

BILANCIO DEL BENE COMUNE



IMPRESE

INFORMAZIONI GENERALI:

- Nome dell'azienda: **Fondazione Cascina Rocca Franca**
- Settore: **Socio-culturale**
- Numero collaboratori (equivalente al tempo pieno): **12**
- Fatturato: **Tot entrate 2014: 220.554,00**
- Utile: **0 %**
- Filiali/ aziende collegate: **Comune di Torino**
- Sede + sito: **Via Rubino n.45, Torino**
- Arco di tempo impiegato per la realizzazione del report: **6 mesi**

REPORT DI ATTIVITÀ

Prodotti/ servizi	% di utile
Attività culturali sociali e ricreative	0%
Concessione di spazi	0%

L'IMPRESA ED IL BENE COMUNE

La Cascina Rocca Franca è stata inaugurata il 18 maggio 2007, fa parte della Rete delle Case del Quartiere di Torino, è uno spazio di 2.500 metri quadrati nato per favorire l'incontro tra cittadini lo svolgere attività, lo sviluppo di progetti e momenti di socialità. Cascina Rocca Franca è un Centro civico innovativo ispirato a valori quali la partecipazione e l'accoglienza. Risponde a bisogni ed interessi di diverse fasce di età, offrendo semplici occasioni di condivisione e concrete opportunità di partecipazione attiva alla vita sociale del quartiere.

Cascina Rocca Franca registra circa 3.500 passaggi settimanali di persone che frequentano il centro, collabora con circa 80 associazioni e gruppi informali, una ventina di persone singole che promuovono attività e beneficia del prezioso apporto di circa 40 volontari che lavorano all'interno della struttura.

Ogni anno vengono attivate circa 100 attività coristiche, 40 attività di laboratorio e socializzazione e mediamente vengono realizzati circa 160 eventi l'anno.

Nel triennio 2009-2012 Cascina Roccafranca ha portato avanti un processo di Rendicontazione Sociale per restituire ai portatori d'interesse il valore creato attraverso le proprie attività. Nel 2015 la Fondazione Cascina Roccafranca ha deciso di sperimentare il nuovo modello dell'Economia del Bene Comune per testare se questo fosse più appropriato alla rappresentazione dei risultati di gestione della Fondazione, ente Non Profit interessato a misurare e restituire l'impatto sociale prodotto non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi.

Persona di riferimento per la ebc: **Renato Bergamin, Direttore Cascina Roccafranca**

AUTOVALUTAZIONE SUCCESSIVAMENTE ATTESTATO CON I PUNTI (O COME ALLEGATO)

Autovalutazione dell'impresa. È uno strumento per la successiva valutazione esterna attraverso l'Audit o la valutazione Peer. Questa parte può essere sostituita dall'attestato.

	Indicatori	Auto valutazione %
A1	Forniture etiche	40
B1	Finanza management	90
C1	Qualità del posto di lavoro e parificazione	70
C2	Equa distribuzione del lavoro	50
C3	Promozione di una condotta ecologica die collaboratori	70
C4	Equa suddivisione del reddito	80
C5	Democrazia e trasparenza interne all'azienda	80
D1	Rapporto etico con i clienti	60
D2	Solidarietà con le imprese partner	50
D3	Configurazione ecologica di prodotti e servizi	10
D4	Configurazione sociale di prodotti e servizi	100
D5	Innalzamento dello standard socio- ecologico della categoria	10
E1	Significato e ripercussioni sulla società di prodotti/servizi	80
E2	Contributo al bene comune	NC
E3	Riduzione dell'impatto ambientale	NC
E4	Utilizzo degli utili rivolto al bene comune	100
E5	Trasparenza e cogestione sociale	20

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DI SINGOLI CRITERI

A1 FORNITURE ETICHE

A1.1 Rispetto di aspetti regionali, ecologici e sociali e alternative migliorative

L'attenzione alla provenienza dei prodotti e alle conseguenze sociali è cultura diffusa all'interno della Fondazione che non ha però piena autonomia sulle proprie forniture, condizione dettata dalla natura giuridica dell'organizzazione e dal modello di gestione ibrido pubblico/privato. In quanto alle forniture direttamente impiegate nella gestione il criterio non può essere valutato del tutto positivamente. Va tenuto in considerazione tuttavia che l'attenzione esercitata dalla Fondazione si ripercuote in termini di indotto su tutte le iniziative avviate da parte della Cascina che utilizza criteri di eco-sostenibilità nell'assegnazione degli spazi e che tende puntualmente a stimolare e incentivare comportamenti virtuosi da parte dei soggetti ospitati all'interno della Cascina.

L'attenzione dimostrata da parte della dirigenza della fondazione si traduce in processi istituzionalizzati quali precise regole per l'accesso alla concessione degli spazi.

VALUTAZIONE

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
50%	50%	x%

A1.2 Ampia discussione sui rischi di prodotti e servizi acquisiti e i processi per renderli sicuri (Rilevanza: media)

La riflessione sugli effetti prodotti dall'acquisto di beni e servizi è viva, attiva e partecipata all'interno della Cascina e coinvolge dal basso diversi stakeholder. In particolare i dipendenti, il c.d. e la cittadinanza sono chiamati a ragionare insieme nelle numerose attività promosse da Cascina Roccafranca. Questo aspetto, tuttavia riguarda le forniture di servizi funzionali alla gestione dei progetti e delle attività della Cascina, non è estesa né ai servizi né ai prodotti funzionali alla gestione per i quali vigono i criteri imposti dal public procurement cittadino. Al di là della difficoltà di valutare il criterio in maniera omogenea si ritiene anche in questo caso che la valutazione non possa essere negativa e che debba tener conto del significativo portato in termini degli effetti generati dai vincoli imposti dalla Cascina ai soggetti ospitati e dell'impegno dimostrato nell'organizzare e accogliere attività specificamente improntate alla diffusione di una cultura che guardi agli effetti socio ambientali del consumo.

VALUTAZIONE

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
50%	30%	x%

A1.3 Circostanze strutturali per la determinazione di un prezzo equo (Rilevanza: bassa)

La natura ibrida pubblico/privata non permette a Cascina Roccafranca di rinunciare alle regole delle forniture che il Comune di Torino, e in generale la legge per gli appalti pubblici prevede. Da questa prospettiva, andrebbero considerati come punti di favore il sistema di trasparenza e l'accessibilità dettati dal meccanismo pubblico. Dal punto di vista della formazione del prezzo, non si reputa sufficientemente improntato all'equità il criterio utilizzato dagli appalti pubblici. Nel suo limitato spazio di autonomia Cascina Roccafranca considera il prezzo un driver rilevante nella scelta dei prodotti e dei servizi ma assolutamente secondario rispetto alla coerenza con la progettualità e lo scopo sociale delle Cascina.

La necessità di approvvigionarsi tramite l'ente pubblico impone criteri di scelta prestabiliti e, attualmente, non sindacabili. Nelle regole di public procurement vigenti il prezzo infatti rimane uno dei driver di scelta principali. La valutazione della Cascina non potrà essere certo positiva per quanto va riconosciuto che una riflessione in tal senso è sicuramente stata avviata

VALUTAZIONE

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

B1 FINANZIAMENTO ETICO

Istituzionalizzazione (Rilevanza: media)

La finanza etica non solo è a fondamento dell'idea imprenditoriale della Cascina ma è puntualmente esercitata nella gestione delle attività. La totalità delle risorse finanziarie viene gestita avvalendosi di servizi offerti da soggetti orientati al bene comune. Sia i finanziamenti che gli investimenti tengono conto di un uso responsabile delle risorse.

La valutazione non può che essere positiva. Le scelte finanziarie della Cascina hanno carattere profondamente valoriale. La fondazione si riconosce nei principi di una finanza eticamente orientata non vocata alla produzione di profitto ma alla produzione di utilità sociale.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Qualità etico-sostenibile dei servizi finanziari (Rilevanza: bassa)

La gestione finanziaria delle risorse della Cascina è gestita esclusivamente tramite gestore finanziario specializzato in attività etico-sostenibili.

Nella scelta del proprio gestore finanziario la Cascina ha adottato scelte altamente consapevoli rivolgendosi ad un soggetto eticamente orientato. Tutte le risorse economiche della Cascina vengono gestite da Banca Etica, Società Cooperativa di cui la Fondazione ha sottoscritto alcune quote sociali. Oltre ad usufruire dei servizi come correntista, la Fondazione risulta socia della Cooperativa finanziaria.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Predisposizione orientata al bene comune (Rilevanza: alta)

Per quanto limitati, gli investimenti messi in atto da Cascina Roccafranca, hanno natura profondamente etica. La fondazione ha infatti acquistato 48,000 euro di quote del Fondo ETICA SGR, fondo di investimento etico da cui ottiene un interesse di pochi decimi di percentuale annui 0,5 % circa.

Anche sotto il profilo degli investimenti la Cascina ha scelto di rivolgersi a fondi d'investimento etici. Dimostrando ancora un orientamento consapevole. Le scelte etiche influenzano la remunerazione del capitale investito, su cui la Fondazione riceve un ritorno simbolico. Non vi è una totale rinuncia agli interessi sugli investimenti.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
70%	60%	x%

Finanziamento orientato al bene comune (Rilevanza: bassa)

Le fonti di finanziamento della Cascina sono diverse ma nessuna di queste prevede investimenti privati volti alla remunerazione del capitale. Le principali fonti di finanziamento sono reperite autonomamente attraverso i contributi dei partecipanti alle attività, la compartecipazione alle spese di gestione dei soggetti ospitati e una quota di entrate commerciali. La natura non profit della fondazione, inoltre permette alla Cascina di finanziarsi attraverso specifiche campagne di fundraising cui partecipano soggetti fortemente interessati al sostegno dello scopo sociale della Fondazione.

Cascina Roccafranca non ha attive linee di credito. Per l'avviamento delle attività ha ricevuto un finanziamento a fondo perduto da parte di Compagnia di S. Paolo. La fondazione riesce a far fronte alle spese di gestione autosostenendosi.

La sostenibilità della Cascina sotto il profilo economico dipende interamente da soggetti disinteressati al ritorno economico. La maggior parte delle fonti provengono da soggetti partecipi alla realizzazione dello scopo sociale della Fondazione. Nella valutazione è necessario considerare il contributo materiale apportato dal Comune di Torino che pur non elargendo contributi in denaro sostiene le attività attraverso la concessione degli immobili e attraverso la fornitura di beni e servizi.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

C1 Qualità del posto di lavoro e parificazione

In generale

Cifre generali

- **Totale dipendenti: 15**
- **Tempo pieno: 8**
- **Part time: 7**
- **Disabili:1**
- **Genere femminile: 12**
- **Genere maschile 3**
- **Tempo indeterminato: 15**

Cultura dell'organizzazione e strutture orientate ai collaboratori ¹(Rilevanza: media)

La Cascina riserva un'attenzione particolare alle risorse umane, siano esse dipendenti o tirocinanti, appartenenti a categorie di svantaggio o in posizione di lavoro accessorio. L'interesse che muove le relazioni all'interno della Cascina non è di tipo utilitaristico. La Cascina si mostra particolarmente disposta ad accogliere persone in difficoltà non solo laddove queste risorse possono comportare un ritorno in termini di utilità ma anche per rispettare e portare avanti uno spirito di forte solidarietà e collaborazione. Nel rispetto dell'interesse e delle attività della Cascina, al personale viene lasciata la possibilità di organizzare il proprio tempo di lavoro. La pianificazione delle attività avviene periodicamente attraverso due momenti d'incontro: riunioni di staff generale; riunioni di staff di animazione. Le esigenze di una struttura dalle dimensioni abbastanza ridotte fanno sì che si possa operare con elasticità e partecipazione alla vita dell'organizzazione

¹ Concretamente nelle dimensioni: chiarezza sui compiti e responsabilità (e rispettivi limiti), cultura della valorizzazione, cultura del comando, gestione costruttiva di problemi, cultura della comunicazione compresi questionari sui collaboratori e aggiornamento professionale.

da parte di tutti i dipendenti. La Cascina, attraverso incontri periodici chiede, inoltre ai propri dipendenti di contribuire alla verifica e alla valutazione dei risultati delle attività. La necessità di confronto con risorse non professionali e in condizione di fragilità richiede e incontra una disponibilità diversa da parte dello staff, questa disponibilità alla collaborazione non è esente nei ruoli amministrativi. La Cascina opera in un regime di progettazione condivisa, definita durante le riunioni di staff che hanno luogo con cadenza mensile o quindicinale per la pianificazione generale delle attività e con cadenza quindicinale/settimanale per lo staff d'animazione. Durante le riunioni viene definito in maniera congiunta il programma di lavoro e cronoprogramma. Nell'operare viene richiesto e si tenta di trasmettere un forte grado di autonomia capace di generare senso di responsabilità e gratificazione per il lavoro svolto.

L'attenzione ai bisogni dei lavoratori è all'ordine del giorno, non vi sono tuttavia strutture dedicate all'ascolto e all'accoglienza delle istanze dei lavoratori. La collaborazione tra lo staff si svolge in maniera informale grazie alla naturale predisposizione al lavoro di gruppo.

Sia sotto il profilo della programmazione che sotto il profilo del controllo e della valutazione la Cascina porta avanti processi condivisi. L'attenzione ai dipendenti è cultura radicata all'interno dell'organizzazione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Equa politica salariale e occupazionale (Rilevanza: media)

La natura giuridica anomala della Fondazione non consente una valutazione omogenea del criterio. Le risorse impiegate in Fondazione sono tutte assunte a tempo indeterminato

Dal punto di vista retributivo, nonostante la differenza tra dipendenti pubblici e dipendenti della Fondazione, non ci sono grandi divari. All'interno della cascina non ci sono persone inquadrato a livello dirigenziale, il direttore stesso è un funzionario comunale e non è inquadrato come dirigente. I dipendenti hanno un inquadramento lavorativo omogeneo, precisa scelta della dirigenza che ha voluto armonizzare il più possibile i livelli di retribuzione, l'unica differenza risiede con il personale impiegato nelle pulizie che ha però la possibilità di lavorare maggiormente in orario considerato straordinario in maniera tale da avere una retribuzione quanto più vicina possibile alle altre. Viene applicato il contratto nazionale di federcultura, le persone sono inserite esattamente nel ruolo che svolgono. I compensi previsti dal contratto sono stimati 1/3 Più alti della media di categoria.

La politica dell'occupazione tende a valorizzare in maniera egualitaria l'impegno di tutti, non si applicano assunzioni precarie. La retribuzione è coerente con l'impegno richiesto. Lo schema retributivo non è completamente trasparente, l'unica retribuzione che sottostà a precise regole di trasparenza è quella del direttore della Fondazione per le regole pubbliche. Fatta eccezione del personale delle pulizie tutti i dipendenti partecipano alla definizione dei programmi e degli obiettivi.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
80%	70%	x%

Tutela del lavoro e promozione della salute compreso il Work-Life-Balance/ orari di lavoro flessibili (Rilevanza: media)

Al di là della rispondenza al documento di valutazione dei rischi, in maniera adeguata alla normativa vigente, la Cascina non ha intrapreso altre forme di prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro. Non sono presenti all'interno della cascina strutture o programmi specifici che garantiscano oltre le richieste di legge la sicurezza sul luogo di lavoro. I principali rischi legati alle mansioni svolte in Cascina riguardano l'uso del pc e delle tecnologie informatiche. Altre forme di rischio sono quelle legate allo stress da risultati difficilmente prevenibile ma sempre e comunque supportato dallo staff e dalla dirigenza che si adoperano per costruire un clima di serenità, collaborazione ascolto e supporto reciproco. L'orario di lavoro è flessibile e compatibile con le esigenze personali. Anche al fine di osteggiare queste forme di stress la Cascina ha adottato una strategia condivisione del carico di lavoro e delle responsabilità ad esso legate. Non è attivo un programma specifico di work life balance.

Per quanto riguarda la cultura della salute sul lavoro la Cascina non sembra andare molto oltre i limiti imposti dalla legge. Il clima di partecipazione e solidarietà permette di andare in contro alle esigenze dei singoli lavoratori ma ancora in maniera spontanea e non strutturata all'interno dell'azienda.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Parificazione e diversità (Rilevanza: media)

Dal punto di vista della composizione delle risorse umane la Cascina si lascia orientare dai principi di pari opportunità, solidarietà e inclusione. Del totale delle risorse umane impiegate da parte del Comune, solo 1 su 9 è di genere maschile, dei dipendenti della Fondazione invece 2/6 è di genere maschile. Per quanto concerne i principi di solidarietà e inclusione la Cascina s'impegna ogni anno ad attivare almeno 2 inserimenti lavorativi per soggetti in condizioni di svantaggio. Accanto a questo genere di programma la Fondazione accoglie tirocini formativi in convenzione con l'Ufficio Pio, Cooperative d'inserimento. La Cascina si mostra particolarmente disposta ad accogliere persone in difficoltà non solo laddove queste risorse possono comportare un ritorno in termini di utilità ma anche per rispettare e portare avanti uno spirito di forte solidarietà e collaborazione.

La cultura dell'equità sociale, della solidarietà e l'impegno portato avanti da Roccafranca nell'offrire occasioni lavorative a soggetti in condizioni di fragilità sono elementi ampiamente diffusi all'interno della Fondazione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Ripartizione equa del lavoro

Riduzione dell'orario di lavoro standard

Per quanto riguarda le risorse umane assunte dal comune è previsto un monte ore straordinario pagato ma non definito dalla Cascina. Il direttore ha potere di distribuzione interna, il criterio utilizzato per la distribuzione è legato al fatto che certi ruoli prevedono lavori in orari serali. L'orario di lavoro viene gestito attraverso il sistema della banca ore.

La Cascina ha avviato una precisa riflessione su come far sì che ognuno raggiunga un buon livello di retribuzione. Per realizzare questo obiettivo si fa uso delle fasce orarie considerate straordinarie, ciò avviene in accordo con i dipendenti ed in particolar modo per quelle funzioni, ad esempio la funzione di pulizia, che per una più efficace gestione della struttura devono essere svolte in orario straordinario.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Aumento del rapporto tra orario ridotto e impiego di lavoratori a tempo

Ad oggi l'impegno messo in atto dalla Cascina, rispetto ai propri dipendenti, è stato quello di stabilizzare le risorse già impiegate cambiando la tipologia di contratto da co.co.pro a tempo determinato, fino all'assunzione di tutte le risorse a tempo indeterminato. Nei suoi otto anni di attività, la Cascina ha fatto una sola nuova assunzione quando ha scelto di internalizzare il servizio delle pulizie assumendo la stessa risorsa, già impiegata nell'esercizio di quella funzione ma attraverso un gestore esterno, ottenendo per lo stesso costo un servizio autogestito e capace di garantire un livello di retribuzione maggiore oltre che una posizione più stabile alla risorsa impiegata. Non è previsto l'impiego di collaboratori a tempo in caso di aumento del carico di lavoro. In Cascina il carico di lavoro è funzione delle risorse disponibili. Ciò permette di razionalizzare gli sforzi e di perseguire lo scopo sociale senza dover sacrificare tempo e risorse umane.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
70%	60%	x%

Gestione consapevole del tempo di lavoro e di vita

La Cascina considera i momenti di progettazione partecipata e condivisione come forme di autoformazione utili oltre che all'accrescimento di consapevolezza anche alla puntuale verifica del lavoro svolto e all'autoanalisi dei risultati. Le riunioni di Staff sono aperte a tutti i dipendenti della struttura, hanno finalità informativa, programmatica e di definizione dell'iter procedurale. Per quel che riguarda la verifica e la valutazione complessiva dell'andamento generale della struttura è prevista una riunione almeno una volta all'anno.

Non ha programmi di formazione specifici sulla gestione del tempo di lavoro. Le riunioni e la progettazione condivisa assolvono a questa funzione. Le dimensioni ridotte dell'organico di Roccafranca permettono di seguire il personale nelle loro esigenze attraverso i momenti di incontro e discussione costituiti dalle riunioni.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
70%	70%	x%

Comportamento ecologico

Alimentazione sul luogo di lavoro

Non sono previste da parte dell'organizzazione delle strutture per i pasti riservate solo ai dipendenti. I dipendenti comunali, a differenza di quelli assunti dalla Fondazione, hanno diritto ai buoni pasto.

Pur non avendo predisposto strutture specifiche all'interno della struttura per i pasti dei propri dipendenti la Cascina s'impegna attraverso i suoi programmi e le sue attività a promuovere la cultura dell'eco-sostenibilità. La considerazione degli aspetti ecologici pervade molte della attività. All'interno della Cascina ha sede il più numeroso GAS della città di Torino, inoltre l'attività di bar e ristorazione ospitati all'interno della struttura sono vincolati all'utilizzo di prodotti sostenibili. Sulla cultura alimentare: provenienza dei prodotti, stagionalità, biodiversità sono organizzati numerosi incontri che vedono coinvolti anche quanti tra i dipendenti scelgono di partecipare.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Mobilità al posto di lavoro (Rilevanza: alta)

TESTO

Per quanto concerne la mobilità la maggior parte delle persone abitano nelle vicinanze della struttura, ciò permette a tutti di muoversi in bici o a piedi. Solo un dipendente ha scelto di vivere fuori dal circondario ed utilizza i mezzi pubblici.

Pur non avendo organizzato piani specifici di trasporto ecologico, la Cascina s'impegna attraverso le proprie attività a informare e diffondere una cultura ecosostenibile della mobilità. La posizione geografica della Cascina permette al pubblico e ai dipendenti di muoversi con i mezzi pubblici; sono presenti parcheggi per le biciclette. Le iniziative informative di carattere ecologico sono numerose.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60%	0%	x%

Cultura dell'organizzazione, sensibilizzazione e processi aziendali interni (Rilevanza: media)

La cultura ecologica ed ecosostenibile è parte integrante dei processi aziendali. Le regole e i principi che governano la Cascina nella programmazione delle attività, per quanto riguarda i soggetti ospitati e per quanto concerne la scelta delle iniziative portate avanti dalla Cascina, sono prevalentemente improntate ad un uso responsabile delle risorse. Non vi sono sistemi di verifica puntuale dei comportamenti né sistemi premianti o penalizzanti. L'accesso all'assegnazione degli spazi prevede tuttavia precisi criteri eco sostenibili.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno

70%	60%	x%
-----	-----	----

C4 EQUA DISTRIBUZIONE DEL REDDITO

Forbice salariale interna all'azienda (Rilevanza: alta)

Non sussiste una disparità significativa tra la retribuzione dei dipendenti. Non vi sono inoltre figure inquadrare in posizione dirigenziale. La scelta della dirigenza è chiaramente improntata a diminuire quanto più possibile le divergenze di reddito dei dipendenti. La forbice salariale è al di sotto di 2 volte lo stipendio più basso.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Reddito minimo (Rilevanza: media)

In linea di principio l'inquadramento lavorativo di tutti i dipendenti consente di raggiungere uno stipendio sufficiente a coprire il costo della vita. L'inquadramento contrattuale è adeguato, tuttavia in alcuni casi il raggiungimento di un salario che copra il costo medio della vita e permetta di soddisfare i bisogni dipende dal numero di ore effettivamente lavorate. Tra i dipendenti della Cascina c'è un solo caso di part time a 20 ore lavorative, nel caso specifico di questo lavoratore, il part time è stata una scelta.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	90%	x%

Trasparenza e istituzionalizzazione (Rilevanza: bassa)

L'unico criterio di trasparenza delle retribuzioni vigente in Cascina è quello imposto agli stipendi dei dirigenti pubblici.

In un clima di condivisione delle informazioni non si è sentita la necessità di strutturare appositi meccanismi di trasparenza che vadano oltre la pubblicazione degli atti che sanciscono le cariche e l'assegnazione degli spazi. Tutti i membri del Consiglio Direttivo hanno rinunciato al gettone di presenza. La dichiarazione dei redditi dei dirigenti pubblici è resa pubblica attraverso il sito internet del Comune di Torino.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

C5 DEMOCRAZIA E TRASPARENZA INTERNA

Grado di trasparenza (Rilevanza: bassa)

Dei dati di gestione di Cascina Roccafranca solo alcuni sono trasparenti e consultabili on line. In particolare gli atti relativi agli esiti dei bandi di assegnazione degli spazi, i curriculum vitae dei membri del consiglio direttivo, e gli atti di

attribuzione delle cariche. Le delibere di Consigli Comunale riguardanti la Cascina sono liberamente accessibili e consultabili.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Legittimazione dei dirigenti (Rilevanza: media)

I criteri di elezione e legittimazione sono sanciti dallo statuto della Cascina. il direttore nominato dal presidente, presidente nominato dal consiglio direttivo. Il Consiglio Direttivo è composto da sei membri di cui tre di nomina del comune, tre di nomina del collegio dei partecipanti. Il collegio dei partecipanti è l'organo attraverso il quale si esercita la libera partecipazione alle decisioni della Fondazione, è costituito dalle associazioni e dagli altri soggetti che partecipano alla vita attiva della Cascina ma può includere chiunque faccia domanda di partecipazione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
100%	100%	x%

Cogestione in presenza di decisioni basilari e di contesto (Rilevanza: alta)

In linea generale all'interno della Cascina vige un sistema dal basso verso l'alto. Buona parte delle proposte decisionali che poi vengono assunte in c.d. provengono da parte delle organizzazioni. i dipendenti e gli operatori della Cascina raccolgono le istanze e le comunicano al c.d. Il direttivo verifica e controlla la coerenza con gli scopi e accoglie le proposte rendendole operative. La verifica e il controllo riguardano la conformità alle linee e ai principi che la fondazione si è data.

Le proposte sono formulabili attraverso la modulistica liberamente scaricabile dal sito web della fondazione e accessibile in forma cartacea al punto accoglienza. Le procedure, l'iter di selezione e i contatti della fondazione sono tutti accessibili.

I metodi di decisione interni al direttivo tengono conto sia delle istanze che dei pareri raccolti nelle riunioni di staff e del gruppo operativo

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60%	60%	x%

Co-proprietà di collaboratori (Rilevanza: media)

La proprietà della Cascina è totalmente dei dipendenti e dei partecipanti. Il patrimonio dell'ente è infatti di proprietà pubblica.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
100%	100%	x%

D1 VENDITA ETICA

Globalità di provvedimenti per un rapporto etico con i clienti (vendita e marketing etici) (Rilevanza: alta)

Scopo sociale della Cascina è di creare aggregazione sociale. I servizi offerti si rivolgono all'intera cittadinanza con particolare attenzione agli abitanti del quartiere Mirafiori Nord.

Tra i beneficiari dei servizi possiamo distinguere diverse categorie di soggetti: singoli cittadini che partecipano volontariamente alle attività culturali gratuite promosse in via diretta dalla Fondazione o promosse da altri soggetti ospitati all'interno dello spazio. Gruppi formali o informali che beneficiano degli spazi: attori del volontariato promotori di attività gratuite o soggetti dell'associazionismo locale che offrono programmi culturali a fronte del pagamento di una quota di contributiva. Singoli cittadini che si rivolgono alla Cascina per i servizi di orientamento. Soggetti dell'imprenditoria sociale assegnatari degli spazi della caffetteria, del bar, baby parking. Sponsor.

Fuori dalla logica del mercato e in un'ottica sussidiaria i beneficiari ultimi dei servizi, la dirigenza e le organizzazioni intermedie collaborano per la realizzazione del medesimo obiettivo. Anche laddove vengono versati dei contributi o corrisposti equivalenti di valore non si può parlare di vendita ma di collaborazione tra diversi soggetti. Inadeguata a tale contesto risulta anche la parola marketing, la Fondazione non vende ma eroga servizi socio culturali. L'unica attività considerabile a pieno titolo commerciale è l'attività di sponsorizzazione, comunque non promossa attraverso azioni di marketing, che vede coinvolto attualmente un solo attore e che risulta assolutamente marginale.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
85%	85%	x%

Trasparenza di prodotto, prezzo equo e scelta etica di clienti (Rilevanza: bassa)

TESTO

Le quote di contributive sono trasparenti e si configurano non come il pagamento di un corrispettivo ma come compartecipazione alle spese. Il bilancio della Cascina è approvato dall'assemblea. La definizione dei programmi della Cascina avviene in modo collettivo nelle riunioni di staff dedicate alla programmazione. Nelle stesse riunioni viene vagliata la partecipazione dei gruppi.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60	60%	x%

Dimensioni della partecipazione di clienti/sviluppo insieme di prodotti/ ricerca di mercato (Rilevanza: media)

L'organizzazione interna della Fondazione prevede un organo, il Collegio dei Partecipanti, composto da quanti intendono prendere parte alle decisioni di gestione. Il collegio dei partecipanti ha una funzione non solo consultiva e permette la partecipazione attiva di quanti richiedono di entrarne a far parte. Il collegio si configura

come il luogo decisionale in cui i beneficiari dei servizi, ma anche portatori d'interesse sociale esterni alla Cascina s'incontrano per pianificare le azioni d'interesse comune.

Nella storia della Cascina non è mai accaduto che una richiesta di spazio venisse rifiutata. La naturale predisposizione della Fondazione per attività di natura sociale e culturale ha fatto sì che solo soggetti interessati allo scopo della cascina si avvicinassero alla Fondazione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60	60%	x%

Service-Management (Rilevanza: media)

Per quanto riguarda la capacità della Cascina di raccogliere parere e giudizi e venire in contro alle esigenze del pubblico, tutti i giorni è attivo uno sportello informativo. La funzione primaria del desk è quella di fornire servizi di orientamento a quanti attraversano gli spazi o sono interessati alle attività. Oltre al desk, per alcune attività, in particolare per i corsi attivati negli spazi della Cascina, è prevista la raccolta di feedback da parte dei soggetti che vengono accolti all'interno dello spazio. Questo permette di verificare la qualità dei servizi. L'orizzontalità e il carattere informale delle relazioni permette altresì di potersi rivolgere in qualsiasi momento alla dirigenza per portare le proprie istanze e fare richiesta di assistenza per problemi di piccola o grande entità. Le porte della dirigenza sono infatti sempre aperte. Le visite al piano degli uffici non mancano, sia per esprimere pareri positivi che negativi.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30	50%	x%

D2 SOLIDARIETÀ CON IMPRESE PARTNER

La Fondazione Cascina Roccafranca è impegnata dal 2014 nella costruzione di una rete delle Case del Quartiere, soggetto ancora non formalizzato che mette in comunicazione e relazione nove realtà del territorio torinese nate con il medesimo scopo sociale dalla collaborazione tra pubblico e privato locale. All'interno della rete delle case, la Fondazione Roccafranca ricopre il ruolo di Capofila. Collaborazione e solidarietà sono i principi che hanno permesso la nascita di quest'organismo. Lo scopo è quello di trasformare azioni isolate in vere e proprie politiche della città di Torino, agendo in forma collettiva sulla base di principi e strumenti condivisi. Ad oggi la Rete delle case del quartiere è stata assegnataria di un premio per progetti culturali del valore di 100.000 euro che ha consentito ai soggetti coinvolti di pianificare azioni comuni. Nel 2015 è stato elaborato il manifesto delle case del quartiere e di recente si è tenuta la prima assemblea pubblica della Rete delle Case. Il contributo economico ricevuto dal bando Che fare sta servendo alla rete proprio per dotarsi di una maggiore strutturazione. Sono state intraprese alcune azioni comuni sia sul piano culturale che di promozione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60	60%	x%

Offerta di forza lavoro, ordini e mezzi finanziari; partecipazione cooperativa sul mercato (Rilevanza: alta)

All'interno della rete delle case vengono condivisi alcuni strumenti di promozione: sito internet, pagina fb. La promozione delle attività di tutte le case passa attraverso questi strumenti. Le informazioni interne relative alla gestione delle singole realtà vengono condivise e significativo è lo sforzo per cercare di omologarsi, per quanto possibile, su alcuni aspetti della gestione. Per quanto riguarda le attività culturali intraprese in forma congiunta, programmazione e promozione sono state elaborate insieme e condivise.

Ad oggi non è ancora possibile immaginare una condivisione totale o parziale della forza lavoro. Il know how, e alcune risorse sono invece condivise. Il cammino intrapreso porterà senz'altro ad un livello di scambio più profondo.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Marketing cooperativo (Rilevanza: media)

La promozione delle attività dei soggetti riuniti nella rete delle case del avviene attraverso canali comuni. Nelle riunioni di coordinamento vengono restituiti i risultati ottenuti. Le case del quartiere s'impegnano vicendevolmente a promuovere le attività dei soggetti partner. Non avendo alcuno scopo di profitto e non vendendo servizi e prodotti, non si può parlare di vere e proprie azioni di marketing. Le case del quartiere condividono lo scopo e lavorano in maniera congiunta per l'allargamento della partecipazione della cittadinanza alla vita di comunità, cooperando anche dal punto di vista della promozione.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60%	60%	x%

D3 CONFIGURAZIONE ECOLOGICA DI PRODOTTI E SERVIZI

P/S sono, in un confronto ecologico con concorrenti, alternative di pari utilità (Rilevanza: alta)

La progettazione degli interventi di ristrutturazione effettuati per il recupero della struttura è avvenuta in chiave ecologica. La Cascina si è inoltre dotata di pannelli fotovoltaici per l'utilizzo interno della Cascina, la Fondazione non ha previsto ad oggi altre azioni rivolte alla conversione ecologica della Cascina, per quanto importanti non costituiscono l'obiettivo primario della fondazione e passano in secondo piano rispetto alla funzione sociale.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

Sufficienza (frugalità-sobrietà): impegno attivo per un utilizzo ecologico ed un consumo sobrio (Rilevanza: media)

I servizi offerti dalla Cascina non hanno un impatto diretto sull'ambiente. Al di là di ottemperare alla raccolta differenziata e promuovere eventi e atteggiamenti responsabili non sono stati ad oggi intrapresi altri interventi

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

Comunicazione: comunicare in modo attivo ai clienti gli aspetti ecologici (Rilevanza: media)

La Cascina è altamente impegnata nella diffusione di una cultura ecologica. Un particolare risalto assumono in questa prospettiva le numerose iniziative culturali portate avanti all'interno degli spazi, la Fondazione non si fa portatrice di per sé di azioni di particolare risonanza dal punto di vista ecologico.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

D4 CONFIGURAZIONE SOCIALE DI PRODOTTI E SERVIZI

Accesso facilitato alle informazioni/ prodotti/ servizi per gruppi di clienti svantaggiati (Rilevanza: alta)

*Gruppi di clienti svantaggiati: p.e con reddito debole, o con difficoltà di apprendimento, con disabilità fisiche, anziani, emigranti. E anche: NGOs, strutture comunitarie, progetti e iniziative della società civile. Ancora: strutture non commerciali del settore formazione, salute e sociale.

L'intera struttura che ospita la Fondazione e le sue attività è accessibile, non vi sono barriere architettoniche. La Cascina è particolarmente attenta all'inclusione sociale. Tutte le informazioni sono direttamente accessibili. Il personale è formato per fornire il massimo supporto alle persone in condizioni di svantaggio.

Numerose sono le attività finalizzate all'inclusione sociale di persone con disabilità, anziani e altre forme di disagio fisico, cognitivo o psichico.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
95%	95%	x%

Strutture degne di sostegno vengono aidate attraverso una politica commerciale (Rilevanza: media)

**Strutture degne di sostegno: piccole e medie aziende (PMI), aziende locali e aziende impegnate nel bene comune

La Cascina prevede per i soggetti dediti all'assistenza e alla cura di soggetti svantaggiati l'esenzione del pagamento della quota di partecipazione alle spese. Così facendo supporta e promuove l'azione di altri soggetti che portano avanti politiche d'inclusione sociale.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
95%	95%	x%

D5 INNALZAMENTO SOCIALE ED ECOLOGICO DELLO STANDARD DI SETTORE

Cooperazione con aziende partner e con partner che realizzano anch'essi valore aggiunto (Rilevanza: alta)

L'azione di Roccafranca all'interno della Rete delle case del quartiere va è esemplare nell'innalzamento degli standard di settore. Essendo una realtà relativamente giovane, non sono riscontrabili risultati significativi dell'azione della Rete ma è preoccupazione attiva e concreta quella di trasformare singole esperienze in politiche cittadine. Quest'obiettivo è realizzabile in quanto vede la collaborazione attiva di soggetti pubblici ed enti del privato Non profit.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

--	--	--

Contributo attivo per l'innalzamento dello standard legislativo (Rilevanza: media)

La scelta di redigere il bilancio del bene comune è espressione della volontà di contribuire all'innalzamento degli standard relativi alla valutazione sociale. Al di là dell'impegno portato avanti con il bilancio del bene comune la Cascina non si può dire direttamente attiva in processi lobbying che possano influenzare il quadro giuridico.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

Raggio d'azione, ampiezza e profondità (Rilevanza: alta)

La Cascina è impegnata prevalentemente nell'attuazione di politiche sociali inclusive che coinvolgano in prima persona i cittadini e li rendano attori della propria realtà locale. Marginale risulta l'attività della fondazione per gli aspetti ecologici. L'innalzamento degli standard di valutazione sociale e l'attuazione di politiche premianti per i soggetti virtuosi rappresenta un interesse per la Fondazione ma il principale impegno portato avanti dalla Cascina è quello d'incidere sulle politiche inclusive della città allargando la partecipazione dei cittadini indipendentemente dalla propria condizione sociale, economica, fisica, psichica o cognitiva.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	10%	x%

E1 SIGNIFICATO ED EFFETTI SOCIALI DI PRODOTTI/SERVIZI

P/S coprono bisogni primari o contribuiscono allo sviluppo dell'uomo/ della comunità/ della terra e generano effetti positivi (Rilevanza: alta)

L'innalzamento dei livelli di qualità della vita è obiettivo primario e ragion d'essere della fondazione. La Cascina crede e porta avanti la convinzione che inclusione sociale e sviluppo di relazioni sociali basate sulla solidarietà e sull'aiuto reciproco possa contribuire in maniera significativa sulla qualità della vita delle persone. Particolare attenzione la Fondazione presta nell'organizzare attività rivolte a persone in condizione di fragilità, favorendone la partecipazione anche attraverso meccanismi premianti.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
90%	95%	x%

Confronto ecologico e sociale di P/S contenenti alternative aventi simile utilizzo (Rilevanza media o alta)

Tutti i servizi della Cascina sono volti a favorire lo sviluppo di relazioni, allo scambio cooperativo e al soddisfacimento di bisogni sociali come favorire l'autonomia e il benessere della persona.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
60%	70%	x%

E2 CONTRIBUTO AL BENE COMUNE

NC

E3 RIDUZIONE DI EFFETTI ECOLOGICI

NC

E4 DISTRIBUZIONE DEGLI UTILI ORIENTATA AL BENE COMUNE

Distribuzione all'esterno (Rilevanza: alta)

Cascina Roccafranca in quanto soggetto non profit non prevede nessuna distribuzione di utili né a soggetti esterni né a soggetti interni alla Fondazione. Il 100 % degli utili viene reinvestito nell'attività istituzionale per il raggiungimento dello scopo sociale.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
100%	100%	x%

Impiego degli utili orientato al bene comune

Il benessere della comunità è al centro degli interessi della Fondazione le entrate vengono totalmente utilizzate per lo sviluppo di attività che possano favorire il benessere collettivo.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
100%	100%	x%

E5 TRASPARENZA SOCIALE E COGESTIONE

Trasparenza

Ad oggi la Fondazione Cascina Roccafranca non ha l'obbligo di depositare il bilancio. Data la natura ibrida dell'organizzazione vengono applicate le norme relative all'amministrazione trasparente. I dati relativi alla retribuzione dei dipendenti pubblici, all'assegnazione delle cariche alle consulenze sono liberamente consultabili. Nel 2012 Cascina Roccafranca ha pubblicato il bilancio sociale della Fondazione relativo al triennio precedente. In quanto ente di diritto pubblico, inoltre, la Fondazione prevede l'accesso agli atti. Le delibere del consiglio direttivo sono consultabili. Infine, tra gli organi della Fondazione vi è il revisore dei conti, nominato secondo le regole previste dallo statuto tra i professionisti iscritti all'albo.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
10%	5%	x%

Tipo di Cogestione

Oltre alla raccolta di feedback e alla consultazione dei partecipanti, Cascina Rocca Franca si è dotata sin dalla fondazione, di un organo che consenta la partecipazione alle decisioni della Fondazione. La partecipazione non riguarda tutte le decisioni ma quelle di interesse trasversale che coinvolgono i diversi soggetti vicini e attivi all'interno della Cascina.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
30%	30%	x%

Grado di Cogestione

Un alto grado di partecipazione alla gestione della Cascina da parte di soggetti interessati è garantito dall'esistenza del Collegio dei partecipanti, organo della Fondazione che consente a singoli cittadini, organizzazioni, enti e istituzioni di prendere parte ai processi decisionali della Fondazione. La partecipazione al Collegio dei partecipanti è aperta a tutti, per poter prendere parte è sufficiente inviare una domanda al consiglio direttivo.

Autovalutazione	Valutazione Peer	Auditore esterno
------------------------	-------------------------	-------------------------

30%	40%	x%
-----	-----	----

DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI STESURA DEL BILANCIO DEL BENE COMUNE

Chi dell'azienda ha partecipato alla stesura del bilancio/report ebc? Quali stakeholder erano coinvolti?

Nome **Renato Bergamini direttore della Fondazione**

In quale arco di tempo sono stati realizzati entrambi? **6 mesi**

Quante ore di donne/ uomini sono state impiegate? **Cumulativamente circa 40 ore che hanno impiegato due persone.**

In quale modo sono stati comunicati internamente il bilancio ed il report?

Attualmente i risultati non sono ancora stati comunicati.

Data: **13/03/2016**
