

Bilancio Sociale 2020

ALTOPIANO 7C SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE



Altopiano 7c
COOPERATIVA SOCIALE



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE.....	4
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	5
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	6
Aree territoriali di operatività.....	6
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	6
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	7
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	7
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...).....	7
Contesto di riferimento.....	8
Storia dell'organizzazione.....	8
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	9
Consistenza e composizione della base sociale/associativa.....	9
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi.....	9
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	10
Tipologia organo di controllo.....	10
Mappatura dei principali stakeholder.....	11
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	12
Commento ai dati.....	13
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	13
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario).....	13
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	16
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	17
Natura delle attività svolte dai volontari.....	17
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	17
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente: 20724,00/16310,00.....	18
In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.....	18
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	19
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto.....	19

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale).....	24
Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti.....	24
Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse	25
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	25
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	28
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	28
Capacità di diversificare i committenti.....	29
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)	30
Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse.....	30
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	30
8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	31
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	31
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	31
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	32
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì.....	32
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No.....	32
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì	32
9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)	33
Relazione organo di controllo	33

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

L'art. 9 del D. Lgs. 112/17, l'articolo 14 del D. Lgs. 117/2017 ed il DM del 4/7/2019, stabiliscono l'obbligo della redazione del bilancio sociale e le relative linee guida, a partire dall'esercizio 2020, per tutti gli enti del terzo settore.

Il bilancio sociale può essere definito come uno «strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dalla Cooperativa, che non comprenda solamente le informazioni contenute nel bilancio di esercizio. Attraverso il bilancio sociale si offre la possibilità ai soggetti interessati, di conoscere oltre ai dati meramente economici-finanziari, anche il valore generato dalla Cooperativa in termini sociali ed effettuare delle comparazioni a partire dal 2022 dei risultati conseguiti.

Il presente elaborato si conforma ai principi delle Linee Guida sopracitate, che si elencano di seguito:

- i. Rilevanza: devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholders; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;
- ii. Completezza: occorre identificare i principali stakeholders che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholders di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- iii. Trasparenza: occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- iv. Neutralità: le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- v. Competenza di periodo: le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelle/i svoltesi / manifestatisi nell'anno di riferimento;
- vi. Comparabilità: l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);
- vii. Chiarezza: le informazioni devono essere espone in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- viii. Veridicità e verificabilità: i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- ix. Attendibilità: i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;
- x. Autonomia delle terze parti: ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti,

deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio. Valutazioni, giudizi e commenti di terze parti possono formare oggetto di apposito allegato.

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

I contenuti e le dimensioni oggetto di analisi e descrizione per la realizzazione del documento di rendicontazione sociale della Cooperativa sono stati i seguenti:

-metodologia adottata: la finalità, i principi, la struttura;

-informazioni generali : anagrafica, area territoriale e ambito di attività, mission, relazione con altri enti e informazioni sul contesto di riferimento;

-governance: il governo, la struttura e l'organizzazione;

-persone: le risorse umane impiegate che operano all'interno della Cooperativa e le relative modalità di coinvolgimento (contratti di lavoro adottati, attività svolte, struttura dei compensi e modalità di rimborso ai volontari);

-attività: informazioni quantitative e qualitative sulle attività realizzate, sui destinatari, sugli effetti e sugli obiettivi;

-situazione economica e finanziaria: provenienza delle risorse, separata per fonte pubblica e privata e informazioni sulle attività di raccolta fondi. Nel capitolo specifico è descritto nel dettaglio il quadro complessivo sugli aspetti di carattere economico, patrimoniale e finanziario della Cooperativa.

La metodologia adottata nel bilancio sociale 2020, l'aderenza ai principi, il livello di dettaglio nella descrizione delle attività e dei servizi, garantiscono la chiarezza e la trasparenza che la Cooperativa ha sempre assicurato agli stakeholders e ai volontari del territorio di riferimento. Inoltre, l'adozione di un sistema di gestione della qualità UNI ISO9001:2015, ha contribuito alla stesura del presente documento, in special modo nelle informazioni sulle attività produttive.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	ALTOPIANO 7C SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Codice fiscale	00917100240
Partita IVA	00917100240
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	VIA GIOVANNI APROSIO, 1 - 36012 - ASIAGO (VI) - ASIAGO (VI)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A142244
Telefono	0424 463673
Fax	0
Sito Web	www.coop7c.it
Email	info@coop7c.it
Pec	legal@pec.coop7c.it
Codici Ateco	81.21.00
	02.4
	81.29.91
	81.3

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa sociale Altopiano 7C attualmente opera all'interno del territorio dell'Altopiano dei 7 Comuni situato nella provincia di Vicenza.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

La Cooperativa è retta dai principi della mutualità e non ha fini di lucro.

Scopo della cooperativa è perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio ai sensi della Legge 8 Novembre 1991, n. 381, art. 1, lettera b).

La Cooperativa ha inoltre lo scopo di procurare ai soci continuità di occupazione lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni sociali, economiche, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa sociale. Per il raggiungimento di tale scopo mutualistico i soci instaurano con la cooperativa, oltre al rapporto associativo, un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

La Cooperativa attualmente intende perseguire le proprie finalità, con particolare riferimento all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio anche ai sensi della Legge 8 Novembre 1991 n. 381, art. 1 lettera B) mediante:

- gestione di attività di pulizia, disinfezione e sanificazione di edifici pubblici e privati;
- progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini e del verde in generale per conto di Enti Pubblici e Privati. (parchi, viali, aree verdi, asili, chiese, cimiteri, cigli stradali, sentieri, potature ecc).

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

- 1.attività di servizio delle aree forestali, servizi di consulenza per la gestione delle aree forestali, servizi connessi all'utilizzo di aree forestali,
- 2.misurazioni e martellate di lotti di legname;
- 4.inserimento lavorativo persone svantaggiate e fragili;
- 5.sorveglianza bambini dall'1/9/2016;
- 6.sanificazione e disinfezione di ambienti dal 22/05/2020.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Adesione Confcooperative	2009

Consorzi:

Nome
Consorzio Prisma

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
---------------	-------

Contesto di riferimento

La nostra Cooperativa opera in un contesto svantaggiato da un punto di vista di opportunità lavorative per la mancanza di attività industriali. L'Altopiano dei 7 Comuni è una località turistica di montagna, dove prevalgono attività artigianali di piccole dimensioni, commerciali, recettive, impianti sportivi ecc., con un'offerta di impiego prevalentemente stagionale e di conseguenza retribuzioni insufficienti a garantire ai lavoratori del settore una stabilità economica. Da un punto di vista sociale è un territorio solidale e ricco di realtà associazionistiche.

Storia dell'organizzazione

La Cooperativa si è costituita nel 1996 e agisce prevalentemente all'interno della comunità locale Altopiano Sette Comuni, promuovendone le istanze solidaristiche e di responsabilità sociale, incoraggiando una rete di supporto a vantaggio soprattutto delle persone maggiormente in difficoltà.

La cooperativa si pone come strumento di facilitazione finalizzato alla realizzazione di ogni possibile forma di inclusione sociale, di dialogo e di integrazione.

Come si evince dallo statuto della nostra cooperativa, lo scopo è di perseguire la promozione umana e l'integrazione sociale, attraverso attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, ai sensi della legge 381/91.

Il lavoro viene visto come strumento e come metodo per favorire la massima espressione delle potenzialità individuali e per promuovere lo sviluppo dell'identità di sé come persona, stimolando relazioni interpersonali e sociali con l'ambiente, promuovendo il conseguimento di capacità lavorative.

Insieme, nel rispetto dei ruoli, tutti svolgono la loro attività, organizzata in modo da favorire l'integrazione, sia all'interno dell'ambiente di lavoro, sia nei riguardi del territorio, delle istituzioni, dei committenti e della comunità.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
21	Soci cooperatori lavoratori
8	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
CARMELA NICOLI	No	femmina	73	19/12/2017		1		No	PRESIDENTE
DOMENICA POLATO	No	femmina	72	18/12/2017		1		No	VICE PRESIDENTE
COSTA MANUELA	No	femmina	61	18/12/2017		1		No	CONSIGLIERE
COSTA ROBERTA	No	femmina	57	18/12/2017		1		No	CONSIGLIERE
PESAVENTO MILENA	No	femmina	60	18/12/2017		1		No	CONSIGLIERE

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti (persone)
0	di cui maschi
5	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
5	di cui persone normodotate

2	di cui soci cooperatori lavoratori
3	di cui soci cooperatori volontari
0	di cui soci cooperatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato durante la seduta di Assemblea dei Soci del 19/12/2017. Come previsto dallo statuto il CDA rimane in carica per una durata di 3 anni, ma considerata la necessità di dare continuità durante il periodo di emergenza dovuto alla diffusione del virus COVID-19, è stato ritenuto opportuno prorogare le cariche in essere, le quali dovranno essere rinnovate entro il 31.07.2021.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel 2020 il CdA si è riunito 9 volte con una partecipazione media pari dei membri pari all'85%.

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia

Tipologia organo di controllo

La nostra Cooperativa non ha l'obbligo di nominare un organo di controllo poiché non supera determinati limiti dimensionali.

Nel corso del 2019 la direzione della Cooperativa ha deciso di improntare il modello di organizzazione, gestione e controllo secondo il D.lgs. 8 giugno 2001 n.231, attivando di conseguenza l'Organismo di Vigilanza, normato dall'apposito regolamento interno approvato con Deliberazione del C.d.A. del 16/09/2019.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2018	ASSEMBLEA SOCI	27/02/2018	4	55,30	0,00
2018	ASSEMBLEA SOCI	26/04/2018	2	57,90	15,80
2018	ASSEMBLEA SOCI	18/12/2018	4	71,42	2,85

2019	ASSEMBLEA SOCI	10/04/2019	2	62,85	17,14
2019	ASSEMBLEA SOCI	21/10/2019	4	58,82	14,70
2020	ASSEMBLEA SOCI	22/07/2020	2	48,40	38,70

La partecipazione dei soci alle Assemblee convocate rappresenta un momento di confronto e di crescita per tutti i membri. Negli ultimi tre anni non è mai capitato che venisse chiesto dai soci stessi l'integrazione di argomenti specifici rispetto all'ordine del giorno dell'assemblea.

Durante ogni assemblea si cerca di rafforzare lo spirito cooperativo, specialmente se vi sono nuovi soci. Si chiede a tutti i presenti di esporre liberamente le proprie opinioni o idee rispetto ai punti affrontati, nonché di suggerire nuove strategie volte al miglioramento dei vari settori produttivi e organizzativi.

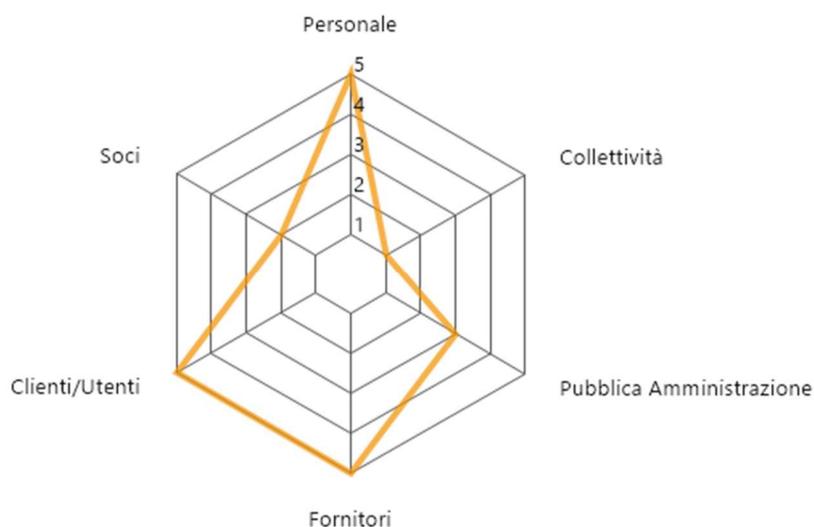
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Riunioni periodiche di gruppo di settori produttivi e/o colloqui personali. Riunioni di equipe degli operatori dell'inserimento lavorativo con l'assistente sociale della Cooperativa.	5 - Co-gestione
Soci	Assemblea dei soci, Colloqui personali, cene conviviali, incontri a tema	2 - Consultazione
Finanziatori	Attualmente la Cooperativa non ha finanziatori	Non presente
Clienti/Utenti	Confronti periodici in presenza o tramite videocall e questionari di soddisfazione	5 - Co-gestione
Fornitori	Confronti periodici in presenza, tramite videocall, telefonate o portali web dedicati; questionario di soddisfazione	5 - Co-gestione
Pubblica Amministrazione	Confronti periodici in presenza, tramite videocall e telefonate; condivisione della relazione annuale sui cantieri produttivi e sui soggetti svantaggiati avviati in percorsi di reinserimento lavorativo	3 - Co-progettazione
Collettività	Divulgazione delle attività svolte, sito web, brochure, ricaduta sociale dell'inserimento di persone svantaggiate e fragili	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 47,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Comune di Asiago	Ente pubblico	Convenzione	inserimento lavorativo di persone svantaggiate
Comune di Roana	Ente pubblico	Convenzione	inserimento lavorativo di persone svantaggiate
ULSS7 Pedemontana	Ente pubblico	Convenzione	inserimento lavorativo di persone svantaggiate
Unione Montana Spettabile Reggenza 7 Comuni	Ente pubblico	Convenzione	inserimento lavorativo di persone svantaggiate

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

- 0** questionari somministrati
- 0** procedure feedback avviate

Commento ai dati

Considerato il particolare momento legato alla pandemia sanitaria, è stato valutato di non somministrare questionari di soddisfazione ai lavoratori e ai clienti. La somministrazione di tali questionari è ripresa nel 2021.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
38	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
11	di cui maschi
27	di cui femmine
8	di cui under 35
23	di cui over 50

N.	Cessazioni
15	Totale cessazioni anno di riferimento
9	di cui maschi
6	di cui femmine
4	di cui under 35
7	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
11	Nuove assunzioni anno di riferimento*
7	di cui maschi
4	di cui femmine
3	di cui under 35
5	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
2	Stabilizzazioni anno di riferimento*
1	di cui maschi
1	di cui femmine
1	di cui under 35
1	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	22	16
Dirigenti	0	0
Quadri	3	1
Impiegati	0	0
Operai fissi	19	15 per la maggior parte stagionali

Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2020	In forza al 2019
Totale	38	40
< 6 anni	25	27
6-10 anni	4	4
11-20 anni	5	5
> 20 anni	4	4

N. dipendenti	Profili
38	Totale dipendenti
4	Responsabile di area aziendale strategica
0	Direttrice/ore aziendale
0	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
0	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
30	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
4	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
14	Totale dipendenti
11	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
3	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
3	Totale tirocini e stage
3	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
1	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
1	Laurea Triennale
19	Diploma di scuola superiore
17	Licenza media
0	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
17	Totale persone con svantaggio	14	3
2	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	2	0
7	persone con disabilità psichica L 381/91	6	1
3	persone con dipendenze L 381/91	3	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0

5	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	3	2
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---

5 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

4 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
8	Totale volontari
8	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
10	Corso Operatori Inserimento Lavorativo	2	5,00	Si	200,00
16	Nebulizzazione e disinfezione degli ambienti mediante utilizzo di Ksanex,diluit plus e perox pmc	4	4,00	No	320,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
24	Primo soccorso	6	4,00	No	480,00
8	sicurezza nei luoghi di lavoro	1	8,00	No	160,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
22	Totale dipendenti indeterminato	0	22
3	di cui maschi	0	3
19	di cui femmine	0	19

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
6	Totale dipendenti determinato	0	6
0	di cui maschi	0	0
6	di cui femmine	0	6

N.	Stagionali /occasionali
10	Totale lav. stagionali/occasionali
7	di cui maschi
3	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari svolgono attività di supporto a quelle già svolte regolarmente dalla Cooperativa. Nello specifico i volontari intervengono nel settore delle pulizie o nel settore sociale con formazione ai dipendenti inseriti in particolari percorsi formativi.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Rimborsi	2503,20
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Retribuzione	251768,95

CCNL applicato ai lavoratori: Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente: 20724,00/16310,00

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: 752,50 €

Numero di volontari che ne hanno usufruito: 2

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: I soci volontari, dietro presentazione di documentazione vistata e approvata dal presidente, vengono rimborsati delle spese sostenute e autorizzate precedentemente (rimborso chilometrici, rimborsi pasti, rimborsi pedaggi autostradali, rimborsi telefonici, ecc.)

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, capacità di generare valore aggiunto economico, attivazione di risorse economiche "comunitarie" e aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

La Cooperativa Altopiano 7C nel 2020 ha offerto lavoro a 38 persone di cui 14 tra soggetti svantaggiati o deboli con una retribuzione media mensile lorda di € 1406,36 full time. Il sistema Cooperativa nel suo insieme aumenta il reddito pro-capite di numerosi fornitori del territorio, ed è composto da una pluralità di soggetti toccati direttamente o indirettamente dall'azione della cooperativa e dalla sua capacità di perseguire la propria mission e i propri obiettivi.

La cooperativa ha diversi interlocutori significativi ed intrattiene relazioni ugualmente importanti con più portatori di interesse contemporaneamente, connotandosi come impresa multistakeholder.

Gli stakeholders maggiormente rilevanti per Altopiano 7C sono identificati nei Committenti, in quanto Clienti delle attività produttive e di servizio; nei lavoratori e nelle persone in inserimento lavorativo; negli Enti inviati di riferimento per i percorsi di inserimento lavorativo.

Governance democratica ed inclusiva, creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa è composto da 5 componenti di genere femminile, così come i soci sia lavoratori che volontari sono in prevalenza donne: su 29 soci 20 sono donne.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, coinvolgimento dei lavoratori, crescita professionale dei lavoratori e aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

Nel corso del 2019 è stato somministrato un questionario di soddisfazione del personale, che ha portato a una restituzione pari al 60% (14 operatori su 21 delle pulizie; 1 su 3 del verde), in miglioramento rispetto alla scarsissima adesione degli anni precedenti.

In generale, il livello di soddisfazione dei lavoratori è medio-alto. I valori più bassi si sono registrati in relazione al "sentirsi valutati correttamente e gratificati" e all' "incoraggiamento delle iniziative dei lavoratori". La presa in carico di questo dato conferma la necessità di continuare con le azioni di coinvolgimento del personale nella gestione delle evoluzioni che stanno interessando la Cooperativa e i suoi servizi, quali momenti di informazione/formazione per i soci (in assemblea) e i lavoratori (riunioni di settore e trasversali) e riconoscimento e valorizzazione di alcune figure di responsabilità interna ai settori.

Nel 2021, è stato consegnato ai lavoratori/soci.

una versione rivista del questionario, semplificata rispetto alla presentazione dei quesiti e meglio focalizzata su alcune tematiche che hanno caratterizzato il 2020, a partire dalla gestione dell'emergenza da covid-19.

Resilienza occupazionale, capacità di generare occupazione, capacità di mantenere occupazione e aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

La Cooperativa nel corso del 2020 ha trasformato il contratto a tempo determinato di 1 socio e 1 dipendente in contratto a tempo indeterminato, nonostante l'emergenza sanitaria che ha messo a dura prova la tenuta delle commesse.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, benessere dei lavoratori svantaggiati e riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

La Cooperativa nel corso del 2020 ha iniziato una collaborazione con il Servizio di Inserimento Lavorativo Area Svantaggio (SILAS) dell'Azienda Sanitaria U.L.SS. 7 Pedemontana e con un'azienda presente nel territorio, per progettare e creare nuove offerte e opportunità di inserimento lavorativo. Tale progettualità è rivolta a particolari tipologie di utenza che difficilmente riescono a mantenere una collocazione costante in ambiti lavorativi tradizionali o in progetti sociali "più complessi", a causa delle poche risorse personali residue e/o della scarsa resistenza a svolgere determinati compiti in tempi ristretti e prestabiliti. Formazione costante degli operatori dell'inserimento lavorativo è la base per il benessere in ambito lavorativo e di vita dei soggetti svantaggiati.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (soddisfazione per la propria vita: percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

Questo è un dato che non è possibile dichiarare in quanto non è mai stato rilevato.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento qualità della vita (familiari) e riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

La Cooperativa ha dato la possibilità a tutti i lavoratori (in prevalenza donne) di effettuare un orario di lavoro part-time per conciliare la vita familiare e lavorativa.

Qualità e accessibilità ai servizi, accessibilità dell'offerta, qualità ed efficacia dei servizi e costruzione di un sistema di offerta integrato:

La Cooperativa, tramite gli organi di direzione, individua i propri servizi e le relative modalità di realizzazione facendo riferimento alle finalità e alle strategie della cooperazione stessa. In particolare, il CdA individua le metodologie di intervento più efficaci per l'erogazione dei processi primari analizzando le informazioni che emergono nei momenti di confronto tra i diversi soggetti coinvolti e grazie alle attività di riesame della direzione.

Il CdA, su input dei responsabili dei diversi processi, è il luogo in cui si rileva, inoltre, la necessità di attivare interventi di supporto, quali: l'approvvigionamento di risorse, il processo di monitoraggio, il processo di formazione e crescita delle risorse umane e le relative modalità di comunicazione e documentazione.

Gli obiettivi dei processi di erogazione dei servizi sono stabiliti in sintonia con le priorità indicate dal CdA e descritte nella pianificazione operativa annuale.

La pianificazione della realizzazione dei servizi è definita nelle procedure, in cui sono

specificate le modalità d'attuazione ed i controlli previsti per i processi di erogazione dei servizi stessi, la cui

pianificazione è definita prendendo in considerazione:

- gli obiettivi della qualità ed i requisiti relativi ai servizi;
- l'esigenza di definire processi documentati e definire risorse specifiche per i servizi;
- le attività necessarie di verifica, validazione, monitoraggio e controllo specifiche per i servizi;
- la registrazione dei dati in grado di dare evidenza che i servizi risultanti soddisfino i requisiti.

Nel promuovere la qualità dei servizi la Cooperativa è impegnata a rendere trasparenti i processi di lavoro e a dare tutte le informazioni necessarie per favorire la valutazione delle attività. Si propone, inoltre, di migliorare con continuità l'efficacia del proprio sistema, attraverso un processo che richiede passi successivi di consolidamento. Il miglioramento continuo passa attraverso il costante monitoraggio del Sistema di Gestione per la Qualità e l'adozione di tutte le azioni volte al miglioramento continuo dello stesso. Le azioni per il miglioramento continuo sono quindi un obiettivo permanente dell'organizzazione.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, attivazione di processi di community building e aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

La cooperativa da diverse annualità ha partecipato come "azienda ospitante" ad un'importante iniziativa denominata Social Day, che vede coinvolti i ragazzi dai 12 ai 19 anni in età scolastica. L'iniziativa ha sempre riscontrato una partecipazione attiva dei giovani che per un giorno si mettono a disposizione della comunità locale.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, trasparenza nei confronti della comunità e aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

Dato non rilevabile

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, sviluppo e promozione del territorio e aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

La Cooperativa ha il vantaggio di operare in un territorio montano come quello dell'Altopiano dei Sette Comuni, esente da insoddisfazioni per il paesaggio del luogo di vita in quanto offre scorci naturalistici unici e invidiabili, oltre ad un tessuto urbano storico in ottimo stato.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione e aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

In termini di innovazione ed incremento del sistema produttivo, la Cooperativa nel 2020 ha implementato tra le sue attività, quella della sanificazione di ambienti con il sistema Ksanex Fimap in combinazione con Perox. Attualmente tale sistema viene utilizzato per sanificare stabilmente 4 sedi del Comune di Asiago. Occasionalmente può capitare di sanificare anche altri stabili sia pubblici che privati.

Inoltre, grazie al progetto del Laboratorio socio-occupazionale iniziato nel corso del 2020, l'innovazione di servizio che la Cooperativa andrà ad improntare, non si misurerà tanto in termini di ottimizzazione produttiva o di implementazione di un nuovo servizio/prodotto, ma piuttosto in termini di nuove opportunità occupazionali che si intendono offrire in un particolare momento storico e all'interno di un territorio montano, dove le occasioni di inserimento o reinserimento lavorativo sono inferiori rispetto ad altre aree geografiche della nostra Regione. Tale progettualità nasce soprattutto da un'analisi dei bisogni lavorativi sviluppata internamente dalla Cooperativa e condivisa con gli enti pubblici e i servizi sanitari del territorio, dal momento che una fascia importante della popolazione fragile e svantaggiata resta esclusa da attività produttive strutturate, conservando al contempo capacità residuali che potrebbero essere sviluppate e mantenute se inserite in un contesto protetto

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, propensione imprenditoriale e aumento dell'incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (iscid 5,6, 7 e 8) in professioni scientifico-tecnologiche (isco 2-3) sul totale degli occupati):

Su 38 lavoratori totali riferiti all'anno 2020, un occupato possiede un titolo universitario in scienze forestali.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

La collaborazione con le gli Enti Pubblici del territorio, in una logica di lavoro di rete, favorisce l'investimento e il conferimento di risorse per delineare al meglio il sistema degli interventi offerti ai cittadini e somma le risorse migliori di entrambi i soggetti coinvolti (Pubblica Amministrazione e Cooperativa).

Nello specifico:

- la collaborazione porta a innovazione: interventi prima non presenti – perché mai pensati o perché comunque improponibili in assenza di un'alleanza estesa – sono intrapresi e migliorati tramite l'esperienza che nasce dall'operatività;
- la collaborazione porta a corresponsabilità sui servizi e sul reperimento delle risorse per realizzarli, in termini economici e sociali. Un'impresa appaltatrice chiede di essere pagata per le prestazioni svolte, non è un soggetto con cui condividere e affrontare il problema della mancanza di risorse; un soggetto che abbia condiviso l'intero percorso, invece, può esserlo;
- la collaborazione porta alla costruzione di capitale sociale, che è qualcosa di più di un servizio ben fatto: è un patrimonio di relazioni, legami, fiducia, magari sperimentate in un certo ambito, che risultano preziosi in una pluralità di altre situazioni;
- la collaborazione porta ad una maggiore capacità e propensione a fare sistema, sia tra enti di terzo settore – ad esempio con collaborazioni strutturate tra cooperazione, associazionismo e volontariato - sia coinvolgendo soggetti diversi, dai comitati di cittadini alle imprese del territorio.
- la collaborazione porta all'arricchimento e potenziamento degli interventi, grazie all'ampliamento delle risorse messe a sistema, con la possibilità di combinare e integrare aspetti diversi quali ad esempio welfare, lavoro, casa, relazione, ecc., superando in questo modo uno dei limiti spesso attribuiti agli interventi e consistente nella frammentazione e nell'incapacità di considerare i bisogni della persona nel suo complesso.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, rapporti con istituzioni pubbliche e aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

La partecipazione a bandi di gara e in generale le procedure per l'acquisizione delle nuove commesse, nelle loro diverse fasi, rientrano nella logica della co-programmazione.

La progettazione di un nuovo servizio ha la finalità di acquisirlo da committente pubblico (o privato) oppure di sperimentarlo, anche in assenza di un committente e si identifica con i seguenti elementi:

- destinatari del servizio e loro bisogni;
- progetti simili a cui fare riferimento;
- elementi di natura tecnica ritenuti necessari;
- bando di gara, capitolato, altre richieste del committente/cliente;
- normative cogenti e applicabili;
- specifiche tecniche del committente/cliente.

Sostenibilità ambientale, attività di conservazione e tutela dell'ambiente e aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):

La Cooperativa è iscritta all'Albo dei Gestori Ambientali. La totalità degli automezzi è abilitata al trasporto di rifiuti raccolti durante le attività i quali vengono smaltiti nei centri di raccolta abilitati.

Sostenibilità ambientale, promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non si hanno elementi specifici per rilevare il dato in percentuale, ma stando a quanto raccolto verbalmente dalle persone che lavorano e che vertono intorno alla Cooperativa, il livello di soddisfazione per la situazione ambientale offerta da questo territorio è molto alta. Le condizioni ambientali dell'Altopiano dei Sette Comuni offrono ottimi livelli di qualità di vita.

Sviluppo tecnologico, utilizzo di ict, competenze ict e aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

I principali strumenti tecnologici che la Cooperativa utilizza per la comunicazione interna ed esterna e per diffusione delle informazioni sono le seguenti:

- Sito web che raccoglie informazioni, offre documenti relativi ai servizi della Cooperativa e presenta l'organizzazione;
- Whatsapp;
- E-mail;
- Pec;
- Server di rete che conserva i files di utilizzo quotidiano e i documenti digitalizzati di tutti i settori della Cooperativa.

Output attività

Dall'analisi del contesto interno sono emerse delle azioni da incoraggiare per ogni settore produttivo.

Per il settore delle pulizie:

- rendere effettiva la nomina dei responsabili di cantieri;
- promuovere l'autocontrollo come metodo di base per la prevenzione di reclami e l'aumento

del riconoscimento della qualità del lavoro fatto e dell'autostima nel lavoro.

Per il settore del verde:

- aumentare le competenze dei capisquadra e degli operatori di inserimento lavorativo;
- individuazione del nuovo Responsabile del settore verde della Cooperativa, che ha lasciato questo ruolo per iniziare un incarico pubblico;

Per il settore dell'inserimento lavorativo:

- finalizzare il progetto relativo al laboratorio occupazionale in partnership con l'ULSS7 e l'azienda Rigoni di Asiago;
- sostenere il ruolo dei tutor di inserimento lavorativo.

Per il settore amministrativo vista la pluriennale difficoltà a programmare le ferie del personale a causa del numero di persone coinvolte (due), l'azione correttiva è stata quella di individuare una figura con competenze contabili e amministrative, oltre che ridefinire i ruoli e relative mansioni per migliorare l'organizzazione generale al fine di fronteggiare le emergenze lavorative senza dover rinunciare alle ferie da programmare quadrimestralmente.

L'output di tale attività di analisi è dato da alcuni obiettivi ed azioni che confluiscono nel Piano Operativo che viene redatto annualmente e che il CdA si impegna a portare avanti con il coinvolgimento della struttura organizzativa.

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
1	persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91	0	1
4	lavoratori svantaggiati assunti a tempo determinato	4	0

Durata media tirocini (mesi) 6 e 80,00% buon esito

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 0

Tipologia:

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

Le altre tipologie di beneficiari per i quali è possibile attivare percorsi occupazionali (tirocini formativi o contratto a tempo determinato) sono i soggetti deboli secondo la legge della Regione Veneto n. 23/2006, ovvero quei i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera f), del regolamento CE n. 2204/2002 del 5 dicembre 2002 "Regolamento della Commissione relativo

all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione" nonché i soggetti che versano nelle situazioni di fragilità sociale evidenziate nell'articolo 22 della legge 8 novembre 2000, n. 328 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali".

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

1. Recupero e/o potenziamento delle abilità degli utenti, mediante l'individuazione di attività volte a sviluppare la loro indipendenza;
2. Favorire l'empowerment delle persone inserite tramite la creazione di relazioni significative con gli operatori di riferimento;
3. Ricercare collaborazioni durature con realtà aziendali e commerciali del territorio;
4. Rinnovare la partnership con gli Enti Locali del territorio e le reti sociali mediante incontri periodici di condivisione dei percorsi di inserimento degli utenti da questi segnalati.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

La Cooperativa possiede la seguente certificazione: UNI EN ISO 9001:2015.

Si registrano complessivamente 18 segnalazioni gestite tra novembre 2019 e ottobre 2020, nella maggior parte derivanti dalle attività di auditing dell'ente di certificazione o da audit interno.

Nel periodo considerato si è registrato un unico reclamo per il Settore delle Pulizie.

Il prevalere di registrazioni nell'ambito dei servizi di pulizia è attribuibile in larga parte alle dimissioni della Responsabile di Settore avvenute nel 2019, con le conseguenti necessità di raggiungere il pieno presidio delle attività da parte di una figura sostitutiva e di avviare il processo di progressiva riorganizzazione interna al settore. Tale processo non può dirsi ancora concluso.

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

La pianificazione del Sistema di Gestione per la Qualità è effettuata con l'obiettivo di regolamentare i processi necessari per perseguire in modo efficace ed efficiente gli obiettivi per la Qualità, in conformità agli indirizzi derivanti dalla Politica e dall'analisi dei rischi. Gli obiettivi di gestione individuati sono i seguenti, tutti in fase di programmazione e imminente realizzazione:

- Integrazione a sistema delle misure messe in atto in ottica di rafforzamento del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- Revisione degli strumenti di monitoraggio della soddisfazione degli stakeholder;
- Diffusione del Modello Organizzativo 231 a tutti i livelli dell'organizzazione.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Gli elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali possono essere sia interni che esterni alla Cooperativa. In particolare posso riferirsi alle principali dimensioni del contesto, quali: dimensione di mercato, normativa, delle politiche,

organizzativa e di governance, territoriale, sociale.

In particolare, sono stati individuati i seguenti "elementi di debolezza" interni:

- Attività a basso livello di specializzazione (modello "copiabile")
- Scarsa flessibilità rispetto alle richieste del mercato privato
- Basso senso di appartenenza ("più lavoratori che soci")
- Sovrapposizione di ruoli e ambiti di responsabilità
- Scarsa capacità di offrire opportunità di sensibilizzazione al territorio e ai committenti sui temi ambientali e sociali
- Difficoltà a reperire lavoratori di nuova generazione nei servizi di pulizia e del verde perché poco motivati dalle proposte di Cooperativa
- Perdita di competenze specialistiche legata all'uscita dalla Cooperativa di personale con ruoli di responsabilità
- Poche occasioni di confronto e incontro tra soci, lavoratori e CdA, causa chiusura al pubblico degli uffici e alle normative anti-covid.

Per quanto riguarda, invece, ai fattori esterni alla Cooperativa, l'analisi che è stata condotta ha portato all'individuazione dei tali minacce:

- Scarse opportunità lavorative sull'altopiano e forte incidenza del lavoro stagionale
- Forte concorrenza esterna sulle commesse pubbliche
- Assenza della media industria (non richiesti terzisti)
- Contrazione progressiva delle risorse pubbliche
- Carenza dal punto di vista legislativo e delle politiche sulle zone montane
- Concorrenza sleale (lavoro in nero, stagionale)
- Codice degli appalti e connesso principio emergente di rotazione
- Scarsa sostenibilità dei costi di rinnovo CCNL e del mantenimento certificazione qualità.
- Difficoltà di mantenimento del 30% di persone svantaggiate per come previste dalla 381: le categorie andrebbero aggiornate rispetto alla situazione socio/sanitaria attuale
- Emergenza sanitaria da Covid-19
- Chiusura di alcuni servizi in ambito della ristorazione e scuola, attivazione della CIGD
- La politica non sensibile al Sociale (perdita della commessa della manutenzione del verde urbano del comune di Roana)
- Blocco di attivazione di percorsi di tirocinio per motivi di sicurezza sanitaria.

Le procedure poste in essere per prevenire tali elementi di rischio:

- Azione mirata nei confronti delle amministrazioni locali, della Regione Veneto e su scala nazionale
- Attivazione di azioni commerciali mirate nei confronti della clientela privata (aziende del territorio per attività di pulizia ed eventualmente del verde)
- Rinforzare le competenze interne al settore pulizie sull'attività commerciale e di formulazione di preventivi
- Effettuazione delle verifiche sui cantieri da parte delle figure di responsabilità interna individuate
- Percorso di accompagnamento per il gruppo del verde su dinamiche relazionali e comunicazione organizzativa
- Effettuazione di riunioni di équipe periodiche per gli operatori di inserimento lavorativo e incontri formativi
- Percorso di razionalizzazione delle attività in capo agli uffici amministrativi: analisi dei carichi

di lavoro e ridefinizione di tempi e responsabilità nella gestione della attività di supporto ai settori

-Analisi di fattibilità rispetto a nuove opportunità di servizio legate ai nuovi spazi per la cooperativa.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2020	2019	2018
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	538.862,18 €	632.942,16 €	620.147,64 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	282.065,57 €	261.402,53 €	236.970,47 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi pubblici	4.075,50 €	3.275,64 €	2.718,72 €
Contributi privati	200,00 €	200,00 €	200,00 €

Patrimonio:

	2020	2019	2018
Capitale sociale	1.586,00 €	1.612,00 €	1.508,00 €
Totale riserve	186.949,61 €	184.428,44 €	185.846,44 €
Utile/perdita dell'esercizio	10.550,89 €	1.576,34 €	1.638,17 €
Totale Patrimonio netto	177.984,72 €	187.619,00 €	185.714,00 €

Conto economico:

	2020	2019	2018
Risultato Netto di Esercizio	-10.550,89 €	1.576,34 €	-1.638,17 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	0,00 €	2.036,00 €	-973,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2020	2019	2018
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	52,00 €	78,00 €	0,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	0,00 €	26,00 €	26,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2020
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2020	2019	2018
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	549.547,00 €	639.095,00 €	627.631,00 €

Costo del lavoro:

	2020	2019	2018
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	427.211,00 €	478.258,00 €	476.897,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	75721,00 %	85227,00 %	75452,00 %
Peso su totale valore di produzione	91,53 €	88,16 €	88,00 €

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2020:

2020	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	256.288,03 €	282.574,15 €	538.862,18 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	6.409,50 €	6.409,50 €
Contributi e offerte	4.075,50 €	200,00 €	4.275,50 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €
-------	--------	--------	--------

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2020	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020:

	2020	
Incidenza fonti pubbliche	256.288,03 €	46,64 %
Incidenza fonti private	282.574,15 €	51,42 %

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi:

no

Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

no

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Indicare se presenti:

no

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Non vi sono contenziosi/controversie in corso.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che dell'intera collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Cooperativa con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Cooperativa ha, quindi, avviato una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governance.

Non ha inteso in tal senso definire uno specifico modello organizzativo per la 231, ma intervenire in modo integrato nel modello organizzativo e di gestione esistente analizzandolo ed integrandolo in coerenza con i principi di fondo della cooperativa e con quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

L'attuale Modello, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 settembre 2019, si ispira ai seguenti PRINCIPI FONDAMENTALI della Cooperativa:

- Uguaglianza
- Imparzialità
- Partecipazione
- Efficienza ed efficacia
- Rispetto delle leggi e dei regolamenti
- Collaborazione
- Qualità

La Cooperativa agisce basandosi su valori condivisi di solidarietà, di responsabilità, di professionalità. Incoraggia la costruzione di rapporti a supporto di persone in difficoltà. Valorizza e promuove le risorse dei soci.

La Cooperativa, inoltre, si impegna nella:

- solidarietà come impegno etico/sociale a favore di altri teso a venire incontro alle esigenze e ai disagi di chi ha bisogno di aiuto;
- responsabilità: nel rendere conto di atti, atteggiamenti, mansioni che derivano da incarichi assunti. e' consapevolezza dei propri doveri;
- professionalità per lavorare al meglio con competenza e passione;
- dialogo come confronto di idee, opinioni, programmi, allo scopo di raggiungere un'intesa costruttiva;

-inclusione sociale e integrazione per l'inserimento in uno stato di equità e di pari opportunità anche di soggetti con svantaggi personali, sociali ed economici senza alcuna discriminazione;
-onestà è il principio etico di riferimento per tutte le attività svolte.

La Cooperativa esplicita i propri principi e orientamenti di fondo tramite il codice etico approvato la prima volta dall'assemblea dei soci in data 29/04/2015.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Il bilancio di esercizio riferito all'anno precedente a quello in corso viene approvato dall'Assemblea dei Soci, alla quale è auspicata la presenza di tutti. Un socio impossibilitato a parteciparvi può delegare in forma scritta un altro socio a votare per suo conto.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Nel corso del 2020 a causa delle disposizioni sanitarie legate al virus Covid 19 è stata convocata una sola assemblea dei soci al fine di condividere e approvare il bilancio di esercizio riferito all'anno 2019.

Durante gli anni scorsi, sono state convocate assemblee anche per condividere il lavoro sociale svolto dalla Cooperativa e per rafforzare il senso di cooperazione dei soci.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì

9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Relazione organo di controllo

La Cooperativa per il 2020 non è soggetta all'organo di controllo secondo le disposizioni di legge vigenti.

Il sottoscritto Gatti Alessandro ai sensi dell'art.31 comma 2-quinquies della Legge 340/2000, dichiara che il presente documento è conforme all'originale depositato presso la società