

BILANCIO SOCIALE 2022



L'OBIETTIVO
COOPERATIVA SOCIALE ETS

INDICE DEI CONTENUTI

Introduzione	1
Metodologia adottata per la redazione del Bilancio sociale	2
Informazioni generali sulla società	2
Struttura, governo ed amministrazione della società	6
Persone che operano nella società	12
Obiettivi ed attività	17
Situazione economico-finanziaria	31
Altre informazioni	33
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo	37

INTRODUZIONE

La cooperativa sociale L'Obiettivo ha infuso nella redazione del presente bilancio tutta la sua anima sociale, a testimonianza dell'alto valore etico delle attività realizzate durante l'anno.

Una istantanea in grado di raccontare a stakeholder e soci il funzionamento della cooperativa e di analizzarne in maniera chiara e trasparente gli aspetti economici, sociali e ambientali.

La stesura del bilancio sociale è il frutto di un lavoro di squadra e degli sforzi comuni realizzati dalle varie unità organizzative della Cooperativa e dei suoi consulenti, attraverso l'attuazione di attività partecipate.

La lettera del Presidente

Cari Soci e Care Socie,

IL Bilancio Sociale, in base a quanto previsto dalla Normativa del Terzo Settore, rappresenta uno strumento di rendicontazione del valore economico (già rappresentato dal tradizionale Bilancio di Esercizio), sociale e ambientale realizzato dalla Cooperativa L'Obiettivo.

Questa terza edizione è motivo di orgoglio per chi scrive in quanto rappresenta ancora una volta una chiara espressione di tutte le attività dedicate allo sviluppo e crescita della Cooperativa L'obiettivo

Aver trascorso, gli ultimi anni prima nell'emergenza sanitaria legata al Covid poi nel conflitto tra Russia ed Ucraina, ci ha resi ancora più consci della propulsione e dell'importanza offerta dal lavoro sociale quale veicolo di un mantenimento e sviluppo per una collettività più sana, caratterizzata da cooperazione e aiuto reciproco. Abbiamo riscoperto il valore della solidarietà e del legame sociale, osservando al contempo un incremento della partecipazione attiva e responsabile della comunità verso azioni di inclusione socio-lavorativa.

Sono diventato Presidente nell'ottobre 2022, ed è nostro intento, insieme ai colleghi consiglieri, di proseguire il lavoro avviato dal mio predecessore, in un'ottica di miglioramento continuo in favore della Cooperativa, dei soci e dei lavoratori. Il nostro obiettivo è quello di intercettare nuovi canali attraverso cui L'Obiettivo potrà continuare ad esprimersi e crescere.

Con il Bilancio Sociale si ha la volontà di rispondere ai bisogni informativi e conoscitivi dei diversi stakeholder, che, diversamente, non potrebbero essere soddisfatti esclusivamente attraverso un'analisi ed una disamina esclusivamente economica. Per questo motivo gli scopi che hanno portato alla realizzazione dell'edizione 2023 questo bilancio sono i seguenti:

- favorire la comunicazione interna e trasparente;
- informare il territorio;
- informare tutti i portatori di interesse;
- misurare le prestazioni dell'organizzazione.

Il Bilancio Sociale risponde, all'esigenza di avere un importante strumento di comunicazione e trasparenza che descriva la storia ed i principi etici e morali che ispirano tutto l'operato della cooperativa agli stakeholder ai quali inoltre viene data la possibilità di conoscere concretamente la mission e la vision della Cooperativa, attraverso uno strumento che non sia di mera rendicontazione contabile.

La struttura del bilancio, in orbita di una sfera del sociale, diventa anche mezzo di anche di pianificazione concreta per puntare, ad obiettivi di sviluppo futuri.

È doveroso, da parte mia, ringraziare chi mi ha preceduto e tutti coloro che quotidianamente collaborano e condividono il nostro percorso.

Vi auguro buona lettura.

Il Presidente del C.d.A. dott. Francesco Ranieri Dellino

1. Metodologia adottata per la redazione del Bilancio sociale

Il presente Bilancio Sociale è stato redatto in conformità a quanto previsto dalle “LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE AI SENSI DELL'ART. 14 COMMA 1 D.LGS. 117/2017 E, CON RIFERIMENTO ALLE IMPRESE SOCIALI, DELL'ART. 9 COMMA 2 D.LGS. 112/2017”, adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e dalle “Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore” adottate dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.

Il Bilancio sociale è un resoconto che, attraverso una serie di indicatori di natura quantitativa e qualitativa, consente una valutazione dei risultati raggiunti dall'azienda. A garanzia della qualità e dell'affidabilità delle informazioni riportate nel documento, la rendicontazione delle attività è stata guidata dai seguenti principi:

- **rilevanza:** nel bilancio sociale sono riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'impresa sociale e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder;
- **completezza:** il bilancio sociale identifica i principali stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'impresa sociale e presenta tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'impresa sociale;
- **trasparenza:** il bilancio sociale rende chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- **neutralità:** le informazioni del bilancio sociale sono rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e complete, riguardano 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;
- **competenza di periodo:** le attività e i risultati sociali rendicontati nel bilancio sociale sono quelle/i svoltesi / manifestatisi nell'anno di riferimento;
- **comparabilità:** l'esposizione delle informazioni nel bilancio sociale rende possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore);
- **chiarezza:** le informazioni del bilancio sociale sono espone in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- **veridicità e verificabilità:** i dati riportati nel bilancio sociale fanno riferimento alle fonti informative utilizzate;
- **attendibilità:** i dati positivi riportati nel bilancio sociale sono forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non sono sottostimati;
- **autonomia delle terze parti:** l'Organo di Controllo (Revisore) realizzerà l'attestazione di conformità alle Linee Guida del D.M. 04/07/2019 nella più completa autonomia e indipendenza di giudizio.

2. Informazioni generali sulla società

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale: Cooperativa Sociale L'obiettivo Società Cooperativa

Partita IVA :02752570727

Codice Fiscale: 02752570727

Forma Giuridica: Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Settore Legacoop: Produzione e servizi

Anno Costituzione: 1982

Associazione di rappresentanza: Legacoop

Consorzi: Consorzio Nazionale Servizi soc. Coop, Consorzio Unione Scarl.

Attività di interesse generale ex art. 2 del D. Lgs. 112/2017

- Tipologia attività di cui alla lettera a) Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5

febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni

- Tipologia attività di cui alla lettera b) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4 (lavoratori e persone svantaggiate o con disabilità)

Descrizione attività svolta

L'attività della Cooperativa oggi si sviluppa prioritariamente nei seguenti settori:

- Pulizie civili e disinfezione, disinfestazione e derattizzazione
- Manutenzione del verde e arredo urbano
- Ausiliario e supporto logistico
- Assistenza specialistica diversamente abili e del servizio di assistenza specialistica per alunni audiolesi e videolesi
- Raccolta differenziata porta a porta
- Manutenzione ausili e presidi protesici
- Custodia, portierato e centralino

Le commesse fin qui gestite dalla Cooperativa sono state acquisite attraverso gare pubbliche di appalto a cui la cooperativa L'Obiettivo ha partecipato direttamente o per il tramite dei Consorzi cui la stessa è associata, oppure sono state ottenute in regime di subappalto da parte di imprese con cui è stato attivato da tempo un rapporto di collaborazione.

Principali attività svolte da statuto:

di tipo A: Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità

di tipo B: Pulizie civili e disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, Manutenzione del verde e arredo urbano, Ausiliario, Manutenzione ausili e presidi protesici; Custodia, portierato e centralino

La cooperativa opera attualmente nelle Regioni Puglia, Campania, Lombardia e più precisamente nelle province di Bari, Bat, Brindisi, Foggia, Lecce, Taranto, Milano, Salerno

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha concesso il rinnovo del rating di legalità durante l'adunanza del 21/03/2023 con l'attribuzione del punteggio ★★★, inoltre, l'iscrizione nella white list avvenuta in data 04/03/2020 è stata confermata in data 16/03/2023.

Sede Legale

Indirizzo: via Posca 33
C.A.P.: 701240
Regione: Puglia
Provincia: Bari
Comune: Bari
Telefono: 0809751800
Fax: 0809751888
E-mail: info@obiettivito.it
Sito Web: www.obiettivito.it

Sede Operativa

Indirizzo: via delle Margherite 34 C
C.A.P.: 70026
Regione: Puglia
Provincia: Bari
Comune: Modugno
Telefono: 0809781800
Fax: 0809751888
E-mail: info@obiettivito.it
Sito Web: www.obiettivito.it

Storia dell'Organizzazione

Inclusione, impegno e battaglie al fianco dei soggetti più fragili della società hanno dato vita ad una storia costellata di speranza, riscatto sociale, integrazione. Nata a Bari il 7 settembre del 1982 sull'onda emotiva della legge Basaglia, la Cooperativa L'Obiettivo ha iniziato la sua storica traversata in Puglia verso l'inclusione, con dieci soci. Ha poi allargato la sua sfera di intervento fino a favorire l'integrazione di altri soggetti svantaggiati tra cui minori a rischio, tossicodipendenti ed ex detenuti grazie ad intese con Servizi sociali, Amministrazione giudiziaria ed Enti pubblici. Nel tempo ha conquistato la fiducia di istituzioni, stakeholders, cittadini e comunità diventando un simbolo della cooperazione integrata. Cooperativa sociale di tipo B, dal 2013 ha ampliato il ventaglio delle proprie attività anche nel

settore assistenziale e socioeducativo ottenendo l'iscrizione all'Albo regionale delle Cooperative di tipo A. Oggi vanta circa 250 tra dipendenti e soci lavoratori, e commesse in diversi settori tra cui assistenza specialistica ai diversamente abili, pulizie civili, manutenzione del verde e arredo urbano, ausiliario, manutenzione ausili e presidi protesici. La Cooperativa sociale L'Obiettivo nel 2022 ha festeggiato il quarantesimo anno di età con un evento celebrativo nel corso del quale sono stati distribuiti gadget a tema (portachiavi e cartoline). Per l'occasione, inoltre, è stato realizzato un video con l'intento di raccontare i traguardi raggiunti dalla Cooperativa in 40 anni di attività e descrivere attraverso foto, disegni e parole una storia piena di impegno e opportunità, sconfitte e vittorie (<https://www.obiettivo.it/2022/09/lobiettivo-festeggia-40-anni-di-inclusione-sfide-e-impegno-al-fianco-degli-svantaggiati/>). L'evento si è svolto alla presenza degli ex Presidenti de L'Obiettivo, dell'attuale Cda, del Presidente di Legacoop Puglia, Carmelo Rollo, del Direttore di Legacoop Puglia, Pasquale Ferrante e dei soci della Cooperativa. Tutti insieme, uniti per ribadire ancora una volta l'importanza di continuare a generare inclusione, nuove prospettive di vita e ridare dignità alle persone attraverso le attività de L'Obiettivo.



Per il quarantesimo anniversario della Cooperativa è stato anche creato un logo celebrativo ad hoc, limited edition, utilizzato in ogni comunicazione del 2022.



La Cooperativa sociale il 25.07.2022 è stata iscritta nel RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore), modificando successivamente la propria qualifica e il relativo logo.



L'OBIETTIVO
COOPERATIVA SOCIALE ETS

PROGETTI. Nel corso degli anni la Cooperativa ha realizzato diversi progetti partecipando anche a bandi finanziati dall'Unione Europea: dalla qualificazione del lavoro delle donne, al sostegno all'imprenditorialità sociale, al supporto ai Piani sociali di zona dei Comuni alle varie iniziative finalizzate all'inclusione. Tra questi "Atelier dell'Ausilio" (2013-2017), progetto finanziato dalla Fondazione con Il Sud. Inclusione socio-lavorativa di persone in esecuzione penale degli Ambiti territoriali di Cerignola e dell'Appennino Dauno Settentrionale (Lucera): costituzione, startup e sviluppo di un'impresa sociale nel settore dei servizi di ritiro, riparazione e manutenzione, ricondizionamento, sanificazione degli ausili protesici per disabili; "Su la Testa!" (2015-2017), progetto di inclusione socio-lavorativa di persone in esecuzione penale degli ambiti territoriali di Cerignola e Lucera: attività nel ritiro, riparazione e manutenzione, ricondizionamento e sanificazione degli ausili protesici per disabili; "Differenziamoci" (2014-2016), attivazione di percorsi di inclusione socio-lavorativa nella raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti, coinvolgendo alcuni utenti del Servizio di Igiene Mentale di Casamassima residenti in Turi; "Nessuno Fuori" (2013-2014), avviso Pubblico n. 6/2011 – P.O. Puglia 2007-2013 Asse III. Iniziativa avviata in partnership con altre cooperative sociali (Ufficio Piano di Bari), rivolto a n. 20 destinatari con problematiche psichiatriche.

La Cooperativa ha inoltre sperimentato nel corso degli anni attività produttive nel settore dell'edilizia, dell'agricoltura secondo tecniche bio-compatibili, del florovivaismo e della raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti. Ha, infine, investito risorse in attività sociali, dedicando una cura e un'attenzione particolare a soci lavoratori e dipendenti con azioni di welfare e beneficenza, sponsorizzando eventi solidali come quello natalizio per La Fondazione AIRC per la Ricerca sul Cancro e con donazioni come quella per l'A.P.S Il Giardino di Lulù.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Generare inclusione è la mission de L'Obiettivo che adotta da sempre un approccio sostenibile e inclusivo per promuovere i valori e i principi cooperativi dell'integrazione, della mutualità, della solidarietà e dell'assistenza. Attraverso la formazione di gruppi di lavoro, costituiti da figure normodotate e/o svantaggiate, la Cooperativa mira a perseguire l'inserimento occupazionale di soggetti socialmente svantaggiati e l'assistenza delle fasce più deboli della popolazione. Alla base del modus operandi della Cooperativa c'è da sempre una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità. Grande attenzione anche alla parità di genere e alle politiche messe in atto dalla Cooperativa per assicurare e garantire pari dignità e partecipazione attiva a tutti i lavoratori.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Condividere una vision con l'organizzazione vuol dire sposare un obiettivo e credere tutti insieme in un progetto, in un ideale. La Cooperativa Sociale L'Obiettivo crede che il coinvolgimento attivo di tutto il gruppo di lavoro sia il fondamentale propulsore dello spirito cooperativo. Procedere uniti verso la stessa direzione rende più raggiungibili gli obiettivi, orienta con decisione la mission aziendale e permette di trasformare i valori aziendali in comportamenti ed azioni quotidiane e reali, dando significato al concetto di appartenenza ad un gruppo. In quest'ottica gli obiettivi rappresentano tappe fondamentali del percorso strategico di condivisione.

3. Struttura, governo ed amministrazione della società

Governo, Amministrazione e controllo

Sistema di governo

Il governo è strutturato mediante un consiglio di amministrazione composto da tre membri soci di cui 2 svantaggiati, al quale fanno riferimento le specifiche funzioni aziendali produttive ed amministrative. Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Collegio Sindacale composto da un Presidente, due sindaci e due sindaci supplenti.

La Cooperativa adotta un modello di organizzazione e gestione ai sensi del Dlgs 231 del 2001 nonché un modello organizzativo privacy ai sensi del GDPR 2016/679; l'Organismo di vigilanza monocratico e il D.P.O. assicurano il costante presidio di compliance alle rispettive norme cogenti.

Pertanto, si rappresenta di seguito l'Organigramma Funzionale editato in seguito all'approvazione del nuovo Regolamento Interno della Cooperativa, con la specifica delle diverse aree di attività previste.

Organigramma Funzionale

COOPERATIVA SOCIALE L'OBIETTIVO SOC. COOP.

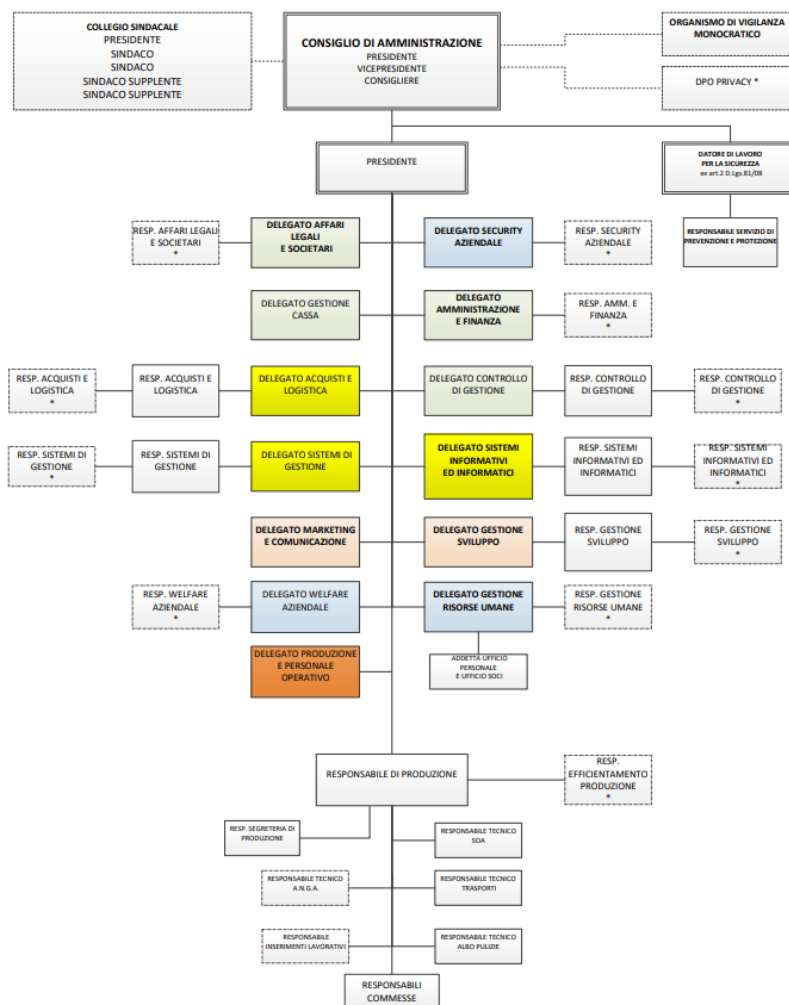
Mod.551_1 Ed.2 Rev.2 del 01/03/2023
Organigramma Aziendale

LEGENDA

* → Attività affidate in outsourcing in convenzione a
Consorzio Unione s.c. a r.l.

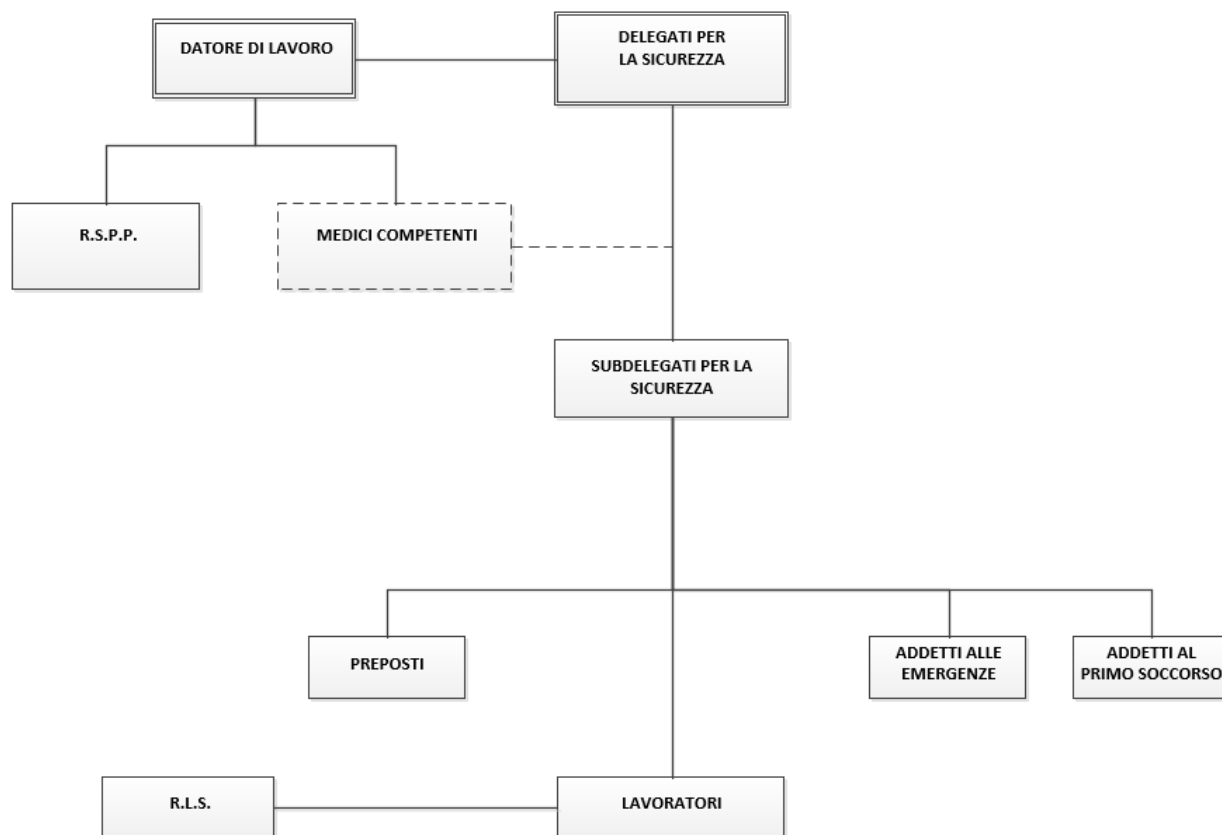
Aree di attività da Regolamento:

- AREA SVILUPPO
- AREA GESTIONALE
- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA PRODUTTIVA



Inoltre, in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente all'adozione del modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231 del 2001, il Datore di Lavoro ex art. 2 D.Lgs. 81/2008 ha conferito le procure notarili ex art. 16 D.Lgs. 81/2008, formando ed informando le figure coinvolte in ambito di sicurezza e individuando una capillare struttura di deleghe, a garanzia del costante presidio a tutela della salute dei lavoratori e della comunità circostante (come analiticamente descritto dalla Figura seguente).

Organigramma Sicurezza e Salute sul Lavoro



Certificazioni, modelli e qualifiche della cooperativa

La Cooperativa è dotata delle seguenti certificazioni, abilitazioni professionali e modelli gestionali:

- Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015
- Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015
- Sistema di Gestione sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro ISO 45001:2018
- Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2014
- Sistema di Gestione della Sicurezza Stradale ISO 39001:2012 (certificato per la prima volta nel 2022)
- Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 (certificato per la prima volta il 1° febbraio 2023)
- Rating di legalità: ★★★
- Iscrizione in White List presso la Prefettura di Bari
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/01 (revisionato ed approvato in Rev.3 del 22/03/2023)
- Modello Organizzativo Privacy ex Regolamento (UE) 2016/679
- Attestazione SOA DPR 207/2010 (categoria OS 24 – classifica II)
- Qualificata tra le imprese di Pulizia (Fascia G)
- Qualificata tra le imprese di Facchinaggio (Fascia a)
- Iscritta all'Albo autotrasporto merci conto terzi e iscrizione al REN ex art.10 reg. ce 1071/2009
- Iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per le seguenti categorie e classi:
 - raccolta e trasporto rifiuti conto proprio - categoria 2 bis;
 - raccolta e trasporto rifiuti urbani - categoria 1 classe E;
 - spazzamento meccanizzato - sottocategoria 1 classe D.

Con riferimento all'iscrizione presso l'Albo Nazionale Gestori Ambientali, la Cooperativa ha presentato il 1° marzo 2023 l'istanza di prima iscrizione anche in **categoria 4** (raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi) e **categoria 5** (raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi); l'istruttoria è stata accolta e le procedure di iscrizione potranno essere concluse entro il prossimo giugno 2023 mediante pubblicazione di formale provvedimento di iscrizione.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

L'organo amministrativo è composto in modalità collegiale da tre membri (Presidente e Vicepresidente, entrambi con potere di rappresentanza e Delegati per le rispettive aree funzionali, e Consigliere). L'attività viene sottoposta a revisione legale mediante l'operato del collegio sindacale che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, e viene monitorata attraverso il modello organizzativo e gestionale presidiato dall'organismo di vigilanza in composizione monocratica ai sensi del Dlgs 231 del 2001.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo: RANIERI DELLINO FRANCESCO

Carica ricoperta: presidente cda

Data prima nomina: 23-02-2018 e in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024

Periodo in carica: tre esercizi

Nominativo: NAPOLIELLO ANTONIO

- Carica ricoperta: vice presidente cda

- Data prima nomina: 21-10-2022 e in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024

- Periodo in carica: tre esercizi

Nominativo CARENZA DONATO

- Carica ricoperta: consigliere cda

- Data prima nomina: 23-02-2018

- Periodo: in carica tre esercizi e in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024

Focus su presidente e membri del CDA

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica	N.mandati	M/F	Pers.Fisica
Ranieri Dellino Francesco	Presidente CdA	23/02/2018	tre esercizi	3	M	SI
Napoliello Antonio	Vice Presidente Cda	21/10/2022	tre esercizi	1	M	SI
Cerenza Donato	Consigliere	23/02/2018	tre esercizi	3	M	SI

COLLEGIO SINDACALE

La Cooperativa è dotata di un Collegio Sindacale

Nominativo: COLAIANNI ALESSANDRO

Carica Ricoperta : Sindaco effettivo

Data di nomina: 12/02/2023

Durata Carica – Fino approvazione bilancio chiuso al 31/12/24

Nominativo: QUARANTA FABIO

Carica Ricoperta : Sindaco effettivo

Data di nomina: 12/02/2023

Durata Carica – Fino approvazione bilancio chiuso al 31/12/24

Nominativo: **MANTEGAZZA FRANCESCO**

Carica Ricoperta : Sindaco effettivo

Data di nomina: 12/02/2023

Durata Carica – Fino approvazione bilancio chiuso al 31/12/24

Nominativo: **GUALTIERI AGOSTINO**

Carica Ricoperta : Sindaco supplente

Data di nomina: 12/02/2023

Durata Carica – Fino approvazione bilancio chiuso al 31/12/24

Nominativo: **PISCITELLI ROBERTO**

Carica Ricoperta : Sindaco supplente

Data di nomina: 12/02/2023

Durata Carica – Fino approvazione bilancio chiuso al 31/12/24

Modello organizzazione gestione e controllo ex D.LGS. 231/01 e attività organismi di vigilanza.

L'Obiettivo ha adottato il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG in sigla) previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 in data 29/06/2018, aggiornato in ultima revisione in data 24/02/2021, allo scopo di creare un sistema di regole e procedure atte a prevenire l'adozione di comportamenti illeciti da parte dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di persone a queste sottoposte come direzione o vigilanza. La società ha adottato la massima diligenza ai fini dell'implementazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'Organo di Vigilanza (OdV) monocratico è composto dall'Avv. Fabio Gregorio Fistetto la cui carica è stata rinnovata in data 20/07/2021.

L'evoluzione e la costante applicazione del Modello Organizzativo ha consentito il consolidamento dell'efficace flusso informativo periodico verso l'Organismo di Vigilanza (OdV), ha allineato il modello stesso con le intervenute nuove prescrizioni legislative cogenti ed ha esplicitato i riferimenti ai ruoli delle singole funzioni aziendali coinvolte.

L'implementazione della seconda revisione del codice etico e del modello è stata effettuata dandone ampia diffusione mediante il sistema informativo aziendale e sarà ulteriormente estesa organizzando apposite sessioni informative e formative.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza (OdV) è stata rivolta all'analisi del MOG e dei flussi informativi.

Non risultano segnalazioni né evidenziati procedimenti disciplinari connessi alla commissione dei reati previsti dal decreto o alla violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello.

Partecipazione

Vita associativa

Durante l'anno 2022 si sono svolte due assemblee dei soci

La prima in data 30/05/2022 relativa all'approvazione del bilancio 2021

All'assemblea hanno partecipato n.12 soci costituenti il 100% della base sociale avente diritto al voto di cui 7 per delega.

La seconda in data 21/10/2022 relativa alla nomina del Consiglio di Amministrazione

All'assemblea hanno partecipato n. 12 soci costituenti il 100% della base sociale avente diritto al voto di cui 1 per delega

Mappa degli Stakeholder

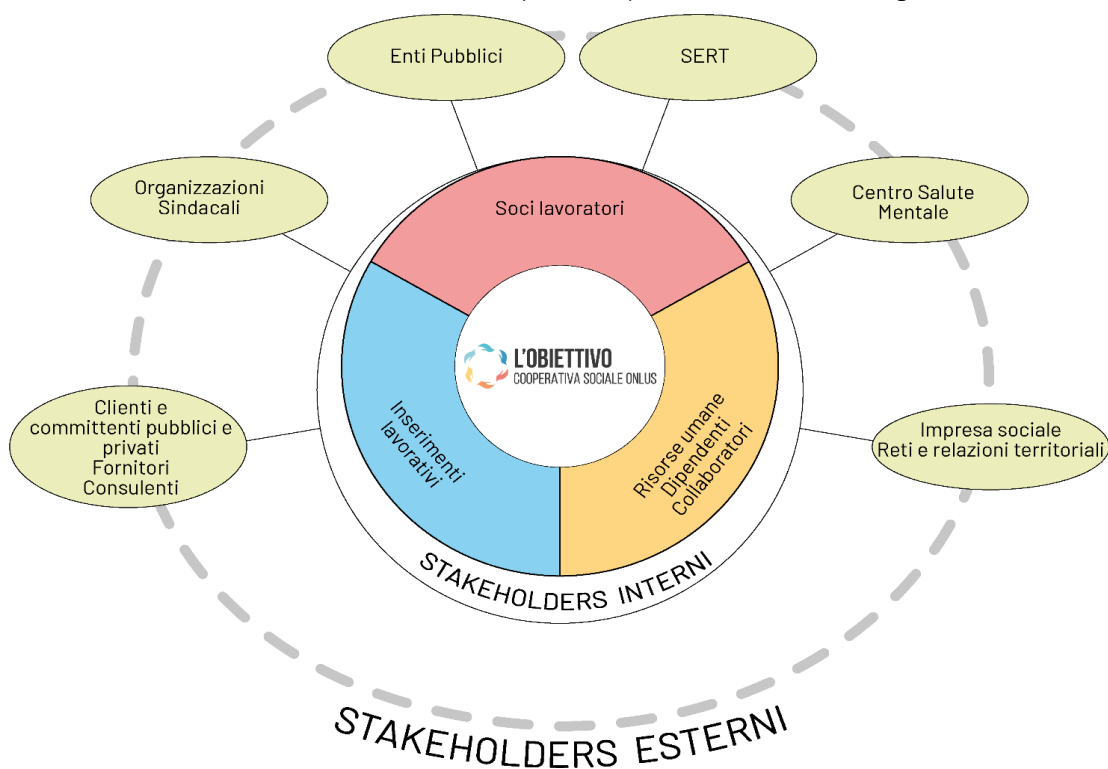
Mappa degli Stakeholder

L'attività della Cooperativa è influenzata ed influenza una pluralità di stakeholder o interlocutori, ciascuno con bisogni, aspettative, diritti e interessi diversi.

La Cooperativa è sempre impegnata a tener conto delle diverse necessità dei propri stakeholder con un approccio multilaterale.

Distinguiamo:

- stakeholder interni, ovvero quei soggetti e/o organizzazioni coinvolti direttamente o capaci di influenzare i processi decisionali e il processo di produzione dell'attività/servizio;
- stakeholder esterni, ovvero le categorie dei portatori d'interesse esterni all'organizzazione che comprendono coloro che non sono direttamente coinvolti nei processi produttivi, ma sono in grado di condizionarli.



Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

La cooperativa, durante gli anni ha dato attenzione alla cura del lavoro con diversi interlocutori del pubblico e/o privato, cercando di proporre delle risposte a quelle istanze che, in modi diversi, sono state manifestate.

La cooperativa, mettendo in relazione i vari soggetti, risponde ai bisogni delle persone, dando la possibilità di garantire loro un progetto di vita e d'integrazione con il territorio.

COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER INTERNI			
CATEGORIA	TIPOLOGIA DI RELAZIONE	LIVELLO COINVOLGIMENTO	MODALITA' COINVOLGIMENTO
<i>Soci</i>	<i>Coinvolgimento</i>	<i>Generale sull'attività complessiva della cooperativa</i>	<i>Azioni "monodirezionali" di tipo informativo mediante diffusione bilancio sociale</i>
<i>Lavoratori</i>	<i>Coinvolgimento, integrazione ed inserimento lavorativo</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa politiche di welfare e inserimento lavorativo</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>

COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER ESTERNI			
CATEGORIA	TIPOLOGIA DI RELAZIONE	LIVELLO COINVOLGIMENTO	MODALITA' COINVOLGIMENTO
<i>Committenti</i>	<i>Affidamento servizi</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa politiche di welfare e inserimento lavorativo</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>
<i>Sindacati</i>	<i>Coinvolgimento</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa politiche d' inserimento lavorativo</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>
<i>Fornitori</i>	<i>Acquisto prodotti e servizi</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>
<i>Istituti di Credito</i>	<i>Rapporto Finanziario</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>
<i>Utenti</i>	<i>Beneficiari Servizi</i>	<i>Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa</i>	<i>Azioni "bidirezionali" con focus group</i>

4. Persone che operano nella società

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Il valore cooperativo

L'Obiettivo nasce nel 1982 affermandosi quale primo esempio di cooperazione integrata in Puglia e avendo come scopo quello di creare opportunità occupazionali per soggetti socialmente svantaggiati, cavalcando l'onda della sfida lanciata dalla Legge Basaglia nel 1978 (Legge n. 180/78).

Favorendo il recupero e la riabilitazione di soggetti socialmente svantaggiati, attraverso il lavoro e la gestione in forma associata, la Cooperativa si pone sul territorio quale soggetto attivo del mercato locale dei servizi e interlocutore affidabile per i servizi socio-territoriali, con cui sono stati definiti percorsi comuni regolamentati da appositi protocolli d'intesa. L'Obiettivo, inoltre, fornisce oggi al sistema economico-produttivo del territorio una valida risposta attraverso la cooperazione sociale a bisogni sociali latenti ed espressi, ponendosi come attivo interlocutore delle istituzioni locali per la promozione di interventi integrati pubblico-privato.

Vantaggi di essere socio

Entrare a far parte della Cooperativa e dunque diventarne socio vuol dire appartenere ad un luogo e ad un gruppo di persone con cui instaurare legami solidi e duraturi, oltre che rafforzare la propria identità. Essere socio de L'Obiettivo vuol dire anche avere la certezza di poter trovare una casa verso cui fare ritorno in qualsiasi momento di necessità.

Sotto il profilo dell'accesso il numero dei soci è illimitato e non può essere inferiore al minimo fissato dalla legge. I soci si articolano in categorie in relazione al diverso tipo di scambio mutualistico o alle diverse modalità di sua realizzazione, secondo le seguenti modalità:

- soci cooperatori - che prestano la loro attività ricevendo un compenso di qualsiasi natura o entità, in relazione alla tipologia di rapporto mutualistico di lavoro realizzato;
- soci volontari - che prestano la loro attività gratuitamente ed esclusivamente per fini di solidarietà;
- soci sovventori - come previsti dalla Legge 31 gennaio 1992 n.59, art.4 - sia persone fisiche che persone giuridiche, ed altri enti, quali ad esempio le Società di Mutuo Soccorso, nei limiti previsti dalla legge;

Possono infine essere soci cooperatori i cittadini di ambo i sessi che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età, che con la propria attività ed impegno possano contribuire al raggiungimento degli scopi sociali.

Possono essere soci anche Enti e persone giuridiche. In nessun caso possono essere soci gli interdetti, I falliti riabilitati e coloro che esercitano in proprio o vi abbiano interessenza diretta in imprese concorrenti della cooperativa.

L'ammissione dei soci sovventori è limitata fino al limite di un terzo dei voti spettanti a tutti I soci.

Possono acquisire la qualifica di soci volontari le persone fisiche che prestino la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della legge n.381/1991. I soci volontari non possono superare la metà del numero complessivo dei soci e devono essere iscritti in una determinata sezione del libro soci.

Ogni socio è iscritto in una determinata sezione del libro soci, in base alla diversa categoria cui appartiene.

Chi desidera diventare socio sia persona fisica che giuridica deve presentare domanda nella quale indicare oltre ai dati anagrafici e quota da sottoscrivere anche il motivo della richiesta e la categoria dei soci a cui chiede di essere iscritto.

Sull'accoglimento della domanda di ammissione decide l'Organo Amministrativo e la sua decisione dovrà essere comunicata per iscritto all'interessato insieme alle motivazioni che l'hanno determinate.

Numero e Tipologia soci

<u>FOCUS SOCI</u>					
TOTALE SOCI	SOCI ORDINARI	SOCI VOLONTARI	SOCI DIPENDENTI	SOCI COLLABORATORI	SOCI SVANTAGGIATI
20	19	1	18	1	7

<u>ETA' SOCI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
6	13	1

<u>GENERE</u>	
MASCHI	FEMMINE
11	9

<u>STUDI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
13	4	3

<u>SVANTAGGIATI</u>	
MASCHI	FEMMINE
5	2

<u>ETA' SVANTAGGIATI</u>		
ETA' FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
2	5	0

<u>STUDI SVANTAGGIATI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
3	2	2

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La forza della Cooperativa è costituita da tutti gli uomini e tutte le donne che la compongono. Non solo numeri, ma fonti preziose di esperienza, energie e professionalità che formano un mosaico sfaccettato, consentendo a L'Obiettivo di creare coesione sociale e di promuovere il benessere, sia di gruppo che individuale, grazie a condizioni economiche e sociali ottimali.

La cooperativa applica i seguenti Contratti di lavoro:

- CCNL Coop. Sociali;
- CCNL Pulizie/multiservizi
- CCNL Servizi Ambientali
- CCNL Turismo

<u>OCCUPATI</u>	-				
<u>DIPENDENTI.</u>					
TOTALE OCCUPATI	DI CUI SVANTAGGIATI	SOCI MASCHI	SOCI FEMMINE	NON SOCI MASCHI	NON SOCI FEMMINE
312	74	10	8	83	211

<u>ETA' SOCI DIPENDENTI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
6	12	0

<u>ETA' NON SOCI OCCUP</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
155	128	11

<u>STUDI SOCI DIPENDENTI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
127	3	3

<u>STUDI NON SOC OCC.</u>				
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
138	107	48	1	1

<u>TIROCINANTI</u>				
SOCI	NON SOCI	MASCHI	FEMMINE	SVANTAGGIATI
0	0	0	0	0

<u>OCCUP.SVANT.</u>					
SOCI	NON SOCI	SOCI MASCHI	SOCI FEMMINE	NON SOCI MASCHI	NON SOCI FEMMINE
7	67	5	2	37	30

<u>ETA' OCCUP. SVANT.</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
21	47	6

<u>STUDI OCC. SVANT.</u>				
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
6	35	35	1	1

<u>CONTRATTI DIPENDENTI</u>	
<i>Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno</i>	9
<i>Dipendenti a tempo indeterminato e a part time</i>	301
<i>Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno</i>	0
<i>Dipendenti a tempo determinato e a part time</i>	2
<i>Collaboratori continuativi</i>	4
<i>Lavoratori autonomi</i>	0
<i>Altre tipologie di contratto</i>	1
Totale	316

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Così come previsto dall' art. 13, co. 1, Il periodo, D. Lgs. n. 112/2017 (I lavoratori dell'impresa sociale hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno ad otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Le imprese sociali danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale.) e come ribadito all'interno delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore (GU n.186 del 9-8-2019 § 1. Introduzione e riferimenti normativi) si evidenzia il rapporto rinvenibile tra la retribuzione minima e massima dei lavoratori dipendenti.

Retribuzione annua lorda minima: 18.280

Retribuzione annua lorda massima: 30.685

Rapporto 1,67

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo: RANIERI DELLINO FRANCESCO (Presidente CdA) €. 4.800,00

Nominativo: NAPOLIELLO ANTONIO (Vicepresidente CdA) €. 3.600,00

Nominativo: CARENZA DONATO (Consigliere) €. 2.400,00

Collegio sindacale

Nominativo: COLAIANNI ALESSANDRO (Presidente Collegio) €. 6.000,00 annue oltre iva e cap

Nominativo: QUARANTA FABIO (Sindaco Effettivo) €. 4.500,00 annue oltre iva e cap

Nominativo: MANTEGAZZA FRANCESCO (Sindaco Effettivo) €. 4.500,00 annue oltre iva e cap

Organo di Vigilanza (ODV)

Nominativo: FISTETTO FABIO €. 6.000,00 annue oltre iva e cap

Dipendenti Entrati nell'anno di rendicontazione (assunzioni avvenute al 31/12) n. 64

Dipendenti Usciti nell'anno di rendicontazione (cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, etc. avvenute al 31/12) n. 55

Organico medio al 31/12 n. 329

5. Obiettivi ed attività

5.1 Clima aziendale

La Cooperativa sociale L'Obiettivo ritiene che il mantenimento di un clima aziendale sereno e positivo, sia un elemento chiave nella valorizzazione del rapporto tra l'azienda e le persone. Un clima aziendale ottimale, con tutte le implicazioni operative che comporta, permette di mantenere alto il benessere dei soci e dei collaboratori e, di conseguenza, della Cooperativa stessa. Esso favorisce il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia in termini di produttività che in termini di riuscita degli obiettivi della Cooperativa stessa. Il coinvolgimento e l'alta motivazione della forza lavoro generano un circolo virtuoso di energia positiva, in cui il benessere del lavoratore implementa il clima positivo e l'efficienza aziendale e viceversa garantendo una crescita continua di entrambe le parti, in positivo.

Valutazione clima aziendale interno per soci e collaboratori

L'analisi periodica del clima aziendale consente di rilevare lo stato di salute dell'ambiente di lavoro ma al contempo anche di prevenire l'insorgere di nuove problematiche, per evitare che degenerino.

Il monitoraggio del Clima aziendale prende in considerazione diversi ambiti:

buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

positività del clima di lavoro

retribuzione e benefit interessanti

sicurezza del posto di lavoro
visibilità del percorso di carriera
valorizzazione delle competenze espresse
formazione e aggiornamento in servizio
parità di genere
assenza di violenza di ogni forma sul luogo di lavoro
prevenzione riguardante lo stress lavoro correlato

L'analisi di queste tematiche mediante il monitoraggio del clima aziendale consente poi di rispondere ai bisogni dei soci e collaboratori, implementando azioni di welfare aziendale che siano in linea con le reali necessità e il fabbisogno rilevato, rispondendo alle esigenze emerse.

Per l'anno 2023-2024 sarà realizzata la valutazione clima aziendale.

Welfare aziendale

Per welfare aziendale si intende il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri soci e collaboratori con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.

Al fine di ottenere un ambiente di lavoro sereno e migliorare la qualità della vita privata di ciascun lavoratore, L'Obiettivo ha investito su un piano di welfare aziendale ben studiato, prevedendo una serie di benefit e servizi forniti ai propri collaboratori e soci.

Il piano di benessere aziendale realizzato e proposto ai soci e collaboratori della Cooperativa è stato costruito con il fine di rispondere ai bisogni delle persone e alle necessità emergenti in un contesto sociale in rapida evoluzione.

Il benessere aziendale è l'insieme delle iniziative volte ad incrementare la qualità della vita dei soci e dei collaboratori. Per L'Obiettivo il welfare è uno dei mezzi con i quali si pongono al centro i bisogni delle persone e si raggiungono i seguenti obiettivi:

1. la retention e commitment dei collaboratori e dei soci;
2. l'attrazione dei talenti;
3. il miglioramento della produttività in termini di efficacie ed efficienza;
4. il miglioramento del clima in azienda.

L'interesse al benessere, alla salute e alla qualità della vita dei propri soci e collaboratori, è una condizione decisiva per L'Obiettivo, perché riflette la volontà della Cooperativa di sostenere il benessere e migliorare la qualità della vita, professionale e personale, degli stessi.

L'Obiettivo è consapevole che avere a cuore il benessere psicofisico motiva i soci e i collaboratori e li fa sentire più apprezzati, determinando così una diminuzione consistente dei livelli di stress e un clima aziendale decisamente più collaborativo. In questo circolo virtuoso, il raggiungimento degli obiettivi si verifica con maggiore facilità, generando ulteriori riconoscimenti.

Il Welfare Aziendale della società si inserisce così all'interno di una strategia complessiva di innovazione gestionale e di responsabilità sociale d'impresa, come strumento di gestione delle relazioni con i soci e collaboratori, come forma di sviluppo del Capitale Umano e del Capitale Sociale-relazionale.

Le iniziative e i servizi che sono stati erogati per il 2022-2023 sono classificabili all'interno delle seguenti aree di intervento:

Benessere psicofisico;
Conciliazione vita – lavoro;
Formazione continua.

Azioni svolte nel 2022-2023

Benessere psicofisico

Per quanto concerne il benessere psicofisico, la Cooperativa Sociale L'Obiettivo ha attivato:

- Sportello di Ascolto Psicologico;

- Fondo ASIM, Fondo Cesare Pozzo, Fondo Est e Fondo FASDA (a seconda del CCNL applicato ad ogni singolo lavoratore secondo i requisiti previsti dall'articolo di riferimento): ovvero fondi di assistenza sanitaria integrativa, con strutture convenzionate per tutti i dipendenti (tra cui: case di cura, laboratori di analisi, odontoiatri, ospedali, ottici, studi specialistici, pacchetto maternità, trattamenti a seguito di infortuni...);
- Convenzioni con Fisioterapisti e Nutrizionisti.

Conciliazione vita-lavoro

- Parents program.

Parità di genere sul luogo di lavoro

- Corso sulla parità di genere (inclusivo di elementi contro la violenza e molestie sul luogo di lavoro);
- Parents program;

Formazione

- In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (inclusivo di elementi sullo stress lavoro correlato);
- Distribuzione di materiale informativo in merito alla salute e sicurezza sul lavoro.

Azioni in programma nel 2023 - 2024

La cooperativa sociale L'Obiettivo intende implementare e migliorare le azioni di welfare aziendale puntando ad un miglioramento e crescita continua, con l'intenzione di migliorare il benessere dei dipendenti e della Cooperativa stessa. Pertanto, per il piano 2023 - 2024 le azioni di benessere realizzate saranno le seguenti.

Valutazione clima aziendale interno

Nell'anno 2023-2024 sarà realizzata la valutazione clima aziendale interno per soci e collaboratori attraverso la somministrazione di questionari ad hoc che consentirà di rilevare lo stato di benessere dell'ambiente di lavoro ma al contempo anche di prevenire l'insorgere di nuove problematiche, per evitare che degenerino.

Benessere psicofisico

Per quanto concerne il benessere psicofisico, le azioni in programma verranno implementate utilizzando sia modalità online che modalità in presenza. La modalità online è fortemente in linea con i processi di transizione al digitale, e in condivisione con i valori moderni di accessibilità digitale, essa permette inoltre di rendere i servizi erogati efficienti, accessibili a tutti e di facile fruibilità.

Convenzioni:

- Fondo ASIM, Fondo Cesare Pozzo, Fondo Est e Fondo FASDA (a seconda del CCNL applicato ad ogni singolo lavoratore secondo i requisiti previsti dall'articolo di riferimento): ovvero fondi di assistenza sanitaria integrativa, con strutture convenzionate per tutti i dipendenti (tra cui: case di cura, laboratori di analisi, odontoiatri, ospedali, ottici, studi specialistici, pacchetto maternità, trattamenti a seguito di infortuni...);
- Convenzione con palestre con più sedi sul territorio italiano;
- Convenzione con il centro medico Serenis per servizi di Psicoterapia Online;
- Convenzione con servizi di Yoga online.

Azioni:

- Continuazione del servizio di sportello di ascolto realizzando uno sportello per la gestione del disagio lavorativo: disponibile con una modalità online, strumento agevole e versatile che permette una facile ed immediata accessibilità a tutti, in linea con la transizione al digitale in corso;
- Attuazione di un Gruppo di ascolto e gestione del disagio lavorativo in forma online (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Affissione di una cassetta per i reclami SA8000 e diffusione dei moduli di segnalazione 231.

Parità di genere sul luogo di lavoro

- Nuovo corso sulla parità di genere (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Continuazione e miglioramento del servizio di Parents Program: con orario di lavoro flessibile e smart working, accompagnamento alla genitorialità e ascolto delle esigenze di tutti i neogenitori, indipendentemente dal genere, congedo di paternità ampliato.

Formazione

- Corso on line contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro online (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Corso on line per la gestione e l'evitamento di situazioni di burnout e stress lavoro correlato (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Corso on line sulla comunicazione efficace sul luogo di lavoro ed ascolto attivo (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Corso on line di Mindfulness (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Corso on line di difesa personale in forma online (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);
- Nuovo corso on line sulla parità di genere (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti).

Tipologia e ambiti corsi di formazione

La Cooperativa crede nei principi di crescita professionale intesa come miglioramento continuo, al fine di mantenere la capacità competitiva dell'impresa e affrontare i processi organizzativi e di innovazione tecnologica. Per tale ragione nel 2022 è proseguito il processo di valorizzazione della formazione delle risorse umane, continuando ad investire sia nell'attività formativa ordinaria che in quella specifica e tecnica. Molta attenzione è stata posta anche all'addestramento professionale e all'aggiornamento quali elementi indispensabili per favorire il miglioramento personale e professionale dei lavoratori.

La Cooperativa ha profuso il proprio impegno anche nell'esercizio trascorso nel coltivare il know how delle proprie risorse umane mediante l'informazione e la formazione professionale obbligatoria ex lege e volontaria. Tale impegno è stato profuso mediante diverse modalità di formazione: la formazione a distanza (FAD), la formazione in e-learning e corsi di formazione in presenza in aula.

Nella tabella seguente vengono riportati i dati afferenti alla formazione dell'anno 2022, comprati con quanto registrato nell'anno 2021. *Nello specifico nell'anno 2022 le ore di formazione sulla sicurezza sul lavoro hanno riguardato l'89% del totale dei lavoratori formati, nonché il 94% delle ore erogate.*

CORSI E DIPENDENTI FORMATI	2022		2021	
	ORE DI FORMAZIONE	DIPENDENTI FORMATI	ORE DI FORMAZIONE	DIPENDENTI FORMATI
Salute e sicurezza	1529	206	2011	284
Certificazioni e modelli organizzativi	76	18	40	11
Addestramento	24	6	4203	146
TOTALE	1629	231	6254	441

Leggendo in maniera analitica la tabella si evince:

- l'aumento delle ore di formazione in base al numero dei lavoratori formati, in ambito salute e sicurezza;

- l'aumento delle ore di formazione in ambito certificazioni e modelli organizzativi;

A seguito dell'imponente formazione di addestramento tecnico avvenuta nell'anno 2021, si può notare la fisiologica flessione del numero di addetti in tale ambito.

Nello specifico, tra i vari percorsi formativi di carattere tecnico, afferenti alla sfera della salute sicurezza sul lavoro e dei sistemi certificati, mirati al continuo aggiornamento delle risorse e della loro professionalità, sono stati erogati i seguenti corsi:

- Formazione sicurezza generale e specifica;
- Antincendio rischio medio e rischio alto – formazione e nomina dei rispettivi addetti;
- BLS e primo soccorso – formazione e nomina dei rispettivi addetti;
- Conduzione di Piattaforme di Lavoro Elevabili (PLE);
- Lavori in quota e DPI di IIIa categoria;
- Corso Dirigente per la sicurezza
- Corso Preposto per la sicurezza
- Rischio rumore
- Rischio vibrazioni
- Corsi di Formazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Formazione SA 8000:2014 - UNI PDR 125:2022 (TUTELA DELLA PARITA' DI GENERE)
- Formazione SGI RIFIUTI
- Formazione C.A.M. ex D.M. 29.01.2021 e s.m.i.
- Addestramento tecnico relativo alla specifica mansione del lavoratore.

Per il futuro le attività relative alla formazione saranno garantite con una crescita costante al fine di continuare il miglioramento delle competenze e la valorizzazione delle risorse della Cooperativa, con l'obiettivo di infondere un impegno maggiore negli ambiti sistemi di gestione e organizzazione e le soft skills.

A titolo indicativo e non esaustivo, alcuni corsi tecnici programmati per il 2023:

- **Corso “Digital Skills nell’assistenza specialistica”, con il Fondo Nuove Competenze 2022/2023**

Obiettivo complessivo della formazione è quindi aggiornare e migliorare le competenze digitali dei lavoratori per garantire, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti elettronici, l'inclusione scolastica e sociale perseguendo i seguenti outcomes:

- o Agevolare la frequenza e la permanenza degli alunni diversamente abili nell'ambito scolastico per garantire il loro diritto allo studio;
- o Facilitare l'inserimento e la partecipazione degli alunni diversamente abili alle attività didattiche svolte dal personale insegnante, supportandoli nel raggiungimento degli obiettivi di integrazione ed autonomia personale, in attuazione dei programmi educativi concordati;
- o Facilitare negli allievi videolesioni l'acquisizione di metodiche e tecniche di studio per non vedenti e ipovedenti e l'apprendimento all'utilizzo di ausili tiflodidattici;
- o Assicurare il sostegno personale agli alunni diversamente abili nelle attività di socializzazione e nell'acquisizione di capacità comunicative, volte all'integrazione ed alla valorizzazione di abilità personali.
- **Corso di formazione ai fini della Certificazione di servizi di pulizia di ambienti interni ai sensi dell'ex REG. (EU) 2018/680 DEL 2/5/2018 (servizi di pulizia Ecolabel).** Il corso si pone l'obiettivo di illustrare tematiche inerenti alle seguenti macroaree: Dosaggi, diluizioni, stoccaggio, riduzione dei rischi, Come distinguere i prodotti ecologici: le ecoetichette, I consumi di acqua ed energia nel servizio di pulizie, La gestione dei rifiuti nelle pulizie professionali. In particolare:
 - o Conoscenza della certificazione Ecolabel Servizi
 - o Conoscenza delle procedure certificazione Ecolabel Servizi
 - o Scopo della Certificazione Ecolabel
 - o Procedure di pulizia
 - o Utilizzo dei prodotti

- Utilizzo dei sistemi di diluizione
- Stoccaggio dei prodotti
- Sicurezza utilizzo dei prodotti
- Utilizzo dei codici colori.

SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Andamento degli infortuni

La Cooperativa ha applicato costantemente le prescrizioni del proprio **sistema di gestione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro** (SSL) per il quale, nel 2022, è stata sottoposta a verifica di mantenimento la Norma ISO 45001:2018, valorizzando ulteriormente la prevenzione degli infortuni e l'analisi dei rischi.

Si analizzano nella tabella seguente i dati a consuntivo dell'ultimo biennio.

Nella tabella seguente sono stati esclusi gli infortuni da COVID – 19

<u>DATI ANALIZZATI</u>	<u>DATI PER ANNO</u>	
	2021	2022
N. INFORTUNI	2	6
GIORNI PERSI	74	177
N. DIPENDENTI	379	370
INFORTUNI/DIPENDENTI	0,0053	0,016
GIORNI PERSI X DIPENDENTI	0,19	0,48
ORE LAVORATE	217541	275341

L'obiettivo primario resta quello di ridurre il più possibile il numero degli infortuni sul lavoro attraverso il proprio impegno nella prevenzione e nella protezione. È bene evidenziare che il dato registrato nel 2022 si mostra in leggera crescita rispetto all'anno precedente sotto l'aspetto del numero infortuni (6), considerando un incremento delle ore lavorate. Il fenomeno infortunistico è valutato analiticamente attraverso gli indici di cui alla successiva tabella.

Nella tabella seguente sono stati esclusi gli infortuni da COVID – 19

<u>INDICATORI</u>	2021	2022
INDICE INCIDENZA	5,27	16,2
INDICE FREQUENZA	9,19	21,79
INDICE GRAVITÀ	0,34	0,64

Dal confronto degli indicatori del 2022 rispetto a quelli rilevati nel 2021 si può pertanto osservare che:

- ✓ l'indice di incidenza è aumentato del 32,5 % circa;
- ✓ l'indice di frequenza è aumentato;
- ✓ l'indice di gravità è in aumento.

Nella tabella seguente sono inclusi gli infortuni da COVID - 19

<u>INDICATORI</u>	2021	2022
INDICE INCIDENZA	13,19	83,78
INDICE FREQUENZA	22,98	112,58
INDICE GRAVITÀ	0,50	1,49

Dal confronto degli indicatori del 2022 rispetto a quelli rilevati nel 2021 si può pertanto osservare che:

- ✓ l'indice di incidenza è aumentato del 16 % circa;
- ✓ l'indice di frequenza è aumentato;
- ✓ l'indice di gravità è in aumento.

Riguardo il rischio di contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, la valutazione del rischio ha reso necessaria l'applicazione delle seguenti misure di prevenzione e protezione:

- ✓ costante informazione dei dipendenti riguardo le più recenti disposizioni delle Autorità;
- ✓ consegna a tutti i lavoratori di Dispositivi di Protezione Individuale adeguati alla propria mansione;
- ✓ adozione della modalità di lavoro agile, ove tecnicamente possibile;
- ✓ riorganizzazione degli spazi e dei turni di lavoro negli uffici aziendali (controllo della temperatura corporea, orari di ingresso e uscita differenti, contingentamento aree comuni, interdizione mense aziendali, installazione di apposita segnaletica orizzontale e verticale, installazione di pannelli protettivi in plexiglas per ogni postazione lavorativa, aumento della superficie pro capite fino a 10 m²) e nei cantieri ove tecnicamente possibile;
- ✓ istituzione di apposita procedura di accesso ai luoghi di lavoro per visitatori e fornitori esterni;
- ✓ prosecuzione delle attività di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria c/o sedi esterne adeguatamente attrezzate;
- ✓ attivazione dello "sportello di ascolto Covid" presieduto da un professionista psicoterapeuta;
- ✓ costituzione in azienda del Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nei Protocolli di regolamentazione vigenti, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli RLS aziendali.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Si riporta nella tabella seguente il riepilogo delle attività di sorveglianza sanitaria condotte nell'anno 2021.

Visite effettuate	198	
Maschi	58	
Femmine	140	
ESITO DELLE VISITE	Maschi	Femmine
Idonei alla mansione	44	126
Idonei con prescrizioni/limitazioni	14	14
Non idonei	0	0

QUALITÀ DEI SERVIZI

Attività e qualità di servizi

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

- ✓ lettera a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;
- ✓ lettera b) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106.

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo ha ottenuto la certificazione di conformità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015 sin dal 9/5/2012 con una costante implementazione e miglioramento delle attività certificate che ad oggi sono le seguenti:

- ✓ Progettazione ed erogazione di servizi ed attività di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;
- ✓ Progettazione ed erogazione di servizi ed attività di pulizia, sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione;
- ✓ Progettazione ed erogazione di servizi ed attività di facchinaggio, portierato, guardiania non armata, reception ed accoglienza;
- ✓ Progettazione ed erogazione di ausiliario, logistica e servizi accessori di: supporto tecnico amministrativo, assistenza a persone autosufficienti e non, rifacimento letti e cambio biancheria, porzionamento e distribuzione pasti, ritiro vassoi;
- ✓ Spazzamento e raccolta differenziata di rifiuti in ambito urbano;
- ✓ Manutenzione aree adibite a verde ed arredo urbano;
- ✓ Gestione manutentiva degli ausili tecnici per disabili.

La Cooperativa ha certificato anche i **Servizi di assistenza specialistica in favore di studenti diversamente abili** nel corso delle recenti certificazioni ISO 39001:2012 e UNI/PDR 125:2022; in occasione dei prossimi rinnovi delle ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e SA8000 completerà l'iter di aggiornamento dei campi d'applicazione certificando le medesime attività in tutte le certificazioni.

Il Sistema di Qualità aziendale trova specifica applicazione ed interagisce con tutte le attività che influenzano la qualità del servizio offerto; coinvolge tutte le fasi ed i processi del ciclo di erogazione del servizio, a partire dall'identificazione delle esigenze di mercato fino alla soddisfazione finale dei requisiti richiesti; configura le proprie attività attraverso una **gestione per processi**. In generale ogni processo può essere rappresentato come espresso nella seguente figura.



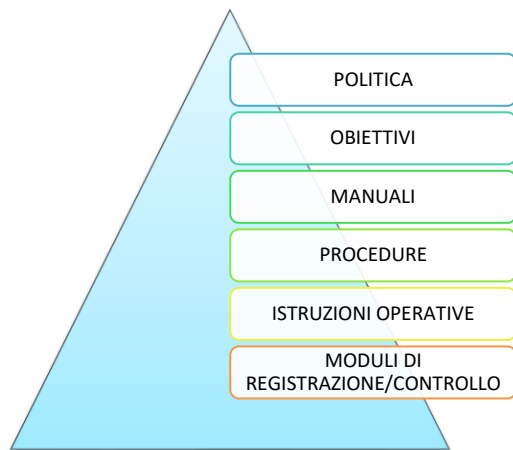
La gestione per processi consiste nelle seguenti fasi operative:

- identificazione dei processi aziendali che risultano rilevanti ai fini del conseguimento degli obiettivi e degli standard aziendali prefissi;
- comprensione delle attività dei processi;
- analisi e messa sotto controllo dei processi rilevanti;
- definizione di indicatori atti a misurare le prestazioni dei processi;
- miglioramento continuo delle prestazioni del processo, attraverso l'attivazione delle risorse necessarie.

L'Obiettivo assicura la disponibilità delle risorse e delle informazioni necessarie per attuare e monitorare i processi rilevanti. I processi sono esplicitati in maniera integrata e sintetica con le relative interazioni nella "Matrice dei

processi", di seguito riportata, che è concepita sulla base del concetto di applicazione del *Ciclo di Deming* (Plan-Do-Chek-Act).

La gestione del sistema qualità nella Cooperativa è pertanto assicurata mediante l'applicazione a più livelli della documentazione registrata come indicato nella piramide seguente.



Utenti per tipologia di servizio

Sostegno e/o recupero scolastico:

Assistenza specialistica per alunni diversamente abili affetti da patologie diverse e assistenza specialistica per alunni audiolesi e videolesi per n. 309 utenti diretti di cui 247 disabili e 24 videolesi e 38 audiolesi.

Attività di integrazione e inserimento lavorativo a favore di persone riconosciute svantaggiate:

In più di 40 anni di vita la Cooperativa L'Obiettivo ha svolto attività di integrazione e inserimento lavorativo a favore di persone riconosciute svantaggiate ai sensi della Legge 381: persone con disabilità psichica e fisica, soggetti con problematiche di dipendenza persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati all'autorità giudiziaria, misure di provvedimenti di detenzione alternativa), ed altri

Per poter realizzare efficacemente l'inserimento dei lavoratori, è necessaria una precisa metodologia di lavoro e un progetto di inserimento lavorativo personalizzato, visibile nel diagramma di seguito. Le fragilità portate dai lavoratori svantaggiati richiedono interventi di accompagnamento che aiutino l'acquisizione di gradi crescenti di autonomia, alla conquista di rinnovata identità sociale e allo sviluppo di relazioni.

I principali parametri che descrivono il concetto di qualità del percorso di inserimento lavorativo che la Cooperativa L'Obiettivo attua sono la stabilità del rapporto di lavoro nel tempo, la crescita della competenza e della professionalità del lavoratore, la tipizzazione dei contratti che regolano il rapporto di lavoro, la continua ricerca del miglioramento attraverso la misurazione dei risultati e l'oggettivazione delle abilità lavorative residue al fine di determinare obiettivi individuali raggiungibili.

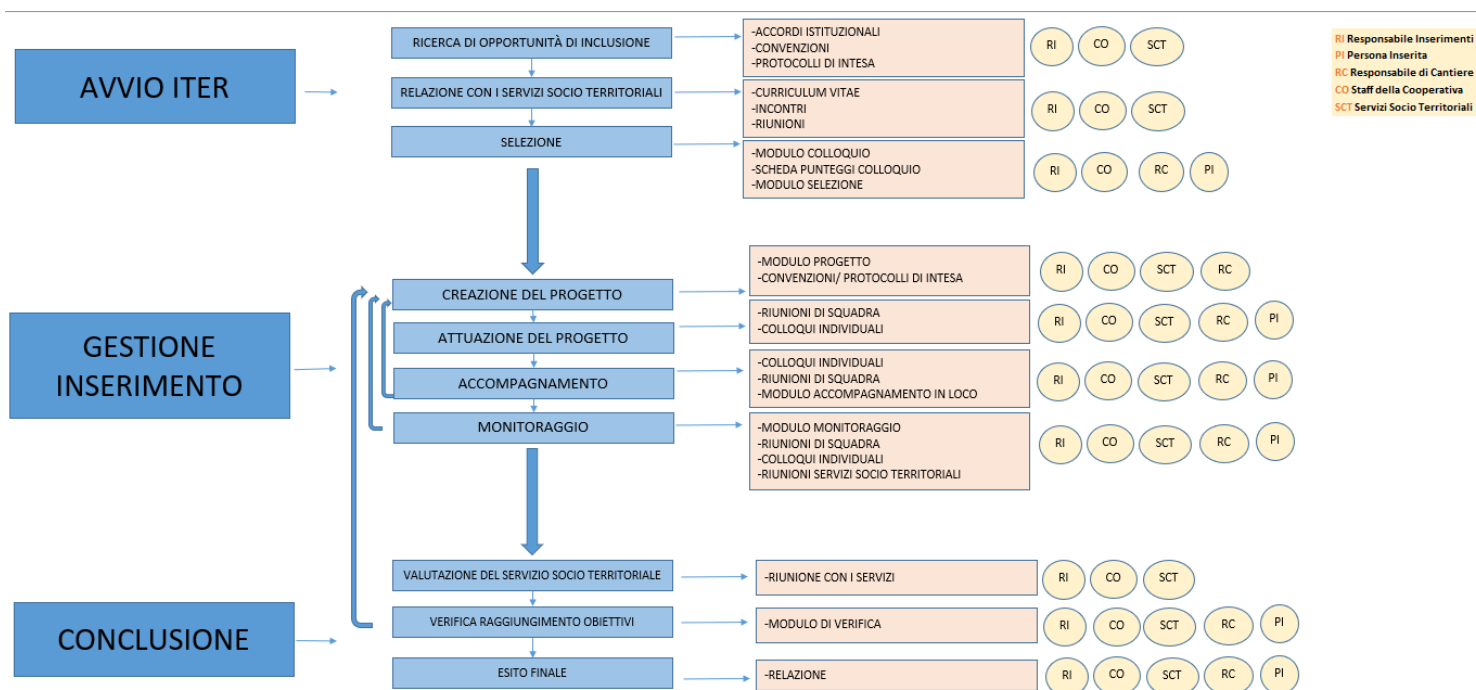
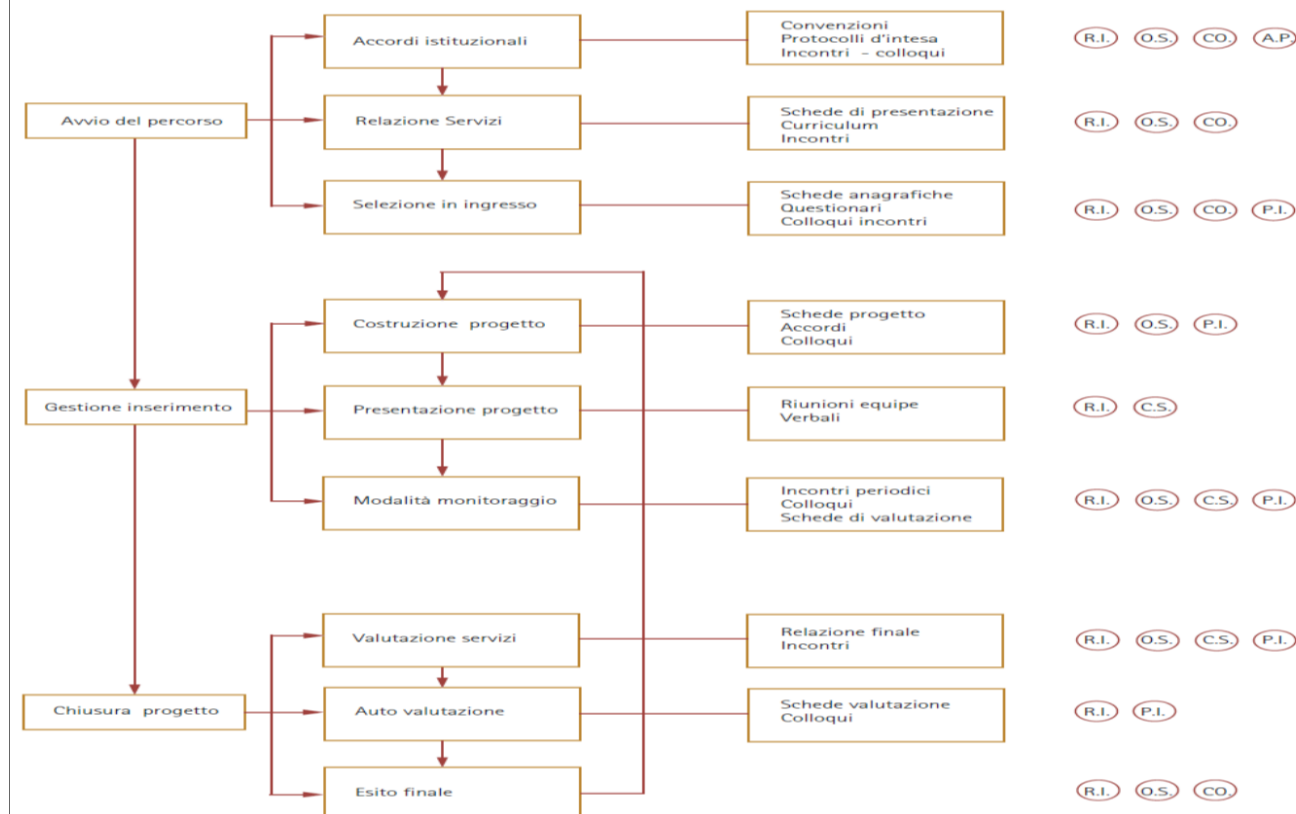


Figura 1-Metodologia Inserimento Lavorativo Personalizzato

GESTIONE PROCESSI DI INSERIMENTO

Diagramma di flusso

- (R.I.) Responsabile Inserimenti
- (O.S.) Operatore Servizi
- (P.I.) Persona Inserita
- (C.S.) Capi Squadra
- (CO.) Cooperativa
- (A.P.) Amministrazione Pubblica



Unità operative Cooperative Tip. A

Istruzione e servizi scolastici

n. unità operative 165

Unità operative Cooperative Tip. B

Area servizi

n. unità operative 147

Innovazione

Attività innovative svolte

ASSUNZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI ASL SALERNO (2021-2022)

Il tema della salute mentale, da sempre argomento "complesso" nell'ambito delle politiche di salute pubblica, continua a costituire oggetto di attenzione basilare nella progettazione di piani d'azione volti a favorire e compiere attività e servizi nell'ottica dell'evoluzione della qualità della vita dell'individuo, considerata come il principale risultato e obiettivo da raggiungere, da parte dei servizi di salute mentale.

Proprio in questo contesto si introduce la sfida legata all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Essa rappresenta, nel quadro della più generale problematica occupazionale del nostro Paese, un aspetto di

particolare interesse e attenzione sociale.

Le persone svantaggiate rischiano di essere soggette a stereotipi e visioni legate alla paura del diverso.

La legislazione, volta a superare questo muro costituito da diffidenza ed emarginazione, si è affermata lentamente e in maniera frammentaria e, ad oggi, mostra imperdonabili lacune. La legge n. 68/99 rappresenta lo strumento tecnico per l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili svantaggiati al fine di facilitare il processo di recupero terapeutico e di inclusione sociale. Essa introduce il concetto di integrazione lavorativa delle persone disabili ovvero di persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, alle persone non vedenti ed alle persone invalide di guerra. Introducendo il concetto di "collocamento mirato" ovvero l'insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative, ed inserirle nel posto adatto a loro, analizzando attentamente i posti di lavoro, le forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti di lavoro, gli strumenti e le relazioni interpersonali sul lavoro. Il d.lgs n. 151 del 14 settembre 2015 amplia e descrive l'azione del collocamento mirato indicando delle linee guida da seguire, che prevedono:

- promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio per favorire l'inserimento lavorativo;
- promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- definizione dei criteri per i progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati;
- analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare;
- promozione dell'istituzione di un responsabile per l'inserimento lavorativo;
- Adottare delle buone pratiche per l'inclusione lavorativa;

La legge 381 del 1991 rappresenta un importante contributo nella definizione delle azioni concrete delle cooperative sociali, permettendo la realizzazione della promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. Nelle cooperative sociali che svolgono attività di inclusione lavorativa, si considerano persone svantaggiate: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.

Alla luce di tutto questo, per riuscire a inserire i lavoratori svantaggiati nel mondo lavorativo, abbiamo sviluppato nel territorio di Salerno e provincia un lavoro di Rete per superare la separatezza dei contesti Sanitari, Sociali e lavorativi, a vantaggio di percorsi che favoriscano lo scambio e l'integrazione.

Attuando un modello circolare di costruzione della Rete, abbiamo elaborato un protocollo d'intesa con l'Asl Salerno – Dipartimento di Salute Mentale, con specifici obiettivi, competenze da valorizzare e compiti da attivare e portare a termine:

individuazione degli utenti per l'inserimento lavorativo;

impegno a rendere possibile e permanente uno scambio di informazioni sull'andamento degli inserimenti;

condivisione con la Cooperativa Sociale L'Obiettivo di tutte le comunicazioni indispensabili alla conoscenza e valutazione del soggetto così da permettere il migliore avvio e monitoraggio dell'inserimento lavorativo, oltre che intervento in caso di difficoltà psicosociali emerse durante l'inserimento lavorativo.

Il progetto ha voluto promuovere e sviluppare i rapporti tra il mondo del lavoro ed il mondo degli svantaggi psicosociali, improntandoli su un atteggiamento di disponibilità, comprensione, e risposta alle esigenze. È, infatti, importante ristabilire le condizioni di equilibrio e di benessere in tutti gli ambiti della vita della persona, in un'ottica di integrazione con le terapie sanitarie e con un approccio sinergico e coordinato. La possibilità di interagire in un contesto lavorativo consente di prevenire gli stati di inattività e di emarginazione e migliora le capacità sociali e comunicative, sentendosi parte attiva della comunità in cui si vive.

Nello specifico, la Cooperativa si è impegnata a inserire il numero di utenti stabiliti dall'accordo con il DSM e ha selezionato gli stessi dagli elenchi ricevuti dallo stesso, il quale ha al contempo portato avanti le seguenti attività:

ha attuato un programma di presa in carico degli utenti, ha individuato gli utenti che erano pronti e adatti all'inserimento lavorativo;

ha svolto un lavoro di accompagnamento e monitoraggio durante tutto il percorso di inserimento lavorativo, attraverso incontri di gruppo (una volta al mese) e attraverso l'osservazione diretta presso le sedi lavorative (una volta al mese);

ha organizzato incontri di gruppo periodici con le famiglie degli utenti inseriti al lavoro (una volta ogni due mesi).

Il lavoro di accompagnamento del disabile psichico nel corso dell'intera durata del progetto di inserimento lavorativo è importantissimo. Gli incontri di gruppo, tra Assistente Sociale del DSM, operatori della Cooperativa Sociale L'Obiettivo ed utenti inseriti sono stati fondamentali in quanto hanno consentito la valutazione delle abilità della persona sul piano della autonomia, della socializzazione e dell'apprendimento.

Inoltre, essi hanno permesso di affrontare e risolvere le tematiche legate alle eventuali difficoltà relazionali e lavorative presenti nell'ambito del gruppo di lavoro.

I risultati ottenuti dall'inserimento lavorativo degli utenti sono stati rilevanti:

- miglioramento delle capacità di autonomia gestionale nel quotidiano;
- miglioramento delle capacità relazionali;
- miglioramento delle capacità lavorative;
- riduzione del pregiudizio sociale.

L'esperienza ci ha insegnato che è fondamentale agevolare l'inserimento degli utenti nel mondo del lavoro, ma è altrettanto importante aiutarli a mantenerlo. A tal proposito, degli utenti selezionati per lo svolgimento del lavoro presso l'Asl Salerno, sono stati avviati al lavoro n° 28 a tempo determinato ed in seguito tutti sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato dalla Cooperativa sociale L'Obiettivo.

Questi percorsi per gli utenti psichiatrici sono stati di fondamentale importanza in quanto tutti loro, attraverso l'esperienza lavorativa, hanno la possibilità di acquisire un mestiere, di ampliare la rete di relazioni con la società ma, soprattutto, di ottenere una identità sociale tramite l'acquisizione di un ruolo professionale ed un senso di appartenenza che evita l'esclusione e l'isolamento.

L'inserimento lavorativo determina un passaggio della persona da passiva ad attiva, da emarginata a inserita, fino alla possibilità di mettere in secondo piano la malattia e lasciare spazio e priorità alla persona stessa con un progetto di vita su di sé, da PROTAGONISTA della sua storia.

Se le condizioni tecniche, organizzative e contrattuali lo consentiranno, si procederà alla trasformazione di altri contratti a tempo determinato in indeterminato.

Progetto "Atelier dell'Ausilio" (2013-2017)

Il progetto, finanziato dalla Fondazione con Il Sud, prevedeva la sperimentazione di un modello di inclusione socio-lavorativa di persone in esecuzione penale degli Ambiti territoriali di Cerignola e dell'Appennino Dauno Settentrionale (Lucera). Ha visto la costituzione, lo start up e lo sviluppo di un'impresa sociale che gestisce una struttura produttiva nel settore dei servizi di ritiro, riparazione e manutenzione, ricondizionamento, sanificazione degli ausili protesici per disabili.

Progetto "Su la Testa!" (2015-2017)

Il progetto, capitalizzando l'esperienza del Progetto "Atelier dell'Ausilio", ha implementato un percorso di inclusione socio-lavorativa di persone in esecuzione penale degli Ambiti territoriali di Cerignola e Lucera. I beneficiari, in forza all'impresa sociale costituita nell'ambito del citato progetto "Atelier dell'Ausilio", hanno svolto attività lavorativa nel campo del ritiro, riparazione e manutenzione, ricondizionamento e sanificazione degli ausili protesici per disabili.

Il servizio prevede la esecuzione della gestione manutentiva degli Ausili tecnici e presidi protesici (elenco 2 e 3 del DM 332 del 27 Agosto 1999) in dotazione delle strutture delle Aziende Sanitarie Locali di Barletta – Andria – Trani, Brindisi, Foggia e Taranto e resi su base volontaria dai disabili e affetti da patologie invalidanti aventi diritto ai sensi del DM 332/99.

Il servizio comprende gli aspetti logistici, tecnico attuativi, organizzativi, e di gestione informatica come descritti di

seguito ed include, altresì, il ritiro degli ausili tecnici presso il luogo di deposito o di utilizzo nonché la consegna degli stessi al domicilio dei pazienti e/o luogo di deposito indicati dalla ASL BT, ASL BR, ASL FG, ASL TA.

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Le aspettative dei lavoratori, sia quelli della Cooperativa che quelli alle dipendenze dei fornitori, si esplicitano nel rispetto dei loro diritti di lavoratori sotto tutti i punti di vista (retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità della prestazione lavorativa svolta, orario di lavoro equo, adeguatezza e sicurezza dei luoghi di lavoro, ecc.).

Le aspettative dei committenti sono di vedersi erogare in maniera sistematica un “buon servizio” senza interferenze e/o elementi di disturbo connessi al malcontento dei lavoratori.

Le aspettative delle organizzazioni sindacali e delle associazioni non governative sono di vedere tutelati i diritti dei propri associati e/o assistiti.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

La Cooperativa sociale L'Obiettivo ha un ruolo positivo nel suo territorio e il suo impatto sulla comunità si riflette nella valorizzazione dei propri servizi in termini di ricadute sociali in risposta alle necessità espressa dal territorio o ai problemi di marginalità da questo espresso. Il valore aggiunto della nostra Cooperativa è il costante investimento in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo fornisce oggi al sistema economico-produttivo del territorio una valida risposta attraverso la cooperazione sociale di inserimento lavorativo a bisogni sociali latenti ed espressi, ponendosi come attivo interlocutore delle istituzioni locali per la promozione di interventi integrati pubblico-privato.

In quattro decenni di impegno, ha visto crescere una sempre più fervida stretta a collaborazione con i Servizi Sociali Territoriali, attraverso un continuo rapporto di scambio che ha permesso la definizione di percorsi comuni regolamentati da appositi protocolli d'intesa. I Servizi Sociali Territoriali e la Cooperativa, nell'ambito delle proprie competenze, attuano sinergicamente un processo di riabilitazione dei soggetti altrimenti esclusi in via definitiva dal mercato del lavoro

Andamento occupati nei 3 anni

<u>MEDIA OCCUPATI</u>		
2022	2021	2020
329	269	187

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

<u>MEDIA SVANTAGGIATI</u>		
2022	2021	2020
78	64	58

Rapporto con la Collettività e Pubblica Amministrazione

L'inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate è un principio cardine per L'Obiettivo, che punta alla piena valutazione della persona trasformando limiti e diversità in plus, anche e soprattutto per l'intera realtà cooperativa. Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, L'Obiettivo si pone quale impresa efficiente e in linea con le esigenze della stessa P. A. L'azione della Cooperativa è considerata fondamentale e a disposizione del territorio. Lo scopo è quello di incentivare l'occupazione delle fasce più deboli della popolazione tramite l'utilizzo di tutti gli strumenti legislativi più appropriati e intrecciando relazioni solide con gli uffici tecnici delle Amministrazioni e coi Servizi Sociali di riferimento.

Impatti ambientali

La valutazione del grado di significatività degli aspetti ambientali è fatta in sede di Analisi Ambientale Preliminare, analizzando gli ASPETTI DIRETTI (Emissioni in atmosfera, Scarichi idrici, produzione di Rifiuti, Uso di risorse naturali e di materie prime, consumi di carburante per autotrazione) e gli ASPETTI INDIRETTI (assortimento e approvvigionamento di prodotti, Scelta e composizione dei servizi, Decisioni amministrative e di programmazione, comportamenti ambientali dei clienti e fornitori).

Gli aspetti ritenuti significativi per l'esercizio trascorso sono:

- Produzione di rifiuti;
- Consumo di prodotti per le pulizie;
- Consumo di carburante per autotrazione.

Azioni intraprese:

- Ottimizzazione della rete logistica degli impianti destinatari di rifiuti;
- Monitoraggio e manutenzione costante dei veicoli;
- Acquisto di prodotti green e in linea con i CAM richiesti sulle specifiche commesse.

Ambito attività svolta: Consumo energetico

- Settore specifico azione intrapresa: carburante per autotrazione - ottimizzazione gestione logistica
- Descrizione attività: attività di raccolta e trasporto rifiuti

Ambito attività svolta: Utilizzo di materiali o prodotti

- Settore specifico azione intrapresa: utilizzo prodotti chimici - acquisto prodotti green
- Descrizione attività: utilizzo di prodotti nell'attività di pulizia

6. Situazione economico-finanziaria

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Attivo patrimoniale: € 2.315.898

Patrimonio netto: € 536.501

Utile di esercizio: € 152.642

Dati da Bilancio economico

Fatturato

Il volume dei ricavi dell'anno 2022 ammonta ad € 4.970.637

<u>RICAVI VENDITE E PRESTAZIONI</u>		
2022	2021	2020
4.970.637	4.198.494	3.436.504

Ripartizione dei ricavi

<u>RICAVI A1) ULTIMO TRIENNIO</u>	<u>%VARIAZIONE % RISPETTO ANNO 2021</u>	<u>% INCIDENZA SUI RICAVI</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>
PULIZIA E SANIFICAZIONE AMBIENTALE	-23,44%	13,42%	667.304	871.592	1.456.950
SERVIZI DI MANUTENZIONE IMMOBILI / IMPIANTI	0,00%	0,00%	0	0	369.262
MANUTENZIONE DEL VERDE	18,85%	7,71%	383.413	322.605	318.307
PORTIERATO CUSTODIA E GUARDIANIA	45,65%	3,60%	178.822	122.777	124.256
SERVIZIO DI MANUTENZIONE AUSILI	-7,88%	5,58%	277.292	301.012	250.630
SERVIZI DI AUSILIARIATO OSPEDALIERO	36,66%	32,68%	1.624.333	1.188.634	364.848
SERVIZI SI ASSISTENZA SPECIALISTICA A FAVORE DI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI - AUDIO/VIDEOLESI	30,42%	36,02%	1.790.462	1.372.863	455.318
SERVIZI VARI	152,66%	0,99%	49.011	19.398	3.215
TOTALE		100,00%	4.970.637	4.198.494	3.342.785

Ripartizione ricavi per territorio

<u>RIPARTIZIONE RICAVI PER PROVINCIA</u>		
<u>Provincia</u>	<u>Importo</u>	<u>%</u>
Bari	2.319.560	46,67%
Bat	536.406	10,79%
Brindisi	82.828	1,67%
Foggia	29.860	0,60%
Lecce	113.879	2,29%
Milano	99.167	2,00%
Salerno	1.624.334	32,68%
Taranto	164.603	3,31%
Totale complessivo	4.970.637	100,00%

Ripartizione per fonte dei ricavi

<u>FONTE RICAVI 2022</u>		
Fonte	Importo	%
da pubblica amministrazione	1.204.515	24,23%
da aziende profit	351.327	7,07%
da organizzazione terzo settore e coop.	3.414.795	68,70%

Fatturato Cooperative tip.A

Istruzione e servizi scolastici € 1.790.462

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area servizi € 3.180.175.

Rispetto all'esercizio passato i ricavi della attività di tipo "A" sono incrementati di € 417.599 con una variazione percentuale del 30,42. Anche i ricavi dell'attività di tipo "B" che hanno riscontrato un incremento del 12,55% sull'importo di € 2.825.631 dello scorso anno.

7. Altre informazioni

Responsabilità Sociale e Ambientale

L'Obiettivo è una cooperativa eticamente responsabile e garantisce un ambiente di lavoro positivo, prevenendo ogni forma di discriminazione, tutelando la salute e sicurezza dei lavoratori ed assicurando il rispetto degli standard retributivi secondo le disposizioni dei CCNL applicabili per settori di attività.

Anche nell'esercizio 2022 la Cooperativa ha applicato diligentemente il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01**, appena revisionato in Rev.3 del 22/03/2023, con l'annesso **Codice Etico**. Non sono stati rilevati casi e/o segnalazioni di infrazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01.

Nel corso del 2022 ha implementato, certificandolo ufficialmente il 1° febbraio 2023, il sistema di gestione per la parità di genere secondo la norma **UNI/PdR 125:2022**, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo la capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di qualsiasi stereotipo, discriminazione o pregiudizio basato su questioni di genere;
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: attuazione di processi in ambito di Human Resources, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto della diversità;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: capacità dell'organizzazione di creare accessi

neutrali dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni e la relativa accelerazione;

- Equità remunerativa per genere: processi volti al bilanciamento della remunerazione in logica total rewards comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;

- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

L'OBIETTIVO, da sempre attenta alla tutela degli aspetti etico-sociali, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti con partner commerciali altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

Infatti, ha adottato e certificato sin dal 2008 e mantenuto nel 2022 un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale **SA8000:2014**, il quale identifica uno schema volto a certificare gli aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, quali il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori ed ogni forma di discriminazione, le garanzie di sicurezza e la salubrità sul posto di lavoro, la parità di genere.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, provvedimenti disciplinari e pensionamenti. L'accesso alla formazione è garantito a tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione di genere e/o cultura, in relazione alle proprie funzioni aziendali. Non vi è, peraltro, alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

L'Obiettivo ha profuso anche nel 2022 il proprio impegno nell'applicare le procedure del sistema di gestione ambientale **ISO 14001:2015** certificato.

Tale sistema costituisce lo strumento aziendale a tutela dell'ambiente ed un costante impegno nello sviluppo sostenibile dell'impresa e nel miglioramento continuo, minimizzando gli impatti ambientali negativi, fissando obiettivi e traguardi ambientali riesaminati periodicamente, ottemperando alle prescrizioni legali vigenti in materia ambientale ed a tutti i requisiti sottoscritti.

Sostenibilità ambientale

La valutazione del grado di significatività degli aspetti ambientali è stata monitorata in sede di revisione dell'Analisi Ambientale Preliminare e, in assenza di significative variazioni del contesto interno ed esterno di pertinenza, ha confermato per il 2022 i risultati già ottenuti nel corso del precedente esercizio.

Infatti, gli aspetti diretti/indiretti significativi sono:

- La produzione di rifiuti (principalmente rifiuti biodegradabili da manutenzione del verde);
- Consumo di prodotti chimici per le pulizie (con produzione di imballaggi e gestione di prodotti chimici);
- Consumo di carburante per autotrazione.

Azioni intraprese:

- Ottimizzazione della rete logistica degli impianti destinatari di rifiuti;
- Monitoraggio e manutenzione costante dei veicoli; certificazione ISO 39001 (sicurezza stradale);
- Attività di formazione e addestramento tecnico;
- Utilizzo di tecnologie/prodotti green in linea con i CAM richiesti sulle specifiche commesse.

Nella tabella seguente vengono sintetizzati gli aspetti ed i relativi impatti ambientali significativi, relazionati alle specifiche attività operative; per ogni impatto ambientale vengono analizzate le azioni intraprese e gli obiettivi raggiunti nell'esercizio 2022, nonché gli obiettivi programmati per il 2023.

ASPETTO AMBIENTALE	IMPATTO AMBIENTALE	ATTIVITÀ RELATIVA	AZIONI INTRAPRESE	OBIETTIVI RAGGIUNTI 2022	OBIETTIVI PROGRAMMATI 2023
EMISSIONI IN ATMOSFERA	Emissione di CO ₂	Trasporto merci e rifiuti	Ottimizzazione logistica. Ottimizzazione parco veicolare.	Certificazione ISO 39001.	Riduzione del 5% del consumo di carburante.
GESTIONE RIFIUTI	PRODUZIONE RIFIUTI	Produzione rifiuti da manutenzione del verde	Formazione e addestramento. Ottimizzazione gestione destinatari.	100% dei rifiuti biodegradabili destinati a recupero.	100% dei rifiuti biodegradabili destinati a recupero.
CONSUMO PRODOTTI CHIMICI	PRODUZIONE IMBALLAGGI	Servizi di pulizia	Formazione e addestramento. Impiego tecnologie e prodotti green.	100% dei rifiuti da imballaggio destinati a recupero.	100% dei rifiuti da imballaggio destinati a recupero. Certificazione Pulizia Ecolabel.
	SVERSAMENTI	Servizi di pulizia	Formazione e addestramento.	Nessuno sversamento e contaminazione.	Nessuno sversamento e contaminazione.

Servizi di Pulizia conformi alla DECISIONE (UE) 2018/680 DELLA COMMISSIONE del 2 maggio 2018 (ECOLABEL)

La Cooperativa ha intrapreso l'iter evolutivo ai sensi della DECISIONE (UE) 2018/680 DELLA COMMISSIONE del 2 maggio 2018, finalizzato all'assegnazione del marchio ecologico Ecolabel UE ai servizi di pulizia di ambienti interni. A tal fine, ha strutturato nel primo trimestre del 2023 la propria organizzazione individuando nella divisione **"L'OBIETTIVO LIVE GREEN"** l'erogazione dei servizi di pulizia di ambienti interni a marchio ECOLOGICO; tali servizi di pulizia comprendono l'erogazione di servizi professionali di pulizia ordinaria di uffici, impianti sanitari e aree accessibili al pubblico, quali corridoi, sale d'attesa e sale di riposo, nonché la pulizia di superfici vetrate raggiungibili senza il ricorso ad attrezzature o macchinari specializzati.

Pertanto, con lo scopo di conseguire la concessione del marchio Ecolabel presso tali servizi entro il 31/12/2023, la divisione **L'OBIETTIVO LIVE GREEN** erogherà un servizio ancor più efficiente in termini ambientali in linea con i più alti standard qualitativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il servizio sarà espletato mediante l'uso esclusivo di prodotti chimici e prodotti di microfibra cui è stato assegnato il marchio Ecolabel UE; il personale operativo sarà accuratamente formato e addestrato all'uso di tali prodotti e potrà utilizzare strumenti per il dosaggio e la diluizione dei prodotti per la pulizia, avendo sempre accesso alle corrispondenti istruzioni per un dosaggio e una diluizione corretti. Saranno impiegati accessori per la pulizia aventi un ridotto impatto ambientale e macchinari ad elevata efficienza energetica, in linea con le politiche e le best practices ambientali già adottate da tempo dall'impresa (certificata da anni ISO 9001 e ISO 14001).

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs

La Cooperativa sociale L'Obiettivo crede fortemente che la sostenibilità sia un valore portante da perseguire parallelamente allo sviluppo delle proprie attività. Per farlo ha scelto un approccio che guarda all'ambiente e al sociale adottando prassi volte a ridurre l'impatto sull'ecosistema come:

- ottimizzazione della logistica;
- rispetto delle normative di carattere ambientale: L'Obiettivo attua un sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001 finalizzato a identificare, valutare e ridurre al minimo gli impatti ambientali connessi alle attività svolte, nonché a garantire la piena conformità delle stesse alla normativa cogente in materia di tutela ambientale. Per ogni attività e servizio, la cooperativa valuta le interazioni con l'ambiente secondo il concetto del *life cycle thinking* e nell'ottica del *life cycle assessment* che la porta a scegliere soluzioni organizzative e metodologiche che applichino una vera "catena verde" volta allo sviluppo

sostenibile e alla salvaguardia della salute. Valutazioni preventive degli impatti sulla salute, consentono di attuare politiche ambientali di prevenzione sulla sicurezza, sulla produzione e smaltimento di rifiuti. La giusta integrazione tra gli obiettivi di salute e la green economy consentirà alla Cooperativa di sviluppare meglio i suoi obiettivi;

- ridurre il consumo di materiali, consumi energetici e sprechi;
- monitorare gli aspetti/impatti ambientali e razionalizzare l'uso di risorse naturali ed energetiche;
- abbattere i costi e generare economie di scala;
- ridurre la produzione di rifiuti;
- ridurre le emissioni in aria e impatti sull'ambiente acquatico nei processi di pulizia.

In quest'ottica la cooperativa assume un ruolo cruciale nella costruzione di un modello di sviluppo sostenibile. Lo sviluppo continuo delle capacità e delle competenze specifiche nei servizi alle persone e di cura degli ambienti e dell'igiene è improntato sempre al raggiungimento di nuovi e prestigiosi traguardi, tutti legati dal minimo comune denominatore della sostenibilità ambientale, economica e sociale. Nello specifico la cooperativa si prefigge di traghettare i seguenti obiettivi di certificazione dei seguenti sistemi di gestione nel corso del prossimo biennio.

NORMA	AMBITO	OBIETTIVO
ECOLABEL DEC UE 2018/680 DEL 2 maggio 2018	SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI - ECOLABEL	31/12/2023
UNI EN 13549	SERVIZI DI PULIZIA: REQUISITI BASE E RACCOMANDAZIONI PER I SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA QUALITÀ	31/12/2023
UNI ISO 37001:2016	SISTEMI DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31/12/2023
UNI ISO 20400:2017	ACQUISTI SOSTENIBILI	31/12/2024
ASSEVERAZIONE D.LGS.81/08	ASSEVERAZIONE DEL MODELLO DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO EX D.LGS.81/08	31/12/2024

Inoltre, la cooperativa si pone l'obiettivo di completare l'estensione del campo d'applicazione, già avviato nell'esercizio 2022, delle certificazioni in essere e di quelle da conseguire alle attività afferenti i servizi di assistenza specialistica in favore di studenti diversamente abili.

Gli obiettivi fissati nell'Agenda 2030 dell'ONU rappresentano un'importante traccia verso cui orientare le azioni dei singoli, creando un fronte comune di cambiamento: un'occasione di crescita collettiva per edificare visioni, azioni, progetti, competenze e risorse su obiettivi di prosperità sociale.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Obiettivo di miglioramento del Bilancio Sociale sarà quello di un maggior coinvolgimento delle parti interessate al processo sociale della Cooperativa per il monitoraggio e gestione della qualità dei servizi offerti e delle relazioni con gli stakeholders.

Obiettivo di Condivisione

Una ancora maggiore diffusione del bilancio sociale avrà lo scopo di evidenziare le azioni compiute dalla Cooperativa con lo scopo di fornire un valore aggiunto alla comunità, oltre al raggiungimento del solo interesse economico;

Obiettivi di miglioramento strategici

Per la cooperativa risulta, strategico ottenere la fiducia dei differenti interlocutori, interni ed esterni, per essere riconosciuta come partner affidabile nelle relazioni di scambio. L'esigenza è, pertanto, quella di migliorare ed accrescere la strategia di comunicazione, già intrapresa con l'apertura del sito web, che evidenzierà di più che evidenzia la missione dell'impresa, il suo orientamento a valori etici e sociali e l'assunzione consapevole della responsabilità sociale nonché tutte le attività svolte.

Inoltre, si continuerà sulla strada intrapresa della formazione continua sia dei soci che del personale dipendente, puntando all'offerta della miglior qualità dei servizi offerti, senza trascurare la costante crescita professionale della Cooperativa e dei suoi collaboratori.

8. Monitoraggio svolto dall'organo di controllo

Si attesta l'inapplicabilità alle cooperative sociali dell'obbligo di attestazione di conformità di cui all'art. 10, c. 3, D. L. vo 112/2017.

Bari 22/03/2023

L'organo amministrativo.

f.to Francesco Ranieri Dellino

f.to Antonio Napoliello

f.to Donato Carenza

