



Bilancio sociale

Società Cooperativa Sociale Lavoratori
Uniti "F. Basaglia" - Impresa Sociale

Esercizio 2022



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

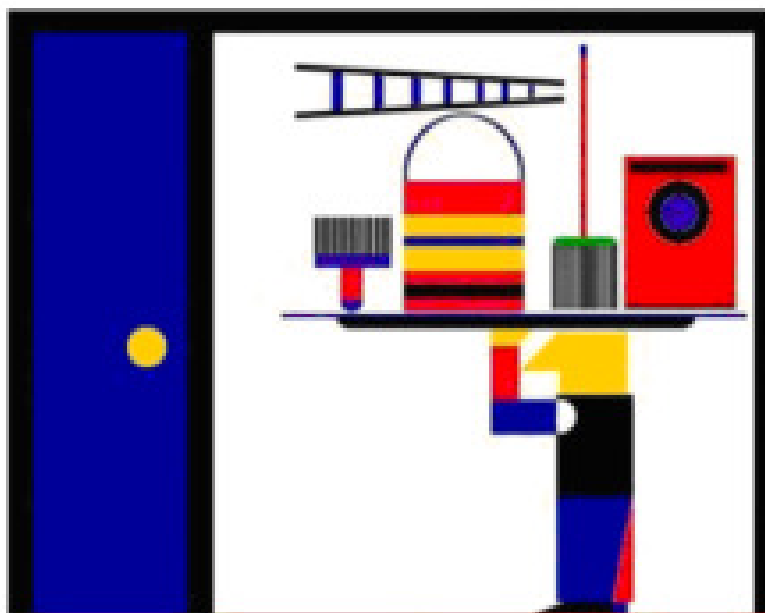
In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2022 la cooperativa sociale CLU BASAGLIA si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello 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 stabilisce 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 si vuole 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, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

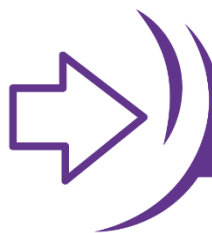
Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette 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, autonomia delle terze parti per le parti 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 ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre inoltre -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, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, 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.



INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Il presente bilancio sociale rendiconta le attività svolte dalla cooperativa sociale CLU Basaglia, codice fiscale 00124570326, che ha la sua sede legale all'indirizzo Via Caduti della R.A.M.B. 5, Muggia (TS). La cooperativa viene inizialmente fondata il 16 dicembre 1972 nell'ospedale psichiatrico di Trieste diretto da Franco Basaglia. Ne fanno parte donne e uomini internati che sino allora, in nome dell'ergoterapia, avevano svolto attività di pulizia, lavanderia, trasporto lenzuola dentro le mura di San Giovanni. All'epoca la maggioranza degli internati nei manicomi non aveva i diritti civili. Far riconoscere il diritto a un salario equo per una vita indipendente è stato il grande ostacolo che abbiamo superato, nascendo. La CLU Basaglia è quindi la prima cooperativa sociale d'Europa, in Italia anticipa le "cooperative integrate" poi successivamente chiamate cooperative di tipo B. All'inizio degli anni 80 la CLU prende il nome del suo fondatore, Franco Basaglia scomparso nell'agosto del 1980. La CLU cresce e si sviluppa, anche grazie al contributo di fondi europei che, negli anni 90, permettono di sperimentare l'apertura di nuovi settori, nuove opportunità di inserimento socio lavorativo per persone fragili. L'ampio processo di liberazione e riconoscimento dei diritti di cittadinanza aperto da Franco Basaglia è ancora fragile. Oggi siamo un'impresa, orgogliosa di una



**COOPERA
TIVALAVO
RATORIUN
ITIFRANCO
BASAGLIA**

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: ridare un ruolo di lavoratori 5 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, paghi. La CLU, convinta che ogni persona è una risorsa, riesce così a valorizzare il potenziale individuale di ogni suo socio lavoratore. Oltre alla creazione di opportunità di lavoro per i soci, la cooperativa si impegna per assicurare loro continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche sociali e professionali, accrescerne le capacità lavorative e la qualificazione, sviluppare il senso di partecipazione all'attività dell'impresa cooperativa, promuovere nel contesto delle prestazioni di lavoro e della vita societaria i valori costituzionali della solidarietà, della dignità, dell'uguaglianza, della libertà, della sicurezza e della salute. Oggi esprimiamo questa nostra missione operando in una pluralità di settori (divisioni) che consentono e favoriscono l'inserimento lavorativo di un insieme di persone aventi diverse caratteristiche e competenze umane, lavorative, sociali. Quale cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B), essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone svantaggiate e attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nel settore attività di pulizia e disinfestazione.



CLU BASAGLIA è una cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B) e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone svantaggiate operando nei settori: fornitura di pasti preparati, attività di pulizia e disinfestazione e cura e manutenzione del paesaggio.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	CLU BASAGLIA
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo plurimo (A+B)
Codice Fiscale/P. Iva	00124570326
Sede Legale	VIA CADUTI DELLA R.A.M.B 5, Muggia (TS)
Altre Sedi	VIA G. DE PASTROVICH 1, TRIESTE VIA PIETÀ 2, TRIESTE VIALE XX SETTEMBRE 43, TRIESTE

La cooperativa sociale nello specifico svolge le seguenti attività:

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 affidato a oggi, la CLU ha incrementato il numero di budget in cogestione, ampliando e diversificando gli interventi. Nel progetto Villa Carsia (complesso ATER a Trieste) affianca il Dipartimento di Salute Mentale nella sperimentazione di percorsi di emancipazione abitativa e sociale.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle **attività 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

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.

Le tappe della nostra storia

1972 – FONDAZIONE DELLA COOPERATIVA LAVORATORI UNITI DI TRIESTE

1991 – LEGGE 381 PER IL RICONOSCIMENTO DELLE COOPERATIVE SOCIALI

2012 – LA COOPERATIVA DIVENTA DI TIPO MISTO

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa nasce nel 1972 come cooperativa di produzione e lavoro e assume la forma di cooperativa sociale nel 1991. CLU BASAGLIA viene inizialmente fondata il 16 dicembre 1972 nell'ospedale psichiatrico di Trieste diretto da Franco Basaglia. Ne fanno parte donne e uomini internati che sino allora, in nome dell'ergoterapia, avevano svolto attività di pulizia, lavanderia, trasporto lenzuola dentro le mura di San Giovanni.

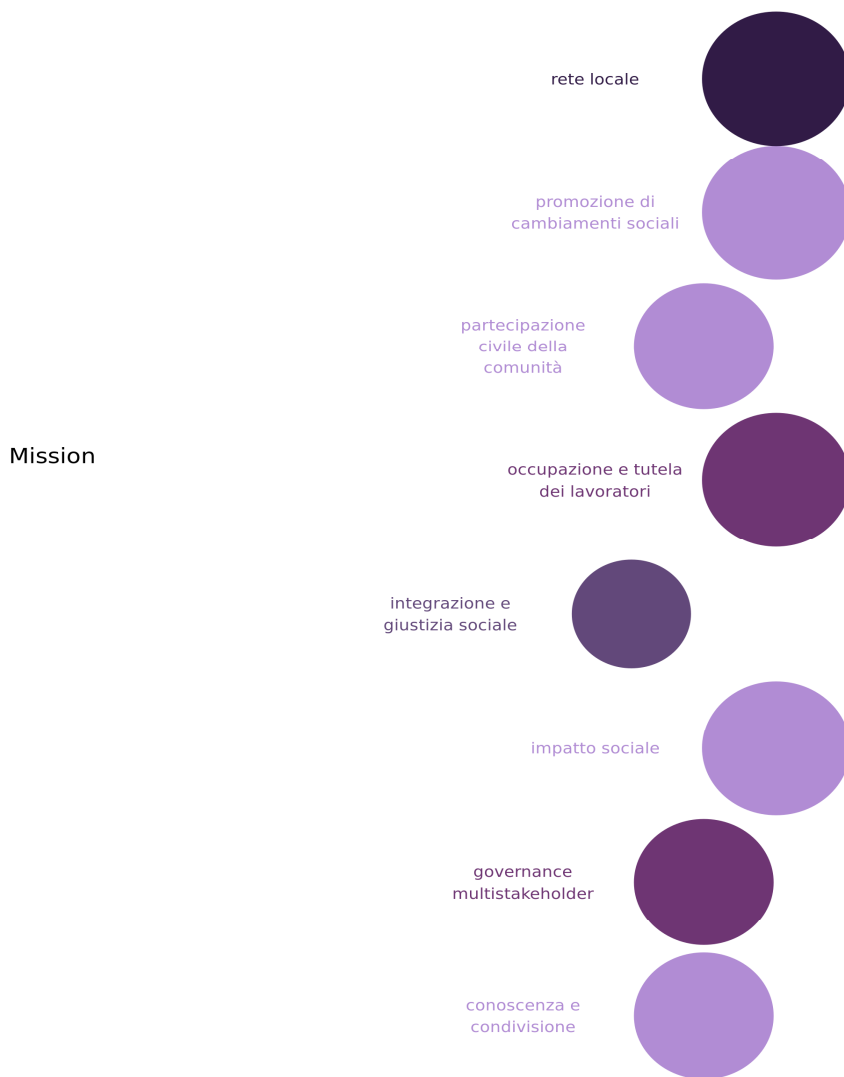


All'epoca la maggioranza degli internati nei manicomi non aveva i diritti civili. Far riconoscere il diritto a un salario equo per una vita indipendente è stato il grande ostacolo che abbiamo superato, nascendo. La CLU Basaglia è quindi la prima cooperativa sociale d'Europa, in Italia anticipa le "cooperative integrate" poi successivamente chiamate cooperative di tipo B. All'inizio degli anni 80 la CLU prende il nome del suo fondatore, Franco Basaglia scomparso nell'agosto del 1980. La CLU cresce e si sviluppa, anche grazie al contributo di fondi europei che, negli anni

90, permettono di sperimentare l'apertura di nuovi settori, nuove opportunità di inserimento socio lavorativo per persone fragili. L'ampio processo di liberazione e riconoscimento dei diritti di cittadinanza aperto da Franco Basaglia è ancora fragile. Oggi siamo un'impresa, orgogliosa di una professionalità costruita e difesa con tenacia in questi lunghi anni. La CLU 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: ridare un ruolo di lavoratori alle persone in difficoltà favorendone l'inclusione sociale. Per raggiungere tale obiettivo, la CLU è impresa: una cooperativa che fornisce diversi servizi a enti pubblici e a privati, garantendo un'alta performance lavorativa in tutti i settori di competenza. Essere cooperativa sociale e insieme impresa soggetta alle regole del mercato è una sfida particolarmente ardua in questa fase di crisi economica: la CLU persegue gli stessi obiettivi di democrazia, mutualità e contrasto all'ineguaglianza che l'hanno fondata. 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, paghi. La CLU, convinta che ogni persona è una risorsa, riesce così a valorizzare il potenziale individuale di ogni suo socio lavoratore. Oltre alla creazione di opportunità di lavoro per i soci, la cooperativa si impegna per assicurare loro continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche sociali e professionali, accrescerne le capacità lavorative e la qualificazione, sviluppare il senso di partecipazione all'attività dell'impresa cooperativa, promuovere nel contesto delle prestazioni di lavoro e della vita societaria i valori costituzionali della solidarietà, della dignità, dell'uguaglianza, della libertà, della sicurezza e della salute. Oggi esprimiamo questa nostra missione operando in una pluralità di settori (divisioni) che consentono e favoriscono l'inserimento lavorativo di un insieme di persone aventi diverse caratteristiche e competenze umane, lavorative, sociali.





Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. 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 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.

Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà anche nel presente bilancio sociale. Alla luce dei risultati estremamente soddisfacenti sinora conseguiti e sopra illustrati, il primo obiettivo della cooperativa è inevitabilmente il loro consolidamento attraverso la prosecuzione del già avviato processo di riorganizzazione interna, che dovrà essere strutturato in termini di caratteristica costante in modo da adattarsi progressivamente, di volta in volta, alla mutevole realtà, ma avvalendosi ora anche di un nuovo supporto tecnico esterno, finalizzato a consentire l'osservazione

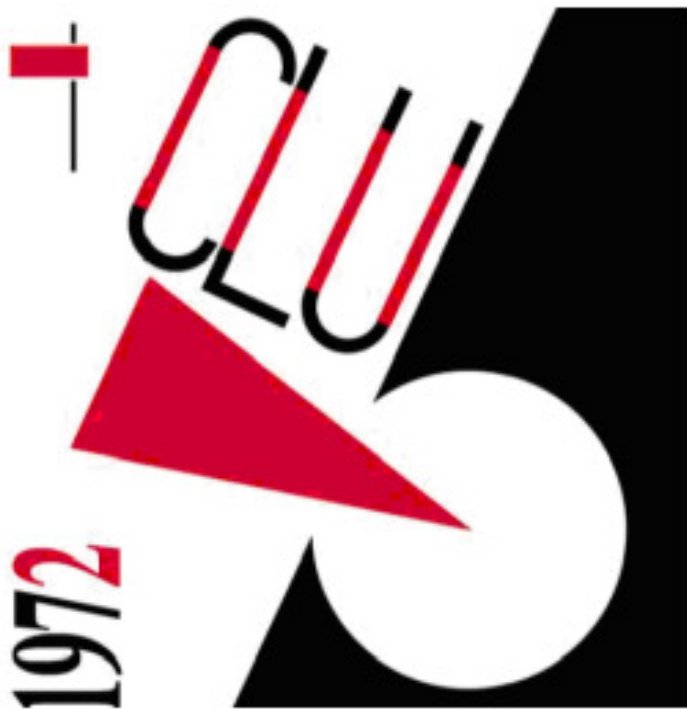


oggettiva e quanto più imparziale delle eventuali criticità che dovessero presentarsi. È apparsa infatti prioritaria la revisione delle risorse, umane e materiali, disponibili e l'individuazione delle modalità con le quali ricollocarle al meglio, se del caso, anche a fronte delle eventuali nuove esigenze e ciò attraverso la ridefinizione delle funzioni e delle singole responsabilità all'interno dell'azienda, armonizzandole per garantire la massima fluidità nelle comunicazioni interne e consentire così a tutti i singoli uffici di fornire il loro migliore contributo, ma, nel contempo, di ricevere dagli altri i flussi di informazioni necessarie per assumere le migliori decisioni, ciascuno nel proprio ambito. Tuttavia, oltre all'implementazione delle best practices endoaziendali di cui si è appena detto, proprio nell'ottica di favorire un ampliamento qualitativo e quantitativo del ruolo e dell'area di influenza della cooperativa nella realtà lavorativa e sociale di potenziale operatività si collocano due importanti progetti di imminente realizzazione e, cioè, il rafforzamento dell'opera di sostegno 15 esterno –



concepito esclusivamente e deliberatamente solo come a lungo termine – della cooperativa Lister e ciò all'imprescindibile fine di rafforzare così, proprio attraverso il supporto all'attività di riciclo e riuso creativo realizzata da tale ente, l'attenzione e la cura che la CLU ha da sempre riservato all'ambiente ed all'ecologia. Inoltre, l'Assemblea dei Soci e delle Socie della Cooperativa sarà chiamata anche ad

esprimersi in merito al progetto di fusione che questo Consiglio di Amministrazione auspica condurrà all'incorporazione di una storica e importante realtà cittadina, quella della Cooperativa Facchini Arianna. L'operazione che viene sottoposta all'approvazione assembleare è una fusione a norma dell'art. 2501-ter, c.c. La Cooperativa Arianna e la CLU Basaglia sono enti che si qualificano per lo scopo mutualistico che intendono perseguire e svolgono da oltre 30 anni attività di logistica, sanificazione, ecologia, servizi alla persona e ristorazione prevalentemente nel territorio corrispondente alla Provincia di Trieste. La fusione di cui trattasi è un'operazione altamente auspicabile per le due società sia dal punto di vista gestionale ed industriale sia dal punto di vista strategico. Infatti, l'unificazione delle società condurrà a maggiore efficienza (risparmio di costi) ed efficacia (qualità delle prestazioni agli utenti) consentendo il raggiungimento di economie di scala e la realizzazione di sinergie legate anche alla migliore allocazione delle risorse produttive e un'integrata gestione delle risorse umane impiegate dalle due realtà. In sostanza, la fusione tra Cooperativa Arianna e la CLU Basaglia darà origine ad un soggetto di notevoli dimensioni ed integrato strutturalmente, il quale sarà meglio in grado di affrontare le importanti sfide future in contesti caratterizzati da una sempre più elevata competitività.





STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

Governare la Cooperativa

Soci	184
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	83%
Membri del Consiglio di Amministrazione	6
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	10

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

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

ASSEMBLEA DEI SOCI È l'organo sovrano della cooperativa, con poteri e funzioni attribuiti dallo Statuto, descritti negli articoli dal 30 al 35. L'Assemblea può essere ordinaria o straordinaria e viene convocata dagli amministratori mediante avviso contenente l'indicazione dell'elenco delle materie da trattare, del luogo dell'adunanza e della data e ora della prima e della seconda convocazione. Art. 30 Assemblea ordinaria "approva il bilancio consuntivo con la relazione del Consiglio di Amministrazione e, se dovesse ritenerlo utile, approva anche l'eventuale bilancio preventivo; determina il periodo di durata del mandato e il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine e revoche; determina la misura dei compensi da corrispondersi agli amministratori per



la loro attività collegiale; nomina, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del collegio sindacale, elegge tra questi il Presidente e fissa i compensi loro spettanti; delibera l'eventuale revoca; conferisce e revoca, sentito il collegio sindacale se nominato, l'incarico di controllo contabile ex articolo 2409 quater del codice civile e determina il corrispettivo relativamente all'intera durata dell'incarico; delibera sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e del soggetto incaricato del controllo contabile ex articolo 2409 bis del Codice Civile; approva i regolamenti previsti dal presente Statuto con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria; delibera sulle domande di ammissione del socio non accolte dal Consiglio di Amministrazione, in adunanza appositamente convocata e, in ogni caso, in occasione della prima convocazione successiva alla richiesta da parte dell'interessato di pronuncia assembleare;



delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle disposizioni dell'apposito regolamento e dalle leggi vigenti in materia; delibera la corresponsione di eventuali trattamenti economici ulteriori, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati nel rispetto della legge; delibera le procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale di cui all'art. 5 del presente Statuto approvandone annualmente, in sede di approvazione del bilancio, gli stati di attuazione, previo parere dell'assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa. L'assemblea ordinaria delibera inoltre su ogni altra materia ad essa attribuita dalla legge e dal presente Statuto." Art. 31 Assemblea straordinaria "l'assemblea, a norma di legge, è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza, ad eccezione delle materie riservate espressamente dal presente Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione: la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello Statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale." Si rimanda al paragrafo 3.1 per la descrizione delle Assemblee dei soci svoltesi nell'anno 2019.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È l'organo di gestione della cooperativa, cui sono dedicati gli articoli dal 36, 37, 38 e 39 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati: Art. 36 Nomina - Composizione – Durata Il Consiglio di Amministrazione si compone da un minimo di cinque ad un massimo di nove consiglieri eletti dall'assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza degli amministratori è scelta fra i soci cooperatori ovvero tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. (...) Il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi, secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. (...) Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente e il Vice Presidente se non vi ha già provveduto l'assemblea, e può delegare, determinandone nella deliberazione, parte delle proprie attribuzioni ad uno degli amministratori, oppure ad un comitato esecutivo; in

ogni caso non potranno essere oggetto di delega, oltre alle materie di cui all'articolo 2381 del codice civile, anche i poteri di ammissione, di recesso e di esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci. (...) Art. 37 Competenza e Riunioni Il Consiglio di Amministrazione è investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa. (...) Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente tutte le volte nella quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due consiglieri. (...) Alla data odierna il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da 7 consiglieri tutti soci lavoratori.

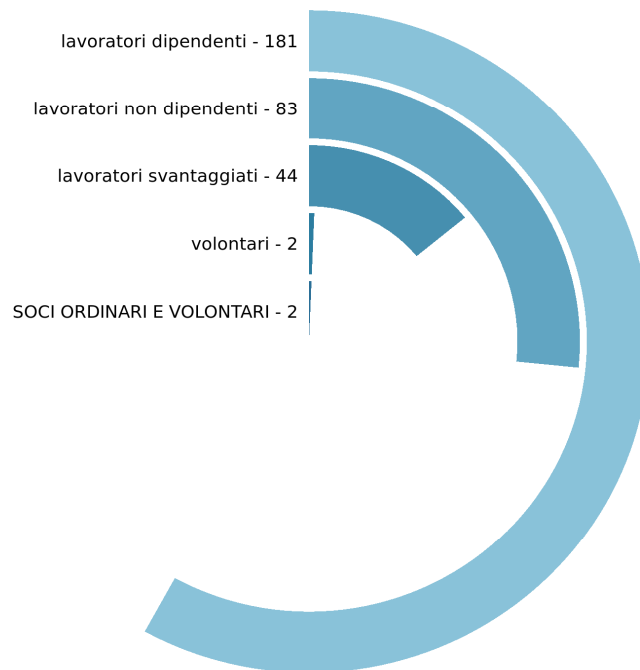
COLLEGIO SINDACALE È l'organo di controllo della cooperativa. Il suo funzionamento è descritto agli articoli 40, 41 e 42 dello Statuto, qui di seguito sintetizzati: Art. 40 Collegio Sindacale - Nomina - Composizione - Durata Il collegio sindacale, qualora nominato dall'assemblea a norma del precedente 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. Al 31 dicembre 2022, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 312 soci e durante l'anno si è registrata l'entrata di 26 e l'uscita di 17 soci, registrando così una variazione positiva.

CLU BASAGLIA si è dotata di una base sociale multi-stakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: l'83.41% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa

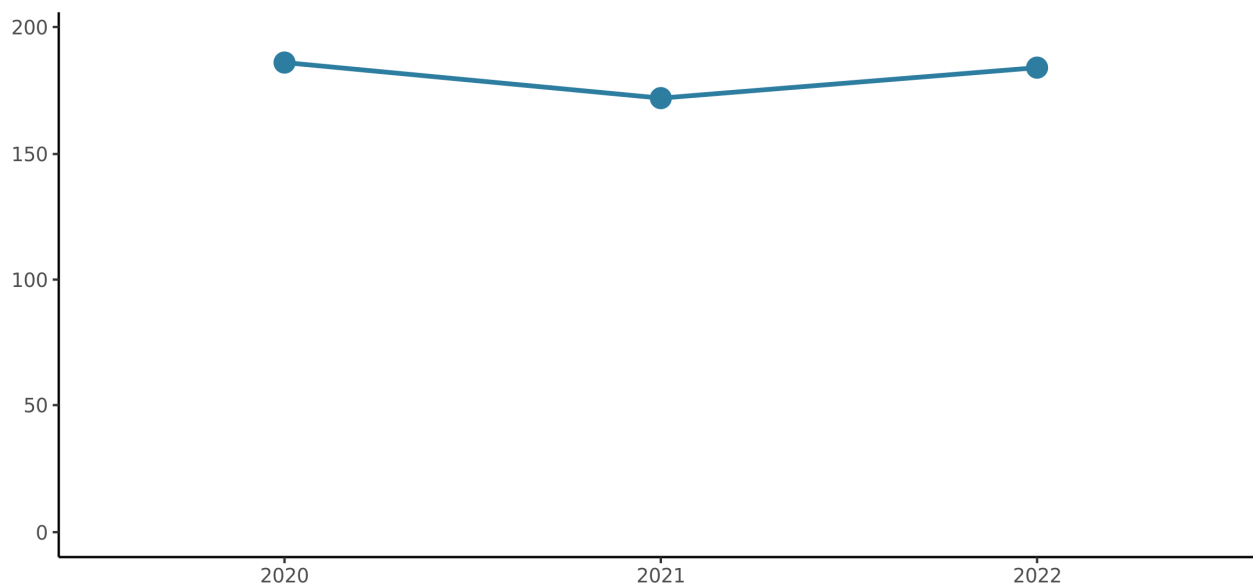
sociale trova poi compimento anche nella presenza nella base sociale di 44 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

Suddivisione soci per tipologia



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. 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.

Andamento numero soci



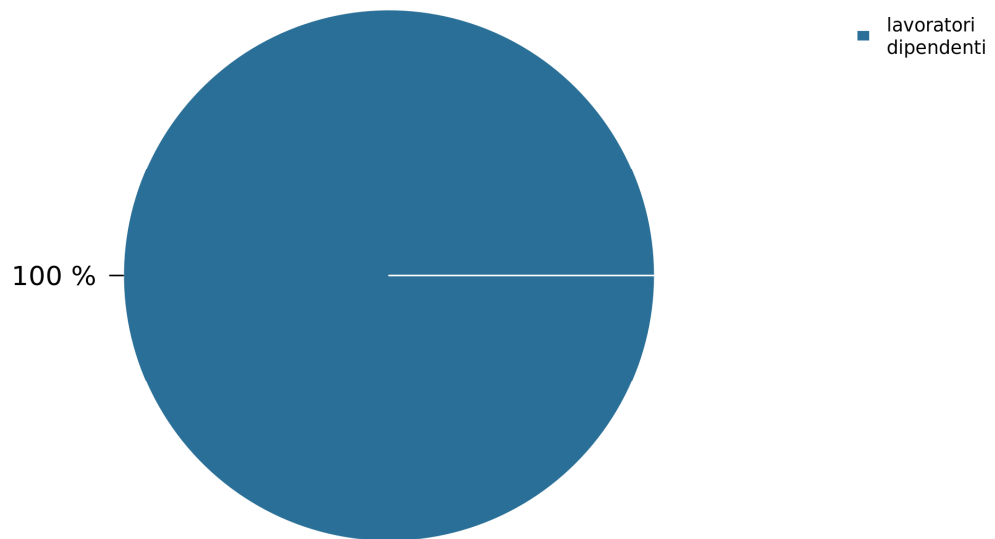
Nel 2022 CLU BASAGLIA ha organizzato 2 assemblee ordinarie. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente dell'83%, di cui il 52% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 62.64%).

La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche nel coinvolgimento negli organi di governo di donne, giovani ed immigrati: CLU BASAGLIA conta così la presenza tra i suoi soci di un 16.29% di immigrati e minoranze e di un 10.23% di giovani under 30, mentre il CdA vede la presenza di donne.

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 6 consiglieri e nell'anno il CdA si è riunito 10 volte e il tasso medio di partecipazione è stato del 90%.

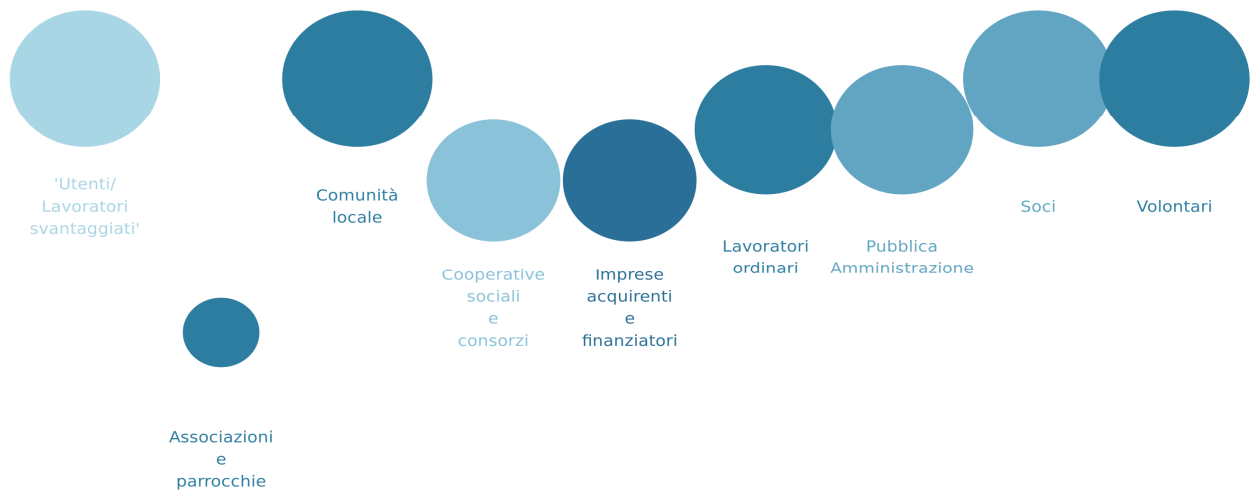
Cognome e nome	Ruolo	Data prima nomina	Durata in carica
Ivan Brajnik	President e	10/01/2003	
Donatella Grizon	Vicepresi dente	10/01/2003	
Alessandro Martellos		25/06/2008	
Gianluca Rampini		25/05/2018	
Marijana Music		24/07/2020	
Marco Nicola		24/07/2020	

Composizione del CdA



La cooperativa sociale non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi ruoli all'interno della cooperativa. Inoltre, gli utili conseguiti nel 2021 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati 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.

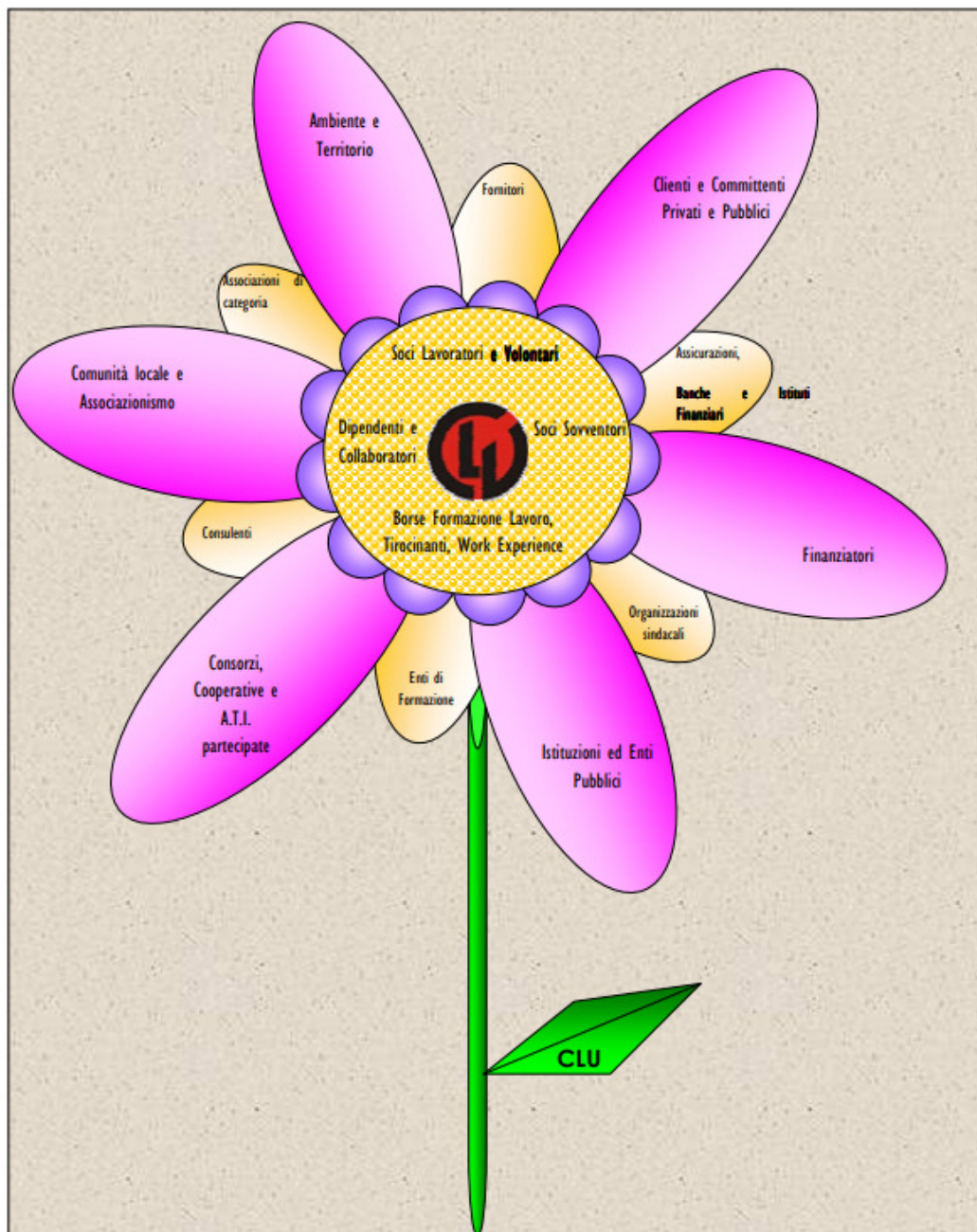
Stakeholder



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 con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.

In particolare, le modalità di **coinvolgimento dei lavoratori** sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione e la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali. Rilevante anche l'investimento nel coinvolgimento degli **altri portatori d'interesse**, attraverso la partecipazione a momenti di co-progettazione e il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione dell'attività.



Mapa dei portatori di interesse di CLU



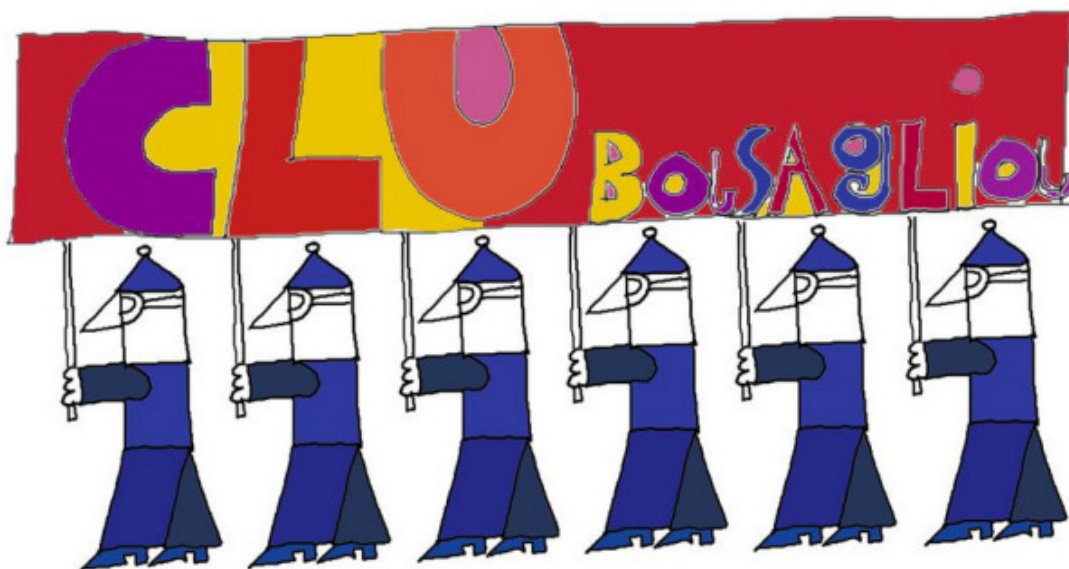
PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori e professionisti che anche nel 2022 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per CLU BASAGLIA.

Le Risorse Umane

Lavoratori ordinari	271
Lavoratori svantaggiati	67
Professionisti	13
Ragazzi in servizio civile	8

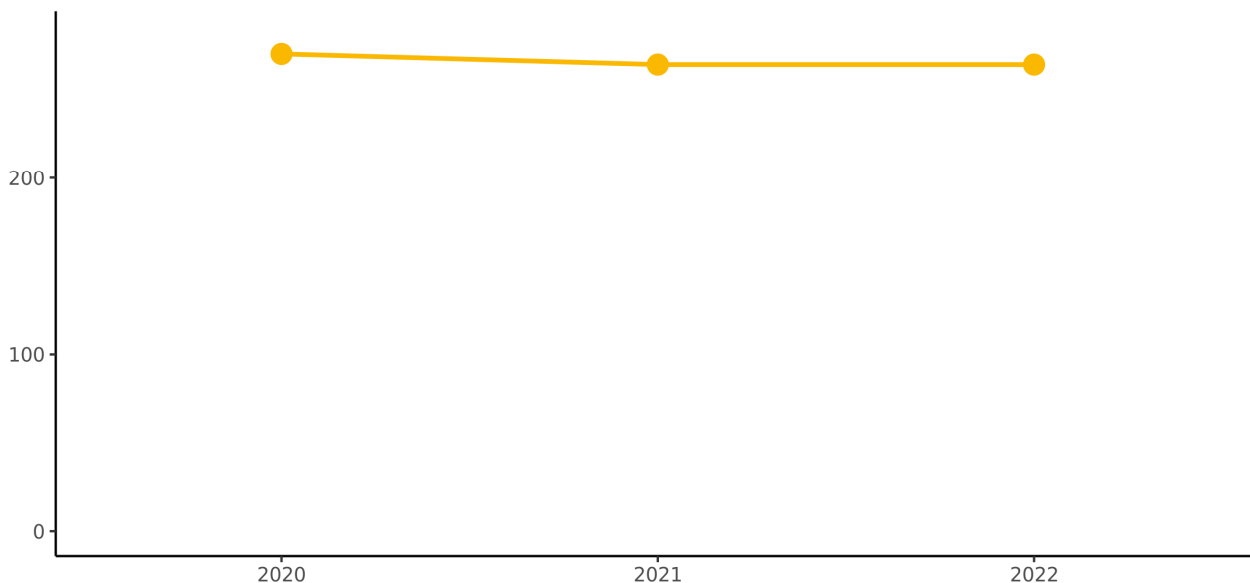
I DIPENDENTI



I **lavoratori dipendenti**, non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2022 sono 264, di cui l'82.2% a tempo indeterminato e il 17.8% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 67 dipendenti rispetto all'uscita di 73 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Inoltre, vi è da considerare che nell'arco dell'anno 26 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2022 è stato quindi di 271 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 192,61 unità (per un totale di 336.335 ore retribuite).

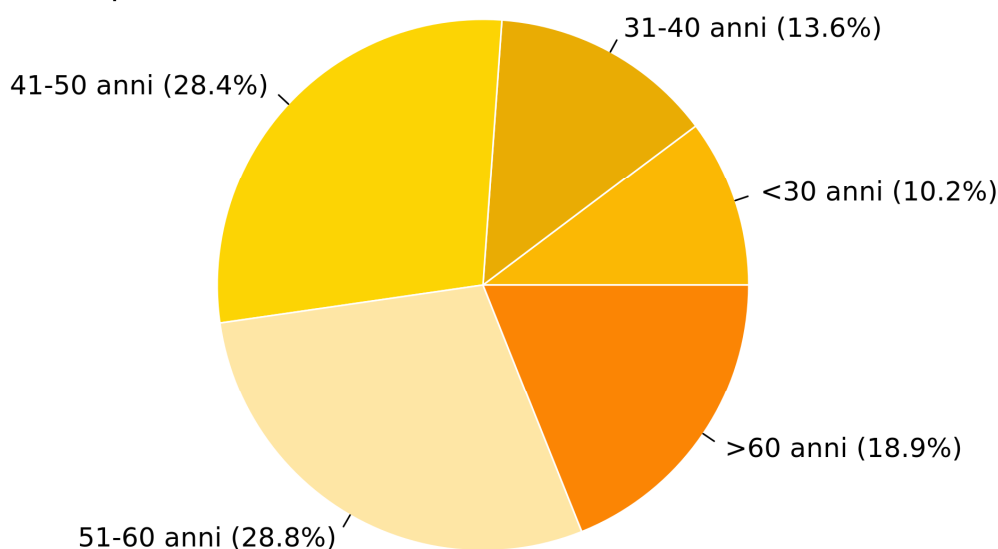
Andamento numero totale lavoratori ordinari



I tratti socio-demografici dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 53.41%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 10.23%, contro una percentuale del 47.73% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

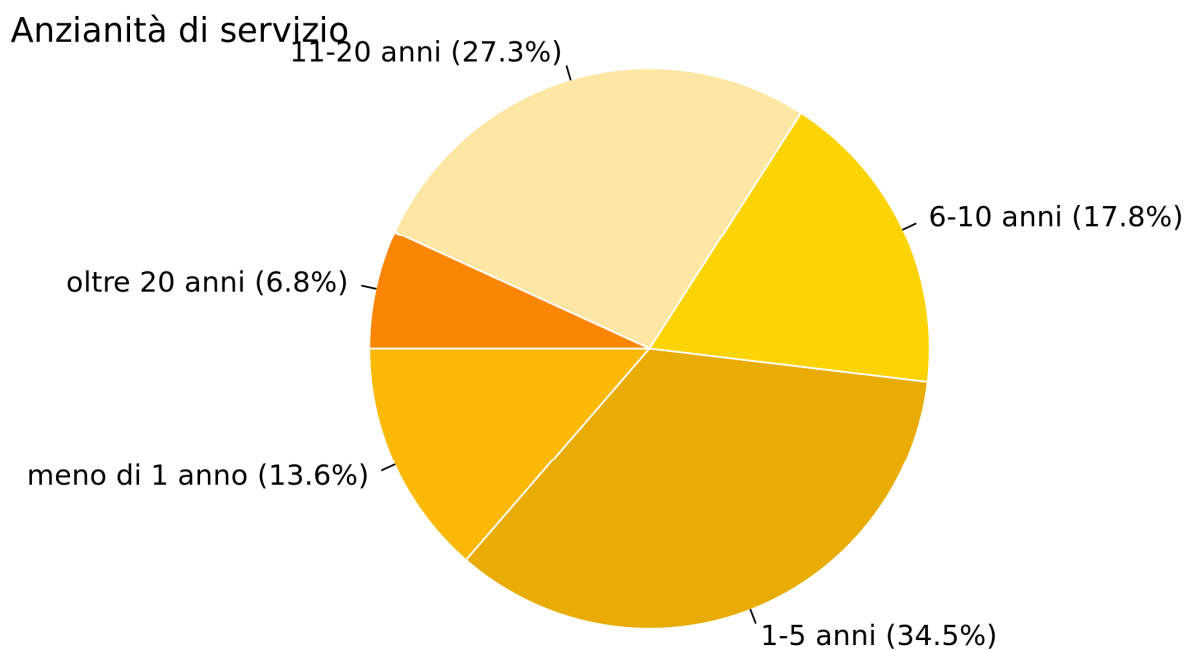
Composizione per età



I profili formativi e la classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 96 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 82 lavoratori diplomati e 38 laureati.

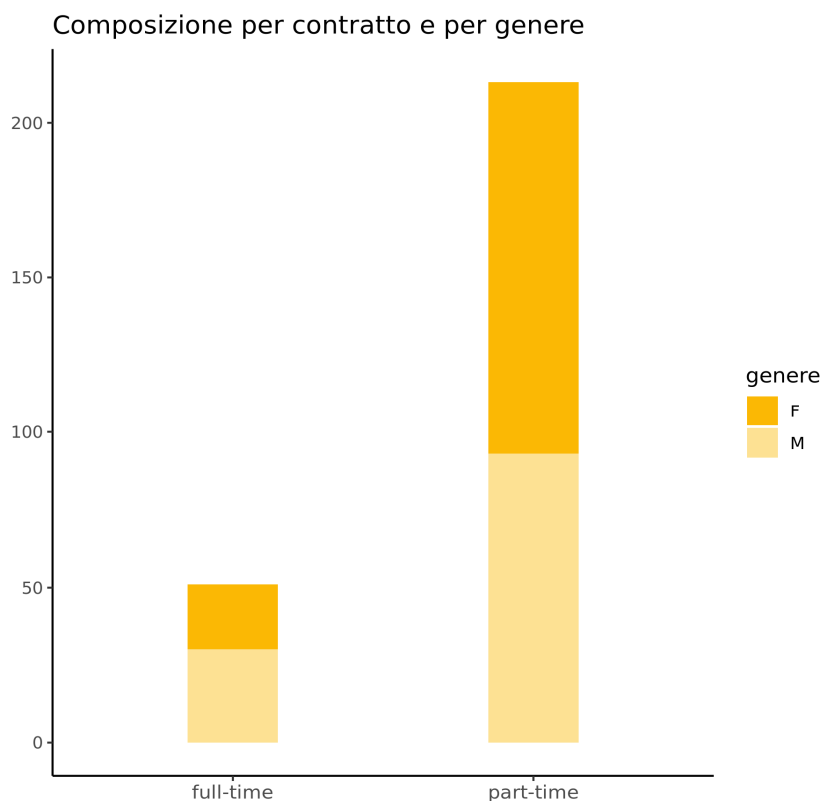
Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 150 operai semplici, 51 operai specializzati, 12 coordinatori di cantiere e capisquadra, 10 altri educatori, 9 educatori con titolo, 8 coordinatori, 6 assistenti alla persona, 5 impiegati, 4 responsabili e 2 direttori.

Il 12.12% dei lavoratori si occupa quindi della parte A dell'attività, vale a dire dell'assistenza socio-sanitaria, mentre l'85.98% si occupa dell'inserimento lavorativo.



In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 51.89% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni, 18 lavoratori addirittura da oltre 20 anni.

Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 19.32% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, rispetto alla presenza di 213 lavoratori con una posizione a part-time (76 scelti dai lavoratori e 137 proposti da parte della cooperativa). Complessivamente la cooperativa è riuscita a soddisfare il 90% di richieste di part-time pervenute dai propri dipendenti.



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il C.C.N.L. Multiservizi; C.C.N.L. F.I.S.E.

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

	Minimo	Massimo
Dirigenti	32.238 €	32.258 €
Coordinatore/responsabile/professionista	20.988 €	25,86 €
Lavoratore qualificato/specializzato	18.073 €	20.278 €
Lavoratore generico	17.065 €	17.333 €

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto.

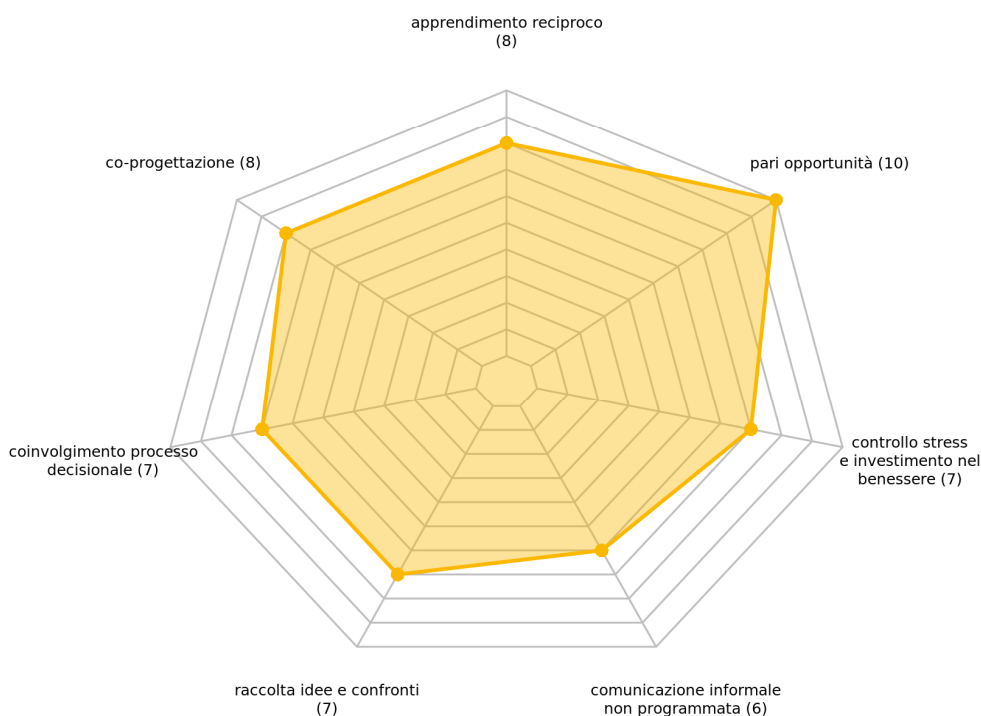
Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali sconti per l'acquisto di prodotti o servizi erogati dalla propria cooperativa e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove

compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare, CLU BASAGLIA prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di 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.

CLU BASAGLIA investe poi in **formazione**: durante l'anno sono state realizzate 826 ore di formazione obbligatoria prevista per il settore, a cui hanno partecipato tutti i lavoratori dipendenti.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. CLU BASAGLIA investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori e le pari opportunità.

Processi di gestione delle risorse umane



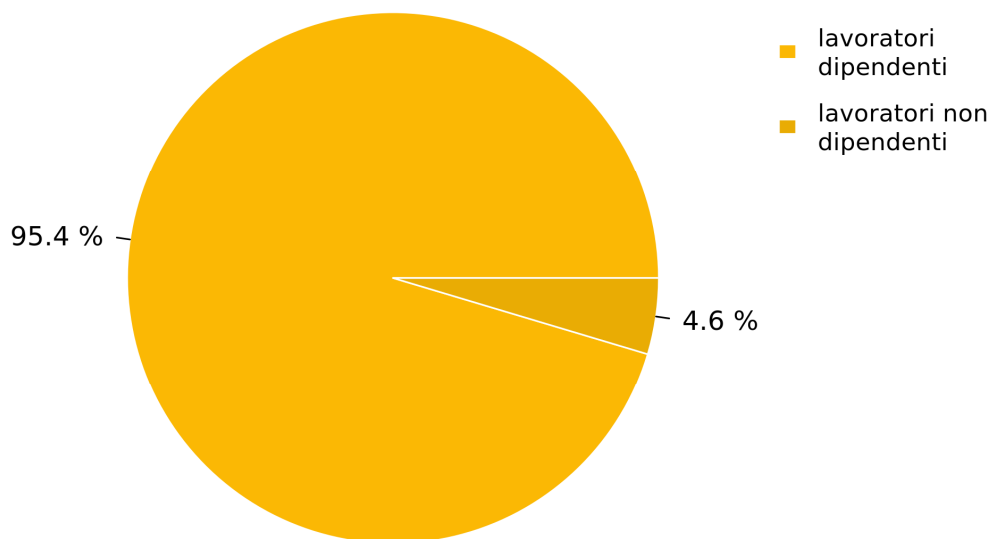
A fini di trasparenza si riporta che nel 2022 CLU BASAGLIA ha dovuto affrontare un contenzioso che si è risolto con esito a favore della cooperativa.

COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

Nel corso del 2022, la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, CLU BASAGLIA ha fatto ricorso a 13 professionisti titolari di partita IVA.

Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 95.4%. È possibile quindi affermare che la cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Peso lavoro dipendente sul totale



Una attenzione specifica la meritano 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 2022, la cooperativa sociale ha ospitato 26 tirocini (es: formativi, stage) e 8 ragazzi con servizio civile nazionale (SCN).



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statutari e la mission organizzativa trovano compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa significa guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

In quanto cooperativa sociale di tipo plurimo, l'attività che sta al centro del nostro agire è duplice: quella di produzione di servizi e quella di inserimento lavorativo e delle due aree di operatività verrà data esplicita illustrazione, cercando comunque di leggere anche all'integrazione tra le due aree.

GLI INSERIMENTI LAVORATIVI

PERCORSI DI FORMAZIONE E BORSE LAVORO

Il primo livello del processo di inserimento lavorativo in cooperativa è quello della formazione o messa in prova e CLU BASAGLIA prevede che i lavoratori svantaggiati vengano inseriti secondo diverse modalità:

- percorsi di osservazione e valutazione, per la valutazione dei pre-requisiti lavorativi, corsi di formazione al lavoro (sia teorici che on-the-job),
- borsa lavoro o tirocinio
- inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

Con specifico riferimento all'offerta di borse lavoro e tirocini, i dati illustrano l'impegno che la cooperativa ha dedicato nel 2022 a percorsi formativi iniziali e il flusso d'anno su questi percorsi.



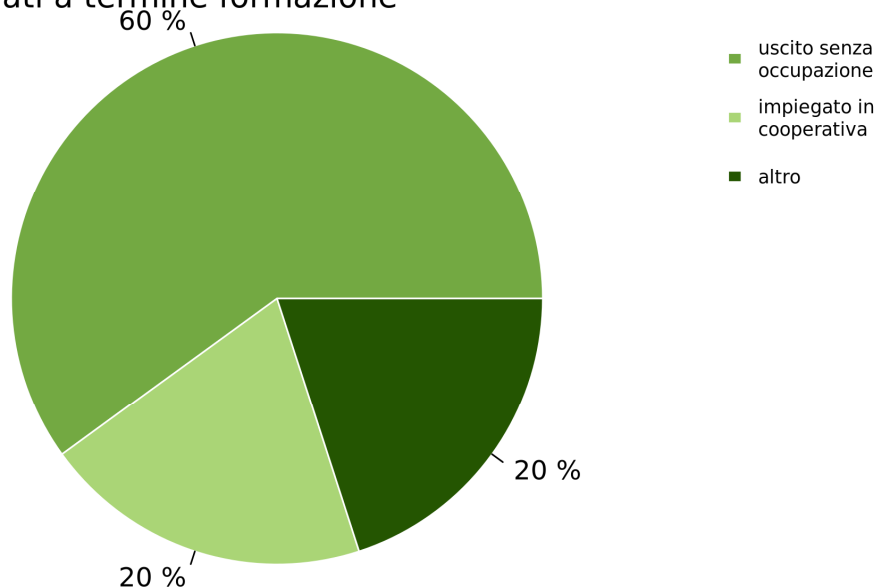
Borse Lavoro e Tirocini

Lavoratori presenti ad inizio 2022	64
Lavoratori entrati nel 2022	25
Borse e tirocini portati a conclusione nel 2022	25
Lavoratori presenti 31/12/22	5

Elemento qualitativo della formazione offerta è rappresentato dal fatto che in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 6 mesi, per 21 giorni lavorati e 20 ore lavorate a settimana.

La capacità delle borse lavoro e in generale dei processi iniziali di inserimento lavorativo di generare opportunità formative ed occupazionali reali è poi data dai tassi di successo dei percorsi. I lavoratori inseriti che hanno portato a termine il percorso di inserimento iniziale sono stati nel 2022 il 34.25% e il 31.5% è ancora in formazione. Per coloro che hanno portato a termine il percorso, la situazione si prospetta nel 20% dei casi di successiva occupazione in cooperativa.

Lavoratori svantaggiati a termine formazione



I LAVORATORI SVANTAGGIATI DIPENDENTI

Il risultato più stabile della funzione di inserimento lavorativo è rappresentato dalla creazione di opportunità di lavoro dipendente a favore di persone svantaggiate.

La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

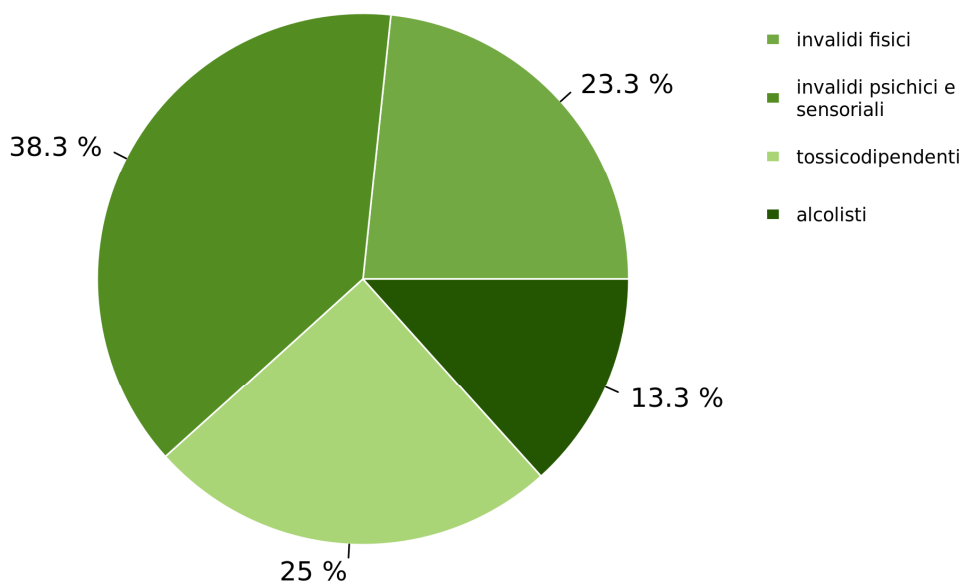
I Lavoratori Svantaggiati

Lavoratori presenti ad inizio 2022	62
Lavoratori entrati nel 2022	5
Lavoratori usciti nel 2022	7
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	26.43 %

Al 31/12/2022, i soggetti svantaggiati certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale sono 60.

La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa: i lavoratori in inserimento sono per il 38.3% invalidi psichici e sensoriali, e si conta la presenza di invalidi fisici, tossicodipendenti e alcolisti.

Tipologia lavoratori svantaggiati



I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore *Attività di pulizia e disinfestazione* e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

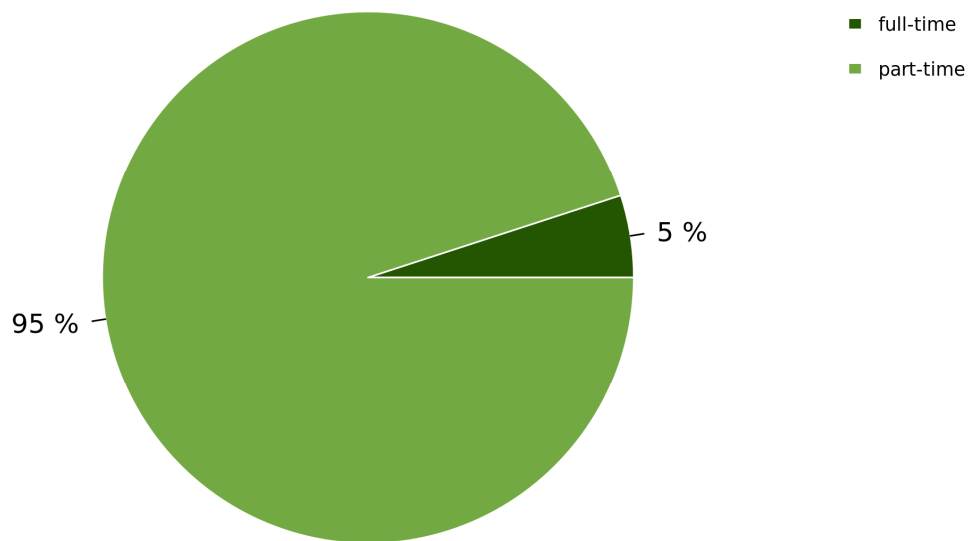
Lavoratori per settore

Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	96,67 %
---	------------

Fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione (mense)	3,33 %
---	-----------

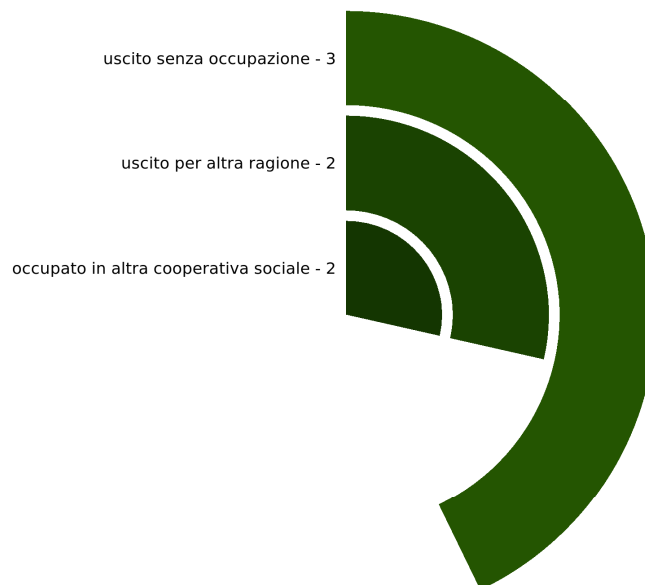
Rispetto ai contratti, si applicano prevalentemente contratti a part-time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente inseriti.

Contratti



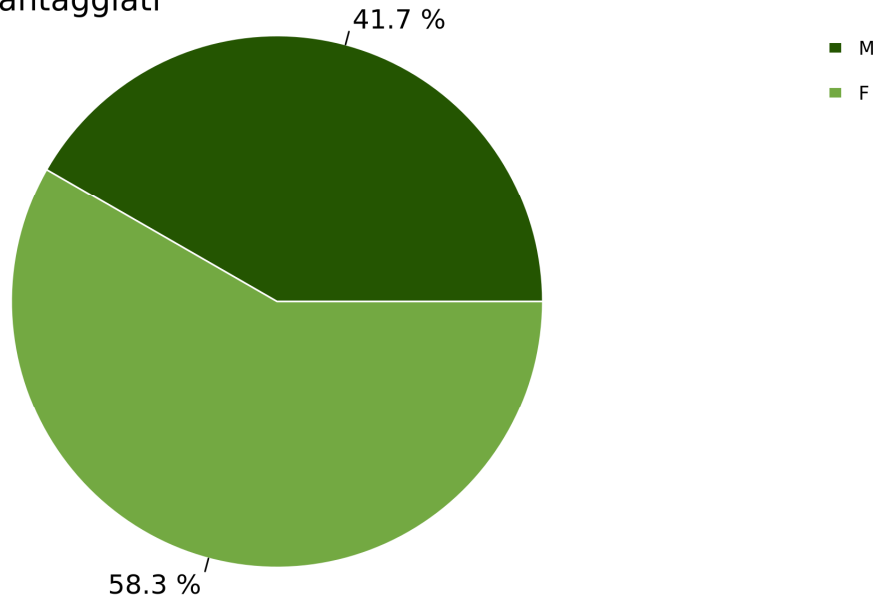
L'effettivo impatto occupazionale dell'anno in termini di tempo pieno di lavoro equivale a complessive 43.97 ULA (Unità Lavorative Annue).

Flusso lavoratori svantaggiati nel 2022



La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche gli eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2022 3 lavoratori sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 2 hanno trovato occupazione in altra cooperativa sociale e 2 sono usciti dalla cooperativa per altra ragione (es. per malattia, deceduti).

Genere lavoratori svantaggiati



Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 35 sul totale le lavoratrici svantaggiate e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di soggetti svantaggiati residenti nel comune in cui ha sede la cooperativa è del 90%, mentre quella riferita alla provincia è del 5%.

Oltre allo stipendio, la cooperativa sociale offre ai lavoratori svantaggiati altri servizi e benefit, quali sconti per l'acquisto di prodotti o servizi della propria cooperativa e anticipi sullo stipendio.

INNOVAZIONE E QUALITÀ DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata- e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella qualità degli inserimenti lavorativi.

La cooperativa ha investito significativamente nel monitoraggio dei **bisogni del territorio e della persona** attraverso riflessioni sul mercato del lavoro, sulle nuove categorie di lavoratori svantaggiati, per pianificare possibili linee di intervento e sviluppo.

Le **politiche di filiera e integrazione** con altri enti e imprese del territorio



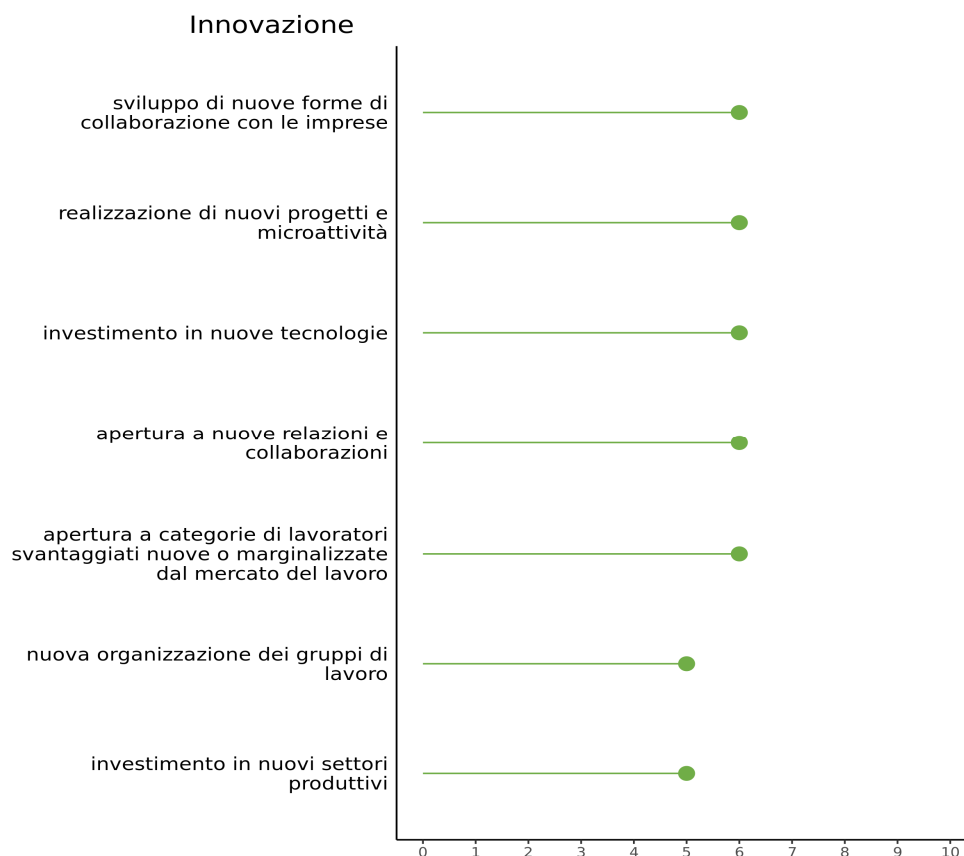
sono state principalmente affidate alla collaborazione con enti del territorio (anche cooperative di tipo A) per offrire servizi integrativi a risposta di necessità sociali diverse dei propri lavoratori svantaggiati.

Monitoraggio della domanda



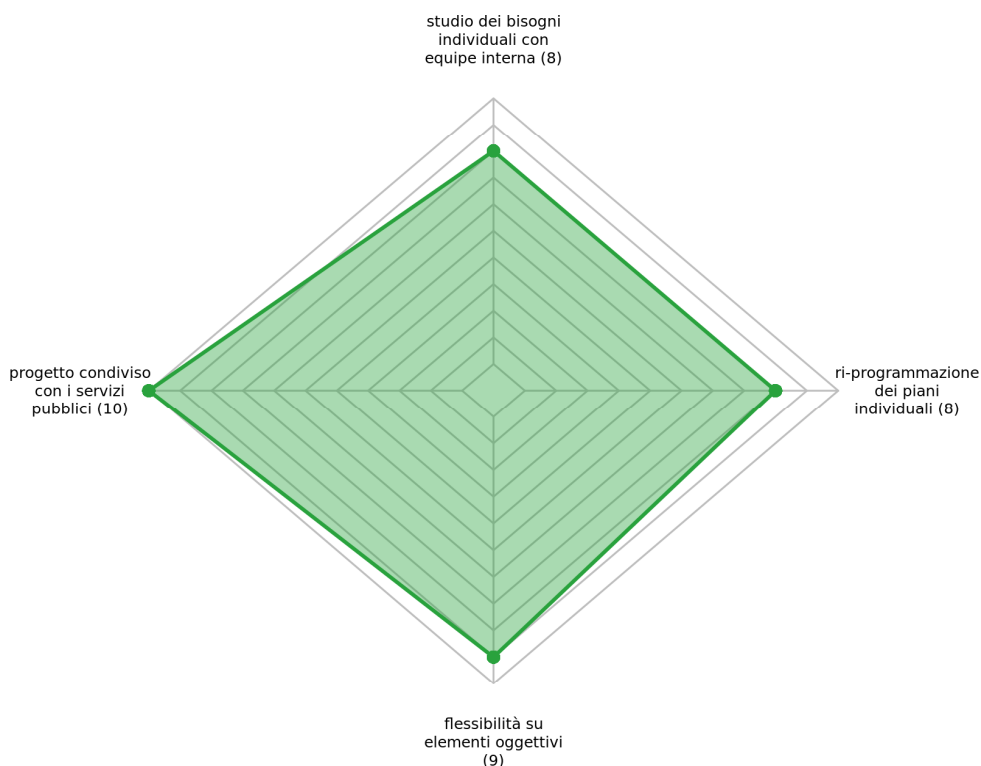
CLU BASAGLIA punta poi all' **innovazione** attraverso azioni che investono in cambiamenti o ampliamenti delle proprie attività: nel triennio 2020/2022 la cooperativa ha promosso modalità di inserimento lavorativo nuove rispetto a quanto offerto da altri attori del territorio.





Portando lo sguardo sui tratti che possono far riflettere sulla qualità dei degli inserimenti in sé, un indicatore di attenzione è l'elemento della **personalizzazione** piuttosto che della standardizzazione dell'offerta e per CLU BASAGLIA si ritiene di poter affermare che gli inserimenti sono basati su un progetto condiviso tra l'equipe di cooperativa e i servizi pubblici, gli inserimenti sono calati su uno studio dei bisogni della persona ad opera di equipe di lavoro interne multidisciplinari, gli inserimenti presentano tratti di flessibilità alle esigenze individuali/familiari per quanto riguarda elementi oggettivi e gli inserimenti prevedono cambiamenti nei percorsi individuali a seguito di azioni di monitoraggio e valutazione dell'apprendimento/evoluzione dei bisogni del lavoratore.

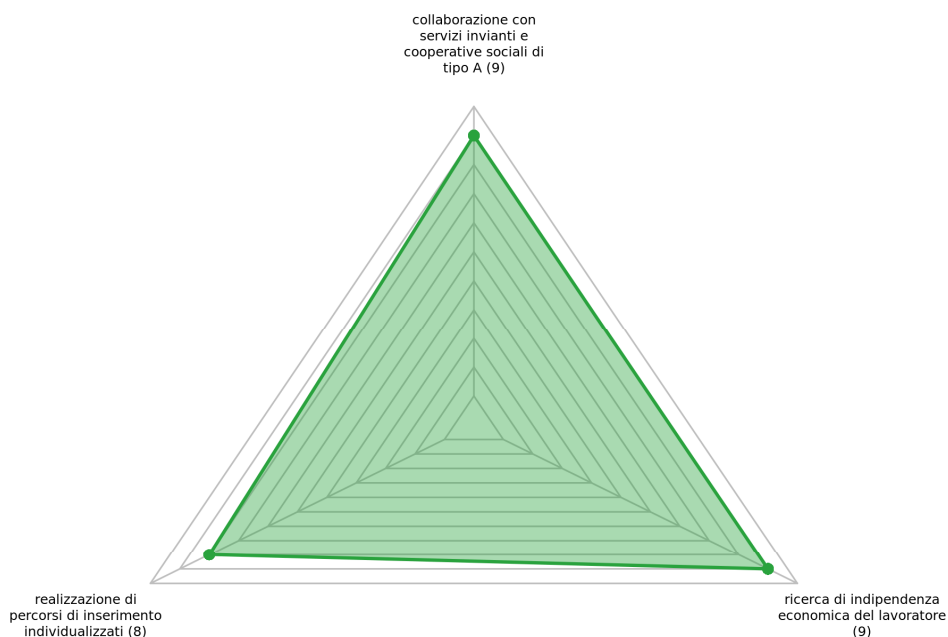
Flessibilità dell'offerta



Rispetto ai processi formativi e all'evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore, l'evoluzione è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito.

CLU BASAGLIA pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati e la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni. La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la collaborazione con enti del territorio per offrire servizi integrativi ai lavoratori svantaggiati.

Processi



I SERVIZI

Riguardo alla parte A dell'attività, nel corso del 2022 la cooperativa non ha erogato alcun servizio.

INNOVAZIONE E QUALITÀ DEI SERVIZI

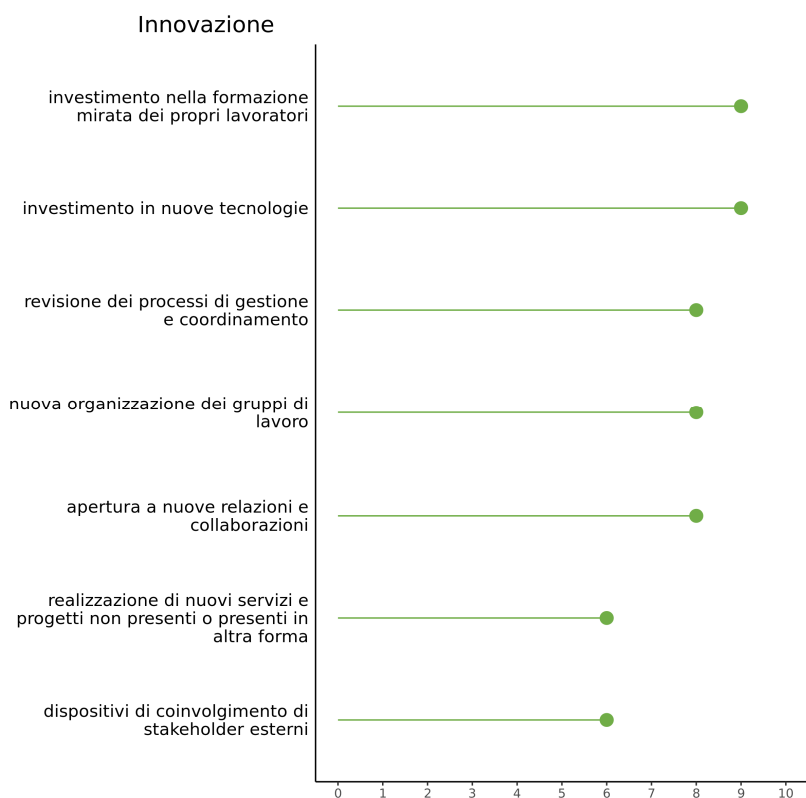
Come osservato per i processi di inserimento lavorativo, è rilevante riflettere su come la cooperativa investe anche nella qualità dei servizi.

Portare qualità nei servizi significa innanzitutto promuovere processi che siano attenti ai **bisogni del territorio e della persona**. La cooperativa ha così investito nel monitoraggio di tali bisogni attraverso la pianificazione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni.

Il **coordinamento con l'offerta di servizi** nel territorio è stato affidato alla mappatura (autonoma o in coordinamento con l'ente pubblico) dell'offerta di servizi simili nel territorio, per identificare il proprio raggio d'azione.

CLU BASAGLIA punta poi all' **innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2020/2022 la cooperativa ha innovato/rivisto i propri processi di gestione e coordinamento del servizio, ha promosso una nuova organizzazione dei gruppi di lavoro/delle equipe per rispondere meglio ai bisogni del proprio target di riferimento, ha investito in nuove tecnologie e modalità di erogazione dei servizi e ha investito in una formazione mirata dei propri lavoratori funzionale ad apportare cambiamenti nelle modalità di realizzazione del servizio,

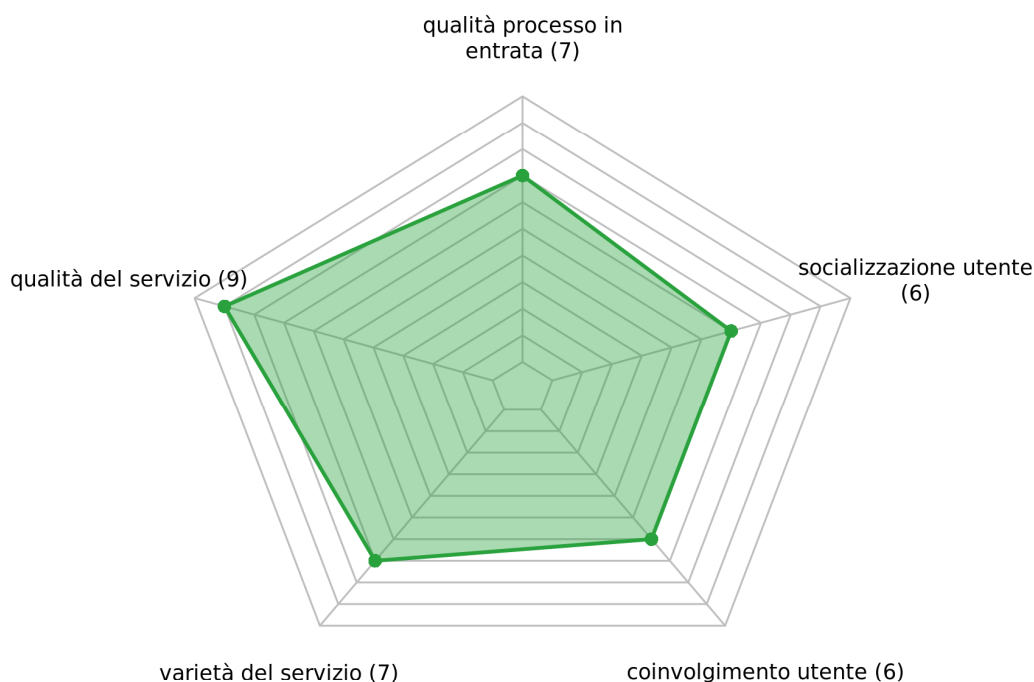
L'innovazione si è anche strutturata in modo significativo in cambiamenti o ampliamenti dei propri servizi, attraverso l' apertura a nuove relazioni e collaborazioni che hanno permesso di arricchire in qualità i servizi e le azioni sul territorio.



La qualità dei servizi passa quindi da processi di analisi del servizio che sono affidati in modo prevalente all'uso dei dati del Sistema Qualità per la ri-progettazione o l'identificazione di elementi migliorativi del servizio.

Quali ulteriori politiche e processi garantiscono, in conclusione, la qualità delle azioni a favore di beneficiari dei servizi? Il grafico sottostante illustra come CLU BASAGLIA persegue l'obiettivo di generazione di benessere e attenzione ai propri utenti, mettendo in luce soprattutto l'impegno della cooperativa nel promuovere la qualità del processo in entrata, la qualità del servizio e l'investimento nella varietà e articolazione del servizio offerto.

Impatto sugli utenti



VALUTAZIONE DI SINTESI SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere 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.

Rispetto al territorio di riferimento, è necessario premettere che CLU BASAGLIA 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.

Tali elementi, congiuntamente all'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

Punti di Forza

Stabilità Economica
Qualità E Investimento Nel Marketing E Nella
Comunicazione
Possibilità Di Accedere A Finanziamenti Per Promuovere Nuovi
Investimenti
Capacità Di Soddisfare La Domanda Locale
Capacità Di Ricerca E Sviluppo
Capacità Di Pianificazione Pluriennale
Capacità Di Motivare E Coinvolgere I Soci, Incentivando La
Partecipazione Anche Alle Assemblee
Capacità Di Diversificazione Delle Fonti Di Finanziamento
Capacità Di Avere Una Comunicazione Verso Gli Stakeholder
Esterni Efficace, Aggiornata, Bidirezionale
Apertura Delle Relazioni Sociali E Rapporti Di Interessi
Diversi Nella Governance

Punti di Debolezza



Opportunità

Realizzare Investimenti Ed Innovazioni Che Promuovano Migliori
Risultati E Sviluppo Capacità Aggiuntive
Promuovere Network E Reti Territoriali Con Soggetti E
Istituzioni Diversi
Intercettare I Nuovi Problemi Sociali
Essere Attivi Nel Sostegno Della Causa
Coinvolgere Maggiormente La Società Nella Mission E Nel
Finanziamento Delle Attività

Minacce

Vincoli Della Pa Rispetto Alle Caratteristiche Qualitative Dei
Servizi E Alla Possibilità Di Innovazione
Vincoli Della Pa Rispetto Ai Flussi In Entrata Dei Propri
Utenti E Alle Prese In Carico
Riduzione Drastica Della Quota Di Spesa Pubblica Destinata
All'esternalizzazione Di Servizi
Incapacità Delle Politiche Locali Di Sostenere
Sufficientemente Lo Sviluppo Degli Enti Di Terzo Settore
Elevato Individualismo Dei Cittadini E Bassa Propensione Della
Comunità Al Coinvolgimento E All'auto-Attivazione
Crescente Povertà Delle Famiglie
Bassa Sensibilità Delle Imprese Private Del Territorio A
Creare Una Rete



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

Il Peso Economico

Patrimonio	1.262.175 €
Valore della produzione	7.571.994 €
Utile d'esercizio	293.807 €

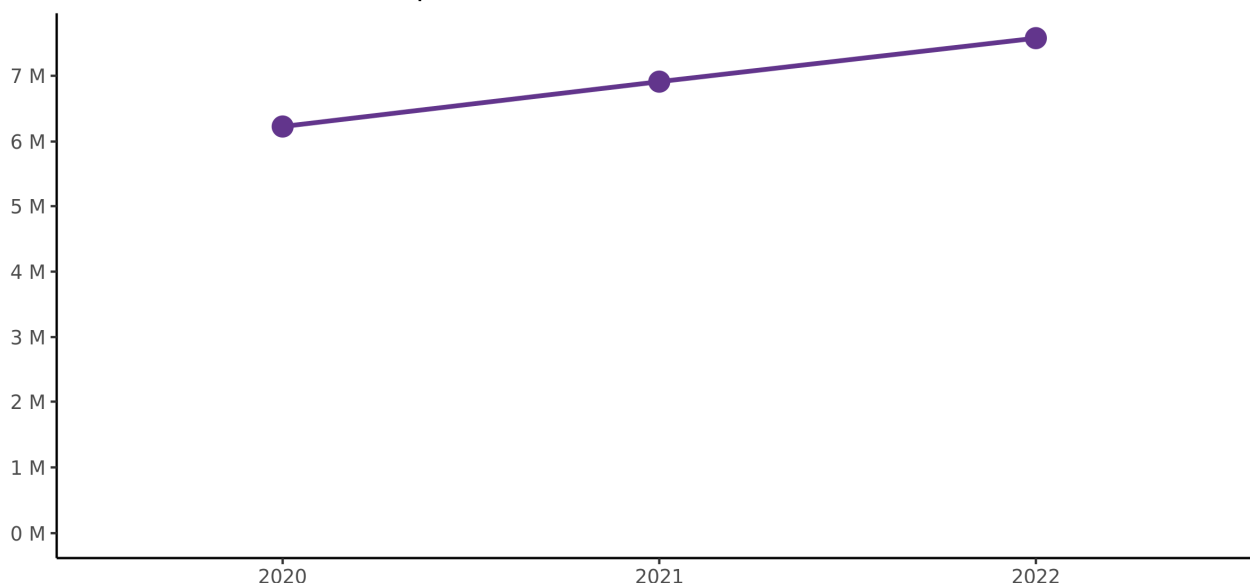
DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il valore della produzione: nel 2022 esso è stato pari a 7.571.994 Euro.

Il valore della produzione è stato generato per il 16.31% dalla parte A dell'attività e per l'83.69% dalla parte B.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2020-2022: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa 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 si è registrata una variazione positiva pari al 9.57%.

Andamento valore della produzione



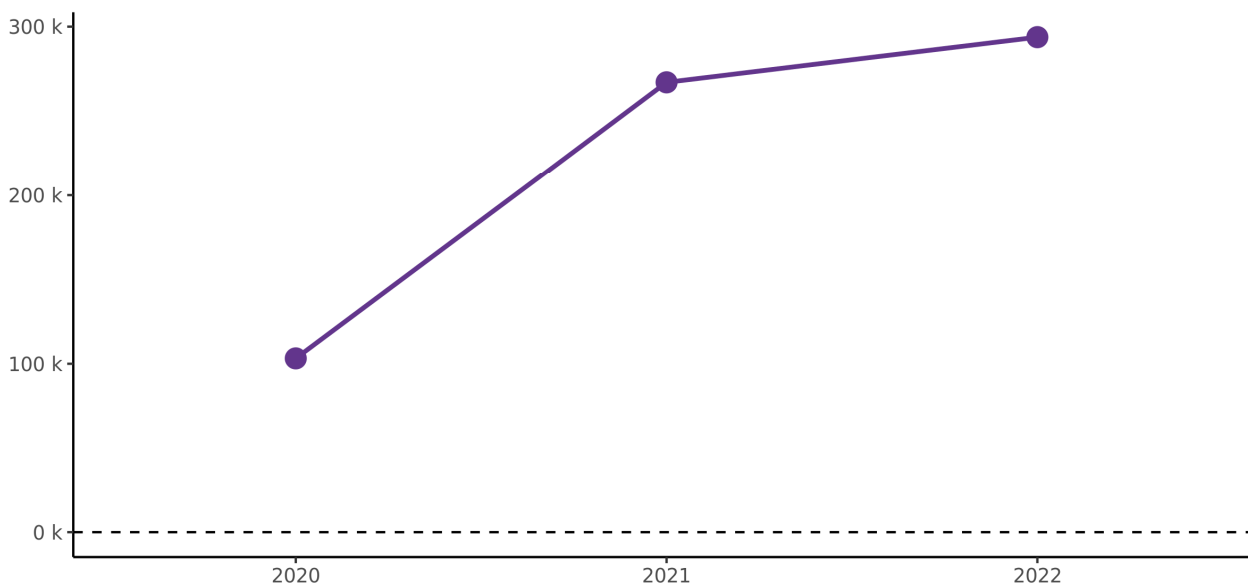
I costi sono ammontati a 7.265.862 Euro, di cui il 73.53% rappresentati da costi del personale dipendente. In quanto plurima, il costo del lavoro è attribuibile per il 13.54% alla parte A dall'attività e per l'86.46% alla parte B.

I Costi

Costi totali	7.265.862 €
Costi del personale dipendente	5.342.605 €
Costo del personale dipendente socio	3.707.368 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2022 un utile pari a 293.807 Euro.

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale. Il patrimonio netto ammonta a 1.262.175 Euro ed è composto per il 28.3% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	1.262.175 €
Capitale sociale	357.236 €
Riserve	611.132 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni: nel 2022 le immobilizzazioni totali ammontano a 578.904 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle **strutture** in cui vengono

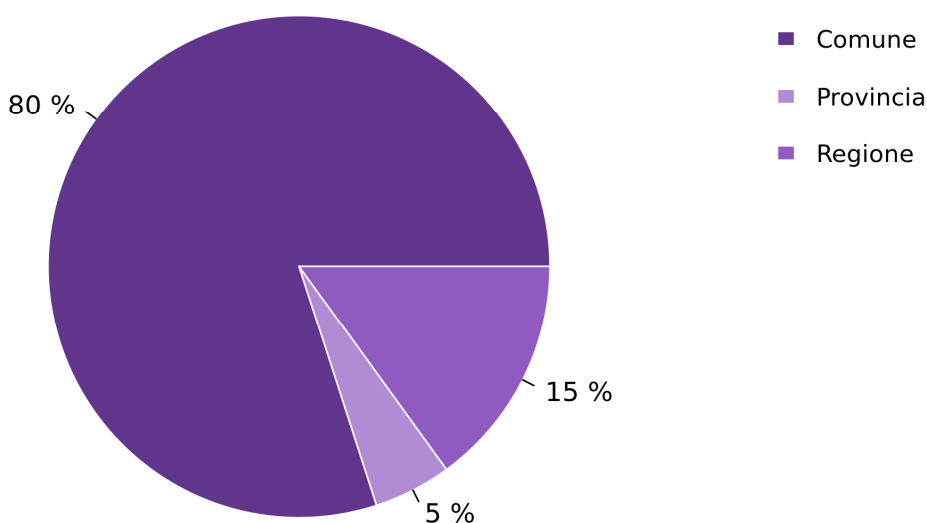
realizzati i servizi. La cooperativa esercita la sua attività in un immobile di proprietà, 3 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione e 1 immobile di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

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.

L'analisi della composizione del valore della produzione per territorio porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello comunale.

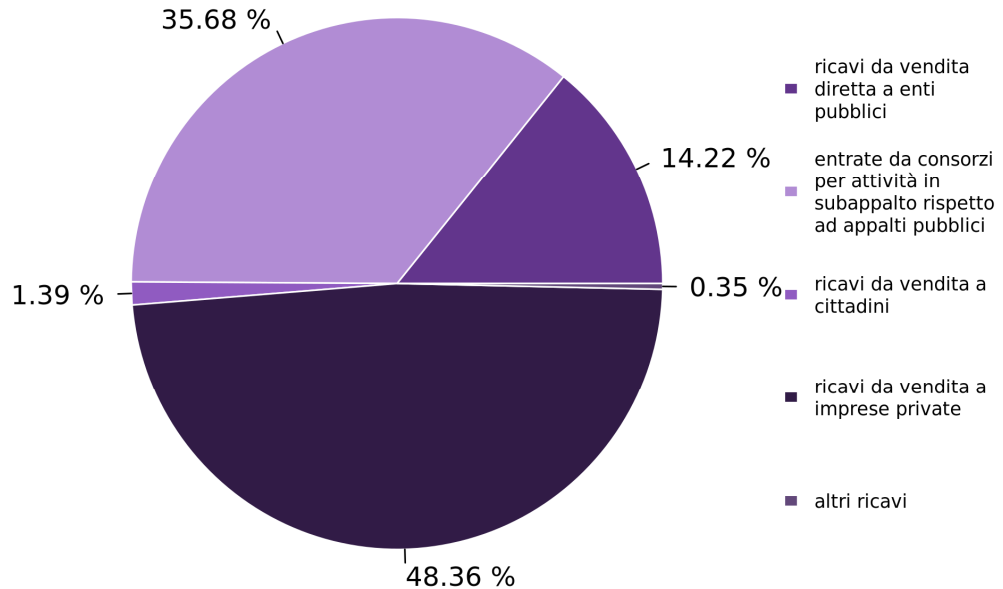
Valore della produzione per provenienza delle risorse



Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 98,09% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece rispettivamente a 97.731 Euro di contributi pubblici e 3.000 Euro di contributi da privati, per un totale complessivo di 100.731 Euro.

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, si osserva una composizione molto eterogenea.

Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene da Aziende Ulss/APSS e le relazioni con la pubblica amministrazione sono regolate secondo le seguenti diverse modalità:

I Rapporti Economici Con La PPAA

	N r.	Valore
Convenzioni a seguito di gara aperta con clausola sociale	1	58.684 €
Convenzioni a seguito di gara ad invito	3	116.651 €

CLU BASAGLIA nel 2022 ha vinto complessivamente 14 appalti pubblici di cui: 9 con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando, 3 in rete con altri enti e 2 subappaltati e regolati da general contracting da propri consorzi.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 50.53%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Rispetto ai committenti e clienti privati, l'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. L'incidenza del primo e principale committente è pari al 35% sul totale del valore della produzione quindi, si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una certa esposizione al rischio.

Clients e Committenti Privati

Imprese

42

Enti di Terzo Settore	15
Singoli cittadini identificabili per testa	27
Scontrini emessi	540

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2022 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.

SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla luce dei risultati estremamente soddisfacenti sinora conseguiti e sopra illustrati, il primo obiettivo della cooperativa è inevitabilmente il loro consolidamento attraverso la prosecuzione del già avviato processo di riorganizzazione interna, che dovrà essere strutturato in termini di caratteristica costante in modo da adattarsi progressivamente, di volta in volta, alla mutevole realtà, ma avvalendosi ora anche di un nuovo supporto tecnico esterno, finalizzato a consentire l'osservazione oggettiva e quanto più imparziale delle eventuali criticità che dovessero presentarsi. È apparsa infatti prioritaria la revisione delle risorse, umane e materiali, disponibili e l'individuazione delle modalità con le quali ricollocarle al meglio, se del caso, anche a fronte delle eventuali nuove esigenze e ciò attraverso la ridefinizione delle



funzioni e delle singole responsabilità all'interno dell'azienda, armonizzandole per garantire la massima fluidità nelle comunicazioni interne e consentire così a tutti i singoli uffici di fornire il loro migliore contributo, ma, nel contempo, di ricevere dagli altri i flussi di informazioni necessarie per assumere le migliori decisioni, ciascuno nel proprio ambito. Tuttavia, oltre all'implementazione delle best practices endoaziendali di cui si è

appena detto, proprio nell'ottica di favorire un ampliamento qualitativo e quantitativo del ruolo e dell'area di influenza della cooperativa nella realtà lavorativa e sociale di potenziale operatività si collocano due importanti progetti di imminente realizzazione e, cioè, il rafforzamento dell'opera di sostegno 15 esterno – concepito esclusivamente e deliberatamente solo come a lungo termine – della cooperativa Lister e ciò all'imprescindibile fine di rafforzare così, proprio attraverso il supporto all'attività di riciclo e riuso creativo realizzata da tale ente, l'attenzione e la cura che la CLU ha da sempre riservato all'ambiente

ed all'ecologia. Inoltre l'Assemblea dei Soci e delle Socie della Cooperativa sarà chiamata anche ad esprimersi in merito al progetto di fusione che questo Consiglio di Amministrazione auspica condurrà all'incorporazione di una storica e importante realtà cittadina, quella della Cooperativa Facchini Arianna. L'operazione che viene sottoposta all'approvazione assembleare è una fusione a norma dell'art. 2501-ter, c.c. La Cooperativa Arianna e la CLU Basaglia sono enti che si qualificano per lo scopo mutualistico che intendono perseguire e svolgono da oltre 30 anni attività di logistica, sanificazione, ecologia, servizi alla persona e ristorazione prevalentemente nel territorio corrispondente alla Provincia di Trieste. La fusione di cui trattasi è un'operazione altamente auspicabile per le due società sia dal punto di vista gestionale ed industriale sia dal punto di vista strategico. Infatti, l'unificazione delle società condurrà a maggiore efficienza (risparmio di costi) ed efficacia (qualità delle prestazioni agli utenti) consentendo il raggiungimento di economie di scala e la realizzazione di sinergie legate anche alla migliore allocazione delle risorse produttive e un'integrata gestione delle risorse umane impiegate dalle due realtà. In sostanza, la fusione tra Cooperativa Arianna e la CLU Basaglia darà origine ad un soggetto di notevoli dimensioni ed integrato strutturalmente, il quale sarà meglio in grado di affrontare le importanti sfide future in contesti caratterizzati da una sempre più elevata competitività.



ALTRE INFORMAZIONI

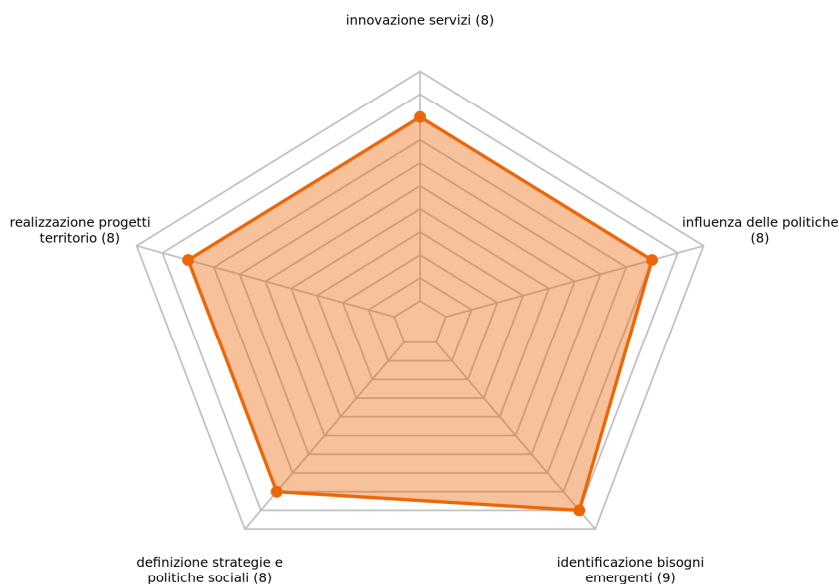
IMPATTO SOCIALE

IMPATTO DALLA RETE E NELLA 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, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti 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 CLU BASAGLIA 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.

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



Rispetto ai **rapporti con gli enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, CLU BASAGLIA ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse- Si

ritiene inoltre che le attività condotte sul territorio siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni: la presenza della cooperativa ha permesso l'innovazione dei servizi, la realizzazione di progetti per il territorio e definizione di attività di interesse sociale, la definizione di strategie e politiche sociali, l'identificazione più precisa dei bisogni del territorio e dei bisogni emergenti e l'influenza sulle politiche pubbliche territoriali.

Poi, rispetto alla relazione con le imprese profit del territorio, la stessa non ha per la cooperativa meramente un valore commerciale: nel 2022, CLU BASAGLIA ha collaborato con alcune imprese compartecipando ad ATI e ad appalti pubblici. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati inoltre al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

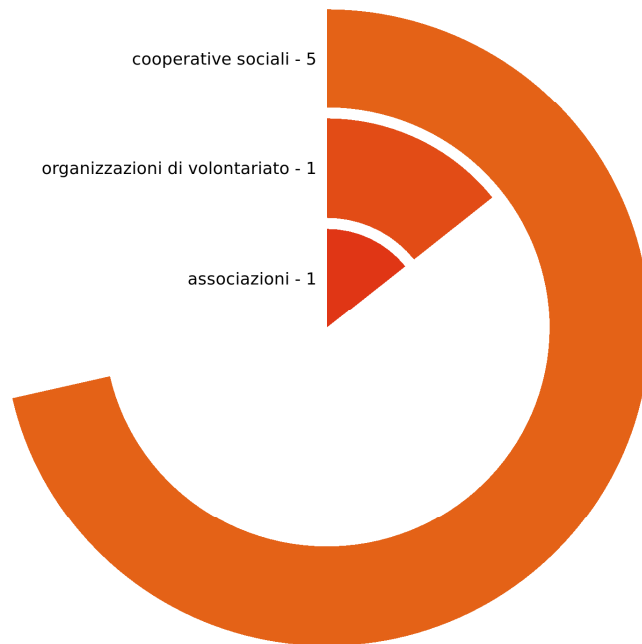
Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	2
Consorzi di cooperative sociali	1
Consorzi non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali	2
Associazioni temporanee d'impresa	3

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, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo settore abbastanza strutturata.

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 e per la co-progettazione di servizi sul territorio.

La rete



RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui 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, utilizza sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione) e CERTIFICAZIONE AMBIENTALE. Le stesse attività svolte dalla cooperativa sociale sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti, è da molti anni dotata della Certificazione Ambientale ISO 14001.

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo Settore. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa ha un certo ruolo 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: il più elevato valore aggiunto che CLU BASAGLIA ha per il proprio territorio è quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

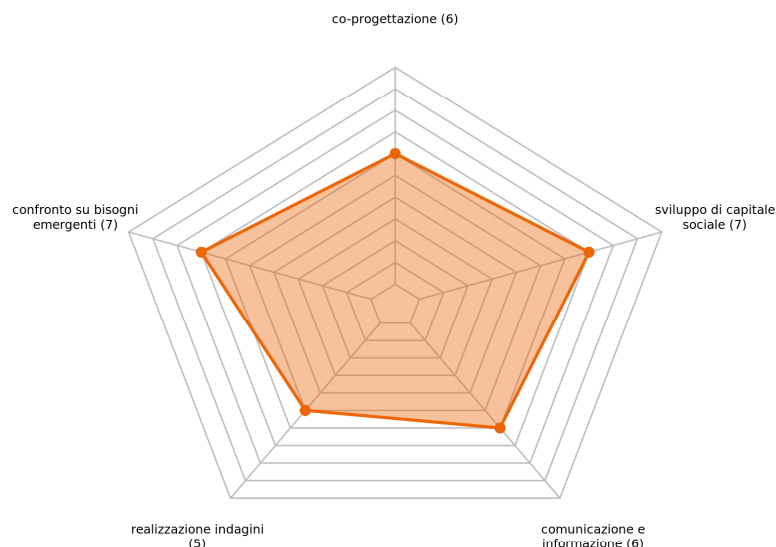


Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro della cooperativa nei confronti della comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la **comunità locale**: si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della

comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale e lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità, mentre tra le azioni che potrebbero essere sviluppate in futuro perché non ancora sufficientemente promosse dalla cooperativa si possono identificare la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio.

La **comunicazione** verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, codice etico, sito internet, social network e comunicazioni periodiche e newsletter.

Processi sulla collettività



La presenza sul territorio della cooperativa ha 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 della cooperativa. Sotto il primo profilo, CLU BASAGLIA 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 di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'assenza di donazioni tra le entrate della cooperativa.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa di aver generato anche nel 2022 valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa sociale di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state coesione sociale, inclusione sociale e impatto sociale.

COESIONE SOCIALE CLU BASAGLIA ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e con minori ma sempre significativi risultati ha promosso lo sviluppo di nuove relazioni sociali e rafforzato le relazioni sociali tra i propri utenti e tra questi ed i cittadini, ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui e ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno.



IMPATTO SOCIALE CLU BASAGLIA sembra aver generato a livello sociale un certo impatto rispetto a dimensioni quali prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impovertimento, lotta al declino socio-economico di aree urbane o rurali, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio, miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio, promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare, risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale e promozione della nascita o sostegno alla nascita di nuove azioni (anche promosse da terzi o in rete) o di nuove istituzioni (pubbliche o private) ad obiettivo sociale.

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	01/06/2023					
Modalità di stampa	Cartacea <input checked="" type="checkbox"/>	Cd <input checked="" type="checkbox"/>	sito internet <input checked="" type="checkbox"/>			
Numero di copie stampate	322					
Invio/consegna diretta di n 322 copie a	Soci n. 181	Lavoratori non soci n. 83	Finanziatori n. 0	Clienti n. 38	Oo.ss . n. 6	Altri n. 20
Invio / consegna su richiesta a	Soci n.	Lavoratori n.	Finanziatori n.	Clienti n.	Oo.ss . n.	Altri n.

INDICE

- Nota metodologica adottata per la realizzazione del Bilancio Sociale	pag. 2
- Informazioni generali sull'Ente	pag. 4
- Struttura, Governo, Amministrazione	pag. 13
- Persone che operano per l'Ente	pag. 20
- Obiettivi e attività	pag. 26
- Situazione economica e finanziaria	pag. 38
- Altre informazioni	pag. 44
- La diffusione del documento	pag. 50