

## Sommario

La ragione d'essere della cooperativa Margine sc s (ovvero la nostra Mission) raccontata dalla nostra storia.....	1
Dove vogliamo andare e quali sfide ci aspettano (la nostra Vision) .....	2
Quali sono i nostri obiettivi di lungo termine.....	2
Quali sono gli impegni di questa Direzione .....	3

## La ragione d'essere della cooperativa Margine sc s (ovvero la nostra Mission) raccontata dalla nostra storia

Siamo nati nel 1979, un anno dopo l'abbattimento del muro del manicomio di Collegno. Ispirati da quell'evento fortemente simbolico, rivoluzionario e anticipatore di un processo di consapevolezza sociale, alcuni giovani volontari si costituirono in cooperativa per occuparsi dei pazienti psichiatrici: persone fragili, ai margini della società, da cui il nostro nome. Spinti dalla voglia di andare oltre il muro delle discriminazioni e dei pregiudizi, che all'epoca erano ancora fortissimi, la cooperativa Il Margine si costituì dandosi come simbolo un oggetto semplice e pieno di speranza: un aereo di carta, per volare oltre quel muro. **Il nostro percorso ad ostacoli, tra sogni, progetti e ripensamenti.**

**6 aprile 1979:** a Venaria, alcuni volontari di un centro di incontro decidono di costituirsi in cooperativa per operare come animatori culturali, organizzando spettacoli e altre attività per bambini, giovani, ed anziani. Nasce Il Margine. **Estate 1979:** il Comune di Venaria mette a disposizione una struttura a Noli (SV), dove organizziamo un campeggio autogestito per le famiglie. **Novembre 1979:** a Venaria allestiamo un piccolo laboratorio per realizzare prodotti artigianali e artistici. **Settembre 1980:** sempre a Venaria, acquistiamo un bar e proseguiamo fino al 1982, con scarsi risultati ma, soprattutto, con scarsa convinzione, rendendoci conto che il nostro obiettivo è un altro (anche se non ci è ancora del tutto chiaro).

**Febbraio 1982:** ci spostiamo a Collegno, e già che ci siamo modifichiamo l'assetto politico e amministrativo. Prende corpo l'ipotesi di lavorare nei servizi alla persona, inserendoci nel processo, già in corso, di chiusura dell'Ospedale Psichiatrico di Collegno. **1983:** prendiamo in gestione il Centro Sociale Basaglia, e animati da grande volontà realizziamo attività e laboratori fotografici e video, oltre a ceramica, pittura e falegnameria, con modalità che a volte stridono con il trattamento clinico. Nel frattempo, partecipiamo alla nostra prima gara di appalto per la gestione di tre comunità. Per molti anni Collegno diventa il centro di iniziative di grande interesse artistico e culturale, con il coinvolgimento della Compagnia del Bagatto, di autori come Dacia Maraini, Alda Merini, Natalia Ginzburg, e di artisti come Mario Merz e Gilberto Zorio, che condussero laboratori con i ricoverati. Tonino De Bernardino girò un cortometraggio su Felice Fischetti, ex degente e poeta, di cui Il Margine pubblicò l'antologia. Da quel periodo di grande entusiasmo, mai esaurito, sono passati anni nei quali abbiamo acquisito esperienza, credibilità, strutture. Come molti giovani, volevamo cambiare la realtà delle cose, per restituire agli ex ricoverati del manicomio la libertà e la dignità che

fino a quel momento erano state loro negate, creando rapporti più umani, ricchi e solidali. Oggi la nostra cooperativa è una importante onlus tra le più presenti e attive in Piemonte. Gestiamo decine di servizi alla persona in tantissimi ambiti: disabilità, psichiatria, minori, inserimenti scolastici, politiche attive del lavoro, comunità mamma-bambino, anziani. Lo facciamo con la stessa visione passionale e romantica degli inizi, senza mai rinunciare ai valori di una storia profondamente umana, fatta delle storie di tanti. Da quaranta anni.

## Dove vogliamo andare e quali sfide ci aspettano (la nostra Vision)

Mentre una parte del mondo alza i muri verso i diseredati della terra, dal 1979 la nostra cooperativa apre le braccia alle persone più fragili, offrendo servizi, cuore e relazioni che pongono l'accento sulla persona.

Dare benessere, cure, conforto, dignità è un lavoro molto particolare, a volte difficile e faticoso, ma che restituisce grandi soddisfazioni personali e grande utilità sociale. Questo è il motore che ci muove ogni giorno verso centinaia di persone, mettendo le nostre competenze al servizio delle famiglie, dei cittadini e della pubblica amministrazione.

E possiamo farlo solo grazie a valori chiave consolidati negli anni, come la mutualità tra i soci, il diritto alla salute, la responsabilità verso gli utenti, l'accettazione del diverso, la solidarietà. Questi sono soltanto alcuni tra i valori che ci spingono in avanti, a fare sempre meglio, per tutti.

Le sfide che ci aspettano sono tante; nei prossimi anni vogliamo aprire nuove strutture sui territori in cui operiamo, tra queste in particolare:

- 1 CADD da 20 posti denominato "Tangram" per soggetti autistici sito in Strada della Pronda a Torino;
- 1 Nuovo gruppo appartamento da 8 posti a San Gillio (TO)
- 5 progetti PNRR sui diversi territori presso i quali già operiamo

Monitoriamo costantemente il mercato per partecipare a gare d'appalto che siano sostenibili e ci permettano di consolidare i nostri settori quali assistenze scolastiche, educative territoriali, ecc.

Abbiamo l'obiettivo di consolidare il fatturato della cooperativa gradualmente, senza scossoni o fughe in avanti, dandoci l'obiettivo di passare da 22,5 milioni/anno a 25 milioni/anno entro il prossimo triennio.

## Quali sono i nostri obiettivi di lungo termine

- Ampliare e completare le varie filiere di servizi negli ambiti Disabilità, Psichiatria, Minori;
- avviare strutture residenziali e semiresidenziali caratterizzate da basso impatto; ambientale, alto livello tecnologico, utilizzo di energia pulita;
- ampliare la gamma dei servizi verso quelle fasce di cittadinanza lasciate indietro dalla crisi dovuta all'emergenza sanitaria COVID-19 prima e dalla crisi economica conseguente alle incertezze generate dai conflitti a livello mondiale;
- proseguire nella realizzazione di progetti di Ricerca & Sviluppo finalizzati all'innovazione dei servizi erogati e dei processi per generarli;
- nuovi partenariati indicati dai piani di aiuti che saranno individuati a livello comunitario;
- tessere nuove alleanze e consolidare quelle esistenti, anche utilizzando strumentazione innovativa quale i Contratti di Rete.

## Quali sono gli impegni del gruppo dirigente della Cooperativa

Attraverso questo documento, il CDA e la Direzione della Cooperativa il Margine scs

- a) mantiene attivo un chiaro quadro di responsabilità e deleghe, formalizzato nel Doc 2 organigramma, tale per cui oltre al Datore di lavoro che mantiene gli impegni previsti dalla normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sono stati individuati nel Direttore dell'area attività e nel Direttore dell'area controllo le figure pertinenti a tutte le altre responsabilità relative al sistema di gestione integrato, agli aspetti di Salute e sicurezza sul lavoro e alla **D&I**. Il Consiglio di Amministrazione ha definito con chiarezza le responsabilità delle altre figure nel doc 2 organigramma. In particolare, per la parte SSL, viene utilizzato il Doc 2.1 organigramma sicurezza. Tale quadro di responsabilità è comunicato e compreso all'interno dell'organizzazione;
- b) definisce periodicamente i propri obiettivi nel Doc 3 e la propria politica nel Doc 1 del SGI, in relazione agli aspetti di qualità, ambiente, SSL e **D&I**, in modo coerente alle strategie dell'organizzazione;
- c) si accerta che i requisiti del sistema di gestione siano integrati con i processi dell'organizzazione, attraverso un monitoraggio costante della progettazione e della gestione dei processi stessi;
- d) comunica in ogni opportuna sede e occasione l'importanza di una gestione efficace del SSL/SGI, e del rispetto dei requisiti del sistema;
- e) tramite attività di monitoraggio, audit e sopralluoghi si assicura che il SGI consegua i risultati attesi;
- f) apre il SGI a tutti i suggerimenti e le modifiche necessarie, supporta le persone e le guida verso un contributo concreto all'efficacia del sistema SGI /SSL;
- g) assicurando il miglioramento continuo, attraverso costanti azioni di supporto, auditing, training e consulenza;
- h) fornisce sostegno agli altri pertinenti ruoli gestionali, al fine di sostenere le specifiche leadership e rispettive aree di responsabilità, dai coordinatori ai referenti dei servizi;
- i) sviluppando, guidando e promuovendo una cultura nell'organizzazione che supporta i risultati attesi del sistema di gestione integrato, tramite costanti momenti di training, formazione, riunioni d'equipe, prove e simulazioni e corsi di aggiornamento;
- j) garantisce protezione ai lavoratori dalle ritorsioni a seguito della segnalazione di incidenti, pericoli, rischi e opportunità, e valorizza le segnalazioni come elemento di miglioramento continuo del sistema di gestione;
- k) assicura un portafoglio ai delegati del Datore di lavoro tale per cui non vengano a mancare le risorse necessarie a tutte le misure necessarie alla salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, e al funzionamento del SGI e dell'**implementazione delle politiche di D&I**;
- l) assicura la consultazione e la partecipazione dei lavoratori attraverso il processo di nomina dei RLS (PG 06, elezione RLS), e attraverso il processo di segnalazione interna (PG04, Segnalazione interna) del SGI;
- m) supportando l'istituzione e l'operatività di eventuali tavoli di lavoro o comitati per la **D&I**, la salute e la sicurezza, qualora richiesti dai lavoratori o promossi da parti dell'organizzazione per specifiche criticità, anche in collaborazione con il Consorzio NAOS e le sue cooperative;

- n) stabilisce, attua e mantiene una politica per la qualità, l'ambiente, la SSL e la D&I, che è appropriata alle finalità e al contesto della cooperativa e supporti i suoi indirizzi strategici;
- o) dimensiona gli impatti ambientali della sua attività e dei suoi servizi;
- p) mantiene costante un impegno a soddisfare i requisiti applicabili, in termini di qualità e ambiente, oltre che di SSL e di D&I;
- q) mantiene costante un impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato, con particolare attenzione alla riduzione dell'inquinamento ambientale e alla protezione dell'ambiente;
- r) mantiene costante l'impegno a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro appropriata allo scopo, alle dimensioni e al contesto dell'organizzazione e alla natura specifica dei suoi rischi per la SSL e opportunità per la SSL;
- s) mantiene costante l'impegno ad eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la SSL certi che questo costituisca, oltre al rispetto di requisiti etici e legali, anche una via per una migliore qualità della vita e del lavoro. Si obbliga a soddisfare i requisiti di conformità ambientale, di qualità e SSL, anche rispetto ai requisiti della norma internazionale ISO 9001 e 14001 in edizione 2015 e 45001 in edizione 2018;
- t) **mantenere costante l'impegno ad eliminare ogni qualsivoglia elemento di pregiudizio, discriminazione e barriera culturale rispetto ai temi di Differenza ed Inclusione, valorizzando la persona e facendone il cardine di una strategia di sviluppo;**
- u) comunica la politica per la qualità, l'ambiente, la SSL e la D&I, oltre a mantenere la stessa documentata e disponibile alle parti interessate;
- v) si assicura che ci siano gli opportuni feed back per essere informata delle prestazioni del sistema di gestione integrato e sulle opportunità di miglioramento;
- w) si assicura dell'integrità del sistema di gestione, anche quando vengono pianificate e attuate modifiche al sistema stesso.

Aggiornamento in data 08/03/2023