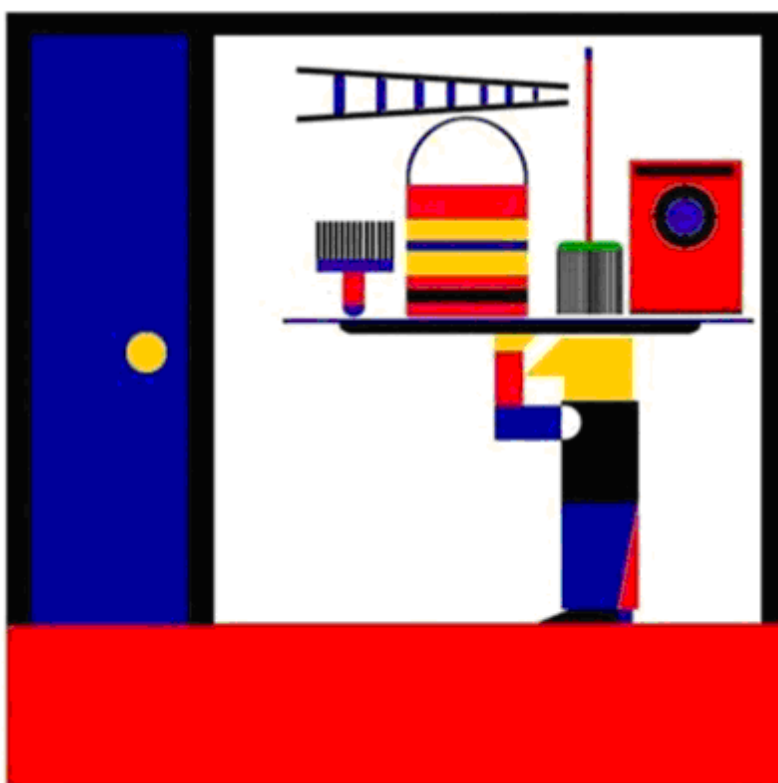


Bilancio Sociale 2019



cooperativa sociale

lavoratori uniti

franco basaglia

INDICE

NOTA METODOLOGICA.....	pag. 4
1. IL PROFILO	
1.1. LA COOPERATIVA LAVORATORI UNITI F. BASAGLIA...	pag. 8
1.2. GOVERNANCE.....	pag. 20
1.3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SETTORI DI ATTIVITÀ...	pag. 26
2. LA COOPERATIVA E LE SUE RELAZIONI	
2.1. LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE.....	pag. 40
2.2. LE RELAZIONI CON L'ESTERNO.....	pag. 42
3. LE PERSONE IN COOPERATIVA	
3.1. COMPAGINE E VITA SOCIALE.....	pag. 58
3.2. IL LAVORO IN COOPERATIVA.....	pag. 73
3.3. L'INSERIMENTO LAVORATIVO.....	pag. 89
4. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA.....	pag. 98
5. A CHE PUNTO SIAMO. ATTIVITA' E OBIETTIVI.....	pag. 113
6. LA DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO.....	pag. 123

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio Sociale 2019 della Cooperativa Lavoratori Uniti “Franco Basaglia” (d’ora in avanti nel testo generalmente indicata con l’acronimo CLU) descrive e rendiconta analiticamente l’operato, le attività e i risultati organizzativi, economici e sociali dell’esercizio 2019.

Coerentemente con quanto espresso nel proprio Codice Etico, CLU riconosce il valore fondamentale di una corretta informazione e conseguentemente si impegna, attraverso lo strumento del Bilancio Sociale, a rendere conto in modo chiaro e trasparente degli impegni assunti, delle attività svolte e dei risultati conseguiti in relazione a tutti i portatori di interesse (stakeholder), ovvero a quei soggetti i cui interessi, diritti e aspettative legittime sono a vario titolo chiamati in causa dalle attività dell’organizzazione. Questo anche per permettere a ciascuno di assumere decisioni autonome e consapevoli e consentire la verifica della coerenza tra gli obiettivi dichiarati e i risultati conseguiti.

Il Bilancio Sociale consente inoltre di rendere espliciti i valori della cooperativa: preziosa occasione per riaffermare, agli occhi della comunità, il ruolo della cooperativa come soggetto economico che, perseguendo le proprie finalità, contribuisce allo sviluppo del territorio e alla costruzione di opportunità di benessere e ben vivere, con ricadute positive per l’intera collettività.

Oltre ad essere uno strumento di comunicazione, interna ed esterna, e più che un semplice documento consuntivo verso cui far convergere annualmente una serie di dati, il Bilancio Sociale è anche strumento e occasione di verifica e valutazione condivisa sull’andamento, gli obiettivi e i risultati che qualificano l’identità della cooperativa.

In un primo momento, l’attivazione di un processo di aggiornamento formativo sullo strumento Bilancio Sociale ha consentito un approfondimento e allargamento delle competenze sul tema all’interno della compagine amministrativa della CLU.

Il successivo processo di predisposizione del documento ha previsto l’individuazione ed il coinvolgimento di un gruppo di lavoro trasversale per la raccolta dei dati e la stesura dei diversi capitoli. In questo modo il processo di costruzione del Bilancio Sociale è diventato patrimonio condiviso di una pluralità di persone e di ruoli.

In occasione dell'approvazione del presente documento, l'invito a partecipare al "comitato per la redazione del Bilancio Sociale" è stato quindi esteso all'intera compagine sociale, e tale possibilità, coerentemente con lo stile aperto, democratico e trasparente che contraddistingue la cooperativa, rimarrà valida in tutte le fasi di raccolta ed elaborazione dei dati e stesura delle informazioni attinenti alla redazione delle prossime edizioni del Bilancio Sociale.

Il documento è stato redatto sulla base dell'Atto di indirizzo regionale, di cui alla Deliberazione della Giunta regionale n.1992 dd. 9/10/2008 (ai sensi dell'Art. 27 della L.R. 20/2006, Norme in materia di cooperazione sociale).

Come previsto dall'Atto di indirizzo, il Bilancio Sociale è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci congiuntamente al bilancio d'esercizio, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

<i>periodo di riferimento</i>	<input checked="" type="checkbox"/> corrispondente all'esercizio	non corrispondente all'esercizio
<i>eventuale bilancio preventivo sociale</i>	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
<i>organo che ha approvato il bilancio sociale</i>	Assemblea dei Soci	
<i>organo che ha controllato il bilancio sociale</i>	Consiglio di Amministrazione	
<i>data di approvazione</i>		
<i>obbligo di deposito presso il registro delle imprese ai sensi dell'art. 10, comma 2, del decreto legislativo 155/2006</i>	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO

IL profilo

1. IL PROFILO

1.1 La Cooperativa Lavoratori Uniti “Franco Basaglia”

Denominata anche “**CLU Basaglia**” SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
LAVORATORI UNITI FRANCO BASAGLIA – Impresa Sociale

Sede legale Via Caduti della R.A.M.B., 5 – Muggia (TS)

Sede amministrativa Via Guglielmo de Pastrovich n. 1, 34128 Trieste (TS)
Centralino con selezione automatica

Tel. +39 040 578490 · Fax +39 040 573605

e-mail: amministrazione@clufbasaglia.it

e-mail PEC: amministrazione@pec.clufbasaglia.it

Capitale Sociale Euro 366.243

Capitale Sociale versato Euro 236.719

Iscritto alla C.C.I.A.A. di TRIESTE

Codice Fiscale e N. iscrizione Registro Imprese 00124570326

Partita IVA: 00124570326 · N. Rea: 69845

Iscritta all'albo delle Cooperative sezione mutualità
prevalente n. A104344

Profilo societario

Consiglio di Amministrazione

Ivan Brajnik

Presidente

Donatella Grizon

Vice Presidente

Luisa Russo

Consigliere

Alessandro Martellos

Consigliere

Gianluca Rampini

Consigliere

Collegio Sindacale

Ruggero Kucich

Presidente del Collegio Sindacale

Mauro Marchetto

Sindaco effettivo

Piergiorgio Renier

Sindaco effettivo

Luigi Bittolo Bon

Sindaco supplente

Luca Camerini

Sindaco supplente

Organizzazione aziendale

Responsabile Qualità

Gianluca Rampini

RSPP e Privacy

Stefania Sacchi

Inserimento Lavorativo

Ivan Brajnik

Responsabile

Amministrazione e finanza

Donatella Grizon

Responsabile

Gare

Ilaria Tonazzi

Responsabile

Soci, Formazione e Informazione

Ivan Brajnik

Divisione A

Ivan Brajnik

Direttore

Servizi comunitari

Luisa Russo

Responsabile

Servizi di ristorazione

Ivan Brajnik

Direttore

Divisione B

Ivan Brajnik

Direttore

Logistica ed Ecologia

Mario Stanovich

Responsabile

Edilizia

Ivan Brajnik

Responsabile

Storia

Il 16 dicembre 1972 nell'ospedale psichiatrico di Trieste diretto da Franco Basaglia è costituita la CLU: Cooperativa Lavoratori Uniti. Ne fanno parte donne e uomini internati che sino allora, in nome dell'ergoterapia, avevano svolto attività di pulizia, lavanderia, trasporto lenzuola dentro le mura di San Giovanni. All'epoca la maggioranza degli internati nei manicomi non aveva i diritti civili. Far riconoscere il diritto a un salario equo per una vita indipendente è stato il grande ostacolo che abbiamo superato, nascendo.

La CLU è quindi la prima cooperativa sociale d'Europa, in Italia anticipa le "cooperative integrate" poi successivamente chiamate cooperative di tipo B. All'inizio degli anni 80 la CLU prende il nome del suo fondatore, Franco Basaglia scomparso nell'agosto del 1980. La CLU-F.Basaglia cresce e si sviluppa, anche grazie al contributo di fondi europei che, negli anni 90, permettono di sperimentare l'apertura di nuovi settori, nuove opportunità di inserimento socio lavorativo per persone fragili.

L'ampio processo di liberazione e riconoscimento dei diritti di cittadinanza aperto da Franco Basaglia è ancora fragile. Oggi siamo un'impresa, orgogliosa di una professionalità costruita e difesa con tenacia in questi lunghi anni. La CLU-F. Basaglia persegue gli stessi obiettivi di democrazia, mutualità e contrasto all'ineguaglianza che l'hanno fondata: affermiamo il valore delle diversità per esigere l'universalità dei diritti.

Mission

La Cooperativa Lavoratori Uniti è nata nell'Ospedale Psichiatrico di Trieste il 16 dicembre 1972. La sua nascita rappresenta una tappa cruciale nel lungo processo di liberazione e acquisizione dei diritti di cittadinanza delle persone istituzionalizzate avviato da Franco Basaglia. Il pieno riconoscimento sociale ed economico del lavoro, l'accoglienza di persone fragili e la mutualità sono i cardini della nostra mission che perseguiamo coniugando le esigenze di sviluppo di impresa con l'innovazione sociale a difesa dei diritti universalmente riconosciuti.

La CLU nasce come Cooperativa Sociale di tipo B e dal 2011 è una cooperativa mista (A + B) come previsto dall'art. 1 della legge 381/91 (n. iscrizione nell' Albo regionale delle cooperative sociali di cui all'art. 3 della L.R. n. 20/2006 al n. 353, sezione A). Svolge una fondamentale funzione per la società: ridare un ruolo di lavoratori alle persone in difficoltà favorendone l'inclusione sociale. Per raggiungere tale obiettivo, la CLU è impresa: una cooperativa che fornisce diversi servizi a enti pubblici e a privati, garantendo un'alta performance lavorativa in tutti i settori di competenza. Essere cooperativa sociale e insieme impresa soggetta alle regole del mercato è una sfida particolarmente ardua in questa fase di crisi economica: la CLU persegue gli stessi obiettivi di democrazia, mutualità e contrasto all'ineguaglianza che l'hanno fondata.

Dal 1972 la nostra mission è, conseguentemente, generare lavoro vero: regolamentato, sicuro, che valorizzi la persona e le sue caratteristiche. Un lavoro che dia dignità a chi lo esercita, che faccia crescere in capacità professionale e in umanità. Un lavoro che divenga patrimonio per il territorio. Un lavoro svolto al meglio delle capacità con serietà, coerenza e professionalità.

Per raggiungere tale obiettivo, la CLU è impresa: una cooperativa che fornisce diversi servizi a enti pubblici e a privati, garantendo un'alta performance lavorativa in tutti i settori di competenza.

Essere una cooperativa sociale e contemporaneamente un'impresa potrebbe sembrare una contraddizione in termini, ma è invece una scommessa che la CLU, da oltre 45 anni, sta vincendo giorno per giorno. Luogo in cui l'economia incontra i diritti, lavoro, casa, relazioni, habitat e si intreccia con l'obiettivo del benessere, della qualità della vita e dello sviluppo locale.

I risultati del lavoro di tutti i soci testimoniano come la scelta di dare fiducia alle potenzialità di ogni singolo individuo, senza discriminazioni e pregiudizi, paghi. La CLU, convinta che ogni persona è una risorsa, riesce così a valorizzare il potenziale individuale di ogni suo socio lavoratore.

Oltre alla creazione di opportunità di lavoro per i soci, la cooperativa si impegna per assicurare loro continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche sociali e professionali, accrescerne le capacità lavorative e la qualificazione, sviluppare il senso di partecipazione all'attività dell'impresa cooperativa, promuovere nel contesto delle prestazioni di lavoro e della vita societaria i valori costituzionali della solidarietà, della dignità, dell'uguaglianza, della libertà, della sicurezza e della salute.

Oggi esprimiamo questa nostra missione operando in una pluralità di settori (divisioni) che consentono e favoriscono l'inserimento lavorativo di un insieme di persone aventi diverse caratteristiche e competenze umane, lavorative, sociali.

La forma cooperativa

Quella cooperativa è, sin dalle origini, la forma societaria che meglio di ogni altra permette di coniugare le esigenze di continuità e progresso dell'impresa con le esigenze generali dei soci lavoratori e delle socie lavoratrici. In altre parole, la ragione sociale dell'impresa sociale è cooperativa, e lo scopo, definito mutualistico, è quello di agevolare i soci e le socie attraverso l'erogazione di condizioni migliori rispetto a quelle che potrebbero ottenere sul mercato, in termini di costi dei beni, qualità dei servizi e occasioni di lavoro.

Tali principi sono esplicitati nello Statuto e nel Regolamento della CLU, di cui riportiamo in sintesi alcuni passaggi significativi:

1. La cooperativa riconosce ed alimenta la funzione centrale del socio, individua nel lavoro il valore fondante dell'impresa ed opera affinché le condizioni dei soci progrediscano parallelamente al rafforzamento e consolidamento dell'impresa, coniugando le necessità di progresso dell'azienda con le esigenze generali dei soci lavoratori.
2. Strumento fondamentale di crescita dell'impresa sono la formazione e l'aggiornamento professionali, quali cardini del miglioramento personale, professionale, culturale ed organizzativo.
3. La cooperativa è impegnata ad investire sulla professionalità e l'imprenditorialità dei soci lavoratori, riconoscendo la diversità dei vari ruoli attivi e delle attitudini e promuovendo per ciascuno la posizione più idonea alla sua professionalità
4. Ogni socio ha diritto a godere di benefici non solamente economici, ma anche professionali, culturali, previdenziali, relazionali e simili.
5. La cooperativa, ove ne sussistano le possibilità, promuove forme di previdenza a sostegno dei soci e dei lavoratori.
6. Ogni socio lavoratore ha diritto di ottenere una giusta remunerazione del proprio lavoro, commisurata alla funzione svolta, alle responsabilità assunte, ai risultati raggiunti ed all'impegno profuso.

Il 21 maggio 1981, a pochi mesi dalla morte di Franco Basaglia, la cooperativa, riunita in assemblea straordinaria, "rileva – si legge nel verbale – la convenienza, anzi il dovere di onorare la memoria del promotore ed effettivo fondatore della cooperativa, defunto professor Franco Basaglia, facendo assumere alla cooperativa anche il nome dell'illustre scomparso". Con voto unanime i soci e le socie approvano la nuova denominazione, che diventa quindi "Cooperativa Lavoratori Uniti Franco Basaglia".

La ragione e la denominazione sociale non subiscono in seguito sostanziali cambiamenti, salvo semplici adeguamenti a norma di legge: l'impresa si configura oggi come Società cooperativa sociale e Impresa sociale,

denominata “**SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE LAVORATORI UNITI FRANCO BASAGLIA – Impresa Sociale**” in sigla “**CLU Basaglia**”.

In oltre quarantacinque anni di attività, la cooperativa è rimasta fedele al suo mandato originario e ha conservato nel tempo una posizione di primo piano tra le cooperative sociali triestine, sia nella capacità di creare occupazione, sia nell’inserimento lavorativo di persone provenienti dall’area dello svantaggio. Un ruolo rimasto inalterato persino negli anni più recenti, contrassegnati da un generale recesso dell’offerta di occupazione. Grazie ad una pratica e ad una cultura aziendale ormai consolidate e diffuse a tutti i livelli, la nostra azienda continua a trasmettere un forte senso di appartenenza e vanta nella propria compagine sociale non pochi lavoratori con lunga anzianità di servizio.

Scopo e Oggetto sociale

Trascriviamo di seguito gli articoli dello **Statuto della CLU** riguardanti lo scopo e l’oggetto sociale.

TITOLO II ART. 4 - SCOPO

La cooperativa, in quanto cooperativa sociale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e per l'efficace realizzazione di tale scopo, considerate le necessità dei sottoindicati ambiti di intervento, la Cooperativa si propone di seguire le persone in tutte le loro fasi di integrazione nella comunità locale per mezzo dell'utilizzo coordinato di tutti gli strumenti disponibili, attraverso:

1. lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate quali gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcoolisti, gli ex alcoolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, le altre persone a rischio o in stato di emarginazione segnalate dagli enti locali, dalle aziende sanitarie locali o dagli organi giudiziari e dal resto della compagine sociale, assolvendo dunque alla funzione sociale di difesa dell'occupazione (lett. b) art. 1 L. 381/1991);

2. la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (lett. a) art. 1 L. 381/91);
considerando per l’effettivo raggiungimento degli scopi perseguiti, necessario il collegamento funzionale fra le attività di tipo b) e di tipo a) di cui all’art. 1 della Legge 381/91, nel rispetto delle condizioni organizzative previste dalla legge, anche di natura amministrativa, con la netta separazione delle gestioni relative alle attività esercitate di tipo b) e di tipo a) ai fini della corretta applicazione della vigente normativa.

* * *

La cooperativa si propone pertanto

- di ottenere tramite la gestione in forma cooperativa continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci;
- di favorire la formazione professionale di tutti i soci mediante corsi, lezioni o qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo all'apprendimento e all'aggiornamento della professione;
- promuovere e stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio tra i soci;
- sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione sociale e con finalità mutualistiche.

La cooperativa, per il raggiungimento degli scopi di cui sopra, potrà istituire ed avvalersi di specifici comitati tecnici consultivi; potrà altresì costituire fondi per lo sviluppo tecnologico e/o per la ristrutturazione od il potenziamento aziendale.

I lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate, siano essi soci o non soci, devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa, escludendo dal computo i soci volontari.

I lavoratori svantaggiati devono, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere soci della cooperativa.

La cooperativa, nello svolgimento della propria attività, si avvale, prevalentemente, delle prestazioni lavorative dei soci.

La cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni lavorative di soggetti terzi.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali, come disposto dalla L. 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, i soci lavoratori instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana vigente.

La tutela dei soci viene esercitata dalla cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, degli statuti sociali e dei regolamenti.

La cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità prevalente, ai sensi dell'art. 2514 del codice civile e rispetta il principio di parità di trattamento dei soci cooperatori.

Per il requisito della prevalenza, si rende applicabile, in ogni caso, la disposizione di cui all'art. 111-septies, R.D. 30 marzo 1942, n. 318 (disposizione di attuazione del Codice Civile).

La gestione sociale deve essere orientata al conseguimento dei parametri di scambio mutualistico prevalente, di cui agli articoli 2512 e 2513 del codice civile.

La cooperativa si propone, altresì, di partecipare al rafforzamento del Movimento Cooperativo Unitario Italiano.”

ART. 5 - OGGETTO

Considerato lo scopo mutualistico indicato all'art. 4 del presente statuto, al fine di favorire le persone che abbiano difficoltà ad acquisire e/o mantenere le abilità necessarie ad una integrazione sociale soddisfacente, ad accedere e fruire dei diritti-opportunità “casa-istruzione-lavoro-socialità”, la cooperativa sociale svolge le seguenti attività con riferimento a quanto indicato dalle lettere b) ed a) dell'art. 1 della Legge n. 381/1991:

- con riferimento alla lettera b) della Legge 381/1991 l'attività di:

1. assumere lavori di pulizie e manutenzioni generali e speciali, civili, industriali, ospedaliere e per industrie alimentari, rifacimento letti, pulizie di camerate, dormitori ed alloggi collettivi, pulizie e riordino mense, le pulizie di strade ed aree pubbliche, l'attività di sgombero neve, disinfezione, disinfezione, derattizzazione, defogliazione, demuscatura e interventi per la difesa dell'ambiente, pulizia locomotive, vetture ferroviarie, materiale rotabile in genere, servizi di pulizia camini, autobus, stazioni ferroviarie, autostazioni, metropolitane, aeroporti e servizi di sguatteria per qualunque tipo di locale, sia esso ufficio, ambulatorio o altro, sia per conto di enti pubblici che privati;

2. assumere lavori di facchinaggio, manovalanza in genere, servizi di auto sollevamento e preparazione di materiale da trasportare con l'ausilio di gru, trattori, escavatori e simili nonché attività preliminari e complementari quali scavi e autotrasporto merci in conto terzi, manutenzioni edili, elettriche, stradali e meccaniche; progettazione, prefabbricazione, montaggio e smontaggio di impianti industriali, lavori di armamento ferroviario, carpenteria metallica, impianti esterni di illuminazione, cabine di trasformazione, impianti elettrostrumentali, progettazione, esecuzione, interventi di ottimizzazione, pronto intervento, gestione e manutenzione in genere di impianti termoidraulici, termici di ventilazione, di condizionamento ed elettrici, di acquedotti e di gasdotti; installazione, manutenzione, riparazione e trasformazione di impianti di produzione, trasporto, distribuzione ed

utilizzazione dell'energia elettrica all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna dell'energia fornita dall'ente distributore, impianti igienici, cucine, lavanderie, del gas e loro manutenzione; impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, montacarichi, scale mobili e simili; impianti di protezione antincendio, gestione e manutenzioni degli impianti di ascensori, scale mobili e trasportatori in genere; tinteggiatura e verniciatura di qualsiasi tipo; fornitura e posa in opera di sistemi di monitoraggio incendi boschivi;

3. assumere lavori di manovalanza, esecuzione, interventi di ottimizzazione, pronto intervento e manutenzione in genere con servizi di carpenteria e riparazioni su imbarcazioni e nautanti; riparazione e manutenzione di cicli, motocicli, ciclomotori ed automezzi, la progettazione, consulenza ed altri interventi nel settore della sicurezza sul lavoro, salvo che tali attività non siano riservate dalla legge ad iscritti a speciali albi o elenchi;

4. arredo urbano, esecuzione e manutenzione di aree verdi, sfalcio erba, diserbo, giardinaggio, coltivazione serre, vendita fiori e piante, manutenzione e pulizia di parchi, riserve naturali, aree monumentali e monumenti in genere, giardinaggio nonché lavori affini ai predetti sia per conto di enti pubblici che privati; l'attività di studio, consulenza, progettazione, monitoraggio ed intervento nel settore ambientale, di igiene urbana ed ambientale; gli interventi di potatura anche in altezza e piantumazione; lavori di sistemazione agraria e di verde pubblico, di sistemazione, trasformazione e rimboschimento, anche compensativo, di sistemazione idraulico-forestale, di rinsaldamento di terreni, di trasformazione del bosco, in generale, di tutela e ripristino del patrimonio boschivo e forestale; opera di riassetto ambientale di aree già oggetto di attività o coltivazione mineraria, comprese le attività di conservazione in stoccaggio di giacimenti in fase di coltivazione o esauriti;

5. gestione e manutenzione impianti esterni di illuminazione; costruzione e gestione impianti sportivi e ricreativi, installazione e manutenzione toponomastica, segnaletica e sicurezza stradale e ospedaliera, orizzontale e verticale; attività di esercizio e manutenzione di impianti termici, ivi compresi i controlli di rendimento, di sicurezza e di salvaguardia dell'ambiente, nonché di impianti di altra tipologia, ivi compresi gli impianti soggetti ad autorizzazione ambientale integrate; attività di studio, progettazione e realizzazione di interventi di risparmio ed efficienza energetica per conto proprio e di terzi; attività di produzione per autoconsumo e/o vendita di energia elettrica, da fonti tradizionali e/o rinnovabili; realizzazione in conto proprio e realizzazione in conto terzi, commercializzazione, installazione e manutenzione impianti e centrali per la produzione di energia elettrica da fonti tradizionali e da fonti rinnovabili; attività di produzione e/o commercializzazione di impianti di climatizzazione e/o riscaldamenti, impianti solari termici, inclusa installazione e manutenzione; vendita, commercializzazione, progettazione, installazione e manutenzione impianti fotovoltaici, impianti solari, impianti di recupero energetico, impianti di risparmio energetico, impianti di fonti energetiche rinnovabili; attività di ricerca, coltivazione e sfruttamento di biomasse; progettazione, costruzione o ristrutturazione, manutenzione e gestione, anche in regime di concessione, di impianti di potabilizzazione delle acque e di depurazione di quelle reflue, compreso il recupero del biogas e la produzione di energia elettrica, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria, puntuale o a rete; gestione, anche in regime di concessione, del servizio integrato, costituito dall'insieme dei servizi di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue; sistemazione, conservazione e recupero del suolo in bacini idrografici, ivi comprese le attività di carattere idrogeologico, idraulico, forestale, agrario, di forestazione di arginatura, di bonifica e di recupero naturalistico, botanico e faunistico ed ogni altra attività di difesa e recupero del territorio; gestione di laboratori di analisi chimiche, fisiche, biologiche e di monitoraggio ambientale (aria, acqua, suolo e sottosuolo);

6. costruzione gestione parcheggi, rimesse di veicoli con o senza servizio di lavaggio automezzi, manutenzione e riparazione anche nei porti ed aeroporti; servizi di gestione e manutenzione programmata del patrimonio immobiliare pubblico e privato, di stabilimenti industriali, edifici pubblici, aziende, unità produttive, anche in regime di global service e

chiavi in mano (a risultato), ivi comprese le attività di progettazione del servizio, catalogazione e censimento del patrimonio immobiliare, programmazione degli interventi, organizzazione della struttura di gestione, definizione e controllo degli indici di gestione e loro valutazione ed ogni altra attività accessoria, conduzione e manutenzione impianti generali e produttivi, manutenzione fabbricati ed aree pertinenziali, gestione ricambistica, gestione sistemi informativi, gestione sistemi riproduttivi ed archivistici, gestione laboratori, cura della pulizia e dell'igiene, trasmissione posta interna, gestione degli spazi, ristorazione, gestione materiali (di consumo, magazzini, imballaggi, spedizioni); gestione di aree cimiteriali, la prestazione di servizi ed attività cimiteriali quali esumazioni, inumazioni, tumulazioni ed estumulazioni, cremazioni; gestione di impianti tecnologici cimiteriali quali inceneritori, crematori, depositi di osservazione, obitori e strutture connesse; tenuta amministrativa ed informatizzata di registrazioni cimiteriali; gestione servizi mortuari, compreso il trasporto salme e parti anatomiche riconoscibili con idonei mezzi, osservazione, igiene e preparazione della salma (come da normativa e protocolli sanitari), vestizione e deposizione nella bara, supporto all'anatomopatologo; fornitura di ogni qualsivoglia altri prodotti e servizi vari di natura cimiteriale;

progettazione, promozione e gestione di attività collegate alla balneazione: balneazione tradizionale, con tutti i servizi a ciò collegati; ristorazione e bar all'interno dello stabilimento balneare e nella struttura esterna collegata; cura del corpo, benessere e attività terapeutiche; attività sportive, formative e di divertimento, con particolare riferimento a quelle collegate al mare; organizzazione di spettacoli, iniziative, eventi, attività culturali, ricreative e del tempo libero; attività di salvamento bagnanti; attività di rilevazione di campi elettrici ed elettromagnetici, di risanamento di impianti e linee; attività di rilevazione e monitoraggio di emissioni sonore, nonché progettazione, realizzazione, manutenzione di barriere antirumore, schermi fonoassorbenti o fonoisolanti e di altri strumenti di riduzione o salvaguardia da immissioni sonore;

7. organizzazione e gestione di concerti musicali, eventi culturali ed espositivi; organizzazione e gestione di agenzie viaggi e servizi turistici in genere, montaggio e smontaggio mostre, fiere ed esposizioni, con trasporti e traslochi di opere d'arte, servizio di assistenza e organizzazione fiere, mostre, congressi, convegni, incontri, ricevimenti, banchetti e cerimonie in genere; servizi per la sicurezza dei centri commerciali, parcheggi, dei porti mercantili, turistici, delle infrastrutture di trasporto in genere, e quant'altro; servizi di vigilanza diurna e notturna, di scorte armate e trasporto valori per conto terzi; la prestazione di servizi di vigilanza, portierato, prevenzione incendio, servizio di emergenza su impianti di ascensore, gestione di emergenza, guardiania e sicurezza, telesicurezza, sorveglianza scolastica e accompagnamento scuolabus; servizi di gestione delle emergenze ed evacuazione, nonché tutte le attività connesse a questi servizi per soggetti pubblici e privati; la gestione di spazi teatrali attraverso la progettazione, promozione, l'allestimento e il disallestimento degli spazi, il montaggio e lo smontaggio degli apparati scenici, dei servizi tecnici audio, video e di proiezione, la gestione della sicurezza e delle emergenze, l'accoglienza degli spettatori, i servizi di biglietteria e di bookshop, i servizi di sala, la segreteria organizzativa, i servizi grafici, la sorveglianza sugli spazi, la pulizia degli spazi; organizzazione e gestione di servizi di reception, biglietteria, sorveglianza, assistenza al pubblico, valorizzazione e promozione delle opere, conduzione spazi espositivi e fieristici;

8. servizio di rilevazione generale delle utenze, lettura contatori gas, acqua, elettricità e telefono, distribuzione bollette e cartelli, la progettazione e la gestione parziale o globale di servizi di segreteria amministrativa per conto terzi pubblici e privati e delle attività ad essi collegate; la progettazione e la gestione parziale o globale di servizi postali e di recapito a carattere locale, nazionale ed internazionale e delle attività ad essi collegati; l'attività di affissione e di riscossione tributi per affissioni, rilevazione, gestione e riscossione di ogni e qualsiasi genere di tributo;

9. attività di legatoria, recupero e restauro materiali bibliografici, museografici ed oggetti d'arte, servizio di stampa "off-set" e tipografia; servizi editoriali di vendita all'interno dei

musei, nelle biblioteche ed archivi; fornitura di riproduzioni e recapito nell'ambito del prestito bibliotecario; svolgimento di attività editoriali, grafiche, tipografiche; disinfezione, disinfestazione, igienizzazione, derattizzazione di ambienti e/o del materiale conservato in musei, pinacoteche, biblioteche, archivi o altri depositi e/o magazzini e/o locali in genere; catalogazione, riordino, trasferimento, sistemazione, conservazione e vigilanza di beni appartenenti al patrimonio storico, artistico, demo-etno-antropologico, archeologico, archivistico, librario, di beni archivistici, di beni librari, di collezioni e di ogni altro bene culturale ai sensi del D.Lgs. 19.10.1999 n. 490 e successive modifiche e integrazioni;

10. gestione servizi di guardaroba, lavanderia, sartoria e piccoli lavori di manutenzione sartoriale su abiti, tessuti ed effetti piani, stireria e tintoria per ospedali, alberghi, centri termali, enti pubblici e privati e noleggio di biancheria piana;

11. servizi di vigilanza, portierato, guardiana, sicurezza, telesicurezza, antirapina, antitaccheggio, servizi di guardaroba e altre mansioni inerenti la gestione di stabili pubblici e privati in genere;

12. raccolta, anche differenziata, trasporto, con mezzi propri e per conto terzi, deposito temporaneo, stoccaggio, smaltimento, commercializzazione, recupero, riciclaggio ed altri atti di gestione di rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi, di rifiuti d'imballaggio, di rifiuti derivanti dalla pulizia di pozzi neri, dal percolato delle discariche, da residui di insediamenti civili ed industriali, di fanghi e liquami derivanti da processi civili ed industriali; gestione di laboratori di analisi chimiche, fisiche, biologiche e di monitoraggio ambientale (aria, acqua, suolo e sottosuolo); concessione e gestione, anche in regime di concessione, di ecopiazze, discariche controllate, impianti di compostaggio e condizionamento, impianti di smaltimento, impianti di trattamento per ogni tipo e specie di rifiuti (solidi e liquidi) urbani, speciali assimilabili, pericolosi e non pericolosi, e di residui riutilizzabili provenienti da cicli di produzione e consumo; ogni e qualsiasi attività di ricerca e studio di innovazione tecnologiche volte al conseguimento della riduzione dei rifiuti e degli scarti di lavorazione, della diminuzione della loro pericolosità e complessità di smaltimento, di nuove tecniche di raccolta, raccolta differenziata, di impianti di smaltimento e trattamento a tecnologia complessa, finalizzati al conseguimento dello scopo sociale; attività di studio, progettazione, realizzazione, manutenzione, controllo e gestione di impianti e processi inerenti all'aria, all'acqua, ai rifiuti e ad ogni altro settore di rilevanza ambientale. Escluse le attività che la legge riserva ad iscritti a particolari albi o elenchi; attività di raccolta, trasformazione e vendita di biomasse; attività di nettezza urbana, di igiene urbana, di igiene ambientale con spazzamento di rifiuti urbani esterni, lavaggi, irrorazioni, disinfezioni, disinfestazioni, bonifiche, pulizia degli arenili, il tutto nel rispetto della normativa vigente;

13. assumere la gestione di mense e servizi di confezionamento pasti e di ogni altro servizio di ristorazione, gestione di spacci, "self-service", ristoranti, cucine, mense, "bar", pasticcerie, per scuole, ospedali, alberghi, bed & breakfast ostelli, campeggi, turismo sociale, centri termali e/o turistici, per conto di enti pubblici e privati; organizzazione e gestione di servizi residenziali con finalità sociali (ostelli per studenti, strutture di housing sociale, ecc. ecc.); esercizi di caffè, "snack bar", "ristoranti free-flow" e alla carta, gastronomie, centri di preparazione e confezionamento pasti, servizi di "catering", laboratori alimentari, servizi generali e speciali di cucina e ristorazione; acquisto affitto e gestione di aziende o strutture ricettive agrituristiche, zoo-tecniche, forestali e commercializzare le produzioni di laboratori protetti; servizi ed attività legate al turismo ambientale ed alla promozione dell'educazione all'ambiente anche attraverso la creazione e la gestione di strutture dedicate, centri e percorsi ambientali e naturalistici; produzione e vendita di prodotto derivanti dall'agricoltura, anche biologica, e dall'itticoltura;

14. trasporto merci per conto terzi e traslochi con montaggio e smontaggio mobili, trasporto combinato, trasporto unimodale e intermodale, di linea nazionale ed internazionale, di raccolta, interscambio e distribuzione; gestione di agenzie di spedizione, doganali e di recapito anche di valori e documenti; trasporto di persone, con o senza autista, in forma singola e collettiva; gestione di linee in concessione e servizi scolastici, sociali ed aziendali;

15. servizi di movimentazione merci e bagagli in porti, aeroporti, interporti, autostazioni e stazioni ferroviarie; gestione di merci per conto terzi in propri ed altrui magazzini; gestione di magazzini anche a temperature controllate, di centri di smistamento, distribuzione e di preparazione a servizio di industrie e reti di vendita; nolo mezzi meccanici ed attrezzature a servizio della movimentazione delle merci; realizzazione di reti logistiche a servizio di industrie; commercio e servizi e razionalizzazione di sistemi logistici esistenti; assunzione e gestione di terzizzazioni globali dei servizi a monte e a valle della produzione; logistica in genere: progettazione, realizzazione di reti logistiche a servizio di industria e commercio e razionalizzazione dei sistemi logistici esistenti; la gestione di merci per conto terzi, in proprio ed in magazzini altrui; la terzizzazione parziale o totale dei processi logistici aziendali, in ogni fase della catena (rifornimento di materie prime e semilavorati, immagazzinamento di prodotti finiti, distribuzione), ivi comprese le operazioni accessorie, quali, esemplificativamente, controllo qualitativo e quantitativo delle merci e delle giacenze, imballaggio, raccolta degli ordinativi, spedizione, contabilizzazione; la movimentazione di beni, prodotti, attrezzature, merci, contenitori ed ogni altra cosa mobile, con o senza l'ausilio di mezzi meccanici; il facchinaggio, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, e le attività a questo preliminari, complementari o accessorie, quali insacco, pesatura, legatura, accatastamento, disaccatastamento, pressatura, imballaggio, selezione e cernita, deposito, presa in consegna; la pulizia di magazzini, depositi, piazzali, carri, autocarri, contenitori, celle frigorifere, con correlative operazioni relative a rifiuti e materiali di risulta; ogni altro servizio, anche diverso da quelli specificamente menzionati alle lettere precedenti, avente comunque natura logistica o connessione con attività di logistica già svolte dalla Cooperativa; reperimento, offerta e gestione di magazzini ed inoltro di materiali; servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione dei mezzi di trasporto, ivi comprese le pulizie); nolo a caldo e a freddo di automezzi, macchinari ed attrezzature della cooperativa; l'assunzione e l'esecuzione di tutte le attività complementari, connesse ed accessorie a quelle sopra indicate; servizi di immagazzinaggio, stoccaggio e smistamento farmaci; servizio taxi e servizi di bike sharing;

16. svolgere attività artigianali che consentano la realizzazione o il recupero di oggetti finalizzati alla vendita; recupero, riparazione, restauro e vendita di mobilio usato e/o antico; recupero e riparazione di materiali usati come mobilio, libri, oggetti vari, vestiario e successive vendita al dettaglio;

17. svolgere tutte le attività affini, complementari, connesse ed accessorie a quelle sopra menzionate;

18. organizzare e gestire qualsiasi attività che favorisca il reinserimento sociale ed i processi di riabilitazione delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4 dello statuto;

19. attuare corsi di formazione professionale e studio aperti non solo alla compagine sociale ma anche a coloro che aspirano a farne parte; la gestione di sportelli ed agenzie per la ricerca ed orientamento del personale in materia di collocamento, orientamento professionale e lavoro tipico ed atipico, con l'esclusione di ogni intervento diretto di gestione e collocazione della manodopera; formazione ed addestramento del personale; organizzazione e gestione di corsi di istruzione e addestramento per la prevenzione incendi e per le squadre operative speciali di pronto intervento e finalizzata alla protezione civile; corsi di formazione professionale di qualsiasi ordine e grado, servizi di promozione ed immagine, pubblicità attività di formazione mirata alla creazione, all'inserimento lavorativo o alla qualificazione di nuove figure professionali da impiegare a sostegno di programmi di innovazione di processo e/o di prodotto/servizio nell'ambito della tutela, del recupero e della salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali;

20. la cooperativa inoltre si propone di costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o la ristrutturazione o il potenziamento aziendale;

21. la gestione di data entry specializzato ed industriale e delle attività ad esso collegate; la gestione di pubbliche relazioni, di sportelli informativi front-office e back office anche attraverso l'utilizzo di tecnologie telematiche ed informative e delle attività ad essi collegate;

la prestazione di servizi amministrativi e contabili per conto di terzi, di consulenza al marketing, di servizi di promozione e immagine e di pubblicità; la prestazione di servizi telefonici, telefax ed internet per enti pubblici e privati;

22. assunzione di incarichi di pubblica utilità o di sicurezza in genere da enti od associazioni sia pubbliche che private;

23. la prestazione di servizi di informatica, telematica, robotica, ricerca e trasferimento tecnologie e di manutenzione, assistenza, aggiornamento ed assemblaggio di hardware e software; la ricerca, la progettazione e la produzione di beni e servizi nel settore informatico (incluso realizzazione e commercializzazione di software e di realizzazioni web), nel settore delle tecnologie, nel settore editoriale, nel settore radio, nel settore video, nel settore cinematografico, nel settore grafico e nel settore teatrale e in tutte le attività ad essi collegate;

24. la progettazione e la realizzazione di servizi e laboratori didattici per soggetti pubblici e privati; la progettazione e la realizzazione di servizi di animazione per soggetti pubblici e privati; attività didattiche e turistico culturali.

25. servizio di gestione di un centro estetico, benessere alla persona ed affini;

26. gestione di servizi di cura degli animali e servizi cimiteriali e obitoriali per animali;

27. servizi di accoglienza di informazioni, di guida e assistenza didattica e di fornitura di sussidi catalografici, audiovisivi e informatici; gestione dei centri di incontro e ristoro, delle diapoteche, delle raccolte discografiche e biblioteche museali, della gestione dei biglietti d'ingresso; servizi per l'inventariamento, la catalogazione e ordinamento dei libri, stampe e manoscritti ed altro presso enti pubblici e privati; catalogazione dei beni culturali; gestione di biblioteche, archivi, musei e mostre permanenti, con ogni attività annessa e connessa; servizi di accoglienza al pubblico, compresa quella informatica, quick reference, catalogazione, lavorazione e sistemazione del patrimonio documentale sia manuale che informatica anche attraverso la progettazione e realizzazione di software dedicati, apertura, chiusura, custodia e sorveglianza edificio ed attrezzature, attività di supporto e collaborazione in genere ad iniziative culturali; servizi di iscrizione, prestito e restituzione documenti, di segreteria, di archiviazione, di accoglienza, di assistenza informatica agli utenti; la pubblicazione di periodici e monografie volti alla conoscenza del patrimonio letterario delle biblioteche, degli archivi e dei musei e comunque di interesse culturale; la valorizzazione del patrimonio storico, artistico e fotografico e dei beni culturali in genere, anche tramite la catalogazione, l'elaborazione di studi e ricerche intesi ad un approfondimento di specifici temi tecnici, scientifici, culturali ed artistici; l'interpretariato e la traduzione di testi, stampe, manoscritti e documenti di interesse culturale; la gestione di elaborazioni meccanografiche dei dati di archivio, amministrativi, contabili, fiscali e di altro tipo ed ogni altro servizio utile allo sviluppo e consolidamento aziendale, compresa l'assistenza commerciale, finanziaria, organizzativa, tecnica, contabile e lo svolgimento di pratiche burocratiche ed amministrative di ogni tipo;

28. la gestione di laboratori protetti in cui si svolgeranno attività artigianali di produzione, lavoro e servizio nei vari campi di attività (ad esempio: falegnameria, ceramica, meccanica, tessitura, assemblaggi), oltre che nei settori indicati ai punti precedenti; la gestione di laboratori protetti in cui si svolgeranno attività di tipo agricolo, agriturismo, zoo-tecnico, forestale nei limiti e nel rispetto della vigente normativa.

con riferimento alla lettera a) della Legge 381/1991 ai fini di agevolare e supportare l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate come sopra individuate, la Cooperativa, in via funzionale, si propone altresì di svolgere le seguenti attività:

1. gestione di strutture alloggio e comunità di accoglienza anche in collaborazione e/o convenzione con gli enti locali, la regione, le associazioni assistenziali e di volontariato sociale;
2. gestione di case - abitazione in proprietà mutuale, divisa o indivisa, in usufrutto, in contratto nominale d'affitto a favore delle persone che versano in situazione di svantaggio come sopra definite;

3. prestazione di servizi di assistenza domiciliare, servizi sociali e socio -sanitari in genere a favore delle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;

4. gestione di attività e servizi educativi a favore delle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;

5. progettazione, promozione e gestione di attività volte alla valorizzazione del concetto di socialità/affettività , con la realizzazione di reti sociali, culturali, affettive e di auto - aiuto;

6. progettazione, promozione e gestione di attività terapeutiche, educative, culturali, di formazione professionale e di inserimento lavorativo rivolte alle persone in situazione di svantaggio come sopra definite;

7. gestione, in forma stabile o temporanea, in proprio o per conto terzi, di servizi socio - sanitari di trasporto, accompagnamento e sostegno, anche con automezzi speciali, orientati ai bisogni di persone in situazione di svantaggio come sopra definite.

La cooperativa potrà compiere tutti gli atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali. (...) La cooperativa si propone di stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci (...).

Codice Etico

Il Codice Etico, approvato dall'assemblea dei soci della CLU, racchiude l'insieme dei diritti e dei doveri cui ogni socio deve far riferimento nella sua pratica lavorativa; e definisce la responsabilità etica e sociale dei comportamenti individuali, la cui violazione comporta severi provvedimenti da parte della cooperativa. L'applicazione e la condivisione del codice garantiscono la corretta attività sociale della cooperativa, prevenendo comportamenti illeciti o irresponsabili da parte di chi opera in nome e per conto della CLU. La cooperativa ha inoltre deciso di fondare un Comitato Etico la cui funzione è di verificare, in via esclusiva, l'applicazione del codice da parte di tutti i componenti della cooperativa e di formulare proposte di aggiornamento o modifica dello stesso ove se ne presenti la necessità.

In questo documento sono delineati tutti i fattori utili per l'attuazione di un'etica aziendale:

- sistema di valori e missione
- principi etici di riferimento
- rapporto con i portatori di interessi
- principi di comportamento.

Oltre agli impegni già descritti nei precedenti paragrafi, ci limitiamo in questa sede a richiamare i principi etici di riferimento della cooperativa, elaborati a partire dai Principi fondamentali dell'International Cooperative Alliance (ICA) e dalla Carta dei valori di Legacoop: mutualità, rapporto tra generazioni, partecipazione democratica, porta aperta, imparzialità, autonomia, onestà, sobrietà, trasparenza, riservatezza, prevenzione della corruzione.

1.2 GOVERNANCE

Il sistema di amministrazione adottato dalla cooperativa è di tipo tradizionale. Sono organi della società:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- l'Assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione cooperativa.

Assemblea dei Soci

È l'organo sovrano della cooperativa, con poteri e funzioni attribuiti dallo Statuto, descritti negli articoli dal 30 al 35.

L'Assemblea può essere ordinaria o straordinaria e viene convocata dagli amministratori mediante avviso contenente l'indicazione dell'elenco delle materie da trattare, del luogo dell'adunanza e della data e ora della prima e della seconda convocazione.

Art. 30 Assemblea ordinaria

“approva il bilancio consuntivo con la relazione del Consiglio di Amministrazione e, se dovesse ritenerlo utile, approva anche l'eventuale bilancio preventivo; determina il periodo di durata del mandato e il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine e revoche; determina la misura dei compensi da corrispondersi agli amministratori per la loro attività collegiale; nomina, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del collegio sindacale, elegge tra questi il Presidente e fissa i compensi loro spettanti; delibera l'eventuale revoca; conferisce e revoca, sentito il collegio sindacale se nominato, l'incarico di controllo contabile ex articolo 2409 quater del codice civile e determina il corrispettivo relativamente all'intera durata dell'incarico; delibera sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del soggetto incaricato del controllo contabile ex articolo 2409 bis del Codice Civile; approva i regolamenti previsti dal presente Statuto con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria; delibera sulle domande di ammissione del socio non accolte dal Consiglio di Amministrazione, in adunanza appositamente convocata e, in ogni caso, in occasione della prima convocazione successiva alla richiesta da parte dell'interessato di pronuncia assembleare; delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia; delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati nel rispetto della legge; delibera le procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale di cui all'art. 5 del presente Statuto approvandone annualmente, in sede di approvazione del bilancio, gli stati di

attuazione, previo parere dell'assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa. L'assemblea ordinaria delibera inoltre su ogni altra materia ad essa attribuita dalla legge e dal presente Statuto.”

Art. 31 Assemblea straordinaria

“l'assemblea, a norma di legge, è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza, ad eccezione delle materie riservate espressamente dal presente Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello Statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.”

Si rimanda al paragrafo 3.1 per la descrizione delle Assemblee dei soci svoltesi nell'anno 2019.

Consiglio di Amministrazione

È l'organo di gestione della cooperativa, cui sono dedicati gli articoli dal 36, 37, 38 e 39 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati:

Art. 36 Nomina - Composizione – Durata

Il Consiglio di Amministrazione si compone da un minimo di cinque ad un massimo di nove consiglieri eletti dall'assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero.

La maggioranza degli amministratori è scelta fra i soci cooperatori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche.

(...)

Il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi, secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

(...)

Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente e il Vice Presidente se non vi ha già provveduto l'assemblea, e può delegare, determinandone nella deliberazione, parte delle proprie attribuzioni ad uno degli amministratori, oppure ad un comitato esecutivo; in ogni caso non potranno essere oggetto di delega, oltre alle materie di cui all'articolo 2381 del codice civile, anche i poteri di ammissione, di recesso e di esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci.

(...)

Art. 37
Competenza e Riunioni

Il Consiglio di Amministrazione è investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa.

(...)

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente tutte le volte nella quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due consiglieri.

(...)

Alla data odierna il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da 7 consiglieri tutti soci lavoratori. Nell'anno 2016 la nostra Presidente dell'epoca, Claudia Alessandra Rolando, è deceduta e a seguito di questa perdita durante l'adunata del 20 luglio 2017 i consiglieri hanno eletto all'unanimità come nuovo presidente il Sig. Ivan Brajnik.

Per i poteri spettanti al CdA si rimanda alla lettura completa dell'art. 37 dello Statuto.

A seguire una tabella esplicativa dei membri del CdA integrata con la data di prima nomina.

<u>Carica</u>	<u>Nominativo</u>	<u>Data di nascita</u>	<u>Ruolo ricoperto in CLU</u>	<u>Data prima nomina</u>
<i>Presidente CdA</i>	Ivan Brajnik	13/09/1964	Socio lavoratore Presidente Direttore Divisione	10/01/2003
<i>Vice Presidente CdA</i>	Donatella Grizon	11/01/1973	Socia lavoratrice Vice Presidente	10/01/2003
<i>Consigliere</i>	Luisa Russo	20/10/1966	Socia lavoratrice	03/12/2012
<i>Consigliere</i>	Alessandro Martellos	27/09/1974	Socio lavoratore	25/06/2008
<i>Consigliere</i>	Gianluca Rampini	15/02/1974	Socio lavoratore	25/05/2018

I consiglieri del CdA non percepiscono alcun compenso.

La successiva tabella riassume le riunioni del CdA degli ultimi tre anni:

Adunanze (ultimi 3 anni)	2017	2018	2019
31	10	10	11

Nel 2019 gli argomenti più trattati nell'ambito delle adunanze sono state:

- ammissione, dimissione ed esclusione di socie/i;
- analisi situazione economica per centri di costo;
- presentazione proposte progetti sperimentali;
- valutazione nuove attività / partnership con privati;
- valutazione di budget preventivi e bilanci consuntivi;
- decisioni atte al perseguimento delle strategie imprenditoriali della cooperativa;

Collegio Sindacale

È l'organo di controllo della cooperativa. Il suo funzionamento è descritto agli articoli 40, 41 e 42 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati:

Art. 40 Collegio Sindacale - Nomina - Composizione - Durata

Il collegio sindacale, qualora nominato dall'assemblea a norma del precedente art. 30, si compone di tre membri effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di legge.

(...)

Il Presidente del collegio sindacale è nominato dall'assemblea.

I sindaci restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

(...)

Art. 41
Competenza e Riunioni

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il collegio deve riunirsi almeno ogni novanta giorni (...)

Art. 42
Controllo Contabile

Il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione. Ricorrendo i presupposti di cui all'articolo 2409 bis, terzo comma, del Codice Civile l'assemblea potrà affidare il controllo contabile al Collegio Sindacale ove questo sia nominato. (...)

La composizione attuale del Collegio Sindacale, incaricato anche del controllo contabile, è riportata nella seguente tabella:

<u>Carica</u>	<u>Nominativo</u>	<u>Data di nascita</u>	<u>Professione</u>	<u>Data prima nomina</u>
<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	Ruggero Kucich	09/04/1964	Commercialista	10/05/2004
<i>Sindaco effettivo</i>	Mauro Marchetto	04/11/1963	Commercialista	26/05/2009
<i>Sindaco effettivo</i>	Piergiorgio Renier	13/08/1964	Commercialista	26/05/2009

Il compenso per il collegio sindacale per l'anno 2019 è stato pari ad Euro 17.059.

I sindaci supplenti sono i Sig.ri Luigi Bon Bittolo e Luca Camerini.

Organismo di Vigilanza

Nel 2009 l'Assemblea dei soci ha approvato il Codice Etico della cooperativa e nominato il relativo organo preposto alla vigilanza del rispetto del Codice Etico all'interno delle procedure aziendali.

L'Organismo di Vigilanza (in sigla OdV) è un istituto previsto dal D.lgs. n.231 del 2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio.

Il decreto deriva da disposizioni dell'Unione Europea.

Il suddetto decreto introduce la responsabilità in sede penale della società che va ad aggiungersi a quella della persona fisica.

La responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci. Il decreto prevede per i soggetti interessati sanzioni pecuniarie, interdittive, di confisca e la pubblicazione della sentenza. Se l'organizzazione non vuole essere colpita da queste sanzioni deve dotarsi di un modello di organizzazione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal decreto, di un codice disciplinare e di un soggetto indipendente di controllo e verifica (l'Organismo di vigilanza).

Tale soggetto (monocratico o collettivo) deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia).

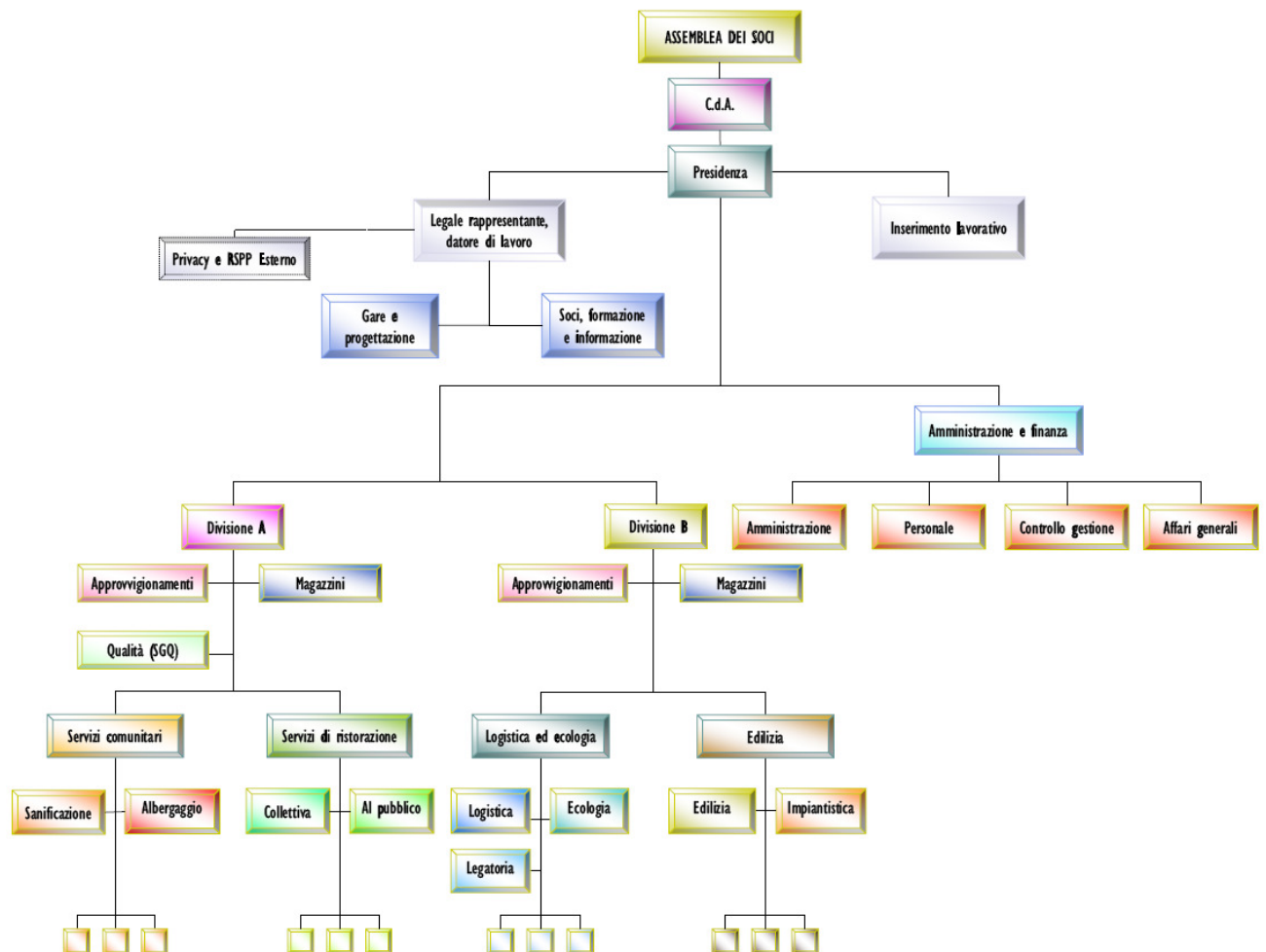
Dal 2012 l'impegno come OdV è stato preso dal Collegio Sindacale stesso, ad ulteriore difesa e garanzia degli interessi dei soci.

Il compenso per l'OdV per l'anno 2019 è compreso nel compenso del Collegio Sindacale in precedenza evidenziato.

1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SETTORI DI ATTIVITÀ

Struttura organizzativa interna

La struttura organizzativa della cooperativa è riportata nell'organigramma di seguito schematizzato:



Si procede con l'illustrazione dei ruoli e delle funzioni dei diversi organi / delle diverse posizioni organizzative:

Inserimento Lavorativo

La posizione ha il compito di assicurare il corretto inserimento lavorativo dei soci ed in particolare dei lavoratori portatori di uno svantaggio fisico, sociale, ambientale, sia esso certificato ai sensi della vigente normativa ovvero risultante dalla realtà dei fatti.

L'attività delineata costituisce lo scopo essenziale della cooperativa ed è prevalente su ogni altro aspetto, anche di tipo economico-produttivo, purché non in contrasto con le superiori esigenze di rispetto delle obbligazioni comunque assunte dalla società e dei doveri di perseguimento della continuità aziendale.

È compito della posizione:

- costruire un progetto individuale di inserimento in relazione alle effettive capacità del socio e lavoratore;
- mantenere i contatti con le strutture pubbliche di riferimento, segnalando ogni utile elemento per migliorare le possibilità di successo del progetto individuale;
- verificare la coerenza dei programmi operativi predisposti nei cantieri interessati dai piani di inserimento;
- assicurare, coordinandosi con il responsabile della Formazione, la partecipazione dei soci lavoratori portatori di uno svantaggio a percorsi formativi, sia socio-culturali che professionalizzanti, personalizzati ed adeguati;
- individuare, all'interno di ciascun Settore, soci lavoratori che svolgano funzioni di "tutor" nell'ambito di progetti di inserimento, assicurando agli stessi adeguati strumenti formativi e di aggiornamento;
- assicurare che ogni nuovo assunto riceva la corretta informazione e formazione prevista dal D.lgs 81/08, relazionando l'RSPP.

Le responsabilità della posizione sono quelle previste dalle vigenti normative in tema di inserimento lavorativo, con esclusione delle incombenze amministrative (certificazioni) e di quelle legate alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Privacy – Esterno

Questa posizione, ricoperta da un consulente esterno alla cooperativa, ha lo scopo di assicurare la predisposizione e l'aggiornamento delle procedure aziendali atte ad assicurare il rispetto formale e sostanziale delle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di sicurezza del trattamento dei dati e delle informazioni, di produzione, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti.

Gare e Progettazione

La posizione garantisce la selezione, la predisposizione documentale obbligatoria, e lo sviluppo progettuale delle gare, ovvero delle altre procedure anche prive di evidenza pubblica o che per le loro caratteristiche innovative, multidisciplinari, ecc., richiedono un diverso approccio organizzativo, finalizzato alla acquisizione di nuovi lavori o attività.

È compito della posizione:

- prestare assistenza alla Presidenza ed ai Direttori di Divisione nella progettazione necessaria alla partecipazione alle gare ed alle offerte in genere, nello sviluppo progettuale di nuove attività e di nuovi servizi, nonché nell'attività di studio e analisi del mercato e della sua evoluzione, con riferimento alle aree strategiche d'affari ed a quelle territoriali indicate dalla Presidenza sulla base delle linee guida emanate dal Consiglio di Amministrazione;
- assicurare in sede di negoziazione commerciale il rispetto degli obiettivi e delle strategie aziendali;
- assicurare la corretta gestione della documentazione contrattuale nel rispetto delle procedure aziendali e delle istruzioni ricevute nonché per quanto riguarda il D.lgs. n.81/08;
- assicurare l'aderenza delle attività commerciali ai vincoli normativi e statutari;
- garantire la congruenza delle iniziative con eventuali politiche incentivanti predisposte da Enti ed Organismi pubblici;
- predisporre e gestire correttamente tutta la documentazione tecnica della commessa, verificandone la correttezza;
- richiedere agli enti e/o ai terzi, quando previsto, i necessari permessi, autorizzazioni, fidejussioni, assicurazioni;
- gestire correttamente con l'interfaccia del Committente i rapporti sulle questioni inerenti l'interpretazione e corretta applicazione del contratto, la sua eventuale modifica ed integrazione.

Soci Formazione e Informazione

La posizione ha lo scopo di assicurare la predisposizione di adeguati piani di formazione manageriale, professionale ed operativa, in armonia con lo sviluppo dell'impresa sociale e l'aggiornamento delle procedure aziendali. Deve inoltre assicurare il rispetto formale e sostanziale delle esigenze del personale di conoscenza delle normative vigenti ed essere stimolo alla loro crescita personale e professionale.

Compito della posizione è organizzare i corsi ritenuti opportuni e la loro calendarizzazione; per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, segue le indicazioni del RSPP. Deve istituire il registro della formazione e le procedure per il suo aggiornamento periodico e la sua gestione dinamica.

Direzione Divisioni Produttive

La funzione garantisce, attraverso la propria struttura, il coordinamento delle attività di conduzione dei settori affidati e la piena operatività delle risorse aziendali nei processi di erogazione dei servizi, salvaguardando la qualità, l'efficienza del prodotto/servizio e l'immagine aziendale.

È compito della posizione:

- coadiuvare i Responsabili dei Settori nella definizione delle politiche produttive aziendali e delle proposte dei piani degli investimenti ad esse correlati da sottoporre, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- sovrintendere la predisposizione dei budget preventivi ed ai consuntivi dell'attività produttiva e dei servizi alla produzione;
- coordinare le risorse apicali dei settori per lo svolgimento delle attività produttive, controllando i risultati economici e verificando la corretta esecuzione dei compiti affidati ai Responsabili dei Settori ed eventualmente (in loro assenza) ai Responsabili di area/servizio;
- negoziare ed attivare transazioni con i responsabili dei settori per il miglior utilizzo delle risorse interne e determinare l'eventuale acquisizione delle risorse esterne, sia per l'acquisizione di beni e servizi sia per l'ottenimento di consulenze;
- collaborare con la Presidenza per la definizione delle offerte ed il riesame dei contratti relativamente ai Settori appartenenti alla Divisione;
- sovrintendere e coordinare la comunicazione operativa interna sugli aspetti dell'organizzazione del lavoro, della disciplina ed impiego delle risorse, e quella esterna verso i committenti per le questioni che attengono la realizzazione dei lavori e lo svolgimento della commessa;

- predisporre la proposta di piano formativo del personale dei Settori coordinati da presentare alla Presidenza per il tramite dei Servizi di Formazione;
- facilitare a tutti i livelli l'acquisizione della sicurezza sul lavoro come valore profondo indipendente da ruoli e mansioni;
- supportare il "datore di lavoro" e l'RSPP nella programmazione di percorsi formativi sulla sicurezza finalizzati ad una reale sensibilizzazione al rischio e alla prevenzione.

La posizione ha la responsabilità del margine economico della Divisione, della corretta conduzione dei Settori coordinati, in relazione agli obiettivi ed ai risultati; della crescita professionale dei responsabili dei Settori coordinati; del coordinamento degli Assistenti Tecnici.

Ha altresì la responsabilità di vigilare attraverso incontri e visite che i collaboratori attivino il rispetto della legge sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e diano concreta attuazione delle procedure comportamentali stabilite dalla cooperativa ed alle disposizioni dell'RSPP, tese alla protezione dei lavoratori e alla prevenzione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro.

Amministrazione e Finanza

La funzione di staff è responsabile degli adempimenti amministrativi (contabilità generale, bilancio d'esercizio, dichiarazioni fiscali, ecc.) nel rispetto degli obblighi di legge e dell'efficace gestione finanziaria nel rispetto dei termini contrattuali e delle esigenze aziendali, salvaguardando le migliori opportunità di convenienza per l'azienda.

È compito della posizione:

- provvedere agli adempimenti amministrativi della contabilità generale nel rispetto degli obblighi di legge (bilancio, dichiarazioni, Bilancio Sociale ecc.);
- attuare strumenti di pianificazione, gestione e controllo delle fonti e degli impieghi finanziari;
- elaborare ed utilizzare modelli di analisi e pianificazione finanziaria a supporto delle scelte di investimento;
- presidiare le forme più vantaggiose di accesso al credito sia di breve sia di lungo periodo;
- predisporre i budget finanziari preventivi ed i consuntivi;
- negoziare le consulenze aziendali necessarie alla propria attività e disporre in merito al relativo coordinamento.

La posizione è responsabile del corretto adempimento degli obblighi di legge in materia di bilancio, dichiarazioni, adempimenti fiscali e societari, e della

corretta e tempestiva produzione dei report informativi secondo le procedure approvate dalla Società.

Al responsabile Amministrazione e Finanza sono attualmente conferite anche le seguenti **deleghe**:

**** al Personale***

La funzione è responsabile di mantenere il presidio dell'aspetto legislativo, contrattuale e fiscale relativo alla gestione del personale.

È compito della posizione:

- curare gli aspetti dell'assunzione del personale in termini gestionali ed amministrativi;
- curare le relazioni sindacali, la gestione contrattuale ed amministrativa del personale;
- presidiare il costo complessivo del personale predisponendo progetti e strumenti attuativi di controllo e/o contenimento costi;
- gestire la comunicazione operativa attinente la gestione del personale (regolamenti, disciplina, relazioni sindacali, contrattualistica, etc.);
- negoziare le consulenze aziendali necessarie alla propria attività e disporre in merito al relativo coordinamento.

La posizione è responsabile del costante aggiornamento e presidio della normativa nazionale, contrattuale e fiscale in materia di gestione del personale.

**** al Controllo di gestione***

La posizione ha il compito di:

- implementare e sviluppare il processo di controllo di gestione;
- gestire il processo di raccolta dei dati dalle funzioni aziendali ai fini della predisposizione dei budget aziendali;
- gestire e predisporre il piano periodico di reporting preventivo e consuntivo, sia generale sia di commessa;
- presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione l'entità e le cause degli scostamenti predisponendo opportune verifiche e/o proponendo soluzioni migliorative;
- attuare il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali in materia di acquisti e spese;
- assicurare all'Organismo di Vigilanza l'assistenza necessaria.

La posizione è responsabile della corretta imputazione dei dati per l'alimentazione del programma gestionale; del controllo e coordinamento delle risorse operative dirette; di gestire le relazioni interfunzionali di tipo programmatico, in particolare con i Direttori di Divisione ed i Responsabili di Settore.

Qualità (SQG)

Scopo della funzione è quello di garantire l'implementazione, l'applicazione, il mantenimento e l'attuazione del Sistema di gestione della qualità aziendale.

È compito della posizione:

- implementare e sviluppare il Sistema di gestione per la qualità aziendale ai fini del miglioramento ed in linea con la politica ed i piani di miglioramento della qualità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- gestire il processo di raccolta dei dati aziendali ai fini del controllo sullo stato del sistema di gestione per la qualità e dell'avanzamento dei Piani di Miglioramento;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato del sistema di gestione per la qualità e dello stato di avanzamento dei Piani di Miglioramento;
- fornire supporto ai Direttori di Divisione ed ai Responsabili di Settore nelle riunioni di riesame del Sistema di gestione per la qualità aziendale, proponendo l'attuazione di azioni correttive e/o preventive per la rimozione di eventuali criticità;
- pianificare ed assicurare l'esecuzione delle Verifiche Ispettive Interne previste del Piano annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle procedure aziendali;
- fornire supporto e pianificare insieme ai responsabili aziendali le attività di addestramento e formazione del personale;
- elaborare i dati relativi agli esiti delle verifiche e dei controlli, delle non conformità, delle azioni correttive e preventive fornendone i relativi report Consiglio di Amministrazione;
- gestire l'archivio aziendale contenente la documentazione afferente la qualità (e precisamente manuale della qualità, procedure, specifiche, istruzioni operative, norme tecniche dei Clienti) provvedendo alla distribuzione ed aggiornamento dei documenti ai livelli interessati.

E' responsabilità della posizione attuare le azioni di presidio sul corretto funzionamento del Sistema di gestione per la qualità ed assicurare la diffusione ed il sistematico aggiornamento dei documenti afferenti il sistema

di gestione per la qualità.

Responsabile di Settore

La funzione garantisce, attraverso la propria struttura, la piena operatività delle risorse aziendali nei processi di erogazione dei servizi, salvaguardando la qualità, l'efficienza del prodotto/servizio e l'immagine aziendale. Il titolare della posizione risponde al Direttore di Divisione.

È compito della posizione:

- compito della posizione è definire le politiche produttive aziendali e le proposte dei piani degli investimenti ad esse correlati da sottoporre, attraverso il Direttore di Divisione, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- predisporre i budget quantitativi preventivi ed i consuntivi delle risorse necessarie per lo svolgimento dell'attività produttiva e dei servizi alla produzione;
- coordinare le risorse e lo svolgimento delle attività produttive, controllando i risultati anche economici dei processi di produzione;
- predisporre i Piani di Lavoro vigilando sul loro corretto svolgimento e la loro conformità alle Norme, alle Procedure interne e ad ogni altra Regolamentazione (qualità, H.A.C.C.P., Sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.) firmandoli quale responsabile; negoziare ed attivare transazioni con le risorse esterne previo assenso del Direttore di Divisione;
- collaborare con il Direttore di Divisione per la definizione delle offerte ed il riesame dei contratti;
- gestire la comunicazione operativa interna sugli aspetti dell'organizzazione del lavoro, della disciplina ed impiego delle risorse, e quella esterna verso i committenti per le questioni che attengono la realizzazione dei lavori e lo svolgimento della commessa;
- provvedere, assumendo la veste di "preposto" ai sensi del D.Lgs 81/2008, a tutti gli adempimenti in materia di sicurezza, secondo quanto disposto dall'RSPP nel rispetto delle norme di legge vigenti sulla prevenzione e tutela della sicurezza, sull'igiene del lavoro e il rispetto dell'ambiente, assicurandone il rispetto da parte del personale e, quando previsto, dai Subappaltatori.

La posizione ha la responsabilità:

- dei volumi di produzione;

- del rispetto da parte delle risorse gestite dei Piani di lavoro, delle Norme, Procedure interne e di ogni altra Regolamentazione vigente (qualità, ecc.);
- del rispetto da parte delle risorse gestite degli adempimenti di legge in materia di: prevenzione, sicurezza ed igiene sul lavoro; prevenzione e sicurezza alimentare secondo gli standard “H.A.C.C.P.; prevenzione e sicurezza nell’ambito delle attività di costruzione. Per il corretto adempimento delle funzioni sopra riferite sono attribuiti ai Responsabili di Settore autonomi poteri di organizzazione e di spesa per far fronte alle necessità di adeguamento urgenti ed indifferibili;
- del coordinamento dei responsabili di Area/servizio.

Le responsabilità ed i poteri affidati ai Responsabili di Area/servizio si intendono assunte dai Responsabili di Settore nel caso in cui non sia previsto tale ruolo nel settore o sia vacante la posizione.

Responsabile di Area

La funzione è responsabile di garantire la corretta esecuzione del lavoro, in accordo con gli standard contrattuali, stabiliti con il committente, e di qualità e produttività stabiliti dall'azienda. Il titolare della funzione risponde gerarchicamente al Responsabile di Settore dal quale riceve le commesse di lavoro da eseguire, nonché ai superiori gerarchici per le relative competenze.

È compito della posizione:

- elaborare il budget preventivo quantitativo delle risorse necessarie per lo svolgimento dell'attività produttiva e dei servizi alla produzione relativamente alla singola commessa;
- pianificare e coordinare il lavoro delle proprie squadre operative e dei subappaltatori per una loro piena occupazione, nel rispetto delle esigenze aziendali e delle competenze necessarie per la corretta esecuzione del lavoro, segnalando tempestivamente al Responsabile di Settore le risorse eventualmente non utilizzate;
- controllare il rispetto dell'orario di lavoro, il corretto funzionamento ed utilizzo degli impianti e dei macchinari e la corretta esecuzione dei lavori in armonia con i principi contrattuali;
- svolgere i compiti del preposto ai fini della sicurezza, nel rispetto della normativa di legge, assicurando il rispetto da parte delle squadre operative e dei Subappaltatori delle procedure e istruzioni in materia di sicurezza;
- nei limiti delle procedure di delega, provvedere all'approvvigionamento del materiale dai fornitori convenzionati;

- predisporre e gestire correttamente tutta la documentazione tecnica della commessa, verificandone la correttezza di quella prodotta dalle squadre operative;
- eseguire correttamente ed in modo veritiero la rilevazione dei lavori effettuati e la valutazione degli stati d'avanzamento, nel rispetto delle procedure aziendali;
- assicurare alle squadre la distribuzione dei materiali, dell'attrezzatura e di tutti i mezzi ed attrezzatura antinfortunistica prevista nei manuali e nei piani della sicurezza;
- formare professionalmente i collaboratori, diffondendo la conoscenza dei termini contrattuali, delle normative tecniche, gestionali, della qualità, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- provvedere alle verifiche sull'esecuzione dei lavori ed alla tempestiva risoluzione delle non conformità segnalando in conformità alle procedure aziendali;
- gestire correttamente con l'interfaccia del Committente i rapporti sulle questioni tecniche, conformità al contratto, i contraddittori, ecc.

La posizione ha la responsabilità della corretta esecuzione delle attività produttive nel rispetto delle normative tecniche, procedurali, antinfortunistiche e della qualità, della corretta compilazione e gestione della documentazione di commessa, della corretta e veritiera valutazione degli stati d'avanzamento lavori, del risultato delle commesse affidategli in termini di volumi di produzione, nonché degli obblighi e degli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro in relazione al ruolo di preposto ai sensi del D.lgs 81/08.

Settori di attività della cooperativa

In quarantacinque anni d'esperienza la CLU si è distinta per aver costantemente innalzato la qualità dei propri servizi riuscendo al contempo, seguendo le richieste del mercato del lavoro, ad ampliare e diversificare l'offerta in diversi settori, dimostrando professionalità e versatilità.

I principali servizi offerti dalla CLU sono riepilogati di seguito:

Sanificazione

Grazie all'esperienza maturata sul campo dal 1972, la CLU si è specializzata nei servizi di pulizia e sanificazione in molti e diversi ambiti operativi: uffici, strutture sanitarie, condomini, stabilimenti, enti pubblici, alloggi, comunità, cinema e teatri. Garantiamo un personale qualificato che impiega la massima attenzione e professionalità nella conservazione e la cura dell'ambiente in cui opera, in ambito pubblico o privato.

L'équipe di socie e soci dedicata al settore offre una gamma completa di servizi: pulizie ordinarie, pulizie di fondo e interventi straordinari – pulizia vetrate, moquette, tendaggi – sanificazione e disinfezione, trattamenti per pavimenti e servizi per l'edilizia industriale.

Ambiente

La CLU gestisce con ottimi risultati attività legate all'igiene urbana e tutela dell'ambiente. I nostri servizi di pulizia stradale e spazzamento sono richiesti ed eseguiti nei centri abitati e in grandi complessi edilizi di diverse aree urbane. Nella gestione dell'igiene delle aree esterne, il nostro campo d'intervento qualificato comprende la cura del verde dei giardini comuni: sfalcio e taglio dell'erba e dei prati, raccolta del fogliame e dei rifiuti, e sagomatura delle siepi e dei piccoli arbusti. La CLU inoltre partecipa allo sviluppo del sistema di raccolta differenziata dei rifiuti attraverso un servizio di raccolta della carta, della plastica e del vetro. Giornalmente, a Trieste e su tutto il territorio della provincia, la CLU procede alla raccolta in strutture e uffici dei rifiuti riciclabili e li trasporta nei centri di differenziata presenti sul territorio, instradandoli così nel processo per il loro completo recupero.

Logistica

Dal 1972 il servizio logistica della CLU si è notevolmente ampliato; in particolar modo, l'attività di trasporto e di gestione dei magazzini si è intensificata ed ha esteso negli anni il suo raggio d'azione dalla provincia di Trieste al Goriziano e alla Bassa Friulana.

L'attività principale della Logistica è rappresentata dal trasporto catering (trasposto pasti a domicilio, prodotti gastronomici, catering e derrate alimentari per gruppi appartamento e grandi comunità), di prodotti

farmaceutici, di esami clinici di laboratorio e di altre merci, come i prodotti di lavanderia e materiali da ufficio. Oltre alla gestione integrale di magazzini, la CLU opera nell'ambito del ricondizionamento degli ausili (carrozzine e letti ospedalieri) e nel supporto logistico dell'attività archivistica.

Edilizia

Servizio di piccole manutenzioni edili ordinarie.

Ristorazione

La CLU ha un'esperienza pluriennale nel settore della ristorazione. Nel tempo abbiamo diversificato i nostri servizi sviluppando una grande e apprezzata professionalità e competenza. La CLU gestisce da molti anni il servizio di ristorazione (gestione diretta delle cucine) dei gruppi appartamento del Dipartimento di Salute Mentale-ASS1 Triestina e, più recentemente, il bar interno del prestigioso Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale di Trieste.

Servizi alla persona

La CLU è soggetto attivo di politiche sociali sin dalla sua nascita nel 1972, nell'ospedale psichiatrico di Trieste. Da allora, abbiamo sviluppato la nostra professionalità e le nostre competenze nel campo dei servizi alla persona, grazie anche al sapere fondamentale di chi ha vissuto l'esperienza di sofferenza mentale

La CLU, nata come cooperativa sociale di tipo B, dal 2011 è cooperativa a scopo plurimo, concepisce e segue dei progetti terapeutico-abilitativi individuali che si realizzano attraverso i budget di salute.

I BUDGET di SALUTE: la CLU, in qualità di soggetto idoneo, partecipa ai bandi dall'ASS 1 Triestina per la cogestione dei budget di salute attraverso la formulazione e realizzazione di progetti terapeutico abilitativi personalizzati. Dal primo affido a oggi, la CLU ha incrementato il numero di budget in cogestione, ampliando e diversificando gli interventi. Nel progetto Villa Carsia (complesso ATER a Trieste) affianca il Dipartimento di Salute Mentale nella sperimentazione di percorsi di emancipazione abitativa e sociale.

La Cooperativa e le sue relazioni

2. LA COOPERATIVA E LE SUE RELAZIONI

2.1. La mappa dei portatori di interesse

La Cooperativa Lavoratori Uniti Franco Basaglia nasce per offrire opportunità di lavoro vero e duraturo a persone provenienti dall'area del disagio. Per far questo si rivolge a soggetti interni (soci, dipendenti e collaboratori), che formano la base produttiva della cooperativa, e a soggetti esterni (enti pubblici, privati, terzo settore, professionisti) con i quali ha uno scambio professionale ed etico. Oltre a questi, bisogna tener conto dei soggetti che non hanno un reale e tangibile rapporto economico con la CLU, ma che traggono beneficio da essa o che creano le condizioni affinché la cooperativa possa continuare nel perseguimento del suo oggetto sociale.

Gli uni e gli altri costituiscono dunque una molteplicità complessa e variegata di "soggetti portatori di interesse". La letteratura economica utilizza il termine "stakeholder" (letteralmente, "palo di sostegno") per riferirsi a quelle categorie di individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione: coloro, cioè, che possiedono o portano un interesse, un titolo, un "diritto" nei confronti di quell'organizzazione.

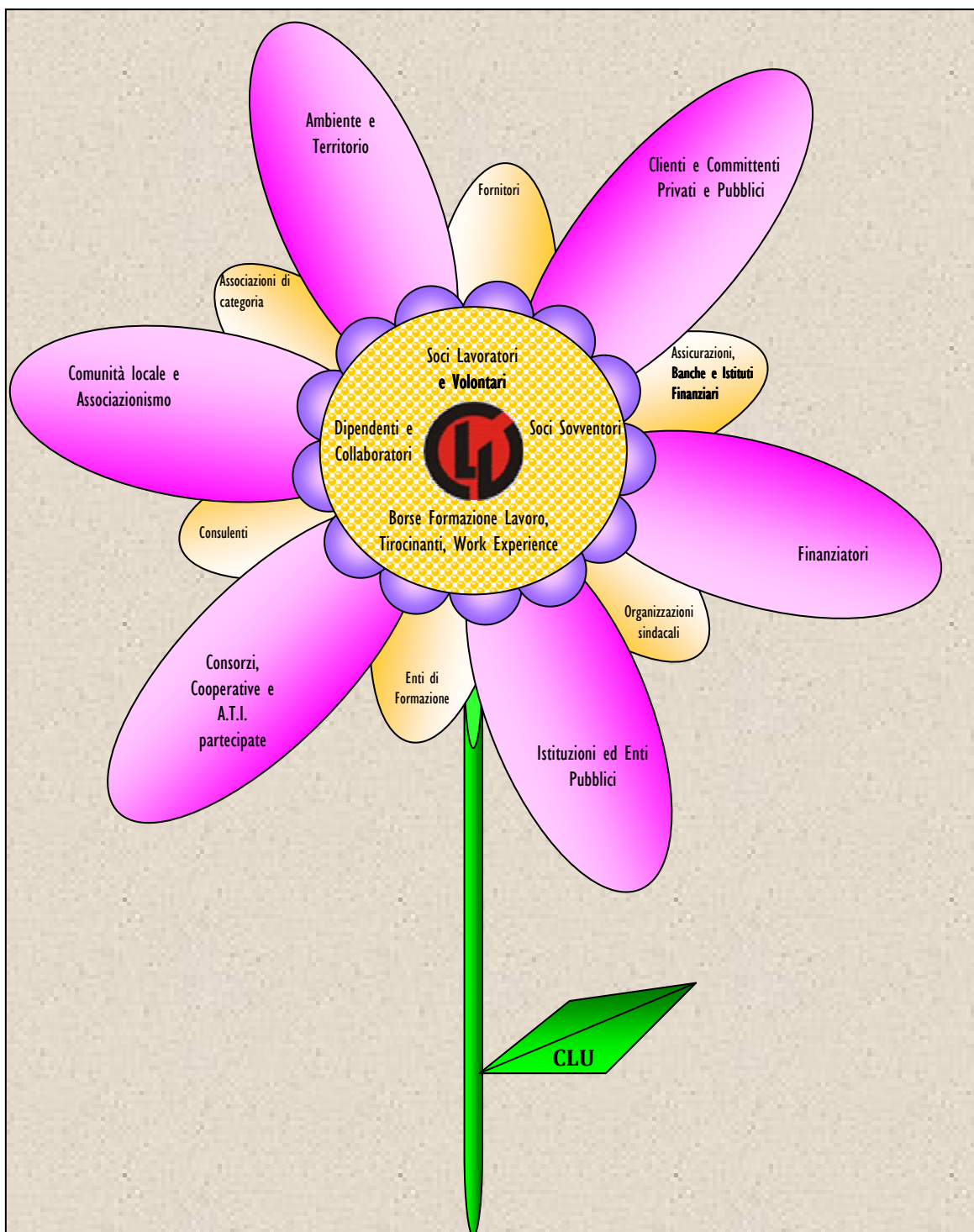
Si tratta, in sostanza, dell'insieme delle categorie di soggetti che possono legittimamente ritenere di detenere un "titolo" per entrare in relazione con quell'organizzazione, e le cui opinioni, decisioni, atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente favorire o ostacolare il raggiungimento di uno o più specifici obiettivi dell'organizzazione stessa.

La "mappa dei portatori di interesse" rappresenta dunque, in forma sintetica, il quadro degli interlocutori di riferimento di un'organizzazione.

La CLU vuole instaurare e consolidare rapporti positivi con tutti questi diversi portatori di interesse, nel rispetto delle leggi, dei propri valori, della propria mission e dei principi etici di riferimento. Si riserva pertanto di interrompere qualsiasi relazione, o di tutelarsi nelle sedi e nelle modalità previste dal legislatore, nel caso in cui qualunque stakeholder non rispetti tale linea.

Gestire ogni rapporto nella massima trasparenza, correttezza e lealtà consente di trarre dallo stesso le massime opportunità di crescita, sia reciprocamente che a beneficio della collettività di riferimento.

Di seguito sono rappresentati, in forma schematica, i principali portatori di interesse della CLU:



LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE

Le relazioni interne

La compagine sociale e quella lavorativa costituiscono a tutti gli effetti “il cuore” delle risorse della cooperativa, come rappresentato graficamente attraverso la metafora del fiore. Con tali primarie categorie di “portatori di interesse” interni, la cooperativa tesse ed alimenta quotidiane relazioni di diversa natura, riassumibili in estrema sintesi come segue:

- nei confronti dei propri soci e delle proprie socie, la relazioni hanno carattere mutualistico, informativo e decisionale;
- nei confronti delle persone che a vario titolo lavorano in CLU, le relazioni assumono valenza: di scambio lavoro contro remunerazione, di integrazione lavorativa e sociale, informativa.

Per una descrizione di come si sostanzino tali relazioni, unita all’indagine della composizione di entrambe le compagini, rimandiamo al successivo capitolo 3, specificamente dedicato alle persone e al lavoro in cooperativa.

2.2. Le relazioni con l'esterno

Clienti e committenti della cooperativa

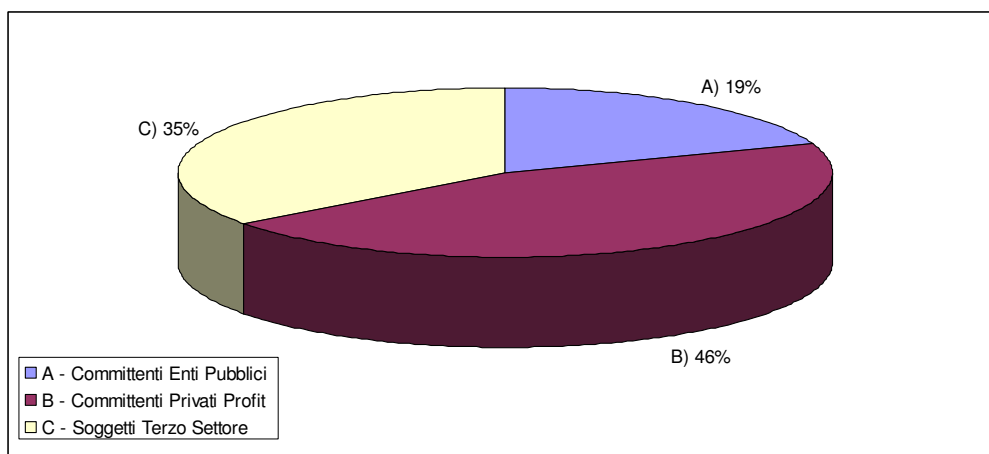
Rispetto al 2018, per il 2019 si deve riconoscere una diminuzione di ricavi generati dal rapporto con i Committenti Pubblici e i Committenti Privati Profit, contro un aumento dei ricavi relativi ai Soggetti del Terzo Settore.

ANNO 2019		N.	RICAVI (in Euro)
A - Committenti Enti Pubblici	Amministrazioni Comunali	3	246.250
	Amministrazioni Regionali	3	80.645
	Altri soggetti pubblici	7	230.534
	Totale A	12	557.430
B - Committenti Privati Profit	Imprese	22	819.203
	Amministrazioni Condominiali	4	7.069
	Professionisti	1	4.185
	Persone fisiche	29	317.486
	Totale B	57	1.147.943
C - Soggetti Terzo Settore	Associazioni	11	8.813
	Consorzi	3	2.126.454
	Cooperative	17	2.266.630
	Enti non commerciali	3	24.152
	Fondazioni	1	12.340
	Totale C	35	4.438.389
	Totale Generale	104	6.143.762

Il 2019 ha visto anche un leggero calo nel numero della committenza nonostante l'impegno e lo sforzo collettivo perseguito da tutta la compagine societaria.

Nel dettaglio è possibile fare le seguenti considerazioni:

- **A - ricavi da Enti Pubblici:** risulta essere l'ultima voce e presenta una diminuzione di ricavi rispetto al 2018;
- **B - ricavi da Committenti Privati Profit:** pur se in leggero calo rispetto al 2018, i servizi erogati a questa committenza sono rimasti pressoché invariati;
- **C - ricavi da Soggetti Terzo Settore:** la mission aziendale della cooperativa si consolida in questa voce che, anche per il 2019, risulta la migliore ed in costante aumento.



La relazione con le Istituzioni e gli Enti Pubblici

In ragione della sua storia, la CLU ha da sempre intrecciato una stretta collaborazione con le istituzioni preposte alla promozione e all'implementazione di politiche di inclusione, al di là dei rapporti di diretta e mera committenza: in particolare, sin dalle sue origini, ha costruito strette relazioni con il Dipartimento di Salute Mentale di Trieste, collaborando all'ideazione e alla realizzazione di percorsi di inclusione sociale nelle sue diverse forme, a partire dall'inserimento lavorativo fino alle attività correlate alla progettazione e alla gestione dei "budget di salute" individualizzati. Per quanto riguarda il primo aspetto, la descrizione delle reti e delle collaborazioni finalizzate all'inserimento lavorativo è approfondita al paragrafo 3.3.

Evidenziamo di seguito alcune tra le relazioni con i servizi che rivestono particolare importanza:

il Servizio Abilitazione e Residenze (SAR) è il servizio con cui la CLU si interfaccia sia per quelle situazioni residenziali in cui viene svolta attività di albergo, sia per i percorsi di autonomia finalizzati all'inserimento lavorativo. Nel primo caso vi è un contatto diretto tra gli operatori del servizio e della cooperativa, i quali concertano gli obiettivi e le strategie da mettere in atto; nel secondo caso, invece, il SAR svolge un ruolo di programmazione e controllo in merito ai progetti personalizzati di soggetti in carico ai Centri di Salute Mentale, che rivestono pertanto un ruolo di primo piano nelle relazioni con la cooperativa. La CLU si interfaccia con tutti i Centri di Salute Mentale presenti sul territorio: CSM Barcola (UO1), CSM Maddalena (UO2), CSM Domio (UO3), CSM Gambini (UO4).

Negli anni si sono consolidate forme di costante rapporto tra i servizi e la cooperativa, che hanno permesso di lavorare sul territorio in modo efficace. Attraverso una progettualità condivisa e azioni coerenti, la CLU mette in atto percorsi di cittadinanza e di emancipazione a favore di persone in carico a tali servizi socio-sanitari.

Progetti e interventi orientati alla comunità

Oltre ad agire in stretta integrazione con i servizi, in particolare con quelli di invio degli inserimenti lavorativi, la CLU ha partecipato in diversi modi ai progetti sviluppati, specie a partire dagli anni Duemila, dall'Azienda sanitaria triestina, anche in partnership con altre istituzioni ed enti locali (Ater, Comune, Provincia, Regione), mirati alla qualificazione degli habitat sociali e al sostegno domiciliare della popolazione più debole e vulnerabile.

Facciamo riferimento, in particolare, ai progetti *Habitat, Salute e sviluppo della comunità*, sviluppati in alcuni quartieri di Trieste, e al *Progetto Microaree*, avviato dall'Azienda sanitaria nel 2005 e in cui CLU ha giocato un ruolo attivo.

Il carattere innovativo di questi progetti consiste nello spostare l'attenzione dal piano della cura e/o integrazione di singoli individui o categorie di assistiti alla creazione di un tessuto sociale integrante e alla costruzione di un vero sistema di "welfare municipale e di comunità"¹. Tale approccio contiene, tra l'altro, implicazioni importanti che investono il tema del cambiamento di ruolo degli operatori: questi ultimi dovrebbero, *insieme ai destinatari* e ad altri soggetti locali, "progettare insieme, realizzare insieme,

¹ Cfr. F. Rotelli, *Nodi del welfare sociosanitario in Friuli Venezia Giulia*, atti del convegno regionale sulle politiche sanitarie e sociali, Udine 2004.

gestire insieme” gli interventi, contribuendo al superamento di atteggiamenti di delega da parte del cittadino nei confronti dei servizi.

Tale riflessione rimane attuale all'interno della cooperativa, che in questa chiave continua ad interpretare il proprio ruolo quale agente nella realizzazione di percorsi di *capacitazione* delle persone, oltre che di inclusione lavorativa e sociale. Un ruolo che la CLU esprime, ad esempio, nell'ambito dei servizi di alloggio qui di seguito descritti.

La collaborazione e il coinvolgimento dei committenti/clienti, il controllo della qualità, la politica ambientale e la politica sulla sicurezza dei lavoratori.

CLU manifesta una costante sensibilità e un concreto impegno per la salvaguardia e il miglioramento della qualità della relazione con i clienti, siano essi pubblici o privati.

Sono obiettivi di primario interesse aziendale:

- la piena e costante soddisfazione del cliente destinatario delle prestazioni;
- la creazione di un solido rapporto con il cliente, fondato su principi di correttezza, trasparenza, efficienza e cortesia;
- il mantenimento di un comportamento professionale, competente e collaborativo nei riguardi dei clienti.

Le informazioni che vengono fornite al cliente devono sempre essere veritiere, esaurienti ed accurate. Nel rapporto con il cliente deve essere costantemente garantita la massima riservatezza e rispettate tutte le norme in materia di privacy.

In relazione ad eventuali problemi che possano insorgere nel rapporto con i clienti, la cooperativa privilegia la ricerca di soluzioni amichevoli, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e giungere ove possibile ad una conciliazione.

CLU valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Nei rapporti con la committenza, CLU assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

La cooperativa, in capo ai Direttori di Divisione e ai Responsabili di Settore, è in grado di garantire una precisa determinazione dei requisiti relativi al servizio grazie a:

- incontri con i committenti atti a individuare le specifiche del servizio richiesto e delle possibili migliorie da applicare, anche se non espressamente richieste dal cliente;
- sopralluoghi, ove possibile, presso il possibile cantiere per individuare al meglio le caratteristiche e fabbisogni in termini di risorse, tempistiche e metodologia applicata per eseguire al meglio l'intervento;
- approfondita analisi dei capitolati tecnici fissati dalle Pubbliche Amministrazioni e dai requisiti di gara;
- possibile confronto con capitolati tecnici di precedenti progetti già avviati.

I Responsabili di Divisione, in stretta collaborazione con l'Ufficio Gare e Progettazione, si occupano di predisporre l'offerta, nonché la determinazione dei requisiti del servizio.

In seguito, il Responsabile di Settore è il tramite della cooperativa per mantenere i rapporti e monitorare l'esatta esecuzione dei lavori, segnalando prontamente possibili problematiche, sia dei servizi in sé, sia in merito all'inserimento lavorativo (mission primaria e fondamentale della cooperativa), al fine di mantenere costante nel tempo il valore della prestazione erogata.

Come già precedentemente richiamato, la cooperativa ritiene inoltre di fondamentale importanza il mantenimento di una corretta politica della Qualità, una politica Ambientale, e una politica sulla Sicurezza dei lavoratori, aspetti ormai integrati fra loro in un unico sistema, che contribuiscono in modo determinante a garantire serietà, qualità, conformità della nostra attività verso i clienti ed una specifica attenzione verso gli impatti ambientali della sua attività.

L'assetto imprenditoriale della cooperativa ha consentito, negli ultimi anni, di implementare nuove tecnologie e sequenze di lavoro più efficaci, finalizzate ad innalzare la qualità delle prestazioni e a dotare la cooperativa di un'organizzazione d'impresa vera e propria.

Segno tangibile di tali passi è stato il conseguimento ed il mantenimento della **certificazione ai sensi delle norme ISO 9001/UNI EN ISO 9001** per l'erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambienti civili e ospedalieri (dal 1998) e di preparazione e distribuzione pasti.

Dal 2011 la cooperativa ha esteso la certificazione al settore logistica e trasporti.

Nel corso del 2013 la CLU ha ottenuto la **Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001** importante, oltre che a dimostrare l'attenzione alle tematiche

ambientali di CLU, anche alla partecipazione a nuove gare d'appalto per le quali è richiesta la suddetta certificazione.

L'ottenimento ed il mantenimento della Certificazione Ambientale non è però solo uno strumento tecnico ma è un preciso impegno della Cooperativa volto a dare il proprio contributo nella salvaguardia dell'ambiente.

Attraverso il proprio **Sistema Gestione Qualità e Ambiente**, la cooperativa intende

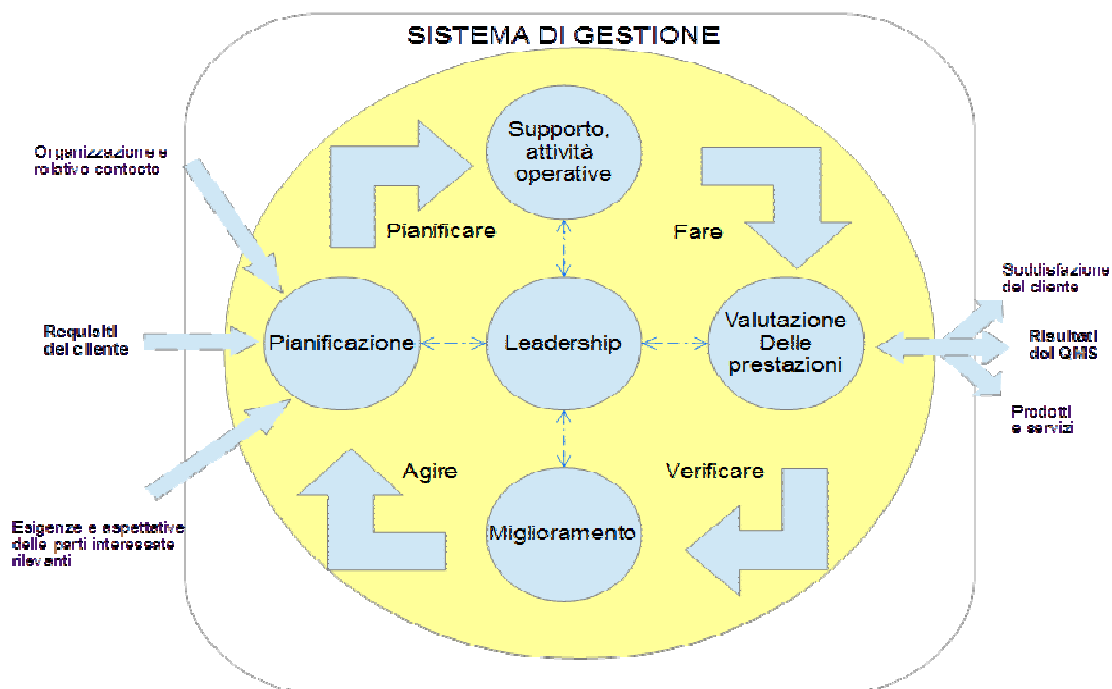
- soddisfare la politica della qualità espressa dalla direzione,
- conseguire gli obiettivi per la qualità specificati,
- garantire ai propri clienti che i prodotti ed il servizio siano realizzati e sviluppati in conformità ai requisiti contrattuali.
- Promuovere un miglioramento continuo in tutti gli aspetti organizzativi ed economici in cui interviene il Sistema di Gestione della Qualità.
- Limitare fin dove possibile gli impatti ambientali della propria attività.

Nel 2017 la CLU ha ottenuto anche la certificazione **OHSAS 18001:2007** sulla Sicurezza dei Lavoratori che si affianca all'esistente sistema di gestione della sicurezza. Questa certificazione, come le altre, è ormai normalmente richiesta nelle gare d'appalto ma consente, oltre a questo, di tenere sistematicamente sotto controllo ogni aspetto riguardante la Sicurezza dei Lavoratori e di prevedere, ove possibili, azioni di miglioramento.

A inizio 2019 la CLU ha ottenuto anche la certificazione **SA8000**, la certificazione etica. **SA 8000 (Social Accountability 8000)** costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce che un'organizzazione sia socialmente responsabile, cioè si impegni al **rispetto delle regole dell'etica del lavoro** e ricusi apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro.

Tale standard si basa, infatti, su principi dettati dai riferimenti internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori ed in particolare fa riferimento ai concetti della **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo**, delle **Convenzioni ILO ([International Labour Organization](#))**, delle **Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino** e per eliminare tutte le forme di **Discriminazione contro le donne**.

Il **Sistema Gestione Integrato** attualmente in vigore, le quattro certificazioni sono state ormai integrate in un unico sistema, è descritto nel **Manuale Integrato** conforme alla UNI ISO 9001:2015 e agli altri tre schemi certificativi che abbiamo descritto. Lo schema sottostante ne è una rappresentazione visiva.



La relazione con i destinatari dei servizi (albergaggio e budget di salute)

I servizi di albergaggio consistono nel supportare, presso case o appartamenti nei quali abitano utenti della salute mentale, fasi e momenti dell'attività quotidiana delle persone: il decoro dell'habitat e la cura di sé, la preparazione del cibo, il servizio a tavola e più in generale il rapporto interpersonale teso a potenziare l'autonomia delle persone nell'agire quotidiano.

Questo tipo di interventi rappresenta un importantissimo bagaglio di esperienze – culturali, umane, relazionali – che le socie e i soci della CLU si sono tramandati. Nel promuovere una cultura della domiciliarità, finalizzata a prevenire l'istituzionalizzazione e ad innalzare la qualità di vita di persone che presentano problemi fisici e/o psichici, isolamento sociale, stati di indigenza o emarginazione, si possono cogliere tutte le potenzialità dei servizi offerti dalla cooperativa e si evidenzia l'importanza del rapporto delle socie e dei soci con i fruitori dei servizi, ovvero la qualità della relazione e

comunicazione interpersonale *mediata* dallo svolgimento dei lavori, in cui la cura di sé e la cura dell'habitat si intrecciano².

In raccordo con i servizi socio-sanitari di riferimento, CLU partecipa inoltre all'elaborazione di progetti personalizzati gestiti attraverso lo strumento del budget di salute. Basandosi su principi cardini che riconoscono nella persona proveniente dall'area dello svantaggio un individuo con un proprio vissuto, una propria identità e una capacità di organizzazione logica, la ricerca e la messa a fuoco delle risorse e delle potenzialità soggettive e relazionali costituiscono il punto di partenza per interventi a sostegno di un maggior benessere soggettivo, di pari passo con l'attenzione al tipo e alla qualità delle relazioni e dei legami che si creano e si stabiliscono tra la persona e i mondi vitali che abita e attraversa quotidianamente.

La CLU orienta quindi la progettazione e l'intervento al consolidamento della condizione abitativa, alla ricerca e all'individuazione di opportunità/spazi/risorse/attività utili a costruire una rete sociale di riferimento e una quotidianità attiva e ricca di significati e soprattutto a favorire **un orientamento e una formazione generale al lavoro**: questo significa fornire alle persone quelli che sono definiti "prerequisiti lavorativi", cioè la capacità di rispettare modi e tempi di lavoro, ritmi ed esigenze organizzative della vita quotidiana, nell'ottica di un inserimento lavorativo inteso come strumento di inserimento nella comunità, che aiuti la persona a creare e ricreare una propria identità personale e sociale, un ponte per costruire opportunità e capacità di immaginare e progettare il proprio futuro.

Dal 2012 il settore è accreditato presso l'Azienda Sanitaria n. 1 Triestina per questo genere di servizi.

² Cfr. Giovanna Gallio, Rapporto di ricerca *cit.*

Partecipazioni

Le partecipazioni possedute dalla cooperativa in altre società sono elencate nella seguente tabella:

Tipologia	Società partecipata	Attività'	Data adesione	Valore contabile NETTO al 31/12/2019
Consorzi	Consorzio Nazionale Servizi S.c.r.l.	Acquisizione appalti	1989	16.608
	Consorzio Nazionale Servizi S.c.r.l. – strumenti finanziari partecipativi	Acquisizione appalti	1989	25.000
	Consorzio @Nord	Gestione Servizi Residenziali per Anziani nel Friuli Venezia Giulia	2016	500
	Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo Soc. Coop.	Intermediario finanziario del sistema cooperativo	2019	50
	Consorzio C.O.S.M.	Acquisizione appalti/promozione inserimento lavorativo	2011	5.000
	Consorzio Viacoop	Acquisizione servizi ecologia	2010	0
Altro	Lister Sartoria Sociale Società Cooperativa	Sartoria	2009	2.000
	Finreco S.c.r.l.	Consulenza finanziaria e garanzia	1996	300
Valore totale partecipazioni				48.458

Reti territoriali e collaborazioni attive

La cooperativa CLU Basaglia, oltre alle suindicate cooperative partecipate, ha intessuto nel **2019** molteplici rapporti di partnership con cooperative sociali e altri soggetti e organizzazioni che operano sul territorio:

Partner	Attività	Tipo di collaborazione
CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI - SOCIETA' COOPERATIVA	Costituito nel 1977, il Cns associa oltre 230 imprese, presenti su tutto il territorio nazionale e specializzate nei servizi alla persona, agli Enti Pubblici, all'Industria, al Terziario.	Rapporto consortile per servizi vari nel settore sanitario (pulizie, pulizie ospedali, manutenzione e gestione ausili biomedicali)
COOPERATIVA GERMANO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	Coop. sociale A + B. Segue l' inserimento lavorativo e si occupa di servizi vari (pulizie civili ed industriali, disinfestazione, derattizzazione, nettezza urbana, lavori di facchinaggio, ecc.).	RTI per le pulizie
COOPSERVICE S. COOP. P.A.	Coopservice nasce nel 1991 dalla fusione fra due cooperative reggiane che vantano un'esperienza ventennale nelle pulizie e nella vigilanza privata: Cierrepi e Coopsicurezza. A livello nazionale si occupa di servizi alle imprese e alla collettività.	RTI con CNS (CLU consorziata CNS) per le pulizie
CAMST S.C.R.L.	Camst - La ristorazione italiana - è una cooperativa che investe sulle persone e che da 70 anni, portando giornalmente la qualità della cucina di casa nelle scuole, nelle aziende, nella città, negli ospedali, nelle fiere. Unisce al gusto della tradizione culinaria italiana l'innovazione di una realtà moderna. Una realtà che vive nel presente, ma guarda sempre al futuro. Si è specializzata in tutti i settori della ristorazione, dalla collettiva alla ristorazione commerciale, con servizi personalizzati per ogni esigenza del cliente. Garantisce tradizione, buona cucina, materie	Subappalto per il trasporto pasti, ristorazione

prime controllate, sicurezza e qualità
certificata.

IDEALSERVICE SOC. COOP.	Idealservice nasce come impresa di pulizie nel 1953. Offre una vasta gamma di servizi in termini di innovazione e di alto valore tecnologico alle amministrazioni comunali, ai consorzi e alle aziende, puntando su tecnologie in forte sviluppo, come la selezione automatica dei rifiuti d'imballaggio.	RTI per le pulizie e la manutenzione del verde
QUERCIAMBIENTE SOCIETA' COOP. SOCIALE	Si costituisce nel 1996, di tipo B con lo scopo di perseguire l'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività legate ai temi dell'ecologia e della cura e tutela dell'ambiente e si propone come impegno principale quello di favorire l'inserimento lavorativo stabile di persone in stato di svantaggio sociale. Il C.O.S.M. di Udine, è una cooperativa sociale nata nel 1993 con lo scopo di	RTI per servizi di spazzamento
CONSORZIO OPERATIVO SALUTE MENTALE	perseguire l'interesse generale della comunità per la promozione umana e all'integrazione sociale delle persone. Contribuisce al superamento di emarginazione e disagio attraverso l'inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate, impegnate in attività produttive e in servizi che la Cooperativa acquisisce da Amministrazioni, Enti, società pubbliche e private.	Rapporto consortile per la manutenzione del verde
ALLEGRETTO TRASLOCHI S.A.S.	L'Allegretto Traslochi nasce a Trieste negli anni 40 fondata da Renato Allegretto dal quale assume il nome. Sono gli anni in cui il trasloco viene effettuato con carri di legno trainati dai cavalli. Negli anni successivi cresce e si sviluppa, e successivamente l'azienda viene trasformata alla fine degli anni '90 in Allegretto Traslochi S.a.s. di Milost Michele.	RTI per il facchinaggio

<p>DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE SCS</p>	<p>Duemilauno Agenzia Sociale ha origine dalla fusione, avvenuta nel 1999, di due cooperative, Duemilauno servizi socio educativi e Agenzia Sociale s.c.s.r.l. , con lo scopo di perseguire gli interessi generali della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, nonché di ottenere continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci. Presta servizi socio-riabilitativi ed assistenziali alla cittadinanza, nonché vari altri tipi di servizi alla persona.</p>	<p>RTI per i Budget di salute</p>
<p>LA.SE.</p>	<p>La Cooperativa LASE è una giovane cooperativa sociale che si è prefissata come obiettivo quello di coniugare logiche dell'impresa centrate sulla realizzazione di servizi di qualità e soddisfazione del cliente e, al contempo, di favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, affermandosi come azienda Global Service, operando nel settore delle pulizie di varia natura, della gestione del verde, movimentazione merci, vigilanza non armata, della sicurezza in mare.</p>	<p>RTI servizio pulizie aree verdi</p>

Movimento cooperativo

CLU giudica d'importanza fondamentale il ruolo dell'International Cooperative Alliance (ICA, capace di diffondere i valori ed il modello imprenditoriale cooperativo in tutto il mondo), del movimento cooperativo in Italia e degli organismi di rappresentanza che ne guidano l'attività.

CLU aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) e alla Confederazione Cooperative Italiane ed è impegnata a sostenere le strategie di sviluppo del modello cooperativo in tutti i settori della vita economica e sociale del Paese ed a promuovere processi di collaborazione imprenditoriale fra i diversi settori cooperativi.

Partecipa a tutti gli organismi di rappresentanza nazionali e locali e s'impegna a promuovere, attraverso questi, la crescita della cooperazione, la diffusione dei suoi valori e la strategia e le pratiche della sostenibilità nell'ottica intergenerazionale.

Associazionismo e organizzazioni sindacali

Le adesioni alle Associazioni nazionali di categoria, alle Associazioni cooperative regionali, nonché ad altri organismi economici e sindacali che si propongono iniziative di attività mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro, di servizio, sono decise con delibera del Consiglio d'Amministrazione.

L'eventuale finanziamento da parte di CLU ad organizzazioni non-profit, associazioni, fondazioni, comitati, partiti e candidati politici deve avvenire nel rispetto della legge e delle norme vigenti e in totale trasparenza. CLU può inoltre aderire alle richieste di contributi destinati ad iniziative di valore culturale, benefico, sociale e umanitario.

Fornitori

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, concorrenza, parità delle condizioni di presentazione delle offerte nonché sulla base di valutazioni obiettive in merito a competitività, qualità, utilità e costo della fornitura.

CLU non preclude a nessun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto e s'impegna a promuovere nei confronti dei fornitori il rispetto delle condizioni ambientali e sociali.

Consulenti professionali e fornitori di conoscenza

Lo schema seguente riepiloga, in particolare, le consulenze professionali e le partnership nell'ambito dei processi di formazione e aggiornamento, di cruciale importanza per la cooperativa.

Denominazione	Descrizione	Attività'
Studio Renier	Libero professionista	Consulenza contabile e fiscale.
Data Sint Srl	Srl	Consulenza rete informatica
Studio notai C. Giordano e R. Comisso	Studio associato	Attività notarile
Avv. Isabella Passeri	Libero professionista	Recupero crediti
Dott. Massimo Iesu	Libero professionista	Consulenza lavoro
Ergon Stp	Stp	Consulenza ed elaborazione paghe
Tecnoservice Srl	Srl	Consulenza Sistema Qualità
Alimentaria Srl	Srl	Formazione H.A.C.C.P.
Dott.ssa Katja Polh	Libero professionista	Medica del lavoro
Studio legale Consoli - Seibold – Vergine	Studio associato	Consulenza legale
Dott.ssa Stefania Sacchi	Libero professionista	R.S.P.P. e consulenza sicurezza
Enaip Fvg	Ente formativo	Formazione

Comunità finanziaria

CLU reputa la comunità di istituti bancari, di titolari di azioni di partecipazione cooperativa, di soci sovventori e di enti finanziatori in genere elemento essenziale per la propria crescita ed il proprio sviluppo.

Da parte sua la cooperativa, nei rapporti con questi soggetti, garantisce la massima correttezza e la massima collaborazione, oltre che la massima tempestività nella comunicazione di dati ed eventi che potenzialmente possano incidere sul valore patrimoniale della cooperativa.

Al fine di garantire la suddetta trasparenza - nel pieno rispetto delle leggi e dei principi contabili nazionali e internazionali - ogni scrittura contabile deve essere originata esclusivamente da atti gestionali certi e documentabili.

Ogni documento attestante la situazione patrimoniale e l'andamento della gestione economica e finanziaria della cooperativa deve basarsi su informazioni veritiere, corrette, esaurienti e verificabili.

Comunità locale e territorio

La cooperativa contribuisce allo sviluppo civile, culturale ed economico della comunità territoriale in cui opera. La correttezza, l'onestà, l'attenzione alla giustizia, la solidarietà e il rispetto dell'ambiente sono valori capaci di rendere l'impresa economica un prezioso e vitale soggetto sociale.

Sobrietà

CLU s'impegna per un utilizzo sobrio di tutte le risorse naturali, materiali e immateriali. Le scelte d'utilizzo delle risorse vengono effettuate sulla base dei principi di sostenibilità, per evitare sprechi e inefficienze, nell'interesse dell'intera collettività, dei soci del presente e del futuro e di quanti più in generale cooperano al raggiungimento della mission.

Territorio e Ambiente

CLU si considera parte integrante delle comunità territoriali nelle quali è presente: pratica la mutualità verso l'esterno agendo in sintonia con i bisogni della comunità, promuovendo interventi d'educazione, di crescita culturale e civile, di solidarietà; considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare.

La cooperativa s'impegna pertanto a definire l'impatto ambientale delle proprie attività, intervenendo su tutte le variabili critiche al fine di minimizzarlo.

In quest'ottica CLU definisce la propria politica ambientale in base alla quale s'impegna, durante lo svolgimento delle proprie attività, a gestire le tematiche ambientali perseguendo obiettivi di rispetto delle norme, promozione della responsabilità e sensibilità ai temi ambientali, riduzione del consumo e degli sprechi delle risorse naturali ed aumento del riciclo e del recupero dei rifiuti.

Sostenibilità

CLU si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni, esplicitati nella politica ambientale, includono:

1. il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
2. la prevenzione degli inquinamenti;
3. la predisposizione di un sistema di gestione ambientale certificato per il controllo e il miglioramento delle attività dirette che hanno un potenziale alto impatto sull'ambiente.

Le persone in
Cooperativa

3. LE PERSONE IN COOPERATIVA

3.1. Compagine e vita sociale

La principale risorsa della cooperativa è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. CLU appartiene alle sue socie e ai suoi soci.

Diventare soci della cooperativa

Il documento che regola le modalità di associazione alla cooperativa è lo Statuto. Possono diventare soci ordinari, volontari o appartenenti alle categorie speciali tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, ed in particolare coloro che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di attività della cooperativa e, comunque, coloro che possano collaborare al raggiungimento dei fini sociali.

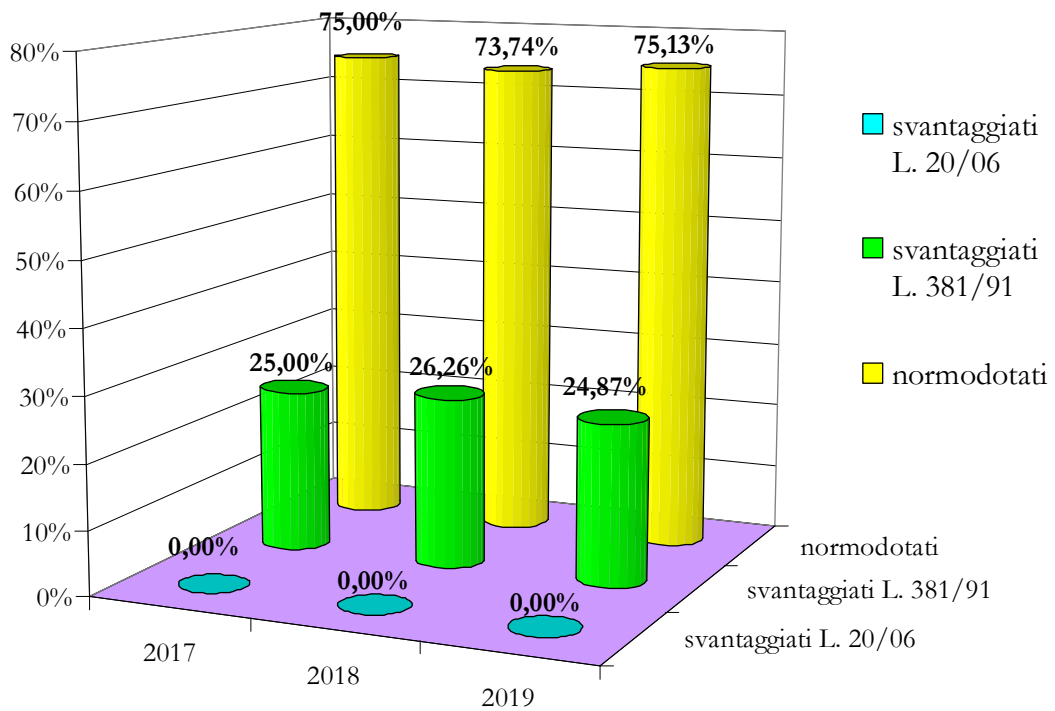
Possono altresì essere ammessi alla cooperativa soci sovventori di cui all'art. 4 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59 e successive modificazioni ed integrazioni. Possono essere soci sovventori sia le persone fisiche che quelle giuridiche.

Chi intende essere ammesso come socio/a dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione una domanda scritta che deve contenere, oltre ai dati anagrafici o la ragione sociale dell'aspirante, anche l'ammontare delle azioni che si propone di sottoscrivere, l'indicazione dell'effettiva attività di lavoro o dell'eventuale capacità professionale maturata nei settori di cui all'oggetto sociale della cooperativa, delle specifiche competenze possedute e la dichiarazione di attenersi allo Statuto, ai Regolamenti della cooperativa ed alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza dei requisiti di cui all'articolo 6 dello Statuto e l'inesistenza di cause di incompatibilità ivi indicate, valuta e delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, nel rispetto degli obiettivi dello scopo mutualistico e dell'attività economica svolta, assegnando il socio alla categoria ordinaria dei soci lavoratori, a quella speciale dei soci lavoratori in formazione o in inserimento, o alla categoria dei soci volontari. L'ammissione a socio/a avrà effetto dal momento in cui al soggetto proponente verrà comunicato l'accoglimento della domanda, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. A seguito della delibera di ammissione e della conseguente comunicazione della stessa al soggetto interessato, gli amministratori provvederanno alla relativa annotazione nel libro dei soci.

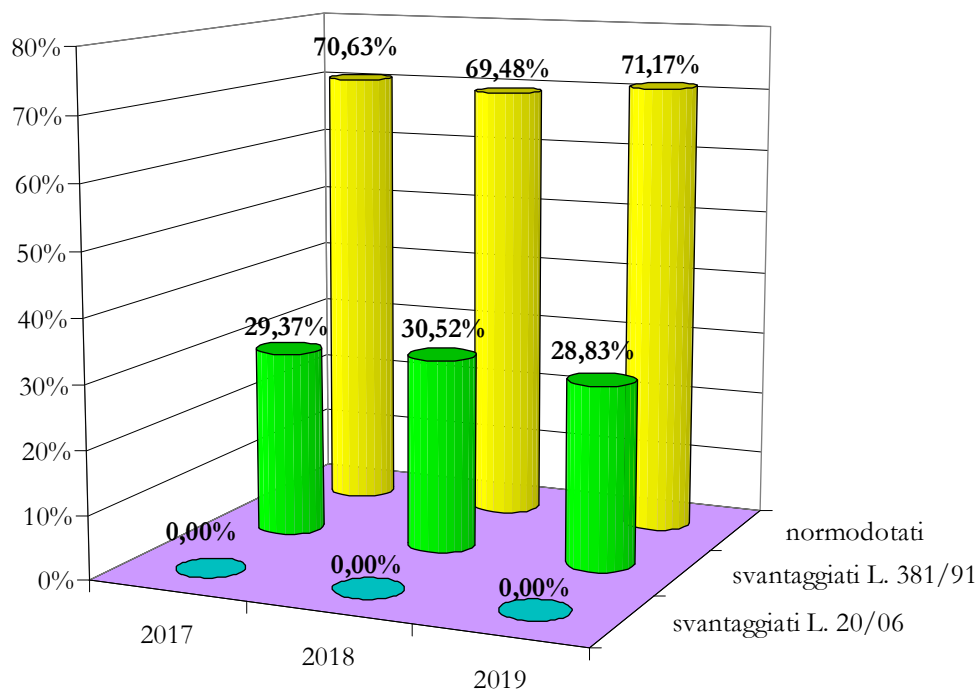
Il totale dei soci lavoratori al 31/12/2019 è pari a 189. Di questi 26 appartengono alla Sezione A, 163 alla Sezione B.

soci lavoratori	svantaggiati L. 381/91	svantaggiati L. 20/06	normodotati	totali
2017	42	0	126	168
2018	47	0	132	179
2019	47	0	142	189



Per una corretta comparazione dei dati con gli anni precedenti illustriamo di seguito i dati relativi alla Sezione B della cooperativa, la sezione cioè dove trova applicazione quanto previsto dall' art. 4 della L. 381/91.

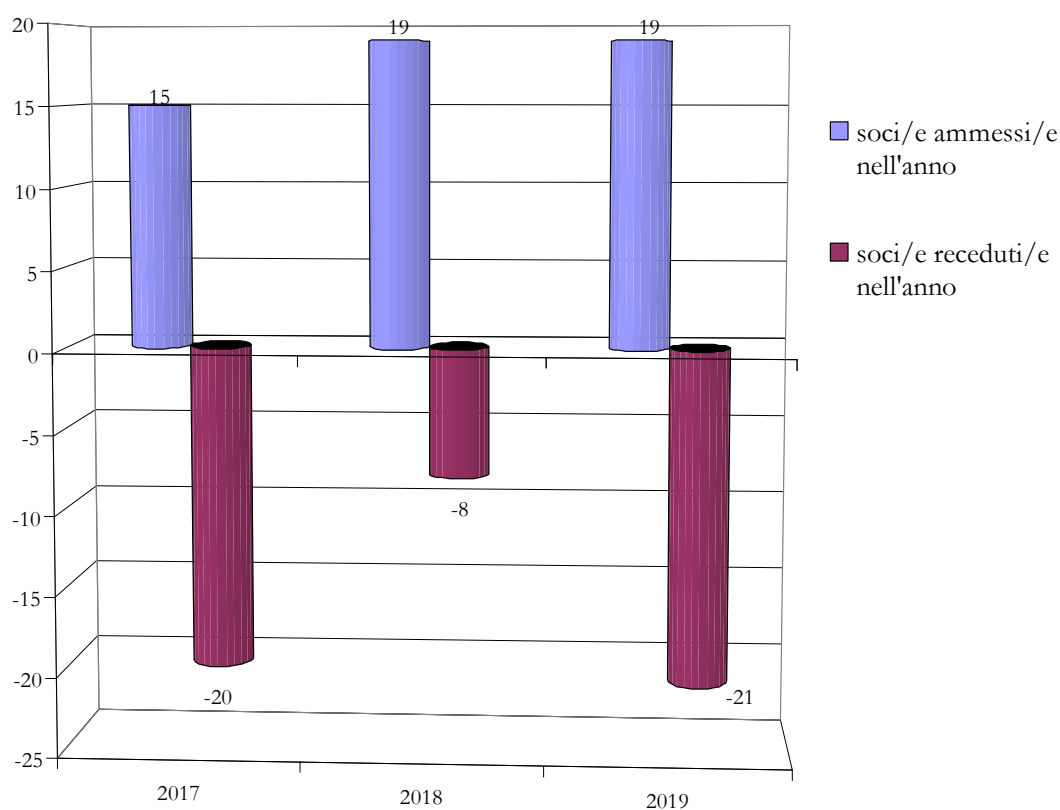
soci lavoratori	svantaggiati L. 381/91	svantaggiati L. 20/06	normodotati	totali
2017	42	0	101	143
2018	47	0	107	154
2019	47	0	116	163



Erano inoltre presenti n. 1 socio autonomo, n. 1 socio ordinario e n. 3 soci volontari.

Turnover compagine sociale

Nel rispetto del **principio della “porta aperta”**, CLU non pone barriere all’ingresso, ammettendo allo status di socio chiunque ne faccia richiesta, sulla base di quanto previsto dallo Statuto e senza compiere alcuna discriminazione di razza, religione, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, filosofico, politico.

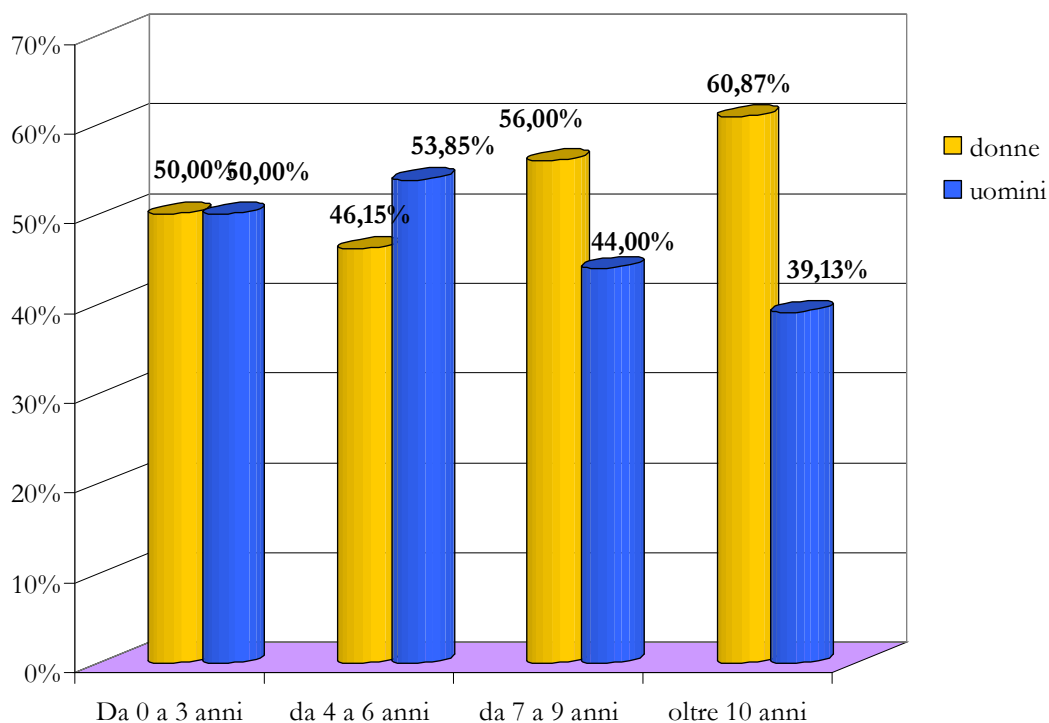


Ai sensi di quanto disposto dall’art. 2528, u. co. del Codice Civile si specifica che nell’esercizio 2019 sono state deliberate n. 19 ammissioni di nuovi soci/e lavoratori/ci, risultanti in possesso dei requisiti di legge e statuto e, pertanto, in grado di partecipare al positivo conseguimento dell’oggetto sociale attraverso lo scambio mutualistico con la Cooperativa. Nell’esercizio non sono state rigettate domande di ammissione da parte di aspiranti soci/e. Nell’esercizio 2019 sono state accolte n. 13 domande di recesso da soci/e lavoratori/ci. Inoltre sono state deliberate n. 8 esclusioni da socio ordinario.

Composizione della base sociale per fasce di anzianità sociale - anno 2019

Anzianità	Donne	Uomini	totali
Da 0 a 3 anni	23	23	46
da 4 a 6 anni	12	14	26
da 7 a 9 anni	14	11	25
oltre 10 anni	56	36	92
totali	105	84	189

Al 31/12/2019 erano presenti in cooperativa n. 189 soci lavoratori, tutti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Di questi oltre 100 ha un'anzianità di servizio superiore ai 7 anni. Nel corso del 2019 la cooperativa ha visto 3 soci/e terminare il loro contratto per pensionamento.

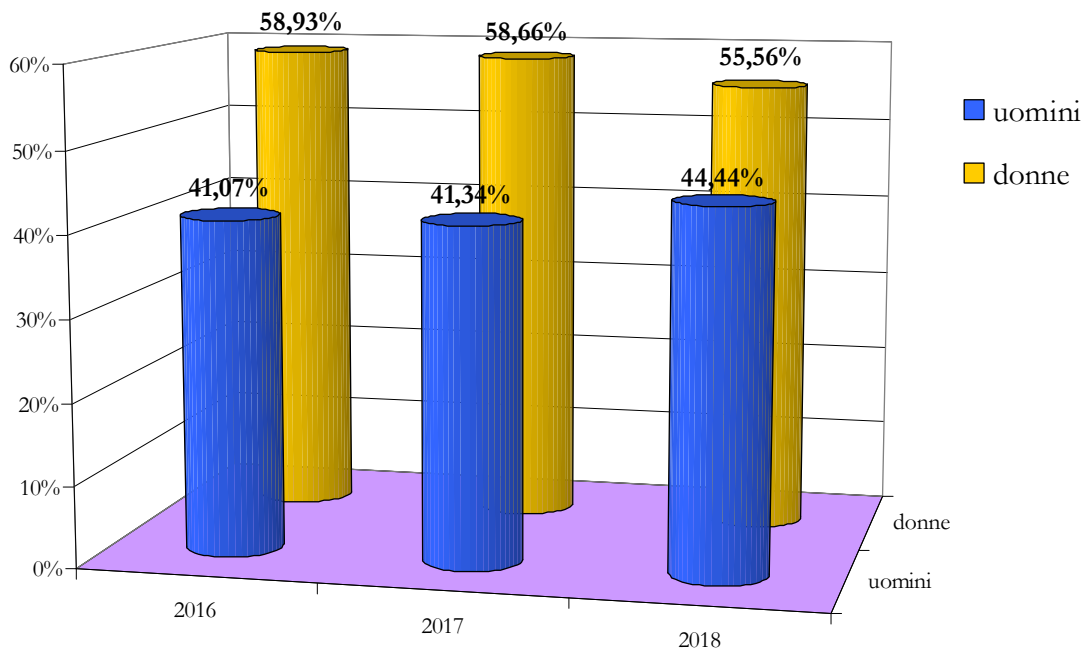


Pari opportunità: evoluzione del rapporto socie/soci

Lavoratori	uomini	donne	totali
2017	69	99	168
2018	74	105	179
2019	84	105	189

Storicamente in CLU la presenza femminile ha sempre avuto un peso determinante.

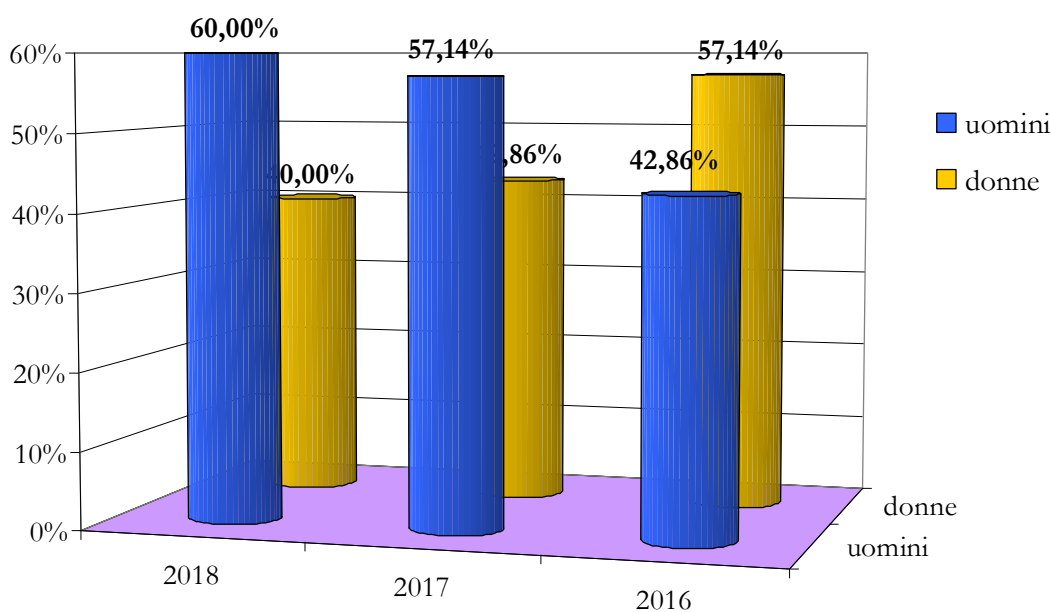
Al 31/12/2019 su n. 189 soci, n. 105 erano donne, equivalenti al 55,56% del totale.



Pari opportunità: rappresentanza e coinvolgimento delle socie nel CdA

composizione cda	uomini	donne	totali
2017	3	4	7
2018	4	3	7
2019	3	2	5

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) della CLU rappresenta la composizione della base sociale della cooperativa. Nel corso del 2019 sono usciti dal CdA 2 consiglieri. Il CdA, vista la prossimità dell'elezione del nuovo Consiglio nel corso del 2020 ha deciso unanimemente di non procedere alla cooptazione di nuovi consiglieri. Al 31/12/2019 su n. 5 consiglieri, n. 3 erano uomini.



Coinvolgimento nella vita sociale

Assemblee dei soci

Secondo il **principio di democrazia e partecipazione**, in CLU il potere di governo è consegnato al voto libero ed eguale (“una testa, un voto”) dei soci e dei loro delegati nelle assemblee e negli organismi elettivi, secondo quanto stabilito nello Statuto. CLU agevola e promuove la partecipazione diretta dei soci ai lavori degli organi collegiali.

Nello specifico, le previsioni statutarie relative ai poteri e alle funzioni dell'Assemblea dei soci, organo sovrano della cooperativa, sono state precedentemente descritte al paragrafo 1.2.

Più in generale, l'educazione ai valori cooperativi, la loro conoscenza, diffusione e concretizzazione in prassi quotidiane, sono ritenute da CLU diritti e doveri dei propri soci.

Nel corso del 2019 si è svolta un'assemblea che ha visto la presenza media del 51,67% dei soci.

anni	n. assemblee	n. delibere approvate	n. medio soci presenti	n. medio di soci deleganti	% di presenza
2018	1	4	53	35	49,72%
2018	1	1	65	45	58,20%
2019	1	3	42	51	51,67%

Durante le assemblee dei soci del 2019 si è discusso e deliberato riguardo i seguenti argomenti:

- 1) Bilancio di esercizio al 31.12.2018, relazione degli Amministratori sulla gestione, relazione del Collegio Sindacale, deliberazioni inerenti e conseguenti;
- 2) Bilancio Sociale al 31.12.2018, deliberazioni inerenti e conseguenti;
- 3) Proposta di rideterminazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed eventuali nomine e compensi;
- 4) Varie ed eventuali.

Oltre ad agevolare la partecipazione ai momenti assembleari, la cooperativa s'impegna a promuovere la parità d'informazione, ad accrescere la fiducia e a monitorare la soddisfazione dei soci, nonché il loro livello di coinvolgimento nella vita e nelle attività della cooperativa.

A questi scopi concorrono alcuni strumenti di partecipazione e informazione rivolti alla compagine sociale e lavorativa, tra cui quelli descritti nelle prossime pagine.

CLUinforma

CLU



Mensile di informazione ai soci

Con le buste paga da anni viene distribuito “CLUinforma”, mensile di informazione sulle persone, gli eventi e le attività che ruotano attorno alla cooperativa. Il mensile è curato dai soci e per i soci della CLU.

Sito della Cooperativa

Il sito internet è un punto di riferimento per tutti coloro che vogliono approfondire la conoscenza della nostra cooperativa. Al suo interno è possibile trovare foto, notizie, documenti sociali e storici. Invitiamo tutti a collegarsi all'indirizzo: www.clubasaglia.it.



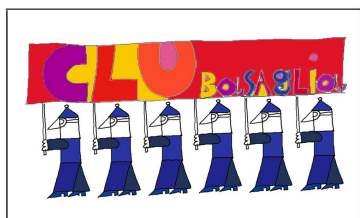
Facebook CLU



La CLU è anche su Facebook! Dentro la pagina carichiamo le news, gli appuntamenti, le notizie e tutto ciò che ruota attorno alla cooperativa. Venite a trovarci e mettete un “MI PIACE!!!”

Vantaggi per i soci - convenzioni

La politica della cooperativa punta al miglioramento generale delle condizioni di vita dei propri soci: è quindi mirata alla costante ricerca di nuovi canali e opportunità che procurino dei vantaggi in termini di reddito indiretto.



Per questo motivo già da molti anni abbiamo attivato un sistema di convenzioni con vari negozi di Trieste in modo da poter fornire ai soci della nostra cooperativa dei prezzi

particolarmente vantaggiosi su svariate tipologie di acquisti.

Inoltre, sempre per i soci della nostra cooperativa, vi è la possibilità di frazionare il pagamento direttamente in busta paga, senza alcun aggravio di spesa per l'assicurazione automobilistica, le spese dentistiche e odontoiatriche e la manutenzione dei veicoli personali.

In particolare queste ultime agevolazioni permettono di risparmiare sugli interessi di un'eventuale rateizzazione aggiungendo quindi un ulteriore reddito indiretto al socio.

A tutti i lavoratori della cooperativa infine è concessa la possibilità di ottenere in tempi brevi anticipazioni sia sulla retribuzione mensile, sia sul trattamento di fine rapporto (ove ricorrano le condizioni previste dalla normativa in vigore, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile).

Trofeo Marco Cavallo



Anche quest'anno si è svolto a Trieste il Torneo Internazionale "Marco Cavallo", rinomata competizione di calcio a 7 riservata a società che operano nel campo dell'integrazione sociale. Purtroppo quest'anno la nostra squadra, la Dinamo CLU, non ha raggiunto risultati di rilievo. Invitiamo quindi tutti i lavoratori appassionati di calcio a iscriversi per il prossimo anno, in modo da poter giocare assieme, passare un bel fine settimana di sport e di integrazione.

3.2 Il lavoro in cooperativa

Per CLU il lavoro è valore primario. Questo significa:

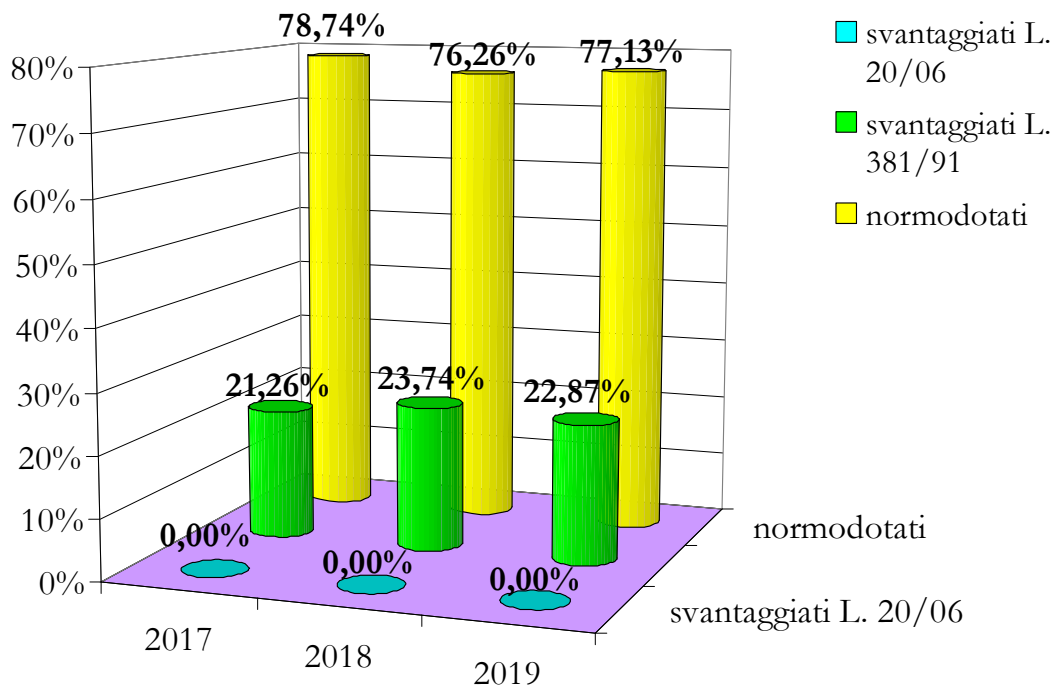
1. coinvolgimento personale e lavoro di squadra;
2. credere davvero a ciò che si fa;
3. appartenere a una storia e a un territorio che col tempo si amplia;
4. confrontarsi, discutere, condividere, vivere in una struttura che fa crescere le capacità democratiche di ciascuno;
5. lavorare con un profondo senso di responsabilità nei confronti dei soci e dei lavoratori del passato, dei soci, dei lavoratori e delle famiglie del presente, dei soci e dei lavoratori che verranno;
6. lavorare per garantire la continuità generazionale (cioè l'esistenza di questa impresa anche nel futuro);
7. dare grande importanza al valore economico, fattore essenziale per mantenere sana un'azienda.

Nel rispetto della propria Missione, CLU s'impegna ad adottare strategie che favoriscano la tutela e lo sviluppo dell'occupazione e a salvaguardare la sicurezza e la salute sul posto di lavoro. Promuove la qualità della vita dei propri lavoratori sviluppando azioni che favoriscano il benessere della persona, operando per conciliare al meglio tempi di vita personale e tempi di lavoro. Oltre a ricercare costantemente la soddisfazione dei clienti e dei beneficiari finali dei servizi, nell'attività di impresa la cooperativa si impegna quindi a elevare la qualità delle prestazioni professionali di tutto il personale, promuovere la parità delle opportunità professionali e a rispettare in ogni caso la dignità e il diritto alla riservatezza di ogni persona.

Lavoratrici e lavoratori in cooperativa

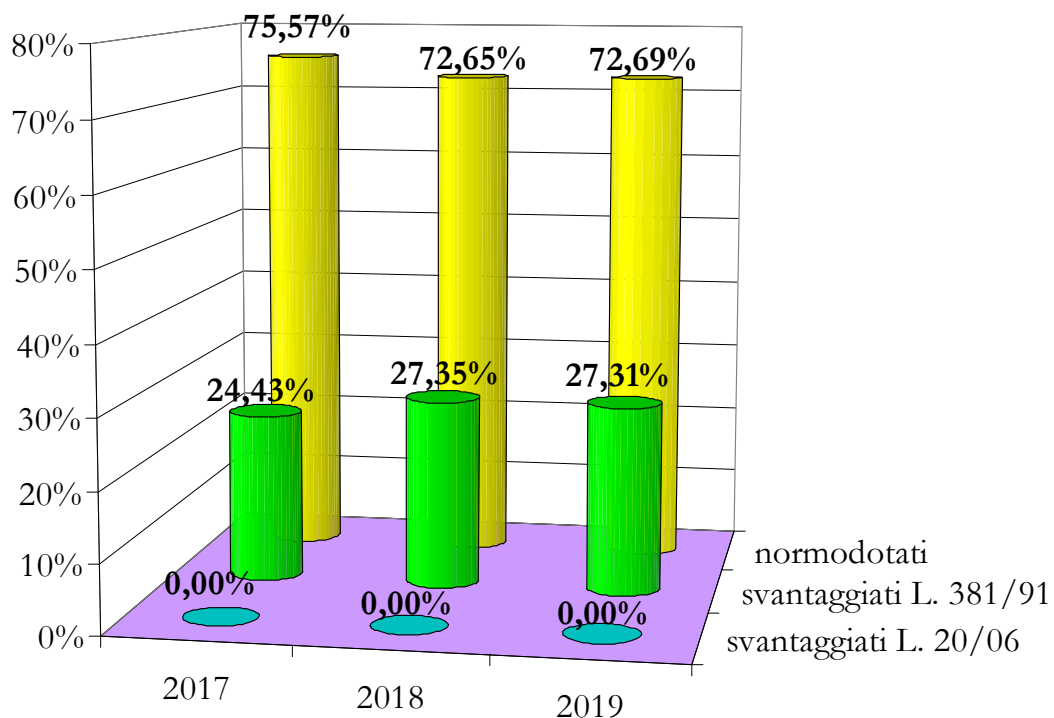
Al 31/12/2019 erano presenti in cooperativa n. 258 lavoratori soci e non soci.

lavoratori	svantaggiati	svantaggiati	normodotati	totali
	L. 381/91	L. 20/06		
2017	54	0	200	254
2018	61	0	196	257
2019	59	0	199	258



Per una corretta comparazione dei dati con gli anni precedenti illustriamo di seguito i dati relativi alla Sezione B della cooperativa, la sezione cioè dove trova applicazione quanto previsto dall' art. 4 della L. 381/91.

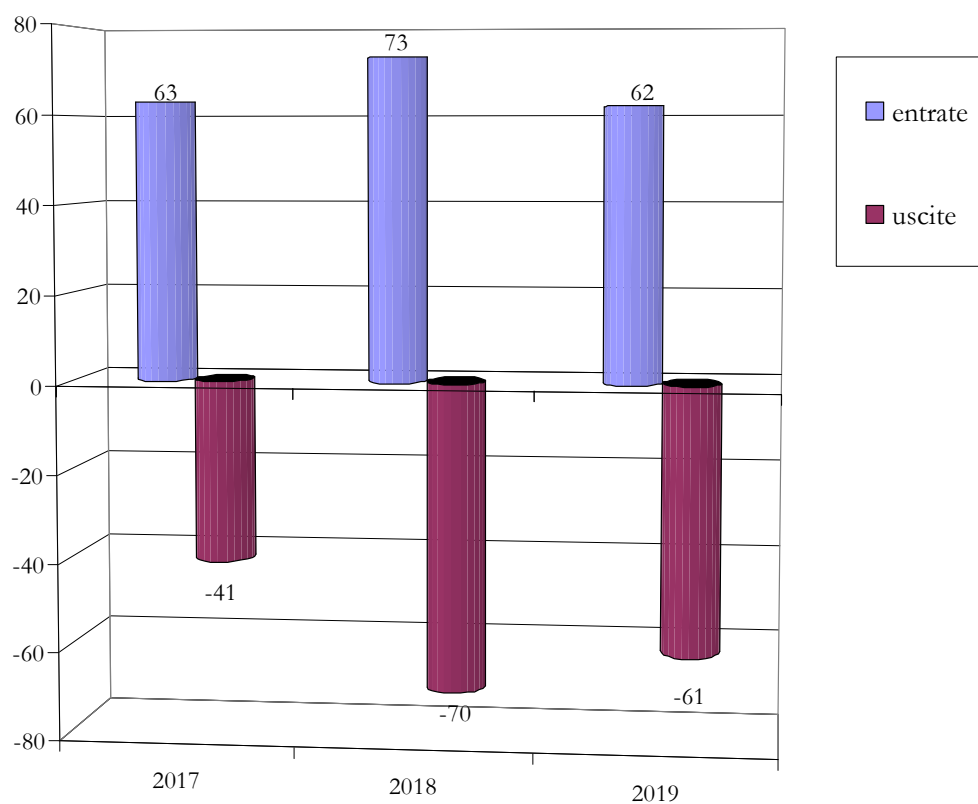
lavoratori	svantaggiati L. 381/91	svantaggiati L. 20/06	normodotati	totali
2017	54	0	167	221
2018	61	0	162	223
2019	59	0	157	216



Turnover dei lavoratori

Turnover	2017	2018	2019
entrate	63	73	62
uscite	41	70	61

Nel corso del 2019 sono stati assunti n. 62 lavoratori, mentre hanno cessato il rapporto lavorativo con la cooperativa n. 61 lavoratori.

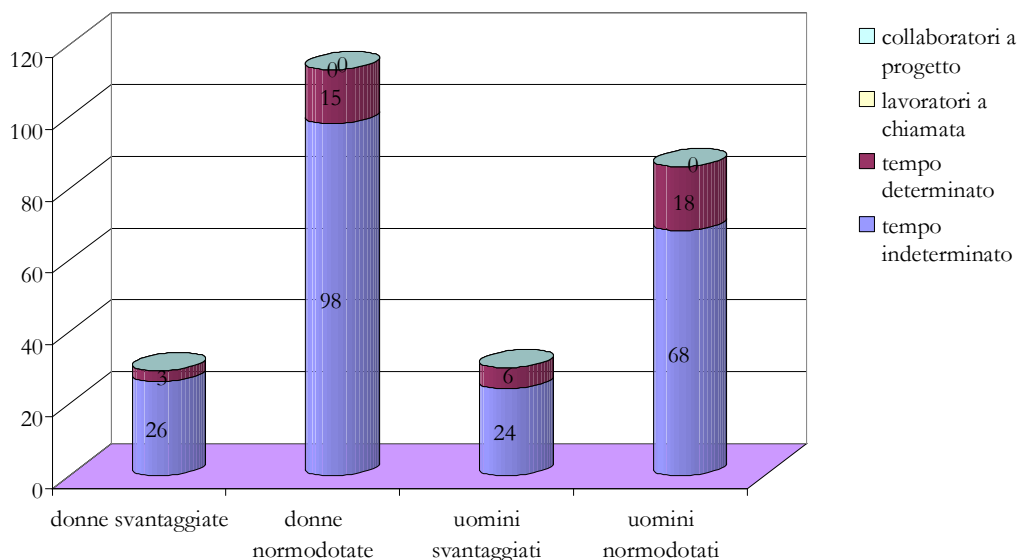


Tipologie di contratto applicate

tipologia di contratto applicato	donne svantaggiate	donne normodotate	uomini svantaggiati	uomini normodotati	Totale
tempo indeterminato	26	98	24	68	216
tempo determinato	3	15	6	18	42
lavoratori a chiamata	0	0	0	0	0
collaboratori a progetto	0	0	0	0	0
Totale	29	113	30	86	258

Al 31/12/2019 in cooperativa erano presenti n. 258 lavoratori, dei quali n. 189 soci, tutti con contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato, e n. 69

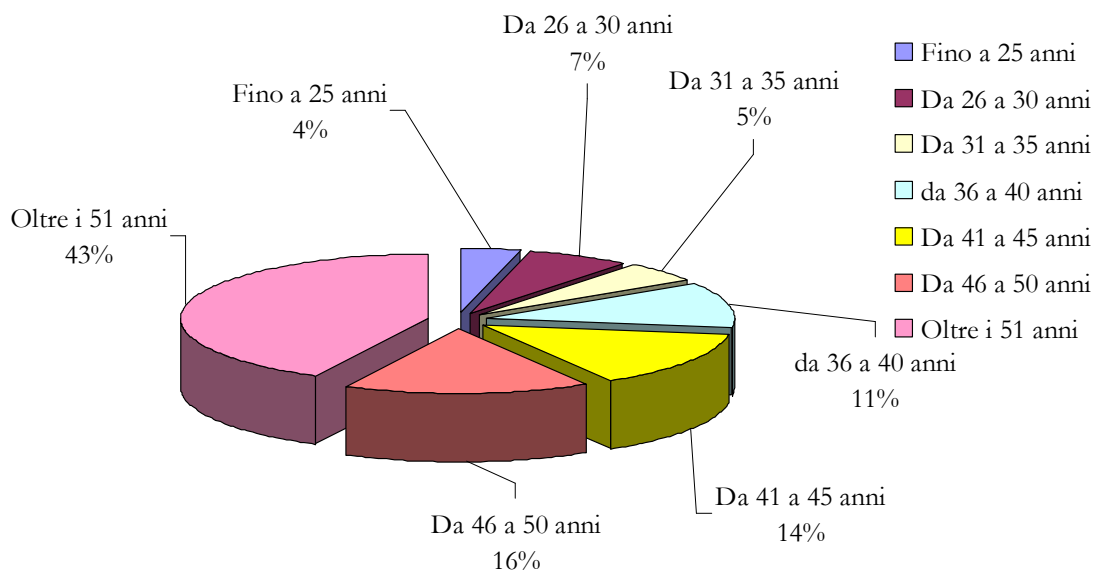
dipendenti non soci, dei quali n. 27 con contratto a tempo indeterminato e n. 42 a tempo determinato.



Età media e fasce d'età

Fasce di età	Fino a 25 anni	Da 26 a 30 anni	Da 31 a 35 anni	da 36 a 40 anni	Da 41 a 45 anni	Da 46 a 50 anni	Oltre i 51 anni	Età media
2019	10	17	14	29	37	41	110	47,50

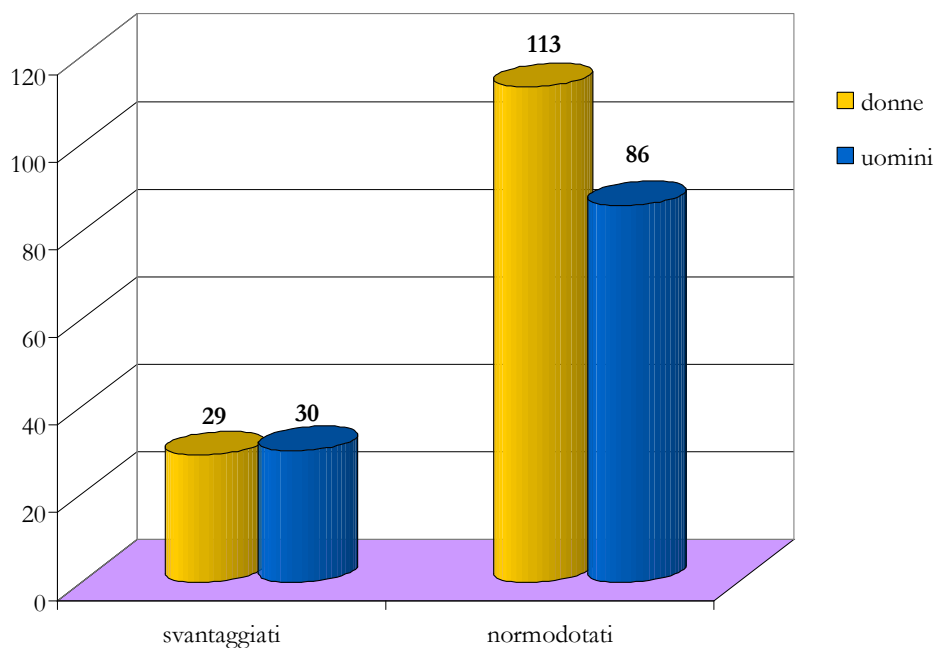
L'età media dei lavoratori della cooperativa è di circa 47 anni, la fascia di età più numerosa è quella degli over 51 anni. Esaminando ed incrociando questo dato con quello sul genere dei lavoratori possiamo concludere che il lavoratore tipo della CLU è di sesso femminile, di circa 47 anni, con un contratto a tempo indeterminato.



Pari opportunità: donne e uomini all'interno della CLU

sesto	svantaggiati	normodotati	totale
donne	29	113	142
uomini	30	86	116
totale	59	199	258

Al 31/12/2019 su n. 258 lavoratori n. 142 erano donne, equivalenti al 55,04 % del totale.



Pari opportunità: ore di lavoro nel 2019 e loro distribuzione

anno	donne		uomini		totale
	ore di lavoro donne svantaggiate	ore di lavoro donne normodotate	ore di lavoro uomini svantaggiati	ore di lavoro uomini normodotati	
2019	35.423	138.038	36.621	105.073	315.155

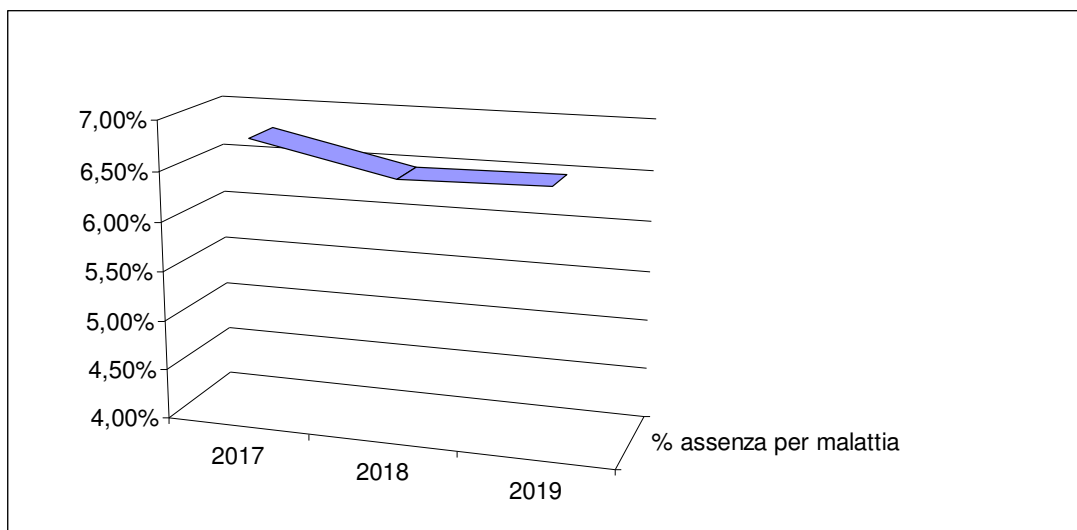
Nel 2018 in cooperativa sono state lavorate n. 323.583 ore, delle quali il 24% da soggetti provenienti dall'area del disagio.

Assenteismo per malattia

anno	ore lavorabili	ore assenza per malattia	% assenza per malattia
2017	351.221	23.850	6,79%
2018	353.433	22.885	6,48%
2019	349.877	22.777	6,51%

Nella seguente tabella viene analizzata la percentuale di assenteismo per malattia durante l'anno 2019 rispetto alle ore lavorabili dello stesso anno. Per ore lavorabili si intende la somma delle ore da contratto di lavoro di ogni dipendente.

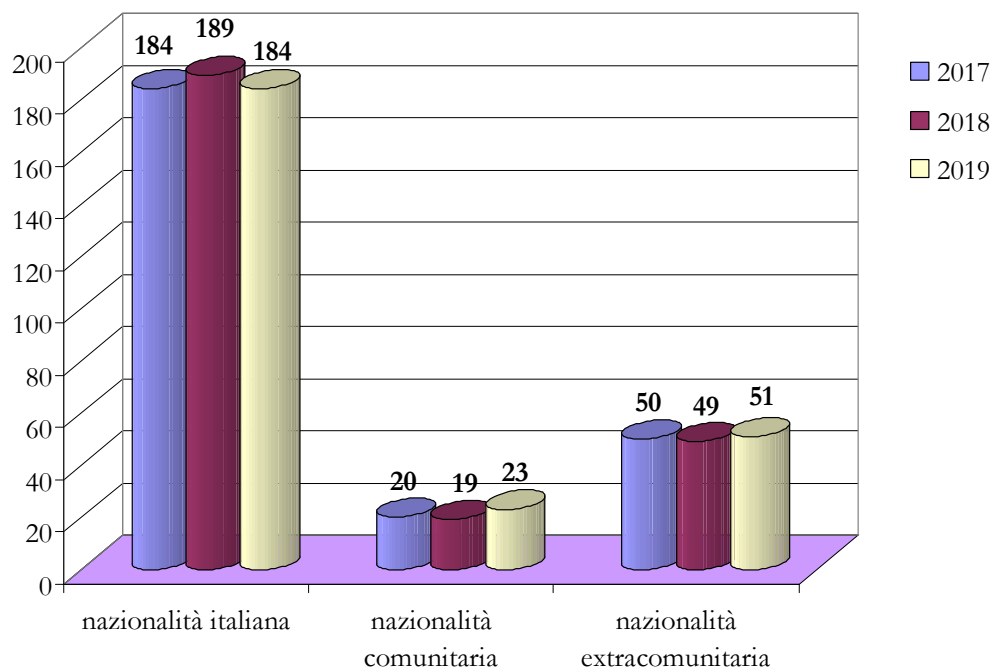
Come si può notare, la nostra politica iniziata già negli anni precedenti e volta alla ricerca di una sempre migliore condizione per i lavoratori ha portato a una diminuzione del numero di giorni di assenza per malattia.



Pari opportunità: stranieri in CLU negli ultimi 3 anni

anno	nazionalità italiana	nazionalità comunitaria	nazionalità extracomunitaria	totali
2017	184	20	50	254
2018	189	19	49	257
2019	184	23	51	258

Al 31/12/2019 in CLU, anche in virtù della posizione geografica di “confine”, quasi il 29% dei lavoratori risulta di provenienza straniera. Questo rende la CLU un ambiente di lavoro multietnico, nel quale vige la regola della “porta aperta”.



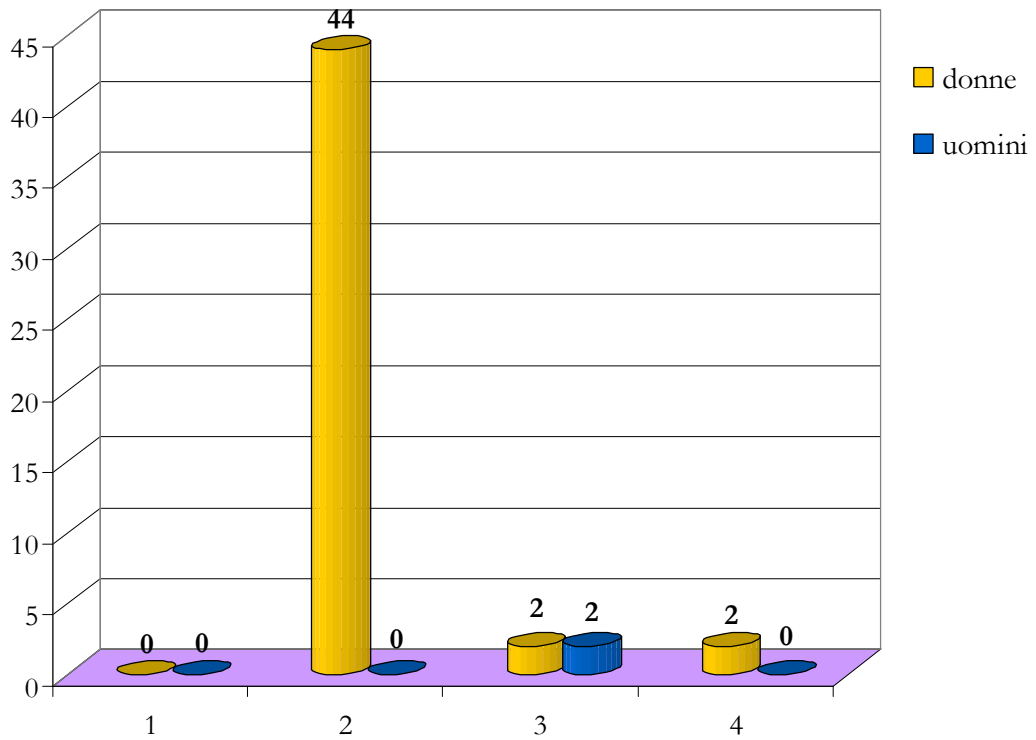
Pari opportunità: lavoratori per livello di inquadramento contrattuale

CLU s’impegna a far sì che i lavoratori ricevano le informazioni più complete e trasparenti sull’identità cooperativa e sui contratti che regolano il rapporto di lavoro. S’impegna inoltre ad adottare soluzioni che favoriscano l’ascolto dei lavoratori.

La CLU applica ai suoi dipendenti, soci e non soci, tre diversi contratti nazionali: il CCNL Multiservizi per n. 50 lavoratori, il CCNL Cooperative Sociali per n. 203 lavoratori e il CCNL Igiene Ambientale per n. 5 lavoratori. I due grafici successivi dimostrano che all’interno della compagine lavorativa le donne sono rappresentate in tutti i livelli in maniera significativa ed in particolare nei livelli decisionali/strategici.

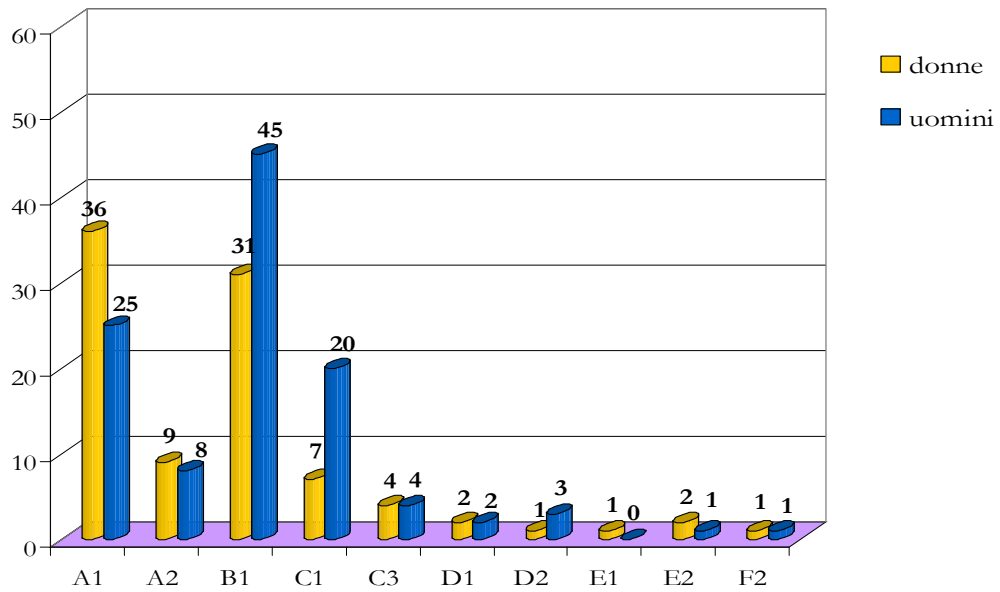
CCNL Multiservizi

livello	donne	uomini	totali
1	0	0	0
2	44	0	44
3	2	2	4
4	2	0	2
totali	48	2	50



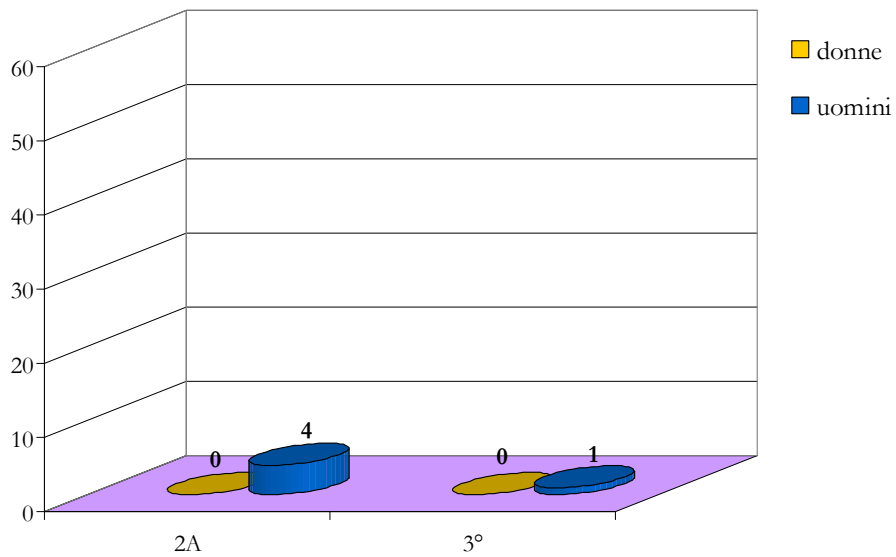
CCNL Cooperative Sociali

categoria	donne	uomini	totali
A1	36	25	61
A2	9	8	17
B1	31	45	76
C1	7	20	27
C3	4	4	8
D1	2	2	4
D2	1	3	4
E1	1	0	1
E2	2	1	3
F2	1	1	2
totali	94	109	203



CCNL Igiene Ambientale

livello	donne	uomini	totali
2A	0	4	4
3°	0	1	1
totali	0	5	5



Contenziosi in corso con la cooperativa

Al 31/12/2019 non c'erano in corso contenziosi tra soci dipendenti e la cooperativa.

Retribuzioni e compensi

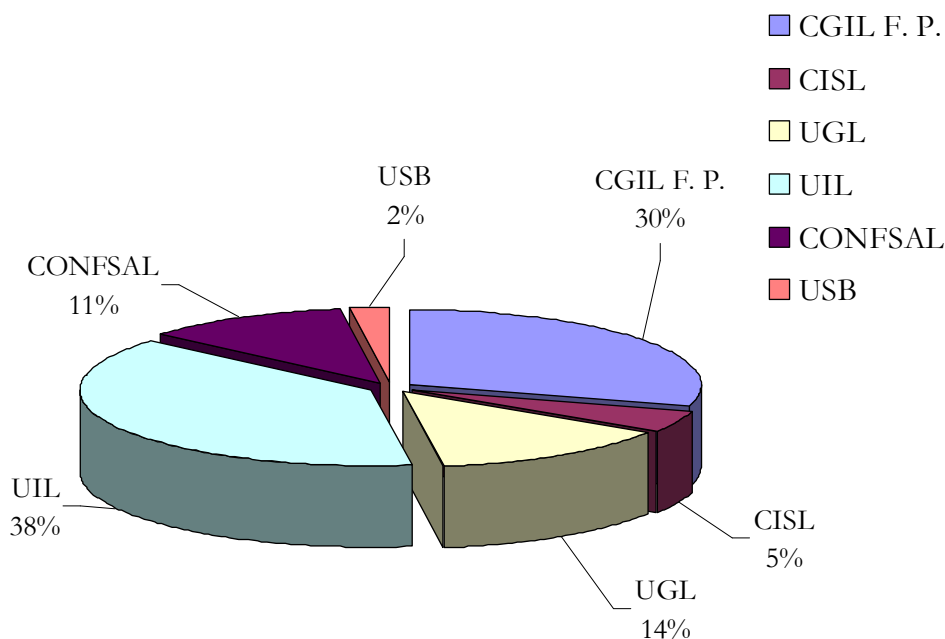
Nella seguente tabella riportiamo i valori minimi e massimi delle retribuzioni lorde delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto da dipendente della cooperativa per l'anno 2019.

Tipologia contrattuale	Soci dipendenti normodotati			Soci dipendenti svantaggiati			Dipendenti non soci normodotati			Dipendenti non soci svantaggiati		
	N.	valore minimo	valore massimo	N.	valore minimo	valore massimo	N.	valore minimo	valore massimo	N.	valore minimo	valore massimo
Dipendenti a tempo indeterminato	142	173,03	2.446,67	47	349,40	1.968,10	24	150,75	1.969,69	3	323,05	1.503,20
Dipendenti a tempo determinato							35	171,35	1.426,41	7	373,97	1.199,62

Rapporti con i sindacati

sindacato	numero di iscritti	di cui R.S.A.
CGIL F. P.	13	0
CISL	2	0
UIL	17	1
UGL	6	1
CONFSAL	5	0
USB	1	0

Al 31/12/2019 in cooperativa erano rappresentate n. 6 sigle Sindacali; n. 2 di queste avevano eletto il loro Rappresentante Sindacale Aziendale (R.S.A.).



Politiche di selezione del personale

In ottemperanza al principio d'imparzialità, CLU adotta criteri per la selezione e per gli avanzamenti di carriera dei lavoratori senza compiere alcuna discriminazione di razza, religione, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, filosofico, politico.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Formazione

La formazione, intesa come promozione degli interessi, degli scopi e degli obiettivi individuali del socio, svantaggiato e non, attraversa tutta la base sociale, nonché l'intera azienda e ne informa l'organizzazione del lavoro. Attraverso la predisposizione di programmi di aggiornamento che ne

mantengano e ne accrescano nel tempo le specifiche professionalità, CLU è costantemente impegnata nella formazione e valorizzazione dei propri lavoratori.

Ampiamente elaborato nel Regolamento della cooperativa, questo criterio ha consentito negli ultimi anni d'impostare e mettere in atto sequenze di lavoro più efficaci, mirate ad innalzare la qualità delle prestazioni e a dotare la CLU di un'organizzazione d'impresa vera e propria. Traspare quindi un'organizzazione aziendale basata sulla formazione permanente e su un trattamento rigorosamente equiparato tra soci svantaggiati e non.

In pratica, questo significa che nessuna differenza viene mai fatta valere a priori, ossia nei criteri d'ingresso, nell'impiego di soggetti svantaggiati in particolari settori piuttosto che in altri, o nelle modalità di individuazione e di programmazione dei bisogni formativi.

Per quanto riguarda i progetti formativi, la CLU si è avvalsa negli anni della collaborazione di istituti di ricerca, enti di formazione, consulenti privati. Oltre a progettare corsi di aggiornamento usufruendo di risorse e finanziamenti ad hoc, ha favorito la partecipazione dei soci a corsi di formazione promossi da altri.

La CLU ha anche attivato rapporti e incarichi con consulenti e professionisti per realizzare studi, ricerche, corsi di aggiornamento e formazione sui temi dell'inserimento lavorativo, della progettazione, della gestione aziendale.

Nel corso del 2019 sono stati effettuati diversi corsi di formazione e di aggiornamento che hanno coinvolto 175 lavoratori. Sono state investite nella formazione un totale di 1196 ore.

anno	totali
2019	1196

Sicurezza e salute

CLU continua costantemente nell'impegno di promozione della sicurezza e salute sul lavoro, con l'obiettivo del miglioramento delle proprie prestazioni in tema di sicurezza.

A questo fine gli impegni, esplicitati nella politica per la sicurezza, includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria

relativa a salute e sicurezza sul lavoro;

- la predisposizione di un sistema di gestione per la sicurezza per il controllo e il miglioramento delle attività dirette che presentano un potenziale rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In linea con la filosofia di sensibilizzazione, formazione e partecipazione dei lavoratori sul tema della sicurezza e salute sul lavoro propria del D.lgs 81/08 e s.m.i., la Cooperativa, già da tempo dotata di specifica procedura interna, atta a garantire ad ogni singolo lavoratore informazione, formazione e addestramento necessari allo svolgimento in sicurezza della mansione, continua nel percorso di perfezionamento e arricchimento della stessa, ad esempio con specifici interventi anche oltre il minimo normativo sul tema della salute psicosociale, tema particolarmente sensibile per le attività svolte; ciò in modo tale da garantire a ognuno la possibilità di svolgere il proprio lavoro con le competenze necessarie in materia, fin dall'inizio del rapporto lavorativo (assunzione), e di aggiornarsi e arricchire periodicamente tali competenze.

Tale forte investimento, unito a quello altrettanto importante dedicato alla formazione del management aziendale, come testimoniato dalla grande quantità di ore di formazione e addestramento verbalizzate sia per svantaggiati che per normodotati, comporterà senz'altro un miglioramento anche in funzione della prevenzione di malattie professionali in futuro.

Analisi infortuni

Anno	Nr. Dipendenti considerati		Nr. Infortuni (in itinere)		Nr. Giorni persi per I.T.		per I.P.		Nr. Totale di giorni persi	Ore lavorate presunte (1 mese ferie)	Indice TF "Frequenza" su n° ore lavorate	Indice TF "Frequenza" su n° dipendenti anno	Indice IG "Gravità"	Durata media dell'inabilità temporanea
	media anno		temporanea	permanente	permanente	permanente	per morte	per morte						
2017	235	1	10	160	0	0	0	0	160	455994	21,93	42,55	3,51	16,00
2018	254	3	10	614	0	0	0	0	614	492861,6	20,29	39,37	12,46	61,40
2019	255	3	20	1128	0	0	0	0	1128	494802	40,42	78,43	22,80	56,40

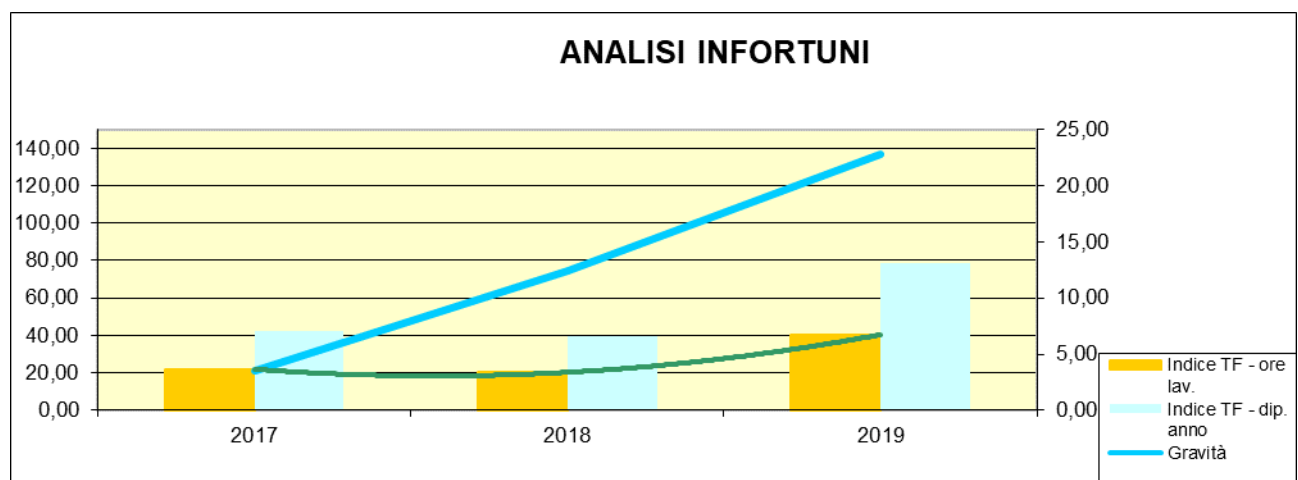
L'analisi comparata dei dati infortunistici inerenti gli ultimi 3 anni di attività della Cooperativa evidenzia un incremento del numero di infortuni, con un conseguente aumento anche delle giornate di lavoro perse.

L'obiettivo della Cooperativa è di ridurre il numero e la gravità degli infortuni sul lavoro, attuando interventi specifici volti al miglioramento dei livelli di sicurezza.

Le azioni finora intraprese si sono concentrate in particolare sulla formazione, informazione e sensibilizzazione di tutti i lavoratori, oltre che nell'acquisto di nuove e più ergonomiche attrezzature.

Tali misure di prevenzione dovranno essere mantenute ed intensificate, allo scopo di adeguare costantemente le condizioni di lavoro e diminuire i tassi infortunistici.

Per valutare tutte le possibili azioni correttive e preventive è intento della Cooperativa affinare l'analisi dei singoli eventi infortunistici, esaminandone le specifiche dinamiche, al fine di prevenire in futuro l'accadimento di episodi simili.



* il numero di giorni persi per infortuni in itinere non vengono conteggiati nelle statistiche in quanto non strettamente connessi al rischio della specifica attività lavorativa

3.3 L'inserimento lavorativo

Nozione e percorsi di inserimento lavorativo in cooperativa

L'intera politica della CLU Franco Basaglia si può tradurre in una formula semplice ma efficace: dare credito alle persone. La CLU elabora progetti professionali su misura, studiati caso per caso e tesi al recupero delle capacità della persona e del suo patrimonio di conoscenze. In questo modo, il senso di appartenenza, la solidarietà interna, la condivisione di un progetto comune, le relazioni di aiuto e di cura che l'impresa sociale può e deve offrire contribuiscono a produrre motivazione, fiducia e stima di sé, permettendo alle attività di servizio della CLU di trasformarsi in moltiplicatore naturale dell'inserimento lavorativo.

Il punto di forza della strategia operativa adottata dalla CLU è l'attenzione dedicata alle modalità di inserimento delle persone provenienti dall'area dello svantaggio, la quale riflette una particolare organizzazione del lavoro. In sintesi, più la persona è debole e svantaggiata più è sofisticata la strategia di intervento. Cicli di formazione e di apprendimento sono attentamente calibrati sulle risorse individuali del nuovo socio, che inizia con un primo incarico caratterizzato da mansioni semplici, per poi passare a compiti via via più complessi che richiedono un grado maggiore di autonomia.

Le categorie "svantaggiate" hanno costituito per molti anni un'alta percentuale della base sociale della nostra impresa, in cui si sono radicalmente instaurati nella pratica quotidiana criteri organizzativi e modalità di relazione improntati alla promozione del benessere e della salute, nonché all'ascolto e alla comunicazione dei bisogni e delle difficoltà personali di tutti i soci. A tutti viene offerto aiuto in caso di difficoltà ogni qual volta che vi siano ostacoli o interferenze con lo sviluppo lavorativo e professionale o, più semplicemente, ogni volta che ce ne sia bisogno.

Esaminiamo ora più in dettaglio l'articolazione dei programmi di recupero e inserimento lavorativo³.

Criteria e metodologie

Il compito della cooperativa è quello di aiutare, con la formazione, lo sviluppo di un'identità lavorativa e professionale completa. Il concetto di formazione

³ Negli anni la CLU è stata sia promotrice che oggetto di analisi e studi in tema di inserimenti lavorativi. Tra i lavori più recenti ed organici ricordiamo la ricerca promossa dal CNS di Bologna, in partnership con l'ASS1, il cui report – "Fare lavoro, fare società. Cooperazione, lavoro e inclusione sociale: i risultati di una ricerca su criteri ed esiti dell'inserimento lavorativo nella Clu (Trieste, 2006-2008)" è stato curato da Giovanna Gallio, responsabile della ricerca.

assume così un significato più ampio, che viene inteso tanto in termini di acquisizione di competenze tecniche e professionali quanto di potenziamento dell'integrazione fra i soci: l'acquisizione di autostima e di stima reciproca, la comunicazione e la varietà di relazioni personali necessarie ai diversi contesti di lavoro vanno infatti considerate alla pari dell'abilità specifica nel concorrere al miglioramento di una generale capacità operativa.

Le metodologie di inserimento lavorativo si basano soprattutto sull'orientare la persona nell'accesso ad opportunità e conoscenze per l'acquisizione di nuovi stili di vita e nuovi rapporti; l'obiettivo è innalzare l'autostima riempiendo di motivazioni e di aspettative la visione che la persona ha di sé e del proprio futuro. Si tratta in primo luogo del trasferimento di conoscenze professionali, ma anche di strumenti e supporti che aiutano la persona a contestualizzare le proprie conoscenze e la propria identità sia nell'ambiente di lavoro che, più in generale, nella società.

L'inserimento lavorativo, in altre parole, è finalizzato a relativizzare il cosiddetto "handicap" prima di tutto nei vissuti della persona svantaggiata, nelle sue modalità di rapporto (intrapersonale ed interpersonale), contrastando gli effetti di esclusione e di marginalizzazione impliciti nell'etichettamento – di volta in volta psichiatrico, sociologico, clinico. Nel far questo occorre puntare tutti gli sforzi allo sviluppo di capacità che, nella strutturazione di nuove abitudini e nella regolazione dei tempi della vita quotidiana, possano incidere nel modificare le immagini che la persona ha di sé, e che gli altri hanno nella relazione con lei, fino alla costruzione di un'identità più stabile e riconosciuta, non minacciata dall'eventuale persistenza di un disturbo o di un disagio anche grave.

Gli strumenti e le metodologie di cui la CLU si dota per realizzare questi obiettivi sono:

- percorsi formativi caratterizzati dalla parola d'ordine "*imparare facendo*", metodologia che si è dimostrata particolarmente adatta per persone non più in età scolare, in molti casi espulse o marginalizzate dal sistema scolastico;
- l'*affiancamento* delle persone svantaggiate, "accompagnate" nei percorsi formativi da colleghi già esperti, con la supervisione dei responsabili di settore;
- l'utilizzo di *borse di formazione al lavoro* erogate da diversi enti pubblici, in quanto valido strumento di passaggio da lunghi periodi di inattività, e da un disagio spesso accompagnato da una deprofessionalità marcata (l'adozione di questo programma è ritenuto valido solo se circoscritto nel tempo e finalizzato all'assunzione);
- uno *stretto rapporto fra la cooperativa e le istituzioni* che si fanno carico delle diverse problematiche del disagio e dell'esclusione sociale, finalizzato a collaborare e a stimolare soluzioni personalizzate ed innovative. E' infatti nostra convinzione che l'addestramento al lavoro, per quanto

qualificato, non possa dare risultati soddisfacenti se contestualmente vengono trascurate le problematiche più ampie e generali di vita, salute e benessere della persona;

- la *piccola dimensione dei gruppi di lavoro*, che facilita la condivisione del senso delle attività, favorendo l'emergere delle capacità dei singoli (la piccola dimensione dei gruppi di lavoro non implica necessariamente che l'impresa debba essere di piccole dimensioni);
- la cultura e la pratica della *formazione permanente*, in vista dell'innalzamento della qualità delle prestazioni, dei "prodotti" e dei servizi. La certificazione di qualità mostra in modo tangibile come "la volontà di miglioramento" possa diventare fattore costitutivo di una cultura aziendale che coinvolge tutti gli addetti, svantaggiati e non, nella misura in cui attiva processi dinamici di superamento dello stigma e fossilizzazioni di ruolo;
- la *collaborazione costante con gli enti di formazione*, per ottimizzare l'utilizzo delle risorse pubbliche destinate alla qualificazione dei soggetti deboli, avendo sempre come obiettivo una formazione non fine a se stessa, ma mirata all'effettivo inserimento al lavoro;
- il costante impegno per la costituzione di reti e partnership territoriali per sollecitare la costituzione di un ambiente favorevole, ricettivo e attivo nel contrasto al disagio ed all'esclusione.

Gli aspetti centrali nell'attuazione dei programmi sono:

- i criteri di organizzazione del *lavoro* che possono favorire l'inserimento;
- il coordinamento fra la cooperativa e servizi pubblici nella definizione dei programmi e degli obiettivi, oltre che nella valutazione degli esiti dei percorsi di formazione/lavoro;
- la costruzione di reti e *partnership* territoriali per favorire l'occupazione dei soggetti deboli, contro l'esclusione sociale;
- i programmi di *qualificazione*/aggiornamento professionale e le attività di formazione.

Modalità di organizzazione del lavoro favorenti l'inserimento

L'organizzazione del lavoro è basata su *microunità operative* — di lavoro da soli, in coppia, in gruppo — con il coordinamento e il supporto dell'interazione costante e quotidiana con i Responsabile di Settore e con i tutor.

Il microgruppo è composto da almeno un *esperto* che ha il compito, "naturale" e non gerarchico, di svolgere funzioni di tutoring, orientando il soggetto con minori capacità e abilità, trasmettendo insegnamenti e consigli al borsista in formazione, facendo da tramite nell'espressione di bisogni o stati di difficoltà e crisi.

Nell'organizzazione di microgruppo viene incoraggiata la cooperazione fra i partecipanti, mentre i Responsabili, a ciò selezionati e formati, costituiscono il punto di riferimento stabile dei settori di attività.

Sono essi a promuovere nei diversi contesti, anche con il loro esempio, atteggiamenti e comportamenti di mutuo aiuto, solidarietà, apprendimento reciproco, svolgendo un ruolo quotidiano di monitoraggio delle eventuali difficoltà e dei bisogni, sia dei soggetti svantaggiati che di quelli in formazione.

Tale organizzazione solidaristica, che coinvolge tutte le risorse impegnate nell'attività, consente di impostare nuove tecnologie mettendo in atto sequenze di lavoro più efficaci, mirate ad innalzare la qualità delle prestazioni.

Sistemi di verifica dell'attuazione dei programmi di recupero ed inserimento lavorativo delle persone svantaggiate

I sistemi di rilevazione adottati dalla CLU per monitorare e valutare i percorsi e i programmi di inserimento al lavoro sono stati progettati e implementati nel corso di diversi anni di esperienza da parte della cooperativa. Gli strumenti valutativi in uso sono:

- modulo di documentazione della fase iniziale dell'inserimento;
- scheda di rilevazione di dati di base;
- schede e moduli utilizzati nell'ambito delle attività valutative dell'Ufficio per la formazione e l'inserimento al lavoro del DSM;
- indagini ad hoc e ricerche sugli esiti dei programmi .

Fasi, criteri, procedure dei programmi di inserimento

Modalità di invio da parte dei servizi e criteri di accoglienza della domanda:

- chi attiva la richiesta di inserimento, quali soggetti concorrono nella scelta, per quali ragioni;
- procedure di colloquio per la raccolta delle informazioni nella selezione e nell'accesso;
- modalità di contrattazione/negoziazione degli obiettivi del percorso formativo fra servizi, borsista e cooperativa;
- valutazione/attribuzione iniziale di capacità/abilità del borsista; confronto con capacità e competenze richieste nei settori di attività;
- previsione dei tempi di apprendimento/adattamento al contesto di lavoro e valutazione dell'eventuale bisogno di risorse formative supplementari rispetto a quelle normalmente offerte.

Modalità e fasi dell'inserimento :

- criteri nella scelta del settore di attività in cui collocare il soggetto;
- referente iniziale del percorso formativo nel contesto di lavoro;
- chi viene incaricato di valutare l'andamento del programma, secondo quali criteri;
- tempi e modalità del rapporto con il servizio nelle strategie di sostegno e nella valutazione dell'andamento del programma;
- criteri di "uscita dal programma" per l'ingresso del soggetto come "risorsa";
- criteri di "uscita dal programma" in quanto insuccesso (dopo quanti tentativi, alla luce di quali verifiche, mediamente dopo quanto tempo di prova, etc.).

Scala delle aspettative e degli obiettivi :

- sviluppo di competenze interpersonali e intrapersonali (ad es., essere puntuale, saper rispettare gli accordi presi, assumere uno stile di vita regolato da orarie abitudini, entrare in una relazione positiva e fattiva con gli altri, avere cura del proprio aspetto, etc.);
- acquisizione ex-novo di capacità lavorative (capacità di concentrazione nei compiti; resistenza e continuità lavorativa; autonomia nella esecuzione di sequenze lavorative complete etc.);
- acquisizione ex-novo di capacità professionali (autonomia ed autodirezione nei compiti, capacità di assumere responsabilità e di prendere decisioni);
- recupero e potenziamento di capacità lavorative/professionali già acquisite ed esercitate in passato;
- conseguimento sul breve-medio periodo di un posto di lavoro stabile e di una professione remunerata.

Reti e collaborazioni attive con Enti Pubblici e comunità territoriale per l'inserimento lavorativo di Borse Formazione Lavoro

Analizzando gli inserimenti lavorativi in una prospettiva storica, appaiono evidenti la continuità e la costanza degli sforzi sostenuti dalla cooperativa nell'inclusione di quote elevate di "soggetti svantaggiati", inizialmente provenienti soprattutto dall'area della salute mentale e successivamente dai servizi per il trattamento delle dipendenze.

In relazione alla progressiva crescita, la CLU ha ampliato e rafforzato i suoi settori di attività, configurandosi come soggetto imprenditoriale vero e

proprio, riuscendo al contempo ad adeguare la sua crescita ad un maggiore assorbimento di soggetti provenienti dall'area dello svantaggio.

Al contempo, dalla fine degli anni '90 in poi si sono andati via via strutturando nuovi canali d'ingresso in cooperativa, tramite invio da parte dei servizi sociali dei Comuni, per persone con diversi tipi di difficoltà: handicap fisici e sensoriali, esclusione dal mercato del lavoro associata a rischi di marginalità e povertà, ecc.

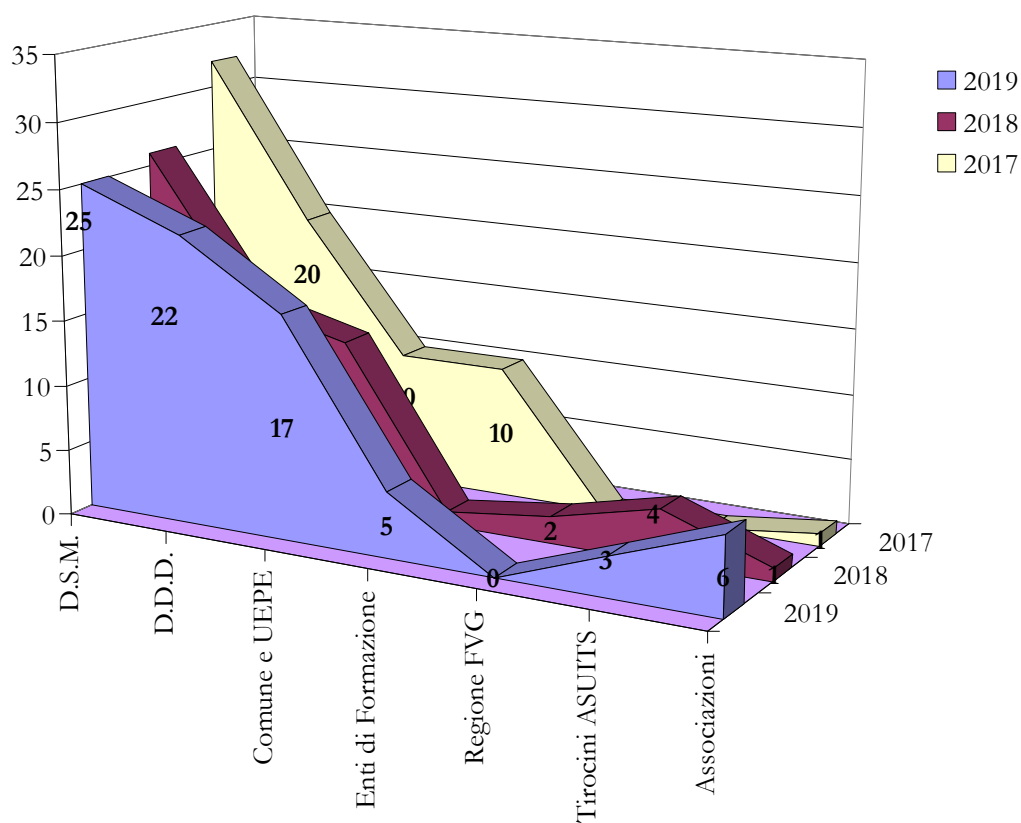
Il quadro delle partnership e delle collaborazioni attive include soggetti sia pubblici che privati che si occupano di inserimento lavorativo, come illustrato nella seguente tabella.

ENTE	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
ASUGI	Dipartimento Delle Dipendenze Illegali (DDDI)
ASUGI	Dipartimento Delle Dipendenze Illegali (DDDI)
ASUGI	Distretti Sanitari n. 1, 2, 3, 4
ASUGI	Servizio Abilitazione e Residenze (SAR)
ASUGI	Centri Salute Mentale: Gambini, Domio, Barcola, Maddalena, Aurisina
Comune di Trieste	Area Promozioni e Protezione Sociale Servizio Disabili e Anziani
Comune di Trieste	U.E.P.E.: Servizio Minori, Adulti e Famiglia, Unità Coordinamento Attività Amministrative
Regione Friuli Venezia Giulia	Servizio Lavoro
Ministero della Giustizia	U.E.P.E.: Ufficio Esecuzioni Penali Estense

Borse Formazione Lavoro e loro provenienza

L'inserimento lavorativo tramite lo strumento della Borsa di Formazione al Lavoro è un impegno costante delle socie e dei soci della CLU: sono infatti loro stessi a seguire e a fare da "tutor" ai borsisti. Questa organizzazione permette di inserire un maggior numero di persone: n. 78 solo nel corso del 2019, in aumento rispetto agli anni precedenti.

Borsisti accreditati nel periodo	tot. borsisti	dei quali D.S.M.	dei quali D.D.D.	dei quali S.S. Comune e UEPE	dei quali Enti di Formazione	dei quali Regione FVG	dei quali Tirocini ASUTTS	dei quali Associazioni
Anno 2019	78	25	22	17	5	0	3	6
Anno 2018	62	26	15	13	1	2	4	1
Anno 2017	73	32	20	10	10	0	0	1



Assunzione di personale svantaggiato nell'ultimo triennio

Nonostante negli ultimi anni si sia assistito a una diminuzione della possibilità di tradurre tali percorsi in assunzioni, anche a causa di una situazione di mercato in continua contrazione con conseguente difficoltà ad acquisire nuovi lavori, gli sforzi della cooperativa e dei suoi soci nel corso del 2019 hanno portato all'inserimento di 5 lavoratori provenienti dall'area del disagio.

anno	assunti da borsa lavoro	assunti senza percorso di borsa lavoro	svantaggiati assunti
2017	13	3	16
2018	3	9	12
2019	5	0	5

Analisi económica
e finanziaria

4. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA

IL PATRIMONIO SOCIALE

A seguito del recesso del socio sovventore Finreco, avvenuto nel 2017, il patrimonio netto della Cooperativa aveva registrato una variazione sensibile, parzialmente controbilanciata nel 2018 da una sottoscrizione di capitale da parte dei soci. Al 31/12/2019 il totale del patrimonio netto è pari ad Euro 617.637, ridottosi in seguito al conseguimento del risultato negativo dell'ultimo esercizio.

Il patrimonio della Cooperativa

	2017	2018	2019
<i>Capitale sociale</i>	331.641	365.210	365.727
<i>Totale riserve</i>	448.755	450.631	451.870
<i>Riserva legale</i>	286.935	288.812	290.050
<i>Altre riserve</i>	161.820	161.819	161.820
<i>Utili (perdite) portate a nuovo</i>	-188.778	-181.587	-178.821
<i>Risultato dell'esercizio</i>	6.255	4.128	-21.139
<i>Patrimonio netto totale</i>	600.873	638.382	617.637

Copertura perdite dell'esercizio

	2017	2018	2019
<i>Fondo mutualistico</i>	188	124	0
<i>Variazione riserva legale</i>	1.877	1.239	0
<i>Variazione altre riserve</i>	0	0	0
<i>Variazione riserve</i>	0	1.239	0
<i>Perdite riportate a nuovo</i>			-21.139
<i>Distribuzione Dividendo al socio Sovventore</i>	0	0	0
<i>Utile a copertura perdite pregresse</i>	4.190	2.765	0
<i>Risultato dell'esercizio</i>	6.255	4.128	-21.139

Il capitale sociale è variabile ed è composto da azioni nominative ciascuna del valore nominale di Euro 103,29. Al momento dell'ammissione ogni socio/a lavoratore/ricce sottoscrive n. 20 azioni per un valore complessivo di Euro 2.065,80.

Analisi dei proventi e dei ricavi

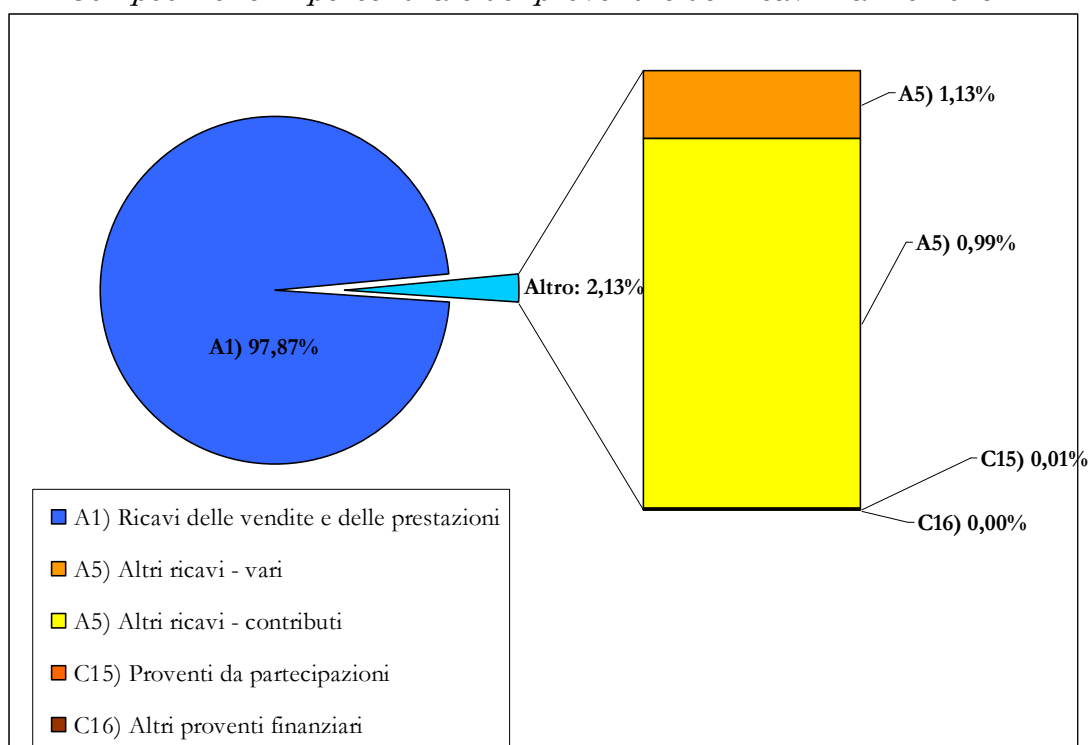
Composizione dei ricavi

RICAVI	2017	2018	2019	variaz. % 2017- 2018	variaz. % 2018- 2019
<i>A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni</i>	5.807.136	6.238.377	6.143.762	7,43%	-1,52%
<i>A5) Altri ricavi - vari</i>	49.814	72.121	23.197	44,78%	-67,84%
<i>A5) Altri ricavi - contributi</i>	153.021	63.093	126.052	-58,77%	99,79%
<i>C15) Proventi da partecipazioni</i>	145	500	257	244,83%	-48,60%
<i>C16) Altri proventi finanziari</i>	0	18	21	n.d.	16,67%
<i>E20) Proventi straordinari</i>	0	0	0	0,00%	0,00%
<i>Totale ricavi</i>	6.010.116	6.374.109	6.293.289	6,06%	-1,27%

Andamento dei ricavi

RICAVI	2017	2018	2019	variaz. % 2017- 2018	variaz. % 2018- 2019
<i>A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni</i>	5.807.136	6.238.377	6.143.762	7,43%	-1,52%
<i>A5) Altri ricavi - vari</i>	49.814	72.121	23.197	44,78%	-67,84%
<i>A5) Altri ricavi - contributi</i>	153.021	63.093	126.052	-58,77%	99,79%
<i>C15) Proventi da partecipazioni</i>	145	500	257	244,83%	-48,60%
<i>C16) Altri proventi finanziari</i>	0	18	21	n.d.	16,67%
<i>E20) Proventi straordinari</i>	0	0	0	0,00%	0,00%
<i>Totale ricavi</i>	6.010.116	6.374.109	6.293.289	6,06%	-1,27%

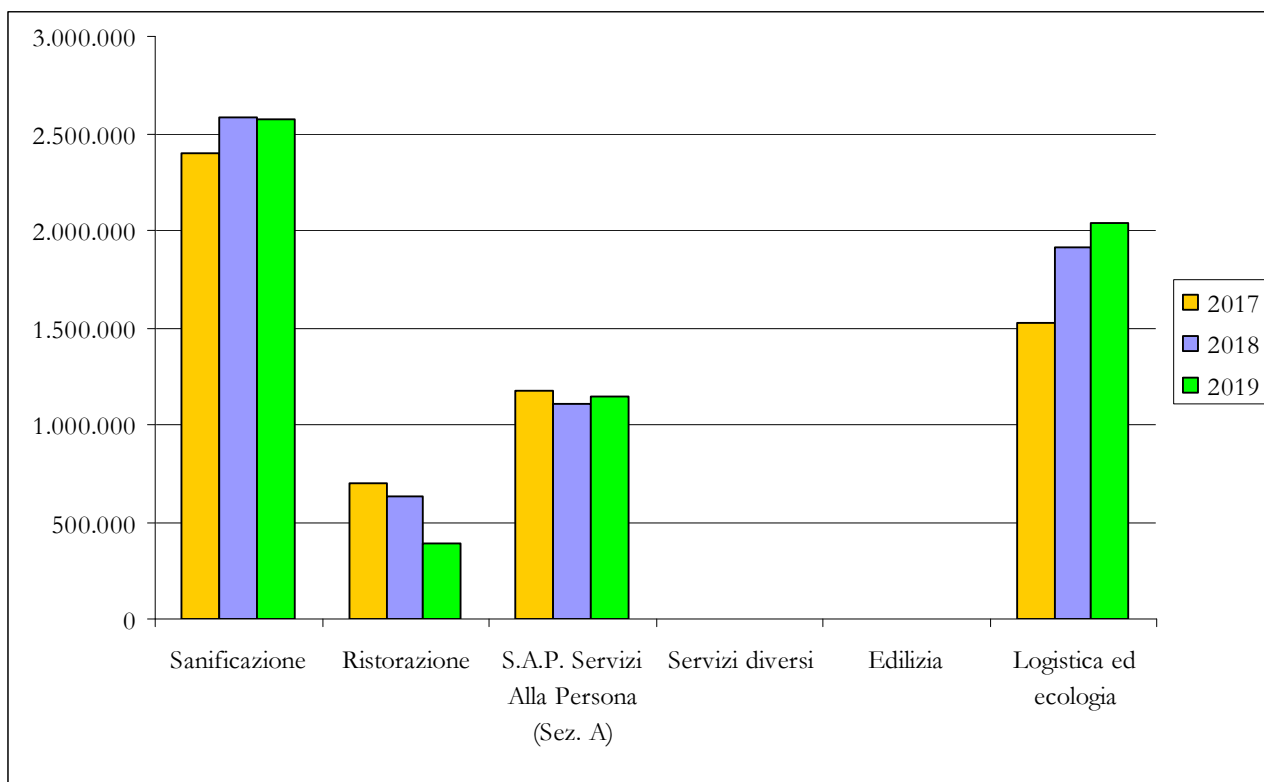
Composizione in percentuale dei proventi e dei ricavi – anno 2019 –



Dopo la costante crescita conseguita nel triennio 2016-2018, riconducibile ad un sensibile aumento di fatturato nei settori di Logistica ed ecologia e di Sanificazione, nel 2019 i ricavi della Cooperativa hanno subito una leggera flessione, ascrivibile principalmente alla cessione dell'attività di ristorazione del Caffè Verdi.

Evoluzione e composizione dei ricavi suddiviso per settore di attività

RICAVI PER SETTORE	2017	2018	2019
Sanificazione	2.402.792	2.583.884	2.568.842
Ristorazione	698.821	633.701	393.071
S.A.P. Servizi Alla Persona (Sez. A)	1.178.400	1.103.955	1.142.295
Servizi diversi	4.492	3.920	3.920
Edilizia	2.017	4.300	1.100
Logistica ed ecologia	1.520.614	1.908.617	2.034.534
Totale ricavi per settore	5.807.136	6.238.377	6.143.762



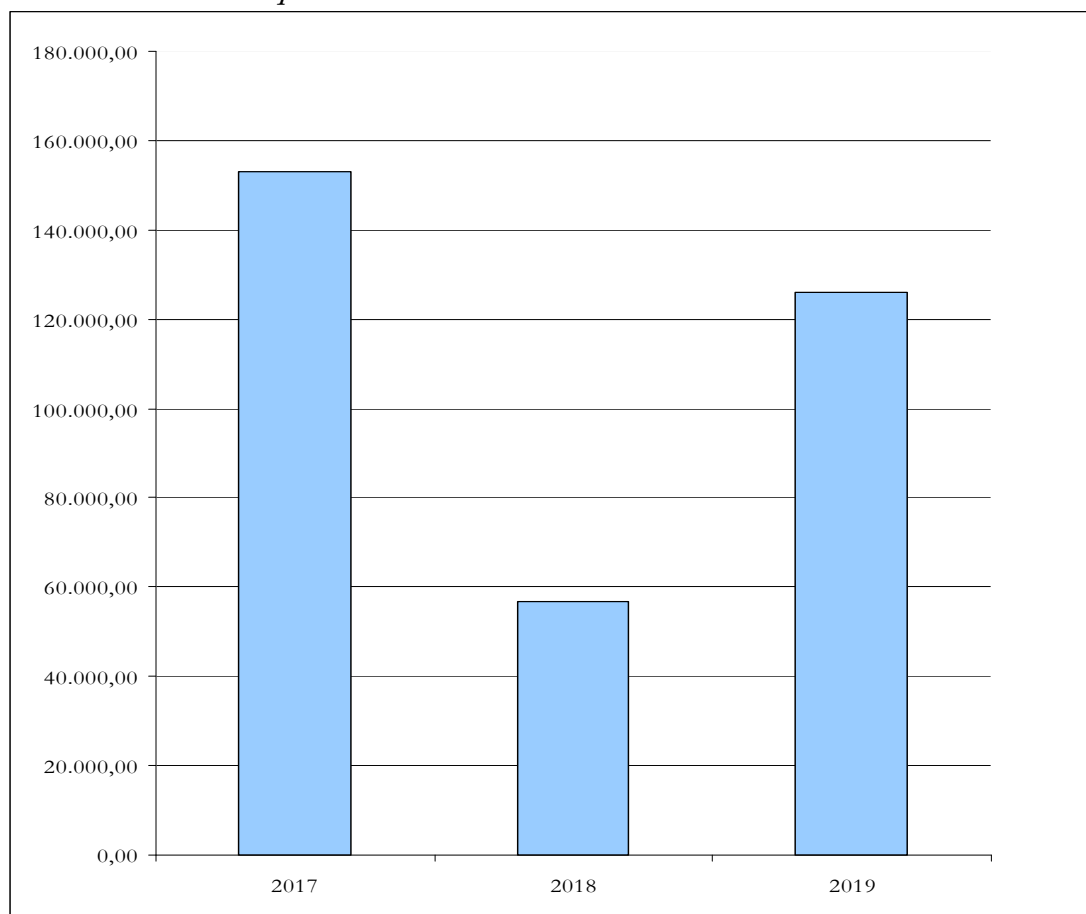
Per quanto riguarda i ricavi per contributi, si registra un consistente incremento rispetto all'anno precedente: si attestano ad Euro 126.052 rispetto all'importo di Euro 56.675 del 2018 e rappresentando quindi, nell'esercizio in analisi, il 2,00% dei ricavi totali.

Contributi concessi nell'esercizio

Riferimento	Soggetto erogatore e tipologia	Importo concesso
<i>L.R. 20/2006</i>	Regione F.V.G. - Area Servizi alla Comunità e alla Persona - Mantenimento occupazionale lav. Svantaggiati (anno 2019)	64.000,00
<i>L.R. 20/2006</i>	Regione F.V.G. - Area Servizi alla Comunità e alla Persona - Tutoraggio e assistenza lav. svantaggiati	3.200,00
<i>L.R. 20/2006</i>	Regione F.V.G. - Area Servizi alla Comunità e alla Persona - assunzione lav. svantaggiati	3.126,13

<i>L.R. 20/2006</i>	Regione F.V.G. - Area Servizi alla Comunità e alla Persona - Mantenimento occupazionale lav. Svantaggiati (anno 2018)	48.697,85
<i>L.R. 18/2005</i>	Progetto SPRAR Comune di Trieste - Tirocini Enaip	1.896,00
<i>L.R. 18/2005</i>	Partnership con istituto Enaip Fvg - Corso baristi 2019	1.732,00
<i>L. 27.12.2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020)</i>	Agenzia delle Entrate - Acquisto misuratore fiscale	250,00
<i>Determina dirigenziale n.1886 del 19/07/2018</i>	UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA - Co-progettazione interventi e azioni finalizzate in favore di persone a rischio esclusione sociale, anche di età minore ai 25 anni nonché di persone detenute, ex detenute e in esecuzione penale esterna al carcere (Bando Devianza)	3.150,00
Totale contributi concessi nell'esercizio		126.051,98

Ricavi per contributi nel triennio 2017 – 2018 – 2019



Analisi dei costi e delle uscite

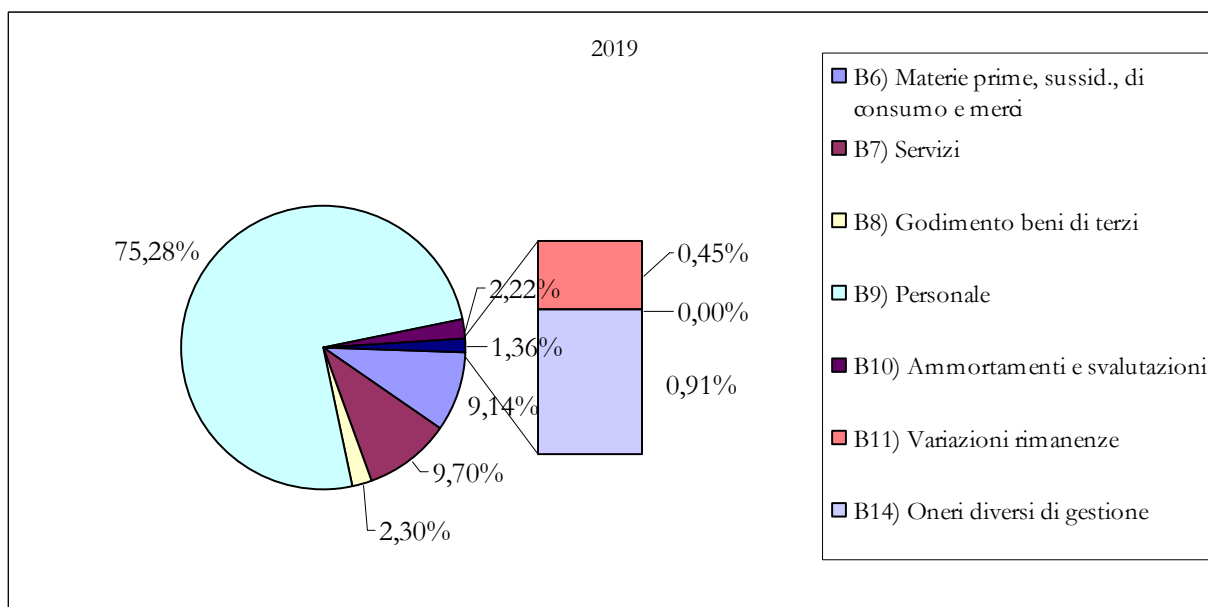
Composizione dei costi

COSTI	2017	% su tot. Costi	2018	% su tot. Costi	2019	% su tot. Costi
<i>B6) Materie prime, sussid., di consumo e merci</i>	664.696	11,09%	700.711	11,03%	574.668	9,14%
<i>B7) Servizi</i>	618.877	10,33%	598.767	9,42%	609.959	9,70%
<i>B8) Godimento beni di terzi</i>	102.119	1,70%	145.483	2,29%	144.570	2,30%
<i>B9) Personale</i>	4.448.009	74,22%	4.699.222	73,96%	4.731.317	75,28%
<i>B10) Ammortamenti e svalutazioni</i>	117.966	1,97%	131.732	2,07%	139.434	2,22%
<i>B11) Variazioni rimanenze</i>	-12.200	-0,20%	6.386	0,10%	28.185	0,45%
<i>B13) Altri accantonamenti</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<i>B14) Oneri diversi di gestione</i>	53.906	0,90%	71.150	1,12%	57.089	0,91%
Totale costi	5.993.373	100%	6.353.451	100%	6.285.222	100%

Andamento dei costi

COSTI	2017	2018	2019	variaz. % 2017-2018	variaz. % 2018-2019
<i>B6) Materie prime, sussid., di consumo e merci</i>	664.696	700.711	574.668	5,42%	-17,99%
<i>B7) Servizi</i>	618.877	598.767	609.959	-3,25%	1,87%
<i>B8) Godimento beni di terzi</i>	102.119	145.483	144.570	42,46%	-0,63%
<i>B9) Personale</i>	4.448.009	4.699.222	4.731.317	5,65%	0,68%
<i>B10) Ammortamenti e svalutazioni</i>	117.966	131.732	139.434	11,67%	5,85%
<i>B11) Variazioni rimanenze</i>	-12.200	6.386	28.185	-152,34%	341,36%
<i>B13) Altri accantonamenti</i>	0	0	0	-	-
<i>B14) Oneri diversi di gestione</i>	53.906	71.150	57.089	31,99%	-19,76%
Totale costi	5.993.373	6.353.451	6.285.222	6,01%	-1,07%

I costi della produzione considerati nel triennio 2017-2019 hanno attestato un incremento generale pari al 4,87%: in particolare va rilevato un consistente aumento dei costi per Godimento beni di terzi, per il Personale e per Ammortamenti e svalutazioni.



La determinazione e la distribuzione del VALORE AGGIUNTO agli stakeholders

L'analisi effettuata in questa sezione mira ad individuare le risorse economiche prodotte e gestite dalla cooperativa e la loro ripartizione tra i diversi stakeholders.

Introduciamo il concetto di “valore aggiunto”, inteso come valore risultante dalla differenza tra il valore che la cooperativa ha prodotto con il ciclo produttivo ed il valore dei beni e dei servizi acquistati dall'esterno.

In questo modo viene espressa la potenzialità economica della CLU a produrre il valore necessario a remunerare i fattori produttivi impiegati, siano essi interni, come ad esempio il lavoro, siano essi esterni, come il capitale investito, la finanza e la pubblica amministrazione. Per la sua determinazione sono stati riclassificati i costi e ricavi delle situazioni contabili, individuando:

- il valore della produzione, depurato dagli eventuali contributi pubblici ricevuti;
- i costi-consumi intermedi di competenza del periodo, ossia quei costi che non costituiscono remunerazione per i portatori di interesse interni ed esterni. Dal costo della produzione vengono tolti, ad esempio i costi relativi al personale esterno (collaborazioni a progetto, prestazioni occasionali) classificati nella remunerazione del personale e gli ammortamenti, considerati remunerazione dell'azienda;
- i costi e i ricavi legati alla gestione accessoria e straordinaria;
- i costi e i ricavi relativi alla gestione finanziaria dell'azienda rappresentano la remunerazione per i prestatori di capitale;
- i costi derivanti dalla gestione tributaria rappresentano la remunerazione per la Pubblica Amministrazione.

Come evidenziato dalla tabella di seguito riportata, il valore aggiunto globale netto (d'ora in avanti indicato con la sigla V.A.G.N.) registra un decremento in valore assoluto pari ad Euro 65.999 rispetto al 2018 (-1,41%), passando da Euro 4.677.674 a Euro 4.611.675.

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	ESERCIZI (val./arr.)			
	2018		2019	
	Valore	% su Val. prod.	Valore	% su Val. prod.
A) VALORE GLOBALE DELLA PRODUZIONE	6.307.079	100%	6.166.959	100%
<i>Ricavi della produzione tipica</i>	6.307.079	100%	6.166.959	100%
<i>Ricavi delle vendite e delle prestazioni</i>	6.238.377	98,91%	6.143.762	99,62%
<i>- rettifiche di ricavo</i>		0,00%		0,00%
<i>Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti, merci</i>		0,00%		0,00%
<i>Variazione dei lavori in corso su ordinazione</i>		0,00%		0,00%
<i>Altri ricavi e proventi</i>	68.702	1,09%	23.197	0,38%
<i>Ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)</i>	0	0,00%	0	0,00%
B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	1.498.191	23,75%	1.416.128	22,96%
<i>Costi di acquisto di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci</i>	700.711	11,11%	574.668	9,32%
<i>Variazioni riman. Materie prime, suss., di cons. e merci</i>	6.386	0,10%	28.185	0,46%
<i>Costi per servizi</i>	594.807	9,43%	624.873	10,13%
<i>Costi per godimento di beni di terzi</i>	145.483	2,31%	144.570	2,34%
<i>Accantonamenti per rischi</i>	0	0,00%	0	0,00%
<i>Altri accantonamenti</i>	0	0,00%	0	0,00%
<i>Oneri diversi di gestione</i>	50.804	0,81%	43.832	0,71%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	4.808.888	76,25%	4.750.831	77,04%
C) Risultati attività accessorie e componenti straordinari	518	0,01%	278	0,00%
<i>+/- Saldo gestione accessoria</i>	518	0,01%	278	0,00%
<i>Ricavi accessori</i>	518	0,01%	278	0,00%
<i>- Costi accessori</i>	0	0,00%	0	0,00%
<i>+/- Saldo componenti straordinari</i>	0	0,00%	0	0,00%

<i>Ricavi straordinari</i>	0	0,00%	0	0,00%
<i>- Costi straordinari</i>	0	0,00%	0	0,00%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	4.809.406	76,25%	4.751.109	77,04%
<i>- Ammortamenti beni immateriali</i>	6.935	0,11%	8.327	0,14%
<i>- Ammortamenti beni materiali</i>	124.797	1,98%	131.107	2,13%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	4.677.674	74,17%	4.611.675	74,78%

PROSPETTO DI DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	ESERCIZI (val./arr.)			
	2018		2019	
	Valore	% su VAGN	Valore	% su VAGN
A - Remunerazione del personale	4.703.182	101%	4.732.437	103%
<i>Non dipendente</i>	3.960	0,08%	1.120	0,02%
<i>lavoratori a progetto e prestazioni occasionali non soci</i>	3.960	0,08%	1.120	0,02%
<i>Dipendente</i>	4.699.222	100,46%	4.731.317	102,59%
<i>Socio</i>				
<i>a) remunerazioni dirette</i>	2.610.779	55,81%	2.707.935	58,72%
<i>b) remunerazioni indirette</i>	525.438	11,23%	601.655	13,05%
<i>Non socio</i>				
<i>a) remunerazioni dirette</i>	1.259.554	26,93%	1.152.242	24,99%
<i>b) remunerazioni indirette</i>	303.451	6,49%	269.485	5,84%
<i>Remunerazione indiretta soci volontari</i>	0	0,00%	0	0,00%
B - Remunerazione della Pubblica Amministrazione	-49.854	-1,07%	-120.035	-2,60%
<i>Imposte dirette</i>	526	0,01%	407	0,01%
<i>Imposte indirette</i>	12.713	0,27%	5.610	0,12%
<i>- Sovvenzioni in c/ esercizio</i>	63.093	1,35%	126.052	2,73%
C - Remunerazione del capitale di credito	13.111	0,28%	13.172	0,29%
<i>Oneri per capitali a breve termine</i>	13.111	0,28%	13.172	0,29%
<i>Oneri per capitali a lungo termine</i>	0	0,00%	0	0,00%
D - Remunerazione della Cooperativa	4.128	0,09%	-21.139	-0,46%

<i>Variazione riserve</i>		0,00%		0,00%
<i>a) utile d'esercizio</i>	4.128	0,09%		0,00%
<i>b) perdita d'esercizio</i>		0,00%	-21.139	-0,46%
E - Liberalità esterne	0	0,00%	0	0,00%
F - Movimento Cooperativo	7.107	0,15%	7.364	0,16%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	4.677.674	100,00%	4.611.675	100,00%

Il prospetto della distribuzione del valore aggiunto globale netto (V.A.G.N.) evidenzia inoltre quanto segue, dettagliato per ambito.

Remunerazione del Personale

Il 103% del valore aggiunto globale netto prodotto nel corso del 2019, pari a Euro 4.732.437, è stato utilizzato per remunerare le risorse umane presenti in Cooperativa. La voce comprende le retribuzioni dirette e indirette corrisposte prevalentemente ai soci (71,77%) e quindi ai dipendenti non soci compresi i Lavoratori di Pubblica Utilità (30,83%). Una parte, pari al 0,02% del valore aggiunto globale netto, è andata a remunerare il personale non dipendente della cooperativa che con essa ha collaborato nel corso dell'anno, anche occasionalmente.

I soci volontari non hanno percepito remunerazione alcuna nel 2019.

Analisi della distribuzione del valore aggiunto al personale dipendente

	ESERCIZI (val./arr.)			
	2018		2019	
	Valore	% su VAGN	Valore	% su VAGN
Valore aggiunto globale netto	4.677.674	101,43%	4.611.799	100,00%
<i>Totale remunerazione del personale dipendente</i>	4.699.222	101,90%	4.731.317	102,59%
<i>di cui a Soci lavoratori</i>	3.136.217	68,00%	3.309.590	71,76%

<i>di cui a Lavoratori svantaggiati (soci e dipendenti non soci)</i>	785.590	17,03%	808.232	17,53%
--	---------	--------	---------	--------

La tabella soprastante indica un lieve incremento dell'incidenza della remunerazione del personale dipendente, comprensivo degli L.P.U., tra il 2018 e il 2019, pari allo 0,69%; l'impatto della remunerazione dei soci lavoratori ha registrato un aumento pari al 3,76%, mentre la remunerazione del personale proveniente dall'area del disagio sul valore aggiunto globale netto rimane pressoché invariata.

Remunerazione della Pubblica Amministrazione

Le risorse assorbite dalla Pubblica Amministrazione sotto forma di imposte dirette ed indirette nel 2019 sono quantificabili in Euro 6.017, pari allo 0,13% del valore aggiunto globale netto prodotto. Per contro la stessa ha trasferito risorse alla Cooperativa sotto forma di contributi in conto esercizio per Euro 126.052, pari al 2,73% del V.A.G.N.. Per il dettaglio di questi ultimi si rimanda alle tabelle esplicative del paragrafo "Analisi dei proventi e dei ricavi".

In generale l'incidenza della remunerazione alla Pubblica Amministrazione è molto bassa in quanto la CLU gode, come tutte le cooperative sociali, dell'esenzione del reddito dalle imposte IRAP e IRES.

Remunerazione del capitale di credito

La remunerazione del capitale di credito è rimasta pressoché invariata tra il 2018 ed il 2019, passando da Euro 13.111 a Euro 13.172 ed assorbendo nel 2019 lo 0,28% del valore aggiunto globale netto prodotto. La Cooperativa ha sostenuto prevalentemente oneri derivanti dalla necessità di accedere al credito a breve termine, sotto forma di anticipazioni sulle fatture necessarie a sopperire alle momentanee carenze di liquidità dovute a ritardi negli incassi dei servizi prestati dalla Cooperativa.

Remunerazione della Cooperativa

Il risultato economico negativo del 2019, pari a Euro 21.139, non consente alcuna distribuzione.

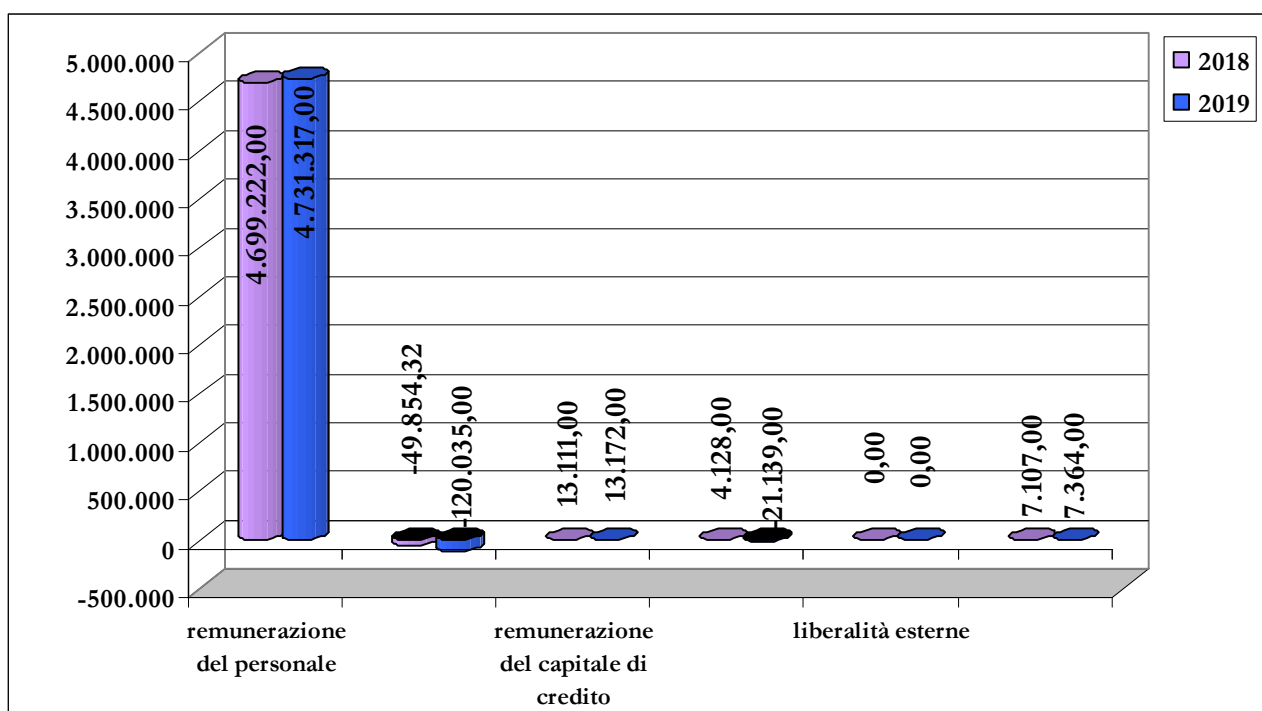
Liberalità esterne

Nel 2019 non sono state erogate liberalità a soggetti esterni.

Movimento Cooperativo

Il movimento cooperativo ha assorbito nel 2019 un importo pari a Euro 7.364, ovvero lo 0,16% del valore aggiunto globale netto prodotto. Nel dettaglio l'importo è scorporabile nelle seguenti voci:

- quota associativa Legacoop Euro 6.200.=
- quota associativa Confcooperative Euro 1.040.=
- fondi mutualistici Euro 124.=



Investimenti

Immobilizzazioni immateriali

Prospetto di variazione delle immobilizzazioni immateriali

	Diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno	Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	Altre immobilizzazioni immateriali	Totale immobilizzazioni immateriali
Valore di inizio esercizio				
Costo	94.601	63.806	159.906	318.313

	Diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno	Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	Altre immobilizzazioni immateriali	Totale immobilizzazioni immateriali
Ammortamenti (Fondo ammortamento)	89.713	63.805	153.714	307.232
Valore di bilancio	4.888	1	6.192	11.081
Variazioni nell'esercizio				
Incrementi per acquisizioni	590	-	-	590
Ammortamento dell'esercizio	2.640	1	5.686	8.327
<i>Totale variazioni</i>	<i>(2.050)</i>	<i>(1)</i>	<i>(5.686)</i>	<i>(7.737)</i>
Valore di fine esercizio				
Costo	95.191	63.806	159.906	318.903
Ammortamenti (Fondo ammortamento)	92.353	63.806	159.400	315.559
Valore di bilancio	2.838	-	506	3.344

Le immobilizzazioni immateriali della Cooperativa ammontano a Euro 3.344 e comprendono i costi sostenuti per l'acquisto di licenze per l'utilizzo di software, i costi sostenuti per gli interventi di manutenzione straordinaria su beni di terzi, i costi sostenuti per l'acquisto di programmi informatici nonché le spese per riattamento locali sostenute nell'esercizio per la sistemazione delle sedi di lavoro.

Le immobilizzazioni materiali

Prospetto di variazione delle immobilizzazioni materiali

	Terreni e fabbricati	Impianti e macchinario	Attrezzature industriali e commerciali	Altre immobilizzazioni materiali	Totale immobilizzazioni materiali
Valore di inizio esercizio					
Costo	4.100	85.513	210.323	1.267.850	1.567.786
Ammortamenti (Fondo ammortamento)	2.665	70.147	188.910	1.006.912	1.268.634
Valore di bilancio	1.435	15.366	21.413	260.938	299.152

	Terreni e fabbricati	Impianti e macchinario	Attrezzature industriali e commerciali	Altre immobilizzazioni materiali	Totale immobilizzazioni materiali
Variazioni nell'esercizio					
Incrementi per acquisizioni	-	84.904	18.948	29.694	133.546
Decrementi per alienazioni e dismissioni (del valore di bilancio)	-	192	-	478	670
Ammortamento dell'esercizio	410	8.684	8.594	113.419	131.107
<i>Totale variazioni</i>	<i>(410)</i>	<i>76.028</i>	<i>10.354</i>	<i>(84.203)</i>	<i>1.769</i>
Valore di fine esercizio					
Costo	4.100	170.225	229.271	1.297.066	1.700.662
Ammortamenti (Fondo ammortamento)	3.075	78.831	197.504	1.120.331	1.399.741
Valore di bilancio	1.025	91.394	31.767	176.735	300.921

Le immobilizzazioni materiali ammontano a Euro 300.921 e comprendono i costi sostenuti per l'acquisto di beni durevoli di varia natura (vedi tabella soprastante) impiegati nel ciclo produttivo della cooperativa.

Nel 2019 l'importo è rimasto pressoché invariato, situazione riconducibile al bilanciamento tra gli investimenti effettuati dalla Cooperativa durante l'anno e gli ammortamenti relativi agli automezzi da trasporto acquistati nel corso del precedente esercizio.

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2019 sono costituite dalle partecipazioni detenute dalla CLU ed ammontano complessivamente a Euro 47.458, rispetto agli Euro 48.908 dell'esercizio precedente: la differenza è dovuta all'incremento pari a euro 50 per l'entrata nella compagine del Consorzio Cooperativo Finanziario per lo Sviluppo (C.C.F.S.) di Bologna ed al decremento di euro 1.500 per la chiusura della procedura di liquidazione del Consorzio Viacoop.

A che punto siamo.
Attività e obiettivi

5. A CHE PUNTO SIAMO. ATTIVITA' E OBIETTIVI

Sintesi dei risultati, valutazione dei rischi e dei fattori rilevanti

Il bilancio 2019 si chiude con un risultato dell'esercizio negativo -21.139 Euro: su un fatturato di 6.143.762 Euro si tratta comunque di un sostanziale pareggio di bilancio, anche se questo va interpretato come un segnale per agire verso il miglioramento della struttura organizzativa e operativa di tutti i settori.

Rispetto ai budget previsionali fatti all'inizio del 2019 la Cooperativa ha saputo reagire e migliorare, portando – come detto – quasi a un pareggio, anche se non in modo omogeneo tra tutti i settori: alcuni di questi hanno infatti dimostrato una maggiore dinamicità e una maggiore capacità a dare risposte a fronte di indicazioni precise su determinati obiettivi da raggiungere; altri, invece, hanno evidenziato una minore capacità di adattarsi alle richieste del mercato dei contratti d'appalto.

Per gli ottimi piazzamenti conseguiti nelle gare d'appalto, per la qualità delle relazioni con gli altri operatori economici e per la capacità di progettazione acquisita negli anni, riteniamo che la Cooperativa sia assolutamente in grado di affrontare il mercato: ciò non toglie che il passo successivo sia quello di sostenere e rafforzare il livello gestionale e organizzativo investendo sullo stesso con azioni mirate (formazione, affiancamento, ecc.).

Ciò che comunque ha contribuito in modo importante all'aumento dei costi per la Cooperativa è stato il rinnovo del Contratto Nazionale per le Cooperative Sociali. Per la parte economica, questo ha previsto infatti l'erogazione, nel mese di maggio, di un'*una tantum* di 300,00 euro lordi (riparametrata all'orario di lavoro) e, successivamente, l'aumento delle retribuzioni la cui prima tranche è stata erogata a partire dal mese di novembre. In totale, l'aumento dei costi per le retribuzioni nel corso del 2019 è stato di 32.095 euro.

Per meglio affrontare questo impegno finanziario, la Cooperativa ha contattato tutti i partner sia pubblici che privati per rivedere, ove possibile contrattualmente, la ridefinizione delle tariffe applicate.

Successivamente all'erogazione degli aumenti citati, la Cooperativa ha quindi ridefinito i propri parametri di produttività interni per far fronte al maggiore impegno determinato dal costo del personale, anche in vista delle due ulteriori tranche di aumenti da erogare nel corso del 2020.

Abbiamo affrontato il 2019 mettendo in campo le seguenti azioni e strategie operative:

- budget annuale di previsione come strumento di organizzazione della produzione, con l'individuazione dei margini economici i quali venivano mensilmente confrontati con i dati previsti, al fine di migliorare la programmazione gestionale;
- ampliamento e perfezionamento dello strumento di controllo dello scostamento delle ore lavorate rispetto alle preventivate dai budget per ogni singola commessa programmata e non della cooperativa;
- monitoraggio della produttività e della redditività dei settori e dei rispettivi cantieri;
- allestimento della sede operativa di Muggia, nel corso dell'intero anno 2019, dove sono stati trasferiti gli uffici del Settore Logistica e facchinaggio e del Settore Ecologia e verde, con i relativi uffici di coordinamento, l'ufficio del Responsabile dei Sistemi di Gestione della Qualità della Cooperativa e l'archivio aziendale; è stata allestita un'ampia sala per le riunioni che oggi si presta molto bene per gli incontri a distanza. Nell'area magazzini è stata

attrezzata un'officina per le attività di piccola manutenzione dei macchinari in dotazione ai servizi e tutti i mezzi aziendali sono stati trasferiti nell'area esterna adibita a parcheggio;

- è proseguito il lavoro dell'ufficio per la comunicazione, che ha rivisto la veste grafica della Cooperativa e gli strumenti di comunicazione verso l'esterno: biglietti da visita, cartellini identificativi per il personale, carta intestata, brochure aziendale, ecc.; è continuata anche la ricerca e l'analisi dei documenti per la stesura della storia della Cooperativa.
- nel 2019 si è avviato (e concluso) un nuovo progetto di servizio civile, intitolato "Cantieri in autonomia - Percorsi di formazione e integrazione lavorativa a favore di soggetti ad altissima fragilità", dedicato a giovani volontari tra i 18 e 28 anni, di cui 3 ospitati dalla Clu. Tale esperienza di formazione e arricchimento reciproco tra la Cooperativa e i giovani volontari ha come obiettivi la promozione di opportunità per migliorare e sviluppare interventi territoriali e "di prossimità" sperimentali e innovativi a favore della popolazione disagiata adulta residente nelle zone del progetto stesso, il supporto per lo sviluppo di buone ed innovative prassi di "inclusione sociale" e il sostegno e avviamento di soluzioni al fine di salvaguardare il carattere temporaneo/transitorio, non-assistenziale e di "capacitazione" del soggetto disagiato adulto. Sulla stessa traccia, anche quest'anno, a partire da febbraio, si è avviata la nuova edizione dal titolo "Radici di Welfare", sempre con le medesime caratteristiche di quella precedente ma con più momenti di autonomia per i volontari e che coinvolge, oltre alla Clu, anche le Cooperative Noncello, La Collina, Duemilauno-Agenzia sociale e il Consorzio Cosm. A febbraio si è iniziato subito con 1 ospite ma, a causa dell'epidemia Covid, l'attività è stata presto sospesa per essere riavviata a metà giugno;

- collaborazione con l'Università di Trieste "Area Scienze della vita e della salute", già avviata dal 2016 e proseguita anche per tutto il 2019, nell'ospitare due gruppi da 5 studenti della laurea triennale di "Tecniche della Riabilitazione Psichiatrica" nei percorsi di tirocinio formativo, per una durata di circa 2 mesi per gruppo. Gli studenti, lavorando fianco a fianco ai colleghi del SAP, acquisiscono competenze ma sono anche promotori nel favorire percorsi personalizzati a supporto delle persone beneficiarie di un budget di salute. Si crea così uno scambio di competenze tra la Cooperativa e l'Università;
- nel mese di maggio 2019 è stato formalizzato un contratto di Rete d'Impresa con la Cooperativa sociale agricola "Oltre i Grembani", pensata durante l'esperienza Progetto "Cave 9 Aurisina" e quindi costituita a febbraio 2018 con una compagine sociale a maggioranza under 40 e con forte presenza di soci Clu. Il contratto di rete ha messo formalmente in collaborazione le 2 Cooperative per quanto concerne gli ambiti della formazione, inserimento lavorativo, innovazione, ecologia, sostenibilità e cura del territorio; "Oltre i Grembani" ha come core business la coltivazione di ortaggi e la produzione di olive e la loro trasformazione in conserve e olio e condivide con Clu gli intenti in merito al reinserimento socio-lavorativo di persone dall'area dello svantaggio attraverso percorsi formativi sia durante le attività agricole sia durante quelle di laboratorio di cucina.
- anche nel 2019 è continuata la collaborazione con gli Enti di formazione, quali principalmente Enaip e Ires, per la realizzazione di corsi professionalizzanti, nell'ambito delle pulizie professionali e nella ristorazione (in particolare nella gestione dei bar), rivolti ai giovani in cerca di occupazione, ai detenuti delle carceri della regione e a persone in condizioni di svantaggio. Il contributo della Clu si concretizza con molte ore di insegnamento, sia pratico che teorico,

in aula e di tutoraggio, tenute da alcuni soci a seconda delle competenze. Questa attività, oltre che essere una sempre crescente fonte di introiti per la Cooperativa permette di espletare la propria mission ed esprimere le professionalità acquisite negli anni anche in contesti alternativi a quelli abitualmente praticati;

- investimento costante sulla formazione dei soci e delle socie, oltre che nei corsi obbligatori in tema di sicurezza generale e specifica di cui all'art. 37 DLgs 81/08, in ulteriore formazione specifica sul campo da parte dei capi settore e capi area, in forma continua e all'apertura di nuovi cantieri e lavori. È sistematicamente verificato l'effettivo apprendimento dopo ogni evento formativo effettuato.

È presente un sistema di raccolta dei dati inerenti ai "near miss" (incidenti che avrebbero potuto causare infortuni): le rilevazioni vengono successivamente elaborate ai fini di monitoraggio, perfezionamento della valutazione e quindi attuazione di prevenzione mirata.

Nel corso del 2019 la Clu ha conseguito la Certificazione Etica, denominata SA8000, basata su uno standard internazionale che valuta principalmente tutti gli aspetti etici del rapporto tra il datore di lavoro e i lavoratori ma anche aspetti che coinvolgono tutti le parti interessate, come ad esempio i fornitori e i loro comportamenti etici.

La certificazione etica è stata aggiunta al sistema integrato delle alle tre già in possesso della Clu: la ISO 9001 (Qualità) ormai da vent'anni, la ISO 14001 (Ambientale) dal 2013; è poi iniziato l'adeguamento della OHSAS 18001 (Sicurezza), conseguita nel 2018, alla nuova norma internazionale UNI ISO 45001:2018.

Tutte insieme hanno permesso anche quest'anno il mantenimento/abbassamento dei tassi di tariffa imposti dall'INAIL per la

sicurezza sul lavoro, in quanto l'ente "premia" con tale riduzione di costi alle aziende che possono dimostrare di attuare interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rispetto al minimo di legge. Si aggiunge inoltre un notevole risparmio sul pagamento dei premi delle garanzie fideiussorie che possono essere ridotti di oltre il 50%.

Nella tabella sottostante riportiamo la sintesi di tutti i corsi nell'ambito della sicurezza sostenuti dalla Clu nel corso dell'anno 2019 che hanno coinvolto 162 lavoratrici e lavoratori per un totale di 1.006 ore:

FORMAZIONE SICUREZZA CLU BASAGLIA - 2019				
FORMAZIONE	EDIZIONI	ORE PER EDIZIONE	ADDETTI	ORE TOTALI
<i>Generale</i>	4	4	33	132
<i>Specifica trasporti / facchinaggio / verde</i>	2	8	14	112
<i>Specifica sanificazione</i>	2	4	11	44
<i>Specifica ristorazione</i>	1	4	2	8
<i>Specifica SAP</i>	2	12	9	108
<i>Specifica uffici</i>	1	4	4	16
<i>Preposti</i>	1	8	28	224
<i>Corso addetti PS</i>	1	16	5	80
<i>Corso aggiornamento addetti PS</i>	2	6	18	108
<i>Aggiornamento RLS</i>	1	8	3	24
<i>Corso trattoristi</i>	1	10	4	40
<i>Patentino fitosanitario</i>	1	20	1	20
<i>Corso privacy</i>	1	3	17	51
<i>Haccp</i>	2	3	13	39
TOT.			1006	

Il nostro impegno è stato sempre teso nel corso dell'anno al rafforzamento costante della rete commerciale della Cooperativa, al fine di acquisire nuovi lavori, stringere alleanze sul territorio e anche al di fuori dello stesso,

individuare nuove nicchie di mercato che possano valorizzare la nostra presenza nella rete territoriale.

Partecipazione a gare d'appalto della Cooperativa:

- La Divisione A, che comprende i settori Sanificazione, Ristorazione e S.A.P., ha partecipato nel 2019 a n. 14 (13 nel 2018) gare d'appalto;
- La Divisione B, che comprende i settori Logistica e facchinaggio, Ecologia e manutenzione del verde e Lavanderia, ha partecipato nel 2019 a n. 8 (17 nel 2018) gare d'appalto.

Obiettivi e strategie di sviluppo

Il trend di crescita confermato anche nel 2019 e che, sulla base delle gare aggiudicate, proseguirà anche nel corso del 2020, ci richiede di accelerare sull'impostazione del nuovo modello organizzativo, già avviato nel corso del 2019 e capace di assorbire efficacemente i sempre nuovi stimoli provenienti dalla necessità di migliorare ancora per affrontare un mercato molto dinamico in continua evoluzione.

L'emergenza Covid ha certo stravolto in parte l'impostazione dei budget di previsione: da marzo di quest'anno, oltre che sulla tutta la struttura tecnica – assolutamente necessaria per garantire risposte sia di natura operativa che economica – abbiamo lavorato molto sui rapporti diretti con le persone in servizio che hanno risposto con grande disponibilità garantendo sempre le soluzioni immediate che le circostanze via via richiedevano.

I riscontri a questo lavoro di relazione hanno reso gli amministratori ancora più convinti dell'opportunità di investire sulle risorse umane e della necessità di proseguire nell'impostazione già avviata negli anni precedenti e che nel corso del 2019 ha già dato risposte positive, confermando la validità del percorso intrapreso.

Nell'ottica di un miglioramento della redditività delle commesse, la revisione dei sistemi di raccolta dati (relativi alle ore lavorate, al consumo merci, ecc.) ha prodotto i risultati attesi su quella che è la componente di gran lunga prevalente, la manodopera, che impegna più del 70% dei costi totali d'impresa. Riteniamo però che – come detto in premessa rispetto la velocità di risposta che i diversi settori hanno dimostrato – per migliorare i risultati bisogna, soprattutto in alcuni di questi, lavorare sul segmento dell'organizzazione interna, ripensando l'operatività con cui i servizi vengono svolti e le modalità di gestione del personale.

Un'ultima parola sull'emergenza Covid. Ciò che è successo ci ha travolto tutti, nessuno era preparato ad un simile evento ma il nostro personale ha saputo con lucidità e professionalità affrontare il difficile momento.

Un ringraziamento va a tutti: all'Amministrazione, al SAP, ai settori dell'Ecologia e verde e della Logistica e facchinaggio, a chi ha saputo con onestà e dignità accettare i disagi della cassa integrazione, a chi con serietà ha saputo immergersi nella costruzione e messa in pratica di procedure di lavoro nuove e d'emergenza, a chi ha continuato a lavorare per tutelare le persone più fragili. Una menzione speciale a tutto il Settore delle Pulizie, che ha acquisito ulteriore e qualificante professionalità nell'ambito della Sanificazione operando sia nei reparti sanitari destinati ai pazienti Covid sia in ambienti civili ad alta frequentazione di pubblico, sopportando turni di lavoro pressanti, per come senza battere ciglio hanno imparato a rispettare rigorose procedure d'intervento per salvaguardare la salute di tutti noi.

CONCLUSIONI

Coerentemente con quanto indicato in occasione dei precedenti bilanci, anche nel 2019 il Consiglio di Amministrazione ha indirizzato la propria azione al fine di garantire, assieme al miglioramento della qualità delle prestazioni ed al ruolo imprenditoriale della Cooperativa, la continuità lavorativa e il miglioramento del reddito dei/le soci/e in una situazione economico-sociale generale e particolare molto difficile e complessa.

La diffusione del documento

6. LA DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Per una cooperativa sociale a scopo plurimo (A+B), la finalità del Bilancio Sociale non può che essere, in primo luogo, rendere conto del perseguimento della propria missione istituzionale a tutti quei soggetti i cui interessi e

diritti sono a vario titolo coinvolti nell'attività dell'organizzazione.

Pertanto la cooperativa ha interesse a promuovere e diffondere il documento attraverso tutti i canali di comunicazione a sua disposizione, sia cartacei sia informatici.

Come previsto dall'Atto di indirizzo, a seguito dell'approvazione del documento la cooperativa assicura dunque ampia pubblicità al Bilancio Sociale, come da specificazioni riportate nella seguente tabella:

Data stampa	15/06/2020					
Modalità di stampa	Cartacea <input checked="" type="checkbox"/>	Cd <input checked="" type="checkbox"/>		sito internet <input checked="" type="checkbox"/>		
Numero di copie stampate	326					
Invio/consegna diretta di n 326 copie a	Soci n. 189	Lavoratori n. 69	Finanziatori n. 0	Clienti n. 48	Oo.ss. n. 6	Altri n. 14
Invio / consegna su richiesta a	Soci n.	Lavoratori n.	Finanziatori n.	Clienti n.	Oo.ss. n.	Altri n.