LABOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

LABOR
società cooperativa sociale

BILANCIO SOCIALE

2021

Ai soci e collaboratori della cooperativa

«Non temete il futuro,
siate per bene
e passeggiate nei boschi»

BRUNELLO CUCINELLI

LETTERA DEL PRESIDENTE

Nella presentazione della prima edizione del Bilancio Sociale ritengo opportuno sottolineare alcuni importanti aspetti su cui si sono basate le scelte dell'anno 2020. In primo luogo, il percorso sin qui svolto e la graduale crescita e radicamento territoriale della nostra cooperativa ci hanno confermato come organizzazione che opera attivamente nel proprio contesto, risultati che sono il segno di un crescente apprezzamento e fiducia dell'utenza nei nostri confronti, prova che abbiamo potuto avere anche dalla prosecuzione di collaborazioni pluriennali. L'aumento della base sociale e del numero di collaboratori ha poi permesso negli scorsi anni di avviare alcune esperienze che, seppur piccole, ci hanno dimostrato come la nostra cooperativa sia in grado di rilevare i bisogni emergenti della popolazione e abbia le potenzialità per essere propositiva a livello territoriale. Il 2020 è stato caratterizzato da un periodo particolarmente difficile al livello Mondiale con una crisi che ha colpito tutti i settori e gli ambiti, questo periodo difficile contesto attuale ci ha posto di fronte ad un quesito molto esplicito: cosa possiamo e vogliamo fare attraverso lo strumento cooperativo a questo punto della nostra storia? A tale domanda si è risposto in diversi modi. Innanzitutto la presa di coscienza delle potenzialità della nostra organizzazione ci richiede di usciredall'ambito di attività basate su collaborazioni consolidate e di aumentare la visibilità della nostra realtà come soggetto pro-attivo e non passivo; ciò lo abbiamo voluto realizzare, secondo la nostra filosofia, non tanto attraverso strategie pubblicitarie invasive ma attraverso la costante opera dei nostri collaboratori, un'azione propositiva basata sulla rilevazione dei bisogni, l'avvio di attività che ci facciano percepire (come siamo) presenti nel territorio. Tale orientamento implica la necessità di strutturarsi da un punto di vista organizzativo con strumenti adeguati che sono stati gradualmente implementati nella cooperativa quali: il sistema di gestione della qualità e la relativa certificazione ISO 9001/2015, l'ampliamento dello staff della struttura al fine di facilitare, migliorare e sostenere le attività di progettazione, sviluppo e controllo dei processi interni, la maggiore attenzione verso gli aspetti di miglioramento dei collaboratori e dello loro condizioni lavorative, oltre che formative. Lo sviluppo di nuove progettualità in particolare ha l'obiettivo di ampliare le possibilità di lavoro, maanche di ridurre il più possibile i rischi legati ad attività riferite a pochi ristretti ambiti, ha quindi lo scopo di far crescere in tutti i sensi la cooperativa e i propri collaboratori. Labor si prepara ad affrontare le sfide che ci attendono. In tale prospettiva abbiamo condiviso con i soci la nostra idea di futuro, prospettando alleanze stabili e durature con altri soggetti, della cooperazione e non, che possano integrarsi con la nostra organizzazione in un percorso strategico. Pensiamo infatti che, salvaguardando le nostre organizzazioni con lungimiranza e senza timori di cambiamento, potremo contribuire ad affermare e tutelare interessi e diritti delle persone per le quali lavoriamo ogni giorno.

Il presidente

Mauro Adami

Sommario

Labor 5
Vision e mission 12
Politica 231 13
Politica della formazione 15
Risorse umane 16
La base sociale 17
Personale panoramica 23
Formazione 2021 25
Inserimenti lavorativi 30
Situazione economica 2021 panoramica 32
Informazioni Ambientali 34
Obiettivi realizzati 2021 35
Prospettive future 36
Ore di servizio erogate 37

Labor

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività d'impresa finalizzate:

a) alla gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi;

b) all'inserimento ed all'integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate ai sensi degli art. 1 lett.b e art. 4 della Legge 381/91.

La Cooperativa si configura pertanto come Cooperativa sociale a scopo plurimo. La Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale. Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142.

Nota metodologica

Il presente Bilancio sociale è stato redatto sulla base del Decreto Ministeriale del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del Bilancio sociale degli Enti del terzo settore". La struttura adottata per la redazione del bilancio Sociale rispecchia il modello di Confcooperative, ed integrato in base alle necessità e agli aspetti ritenuti prioritari per la cooperativa. I dati relativi all'anno 2020 sono stati confrontati con gli anni 2019 e 2018 per avere un'analisi significativa, rapportata ad un arco temporale triennale. Il Bilancio Sociale consegnato ed approvato dall' Assemblea dei Soci viene messo a disposizione dei soggetti pubblici e privati del territorio che collaborano con la Cooperativa (www.laborcoop.eu).

Valori sociali

Rispetto. Mettiamo il rispetto al centro del nostro lavoro: per le persone alle quali si rivolgono i nostri servizi, per i nostri lavoratori, per l'ambiente, per la legalità.

Partecipazione e Solidarietà. Crediamo nel valore della partecipazione come fattore di crescita, per le persone e per le organizzazioni.

Responsabilità. Crediamo nell'assunzione di responsabilità individuale, sociale e di impresa. Ci consideriamo parte della comunità e del territorio e per questo motivo abbiamo scelto di metterci ingioco per costruire un presente più sostenibile.

Fiducia. Abbiamo costruito la nostra organizzazione investendo sulla fiducia, convinti che sia una risorsa in grado di generare valore.

Centralità della persona. Riconosciamo la centralità della persona, del suo diritto alla salute, al benessere ed alla piena espressione e realizzazione di sé.

Contesto

Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione.

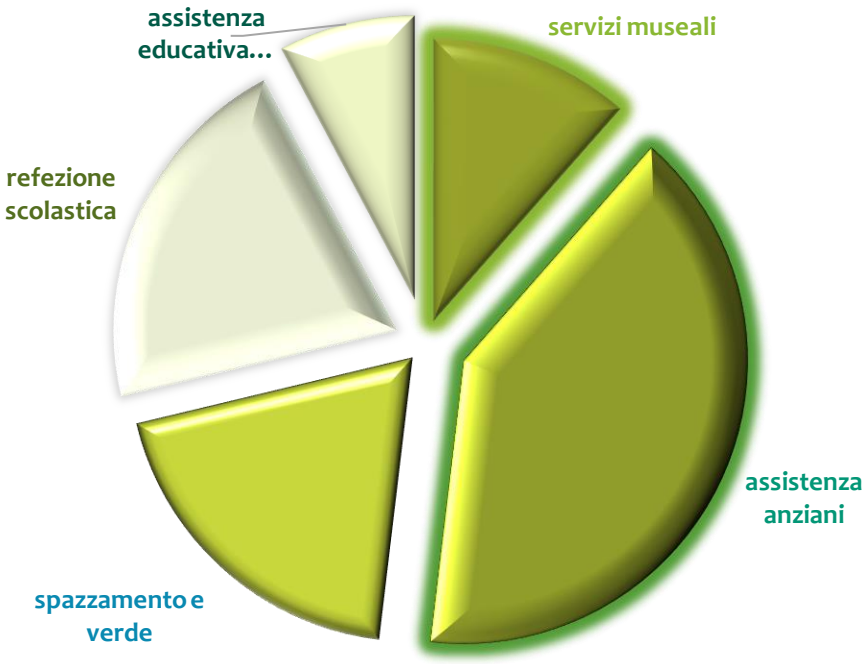
Nello specifico ambito dei servizi alla persona questo momento storico ci mette di fronte a complessità quali:

- la contrazione di risorse a disposizione degli enti locali per finanziare le politiche sociali
- il riemergere del bisogno di partecipazione, dicittadinanza attiva: le persone manifestano nitidamente la necessità di uscire dall'isolamento, diriconnettersi in una rete.
- la capacità delle cooperative di ripensare il loro funzionamento per adeguarlo al nuovo contesto.

E' partendo da questa analisi che si configura una nuovarealtà socio economica in cui, secondo noi, le cooperative non possono più porsi solo come attuatrici di pratiche madevono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'EntePubblico che della cittadinanza. Avere, quindi, capacità di progettazione e ri-progettazione in itinere e capacità di co-progettazione, diventa un differenziale che può supportare l'Ente Pubblico in questo momento di crisi e che può diventare un connettore tra l'Amministrazione Comunale e i cittadini per avviare nuove pratiche come la cogestione di servizi, il mutuo aiuto, lapartecipazione ad attività di autogestione. L'obiettivo è che si verifichi in questo percorso una trasformazione per quanto riguarda la figura del cittadino,

che da fruitore del servizio diviene cittadino attivo, parte diun tessuto sociale, consapevole dei cambiamenti sociali ed economici in atto. E', infatti, la consapevolezza che conduce al protagonismo e alla costruzione di reti, che promuove lacoesione sociale e che porta alla modificazione dei comportamenti individuali con una ricaduta anche economica per l'Amministrazione Comunale. Questo lavoro richiede un costante e attento impegno di formazione che deve coinvolgere tutte le persone attivatenel processo anche se a diversi livelli e in misura differente. Gli operatori dei servizi alla persona sono dunque chiamati a rivedere e a riformulare la loro professionalità, per renderla adeguata ai nuovi scenari. **CAMBIARE e INNOVARE** per **RICOSTRUIRE,** per andare incontro al futuro, anticipandolo e costruendolo con le proprie forze: forgiare con i vecchi materiali, nuove forme e modelli (culturali, comportamentali, organizzativi,gestionali) più adatti ai nuovi scenari. Labor, nei prossimi anni, intende lavorare con impegno in questa direzione. Labor si pone come obiettivo la soddisfazione dei clienti, proponendo anche soluzioni personalizzate per aziende e per privati. Trasformare in azione l'idea formativa, individuare un metodo, tracciare le traiettorie di un progetto, inserire nel percorso scelto le tecniche necessarie per condurre la pratica formativa, puntare su obiettivi possibili e misurarne l'effetto di ricaduta in itinere e conclusione, sono tutte le diverse fasi della metodologia della formazione che rappresenta così un costante esercizio di studio e riflessione. La buona formazione è il pensare non soltanto teorie ma la traduzione dell'idea nell'agire formativo, quindi ricerca e discussione sui metodi per poi tradurli in metodi operativi. Gli eventi formativi che la Cooperativa Labor decide di proporre vengono suddivisi, per tipologia di struttura e di complessità, in tre aree tematiche: formazione normata emergenza, area formativa specifica. L'offerta formativa viene redatta annualmente in concomitanza alla stesura del Piano Formativo Aziendale a cura del Responsabile della Formazione, sentite le Direzioni per quanto di competenza sulla base del fabbisogno formativo rilevato. Questa attività prevede l'identificazione delle competenze necessarie per le principali figure professionali da impiegare come personale docente le cui attività possono creare un impatto significativo sulla qualità del servizio erogato e/o influire sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

I nostri servizi



Attualmente la nostra Cooperativa occupa 127 persone e di seguito sono riportati alcuni dei nostri servizi svolti con Enti pubblici:

1. servizio di assistenza domiciliare integrata nel distretto asl VT1 (servizio di assistenza domiciliare integrata e progetto non autosufficienza) nei comuni di: Bagnoregio, Bolsena, Civitella d'Agliano, Gradoli, Latera, Marta, Montefiascone;
2. servizio in convenzione con il Comune di Latera di consegna a domicilio dei farmaci a disabili e anziani;
3. gestione per comune di Latera (VT) del servizio di preparazione e consegna a domicilio dei pasti agli anziani;
4. gestione della mensa scolastica presso la scuola dell'infanzia situata in Vetriolo e Civitella d'Agliano, trasporto e porzionamento pasti nelle scuole elementari del Comune di Bagnoregio;
5. gestione nel comune di Bolsena della mensa scolastica della scuola primaria che dell'infanzia e preparazione e consegna a domicilio dei pasti agli anziani;
6. Gestione in convenzione con il comune di Gradoli (VT) del servizio di preparazione dei pasti agli anziani e gestione della mensa scolastica scuola primaria e dell'infanzia;
7. Supporto allo spazzamento e manutenzione del verde nel Comune di Bolsena
8. Gestione dei servizi museali presso il Museo Territoriale ed Acquario di Bolsena
9. Servizio di assistenza educativa scolastica Comune di Bolsena, Fabrica di Roma.

Divulgazione del bilancio sociale

Labor garantisce la massima diffusione e conoscenza del Bilancio Sociale presso i propri portatori di interesse. Una copia del Bilancio Sociale è distribuita a tutti i soci, ai lavoratori (dipendenti e collaboratori) e ai committenti. E' inoltre possibile effettuare il download del Bilancio Sociale dal sito web della cooperativa www.laborcoop.eu.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore".
- art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017
- Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 "Codice del terzo settore": art. 14, 16, 30, 39, 60
- Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale": artt. 9-10.
- Circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 29 dicembre 2017 del Ministero del lavoro "Codice del Terzo settore. Questioni di diritto transitorio. Prime indicazioni"
- Decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.", G.U. Serie Generale n. 186 del 9 agosto 2019"
- Nota del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2491 del 22 febbraio 2018 "D. Lgs. 112/2017. Quesiti in materia di cooperative sociali."

Il presente documento è stato redatto nel rispetto di linee guida definite con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

DECRETO 4 LUGLIO 2019

Il Bilancio Sociale evidenzia la capacità della cooperativa di essere efficace nel perseguimento della «mission» e degli obiettivi dichiarati ed essere efficiente nella gestione delle risorse.

Presenta l'analisi del valore aggiunto, ovvero quanta ricchezza viene prodotta e come questa ricchezza viene distribuita tra i portatori di interesse.

Identità

Nome dell’ente	LABOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Codice fiscale	01656980560
Partita IVA	01656980560
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista)
Indirizzo sede legale	VIA DEL CAPRETTO 1 - 01023 - BOLSENA (VT) - BOLSENA (VT)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A103298
Telefono	0761798545
Fax	
Sito Web	
Email	labor.bolsena@libero.it
Pec	laborcoop1@legalmail.it
Codici Ateco	88.99.00 assistenza sociale non residenziale
	56.29.10 mense
	91.02.00 attività di musei
	81.29.10 servizi di disinfestazione
	52.22.09 altre attività dei servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua
	81.29.91 pulizia e lavaggio di aree pubbliche, rimozione di neve e ghiaccio
	91.01.00 attivita' di biblioteche ed archivi
	81.30.00 cura e manutenzione del paesaggio

Finalità e strategie

L’orientamento della cooperativa è stato negli anni quello di cercare sempre, anche grazie a percorsi formativi di tipo sociologico, di andare oltre la semplice erogazione del servizio, nella consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale. Promuovere la qualità sociale come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità ampliare la gamma dei servizi offerti attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti Locali

L’obiettivo è quello di riconoscere, incontrare e valorizzare le realtà del territorio (dalla scuola ai servizi sociali, dalle famiglie alle parrocchie, dall’associazionismo alle realtà produttive, dagli enti pubblici ai gruppi informali) e instaurare con loro relazioni stabili e sistematiche favorendo così processi di coprogettazione.

L’attivazione di collaborazioni, sperimentata confamiglie e associazioni, ci permette di esprimere che la compresenza di operatrici/ori e volontari del territorio haportato valore aggiunto ai servizi.

Queste forme di collaborazione si sviluppano in modo differente a seconda della tipologia di servizio. Si sottolinea che il ruolo del volontario non prevede la sostituzione del personale della cooperativa, ma l’affiancamento e l’integrazione.

La nostra storia

La Labor Soc. Cooperativa Sociale, fino dal momento della sua costituzione avvenuta nell'anno 2000, svolge la propria attività lavorativa di utilità sociale nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 10, comma 8 del decreto legislativo 4 dicembre 1997 n. 460 come modificato dall'art. 5 decreto legislativo 19 novembre 1998 n. 442. L'impegno della Cooperativa è quindi finalizzato a garantire la continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche e professionali dei propri lavoratori, nel rispetto dell'art. 4 della legge in oggetto; il recupero, la riabilitazione e l'inserimento sociale, con particolare attenzione alle persone svantaggiate con le seguenti tipologie di disagio sociale: handicap fisico, psichico; la fruibilità, l'accessibilità e il miglioramento qualitativo e quantitativo delle strutture e dei servizi rivolti ai portatori di handicap. La cooperativa Labor è iscritta presso l'Albo Regionale delle Cooperative Sociali SEZIONE B con determinazione regionale n. 27 del 27/02/2002; SEZIONE A con determinazione regionale n. D1958 del 05/05/2005. Attualmente la nostra Cooperativa occupa 114 persone nei diversi servizi svolti. Labor è certificata in materia di qualità con UNI EN ISO 9001:2015 ed UNI EN ISO 14001: 2015 dal 2019.La Labor opera inoltre adottando un modello di gestione, organizzazione e controllo orientato all'etica, alla legalità e alla trasparenza, in conformità alla normativa di cui al D. Lgs. 231/2001.

Partecipazione ed appartenenze

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
CONFCOOPERATIVE	2001

Consorzi:

Nome
MOSAICO CONSORZIO SOCIALE SOC COOP

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
BCC DI PITIGLIANO	258,00 €
FLAG DEL LAGO DI BOLSENA	1000,00 €
MOSAICO CONSORZIO SOCIALE SOC COOP	6750,00 €
BIODISTRETTO LAGO DI BOLSENA APS	100,00 €

Vision e mission

La mission della cooperativa è lo sviluppo del benessere fisico e psichico delle persone, con particolare riguardo a quelle svantaggiate, e l'integrazione sociale e occupazionale delle persone a rischio di esclusione sociale. Non ha finalità speculative e, ispirandosi ai principi della mutualità e della solidarietà sociale, si propone di gestire attività svolte a favorire la cooperazione. Il Sistema Qualità è e sarà impostato come una struttura “aperta”, capace di incamerare al suo interno, in modo coerente e sinergico, la gestione di tutte le problematiche legate ai “rischi” del flusso operativo del servizio di ristorazione collettiva. Tale sensibilità e capacità di “guardare avanti” ha portato Labor dotarsi di strumenti efficaci in termini di tematiche di responsabilità sociale ed ambientale e il loro recepimento all’interno del sistema qualità. A Dicembre 2019 sono state ottenute le certificazioni **ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.**

Obiettivi strategici

La Cooperativa assicura che gli obiettivi, i tempi per il loro raggiungimento e quelli per la verifica, siano negoziati con i responsabili di tutte le strutture coinvolte e laddove previsto, concertati con le istituzioni locali, definiti attraverso la consultazione delle organizzazioni sindacali, delle rappresentanze degli utenti e degli organismi di volontariato interessati.

L’alta direzione ha definito i principi generali su cui si basa la Politica per la Qualità, la Politica Ambientale e la Politica della Salute e Sicurezza sul lavoro della Cooperativa Labor. Il sistema integrato è lo strumento che consente alla Cooperativa di attuare la politica e di perseguire gli obiettivi determinati, compreso il costante controllo dei processi produttivi.

Tutti i processi aventi influenza sulla qualità sono governati da procedure che definiscono le responsabilità nell’ambito del processo descritto. La Politica della qualità, ambiente e sicurezza è allegata al Riesame della direzione del sistema integrato.

Certificazioni di qualità e trasparenza

Gli obiettivi per la qualità vengono stabiliti ogni anno sulla base delle esigenze dell'organizzazione e sulla base delle esigenze dei clienti. La direzione della Cooperativa verifica, approva, monitora e riesamina periodicamente gli obiettivi per la qualità contenuti nella pianificazione annuale. Tali obiettivi traducono operativamente e nel dettaglio le direttive generali indicate nella politica per la qualità della Cooperativa. L'analisi del raggiungimento degli obiettivi per la qualità, il loro aggiornamento o la definizione di nuovi, avviene in occasione del riesame del SGQ sulla base dei risultati ottenuti dall'applicazione del Sistema stesso. Il CDA identifica e mette a disposizione le risorse umane, sia in termini di numero che di competenza degli operatori, necessarie al perseguimento della Politica per la qualità e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Il CdA valuta ed approva, per ogni operatore, il contratto iniziale e le eventuali successive modifiche.

Politica 231

Il modello di Governance della Società e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare e garantire alla Società Cooperativa la massima efficienza ed efficacia operativa nel perseguimento dei propri scopi.

Il modello di Governance della Società vede la presenza:

- **Dell'Assemblea dei Soci** a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- **Del Consiglio di Amministrazione** incaricato di gestire l'impresa sociale, il quale ha attribuito i poteri operativi a organi e soggetti delegati;
- **Del Presidente del Consiglio di Amministrazione**, con la funzione di rappresentanza legale della Società;
- **Del Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione**, con la funzione di gestione amministrativa della società;

Le relative responsabilità ed attribuzioni, nonché la composizione dei suddetti Organi, sono declinate nello Statuto.

Lo **Statuto**, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Le componenti del Modello

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, il Modello è supportato da una struttura documentale aziendale costituita da:

- un **Sistema normativo** Interno, finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
  - **il Codice Etico**, che costituisce parte integrante del Modello;
  - **lo Statuto di Labor** che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo della Società, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione. In particolare, lo Statuto disciplina gli scopi della Società, il suo ordinamento, le norme di contabilità utilizzate, le cause di cessazione e di scioglimento della Società, etc.;
  - **regole procedurali interne (procedure).**
- **un Sistema organizzativo**, il quale deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. A tal riguardo, dunque, i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione **.**

  A tal fine la Società ha implementato i seguenti documenti:
  - contratti di outsourcing con terze parti, mediante i quali sono gestiti interi o singole porzioni di processi;
  - **un'architettura di poteri formalizzata**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.
- l'attribuzione ad **un Organismo di Vigilanza**, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
- **Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza**
- **Un Sistema di Formazione e Informazione**, articolato e capillare, finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello e consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività della Labor deve conformarsi;

- **<u>Un Sistema Disciplinare</u>** idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello **;**
- **<u>Un Sistema di controllo interno</u>**, più specificatamente:
    - Un sistema di gestione sulla sicurezza sul lavoro;
    - Un sistema di gestione sulla sicurezza del trattamento dei dati;
    - Un sistema di gestione sulla qualità e HACCP.

La struttura documentale diretta risponde alle seguenti esigenze:

- individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa della Società;
- mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- definizione e aggiornamento dei documenti aziendali a supporto;
- impostazione delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- definizione di un sistema disciplinare interno adeguato all'azione di irrogazione di sanzioni per il mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- definizione dei principi di comportamento aziendali.

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

Politica della formazione

La gestione delle risorse umane riveste un'importanza fondamentale per quei ruoli che direttamente determinano la qualità dell'azione erogata, e in particolare quelli relativi alla gestione del servizio (responsabili), alla erogazione del servizio (operativi) e al suo controllo (Rappresentante della Direzione). La valutazione e la selezione del personale da assumere, nonché l'individuazione del fabbisogno di nuovo personale e le relative competenze, che avvengono a fronte dei "profili", competono al CDA in collaborazione con il Responsabile del Servizio e il Coordinatore di Commessa.

Risorse umane

La Cooperativa Labor determina le competenze necessarie per garantire l'efficacia del SGI attraverso la definizione dei requisiti minimi che le risorse umane devono possedere all'inizio della collaborazione e mantenere nel tempo. La Cooperativa gestisce le Risorse Umane tanto all'interno delle Commesse, quanto, più in generale, il personale in forza alla Cooperativa stessa attraverso la procedura "Gestione del Personale".

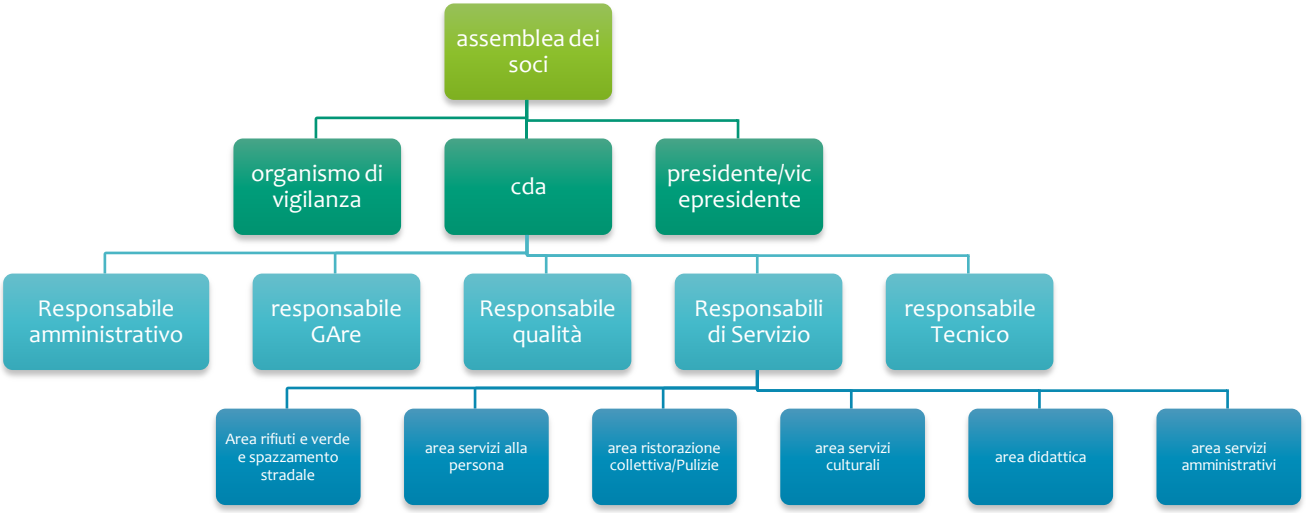
Le Risorse Umane rappresentano il fattore produttivo fondamentale e la miglior risorsa della Cooperativa e, ove associate alla compagine sociale, i soggetti beneficiari dello scambio mutualistico interno che si persegue: procurare occasione di lavoro stabile per i soci a fronte del loro contributo di professionalità, esperienza e dedizione. La retribuzione del socio lavoratore è stabilita a norma del Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali. Trova conferma, in tal modo, la tradizionale attenzione che Labor rivolge ai propri soci, tendente a fidelizzare maggiormente il patrimonio di professionalità e di esperienza del quale la Cooperativa può vantarsi nei confronti di altri operatori.

La base sociale

I dati relativi alla base sociale forniscono importanti indicazioni in merito alla capacità di una cooperativa di costruire rapporti positivi e di reale coinvolgimento con i propri soci e lavoratori. Labor può contare su una base sociale coesa e stabile, che ha subito un graduale e continuo ampliamento di pari passo con lo sviluppo delle attività della cooperativa. Al 31/12/2020 i soci lavoratori sono 42 su 43.

Numero	Tipologia soci
42	Soci cooperatori lavoratori
0	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori
1	Soci cooperatori non lavoratori

Funzionigramma e organigramma



Consiglio di amministrazione

Il CdA è eletto dall'Assemblea dei soci è dura in carica tre anni. Il CdA è l'organo decisionale attraverso il quale si concretizzano le strategie della Cooperativa, mediante l'organizzazione e l'allocazione delle sue risorse umane, finanziarie ed immobiliari. Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria della Cooperativa ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano di competenza esclusiva dell'assemblea dei soci. Il Consiglio può delegare, nei limiti consentiti dalla legge, le proprie attribuzioni ad uno o più membri.

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	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
MAURO ADAMI	Sì	maschio	65	26/07/2020	7	No	No	PRESIDENTE
ROBERTO MONCELSI	No	maschio	48	27/07/2020	7	No	No	VICEPRESIDENTE
CRISTINA MUGNARI	No	femmina	34	27/07/2020	3	No	No	CONSIGLIERE
IMOLA BELLAVITA	No	femmina	45	26/07/2020	2	No	No	CONSIGLIERE
LELIO LORENZO PARRANO	No	maschio	41	26/07/2020	2	No	No	CONSIGLIERE

L'attuale CdA è stato eletto con Delibera dell'Assemblea dei Soci del 27/07/2020 e resta in carica per un triennio.

Responsabile Amministrativo: Roberto Moncelsi

Responsabile Gare/Progettazione: Bellavita Imola

Responsabile qualità: Bellavita Imola

Responsabile Tecnico: Bellavita Imola

Responsabili di Servizio:

- Area rifiuti e verde e spazzamento stradale: Bellavita Imola
- Area servizi alla persona: Moncelsi Roberto
- Area ristorazione collettiva/Pulizie: Parrano Lelio Lorenzo
- Area servizi culturali: Bellavita Imola-Roberto Moncelsi

- Area didattica: Bellavita Imola
- Area servizi amministrativi: Roberto Moncelsi
- Commesse esterne multiservizi: Adami Mauro

Il CdA nel corso del 2021 si è riunito in data 13/08/2021, 2/11/2021, 15/11/2021, 22/11/2021 e in tutte le riunioni sono stati presenti tutti i membri.

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei Soci è costituita da tutti i soci della Cooperativa ed è il massimo organo della stessa. È l'organo che individua la visione e la missione della Cooperativa e stabilisce gli orientamenti strategici a cui si devono conformare tutti gli organi inferiori sia politici che operativi. Elegge i membri del CdA e approva il bilancio di esercizio e bilancio sociale.

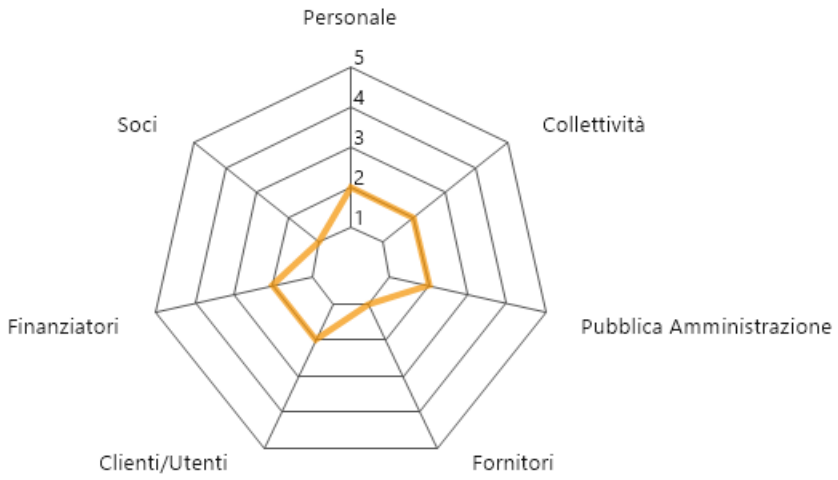
Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2018	SOCI	04/06/2018	Approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2017 Destinazione del risultato d'esercizio Lettura Verbale di revisione Varie ed eventuali	90,00	0,00
2019	SOCI	17/05/2019	Approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2018 Destinazione del risultato d'esercizio Lettura verbale di Revisione Variazione sede Legale Varie ed Eventuali	77,00	0,00
2020	SOCI	09/01/2020	Adozione di un nuovo testo di Statuto Sociale Nomina del revisore legale, ai sensi dell'art 2477 CC	95,00	0,00
2020	SOCI	26/07/2020	Approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2019 Rinnovo CdA consequenziali ed accessorie	88,00	0,00
2021	SOCI	30/06/2021	Approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2020 Consequenziali ed accessorie	95	0
2021	SOCI	28/12/2021	Assemblea straordinaria	100	0

Stakeholder

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	attraverso processi di raccolta dei dati sulle attività, il lavoro.	2 - Consultazione
Soci	attraverso processi di raccolta dei dati sulle attività, il lavoro.	1 - Informazione
Finanziatori	attraverso l'analisi dei fabbisogni	2 - Consultazione
Clienti/Utenti	attraverso analisi dei fabbisogni e del gradimento del servizio con i processi di customer satisfation	2 - Consultazione
Fornitori	attraverso analisi dei fornitori, e i processi di customer satisfation	1 - Informazione
Pubblica Amministrazione	attraverso progetti migliorativi, processi di miglioramento continuo e customer satisfation	2 - Consultazione
Collettività	attraverso processi di customer satisfation e indagini di mercato e di contesto	2 - Consultazione

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

1 - Informazione

2 - Consultazione

3 - Co-progettazione

4 - Co-produzione

5 - Co-gestione

Personale panoramica

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

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
175	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
29	di cui maschi
146	di cui femmine
21	di cui under 35
68	di cui over 50

N.	Cessazioni
45	Totale cessazioni anno di riferimento
11	di cui maschi
34	di cui femmine
12	di cui under 35
8	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
28	Nuove assunzioni anno di riferimento*
9	di cui maschi
19	di cui femmine
7	di cui under 35
4	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
8	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
8	di cui femmine
0	di cui under 35
4	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	106	21
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	5	1
Operai fissi	101	20
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Di cui dipendenti Svantaggiati	**25 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa** **19 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato**

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
106	Totale dipendenti indeterminato	13	93
14	di cui maschi	8	6
92	di cui femmine	5	87

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
21	Totale dipendenti determinato	2	19
6	di cui maschi	2	4
15	di cui femmine	0	15

Anagrafica dei dipendenti

	In forza al 2021	In forza al 2020
Totale	127	122
< 6 anni	92	88
6-10 anni	35	34
11-20 anni	0	0
> 20 anni	0	0

CCNL applicato ai lavoratori: **COOPERATIVE SOCIALI**

Formazione 2021

La cooperative a giugno del 2021 ha presentato domanda per il FNC con I seguenti settori di intervento e con la seguente formazione pianificata:

SETTORE MENSE

La formazione riguarderà un unico corso suddiviso il 7 moduli di seguito specificati per un totale di **105 ore** di 63 di teoria e 42 pratica on the job. Totale allievi n. 11.

Modulo	Argomento	Teoria	pratica
1	Conservazione degli alimenti	9	6
2	Materiali e packaging di conservazione	4	6
3	Pericolo biologico negli alimenti	9	6
4	Materie prime in cucina	9	6
5	Merceologia degli alimenti	10	6
6	L'alimentazione nel bambino 0-3 anni	12	6
7	L'alimentazione nella terza età	10	6

SETTORE VERDE E SPAZZAMENTO

La formazione riguarderà un unico corso suddiviso il 5 moduli di seguito specificati per un totale di **130 ore** di 78 di teoria e 52 pratica on the job. Totale lavoratori 9.

Modulo	Argomento	Teoria	pratica
1	Normativa e gestione dei rifiuti	20	10
2	Salute e sicurezza nei servizi di manutenzione del verde	14	10
3	Albo nazionale dei gestori ambientali	14	11
4	Definizioni e modulistica qualità	10	11
5	Ecologia ambientale	20	10

SETTORE PULIZIE E SANIFICAZIONE

La formazione riguarderà un unico corso suddiviso il 5 moduli di seguito specificati per un totale di **75 ore** di 45 di teoria e 30 pratica on the job. Totale allievi 9.

Modulo	Argomento	Teoria	pratica
1	Sistemi di derattizzazione	9	6
2	Utilizzo di prodotti CAM	9	6
3	Sistemi di sanificazione e normative COVID-19	9	6
4	Sicurezza e qualità servizi di pulizia, ISO 9001	9	6
5	Elementi di chimica applicata	9	6

SETTORE ASSISTENZA DOMICILIARE

La formazione riguarderà un unico corso suddiviso il 5 moduli di seguito specificati per un totale di **75 ore** di 45 di teoria e 30 pratica on the job. Totale allievi 15.

Modulo	Argomento	Teoria	pratica
1	Patologie geriatriche	9	6
2	Alimentazione nella terza età	9	6
3	Sistemi di sanificazione e pulizia	9	6
4	Qualità ISO 9001:2015	9	6
5	Prevenzione patologie da decubito nei pazienti disabili	9	6

SETTORE AMMINISTRAZIONE

La formazione riguarderà un unico corso suddiviso il 5 moduli di seguito specificati per un totale di **90 ore** di 54 di teoria e 36 pratica on the job. Totale allievi 6.

Modulo	Argomento	Teoria	pratica
1	Qualità ISO 9001:2015/ISO14001	5	
2	Economia aziendale	20	
3	Sistema di fatturazione	15	18
4	Gestione azienda	14	18

La formazione svolta è stata la seguente:

corso	n. ore	dipendenti coinvolti
Potenzialità e sviliuppo innovativo aziendale	8	8
Organizzazione aziendale dei processi	16	8
Gestione aziendale	8	8
Aggiornamento haccp	4	16
totale	36	40

Necessità

Il processo di pianificazione della formazione nasce dall'esigenza di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici, a supporto di processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando la formazione, tempi e modi di erogazione a ciò che realmente è necessario alla crescita e valorizzazione professionale aziendale e personale.

Analisi dei fabbisogni

Poiché la definizione del piano formativo scaturisce dall'analisi preliminare delle necessità attuali e future di sviluppo professionale di singoli individui o gruppi all'interno dell'organizzazione per il presidio delle competenze richieste dal ruolo e il raggiungimento in termini quali-quantitativi degli obiettivi individuali e di gruppo in base alle strategie aziendali, si può identificare come momento prevalente di analisi sistematica dei fabbisogni formativi il periodo coincidente con le valutazioni periodiche dei dipendenti e collaboratori.

Da queste si evincono eventuali gap rispetto ai comportamenti agiti e/o risultati attesi, aree di miglioramento, possibili piani di crescita e sviluppi di carriera che richiedono interventi formativi.

I fabbisogni potranno anche essere rilevati ed evidenziati anche al di fuori del periodo prevalente nell'ottica della formazione continua e dell'adeguamento al cambiamento organizzativo.

Per l'anno 2021 la cooperativa ha continuato la formazione iniziata nel 2020 nelle seguenti aree di competenze:

- Area formazione qualità
- Area formazione sicurezza
- Area formazione comunicazione e gestione

Area formazione qualità

La Gestione della Qualità, fondamentale per le aziende di successo, è un processo a tutto tondo che coinvolge tutti i processi aziendali e tutte le funzioni. La cooperativa ha da poco preso le certificazioni ISO9001 e ISO 14000, a tal fine si è reso necessario effettuare una formazione sui dipendenti circa le procedure e la gestione dei singoli servizi.

corso	argomento	N allievi	Durata N .ORE
procedure amministrative	Percorso formativo riferito alle procedure amministrative e moduli derivanti dalla gestione in qualità riferita alla ISO 9001 e ISO 14000	**40**	**10**
servizi museali e didattici	Gestione dei servizi secondo le procedure ISO 9001 e ISO 14000	**7**	**20**
servizi mensa e pulizie	Gestione dei servizi secondo le procedure ISO 9001 e ISO 14000	**25**	**20**
servizio di assistenza domiciliare	Gestione dei servizi secondo le procedure ISO 9001 e ISO 14000	**40**	**10**
totale			**60**

Area formazione sicurezza

La normativa sulla sicurezza negli ambienti di lavoro prevede l'obbligo per i titolari delle attività produttive, di provvedere alla formazione di tutte le figure del sistema della sicurezza aziendale.

corso	argomento	N allievi	Durata N. ORE
sicurezza	**Addetto antincendio**	20	8
	Addetto Primo soccorso	20	16
	RLS	20	32
	Formazione e aggiornamento	20	14
	totale		**64**

Area comunicazione e gestione aziendale

L'obiettivo che raggiunto è quello è stato quello di creare delle figure professionali interne alla Cooperativa con le competenze indispensabili per una corretta ed efficiente dell'amministrazione sia contabile che gestionale. In particolare conoscere e gestire tutte le fasi del rapporto di lavoro: dall'instaurazione fino alla cessazione del contratto di lavoro. L'obiettivo è quello di aiutarci a

recuperare le risorse utilizzate in attività non necessarie per spostarle verso quelle produttive, utili alla crescita economico/finanziaria. **Molto spesso non c'è bisogno di nuovi investimenti** per migliorare la qualità e la produzione, **basta gestire in modo semplice, organizzato ed intelligente i mezzi che si hanno già a disposizione.** Gestire efficacemente le risorse umane significa conoscere i principali processi di gestione e saperli declinare coerentemente all'interno dei processi aziendali.

CORSO	ARGOMENTO	N.ALLIEVI	DURATA N.ORE
COMUNICAZIONE	Marketing Coaching Gestione dei conflitti one to one Coaching Gestione dei conflitti (aula) Comunicazione Tecniche di vendita Negoziazione Pubblic Speaking Team Working	**10**	**18**
GESTIONE AZIENDALE	Gestione aziendale Base Gestione aziendale Avanzato Responsabile Amministrativo nelle PMI oto Processi aziendali e adeguamento alla normativa sulla Qualità Nuovi sistemi di finanziamento per le imprese Benessere Organizzativo Aziendale Aggiornamento normative amministrative per le PMI Affiancamento operativo responsabili d'azienda	**10**	**18**
TOTALE			**36**

Inserimenti lavorativi

I progetti di inserimento lavorativo di Labor hanno come obiettivo principale quello di rendere i lavoratori e le lavoratrici autonome sia nelle mansioni che nella gestione del proprio lavoro in funzione del fatto che la cooperativa a breve inizierà un percorso di formazione per l'implementazione dei sistemi di gestione in qualità. In seguito ai colloqui effettuati con l'Assistente Sociale si evince che già negli anni di lavoro effettuati all'interno della cooperativa le lavoratrici hanno una autonomia nella gestione delle loro mansioni, in questo anno saranno avviati e standardizzati tutti i processi di lavoro in funzione della certificazione di qualità. Quindi anche loro saranno coinvolte nella nuova organizzazione della struttura del lavoro in cooperativa. L'obiettivo è principalmente quello di fare proprio un sistema di lavoro meno autogestito e più standardizzato. Gli inserimenti lavorativi di Labor si adoperano elle seguenti aree di intervento:

- ✓ **AUTONOMIA PERSONALE:** Cura di sé (igiene personale), realizzazione di attività quotidiane e funzionali come curare l'igiene della casa, fare la spesa e preparare i pasti, autonomia abitativa.
- ✓ **INTEGRAZIONE LAVORATIVA**: interventi a favore di un eventuale inserimento lavorativo (stage, borse lavoro, …), acquisizione di competenze legate al saper essere, acquisizione di competenze legate al problem solving, alla ricerca di un lavoro, capacità di eseguire compiti assegnati, capacità di lavorare in gruppo.
- ✓ **INTEGRAZIONE SCOLASTICA:** acquisizione di competenze legate al problem solving rispetto delle regole contestuali, capacità di eseguire compiti assegnati, attenzione ai percorsi scolastici, partecipazione ai percorsi scolastici, acquisizione di abilità relazionali legate al rapporto con i vari soggetti del contesto.
- ✓ **INTEGRAZIONE RELAZIONALE:** sostegno psicologico, psicoterapia, miglioramento della qualità relazionale, estensione della rete relazionale del soggetto, diversificazione della rete relazionale del soggetto, acquisizione di competenze relazionali.
- ✓ **AUTONOMIA SOCIALE:** gestione del proprio tempo, uso dei servizi, svolgimento di commissioni e/o acquisti, uso del telefono, della TV, miglioramento della mobilità

Inserimenti panoramica per servizio 2021

Nel 2020 sono stati effettuati I seguenti inserimenti lavorativo nei diversi servizi gestiti da Labor:

Servizo	N inserimenti	Maschi	femmine
Servizi museali	5	2	3
Servizi refezione scolastica	6	1	5
Servizi amministrativi	5	0	1
Servizi supporto spazzamento	5	5	0
Pulizie	2	0	2
Altri servizi	2	1	1

Situazione economica 2021 panoramica

Ricavi e provenienti:

	2021	2020	2019
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	743.575,00 €	716.816,00 €	612.849,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, …)	610.517,00 €	401.704,00 €	423.379,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	236.506,00 €	213.484,00 €	222.195,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	99.670,00 €	94.054,00 €	86.889,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit			
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	40.924,00 €	58.644,00 €	95.928,00 €
Ricavi da altri			
Contributi pubblici	9.837,00 €	6.034,00 €	800,00 €
Contributi privati			

Patrimonio:

	2021	2020	2019
Capitale sociale	104.232,00 €	103.974,00 €	102.684,00 €
Totale riserve	214.642,00 €	189.306,00 €	120.775,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	34.771,00 €	26.122,00 €	2.093,00 €
Totale Patrimonio netto	353.645,00 €	319.402,00 €	225.552,00 €

Conto economico:

	2021	2020	2019
Risultato Netto di Esercizio	34.771,00 €	26.122,00 €	2.093,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico			
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	56.741,00 €	39.121,00 €	14.581,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2021	2020	2019
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	104.232,00 €	103.974,00 €	102.684,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari		0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori		0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche		0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori		0,00 €	0,00 €

Valore della produzione:

	2021	2020	2019
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	1.749.299,00 €	1.494.397,00 €	1.467.008,00 €

Costo del lavoro:

	2021	2020	2019
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.406.358,00 €	1.112.808,00 €	1.123.239,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	16.279,00 €	194.541,00 €	138.504,00 €
Peso su totale valore di produzione	81,33 %	80,06 %	79,08 %

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2021:

2021	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci			
Prestazioni di servizio	1.329.993,00 €	377.100,00 €	1.707.093,00 €
Lavorazione conto terzi			
Rette utenti			
Altri ricavi			
Contributi e offerte	9.837,00 €		9.837,00 €
Grants e progettazione	24.100,00 €		24.100,00 €
Altro	4.023,00 €	4.245,00 €	8.269,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2021:

	2021	
Incidenza fonti pubbliche	1.367.953,00 €	78,20%
Incidenza fonti private	381.346,00 €	21,80 %

Informazioni Ambientali

L'affermazione di nuovi modelli di consumo e lo sviluppo di una nuova coscienza critica sull'operato delle organizzazioni economiche da parte della collettività, nella società contemporanea, impongono alle imprese dei cambiamenti in termini di efficienza ed economicità sostenibile. L'approccio della responsabilità sociale d'impresa non modifica le operazioni commerciali all'attività produttiva, ma ne definisce i metodi e lo spirito, e ha carattere volontario, nel senso che l'azienda non è soggetta ad alcun vincolo che le impone di adottare strategie etiche. L'elemento caratterizzante della responsabilità sociale d'impresa è la comunicazione, necessaria per instaurare relazioni con gli attori sociali. Si tratta di una comunicazione bidirezionale, di un dialogo che permette, da un lato, all'azienda di conoscere le esigenze della comunità e, dall'altro, agli stakeholder di prendere atto delle scelte aziendali. La cooperativa nel 2019 si è certificata secondo la ISO14001:2015 accogliendo i principi di sostenibilità ambientale nei servizi. A tale scopo dal 2020 è iniziata una graduale conversione degli strumenti, dei prodotti e dei processi di servizi quali la ristorazione scolastica, le pulizie, il supporto allo spazzamento.

Obiettivi realizzati 2021

Nel 2021 è stata portata avnti la politica della Cooperativa organizzata sui principi della qualità gli obiettivi raggiunti anche se in period di pandemia COVID-19 sono stati i seguenti:

- ha promosso progetti di welfare aziendale con le aziende del territorio, attivando servizi in risposta ai bisogni dei dipendenti.
- ha confermato la certificazione di qualità alla norma 9001:2015 e 14001:2015.
- ha proseguito nel percorso di riorganizzazione interna, concentrandosi prevalentemente nel miglioramento dei processi di lavoro degli uffici e nel costruire i meccanismi di interconnessione tra le diverse funzioni, con l'obiettivo di garantire leopportunità lavorative per i soci e rendere Labor sempre più adeguata e in grado di rispondere ai bisogni del contesto esterno
- ha promosso percorsi di partecipazione alla vita della cooperativa da parte dei soci, avviando un percorso partecipato, coinvolgendo tutto il personale.
- ha pianificato incontri periodici di approfondimento tra servizi e uffici per promuovere la conoscenza diprocedure e per favorire il coordinamento e il lavoro di squadra
- ha continuato a garantire un attento e puntuale controllo di gestione con l'obiettivo di monitorare l'andamento economico della Cooperativa ed attivare con tempestività tutti i correttivieventualmente necessari
- ha attivato progettazioni complesse, intersettoriali, in *partnership* con altre cooperative ed associazioni del territorio
- ha perseverato in una politica di contenimento dei costi nella sede e nei servizi attraverso un'analisi delleofferte dei fornitori e un'oculata gestione dei materialinei servizi
- ha confermato un piano di comunicazione, coerentemente con la *vision* e la *mission* della cooperativa, con l'obiettivo di comunicare il valoresociale del lavoro
- ha garantito un continuo aggiornamento del sito web
- Riorganizzazione dei settori attraverso progettualità di supporto ai servizi

Prospettive future

Rivolgendo lo sguardo al futuro è possibile individuare alcuni macro obiettivi a medio breve termine per la cooperativa:

- Differenziare i settori di intervento della cooperativa. Il consolidamento delle aree di intervento storiche si accompagnerà alla progettazione di nuovi interventi, che consentano di rispondere ai bisogni sociali emergenti e contemporaneamente di perseguire un posizionamento strategico, ampliando il territorio di intervento, l'area di competenze della cooperativa ed i target di riferimento.
- Sostenere i progetti della cooperativa e la sua capacità di massimizzare l'accesso ai servizi, anche dal punto di vista economico, con attività differenziate e mirate di raccolta fondi.
- Dare nuovo impulso alla vita sociale e ai processi di partecipazione, intensificando la frequenza delle assemblee dei soci, stimolando la partecipazione (obiettivo: partecipazione ad assemblea dei soci - > 85%) ed istituendo gruppi di lavoro su specifiche tematiche, ivicompreso quello per la redazione del bilancio sociale 2022.
- Rafforzare i processi di visibilità e networking anche attraverso l'organizzazione di eventi
- Sostenere l'aggiornamento professionale dei lavoratori attraverso lo stanziamento di un budget destinato ad interventi formativi
- Massimizzare la soddisfazione del cliente (valore medio questionari >4).
- Promozione imprenditorialità attarverso sviluppo di settori interni in collaborazione con altri enti
- Valorizzazione capitale umano attraverso la formazione
- Attivazione di tirocini lavorativi per giovani diversamente abili
- Conseguenza sulle politiche pubbliche attraverso l'adozione di politiche volte alla co-progettazione e cooperazione territoriale.

Ore di servizio erogate

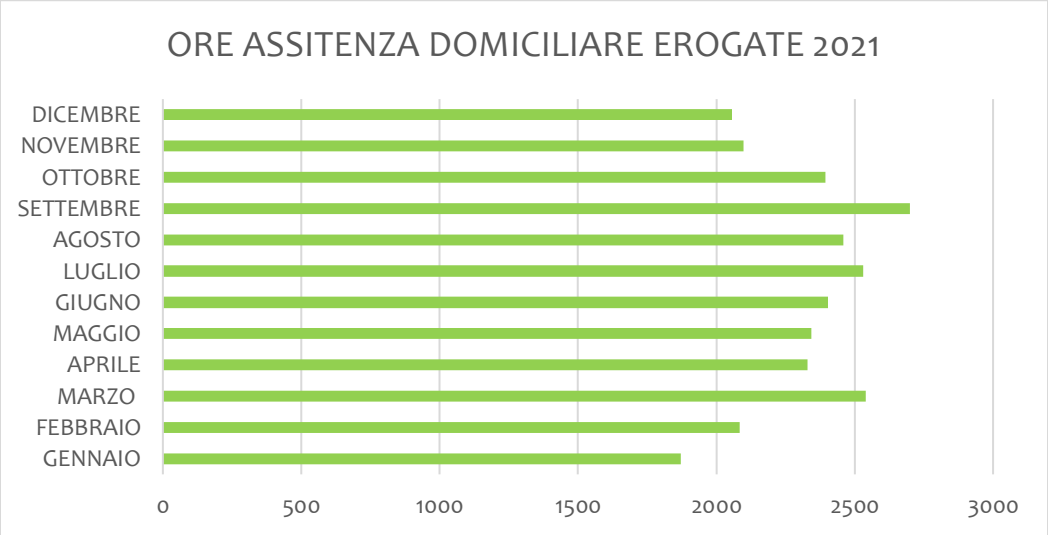
Assistenza domiciliare

Il servizio vuole garantire il pieno rispetto della dignità umana e migliorare le condizioni di autonomia personale. Obiettivi Generali sono:

- Assicurare all'utente, attraverso l'adozione di adeguati strumenti, interventi che gli consentano di conservare la dignità nell'affrontare la vita quotidiana, di mantenere relazioni affettive, familiari e sociali, indispensabili per vivere in maniera autonoma e dunque favorire la permanenza dell'utente nel proprio contesto familiare e sociale;
- Supportare le potenzialità di assistenza della famiglia verso i propri cari, sostenendole ed educandole nella gestione assistenziale e nella cura, nella quotidianità e nelle situazioni di emergenza familiare;
- Promuovere il pieno sviluppo e la migliore qualità della vita delle persone anziane all'interno della loro comunità di appartenenza dunque prevenire rischi di emarginazione sociale e di condizione di isolamento dell'anziano, cofattore di processi depressivi, ed agire con piani di intervento individualizzati finalizzati al miglioramento della qualità della vita ingenerale.

I dati qui presentati si riferiscono all'anno 2021 di valutazione dati qualità riferiti al servizio di Assistenza domiciliare erogato da Labor. Il servizio viene effettuato su due basi principali:

- Assistenza domiciliare con accreditamento presso il distretto di Montefiascone
- Appalto Malattie degenerative piccoli comuni.



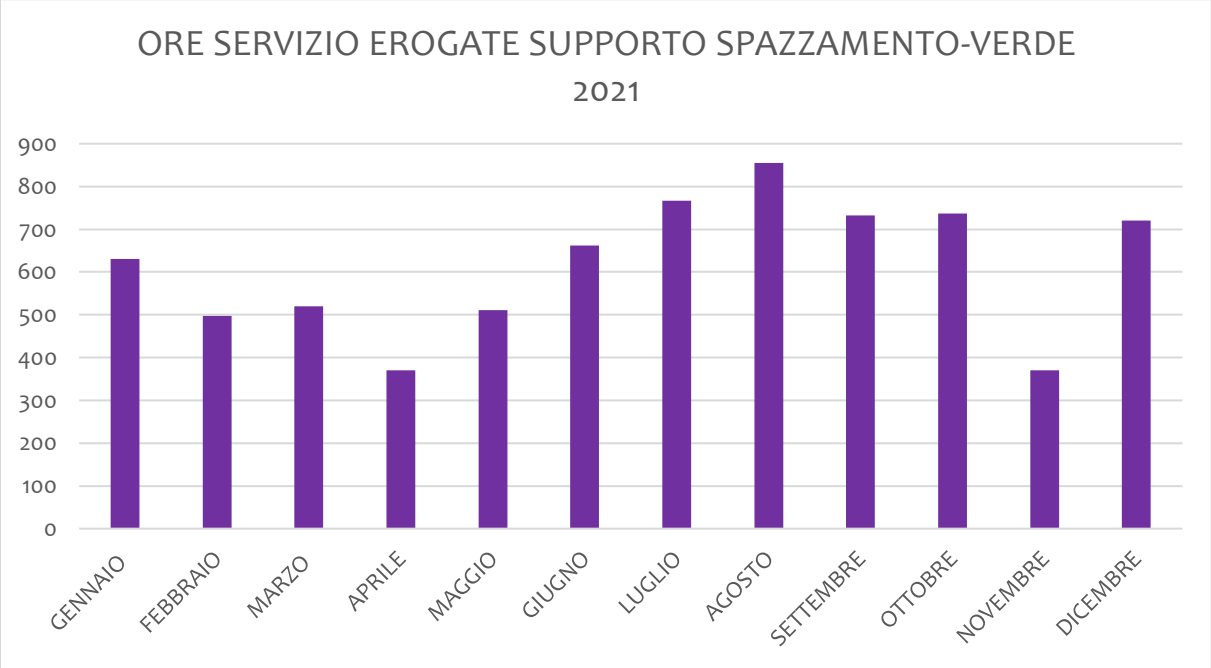
Il totale di ore di servizio nel periodo monitorato sono state: **27.804 ore,** con una media mensile di **2.317 ore**

Supporto spazzamento e verde pubblico

Attività

Le attività oggetto dell'appalto sono suddivise in tre macrocategorie:

- Spazzamento stradale
- Altri piccoli servizi
- Manutenzione del verde

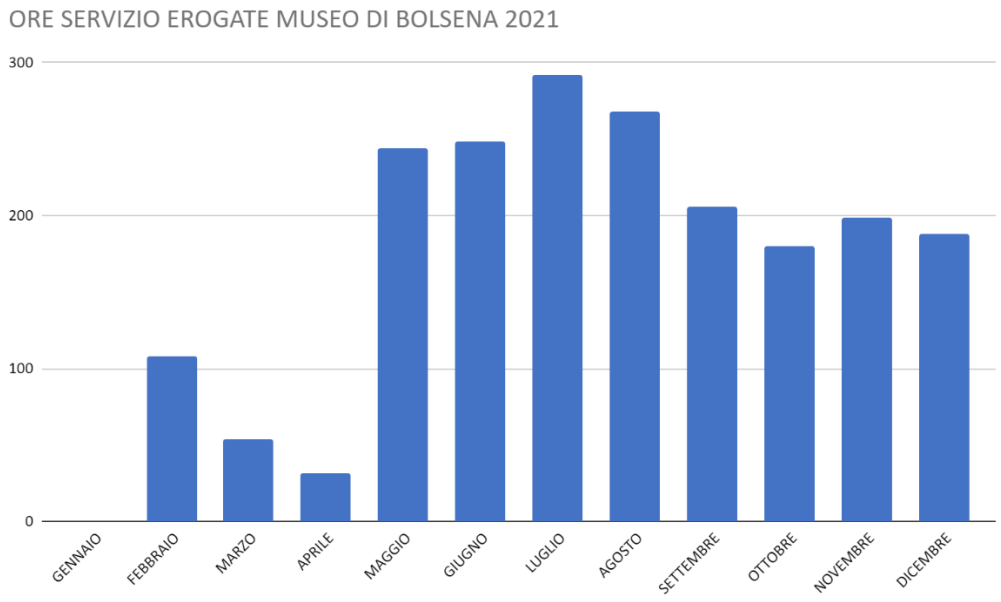


Il totale di ore di servizio nel period monitorato sono state:**7.372 ORE,** con una media mensile di **614 ore**.

Servizi museali

I servizi museali vengono svolti presso la sede del Museo Territoriale e Acquario di Bolsena, tra le proncipali categorie abbiamo.

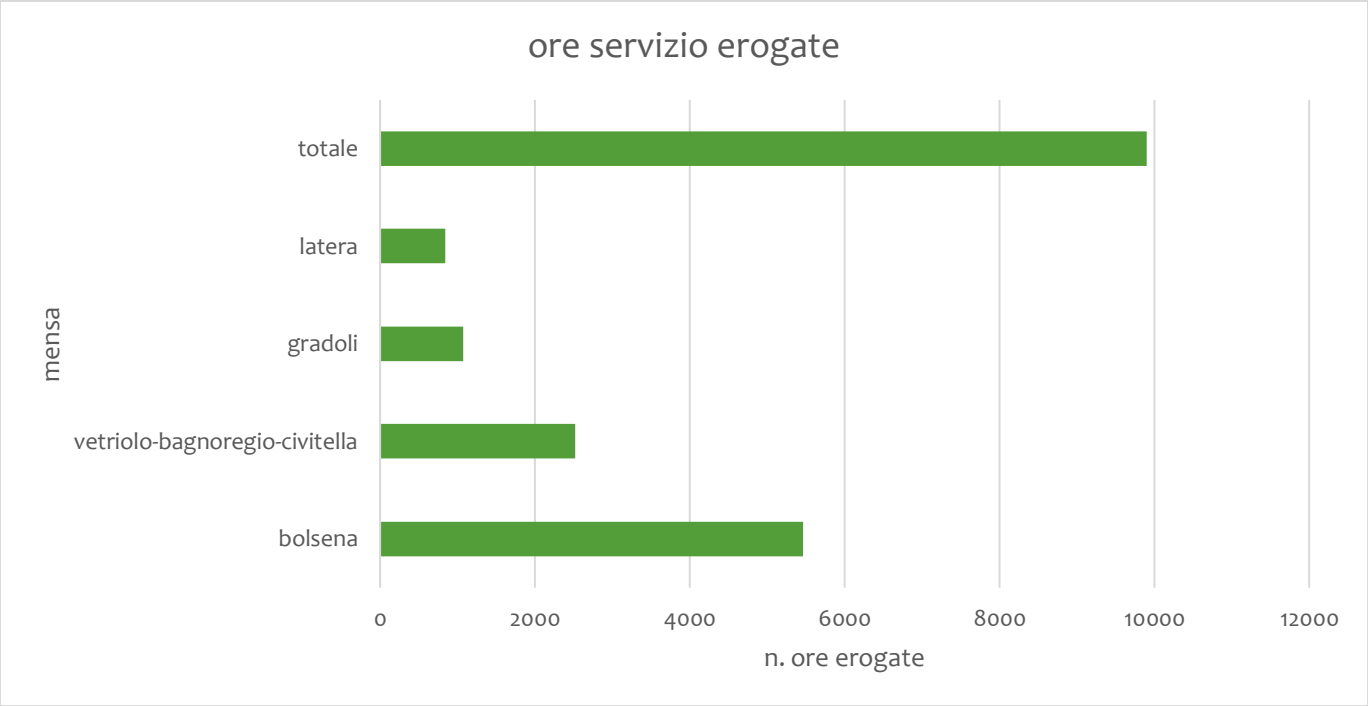
- Accoglienza e Biglietteria
- Didattica
- Visite guidate
- Progetti e laboratori didattici
- Consulenza didattica e divulgativa
- Consulenza scientifica
- Collaborazioni scientifiche
- Vendita di oggetti e pubblicazioni
- Tirocini e stage
- Organizzazione mostre
- Organizzazione di manifestazioni culturali di vario genere



Il totale di ore di servizio nel periodo monitorato sono state: **2.019 ORE,** con una media mensile di **168 ore**.

Refezione scolastica

Il Servizio di Labor promuove un insieme di occasioni e appuntamenti di carattere educativo e culturale. La fruizione del pasto è accompagnata dalla scoperta del suo significato culturale. Nell'intento di sostenere nuove conoscenze e comportamenti corretti, i progetti educativi sull'alimentazione proposti individuano occasioni di confronto riservate ai genitori, insegnanti e operatori, così da esplorare il campo dell'alimentazione nelle sue implicazioni storiche e sociali, e rendere visibili i tratti organizzativi del servizio. Il Servizio di Ristorazione scolastica si caratterizza attraverso differenti percorsidieducazionealimentarecoprogettaticonleIstituzioniscolastichedella città. La rete di approfondimenti, aggiornamenti, confronti e sperimentazioni di questi percorsi è un'importante opportunità per "alimentare" una nuova consapevolezza su questi temi. I percorsi, destinati alla fruizione e al coinvolgimento di bambini, insegnanti, genitori e cittadini, e realizzati in collaborazione con gli insegnanti delle Istituzioni scolastiche e quelle partner del territorio.



Il totale di ore di servizio nel periodo monitorato sono state: **9.900 ORE**.

Servizi pulizie

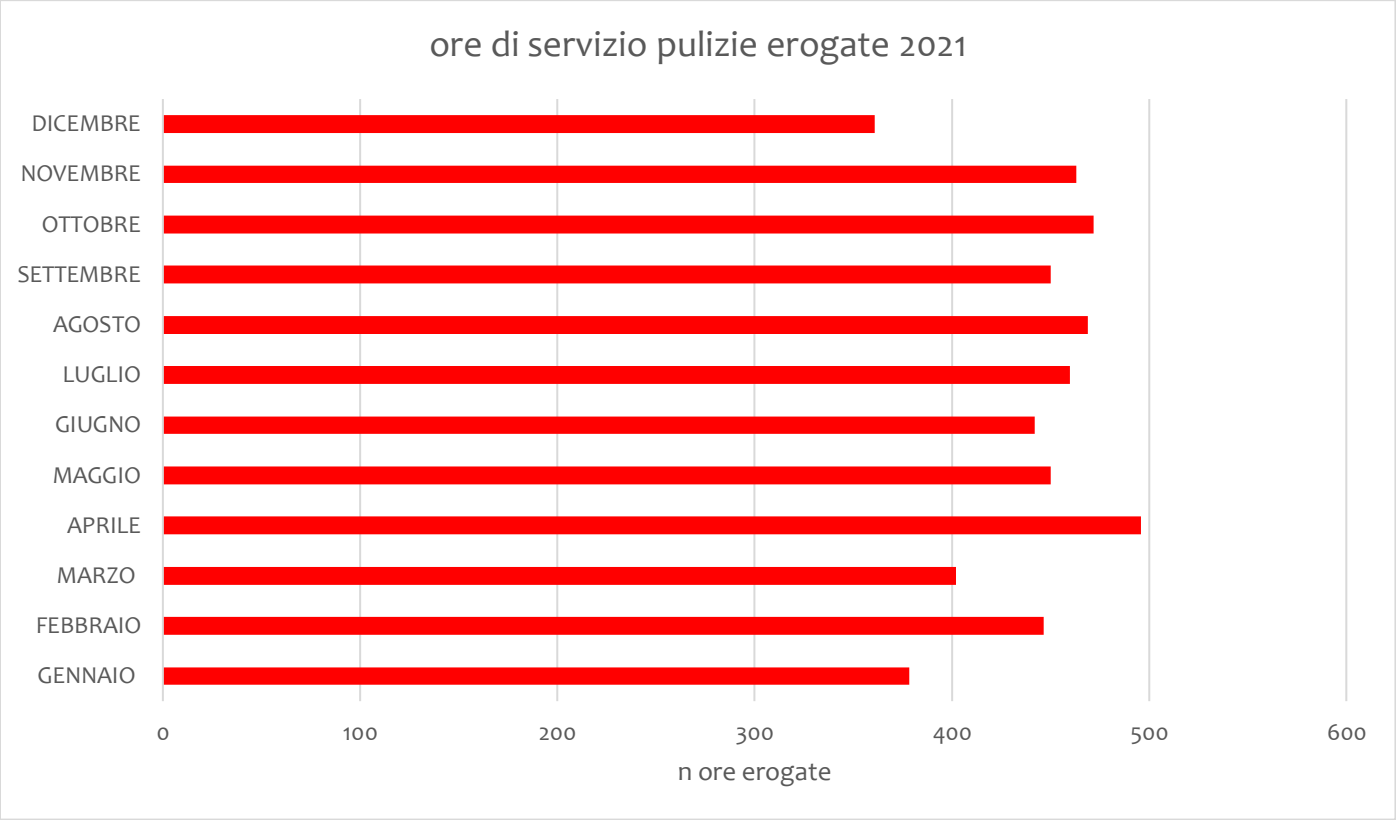
Labor Società Cooperativa Sociale è una cooperativa nata nel 2000 sotto forma di cooperativa sociale sia di tipo B che di tipo A, avente per obiettivo anche quello della specializzazione nel settore delle pulizie, garantendo professionalità e mantenendo e sviluppando autonomia e abilità dal punto di vista personale, sociale ed occupazionale. 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 adulta, stimolando relazioni interpersonali e sociali con l'ambiente, promuovendo il conseguimento di capacità lavorative e la professionalizzazione, di senso di responsabilità e autostima, in rapporto alle potenzialità ed attitudini individuali. L'impresa da anni risponde alle esigenze di attività pubbliche e private nel territorio della Provincia di Viterbo, offrendo i propri servizi con l'utilizzo di macchinari e strumentazione sempre all'avanguardia, personale qualificato e serietà. Il personale è sempre riconoscibile tramite divisa e tesserino d'identificazione; gli orari sono preventivamente stabiliti con il cliente; il programma di servizio viene organizzato e compilato dai responsabili delle singole squadre. Rivolgersi alla nostra Cooperativa, quindi, comporta una serie di vantaggi:

- sopralluoghi e preventive gratuiti
- costi competitivi
- sostituzione immediata del personale in caso di malattia oinfortunio
- coperture assicurative contro eventuali danni a persone ecose
- privacy e riservatezza.

Tipologia di utenza

I destinatari del servizio di Pulizia sono sia Pubblici che Privati:

- Pulizie civili ed industriali, e manutenzione di monumenti, giardini, parchi, strade e piazzali, officine, impianti, interni ed esterni di edifici e capannoni industriali, aree di parcheggio e qualunque altra struttura pubblica o privata.
- Servizi ausiliari all'interno di strutture residenziali e semi-residenziali per anziani/diversamente abili (lavanderia, mensa, pulizie, ecc.),
- Servizi supplementari di idropulitura, sanificazione e igienizzazione.
- Giardinaggio e raccolta di rifiuti sulle aree condominiali e sulle aree soggette ad uso pubblico.
- Gestione del verde, creazione e manutenzione del verde pubblico e privato, arredi urbani, cigli stradali e potatura alberi, decespugli-amento di ripe e scarpate, pulizia dell'alveo dei torrenti, bonifiche, trattamenti antiparassitari, riqualificazione sentieri, predisposizione emessa in opera di cartellonistica per sentieri e aree verdi,
- Servizi ecologici rivolti alle attività commerciali, artigianali ed industriali pubbliche e private,
- Gestione di servizi di refezione scolastica e loro servizi accessori.
- Servizi ausiliari per scuole, asili nido, ecc.
- Pulizie per Enti Pubblici e Privati



Le ore di servizio erogate sono state **5.290**, con una media mensile di **440 ore.**

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 -"Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

Tipologia organo di controllo

PURI GIANCARLO REVISORE LEGALE NOMINATO CON ATTO IL 10/01/2020
ASSENZA DI INCOMPATIBILITA' DI CUI ALL'ART 239.

DOTT.SSA PAOLA GALLO PRESIDENTE ODV NOMINATA CON CON ATTO DEL CDA IL 13/08/2021

ASSENZA DI INCOMPATIBILITA' DI CUI ALL'ART 239.