

Bilancio sociale della cooperativa sociale Lavoratori Uniti “F. Basaglia” Impresa Sociale Esercizio 2020



L'iniziativa rientra fra le attività previste dal progetto “Bilancio sociale 2020”, realizzato con contributo L. R. 20/2006 – Annualità contributiva 2021



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Con questa edizione del Bilancio sociale, la cooperativa sociale Lavoratori Uniti “F. Basaglia” Impresa Sociale si prefigge di comunicare all'esterno, in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nel 2020. Nella scelta di quale documento realizzare e quali dati far emergere, si è deciso di aderire ad un metodo già applicato in altri territori (Friuli Venezia Giulia, Trentino e Veneto prevalentemente), di uno strumento quindi condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile: si tratta del metodo **ImpACT** per la valutazione dell'impatto sociale realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento.

Aderire a questa analisi **perché?** Innanzitutto, il metodo risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabiliscono anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *“Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato”* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che vogliamo condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione della cooperativa, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve periodo nei prodotti e servizi che offriamo e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione e modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre, per approcciarsi ai temi di rendicontazione e valutazione, di un metodo teorico e visivo comune a tutte le imprese che adottano il suddetto modello, permettendo in conclusione di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità e autonomia delle terze parti per le

sezioni di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente", poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ci ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel nostro caso composto da una parte dei membri del CdA, nello specifico da lavoratori ordinari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si è interrogati sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora che il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, ovvero a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo o nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.

LA COOPERATIVA E L'EMERGENZA COVID: premessa alla lettura dei dati

Vi è un'ulteriore necessaria premessa che in questo bilancio sociale merita un approfondimento e che dovrà essere tenuta in assoluta considerazione nella lettura dei dati che si presenteranno: la pandemia generata dal Covid e le conseguenti restrizioni ministeriali alla conduzione delle attività economiche e sociali hanno avuto conseguenze rilevanti per qualsiasi organizzazione e su tutto il contesto socio-economico nazionale, coinvolgendo anche la cooperativa. Ad un aumento dei bisogni delle persone sono corrisposte necessarie flessioni delle azioni e delle produzioni: nella presente introduzione si vogliono illustrare sinteticamente le principali ricadute sulla cooperativa e le modalità in cui essa si è trovata ad affrontare la crisi.

Nel 2020 CLU ha subito la chiusura di poco meno del 25% delle proprie attività (valutate in termini di valore economico delle attività). Dal punto di vista economico, tale situazione ha avuto le ricadute di cui si illustrerà nella relativa sezione sullo stato economico-finanziario della cooperativa (con una variazione negativa in sintesi del -1.03% del valore della produzione tra 2019 e 2020).

Di fronte alla situazione emergenziale ed alle conseguenti ricadute sui servizi, la cooperativa non è rimasta inerme, ma ha reagito attivando alcuni provvedimenti e prevedendo nel tempo diversi riadattamenti: si citano, a titolo esemplificativo ed emblematico, nuove collaborazioni e produzioni in rete/filiera con altri enti per rispondere ai cambiamenti nella domanda.

Pur con le suddette premesse sull'andamento eccezionale dell'annualità, il bilancio sociale illustrerà fedelmente i risultati raggiunti dalla cooperativa nel corso dell'anno di riferimento.

nei manicomi non aveva 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 ed 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. Nel corso degli anni la cooperativa cresce e si sviluppa, anche grazie al contributo di fondi europei che, negli anni '90, permettono di sperimentare l'apertura di nuovi settori e nuove opportunità di inserimento socio lavorativo per persone fragili. L'ampio processo di liberazione e riconoscimento dei diritti di cittadinanza aperto da Franco Basaglia, però, è tuttora fragile. Oggi siamo un'impresa, orgogliosa di una professionalità costruita e difesa con tenacia in questi lunghi anni. La CLU 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.



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. 1 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: riattribuire 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

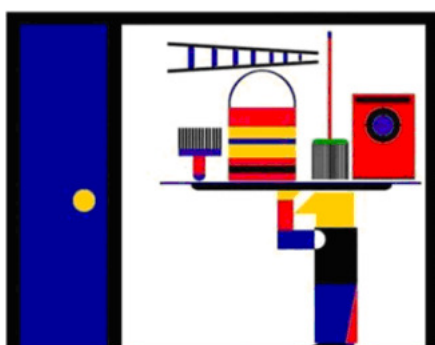
fondata.

Essere una cooperativa sociale e contemporaneamente un'impresa potrebbe sembrare una contraddizione in termini, ma è invece una scommessa che la CLU, da quasi 50 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, sia vincente. La CLU, convinta che ogni persona sia 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 ad assicurare loro continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche sociali e professionali, accrescere 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.

ATTIVITÀ SVOLTE DA CLU



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.

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 ed alla 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 (trasporto 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 (carrozze e letti ospedalieri) e nel supporto logistico dell'attività archivistica.

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. CLU gestisce da molti anni il servizio di ristorazione (gestione diretta delle cucine) dei gruppi appartamento del Dipartimento di Salute Mentale-ASUGI, il bar interno dell'Ente di Formazione ENAIP nella sua sede di Trieste e, più recentemente, il bar interno dell'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 ad 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.

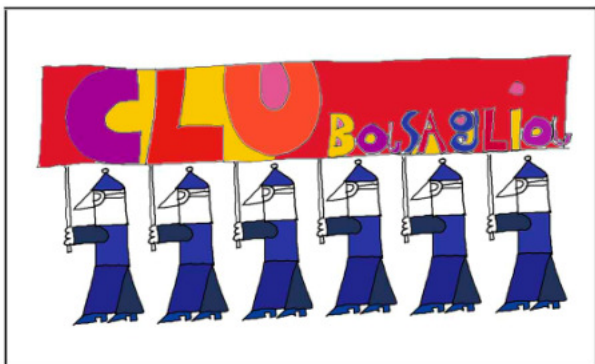
I servizi illustrati rappresentano una parte principale delle occupazioni previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di attività quali:

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.

Ulteriormente, si vuole osservare come le attività ed i servizi promossi rispondano più in generale alla mission che la cooperativa si è data e che rappresenta il suo carattere

identitari. La CLU 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,

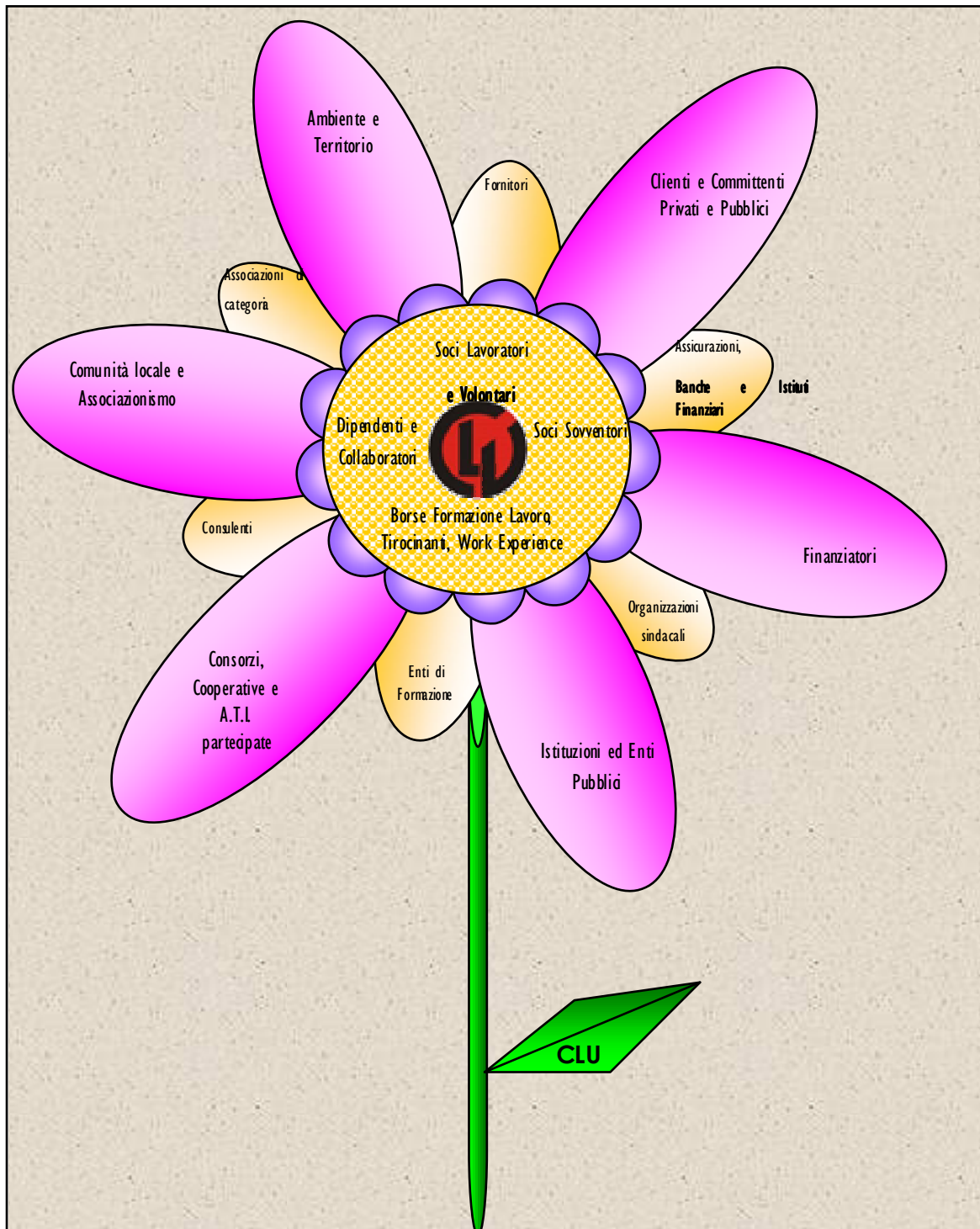
un "diritto" nei confronti di quell'organizzazione.

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 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:



In sintesi, ci sembra di poter affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: integrazione e giustizia sociale, occupazione e tutela dei lavoratori, partecipazione civile della comunità, governance multistakeholder, promozione di cambiamenti sociali, rete locale, impatto sociale e conoscenza e condivisione.

Mission



Nella lettura dei servizi e dei risultati raggiunti che seguirà, è necessaria una breve presentazione del contesto territoriale in cui la cooperativa sociale opera, così da comprenderne meglio le specificità e il ruolo che all'interno dello stesso la cooperativa sociale oggi riveste. Come già esplicitato, la CLU ha la sua **sede legale** all'indirizzo Via Caduti della R.A.M.B. 5, Muggia. Tuttavia, è possibile osservare come la cooperativa operi anche attraverso numerose altre sedi:

Sede	Indirizzo	Località
sede amministrativa	Via G. De Pastrovich 1	Trieste
sede operativa	Borgo Grotta Gigante 42/C	Sgonico
sede operativa	Via Pietà 2	Trieste
sede operativa	Viale XX Settembre 43	Trieste
sede operativa	Via dell'Istria 57	Trieste

Il territorio di riferimento è intercettabile prevalentemente nel Comune, in cui la cooperativa ha la sede principale. Guardando invece alle caratteristiche di questo territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la CLU svolge la sua azione in aree caratterizzate dalla presenza di altri operatori offerenti servizi simili per oggetto dell'attività di natura privata, dalla presenza di altri operatori offerenti servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti di forma giuridica privata e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.

Infine, con la volontà di interpretare i risultati raggiunti in questo esercizio in modo comparato ed allineato agli obiettivi strategici della cooperativa, si consideri che in questi ultimi anni la cooperativa sociale si è posta alcuni prioritari obiettivi. Il trend di crescita

confermato anche nel 2019 è proseguito, sulla base delle gare aggiudicate, anche nel corso del 2020 e si sta affermando anche per il 2021, e ci richiede di accelerare sull'impostazione del nuovo modello organizzativo, già avviato negli anni precedenti e capace di assorbire efficacemente i sempre nuovi stimoli provenienti dalla necessità di migliorare ancora per affrontare un mercato molto dinamico ed in continua evoluzione. L'emergenza Covid ha certo parzialmente stravolto l'impostazione dei budget di previsione: da marzo di quest'anno, oltre che sulla 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 – anche con riferimento alla 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.

Coerentemente con quanto indicato in occasione dei precedenti bilanci, anche nel 2020 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.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

La seconda dimensione secondo la quale la CLU può essere raccontata ed analizzata è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in una cooperativa sociale alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza di interesse, nonché la capacità di presentarsi come organizzazione di persone e non di capitali. In primo luogo, quindi, è utile capire quali sono gli organi della cooperativa e le loro principali funzioni, descrivendo a brevi tratti le politiche distintive rispetto agli organi di governo e agli organi decisionali della cooperativa.

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 o 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.”

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.

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.

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.

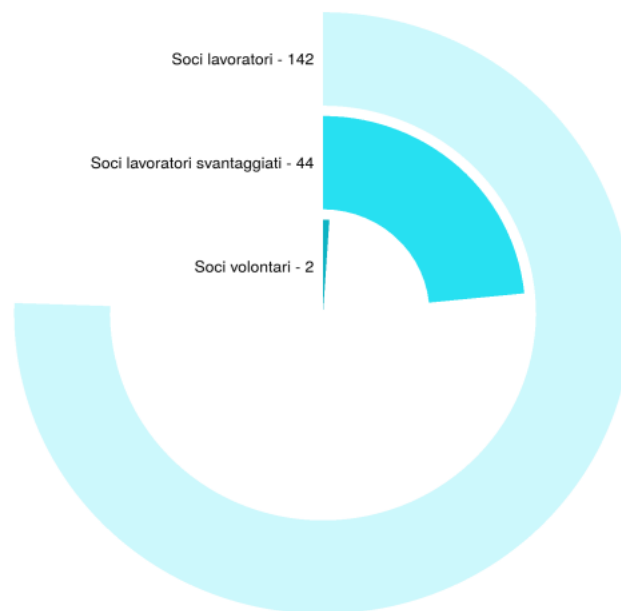
Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e la capacità di coinvolgimento e inclusione -parole chiave per un'impresa sociale-. Al 31 dicembre 2020, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 188 soci, di cui 186 lavoratori con contratto come dipendente a tempo indeterminato (di cui 44 lavoratori provenienti dall'area del disagio) e 2 volontari. I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale. Innanzitutto, la presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative e anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento quindi risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, poi, l'87.12% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio e ciò indica una ricerca nella cooperativa sociale di metodi formali di coinvolgimento dei lavoratori. È vero comunque che l'attenzione a coinvolgere i lavoratori va oltre al mero dato della loro inclusione nella base sociale: la cooperativa sente di poter affermare che le sue politiche organizzative

puntano in modo elevato al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche.

Data la natura di cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B), può rappresentare elemento di democraticità e attenzione al coinvolgimento anche la presenza nella base sociale di beneficiari delle nostre attività: la CLU non risulta tuttavia avere tra i propri soci anche utenti o loro famigliari, delegando quindi il loro coinvolgimento o ascolto ad altre modalità più indirette. Essa invece ha tra i propri soci anche 44 lavoratori provenienti dall'area del disagio, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica di tali lavoratori.

Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale non conta tra i propri soci nessuna organizzazione di qualsiasi forma giuridica e ciò indica quindi l'assenza di rapporti istituzionalizzati con gli attori economici e sociali del nostro territorio, pur praticando politiche diverse di cui si tratterà parlando di reti. Infine, nonostante sia prevista per legge anche la possibilità per le cooperative sociali di avere soci sovventori, neanche tale categoria è contemplata all'interno della cooperativa sociale. In sintesi, data la struttura descritta, è possibile affermare che la CLU si è dotata di una base sociale multistakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti diversi della collettività e del territorio.

Suddivisione soci per tipologia

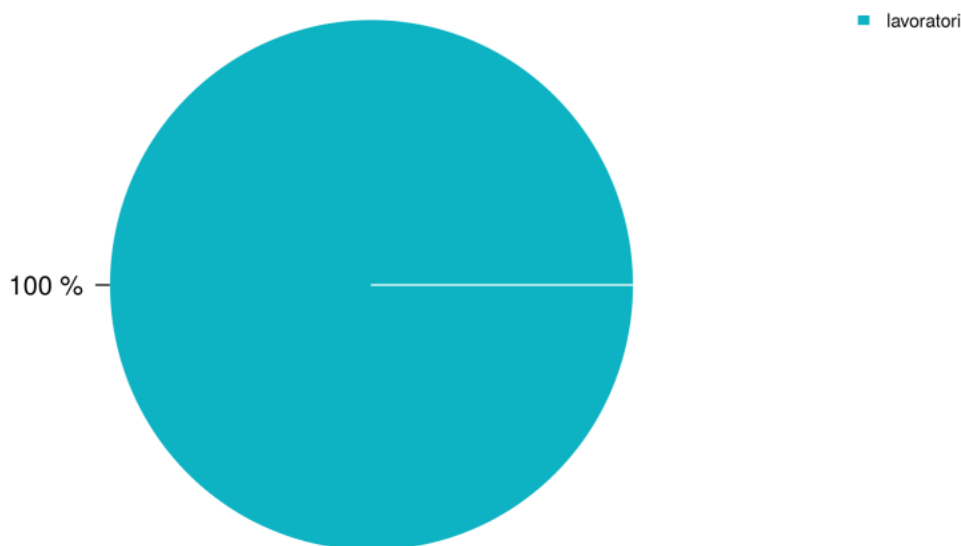


Leggendo invece i dati sulla composizione del Consiglio di amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte. Il Consiglio di amministrazione della CLU risulta composto da 7 consiglieri:

Il Presidente del CdA **Ivan Brajnik** (data di prima nomina 10/01/2003)
la Vice Presidente del CdA **Donatella Grizon** (data di prima nomina 10/01/2003)
la Consigliera **Luisa Russo** (data di prima nomina 03/12/2012)
il Consigliere **Alessandro Martellos** (data di prima nomina 25/06/2008)
il Consigliere **Gianluca Rampini** (data di prima nomina 25/05/2018)
la Consigliera **Marijana Music** (data di prima nomina 24/07/2020)
il Consigliere **Marco Nicola** (data di prima nomina 24/07/2020).

Si tratta in tutti i casi di lavoratori della cooperativa, tale da potersi affermare che l'organizzazione ha optato per un consiglio di amministrazione rappresentativo in modo esclusivo dei propri lavoratori, ma non degli altri portatori di interesse.

Composizione del CdA



Completano gli organi sociali il Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza che risultano composti da **Ruggero Kucich** (dal 10/05/2004), **Piergiorgio Renier** (dal 26/05/2009), **Mauro Marchetto** (dal 26/05/2009). I Sindaci supplenti sono Luigi Bon Bittolo e Luca Camerini.

La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Innanzitutto il coinvolgimento nei nostri organi di governo di donne, giovani ed immigrati: la CLU conta così tra i suoi soci la presenza di un 10% di immigrati e minoranze e di un 10% di giovani under 30, mentre all'interno del CdA si contano 3 donne sui 7 consiglieri totali. Accanto a queste riflessioni, ci sono altre considerazioni di cui tenere conto.

Nozione e percorsi di inserimento lavorativo in cooperativa

L'intera politica della CLU 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 e 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 lavorativo.

Criteri 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 assume così un significato più ampio, che viene inteso tanto in termini di acquisizione di competenze



**COOPERA
TIVALAVO
RATORIUN
ITIFRANCO
BASAGLIA**

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 è dotata 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 Responsabili 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 successivamente.

ASUGI Dipartimento Delle Dipendenze Illegali (DDDI)

ASUGI Dipartimento Delle Dipendenze Legali (DDDL)

ASUGI Distretti Sanitari n. 1, 2, 3, 4

ASUGI Servizio Abilitazione e Residenze (SAR)

ASUGI Centri Salute Mentale: Gambini, Domio, Barcola, Maddalena, Aurisina

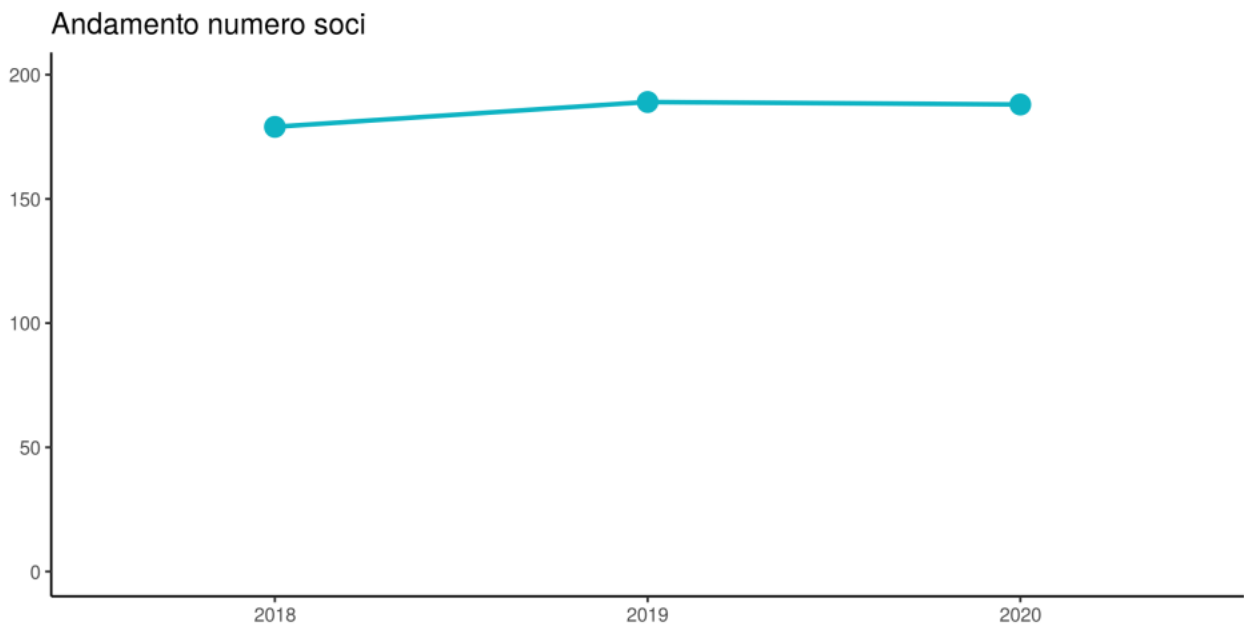
Comune di Trieste: Area Promozioni e Protezione Sociale Servizio Disabili e Anziani

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.

Inoltre, per cercare di rafforzare i legami tra i propri soci e il senso di appartenenza vengono organizzate occasioni come feste del socio.

Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turnover della base sociale. Rispetto all'ultimo anno, l'andamento è di riduzione: nel 2020 si è registrata l'entrata di 9 e l'uscita di 13 soci. Questi andamenti spiegano l'eterogenea composizione della base sociale per anzianità di appartenenza: un 31% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 13% di soci presenti da più di 15 anni. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2020 CLU ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2020 è stato complessivamente del 66.84% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui il 94% rappresentato per delega, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 56.03% e si tratta di una partecipazione quindi complessivamente discreta, indice della capacità di coinvolgere attivamente i soci nella mission e nella natura democratica dell'organizzazione.

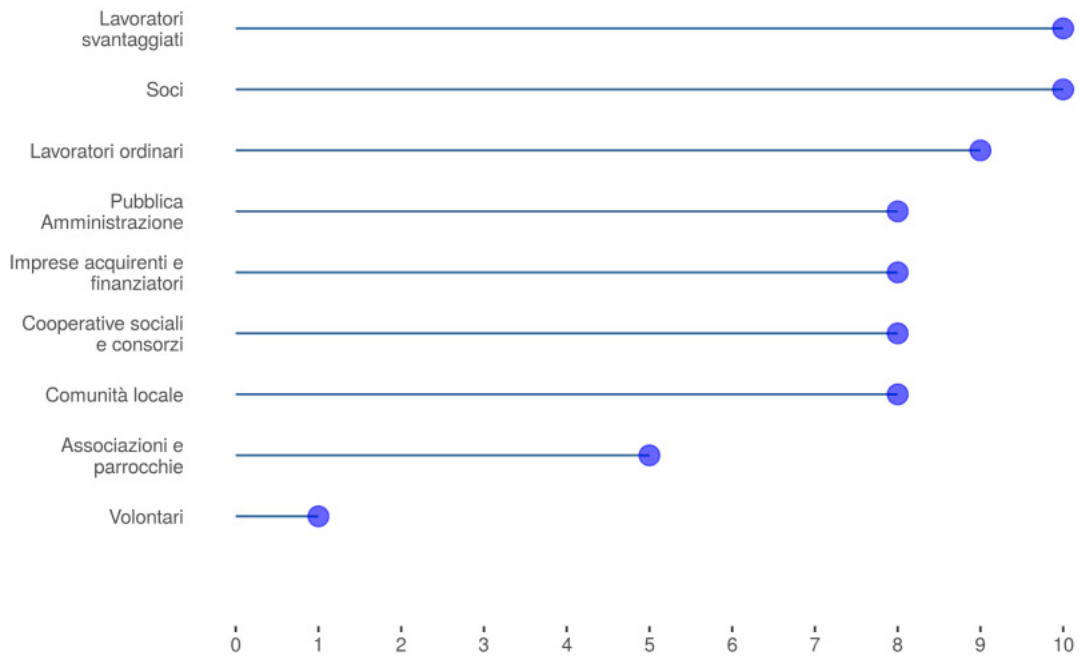


Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la CLU non prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali. Il compenso per il collegio sindacale per l'anno 2019 è stato pari ad Euro 17.059. Dall'altra, gli utili conseguiti nel 2020 sono stati così suddivisi:

- euro 30.956 alla riserva legale, pari al 30% degli utili netti;
- euro 3.096 al fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, pari al 3% degli utili netti;
- euro 69.133 a copertura delle perdite di precedenti esercizi riportate a nuovo, completamente accantonati a riserve con l'obiettivo di generare valore per la cooperativa e pensare alla sua crescita, anche in ottica generazionale e di beneficio alla collettività.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che si relazionano con la cooperativa e dei suoi *stakeholder*. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali gruppi di portatori di interesse.

Peso stakeholder





PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

“Settori ad alta intensità di capitale umano”: così sono definite tecnicamente le imprese che vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro; sotto questo profilo le cooperative sociali sono tra le tipologie organizzative in cui il lavoratore è di certo la risorsa prima per la realizzazione delle attività, e di attività di qualità. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro della produzione: per natura una cooperativa sociale guarda al lavoratore come persona, con i suoi bisogni e con necessità di coinvolgimento. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei servizi e ne influenzano – grazie ad impegno e professionalità- la qualità, e quella dell’impatto occupazionale che la cooperativa genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

Fotografando ora dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari (esclusi quindi i beneficiari di inserimenti lavorativi) della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2020 erano presenti con contratto di dipendenza 184 lavoratori, di cui l'88.59% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro l'11.41% di lavoratori a tempo determinato. CLU è quindi una grande cooperativa sociale –stando alle definizioni e allo scenario nazionale- e ciò influenza ovviamente l'**impatto occupazionale** generato nel territorio. Altri dati vanno comunque letti congiuntamente a questo valore: pur avendo garantito nel corso dell'anno occupazione ad un certo numero di persone, l'effettivo impatto occupazionale in termini di tempo pieno di lavoro, le cosiddette ULA (Unità Lavorative Anno) è stato pari a 185.57 unità.

Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2020: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 18 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 33 lavoratori, registrando così una variazione negativa.

Va inoltre ricordato che anche quest'anno la cooperativa ha attivato borse di formazione come di evidenziato nella tabella sottostante.

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 Asuits	dei quali Associazioni
2020	57	16	15	11	5	2	7	1
2019	78	25	22	17	5	0	3	6
2018	62	26	15	13	1	2	4	4

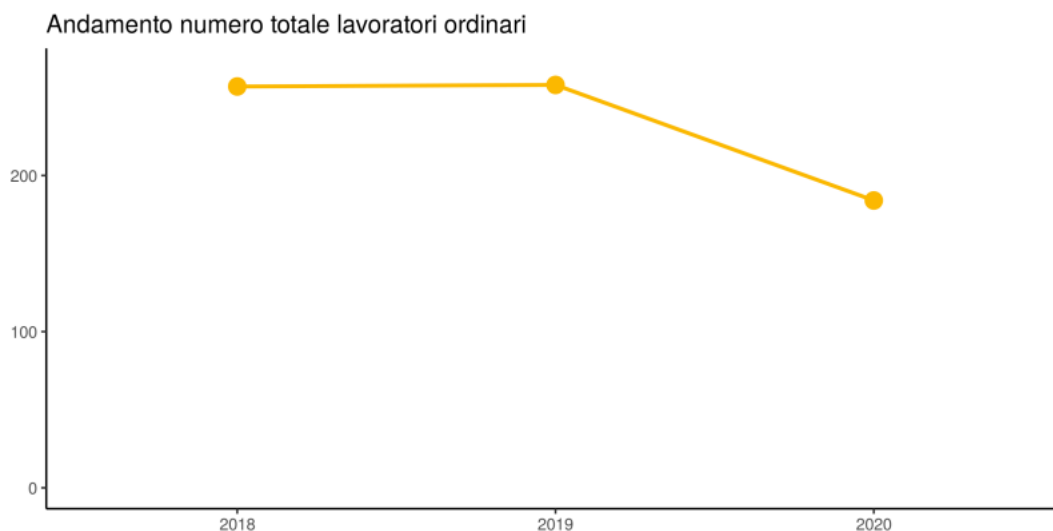
In secondo luogo, la cooperativa sociale ha generato occupazione prevalentemente a favore del territorio in cui essa ha sede: il 4% dei lavoratori risiede nella stessa provincia, mentre la percentuale di coloro che risiedono nello stesso comune in cui ha sede la cooperativa sociale è del 91%. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori, considerando la riduzione dello stress e del costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro.

E ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa sociale è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è del 54.89% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative sociali prossima al 77.7%. La presenza di giovani fino ai 30 anni nella cooperativa sociale si attesta invece al 12.5%, contro una percentuale del 44.02% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni. L'impatto occupazionale è infine su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione: la cooperativa vede tra i suoi dipendenti la presenza di 92 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 68 lavoratori diplomati e di 24 laureati.

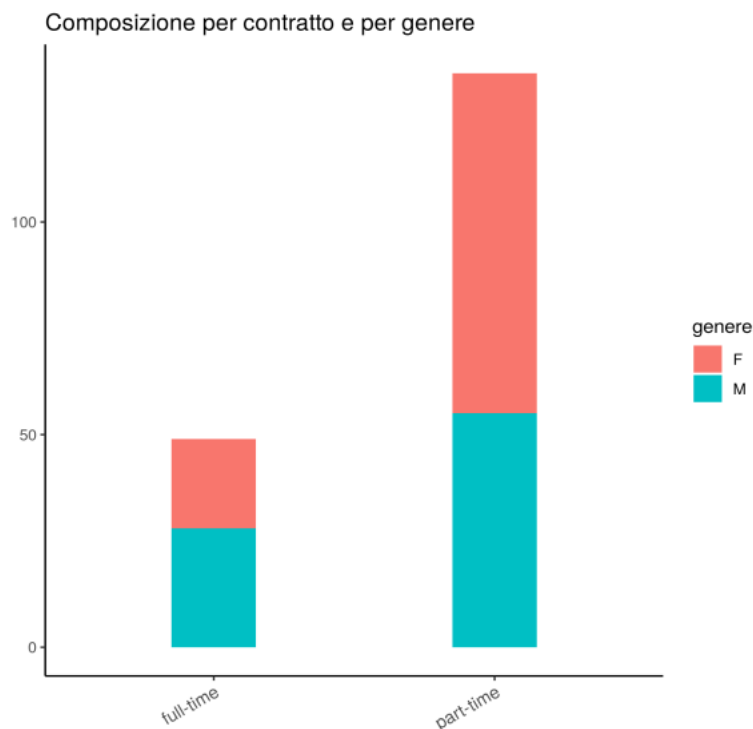
L'impatto occupazionale può essere poi analizzato anche in termini di **qualità del lavoro** offerto, guardando ad alcuni parametri adottati per definire il buon lavoro. Un primo indice da considerare riguarda la stabilità occupazionale, quindi la tipologia di contratto applicata ai lavoratori.

Tali numeri spiegano meglio la strutturazione del proprio organico nel suo complesso e portano ad affermare che mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 100%. È possibile nello specifico affermare che la CLU abbia investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti a tempo indeterminato ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Queste politiche occupazionali hanno inciso su due aspetti: da una parte, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 60.33% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni, 12 lavoratori addirittura da oltre 20 anni, dall'altra di conseguenza i flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, nella CLU il 26.63% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 135 lavoratori con una posizione a part-time. Va in particolare considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-time stabilito dalla CLU per motivi organizzativi: a fine 2020 la percentuale di part-time scelto dai lavoratori sul totale delle posizioni part-time presenti è del 48.15%, 35 lavoratori hanno accettato la proposta di contratto part-time da parte della cooperativa e, infine, i lavoratori dei part-time imposti dalla CLU organizzativa risultano essere 35.



La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della CLU può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la CLU vede la presenza di 99 operai semplici, 32 assistenti alla persona, 25 operai specializzati, 10 coordinatori di cantiere, 5 coordinatori, 5 impiegati, 3 educatori con titolo, 3 responsabili e 2 direttori. Il 20.11% dei lavoratori si occupa quindi della parte A dell'attività, vale a dire dell'assistenza socio-sanitaria, il 76.09% si occupa dell'inserimento lavorativo e 7 lavoratori sono impiegati nell'amministrazione centrale dell'organizzazione.

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. Le tabelle successive 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.

Contratto Nazionale Multiservizi - livello	donne	uomini
2	41	0
3	1	2
4	2	0
	44	2

Contratto Nazionale Cooperative Sociali - categoria	donne	uomini
A1	31	23
A2	9	9
B1	24	44
C1	7	20
C3	5	4
D1	0	2
D2	1	3
E1	1	0
E2	2	1
F2	1	1
Totale	81	107

Contratto Nazionale FISE - livello	donne	uomini
2 A	0	1
3 A	0	1
3 B	0	2
	0	4

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate. Alcuni dati ed indici permettono di rendere trasparenti i processi attivati. Nella CLU il 66.67% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 20% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40.

Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti. Una necessaria premessa all'analisi salariale è data dal fatto che la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il C.C.N.L. Multiservizi e C.C.N.L. F.I.S.E.. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, prendendo in considerazione ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

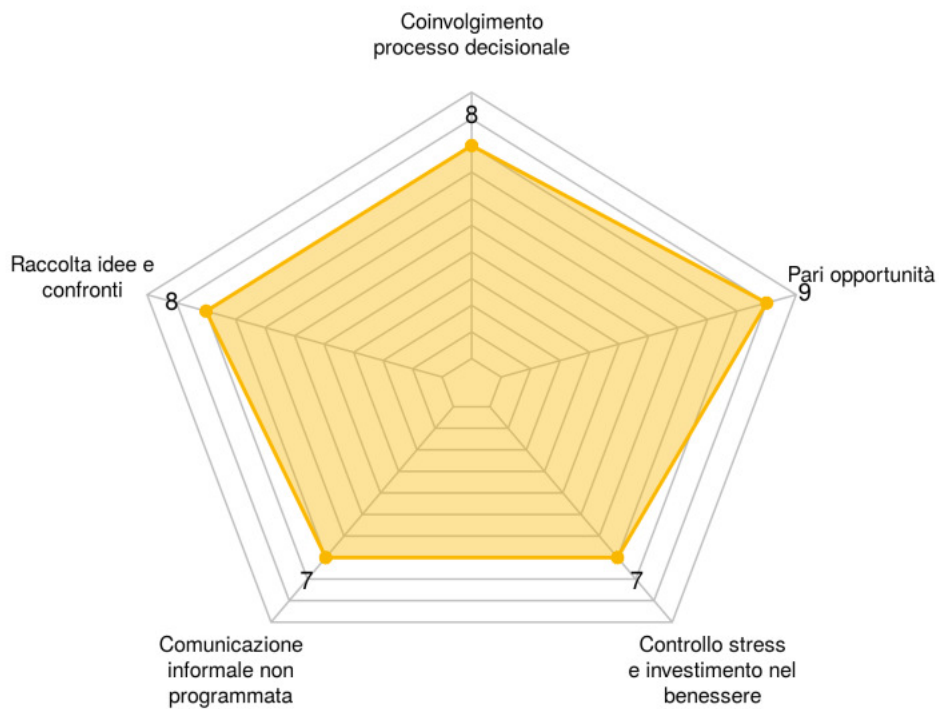
Inquadramento contrattuale	Minimo	Massimo
Dirigente	42.060,7 Euro	45.060,7 Euro
Coordinatore/responsabile/professionista	25.742,6 Euro	32.255,7 Euro
Lav oratore qualificato o specializzato	18.073,6 Euro	20.278,1 Euro
Lav oro generico	17.065,4 Euro	17.333,7 Euro

Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale, convenzioni per consulenza legale o fiscale e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il nostro servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare la CLU prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa, banca delle ore, contratti flessibili che rispondono ad esigenze individuali e concessione di aspettativa ulteriore rispetto a quella prevista da normativa contrattuale.

La CLU è inoltre attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene la formazione: la cooperativa infatti realizza la formazione obbligatoria prevista per il settore e una formazione on-the-job, ossia attraverso l'affiancamento sul lavoro tra soci e lavoratori con esperienze diverse. Rispetto alle attività formative, fortemente influenzate dalla situazione epidemiologica dovuta al COVID-19, il numero di lavoratori che vi hanno partecipato nell'ultimo anno è pari a 34, per complessive 260 ore di formazione.

Accanto a tali elementi più aziendalistici e di natura monetaria diretta ed indiretta, non va di certo sottovalutata la sfera del **coinvolgimento** dei lavoratori. Tale aspetto può essere indicizzato in primo luogo guardando alle politiche di partecipazione dei lavoratori alla base sociale, e per quanto riguarda la cooperativa sociale sono 142 (equivalenti all'87.12% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci di CLU. Il coinvolgimento ed il riconoscimento verso i lavoratori sono tuttavia attivabili anche attraverso altre politiche e strategie: la CLU persegue alcune di queste politiche, promuovendo in particolare il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione, la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori ed accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

Qualità del lavoro



Rispetto invece ad alcuni dati di sintesi sulle dinamiche di stress aziendale si rilevano i seguenti dati: 14 il numero degli infortuni totali registrati sul lavoro nello scorso anno, 3.722 il numero di giorni di assenza per malattia totali, 208 valore massimo registrato di giorni di assenza annui rilevati, 4.17% la percentuale di ferie complessivamente non godute dai lavoratori, 26% valore massimo registrato di giorni di ferie non goduti per singolo lavoratore e 5 le richieste di visita straordinaria dal medico competente. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle sue dinamiche, non sono invece stati rilevati casi di richieste di supporto psicologico aziendale, segnalazioni scritte del medico competente rispetto a condizioni di stress dei dipendenti o casi dichiarati di molestie o mobbing.

Accanto alla descritta presenza di lavoratori dipendenti e professionisti e collaboratori, si osserva che nel 2020 hanno operato per la cooperativa anche altre categorie di personale. Nella fattispecie si citano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani. Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2020, la cooperativa ha ospitato 2 tirocini (es: formativi, stage).



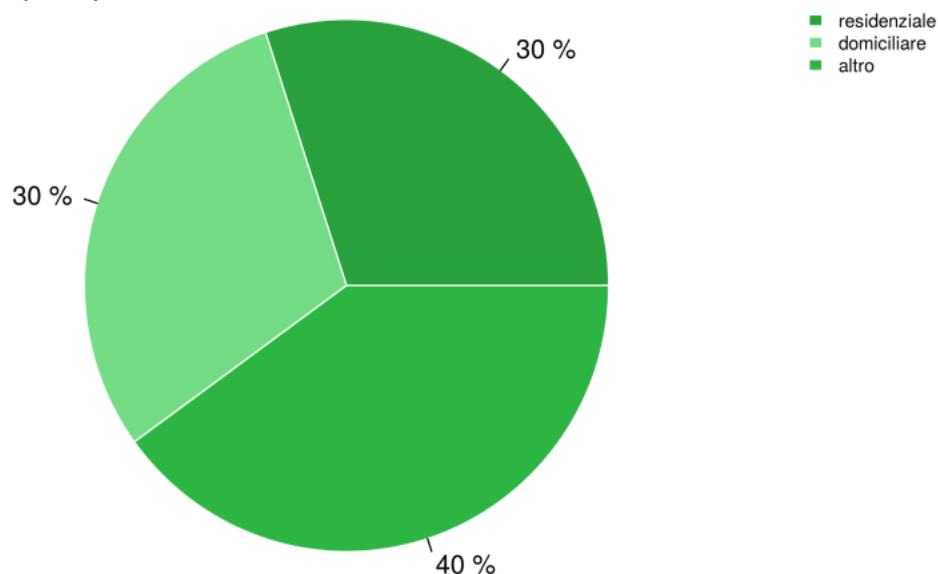
OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Le diverse risorse finanziarie ed umane, individuali e di gruppo sin qui illustrate hanno permesso alla CLU di perseguire i suoi obiettivi produttivi e la sua mission, raggiungendo quindi concreti e verificabili risultati.

In quanto cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B), l'attività che sta al centro del nostro agire è innanzitutto quella rivolta ai beneficiari dei nostri servizi e diventa quindi fondamentale per noi rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi gli esiti raggiunti nei confronti dei nostri utenti. Premessa all'illustrazione dei dati è che l'attività della cooperativa è stata realizzata esclusivamente presso le proprie strutture o a domicilio presso le abitazioni degli utenti con presa in carico. La cooperativa ha offerto nel corso dell'anno interventi complessivamente a 11 utenti, di cui 1 giovane 18-24 anni e 10 adulti 24-65 anni. Particolare attenzione merita il fatto che, date le caratteristiche dei servizi proposti, tali servizi core della cooperativa hanno beneficiato persone con disabilità (1) e con problemi di salute mentale (10).

Agli utenti sono stati offerti servizi al 30% residenziale, al 30% domiciliare e al 40% altra forma. Ciò illustra una prima dimensione di impatto rilevante che la CLU ha avuto sul territorio grazie alla capacità di rispondere ai bisogni con i suoi servizi e per un significativo monte ore di servizio.

Distribuzione utenti per tipo di servizio



Una ricaduta indotta delle nostre attività è quella di natura economica e legata ai cosiddetti effetti distributivi, ovvero alla capacità di offrire in tal caso servizi a prezzi differenziati a seconda delle caratteristiche (economiche e personali) dei beneficiari.

Sotto questo profilo la CLU è per natura una cooperativa sociale che offre i propri servizi su mandato pubblico, rispettando quindi le tariffe previste dallo stesso e non potendo in tal caso intervenire personalmente sulle stesse. L'impatto economico è quindi un impatto indiretto, intermediato dal mandato pubblico.

Da elementi quantitativi a elementi qualitativi dei nostri servizi: per esplicitare con alcune informazioni quello che è l'impegno della cooperativa alla produzione di servizi rispondenti alle reali esigenze dei nostri utenti e della collettività, vogliamo descrivere alcuni aspetti della nostra attività. Prima di guardare nel dettaglio ad elementi qualitativi, ci sembra coerente sottolineare che la cooperativa si è dotata in questi anni di certificazioni, quali in particolare:

- **ISO 9001** (Certificazione Qualità)
- **ISO 14001** (Certificazione Ambientale)
- **OHSAS 18001** (Certificazione Sicurezza)
- **SA8000** (Certificazione Etica).

Primo elemento concreto di ricerca della qualità e della nostra attenzione all'utenza, la cooperativa cerca di promuovere una certa filiera di servizio nei confronti dei suoi utenti, nel senso di affiancare l'attività assistenziale ad attività formative e di sviluppo di abilità lavorative, e per questo collabora con cooperative sociali di tipo B per l'inserimento al lavoro di propri utenti. Significativo ci sembra a tal fine osservare che nel corso del 2020 le attività formative e laboratoriali hanno coinvolto 9 utenti, per una media di 6 mesi di attività occupazionale ciascuno e per un impegno mensile mediamente di 80 ore ad utente, con un proporzionale impatto formativo quindi per gli stessi. Ci sembra a tale proposito considerevole anche osservare che tra gli utenti formati dalla cooperativa sociale negli ultimi anni, 5 hanno trovato poi un lavoro retribuito dipendente di almeno 6 mesi e a 3 utenti è stata poi offerta un inserimento in borsa lavoro, quindi con ulteriore ricaduta occupazionale. Così la cooperativa sociale ritiene importante ascoltare le opinioni degli stessi beneficiari dei servizi, realizzando attività di monitoraggio della soddisfazione e del benessere degli utenti. Quale ulteriore indicatore della qualità dei processi presenti nei confronti dei nostri utenti, si rileva che la CLU assegna degli obiettivi formativi rispetto ai percorsi dei propri utenti e tiene monitorati il relativo grado di raggiungimento.

Oltre ai risultati conseguiti per le descritte attività inerenti la realizzazione di servizi di interesse sociale, in quanto plurima, la cooperativa si impegna anche nella funzione di inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e anche in tal caso quindi i dati possono rendicontare gli esiti raggiunti rispetto a questo obiettivo e quindi l'efficacia della nostra azione. Necessaria premessa rispetto ai processi di inserimento lavorativo è che la CLU prevede che i lavoratori svantaggiati accedano alla cooperativa sociale secondo diverse modalità: borsa lavoro o tirocinio, inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato e inserimento diretto in cooperativa come lavoratore con contratto di dipendenza a tempo indeterminato.

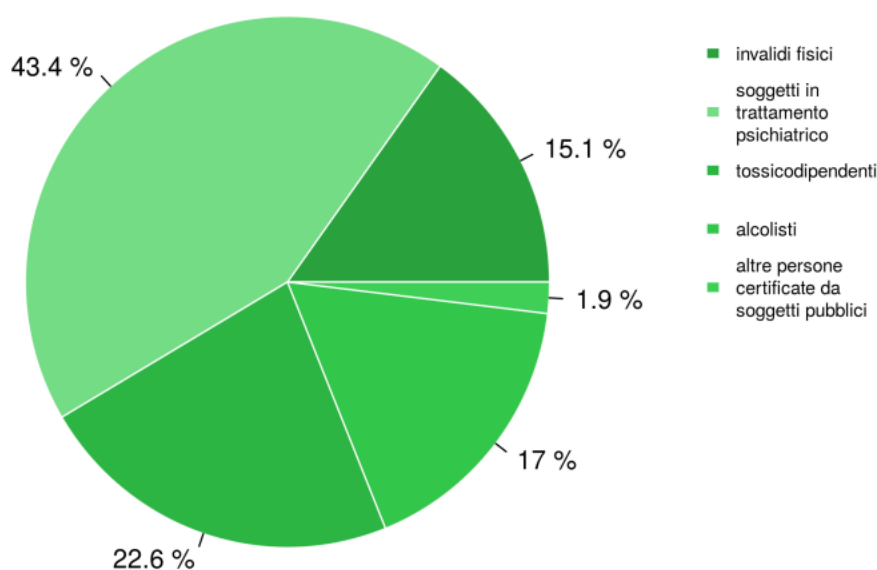
Nel corso del 2020 sono transitati in cooperativa 36 lavoratori in formazione tramite lo strumento della borsa lavoro o del tirocinio formativo, dei quali 23 era inquadrato nell'art.

4 della Legge 381/91. La durata media di tali percorsi formativi e di inserimento lavorativo è di circa 6 mesi.

La descritta situazione dei processi iniziali di formazione ed avviamento al lavoro di persone svantaggiate è poi integrata dalle politiche di assunzione del personale svantaggiato come lavoratore dipendente della cooperativa. Al 31/12/2020, i soggetti svantaggiati certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale sono 47. Di questi, 7 sono assunti dalla cooperativa sociale a full-time, mentre i restanti 40 a part-time, spiegando meglio quindi l'impatto occupazionale complessivo generato verso tali lavoratori. La percentuale di lavoratori svantaggiati, rispetto ai lavoratori normodotati impiegati nella parte B delle nostre attività, risulta in questa data pari al 33.57%; vanno poi letti anche i dati di flusso dei lavoratori: in particolare, ad inizio 2020 risultavano presenti in cooperativa 59 lavoratori svantaggiati, cui si sono aggiunti in corso d'anno altri 4 lavoratori, contro 9 soggetti svantaggiati usciti, registrando così una variazione negativa tra i soggetti svantaggiati entrati e usciti durante l'anno pari allo -55.56%.

Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato del lavoro e per i quali le cooperative possono godere di agevolazioni. I lavoratori provenienti dall'area dello svantaggio in cooperativa sono per la maggior parte soggetti in trattamento psichiatrico. Inoltre, si conta la presenza di invalidi fisici, persone inserite in percorsi di recupero dovuti a tossicodipendenza, alcolismo e seguite da soggetti pubblici. È possibile quindi affermare che tutti i lavoratori inseriti in cooperativa sociale appartengono alle categorie di svantaggio certificate secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991 o sono riconosciuti da politiche territoriali.

Tipologia lavoratori svantaggiati



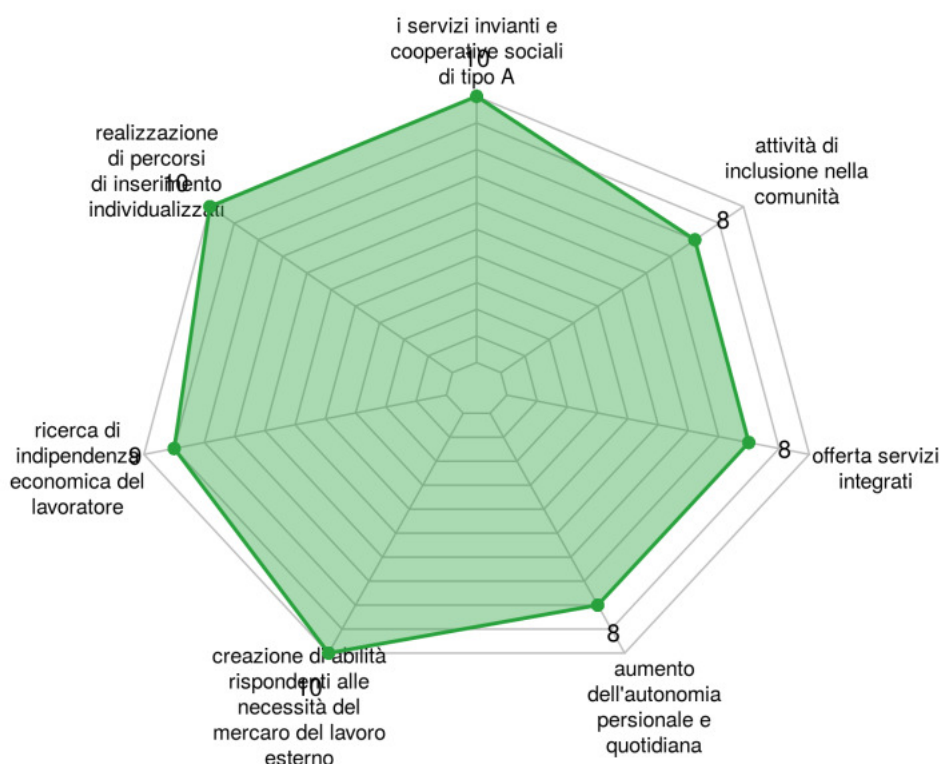
Come osservato anche con riferimento ai lavoratori normodotati, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 23 sul totale le lavoratrici svantaggiate.

Oltre a questi numeri significativi per l'azione della cooperativa si vogliono riportare alcune osservazioni sempre con riferimento a dimensioni qualitative e di ricaduta sul benessere dei lavoratori svantaggiati inseriti.

Così, si consideri che la cooperativa sociale offre ai lavoratori svantaggiati altri servizi e benefit, quali convenzioni per consulenza legale/fiscale e anticipi sullo stipendio. In generale, ritornando alle azioni nei confronti dei nostri lavoratori svantaggiati, la qualità procedurale e degli esiti ci sembra poi sostenuta dai nostri precisi obiettivi di gestione degli inserimenti lavorativi: la CLU pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentare le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invariants o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati, la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni, l'investimento nella creazione di abilità rispondenti alle necessità del mercato del lavoro esterno, la realizzazione di attività e progetti per aumentare l'autonomia della persona inserita anche su attività esterne all'area lavorativa e di tipo personale e quotidiano, l'offerta al lavoratore di servizi ulteriori a quello formativo, di tipo abitativo, ricreativo, culturale, sanitario, ecc. e la realizzazione di attività che fanno entrare in contatto il lavoratore svantaggiato con la comunità o categorie specifiche di soggetti con difficoltà diverse (es: progetti con anziani, giovani, ecc.). La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la collaborazione con organizzazioni diverse del territorio per offrire servizi integrativi ai nostri lavoratori svantaggiati, la pianificazione con altre organizzazioni del territorio per rendere le attività complementari e offrire ai lavoratori svantaggiati tipologie occupazionali o fasi di formazione alternative e integrative, la pianificazione e l'azione con altri attori del territorio per agire su fasce di soggetti svantaggiati o in zone altrimenti non coperte e la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni.

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 e delle problematiche legate alla pandemia, che ha rallentato e, delle volte interrotto, i percorsi di inserimento lavorativo, gli sforzi della cooperativa e dei suoi soci nel corso del 2020 hanno portato all'inserimento di 4 lavoratori provenienti dall'area del disagio.

Processi



A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario focalizzarsi sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future.

In modo sintetico, i tratti prevalenti dell'operato della cooperativa nel suo contesto e rispetto ai suoi obiettivi possono essere sintetizzati in una SWOT analysis: un prospetto che incrocia le dimensioni interna ed esterna con elementi positivi e negativi per giungere a descrivere i quattro scenari chiave dei propri punti di forza (Strengths) e dei propri punti di debolezza (Weaknesses), delle opportunità da cogliere (Opportunities) e delle minacce da affrontare (Threats). La tabella successiva posiziona quelli che la cooperativa sociale percepisce come elementi su cui riflettere per strutturare le proprie strategie organizzative future.



In particolare, si pone l'attenzione su quelli che sono identificabili come gli elementi esterni e di contesto che hanno influenzato l'esercizio e che potrebbero influenzare l'efficienza e la continuità di operato della cooperativa. Oltre ai descritti e rilevanti fattori legati alla situazione Covid, che ha colpito tutte le realtà produttive nel 2020, CLU percepisce di essere esposta ad alcuni rischi e pressioni di contesto, attuali e futuri, quali in particolare: concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore (in particolare di grandi dimensioni), concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore provenienti da altri territori, incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo delle cooperative sociali e bassa sensibilità delle imprese private del territorio a creare una rete.

Di ciò si rifletterà guardando anche alla situazione patrimoniale ed economica della cooperativa.



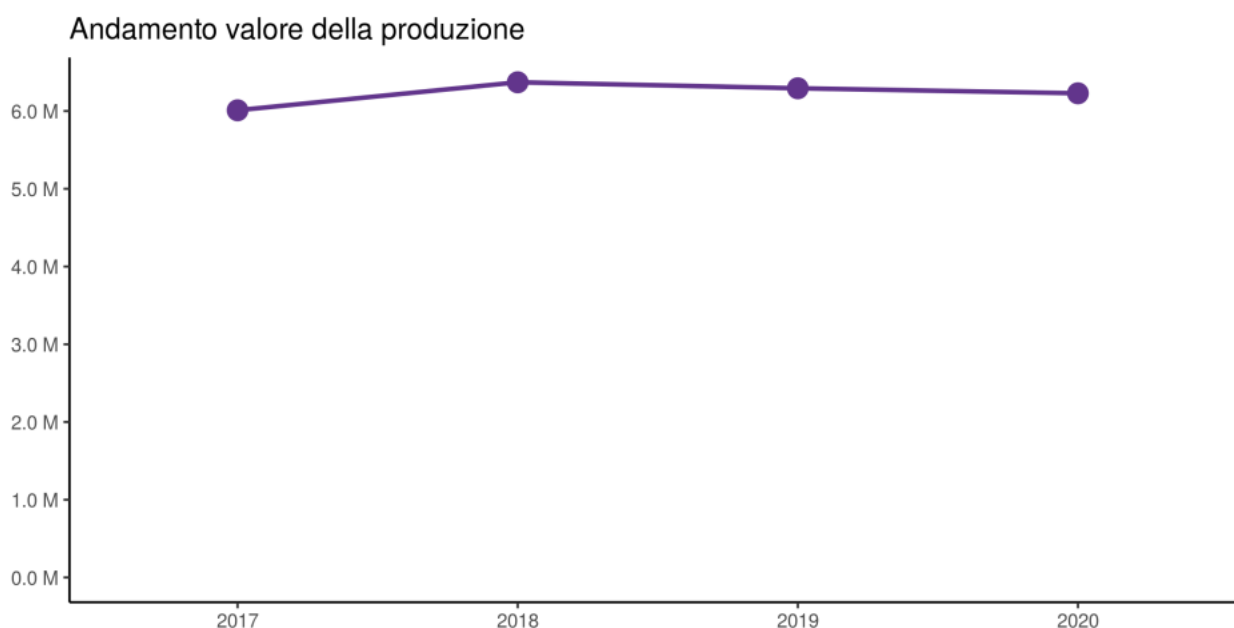
SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Per descrivere la cooperativa è utile presentare alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2020, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione della cooperativa, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio.

Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica. Nel 2020 esso è stato pari a 6.228.322 Euro, posizionando quindi la cooperativa tra le grandi cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati medi nazionali (ultima indagine nazionale disponibile Euricse, 2017): solo il 18,9% delle cooperative sociali italiane ha infatti un valore della produzione superiore al milione di Euro e ciò posiziona quindi la cooperativa sociale tra le poche grandi a livello nazionale, con un impatto economico che riteniamo quindi importante. Il valore della produzione è stato generato per l'81,79% dalla parte B dell'attività e per il restante 18,21% dalla parte A.

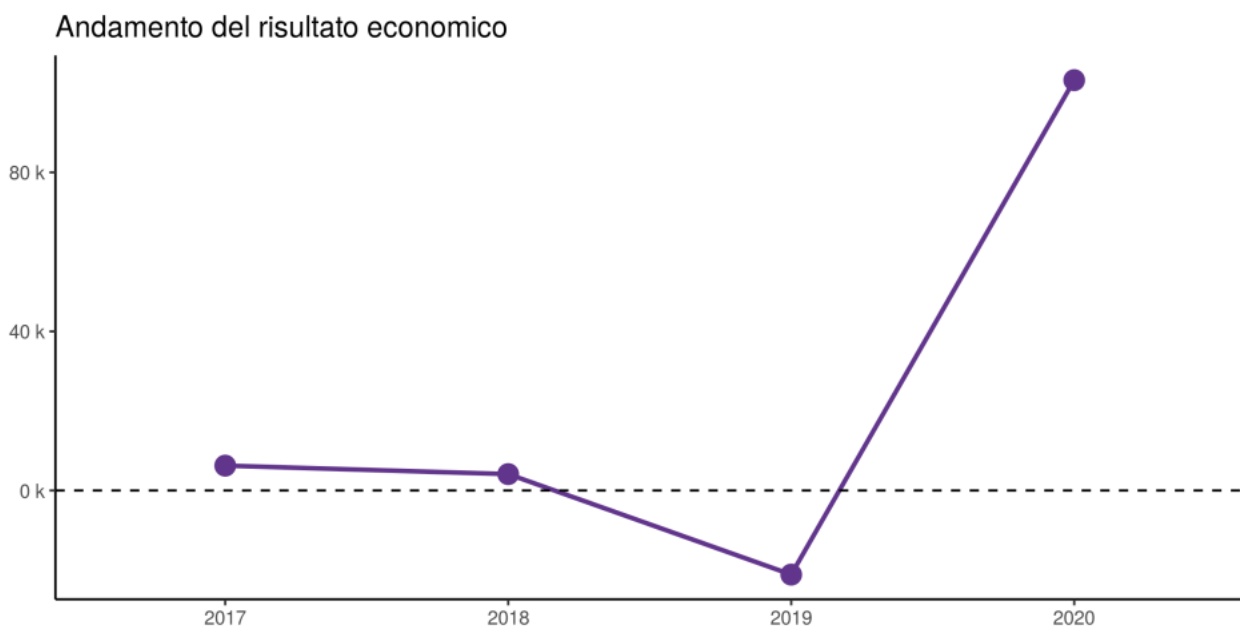
Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo considerato (2017-2020), come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno abbiamo registrato una variazione pari al -1.03%.



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2020 sono ammontati per la cooperativa a 6.116.795 €, di cui il 76,25% sono rappresentati da costi del personale

dipendente. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 3.475.670 Euro sono imputabili alle retribuzioni e relativi costi del personale erogati a lavoratori soci della cooperativa.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2020 un utile pari ad € 103.185. Pur non trattandosi di un dato cruciale vista la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle nostre risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (dato che la quasi totalità degli utili viene destinata a patrimonio indivisibile della cooperativa).



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della CLU. Il patrimonio netto nel 2020 ammonta a 710.493 Euro, posizionando quindi la cooperativa sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane. Il patrimonio è più nello specifico composto per il 50.02% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Più nello specifico, la riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 290.050 e le altre riserve sono di Euro 161.820. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2020 a 388.851 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività ed elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata così dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La CLU non ha strutture di proprietà e ciò spiega l'importo delle immobilizzazioni; l'attività viene realizzata in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio: tra gli immobili in cui viene realizzata l'attività si contano 4 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione.

L'attività condotta dalla cooperativa in queste strutture ha un valore aggiunto per la collettività che può essere espresso in termini di **riqualificazione economica e sociale**. Innanzitutto, lo svolgere attività di interesse collettivo e a beneficio della cittadinanza o di fasce bisognose della stessa, accresce il valore sociale del bene. In secondo luogo, un indicatore specifico di impatto economico è rappresentato dagli investimenti fatti su queste strutture. La cooperativa sociale nel corso del 2020 non ha invece realizzato investimenti sugli immobili descritti, tale per cui è possibile affermare che la rigenerazione e rivalorizzazione è stata di certo di tipo sociale ma non di tipo economico.

A conclusione di questa illustrazione di voci principali del bilancio per l'esercizio 2020, si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (nell'accezione condivisa del Gruppo Bilancio Sociale e nella relativa riclassificazione di bilancio), attraverso la riclassificazione dei dati come proposta nelle tabelle seguenti. In particolare, si osserva che il valore aggiunto è pari a 4.775.730 Euro ed il coefficiente di valore aggiunto (espresso dal rapporto tra valore aggiunto e valore della produzione) corrisponde al 76,68% ad indicare un peso discreto della gestione ordinaria della cooperativa sociale sulla creazione di valore economico. Il coefficiente di distribuzione a reddito al lavoro risulta invece pari al 97,66%, tale per cui è possibile affermare la distribuzione del valore a favore quasi esclusivo dei propri lavoratori.

Determinazione del valore aggiunto

A Valore della produzione	6.228.322
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	6.191.354
-rettifiche di ricavo	
+/- Variazione delle rimanenze prodotti in corso di lavorazione e finiti	-
+/- Variazione lavori in corso / immobilizzazioni / lavori interni	-
Incrementi per immobilizzazioni interne	-
Altri Ricavi e Proventi	36.968
B Costi intermedi della produzione	1.343.335
Consumi di materie prime, sussidiarie e di consumo	501.533
Costi per servizi	624.549
Costi per godimento di beni di terzi	173.689
Accantonamenti per rischi	-
Altri accantonamenti	-
+/- Variazione delle rimanenze materie prime e semilavorati	-6.743
Oneri diversi di gestione	50.307
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	4.884.987
+/- Saldo gestione accessoria	269
Proventi gestione accessoria	269
Oneri gestione accessoria	
+/- Saldo gestione straordinaria	-
Proventi gestione straordinaria	-
Oneri gestione straordinaria	-
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	4.885.256
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	3.146
Ammortamenti immobilizzazioni materiali	106.380
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	4.775.730

Distribuzione del valore aggiunto

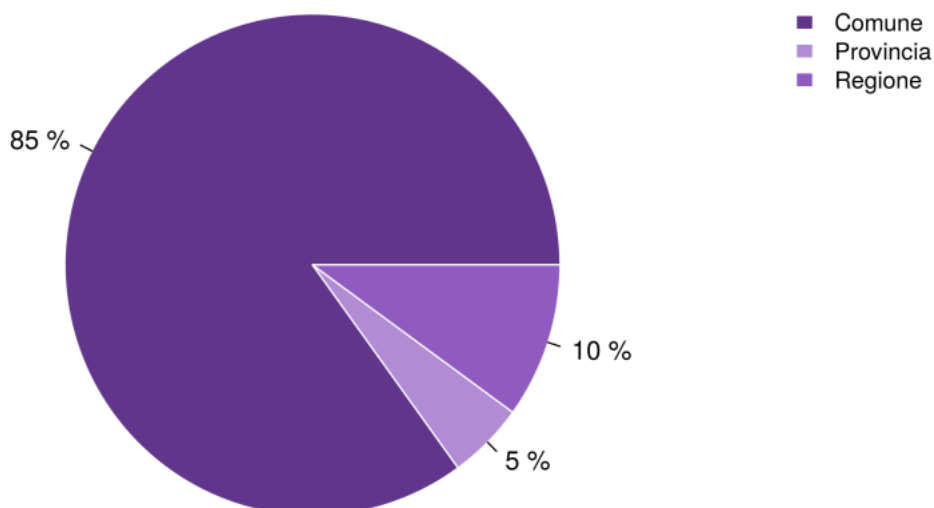
A Remunerazione del personale	4.663.934
Personale socio	3.475.670
Personale svantaggiato	815.696
Personale svantaggiato socio	647.213
B Remunerazione della Pubblica Amministrazione	-
Imposte	-
C Remunerazione del capitale di credito	8.611
Onei finanziari	8.611
D Remunerazione del capitale di rischio	-
Utili distribuiti	-
E Remunerazione dell'azienda	103.185
+/-Riserve	103.185
F Liberalità	-
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	4.775.730

PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Se il bilancio d'esercizio dà illustrazione della dimensione economico-finanziaria della cooperativa sociale e del valore economico generato, per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Si vuole così innanzitutto illustrare la diversa origine del valore della produzione generato. L'analisi della composizione del valore della produzione per territorio porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello comunale e nel dettaglio il valore della produzione ha ricaduta per l'85% sul Comune in cui la cooperativa sociale ha la sua sede, per il 5% sulla Provincia e il 10% sulla Regione.

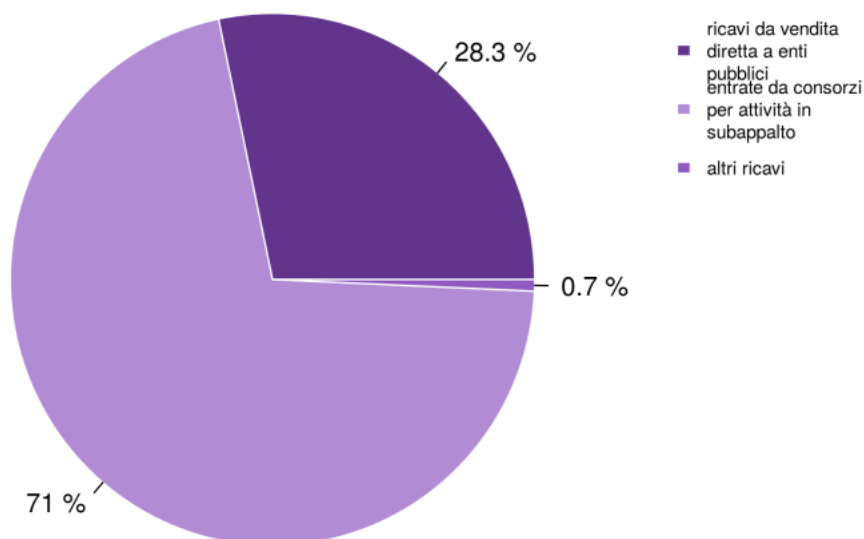
Valore della produzione per provenienza delle risorse



Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 99,41% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio invece ammontano rispettivamente a 1.059 Euro di contributi pubblici e 20.432 Euro di altri contributi in conto esercizio, per un totale complessivo di 21.491 Euro. Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2020 la cooperativa sociale ha ricevuto donazioni per un importo totale di 1.202 Euro, ad indicare una certa sensibilità del territorio all'oggetto e alla mission della cooperativa sociale.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi come rappresentato anche nel grafico sottostante- si osserva una composizione abbastanza eterogenea. In particolare 2.209.309 Euro da entrate da consorzi, 880.121 Euro da ricavi da vendita diretta a enti pubblici e 21.805 Euro da altri ricavi.

Composizione delle entrate



Rispetto ai committenti e clienti privati, un'analisi dei loro numeri e del loro peso sui ricavi può essere illustrativa della capacità della cooperativa sociale di rispondere al mercato e di essere conosciuta sullo stesso. Così, nella cooperativa sociale si rileva per il 2020 un numero di imprese committenti pari a 38, un numero di persone fisiche acquirenti di servizi pari a 26 e un totale di fatture e/o scontrini a persone fisiche acquirenti di prodotti pari a 2181. Inoltre l'incidenza del nostro primo e principale committente è pari al 34% sul totale del valore della produzione, quindi si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una certa esposizione al rischio.

Esplorando invece i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene da Aziende per l'Assistenza Sanitaria. Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono per il 40% dei casi da convenzioni a seguito di gara con clausola sociale, 20% dei casi da convenzioni a seguito di gara ad invito e per il 40% dei casi da affidamenti diretti. È anche da osservarsi come la CLU nel 2020 non abbia vinto alcun bando indetto da pubbliche amministrazioni.

SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Non ci sono segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.

PUBBLICITA' – 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	14/06/2021					
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.188	Lavoratori n. 53	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.



IMPATTO SOCIALE

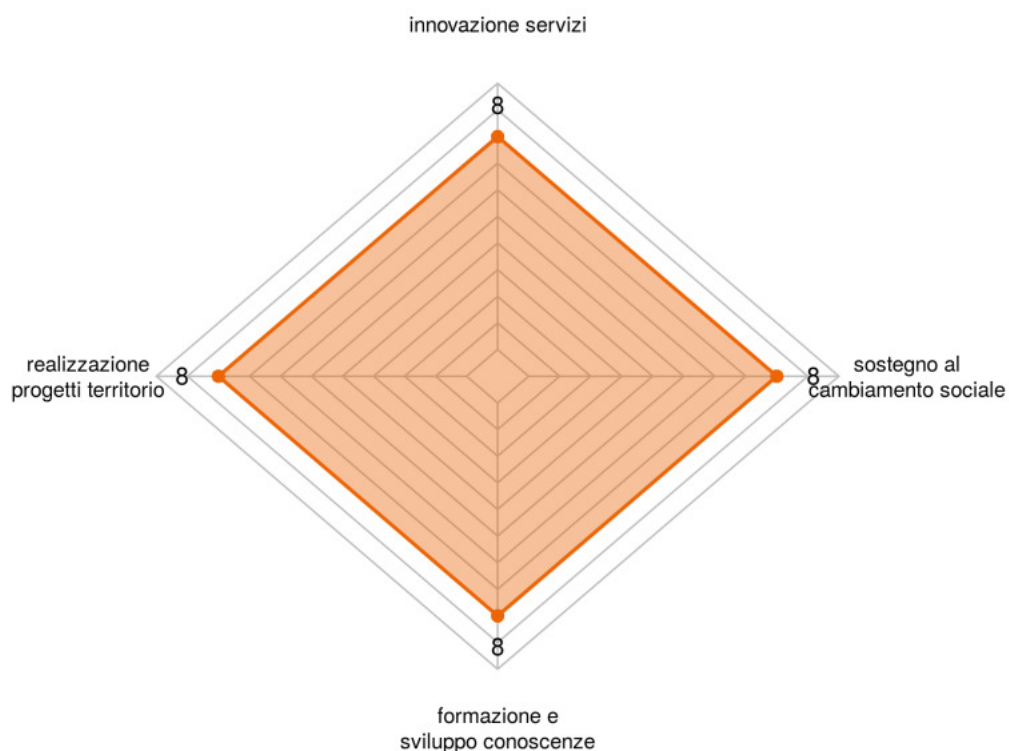
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Nella mappatura dei rapporti con gli stakeholder emerge chiaramente la rilevanza anche delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono stabiliti rapporti o interazioni più stabili, che rappresentano quindi partner o soggetti comunque atti a definire la 'rete'. Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, poiché esse richiedono l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze e elementi sociali, consentono la realizzazione di economie di scala e possono rendere più stabile la produzione, grazie all'identificazione di partner stabili. Ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti anche qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso. Così, innanzitutto, vogliamo distinguere tra rapporti con gli enti pubblici, con le imprese ordinarie del territorio e con le altre organizzazioni di Terzo settore.

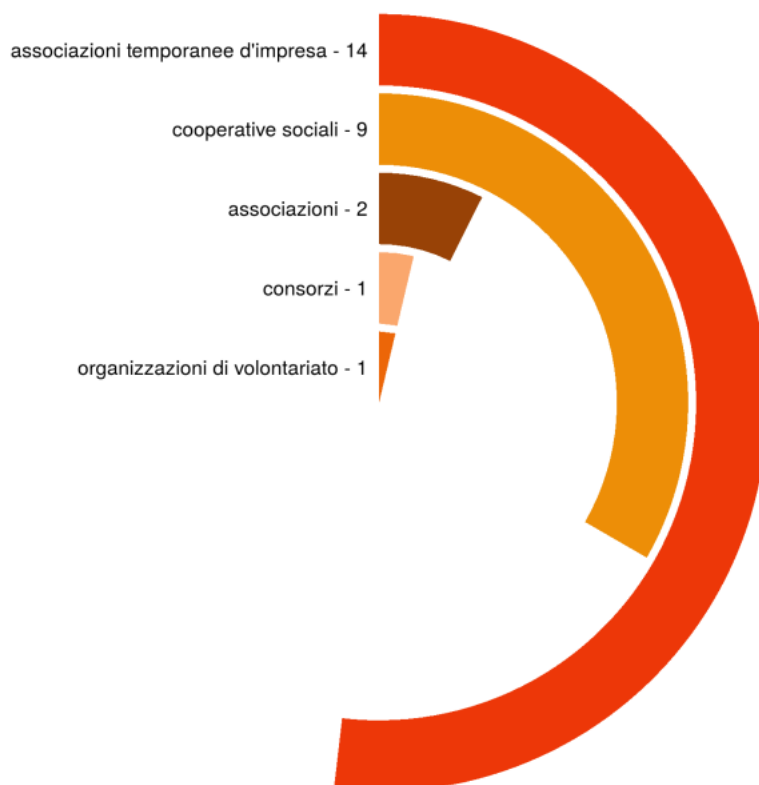
Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la CLU ha partecipato alla co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento, a riunioni e tavoli di lavoro inerenti i servizi di interesse e alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento, anche se tali attività non hanno condotto nel corso dello scorso anno a risultati visibili e concreti per il territorio, ma hanno semplicemente generato maggiori possibilità di incontro e confronto. Riteniamo inoltre che le attività condotte sul territorio dalla cooperativa sociale siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la nostra presenza ha permesso l'innovazione dei servizi, la realizzazione di progetti per il territorio e definizione di attività di interesse sociale, la formazione e lo sviluppo di conoscenze reciproche con il coinvolgimento dei dipendenti pubblici in attività condivise e il sostegno nello stabilire un movimento sociale che promuova cambiamento culturale, politico e sociale e influenzi l'opinione pubblica.

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati inoltre al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello. In particolare, Lavoratori Uniti "F. Basaglia" Impresa Sociale aderisce a 1 consorzio di cooperative sociali, 1 consorzio non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali, 14 associazioni temporanee d'impresa e 1 ente a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali.

La rete



In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, ci sembra di poter affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo settore abbastanza strutturata, poiché nel 2020 tra gli enti di Terzo settore con cui abbiamo interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si contavano 9 cooperative sociali, 2 associazioni, 1 organizzazione di volontariato e 2 enti di altra tipologia. 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". 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, 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 albergaggio qui di seguito descritti. Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dello scorso anno la cooperativa sociale si è relazionata con altri enti di Terzo settore realizzando ATI e partecipando ad appalti pubblici, per offrire agli utenti servizi integrati di inserimento lavorativo e di assistenza, per la co-progettazione di servizi sul territorio e per la realizzazione di attività per la comunità locale.

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui vogliamo partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico.

L'attenzione maggiore va tuttavia rivolta ora all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale, in quanto ente di Terzo settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa sociale ha un determinato ruolo di peso nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Crediamo quindi che il più elevato valore aggiunto che la cooperativa ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero tuttavia che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per la stessa ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro svolto dalla cooperativa nei confronti della comunità, ci sentiamo di poter affermare che la cooperativa ha investito ad oggi poco per alimentare il confronto e la conoscenza nella e con la comunità. La cooperativa non ha infatti investito né in azioni strutturate e momenti formalizzati come la realizzazione di incontri, tavoli di lavoro, indagini o feste, né in attività che prevedessero comunque una certa sensibilizzazione della collettività e quindi la crescita del territorio in termini di conoscenze o di inclusione sociale. Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, codice etico, certificazioni di qualità, sito internet, social network e pubblicazioni periodiche della cooperativa (es. giornalino).

La presenza nel territorio della cooperativa ha comunque due possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale. Sotto il primo profilo, la CLU è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della purtroppo limitata capacità della cooperativa di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.

Allegato 1 – Tavola sinottica di raccordo tra l'Atto di indirizzo della Regione in tema di bilancio sociale e il presente prospetto di bilancio sociale

Atto di indirizzo della Regione (parte A)	Indice Bilancio sociale Linee Guida nazionali
1. Descrizione della metodologia e delle modalità adottate per la redazione e l'approvazione del bilancio sociale	
Descrizione della metodologia	1- Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale
Tabella specificazioni	
2. Informazioni generali sulla cooperativa e gli amministratori	
a) nome della cooperativa	
b) indirizzo sede legale	2- Informazioni generali sull'ente
c) altre sedi secondarie	
d) nominativi degli amministratori, data di prima nomina e periodo per il quale rimangono in carica	3- Struttura governo amministrazione
e) nominativi dei soggetti che ricoprono cariche istituzionali	
f) settori nei quali la cooperativa produce o scambia beni e servizi di utilità sociale, con indicazione dei beni e servizi prodotti o scambiati	2- Informazioni generali sull'ente
3. Struttura, governo ed amministrazione della cooperativa	
a) informazioni sull'oggetto sociale come previsto nello statuto	
b) forma giuridica adottata dalla cooperativa, con evidenza delle eventuali trasformazioni avvenute nel tempo	2- Informazioni generali sull'ente
c) previsioni statutarie relative all'amministrazione e al controllo della cooperativa	
d) modalità seguite per la nomina degli amministratori	
e) particolari deleghe conferite agli amministratori	
f) informazioni sui soci della cooperativa con indicazione del loro numero ed evidenza dei soci finanziatori, dei soci volontari e delle persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), della legge regionale 20/2006, dei soci dimessi o esclusi	3- Struttura governo amministrazione
g) relazione sintetica della vita associativa, con l'indicazione del numero di assemblee svoltesi nell'anno, del numero di soci partecipanti all'assemblea annuale per l'approvazione del bilancio e dei temi sui quali i soci sono stati coinvolti, con particolare riferimento agli aspetti dell'informazione, della consultazione e della partecipazione democratica nelle scelte da adottare	

<p>h) mappa dei diversi portatori di interessi con indicazione del tipo di relazione che lega la cooperativa alle singole categorie (soci, addetti, clienti e committenti, utenti, fornitori, sostenitori finanziari, pubblica amministrazione, comunità locale)</p>	<p>3– Struttura governo amministrazione</p>
<p>i) compensi, a qualunque titolo corrisposti, ad amministratori e a persone che ricoprono cariche istituzionali elettive o non nella cooperativa</p>	
<p>l) compensi, a qualunque titolo corrisposti, a soggetti eventualmente incaricati del controllo contabile</p>	
<p>m) indicazione del valore massimo e del valore minimo delle retribuzioni lorde dei lavoratori dipendenti della cooperativa con distinta evidenza di valore della retribuzione e numerosità per le diverse tipologie di contratto di lavoro, con distinzione per i soci lavoratori e per le persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b) della legge regionale 20/2006</p>	<p>4– Persone che operano per l'ente</p>
<p>n) compensi corrisposti per prestazioni di lavoro non regolate da contratto di lavoro dipendente, con distinta evidenza di valore della retribuzione e tipologia di contratto, con distinzione per i soci lavoratori e per le persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), della legge regionale 20/2006</p>	
<p>o) numero di donne e di persone svantaggiate di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), della legge regionale 20/2006, sul totale dei lavoratori, con dettaglio per ciascuna tipologia di contratto di lavoro ed indicazione delle ore di lavoro prestate</p>	<p>4– Persone che operano per l'ente 5– Obiettivi e attività</p>
<p>p) imprese ed altri enti in cui la cooperativa abbia partecipazioni, a qualunque titolo e di qualunque entità, con indicazione delle attività svolta dagli enti partecipati e dell'entità della partecipazione</p>	
<p>q) imprese ed altri enti che abbiano nella cooperativa partecipazione, a qualunque titolo e di qualunque entità, con indicazione dell'attività svolta dagli enti partecipanti e dell'entità della partecipazione</p>	<p>7– Altre informazioni</p>
<p>r) principali reti e collaborazioni attive con enti pubblici, cooperative sociali, altri enti senza scopo di lucro ed altre imprese commerciali, specificando la natura del rapporto e delle intese, con particolare riguardo agli aspetti concernenti la collaborazione con enti ed associazioni esponenziali degli interessi sociali delle comunità territoriali</p>	
<p>s) totale dei volontari attivi nell'organizzazione nell'ultimo anno e tipo di impiego presso l'organizzazione, con indicazione del numero di coloro che sono entrati e usciti nel suddetto periodo</p>	<p>4– Persone che operano per l'ente</p>
<p>t) numero e tipologie dei beneficiari, diretti ed indiretti, delle attività svolte</p>	<p>5– Obiettivi e attività</p>
<p>u) valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario cui la cooperativa è potenzialmente esposta e dei fattori generali che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e descrizione delle procedure poste in essere per prevenire tali rischi</p>	<p>5– Obiettivi e attività 6– Situazione economica e finanziaria</p>
<p>4. Obiettivi e attività</p>	
<p>a) finalità principali della cooperativa, in coerenza con quanto previsto nell'atto costitutivo o statuto e con specifico riferimento agli obiettivi di gestione dell'ultimo anno</p>	<p>2– Informazioni generali sull'ente</p>
<p>b) riassunto delle principali attività che la cooperativa pone in essere in relazione all'oggetto sociale con specifica descrizione dei principali progetti attuati nel corso dell'anno e con particolare riguardo alle attività orientate a favore delle persone più bisognose di aiuto e sostegno, in quanto incapaci di provvedere alle proprie esigenze, nonché alla</p>	<p>5– Obiettivi e attività</p>

produzione di innovazioni che hanno migliorato le capacità operative della cooperativa	
c) analisi dei fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi, distinguendo tra quei fattori che sono sotto il controllo della cooperativa e quelli che non lo sono	
d) valutazione – utilizzando specifici indicatori qualitativi e quantitativi – dei risultati conseguiti ed in particolare dell’impatto sul tessuto sociale di riferimento, dei principali interventi realizzati o conclusi nell’anno, con evidenza di eventuali scostamenti dalle previsioni, con particolare riferimento, per le cooperative sociali che svolgono le attività di cui all’articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), alla qualità ed efficacia dei processi di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ed ai livelli di collaborazione raggiunti con gli enti pubblici competenti e le stesse persone svantaggiate nella relativa progettazione ed attuazione	5- Obiettivi e attività
e) forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei beneficiari delle attività nella vita associativa della cooperativa	4- Persone che operano per l’ente 5- Obiettivi e attività
f) descrizione delle attività di raccolta fondi, pubblici e privati, svolte nel corso dell’anno	6- Situazione economica e finanziaria
g) indicazione delle strategie di medio e lungo termine e sintesi dei piani futuri.	2- Informazioni generali sull’ente 5- Obiettivi e attività
5. Esame della situazione economica e finanziaria	
a) analisi delle entrate e dei proventi	
b) analisi delle uscite e degli oneri	
c) determinazione del valore aggiunto ed evidenziazione della sua distribuzione tra remunerazione del personale (con distinzione dei soci e delle persone svantaggiate), della pubblica amministrazione, del capitale di credito, dell’azienda e le liberalità e le partecipazioni associative	6- Situazione economica e finanziaria
d) costi relativi all’attività di raccolta fondi, entrate conseguite e percentuale di tali entrate utilizzata per coprire i costi dell’attività di raccolta fondi	
e) analisi dei principali investimenti effettuati, delle modalità di finanziamento ed indicazione di come questi investimenti sono funzionali al conseguimento degli obiettivi della cooperativa	
6. Pubblicità	
Descrizione della pubblicità data al bilancio sociale approvato	
Tabella specificazioni	

