletta infatti, oltre alla sala interna, è dotata di un plateatico esterno e di un grande giardino, spazi che precedente non sono stati utilizzati per servire i clienti ma che consentono, se debitamente allestiti, di distanziare i coperti. Si è lavorato

quindi all'allestimento del plateatico esterno e del del giardino. Sono state affiancate al tradizionale menù della domenica, proposte sfiziose e gustose da consumare in stile pic-nic per ricreare l'atmosfera di una vera scampagnata. Per rendere gradevole ed accattivante la proposta sono stati organizzati eventi e concerti ed è stato realizzato un allestimento originale, di qualità e sostenibile, con una particolare attenzione a valorizzare prodotti e servizi di altre cooperative sociali del territorio veronese. Il progetto ha raggiunto l'obiettivo di reintegrare al 100% il personale inserito nel servizio ristorativo.



Progetto Bloom

È un progetto nato dall'obiettivo di favorire in Panta Rei, un percorso di innovazione organizzativa, uno sviluppo in grado di garantire a se stessa e ai suoi soci una crescita sostenibile, una posizione stabile (ma non statica) e sicura all'interno dell'ecosistema e quindi del mercato e un contesto di benessere e auto-realizzazione per i lavoratori. Il progetto è stato presentato ad un concorso di Atelier dell'Impresa Ibrida di Torino e ha ottenuto una particolare menzione "per la qualità del progetto e la lucidità della scelta di attuarlo", sottolineando "l'importanza e la novità di una iniziativa che, se portata a termine, potrà diventare una best practice di livello nazionale".

Attraverso il sistema integrato previsto dal progetto l'attività di Panta Rei sarà più efficace, il suo posizionamento sul mercato sempre più competitivo e in grado di garantire opportunità di lavoro per un numero crescente di persone con patologia psichiatrica generando una ricaduta positiva effettiva e misurabile su tutta la comunità di riferimento.



Progetto Osmosi

È un progetto presentato alla Fondazione Cariverona per la creazione di un sistema di laboratori diffusi sul territorio per incrementare del 40%, con l'aggiunta di circa 50/60 posti, il numero dei pazienti seguiti nel territorio di riferimento. Il progetto vuole rinnovare il modo di vedere la salute mentale andando oltre lo stigma, per realizzare una reale osmosi tra persona e comunità, per garantire attività di relazione e di impegno, per combattere l'isolamento e le solitudini e per trascorrere un tempo ricco di senso nonostante le difficoltà.

L'attivazione di questo modello innovativo, grazie alla permeabilità con il territorio attraverso i laboratori diffusi, produrrà, in tempi medio-lunghi, una piccola ma significativa trasformazione dell'approccio alla malattia: non più patologia da isolare e contenere ma valorizzazione della persona e del suo legame con il mondo, non più solo riabilitazione del paziente ma anche e soprattutto abilitazione dei territori e della comunità.

communicare



C

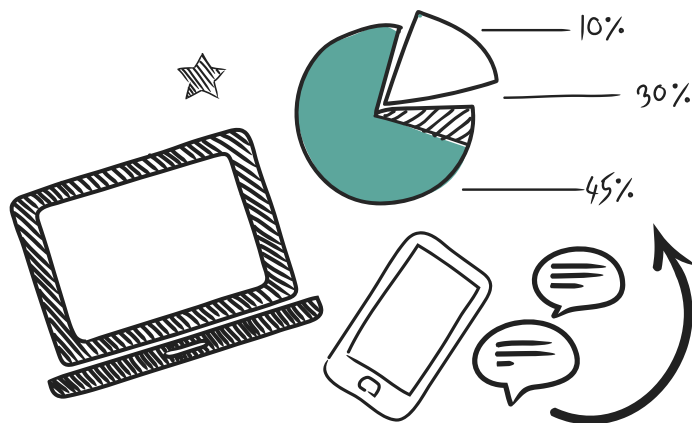
COMUNICARE

Comunicare per la Cooperativa è una azione importante ed è stata anche questa una attività su cui molto si è lavorato.

La comunicazione non è solo la trasmissione dei contenuti o delle informazioni è anche la possibilità di trasferire uno stile e un modo di essere. Per questo motivo molto è stato investito nella ricerca di una immagine, una veste grafica per prodotti che fosse effettivamente uno strumento per raccontare una identità forte, in cui riconoscersi e con cui raccontare anche attraverso la bellezza un mondo, quello del disagio psichico che per abitudine viene rappresentato come brutto, squallido e triste.

Nel 2019 è stata implementata e qualificata la comunicazione attraverso il sito web e i canali social. Proprio per fare in modo che attraverso l'attività di comunicazione si veicolassero i contenuti e i valori propri di Panta Rei, nel 2020 si è deciso di portare all'interno dell'organizzazione della Cooperativa l'attività di organizzazione e gestione della comunicazione esterna per la quale è stata inserita una nuova figura. Gli obiettivi perseguiti sono stati principalmente i seguenti:

- **attraverso le campagne social:** andare a coprire in poco tempo il maggior numero di utenti potenzialmente interessati ai contenuti, così da poter individuare nicchie di pubblico profilate.
 - il **posizionamento SEO** ha puntato alla corretta indicizzazione del sito internet per una maggior riconoscibilità sui motori di ricerca.
 - il **contenuto redazionale**, invece, mirava a posizionare meglio parole chiave che si dimostrano più strategiche per il business della Cooperativa.
- In media le **newsletter** sono state aperte da 1 utente su 4, una buonissima media soprattutto dato che gli argomenti erano strettamente riferiti agli acquisti delle Groletterie come regalo di Natale.



I dati di navigazione del sito riportati in seguito mostrano la positività del dato della frequenza di rimbalzo. (1 utente su 2 si ferma a approfondire i contenuti) e la durata di permanenza superiore al minuto giustifica il tempo di lettura di ogni articolo



COMUNICARE

Per quanto riguarda la comunicazione sui social Pantà Rei ha organizzato la comunicazione con tre diverse pagine facebook: uno per Pantà Rei, uno specifico per il Ristorante la Groletta, e uno attivato a Dicembre per promuovere la neonata associazione Limen.

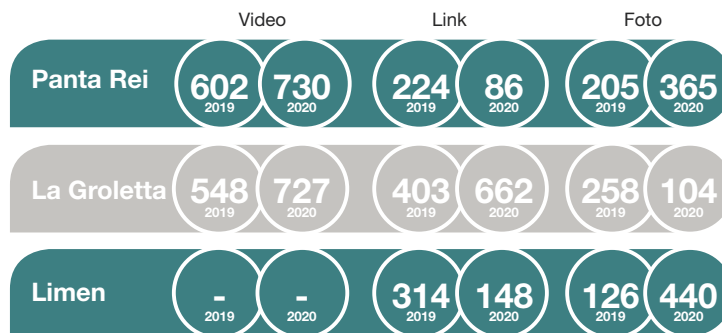
IL 2020 registra un generale aumento di tutti gli indicatori utilizzati per rendicontare l'attività della comunicazione esterna.

Di seguito un riepilogo delle uscite e delle coperture dei post:

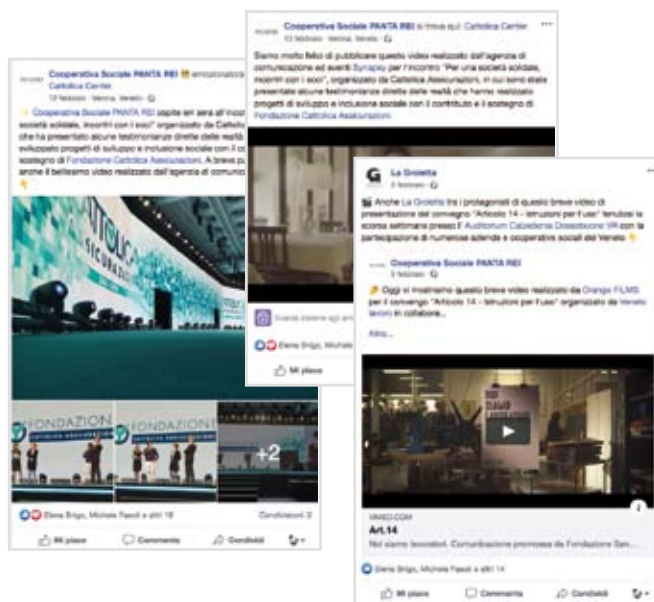
Post pubblicati



Copertura media delle uscite



Per molte delle iniziative realizzate durante l'anno si è cercata una copertura anche sui media locali, con l'obiettivo di creare una maggiore consapevolezza sul territorio sui temi cari alla Cooperativa, con un approfondimento maggiore rispetto agli strumenti web e social.



misurare

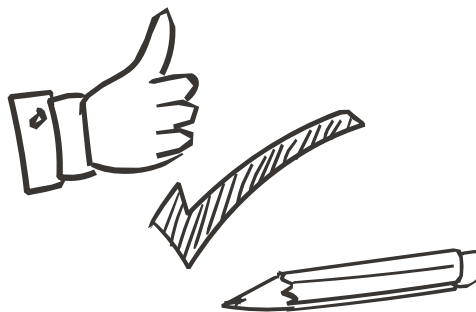


m

MISURARE



LIKE



Ma da questo impegno quale valore aggiunto si genera?

Per tentare di dare una risposta al quesito la Cooperativa ha attivato diversi processi di misurazione, alcuni legati a progetti di ricerca a lungo termine e altri più immediatamente analizzabili.

L'ATTENZIONE NEL RACCOGLIERE I FEEDBACK

Per misurare la qualità del suo lavoro attraverso i feedback dei principali stakeholder la Cooperativa si è dotata di tre questionari di soddisfazione distinti in due macrogruppi: quelli per gli **stakeholder interni, i pazienti** e quello per i **clienti e i fruitori** delle attività produttive.

SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI



Soddisfazione soci lavoratori

0

17%

82%

Soddisfazione utenti servizio di tipo A

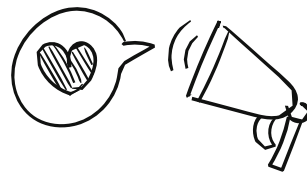
13%

12%

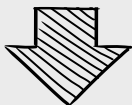
74%

Il parere dei clienti è molto utile per capire se i servizi forniti sono percepiti come buoni e apprezzati, per avere conferma nel tempo che il proprio posizionamento sul mercato e conseguentemente per garantirne la stabilità economica alla Cooperativa e ai suoi lavoratori.





Intervista a
Silvia Sartori



Attraverso il Bilancio Sociale una organizzazione coltiva l'ambizione di poter raccontare e misurare l'impatto che produce sulla collettività.

Questo è il quarto anno che la Cooperativa presenta ai suoi stakeholder il Bilancio Sociale di Panta Rei. E' evidente quindi che la redazione e la presentazione di questo documento non significa assolvere a quanto richiesto dalla normativa, ma, fondamentalmente saldare un legame di fiducia. È la cifra con cui agisce quotidianamente, prima di tutto con i suoi soci e i suoi utenti, e poi con gli stakeholder, dalla pubblica amministrazione ai clienti dei servizi. È uno strumento di responsabilità nei confronti di una comunità a cui va garantito un corretto uso delle risorse e verso il quale ha il compito di restituire i risultati di scelte e azioni. Lavorare al bilancio di Panta Rei è da sempre un'esperienza particolare, coinvolgente e decisamente complessa. La prima volta che, quattro anni fa, abbiamo iniziato questa collaborazione, la sensazione che emergeva ad ogni incontro era che i racconti dei soci, degli operatori e dei pazienti oltre che del consiglio di amministrazione, fossero un continuo susseguirsi di nuovi mondi che si aprivano, esperienze anche piccole che non potevano essere dimenticate perchè portano, ognuna, il grande carico di Senso che questa Cooperativa insegue ogni giorno.

Il lavoro del consulente allora diventa meravigliosamente complesso e sorprendente perchè deve far ordine e sintesi all'interno di una moltitudine di cose da dire, informazioni da valorizzare, immagini da fotografare senza scordare nulla perchè tutto, anche l'introduzione di un palmare per le ordinazioni al ristorante, è frutto di un pensiero, di un progetto, di un'idea che mette al centro i pazienti che lavorano o sono ospitati in Cooperativa. Ecco qual è stata la singolarità del lavoro di questi anni: non si è mai trattato di scrivere il Bilancio Sociale di una organizzazione ma di comporre la storia di tutte le persone che ne fanno parte. Nel 2020 i settori in cui opera Panta Rei sono stati quelli più fortemente colpiti dalla contrattura economica generati dall'emergenza sanitaria. Ci si aspetterebbe un Bilancio Sociale raccontato "in difesa", in cui si racconta di lavoratori in cassa integrazione, di riduzione del lavoro, di una comunità alloggio che ha fatto i conti con i contagi tra gli ospiti, ma si trova, in queste pagine, molto poco di tutto questo. Si trovano ancora i volti e le storie di soci, operatori e pazienti, della loro volontà di proteggere e far crescere la LORO Cooperativa, l'orgoglio di farne parte.

Questa collaborazione con la Cooperativa Panta Rei per me ha significato la creazione di un vero e sincero legame di amicizia e di fiducia e anche, perché no, di condivisione. Mi sento davvero privilegiata per aver potuto testimoniare con il mio lavoro una storia di successo e di valore, di aver contribuito a dar voce a uomini e donne che nell'appartenenza a questa Cooperativa realizzano ogni giorno la propria dignità e affermano i propri diritti, ben oltre quello che i numeri possono raccontare.

pensieri



LA RICERCA

Durante il convegno organizzato il 18 giugno 2020 da remoto sono stati presentati i risultati della ricerca.

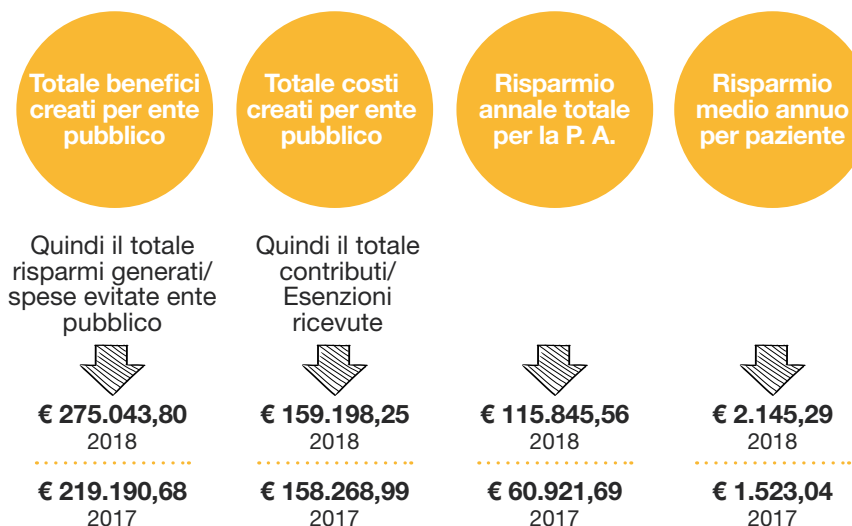
L'inserimento lavorativo di soggetti con disagio psichiatrico - valutazione degli esiti, misurazione dell'impatto proposte organizzative per un modello riabilitativo innovativo

promossa all'Associazione Pro Win di Verona, realizzata grazie al finanziamento di Fondazione Cattolica, dal Centro Studi Socialis e l'Università di Verona.

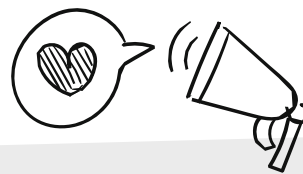
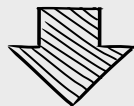
I dati della ricerca sono sorprendenti: La prima parte dello studio del Centro Studi Socialis analizza l'impatto economico della Cooperativa sui budget pubblici. Attraverso il metodo Valoris, condotto su 60 lavoratori svantaggiati del-

la Cooperativa si è calcolato il risparmio dalle pubbliche amministrazioni nel biennio 2017-2018.

I dati dicono che la Pubblica Amministrazione ha risparmiato nel 2017 circa 60.000 euro, nel 2018 più di 115.000, con un risparmio medio per ogni paziente di circa 1800 euro annui. Questi valori confermano come la Cooperativa Sociale Panta Rei abbia saputo valorizzare al meglio i contributi pubblici ricevuti dalla regione al fine di favorire l'inserimento di personale svantaggiato (€ 91.428,6 ricevuti nel 2017 e € 91.428,6 ricevuti nel 2018 da Regione Veneto), per produrre un valore che ha coperto e superato il costo pubblico di tale finanziamento.



La parte della ricerca condotta dall'Università di Verona si è posta la domanda "Qual è l'impatto dei progetti di inserimento lavorativo competitivo e integrato a processi riabilitativi della Cooperativa Sociale Panta Rei sulle persone con disturbo mentale?" La ricerca è stata condotta confrontando risultati clinici di 33 persone inserite nel progetto Panta Rei e altrettante che non ne fanno parte. I dati di sintesi riferiscono che i pazienti inseriti in Panta Rei stanno meglio ed anno minor bisogno di interventi manifestano il 33% dei sintomi in meno degli altri pazienti e il 67 % in meno di bisogni anche di tipo emergenziale.



Com'è nata l'idea di questo progetto di ricerca?

L'idea nasce principalmente dalla considerazione che a Verona operano nell'ambito del privato sociale numerose cooperative sociali caratterizzate in gran parte da strutture organizzative di modesta professionalità. Ciò impedisce loro di confrontarsi con il mercato e di conseguenza viene così a mancare un'importante spinta al miglioramento della loro capacità operativa e delle loro attività.

Partendo da questa considerazione Pro Win si è posta l'obiettivo, ambizioso, di identificare, scoprire, raccontare esperienze capaci, nel contesto di percorsi di innovazione sociale, di coniugare il ridimensionamento della spesa pubblica con la tutela dei nuovi rischi sociali, e di valutarne la replicabilità in altri contesti, come modelli di gestione utili per la programmazione di policy efficaci da parte dei decisori pubblici. A questo punto abbiamo interpellato un ente finanziatore. la valutazione che la richiesta a soggetti finanziatori privati di fondi per la ricerca, debba avere come esito che la scommessa, tra il soggetto promotore, il soggetto finanziatore e il soggetto oggetto di analisi sull'ottenimento di risultati positivi, efficaci e utilizzabili dell'attività di ricerca, debba essere comune e condivisa, al fine di non sprecare risorse finanziarie, già limitate per i soggetti finanziatori, ma di utilizzare al meglio tali risorse anche allo scopo di non sottrarre opportunità di spesa da indirizzare verso altri soggetti beneficiari.

Perché avete deciso di coinvolgere Panta Rei?

Il coinvolgimento di Panta Rei nella ricerca, nasce dal convincimento che questa organizzazione abbia la capacità di realizzare l'obiettivo generale in precedenza indicato, attraverso la creazione di percorsi di innovazione sociale, coniugando il contenimento della spesa pubblica in ambito sanitario, con la garanzia di effettuare servizi di alta qualità nei confronti dei propri utenti.

Questo convincimento è nato da un'attenta analisi delle performance patrimoniali, economiche e finanziarie effettuata sui bilanci societari fino al 2018, e da una stima dei

benefici di impatto sociale, individuati sulla base di evidenti risultati positivi, anche se non ancora certificati.

Quali sono i primi risultati più significativi?

Abbiamo attivato una vasta ricerca, con l'aiuto delle Università di Brescia e Verona per monitorare i risultati di questa Cooperativa sia sul versante economico sia su quello, prioritario, della qualità di vita e di cura dei pazienti.

I risultati della ricerca economica dell'Università di Brescia, sono già disponibili e sono molto buoni nel senso che questa modalità consente di assistere i pazienti con costi decisamente inferiori rispetto alle modalità organizzative analoghe presenti sul territorio nazionale. L'analisi sui risultati sanitari dei pazienti, dell'Università di Verona, non è ancora del tutto conclusa (lo sarà a presto) ma già evidenzia dei dati molto buoni.

Qual è il valore di questa collaborazione Fondazione-Privato sociale- Università?

Questa collaborazione, dopo i primi risultati positivi, ha il merito di aver coagulato intorno ad una idea progettuale del soggetto promotore, che oggi possiamo affermare centrata sull'obiettivo, tre diversi tipi di risorse:

- *Risorse economiche di un soggetto finanziatore che ha intravisto l'utilità e il buon esito della ricerca;*
- *la volontà di analisi e messa in discussione della propria organizzazione di Panta Rei, non sempre facile da avviare e realizzare;*
- *l'opportunità per l'Università di studiare una realtà di impresa sociale che si sta confermando una best practice utile per la propria attività di ricerca.*

Si è realizzata una correlazione virtuosa tra idea progettuale, risorse finanziarie, metodo di ricerca e oggetto analizzato, con la possibilità di offrire alla Pubblica Amministrazione metodologie e/o strumenti organizzativi, utili a programmare e gestire politiche di welfare efficaci rispetto alle risorse disponibili sempre più compresse.



contare

C

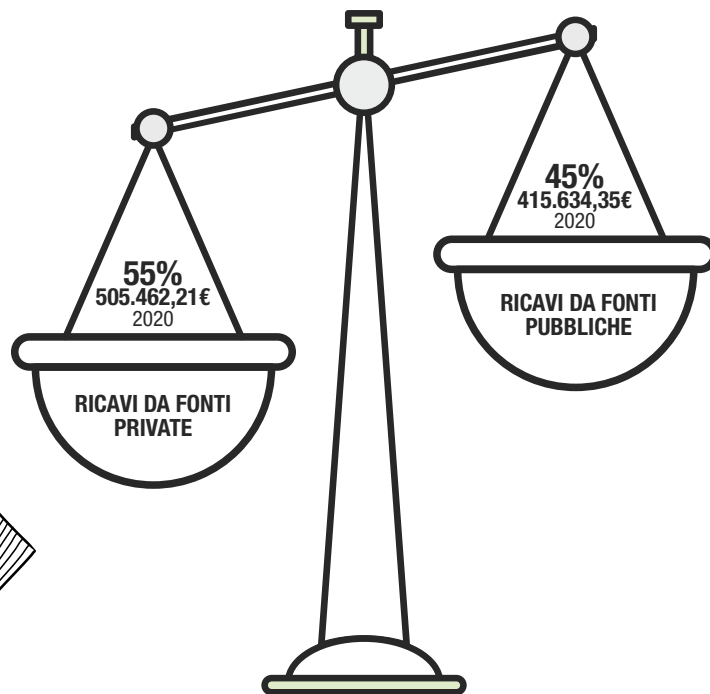
CONTARE

Il dettaglio dei dati contabili è descritto nel Bilancio economico della Cooperativa, qui se ne estraggono solo i più significativi perché i numeri che contano non sono solo quelli economici. Ma per Panta Rei entrate, uscite e ripartizioni del budget sono l'occasione per raccontare ancora una volta una storia di crescita e di cambiamento. I dati economici sono uno degli indicatori che ci dicono quali obiettivi sono stati raggiunti e pongono le condizioni di realtà per progettare il futuro.

Il dato più significativo in questo senso è la bilancia che indica la dipendenza della Cooperativa da fonti pubbliche e la sua trasformazione e "ribaltamento" a partire dal 2018. Si tratta di un dato che racconta della qualità del lavoro e dei servizi offerti da Panta Rei e dai suoi soci lavoratori e della spinta innovativa.

Nel corso del quinquennio 2015-2019 la dipendenza da ricavi derivanti da convenzionamento con enti pubblici si è significativamente ridotta.

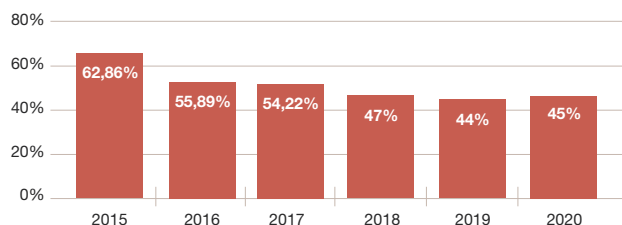
Nel 2018 La Cooperativa ha ottenuto il significativo risultato di rovesciare la bilancia, per cui per la prima volta i ricavi da fonti private hanno superato quelli da fonti pubbliche derivanti da convenzioni a valere esclusivamente sul settore A della Cooperativa. Il 2020 conferma questa tendenza, registrando un incremento delle entrate da fonti pubbliche che oras ono il 56% del totale.



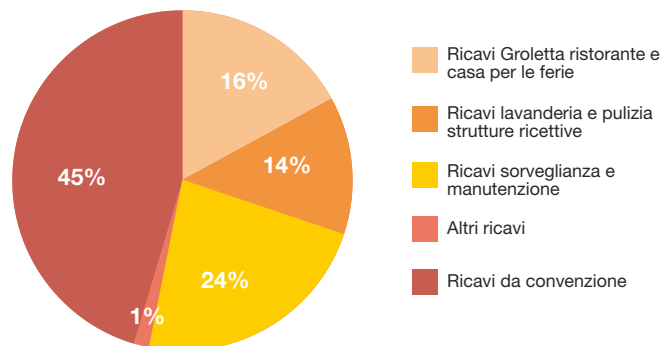
Qui di seguito è riportato uno schema che riassume le diverse provenienze dei ricavi. Oltre ai ricavi provenienti dalle convenzioni per il settore A, il restante dei ricavi proveniente dal settore B è stato suddiviso nei diversi settori in cui opera la Cooperativa.

L'andamento dei costi è in linea con gli ultimi anni e vede il 63% del totale impiegato per il costo del personale.

Percentuale di entrate da fonti pubbliche (2015-2020)



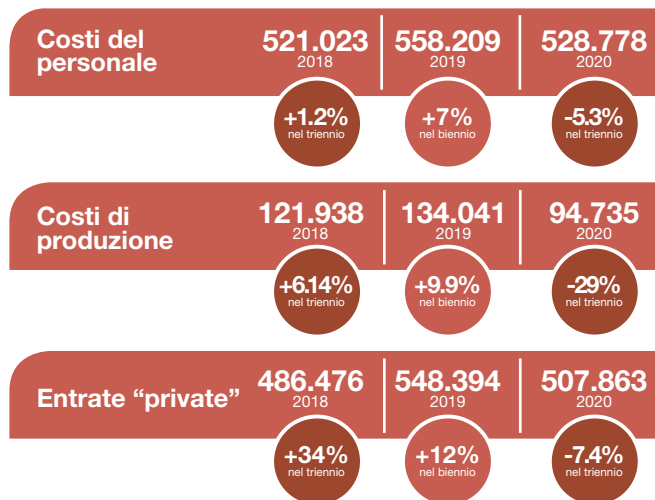
Annalisi ricavi 2020



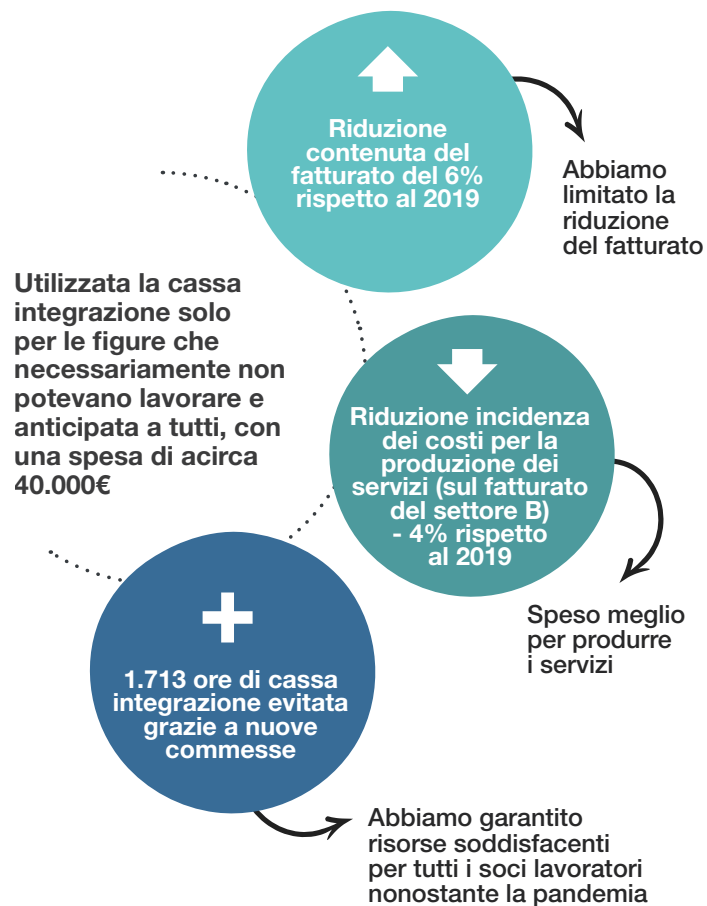
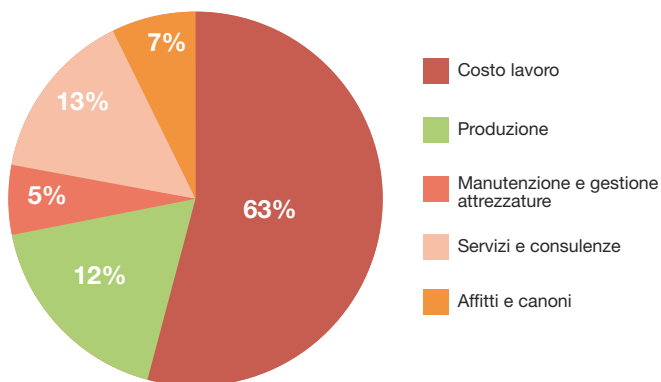
CONTARE

Il costo del lavoro nel 2020, dopo l'incremento del 2019 si è riportato sui valori del 2018. Nel contesto del Bilancio Sociale il dato è utile, in quanto evidenzia il mantenimento di una politica di sostegno occupazionale che mette al centro i lavoratori e la mutualità prevalente.

Abbiamo speso meglio...



Analisi dei costi



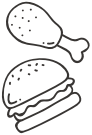
NOVITÀ 2020

Gli eventi più importanti che hanno caratterizzato l'anno trascorso sono qui riportati. Si tratta di novità e fatti particolari di cui non vorremmo perdere la traccia, convinti che anche da questi piccoli dettagli si possa leggere meglio la trama del nostro lavoro e la nostra capacità di rinnovarci senza fermarci, anche quando la situazione è difficile.



CREAZIONE DEGLI INVASÀ IL NUOVO PROGETTO R.E.A.L. FOOD

R.E.A.L. FOOD è un innovativo progetto di rete, nato nel 2019 che insieme a diversi attori del sistema produttivo e scolastico del territorio, propone strumenti per il recupero delle eccedenze alimentari e per la sensibilizzazione ai temi cari alla Cooperativa come la sostenibilità e l'inclusione. Nel 2020, il progetto si è ulteriormente sviluppato con la nascita del nuovo brand, **gli INVASÀ**.



PIC GREEN, RIPENSARE LE ATTIVITÀ PER RISPONDERE ALL'EMERGENZA

Nell'estate del 2020 per garantire lavoro e accessi al ristorante con una proposta in linea con le nuove esigenze e la nova normativa si è deciso di affiancare alla normale attività della Groletta una proposta originale ed innovativa che ha intercettato una duplice ed emergente esigenza della clientela del fine settimana: **stare all'aria aperta e non spendere troppo**. La proposta è stata quindi quella di un servizio che ha garantito la consueta qualità, accessibile economicamente, da consumare nello spazio all'aperto del nostro parco, prenotando una coperta e un set pic nic. Il progetto è stato sostenuto da **Fondazione Cattolica**.



AVVIO DEL NUOVO RAMO DI ATTIVITÀ SPORTELLO "FUNDRAISING"

Per promuovere, sviluppare la capacità della Cooperativa di attrarre nuovi finanziatori e donatori, internalizzando contemporaneamente il settore della comunicazione della Cooperativa.

REALIZZAZIONE DEL CONVEGNO "INTERVENTI SOCIOSANITARI E INSERIMENTO LAVORATIVO: DA SPESA A INVESTIMENTO"



Gli esiti della ricerca condotta sui pazienti della Cooperativa Sociale Panta Rei come strumento per ridisegnare nuove forme e politiche per la salute mentale. Si è trattato di un momento molto importante per la Cooperativa, alla fine di una lunga attività di ricerca condotta con l'Università di Verona e il Centro Studi Socialis. Lo scopo dell'iniziativa era duplice: **restituire i risultati della ricerca e focalizzare l'attenzione degli addetti ai lavori** su temi di grande attualità come la salute mentale e la sua gestione a livello di strategie pubbliche.

AVVIO DEL PROGETTO BLOOM



BLOOM è un progetto di innovazione organizzativa ideato e avviato nel 2020: un sistema di interventi per una crescita e sviluppo delle persone, realizzato su tre livelli:

- * **Pianificare**, per fissare all'interno della Cooperativa *mission vision*, valori e condividere un cambiamento strategico sostenibile lungo termine.
- * **Programmare a medio termine** interventi, affiancamenti e consulenze in grado di supportare e disegnare su misura i processi trasformativi.
- * **Gestire operativamente il cambiamento** attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti e la formazione e capacitazione del personale.

ACCREDITAMENTO ED AUTORIZZAZIONE DELLE STRUTTURE SOCIO-SANITARIE IN GESTIONE ALLA COOPERATIVA:

La comunità alloggio di base "La Groletta" e i due appartamenti protetti.

parole

IL RUOLO
DELLA
DIAGNOSI

IL CONCETTO DI
RECOVERY

UN
LAVORO
VERO

LE PAROLE CHE CONTANO

RIDEFINIZIONE
SOGGETTO-
LAVORO

IL FARE
BENE,
ASSIEME

EPOCHÈ

* IL CONCETTO DI RECOVERY

L'abbandono del «ruolo» di paziente psichiatrico e la riappropriazione del senso di persona/cittadino il soggetto contrasta l'autostigma e mette a frutto le proprie abilità.

* EPOCHÈ

È la sospensione del giudizio, la disponibilità a “mettere tra parentesi” la malattia mentale.

* IL FARE BENE, ASSIEME

Sperimentare la relazione del fare insieme, «collega-collega», accorciare le distanze, creando nella quotidianità una storia comune di appartenenza.

* IL RUOLO DELLA DIAGNOSI

La focalizzazione è sulla persona, sulle capacità anziché sul deficit.

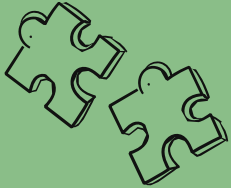
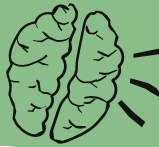
* RIDEFINIZIONE SOGGETTO-LAVORO

Il lavoro viene pensato come un “abito sartoriale” a misura del lavoratore svantaggiato.

* UN LAVORO VERO

La partecipazione dei soci alla vita della Cooperativa ed alle attività produttive consente un vero protagonismo, un senso di appartenenza, un senso di responsabilità e arricchimento personale.

ANNI DI BELLE IDEE E GRANDI PROGETTI



*“A volte le cose più
semplici possono
diventare straordinarie se
sono fatte assieme alle
persone giuste.”*

[Nicholas Sparks]



Passo dopo passo, siamo cresciuti e abbiamo imparato che...

... il fare **insieme** è la miglior risposta alla sfiducia, alla rassegnazione, alla rinuncia dei propri diritti e anche ad un po' di felicità...

... il **capitale umano** e sociale, cresciuto nel tempo, **è il fattore più importante** che ci da stimolo **per continuare a crescere** e a rinnovarci...

... anche **noi** nel nostro piccolo possiamo contribuire al benessere della società.

Ci siamo impegnati per creare **una realtà Cooperativa basata su** concetti di **solidarietà, relazioni vere**, umiltà e **senso del limite**.



PRINCIPI

PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

- ✱ **Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore ai sensi dell'art.14, comma 1, D.lgs. N° 117/2017 e con riferimento alle Imprese Sociali, dell'art. 9, comma 2 D.L. n. 112/2017. La matrice di raccordo fra le indicazioni delle Linee Guida Ministeriali e i capitoli di Bilancio Sociale è riportata nella pagina successiva.**
- ✱ **Allegato A della DGR Regione Veneto N° 815 del 23/06/2020. Schema tipo e Guida per la realizzazione utili per l'adeguamento all'obbligo di redazione annuale del Bilancio Sociale da parte delle Cooperative Sociali e dei loro Consorzi con sede legale nella Regione del Veneto.**

INFORMAZIONI GENERALI DELL'ENTE

- ➡ *Ragione sociale:* **Cooperativa Sociale Panta Rei**
- ➡ *Indirizzo:* Via Vassanelli, 25 - Bussolengo - Verona
- ➡ *Altre sedi:*
La Groletta, Loc. Groletta, 1 - Rivoli, Verona
- ➡ *Partita Iva:* 03152660233
- ➡ *Codice Fiscale:* 93143870231
- ➡ *Forma giuridica:* Cooperativa Sociale
- ➡ *Data costituzione:* 2001
- ➡ *Telefono:* 045 6717635
- ➡ *Sito internet:* www.cooperativapantarei.it
- ➡ *Email:* amministrazione@cooperativapantarei.it
- ➡ *PEC:* cooperativapantarei@pec.it
- ➡ *Codice Ateco:* 88

ALTRE INFORMAZIONI UTILI PER COMPRENDERE IL PERCORSO DI RENDICONTAZIONE

Il **Bilancio Sociale** è uno strumento di accountability che evidenzia l'impatto sociale che l'organizzazione (sia essa privata o ente locale) produce sulla collettività di riferimento e su alcuni gruppi sociali in particolare.

Per noi **significa ricerca, insieme, di una storia condivisa**. È un lavoro impegnativo che attraverso la restituzione di dati e numeri descrive inconfutabilmente il cambiamento che quotidianamente coltiviamo nelle persone, nelle organizzazioni e nella comunità.

Panta Rei ha dedicato una parte significativa del proprio tempo alla redazione del Bilancio Sociale.

Narrare e descrivere il lavoro svolto è importante per due diversi motivi: da una parte **aiuta a tenere traccia di un percorso**, ad avere consapevolezza dei risultati raggiunti e delle difficoltà incontrate; dall'altra **crea un sistema trasparente di dati** in grado di generare fiducia in tutti gli stakeholder, attori fondamentali del percorso di crescita e di sviluppo di una organizzazione.

Essere consapevoli di questo strumento ha significato investire tempo e pensiero per garantire un percorso interno di condivisione e di riconoscimento e per assicurare chiarezza e trasparenza informativa.

Per questo motivo, il gruppo di lavoro nel 2020 ha investito molte ore di formazione e riunioni di accompagnamento per la ricerca e la definizione dei dati e per la stesura del Bilancio Sociale.

Il Bilancio sociale ha il compito di raccontare cosa è avvenuto durante l'anno di ricomporre la vita dell'organizzazione, degli utenti, dei soci, delle istituzioni e del territorio che gravitano attorno al suo quotidiano agire.



MATRICE DI RACCORDO DEL BILANCIO SOCIALE CON LE LINEE GUIDA MINISTERIALI

Area informativa - Dettagli informativi richiesti da Linee Guida Ministeriali¹

Capitoli i Bilancio Sociale

6.1 - Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale

| | | |
|--|-----------------|-----------------------|
| Eventuali standard di rendicontazione utilizzati. | NA ² | Informazioni generali |
| Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di misurazione | NA | |
| Altre informazioni utili per comprendere processo di rendicontazione | NA | |

6.2 - Informazioni generali sull'ente

| | | |
|--|----|---------------------------|
| Nome Ente | | Informazioni generali |
| Codice Fiscale | | Informazioni generali |
| Partita Iva | | Informazioni generali |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del CTS | | Informazioni generali |
| Indirizzo Sede Legale | | Informazioni generali |
| Altre sedi | | Informazioni generali |
| Aree territoriali di attività | | Riconoscersi |
| Valori e finalità perseguite (mission) | | Riconoscersi, Acrobazie |
| Attività statutarie individuate ai sensi Art. 5 D.Lgs 117/2017 | | Informazioni generali |
| Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale | NA | |
| Collegamento con altri enti del terzo settore | | Progettare e Tessere reti |
| Contesto di riferimento | | Riconoscersi |

6.3 - Struttura, governo e amministrazione

| | | |
|--|----|---------------------------|
| Consistenza e composizione della base sociale/associativa | | Essere - Governance |
| Sistema di governo e controllo | | Essere - Governance |
| Aspetti sugli aspetti relativi alla democraticità interna | | Essere - Governance |
| Mappatura dei principali stakeholder e modalità di coinvolgimento | | Progettare e Tessere reti |
| Coinvolgimento di lavoratori e utenti (solo per Imprese sociali ai sensi art. 11 D.Lgs.112/2017) | NA | |

6.4 - Persone che operano per l'ente

| | | |
|---|----|----------------------------|
| Tipologia, consistenza e composizione del personale dell'ente | | Essere - I Soci Lavoratori |
| Attività formativa | | Essere - I soci Lavoratori |
| Struttura dei compensi e delle retribuzioni | | Essere - I soci Lavoratori |
| Criteri di rimborso ai volontari | | Essere - I Volontari |
| Indennità di carica per la governance | | Essere - Governance |
| Compensi dei dirigenti | | Essere - Governance |
| Rapporto fra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori | | Essere - I soci lavoratori |
| Numero volontari che hanno usufruito di rimborsi | | Essere - I volontari |
| Modalità di regolamentazione rimborsi ai volontari | | Essere - i Volontari |
| Pubblicazione sul sito web compensi della governance (art.14 c.2 CTS) | NA | |

| 6.5 - Obiettivi e attività | | |
|---|--|---|
| Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti | | Ascoltare Lavorare |
| Informazioni sugli output risultanti dalle attività poste in essere. | | Ascoltare Lavorare |
| Effetti sui portatori di interesse prodotti dalle azioni realizzate | | Ascoltare, Lavorare, Misurare, Acrobazie |
| Certificazioni di qualità dell'ente/accreditamento | | Riconoscersi |
| Evidenza di coerenza delle attività dell'ente con le finalità dell'ente | | Riconoscersi |
| Il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati | | Ascoltare Lavorare |
| Fattori ritenuti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi programmati | | Riconoscersi |
| 6.5 - Informazioni specifiche per Enti filantropici | | |
| Elenco e importo delle erogazioni deliberato ed effettuate | | NA |
| Indicazioni beneficiari delle erogazioni diversi dalle persone fisiche | | NA |
| Numero dei beneficiari persone fisiche | | NA |
| Totale degli importi erogati alle persone fisiche | | NA |
| 6.6 - Situazione economica-finanziaria | | |
| Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati | | Contare |
| Specifiche informazioni sulla raccolta fondi | | Contare |
| Segnalazione da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nel corso della gestione ed azioni di mitigazione effetti negativi | | Contare |
| 6.7 - Altre informazioni | | |
| Indicazioni su contenzioni/controversie in corso rilevanti ai fini del BS | | NA |
| Altre informazioni di natura finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale (D.Lgs.254 del 30/12/2016): parità di genere, rispetto diritti umani, lotta alla corruzione. | | NA |
| Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione | | Essere - La Governance |
| 6.7 - Altre informazioni ambientali | | |
| Politiche di impatto ambientale | | |
| Indicatori di impatto ambientale | | NA |
| Indicatori per la gestione rifiuti | | NA |

¹ Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore ai sensi dell'Art.14 c.1 D.Lgs 117/2017

² NA= requisito non applicabile

PANTAREI
COOPERATIVA SOCIALE

Cooperativa Sociale Panta Rei
Via P. Vassanelli, 25
37012 Bussolengo (VR)

coop.pantarei@gmail.com



www.cooperativapantarei.it

Seguici su



www.ristorantelagroletta.it