

BILANCIO SOCIALE 2023



L'OBIETTIVO
COOPERATIVA SOCIALE ETS

BILANCIO SOCIALE 2023

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	5
Persone che operano nella società	12
Obiettivi ed attività	17
Situazione economico-finanziaria	30
Altre informazioni	32
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo	35



L'OBIETTIVO
COOPERATIVA SOCIALE ETS

BILANCIO SOCIALE ANNO 2023

INTRODUZIONE

L'Obiettivo redige annualmente il bilancio sociale con l'intento di testimoniare quanto realizzato con impegno e costanza nel corso di un intero anno. Un'analisi dettagliata per raccontare in modo chiaro ed esaustivo a soci e stakeholder il funzionamento della Cooperativa con un focus sugli aspetti economici, sociali e ambientali della stessa. Alla redazione del documento partecipano attivamente le varie unità organizzative e i consulenti de L'Obiettivo.

La lettera del Presidente

Cari Soci e Care Socie,

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

Questa quarta edizione è come sempre motivo di orgoglio e di vanto per chi scrive, in quanto lo scopo finale è di rappresentare in maniera chiara tutte le attività dedicate allo sviluppo e crescita della Cooperativa L'obiettivo, e quanto realizzato negli anni precedenti.

Gli avvenimenti degli ultimi anni, a partire dall'emergenza sanitaria legata al COVID e gli ultimi conflitti tra Russia e Ucraina, la crisi nella striscia di Gaza e quella del Mar Rosso, hanno portato effetti tangibili sia sull'economia che nei rapporti nella società civile dandoci la consapevolezza che offerta dal lavoro sociale sia veicolo di mantenimento e sviluppo per una collettività più sana, caratterizzata da cooperazione e aiuto reciproco riscoprendo il valore della solidarietà e del legame sociale, che porti al contempo ad un incremento della partecipazione attiva e responsabile della comunità verso azioni di inclusione socio-lavorativa.

Il nostro intento è di proseguire il lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo in favore della Cooperativa, dei soci e dei lavoratori, mirando a nuovi canali attraverso cui L'Obiettivo potrà continuare ad esprimersi e crescere, sviluppando iniziative, attività ed incontri sociali, capaci di instaurare relazioni, ed interessi, che ci portino al raggiungimento del nostro scopo sociale.

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 2024 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 è l'opportunità di avere un importante strumento di comunicazione e trasparenza che ci descriva nella nostra entità storica delineando 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.

È infine doveroso, da parte mia, ringraziare 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.

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:

- 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
- Pulizie civili e disinfezione, disinfestazione e derattizzazione

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 svolti per l'Assistenza Specialistica Lotto 1 e Lotto 2, per la Città Metropolitana di Bari la CMDDB)

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 di Puglia e Lombardia, e più precisamente nelle province di Bari, Brindisi, Lecce, Taranto, Milano.

Sede Legale

Indirizzo: via Posca 33

C.A.P.: 701240

Regione: Puglia

Provincia: Bari

Comune: Bari

Telefono: 0809751800 Fax: 0809751888

E-mail: info@obiettivo.it

Sito Web: www.obiettivo.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@obiettivo.it

Sito Web: www.obiettivo.it

Storia dell'Organizzazione

Una storia ricca di speranza, riscatto sociale e integrazione quella de L'Obiettivo (Cooperativa sociale di tipo A e B) nata a Bari il 7 settembre del 1982, sull'onda emotiva della legge Basaglia. Anni di impegno e battaglie portate avanti al fianco dei soggetti più fragili della società, iniziate grazie a dieci soci, che con costanza hanno ampliato poco alla volta il raggio d'azione e di intervento della Cooperativa, favorendo l'integrazione sociale di molteplici tipologie di soggetti svantaggiati, tra cui ex detenuti, minori a rischio e tossicodipendenti. Tutto ciò è stato possibile anche grazie al supporto di Servizi sociali, Amministrazione giudiziaria ed Enti pubblici, che nel tempo hanno riposto nella Cooperativa sempre più fiducia. A dare fiducia a L'Obiettivo anche stakeholder e privati cittadini, che negli anni sono diventati sempre più numerosi. Tante le commesse gestite, appartenenti a settori diversificati come quello dell'assistenza specialistica ai diversamente abili, delle pulizie civili, della manutenzione del verde e arredo urbano, dell'ausiliario e della manutenzione ausili e presidi protesici. Ad oggi L'Obiettivo vanta circa 300 soggetti tra dipendenti e soci lavoratori.

Il 2023 è stato un anno caratterizzato da nuovi riconoscimenti e traguardi per la Cooperativa Sociale L'Obiettivo. Il 1° febbraio 2023, infatti, L'Obiettivo ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere a conferma del suo modus operandi da sempre fondato sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità, per garantire pari dignità e partecipazione attiva alle politiche lavorative di tutti. Questa certificazione è un tassello che si aggiunge alla lunga storia della Cooperativa costellata di lotte per riaffermare la dignità delle persone. (<https://www.obiettivo.it/certificazioni/>). Inoltre, la Cooperativa, dal 16 marzo 2023, è nella White list della Prefettura di Bari, ossia l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa (legge n.190 del 2012).



PROGETTI. L'Obiettivo, nel corso di tutti i suoi anni di attività, ha sviluppato e realizzato progetti dedicati alle tematiche più svariate come la qualificazione del lavoro delle donne, il sostegno all'imprenditorialità sociale o il supporto ai Piani sociali di zona dei Comuni alle varie iniziative finalizzate all'inclusione. Grazie al suo impegno e ad idee innovative la Cooperativa è riuscita ad ottenere anche finanziamenti dall'Unione Europea, come accaduto per l'Atelier dell'Ausilio (2013-2017), progetto finanziato dalla Fondazione con Il Sud nato con l'intento di promuovere l'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. Tra gli altri progetti finanziati sono da annoverare anche: "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. Il raggio di azione de L’Obiettivo è stato sempre molto ampio. La Cooperativa, infatti, ha messo in campo anche attività produttive in ambito edilizio, agricolo (secondo tecniche bio-compatibili), florovivaistico e della raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti. Ha, inoltre, dedicato grande cura e attenzione a soci lavoratori e dipendenti investendo risorse in azioni di welfare e beneficenza, sostenendo eventi solidali promossi da organizzazioni come la Fondazione AIRC o l’A.P.S. Il Giardino di Lulù.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

L’Obiettivo promuove da sempre i valori e i principi cooperativi dell’integrazione, della mutualità, della solidarietà e dell’assistenza. Generare inclusione, infatti, è la mission della Cooperativa che, grazie a gruppi di lavoro formati da persone normodotate e/svantaggiate, punta all’inserimento in ambito lavorativo di soggetti socialmente svantaggiati e ad assistere le fasce più deboli della società. Rispetto, valorizzazione delle diversità e attenzione alla parità di genere costituiscono le fondamenta dell’operato giornaliero de L’Obiettivo. Il fine ultimo della Cooperativa è quello di garantire a tutti i lavoratori pari dignità e partecipazione attiva al mondo del lavoro.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Avere una vision condivisa da parte di tutto il gruppo di lavoro della Cooperativa Sociale vuol dire condividere gli stessi ideali e credere negli stessi obiettivi da raggiungere. Il coinvolgimento attivo di tutto il gruppo di lavoro, quindi, è il motore propulsore delle attività de L’Obiettivo. Uniti alla meta nella medesima direzione rende gli obiettivi raggiungibili in modo più agevole e orienta le decisioni aziendali trasformando i valori e la mission della Cooperativa in azioni concrete. In questa prospettiva, gli obiettivi costituiscono tappe cruciali nel 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, 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 Aziendale, con le specifiche aree di attività previste Regolamento Interno della Cooperativa.

Organigramma Aziendale

COOPERATIVA SOCIALE L'OBIETTIVO SOC. COOP.

Mod.551_1 Ed.2 Rev.5 del 24/11/2023
Organigramma Aziendale

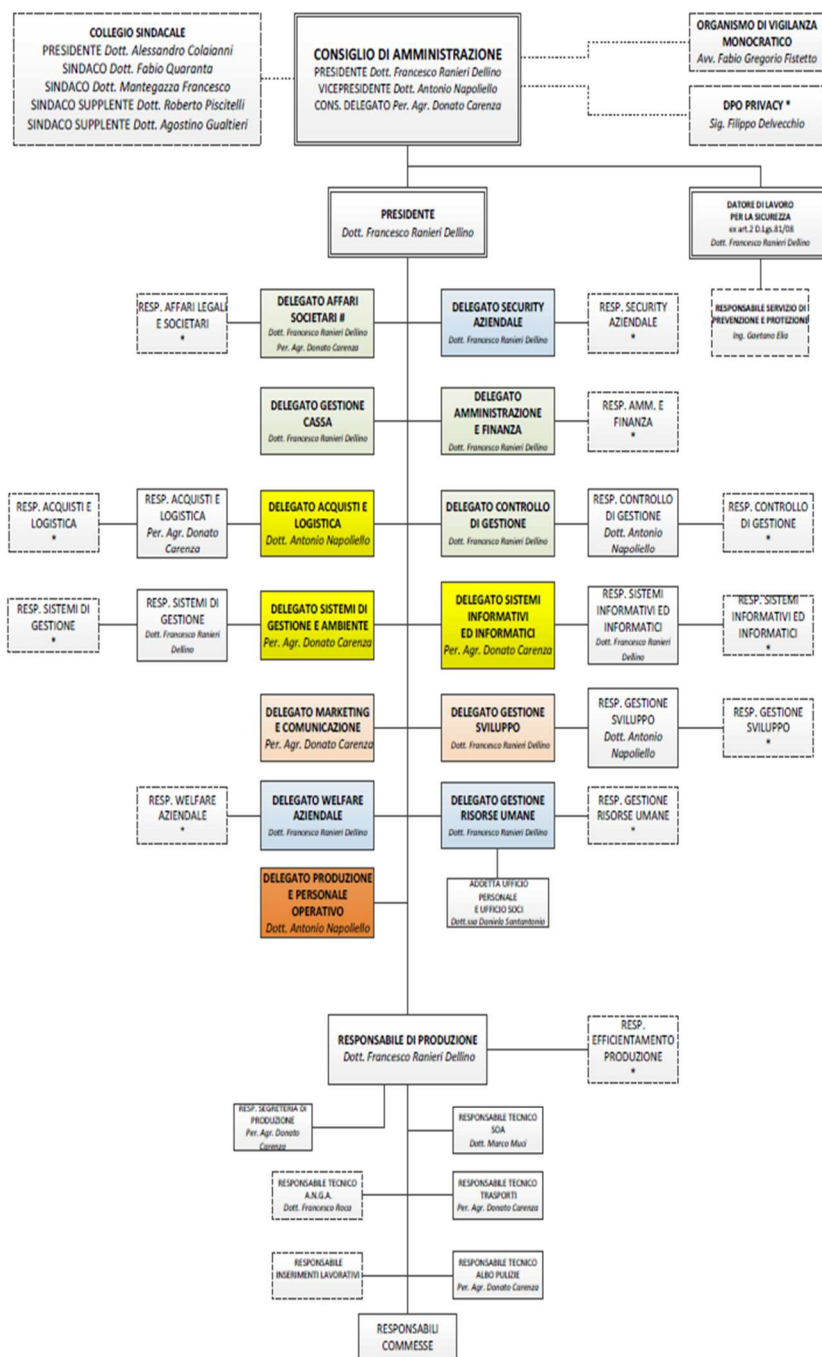
LEGENDA

* → Attività affidate in outsourcing in convenzione a
Consoff s.r.l.

→ Deleghe affidate con poteri separati e disgiunti

Aree di attività da Regolamento:

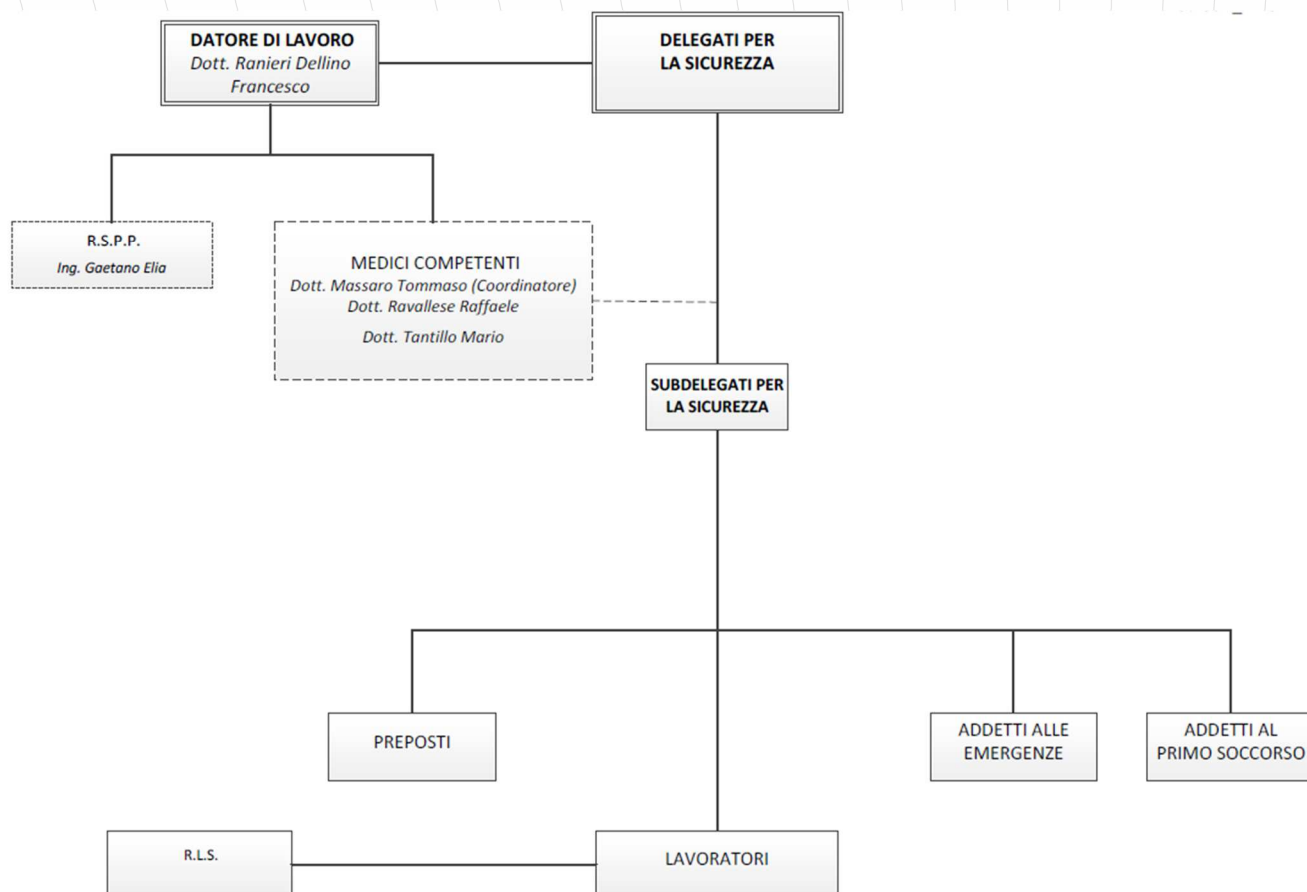
- AREA SVILUPPO
- AREA GESTIONALE
- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA PRODUTTIVA



Inoltre, in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente all'adozione del modello di organizzazione e gestione ai sensi del Dlgs 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

Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 (certificato per la prima volta il 1° febbraio 2023)

Sistema di Controllo Qualità nelle pulizie UNI EN 13549:2003 (certificato per la prima volta il 15 novembre 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;
- raccolta e trasporto rifiuti speciali non pericolosi - categoria 4 classe F (abilitata il 21/06/2023);
- raccolta e trasporto rifiuti speciali pericolosi - categoria 5 classe F (abilitata il 21/06/2023).

Responsabilità e composizione del sistema di governo

L'organo amministrativo è composto in modalità collegiale da tre membri (Presidente, Vicepresidente e Consigliere, tutti con potere di rappresentanza e Delegati per le rispettive aree funzionali). 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: Vicepresidente 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
<i>Ranieri Dellino Francesco</i>	<i>Presidente CdA</i>	<i>23/02/2018</i>	<i>tre esercizi</i>	<i>3</i>	<i>M</i>	<i>SI</i>
<i>Napoliello Antonio</i>	<i>Vicepresidente Cda</i>	<i>21/10/2022</i>	<i>tre esercizi</i>	<i>1</i>	<i>M</i>	<i>SI</i>
<i>Carenza Donato</i>	<i>Consigliere</i>	<i>23/02/2018</i>	<i>tre esercizi</i>	<i>3</i>	<i>M</i>	<i>SI</i>

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 dell'organismo di vigilanza

L'Obiettivo ha adottato il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG in sigla) previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 in prima emissione in data 29/06/2018, aggiornato in revisione 3 in data 22/03/2023, 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. La revisione del modello in corso di validità ha ulteriormente dato vigore alle segnalazioni degli eventuali illeciti mediante la specifica "Informativa Whistleblowing" allegata al modello: i canali indicati garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (norma introdotta all'art. 6 comma, 2bis del D.Lgs. 231/2001).

In linea con gli aggiornamenti normativi intervenuti, la Cooperativa ha approvato in Rev. 0 del 8/2/2024 la nuova edizione della propria "WHISTLEBLOWING POLICY" (Politica aziendale per le segnalazioni di illeciti) ed ha nominato, nella figura del professionista esterno all'azienda Avv. Francesco Dinapoli, il "Gestore della Segnalazione" ai sensi dell'art. 4, c. 2 del D. Lgs. n. 24/2023, il quale dovrà attenersi alle indicazioni previste nella Procedura, nonché osservare le istruzioni in materia di trattamento dei dati personali come di seguito descritte ex artt. 29 GDPR. Di tale aggiornamento è stata data ampia e diffusa comunicazione alle parti interessate.

Inoltre, è stata allegata al modello una specifica analisi dei rischi afferenti ai reati disciplinati dal modello, fondata principalmente sulla valutazione della probabilità di accadimento del reato con riferimento alle attività effettivamente svolte dalla cooperativa (c.d. rischio inerente) e sono state dettagliate nelle parti speciali del modello le specifiche modalità operative in merito a determinati reati 231 richiamando espressamente le specifiche procedure presenti a sistema e definite "a rilevanza 231" quali parti integranti del modello (es. *gestione delle liberalità, gestione gare, progettazione e preventivazione, selezione e gestione dei partner commerciali, approvvigionamento e controllo della fatturazione*).

L'implementazione della terza revisione del codice etico e del modello vedrà ampia diffusione mediante il sistema informativo aziendale e sarà ulteriormente estesa organizzando apposite sessioni informative e formative, nonché pubblicata sul sito web aziendale.

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'attività dell'Organismo di Vigilanza (OdV) è stata rivolta all'analisi del MOG e dei flussi informativi. 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. 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 2023 si sono svolte due assemblee.

La prima avvenuta in data 10/02/2023 nella doppia in forma di straordinaria ed ordinaria deliberando nella modalità straordinaria sulla adozione del nuovo statuto sociale e nomina del collegio sindacale in quella ordinaria deliberando sulla carica del presidente del C.d.a e sulla adozione del nuovo regolamento interno dei soci. All'assemblea hanno partecipato dei 17 soci ordinari iscritti al libro soci aventi diritto al voto ne erano presenti 16 di cui n. 4 per delega.

Alla seconda svoltasi il 22/05/2023 l'assemblea ha deliberato sull'approvazione del bilancio 2022

All'assemblea hanno partecipato 14 Soci ordinari su 16 iscritti al libro soci della Cooperativa, aventi diritto al voto, di cui n. 6 per delega

Mappa degli Stakeholder

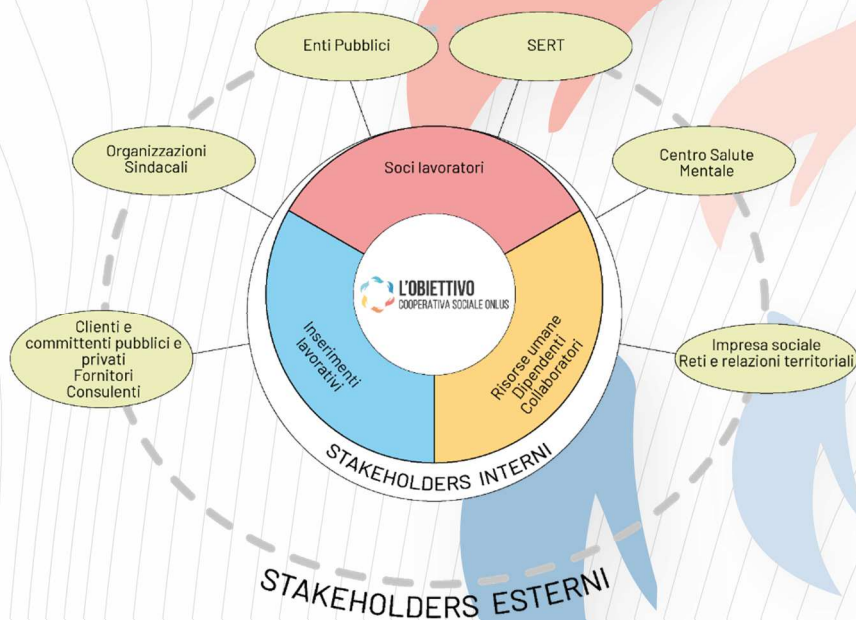
Mappa degli Stakeholder

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

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo, nata nel 1982 cavalcando l'onda della sfida lanciata nel 1978 dalla legge Basaglia con la chiusura dei manicomi, è stata in Puglia il primo esempio di cooperazione integrata grazie al suo intento di creare opportunità lavorative per soggetti socialmente svantaggiati. La Cooperativa fin da subito ha favorito il recupero e la riabilitazione di persone socialmente svantaggiate, rivelandosi soggetto attivo del mercato pugliese dei servizi e interlocutore affidabile per i servizi socio-territoriali con i quali sono stati definiti percorsi comuni regolamentati da appositi protocolli d'intesa. L'Obiettivo attualmente fornisce al sistema economico-produttivo della Puglia, grazie alla cooperazione sociale, una concreta risposta ai bisogni sociali sia latenti che espressi. È, dunque, interlocutore attivo delle istituzioni locali per la promozione di interventi integrati tra pubblico e privato.

Vantaggi di essere socio

Essere parte attiva della Cooperativa e farne parte significa contribuire alla creazione del senso di appartenenza ad un luogo e ad un gruppo di persone con cui stabilire legami duraturi e solidi. L'Obiettivo rappresenta un punto fermo e un posto sicuro a cui poter far riferimento in qualsiasi momento. Non è stato imposto un limite per il numero di soci a cui è consentito accedere alla Cooperativa, ma non può essere inferiore al minimo fissato per 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.

Inoltre, al fine di raggiungere gli scopi sociali della Cooperativa, possono essere soci cooperatori anche i cittadini di ambo i sessi, purché siano maggiorenni. Possono far parte dei soci anche gli Enti e le persone giuridiche. Questa possibilità non è concessa agli interdetti, ai falliti riabilitati e a coloro che esercitano in proprio o abbiano partecipazione diretta agli utili di 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
18	17	1	14	3	8

<u>ETA' SOCI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
5	12	1

<u>GENERE</u>	
MASCHI	FEMMINE
10	8

<u>STUDI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
9	5	4

<u>SVANTAGGIATI</u>	
MASCHI	FEMMINE
6	2

<u>ETA' SVANTAGGIATI</u>		
ETA' FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
0	8	0

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

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
335	71	9	8	80	238

<u>ETA' SOCI DIPENDENTI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
5	12	0

<u>ETA' NON SOCI OCCUP</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
158	143	17

<u>STUDI SOCI DIPENDENTI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
9	4	4

<u>STUDI NON SOC OCC.</u>				
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
148	126	43	1	0

<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
8	63	6	2	34	29

<u>ETA' OCCUP. SVANT.</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
17	43	11

<u>STUDI OCC. SVANT.</u>				
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
6	31	33	1	0

<u>CONTRATTI DIPENDENTI</u>	
<i>Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno</i>	8
<i>Dipendenti a tempo indeterminato e a part time</i>	304
<i>Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno</i>	0
<i>Dipendenti a tempo determinato e a part time</i>	23
<i>Collaboratori continuativi</i>	4
<i>Lavoratori autonomi</i>	0
<i>Altre tipologie di contratto</i>	1
Totale	340

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: 16.673

Retribuzione annua lorda massima: 60.803

Rapporto 3,64

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. 70

Dipendenti Usciti nell'anno di rendicontazione (cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, etc. avvenute al 31/12) n. 455

Organico medio al 31/12 n. 318

5. Obiettivi ed attività

5.1 Clima aziendale

Per L'Obiettivo un clima aziendale sereno è fondamentale per armonizzare il rapporto tra azienda e persone e contribuisce al mantenimento di un alto livello di benessere dei soci e dei collaboratori oltre che della Cooperativa stessa. Il mantenimento di un'atmosfera positiva favorisce e facilita, tra l'altro, il raggiungimento degli obiettivi prefissati. 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

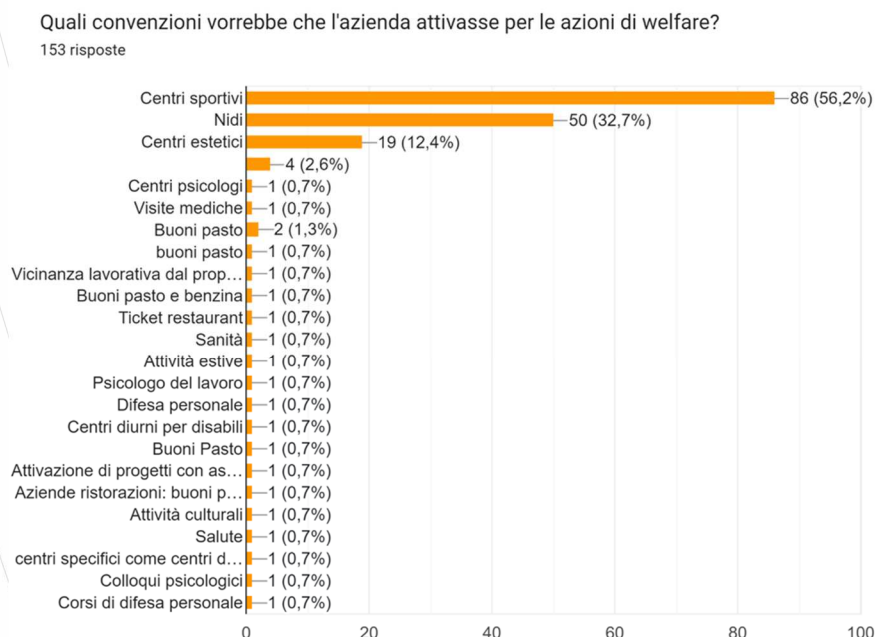
L'analisi periodica del clima aziendale consente di rilevare lo stato di salute dell'ambiente di lavoro ma al contempo anche di prevenire l'insorgere di nuove problematiche, per evitare che degenerino.

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'indagine circa il monitoraggio del clima aziendale e del benessere lavorativo è stata rivolta ai collaboratori de L'OBIETTIVO. Le risposte riferite al clima lavorativo, all'equilibrio vita lavorativa-vita privata e la sicurezza percepita sul luogo di lavoro hanno registrato oltre il 94% di giudizi positivi. Mentre, più del 77% dei collaboratori si ritiene soddisfatto del percorso di crescita di carriera e della valorizzazione delle proprie competenze. La maggioranza dei collaboratori considera buona la propria condizione economica ed oltre l'85% è soddisfatto circa la parità di genere e la prevenzione dello stress lavoro correlato. Infine, il gradimento relativo alla formazione ricevuta e alla prevenzione della violenza sul luogo di lavoro risulta positivo per oltre il 91% dei collaboratori. In conclusione, il giudizio complessivo sul clima aziendale de L'OBIETTIVO rileva oltre l'85% di collaboratori soddisfatti.

Il grafico seguente presenta i desideri dei soci e collaboratori in merito alle convenzioni che vorrebbero fossero attivate per loro:



A conclusione dell'indagine effettuata è possibile evidenziare che per i soci e collaboratori l'attuale percezione del benessere e clima organizzativo è positiva. Le azioni attualmente in corso di realizzazione prevedono la promozione e diffusione ai soci e collaboratori delle iniziative a loro rivolte avviate nel nuovo programma di Welfare, tra cui: convenzioni attivate con servizi per la salute mentale, palestre, servizi sportivi, nutrizionali etc.; corsi di formazione; informative; spazi di ascolto per la gestione del disagio lavorativo, sia individuali che di gruppo; programmi per la genitorialità e fondi di assistenza sanitaria integrativi.

Le azioni in partenza pertanto ricoprono già in parte le aree in cui la cooperativa ha necessità di investire e migliorare, rispondendo ai bisogni dei lavoratori.

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 2023 -2024 sono classificabili all'interno delle seguenti aree di intervento:

- Benessere psicofisico;
- Conciliazione vita – lavoro;
- Formazione continua.

Azioni in programma nel 2024 - 2025

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 2024 – 2025 le azioni di benessere realizzate saranno le seguenti.

Benessere psicofisico

Per quanto concerne il benessere psicofisico, le azioni in programma verranno confermate e 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;
- 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 spazio di ascolto attivo con 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);

Parità di genere sul luogo di lavoro

- Conferma del corso sulla parità di genere (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti);

Conciliazione vita-lavoro

- 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.
- Convenzione con servizi di babysitting per i bambini figli dei dipendenti della società, al fine di agevolare lo svolgimento della funzione genitoriale durante la pausa estiva;
- Convenzione con agenzia viaggi per scontistiche riservate ai dipendenti della società.

Formazione

Conferma dei seguenti corsi online di formazione:

- Distribuzione di materiale informativo in merito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- Corso online contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro: (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti).
- Corso online per la gestione e l'evitamento di situazioni di burnout e stress lavoro correlato: (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti).
- Corso online sulla comunicazione efficace sul luogo di lavoro ed ascolto attivo: (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti).
- Corso online di mindfulness: (al raggiungimento minimo di 10 partecipanti).

Formazione

La Cooperativa persegue obiettivi di crescita professionale intesa come miglioramento continuo, al fine di rendere l'impresa maggiormente competitiva, consentendole, al contempo, di gestire efficacemente i processi organizzativi e di innovazione tecnologica.

A tal proposito, nel 2023 il processo di valorizzazione della formazione delle risorse umane ha continuato a rivestire un'importanza cruciale, ragion per cui si è investito sia nell'attività formativa ordinaria che in quella specifica e tecnica.

Anche l'addestramento professionale e l'aggiornamento sono stati oggetto di attenzione, in quanto ritenuti fondamentali ai fini della crescita professionale e personale dei lavoratori. Grande importanza è stata data all'ambito dello sviluppo delle soft skills, in quanto rafforzano le abilità e le capacità professionali al fine di far fronte in modo efficace ai processi organizzativi e di rinnovamento del lavoro.

La Cooperativa, inoltre, si è impegnata ad arricchire il know how dei propri dipendenti attraverso l'informazione e la formazione professionale obbligatoria ex lege e volontaria, erogata in diverse modalità: formazione a distanza (FAD), formazione in e-learning e formazione in presenza in aula.

Nella tabella seguente vengono illustrati i dati relativi alla formazione svolta nel corso dell'anno 2023, comparati con quelli registrati nell'anno 2022. Il numero delle ore di formazione e dei dipendenti formati è rimasto costante; un miglioramento evidente è attribuibile all'area delle soft skills grazie all'ingresso dal 2022 di formazione in materia di competenze trasversali.

AMBITO	2023		2022	
	DIPENDENTI FORMATI	ORE FORMAZIONE	DIPENDENTI FORMATI	ORE DI FORMAZIONE
SICUREZZA	135	824	206	1529
SISTEMI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE	15	46	18	76
SPECIFICO/TECNICO	7	16,5	6	24
SEMINARI E SOFT SKILLS	6	44	0	0
TOTALE	163	930,5	231	1629

Da un'attenta lettura delle tabelle si osserva che:

- Nell'anno 2023 le macroaree dei corsi formativi sono state integrate e migliorate; in modo particolare, è stata aggiunta la macroarea dei corsi di formazione sulle soft skills, i quali hanno consentito ai lavoratori di arricchire il loro bagaglio professionale;
- Come stabilito nel bilancio sociale dell'anno 2022, è stato svolto il corso Formazione ECOLABEL - Servizi di pulizia che ha attenzionato svariati argomenti, tra cui dosaggi, diluizioni, stoccaggio, riduzione dei rischi, ecoetichette, consumi di acqua ed energia nel servizio di pulizie, gestione dei rifiuti nelle pulizie professionali;
- I corsi afferenti alla sfera della salute e sicurezza sul lavoro, orientati all'aggiornamento costante delle risorse e della loro professionalità, hanno occupato la maggior parte delle ore di formazione e tra questi vi sono: la formazione sicurezza generale e specifica, primo soccorso, preposto per la sicurezza, dirigente per la sicurezza, il corso di formazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), trattori agricoli e forestali.

La Cooperativa in futuro intende continuare ad offrire una crescita continua, con l'ambizioso obiettivo di valorizzare e stimolare le sue risorse ampliando ulteriormente l'offerta formativa. A tal riguardo, nell'anno 2024 si realizzeranno corsi volti a sviluppare le competenze tecniche e trasversali dei lavoratori.

SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Andamento degli infortuni

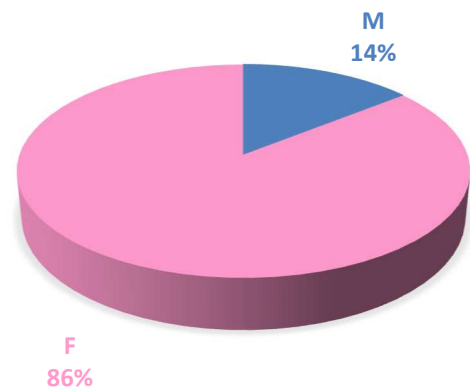
La Cooperativa ha applicato costantemente le prescrizioni del proprio sistema di gestione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (SSL) per il quale, nel 2023, è stata sottoposta a verifica di mantenimento la Norma ISO 45001:2018, valorizzando ulteriormente la prevenzione degli infortuni e l'analisi dei rischi.

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

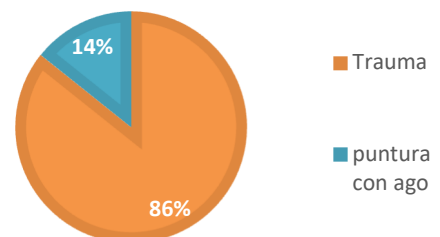
Nella tabella seguente sono stati esclusi sia gli infortuni da COVID-19 (storicamente non riconosciuti ai fini INAIL) che quelli già definiti negativamente da INAIL.

<u>DATI ANALIZZATI</u>	<u>DATI PER ANNO</u>	
	2022	2023
N. INFORTUNI	6	7
GIORNI PERSI	177	113
N. DIPENDENTI	370	339
INFORTUNI/DIPENDENTI	0,016	0,02
GIORNI PERSI X DIPENDENTI	0,48	0,33
ORE LAVORATE	275.341	261.986

INFORTUNI PER GENERE 2023



TIPOLOGIA DI INFORTUNI 2023



Tipologia di infortuni registrati nel 2023

Trauma	6
--------	---

puntura con ago	1
TOTALI	7

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 2023 si mostra in leggera crescita rispetto all'anno precedente tenendo conto delle ore lavorate e del numero dei dipendenti. Il fenomeno infortunistico è valutato analiticamente attraverso gli indici di cui alla successiva tabella. Nella tabella seguente sono riportati i principali indicatori, rapportati nell'ultimo biennio.

<u>INDICATORI</u>	2022	2023
INDICE INCIDENZA	16,2	20,65
INDICE FREQUENZA	21,79	26,72
INDICE GRAVITÀ	0,64	0,43

Dal confronto degli indicatori del 2023 rispetto a quelli rilevati nel 2022 si può pertanto osservare che:

- ✓ l'indice di incidenza è lievemente in aumento, ma il dato risulta in linea con il trend storico;
- ✓ l'indice di frequenza è lievemente in aumento, ma il dato risulta in linea con il trend storico;
- ✓ **l'indice di gravità è in diminuzione del 32% circa**, dato molto positivo in quanto riporta l'informazione che non si sono verificati gravi infortuni che hanno portato patologie e/o assenze da lavoro durature nel tempo.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Si riporta nella tabella seguente il riepilogo delle attività di sorveglianza sanitaria condotte nell'anno 2023.

Visite effettuate	98	
Maschi	19	
Femmine	79	
ESITO DELLE VISITE	Maschi	Femmine
Idonei alla mansione	10	72
Idonei con prescrizioni/limitazioni	9	7
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 e, il 15 novembre 2023, ha certificato, tramite Organismo Accreditato, il proprio Sistema di Controllo Qualità nelle pulizie secondo **la norma UNI EN 13549:2003**.

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.

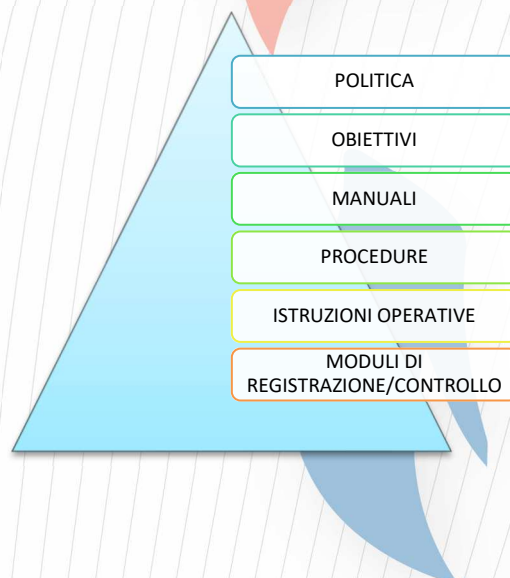


La gestione per processi consiste nelle seguenti fasi operative:

- 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-Check-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.

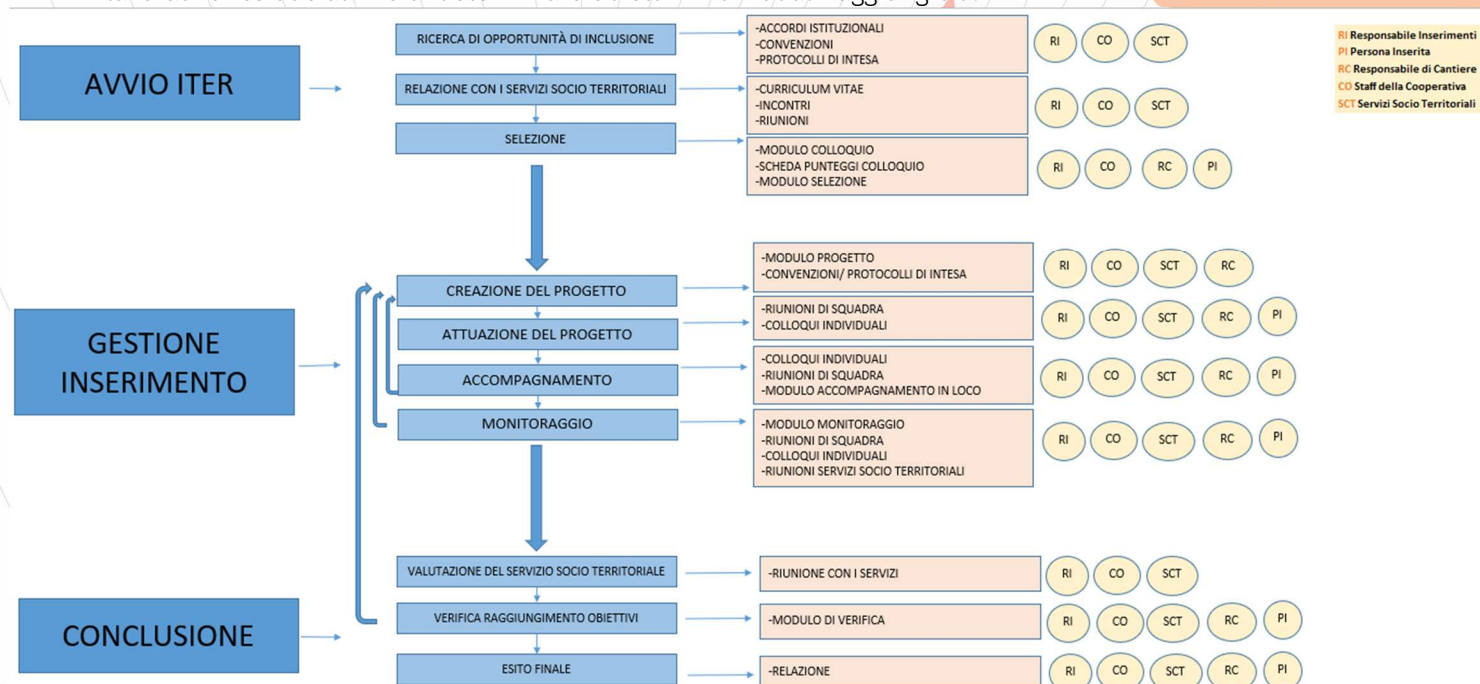
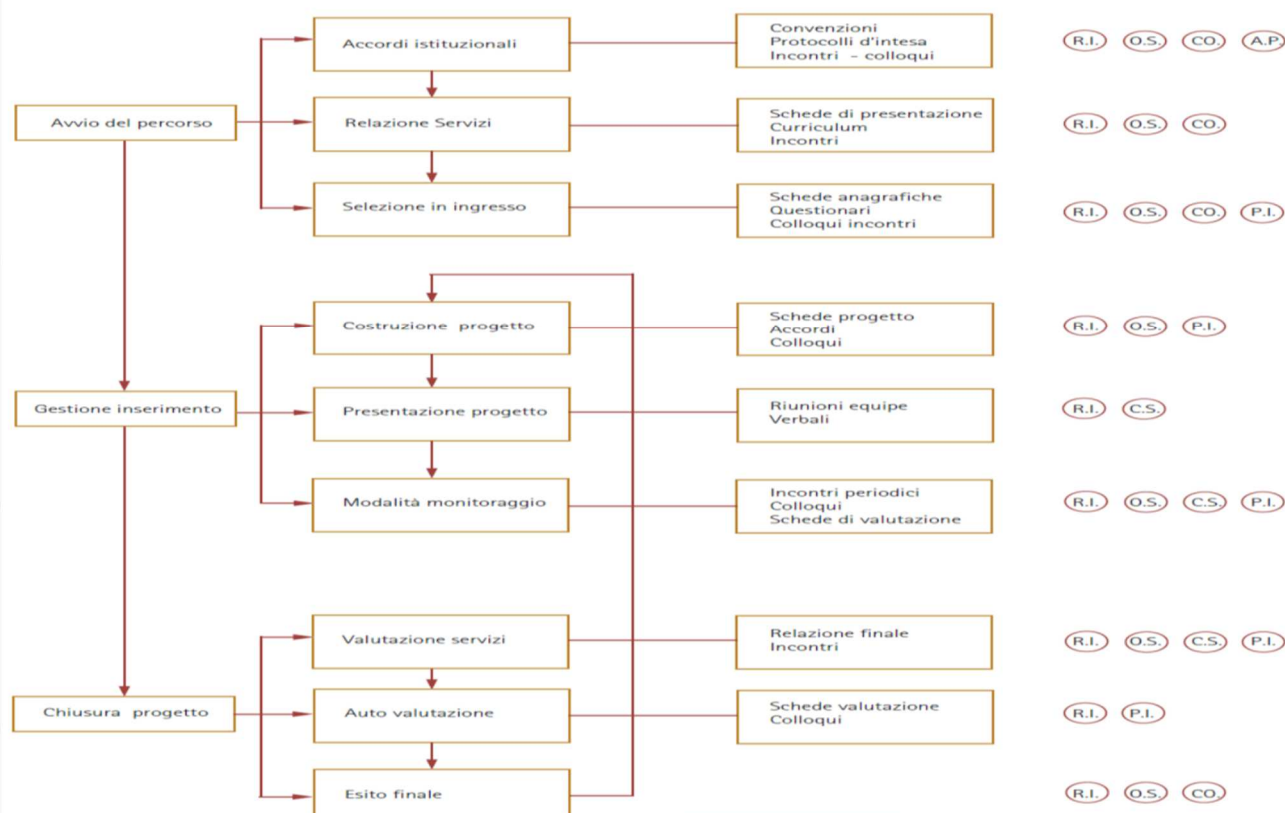


Figura 1-Metodologia Inserimento Lavorativo Personalizzato

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 201

Unità operative Cooperative Tip. B
Area servizi
n. unità operative 138

Innovazione

Attività innovative svolte

ASSUNZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI ASL SALERNO (2021-2023)

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.

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.

È rilevante ciò che Zalla, nel suo articolo dal titolo "LA COOPERAZIONE SOCIALE DI INSERIMENTO LAVORATIVO E IL PUNTO DI VISTA DELL'UTENTE" (2001) scrive: *«La decisione di entrare in cooperativa costituisce un momento molto difficile e delicato all'interno della storia personale, e spesso entrare in cooperativa per seguire e vivere un percorso di inserimento lavorativo rappresenta un evento traumatico. È proprio in questo momento che la persona diventa consapevole e prende coscienza della propria diversità, del proprio disagio e del proprio svantaggio, si trova costretta ad accettare un ambiente protetto come condizione per entrare o ri-entrare nel mondo del lavoro e nella società (Aa.Vv., 2000). Le persone intervistate offrono solitamente un quadro della loro vita burrascoso, in modo particolare per ciò che concerne la qualità e la quantità delle relazioni sociali, affettive e lavorative. L'esperienza, in qualche modo protetta, in una cooperativa di inserimento, può risultare utile per analizzare il proprio stato di adeguatezza-inadeguatezza, per conoscere e comprendere la realtà lavorativa, spesso sconosciuta, e per ri-allacciare i rapporti interrotti con la società. (...) Non è facile accettare di essere una "persona svantaggiata", di essere portatore di un disagio, di aver bisogno di una cooperativa sociale e quindi di un ambiente "protetto", "non normale" per muovere i primi passi verso un inserimento lavorativo e un inserimento attraverso il lavoro. Già, perché, queste persone necessitano di un inserimento lavorativo, e di un inserimento nella comunità attraverso il lavoro; il lavoro, cioè non come un fine, ma come uno strumento che aiuti la persona a crearsi e ricrearsi una propria identità personale e sociale. (...) Per la quasi totalità degli ex utenti, quella in cooperativa è la prima vera esperienza lavorativa, il primo vero lavoro dopo anni di "carcere e piazza, carcere e piazza, ..." come racconta A. È il primo lavoro fatto con una certa continuità, la prima volta in cui si devono rispettare tempi, modi e ritmi di lavoro che altri impongono; la prima volta che non si può lasciare un posto anche se stufi dell'ambiente, o perché in affidamento o perché davvero non vi è altra possibilità, altro posto dove andare, dato che la cooperativa è "l'unica cosa che ti resta da fare". (...) L'inserimento lavorativo deve porsi come obiettivo la produzione di benessere e di autonomia, deve influenzare la qualità della vita delle persone attivando processi, soprattutto di apprendimento, che facciano maturare nelle persone nuove strategie di fronte ai problemi quotidiani. La vita lavorativa di una persona non rappresenta tutta la sua esistenza, e l'inserimento al lavoro non costituisce il punto di ingresso nella scena dell'inclusione, ma il punto di partenza. Una persona è soprattutto ciò che sa, ossia ciò che ha vissuto, e per questa ragione ha già un posto nella società, ha già una sua dignità, ha già diritto a tutti i diritti. Per la persona svantaggiata la partecipazione all'attività economica, oltre che sociale, è condizione importante, ma non esclusiva, per realizzare un'esperienza di acquisizione ed esercizio di cittadinanza».*

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 dgl 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 circa una trentina di unità 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

La valutazione della qualità dei servizi è strettamente connessa agli esiti delle aspettative dei lavoratori, dei committenti e delle organizzazioni sindacali e/o associazioni non governative. Per quanto riguarda i primi, le aspettative dei lavoratori vertono sul riconoscimento di incentivi e il rispetto dei loro diritti, in molteplici ambiti (retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto, orario lavorativo equo, adeguatezza e sicurezza dei luoghi di lavoro, coordinazione vita-lavoro, etc...). I lavoratori pongono attenzione alla qualità del rapporto con la società, agli stili e alla qualità della leadership, alla sicurezza che la società garantisce sul luogo di lavoro, alla soddisfazione relativa alla funzione svolta e al coinvolgimento da parte della società.

Per i secondi, invece, l'aspettativa è quella di osservare e di usufruire di un servizio efficiente, non ostacolato da interferenze o azioni che rispecchiano il malcontento dei lavoratori. Le aspettative del terzo gruppo, quello formato dalle organizzazioni sindacali e delle associazioni non governative, pongono l'attenzione sulla tutela dei diritti dei propri associati e/o assistiti.

Impatti dell'attività

Il ruolo positivo della Cooperativa sociale L'Obiettivo e il suo impatto sulla comunità si osservano partendo dagli effetti del suo operato sul sociale, attento ai bisogni del territorio e alle situazioni di disagio e marginalità in esso presenti. La nostra Cooperativa opera ponendo al vertice del suo interesse un progetto di rilevanza sociale, capace di produrre risultati sia dal punto di vista economico, che dal punto di vista sociale, come si può osservare dagli storici della Cooperativa stessa.

Il sistema economico-produttivo territoriale ha potuto beneficiare delle attività espletate dalla nostra Cooperativa, attraverso una cooperazione sociale volta all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e molto svantaggiati, in linea con i bisogni sociali latenti ed espressi. La cooperativa ha svolto la funzione di mediatrice e interlocutrice con le istituzioni territoriali, per la creazione di interventi integrati pubblico-privati.

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo, in più di 40 anni, ha collaborato con diversi Servizi Sociali del territorio, stipulando protocolli d'intesa che hanno consentito la creazione di percorsi comuni con il fine ultimo di dar vita a progetti di riabilitazione per soggetti altrimenti esclusi, in via definitiva, dal mercato del lavoro, rientranti nella Legge 381, dell'8 novembre 1991.

Andamento occupati nei 3 anni

<u>MEDIA OCCUPATI</u>		
2023	2022	2021
318	329	269

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

<u>MEDIA SVANTAGGIATI</u>		
2023	2022	2021
74	78	64

Rapporto con la Collettività e Pubblica Amministrazione

Come detto precedentemente, l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e molto svantaggiate si colloca al centro del cuore della Cooperativa Sociale l'Obiettivo, in un'ottica di rieducazione, riabilitazione e contrasto alla marginalità. La persona svantaggiata viene considerata nella sua totalità, non soltanto per i suoi limiti, ma soprattutto per le risorse che ha ancora disponibili. In questo senso, la persona è considerata "oltre" la sua malattia, condizione o gli errori commessi in passato e, per tale motivazione, è costante da parte della Cooperativa l'interazione con i servizi a cui la persona deve far riferimento, come la Pubblica Amministrazione, i Centri di Salute Mentale (CSM), per le persone che hanno problematiche di tipo psicologico-psichiatrico, i Servizi per le Dipendenze (SERD) per i soggetti con problematiche legate alle dipendenze, le ASL locali, U.E.P.E e/o U.I.E.P.E per i soggetti ammessi alle misure alternative di detenzione. L'obiettivo è quello di consentire alle fasce più deboli della popolazione di poter lavorare,

facendo riferimento alla legislazione che si è espressa negli anni nei confronti della loro tutela, come la legge 381 del 1991 che, nel suo art.4, definisce la categoria delle persone svantaggiate; la legge 68 del 1999 che disciplina il collocamento lavorativo delle persone disabili; la legge 151 del 2015 che ha come interesse le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Citiamo, in aggiunta, la legge 193 del 2000 che stabilisce le norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti, e la famosa legge Quadro 104 del 1992, che definisce le norme per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti della persona del diversamente abile.

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: € 1.867.512

Patrimonio netto: € 711.156

Utile di esercizio: € 179.287

Dati da Bilancio economico

Fatturato

Il volume dei ricavi dell'anno 2023 ammonta ad € 4.614.895

<u>RICAVI VENDITE E PRESTAZIONI</u>		
2023	2022	2021
4.614.895	4.970.637	4.198.494

Ripartizione dei ricavi

<u>RICAVI A1) ULTIMO TRIENNIO</u>	<u>%VARIAZIONE % RISPETTO ANNO 2022</u>	<u>% INCIDENZA SUI RICAVI</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
PULIZIA E SANIFICAZIONE AMBIENTALE	-64,77%	5,09%	235.064	667.304	871.592
MANUTENZIONE DEL VERDE	-27,69%	6,01%	277.230	383.413	322.605
PORTIERATO CUSTODIA E GUARDIANIA	-3,16%	3,75%	173.174	178.822	122.777
SERVIZIO DI MANUTENZIONE AUSILI	-16,84%	5,00%	230.609	277.292	301.012
SERVIZI DI AUSILIARIATO OSPEDALIERO	0,08%	35,22%	1.625.588	1.624.333	1.188.634
SERVIZI SI ASSISTENZA SPECIALISTICA A FAVORE DI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI -AUDIO/VIDEOLESI	14,14%	44,28%	2.043.635	1.790.462	1.372.863
SERVIZI VARI	-39,62%	0,64%	29.595	49.011	19.398
TOTALE	-7,16%	100,00%	4.614.895	4.970.637	4.198.494

Ripartizione ricavi per territorio

<u>RIPARTIZIONE RICAVI PER PROVINCIA</u>		
<u>Provincia</u>	<u>Importo</u>	<u>%</u>
Salerno	1.625.588	35,22%
Milano	89.263	1,93%
Bari	2.530.289	54,83%
BAT	13.222	0,29%
Brindisi	36.624	0,79%
Lecce	125.924	2,73%
Taranto	193.985	4,20%
Totale complessivo	4.614.895	100,00%

Ripartizione per fonte dei ricavi

<u>Fonte Ricavi 2023</u>		
Fonte	Importo	%
<i>da pubblica amministrazione</i>	638.258	13,83%
<i>da aziende profit</i>	307.414	6,66%
<i>da organizzazione terzo settore e coop.</i>	3.669.223	79,51%

Fatturato Cooperative tip.A

Istruzione e servizi scolastici € 2.043.635

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area servizi € 2.571.260.

7. Altre informazioni

Responsabilità Sociale e Parità di genere

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 2023 la Cooperativa ha applicato diligentemente il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01**, 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.

La Cooperativa considera il lavoro e la sua qualificazione un obiettivo centrale. Le politiche del lavoro adottate sono basate su un alto livello di internalizzazione e sulla centralità dei lavoratori come risorsa da preservare.

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

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.

A suggellare tale impegno costante, nel corso del 2023 L'Obiettivo ha ricertificato per il prossimo triennio il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale **SA8000:2014**.

La Cooperativa garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Tale politica è stata ulteriormente rafforzata con la certificazione del Sistema di gestione per la Parità di Genere **UNI/PdR 125:2022** (certificato in data 1/2/2023), con importanti vantaggi sia a livello etico-sociale (vision su pari opportunità e diritti senza differenze di genere) che economico e di sviluppo (accesso a sgravi fiscali fino a 50.000 € e a premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei). Nel corso del 2023 L'Obiettivo ha adempiuto alla

comunicazione annuale della “*Informativa aziendale sulla parità di genere, con specifica analisi dell'andamento del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022*”, indirizzata alle Organizzazioni Sindacali ed ai CONSIGLIERI TERRITORIALI E REGIONALI DI PARITÀ.

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 2023 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; mantenimento della 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.

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

Per ciò che concerne l'erogazione di servizi di pulizia di ambienti interni conformi ai criteri Ecolabel UE, la Cooperativa si è strutturata tramite la propria divisione “L'OBIETTIVO LIVE GREEN”, ai sensi della DECISIONE (UE) 2018/680 ed ha presentato apposita istanza nel mese di maggio 2023 presso l'ISPRA/COMITATO ECOLABEL. Allo stato attuale l'Istruttoria si è conclusa positivamente con n. di licenza assegnata **IT/052/179**, ma è in attesa di approvazione finale da parte del Comitato e successivo iter di certificazione (Il Comitato Ecolabel ed Ecoaudit, unico Organismo competente nel rilascio della certificazione Ecolabel UE, ai sensi del DM 413/1995, si è formalmente ricostituito con la prima riunione di insediamento tenutasi l'11 marzo 2024 alla quale seguiranno le riunioni operative ordinarie per lo svolgimento delle attività di competenza). In attesa della definizione dell'iter di approvazione e del rilascio della concessione di utilizzo del marchio Ecolabel, L'Obiettivo, tramite la divisione L'OBIETTIVO LIVE GREEN, ha continuato regolarmente l'erogazione del servizio nel rispetto dei criteri ECOLABEL indicati nell'apposita istanza. Si riporta di seguito l'estrapolazione del dato analitico (esercizio 2023) che attesta le rilevazioni contabili, proprie della stessa divisione, distinte dagli altri servizi erogati dal medesimo operatore che non rientrano nell'ambito della Decisione UE 2018/680, compresi gli altri servizi di pulizia di ambienti interni che non soddisfano i requisiti stabiliti dalla stessa Decisione.



divisione L'OBIETTIVO LIVE GREEN c/o commessa "Comune di Cavallino"		
00010 - RICAVI	€	74.748,77
R70010103 - Pulizia civile	€	74.748,77
00020 - COSTI PERSONALE DIRETTO	-€	10.895,21
COSTOMANO - Costo manodopera	-€	10.895,21
00030 - PRESTAZIONI DA TERZI	-€	29.899,50
C76030101 - Lavorazioni di terzi	-€	29.899,50
00040 - COSTO MATERIALI DI CONSUMO	-€	1.693,39
C75100101 - Carta Asciugamani	-€	536,09
C75100102 - Carta Igienica	-€	47,55
C75130105 - Casermaggio pulizie	-€	137,41
C75130107 - Pedana	-€	18,00

C75140101 - Anticalcare	-€	284,49
C75140110 - Disincrostante	-€	76,09
C75140118 - Lavapavimento	-€	511,03
C75140127 - Lavamani	-€	27,64
C75140133 - Detersivo lavatrice	-€	55,09
00050 - COSTO ATTREZZATURE E MACCHINARI	-€	1.212,35
C75020107 - Aspiratore	-€	129,78
C75020121 - Casermaggio	-€	78,06
C75020126 - Contenitore Rifiuti	-€	369,00
C750201A0 - Nebulizzatore	-€	7,20
C750201A3 - Biciclette	-€	139,34
C75070111 - Lavatrice	-€	488,97
00080 - COSTO PER SERVIZI	-€	1.201,33
C76050101 - Costi acc. di acquisto trasp. e magazzin	-€	165,00
C76160101 - Servizi e commissioni Bancarie	-€	4,13
C79011801 - Spese rappresentanza/alberghi,ristor.	-€	12,20
C79051501 - Vidimazioni e certificati	-€	1.020,00
===== - COSTI INDIRETTI	-€	8.085,75
===== - RIPARTO IMPOSTE	-€	49,69
Utile lordo di commessa	€	21.711,56

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.

Nella tabella seguente si riportano gli obiettivi strategici raggiunti nell'ultimo esercizio e quelli che la cooperativa si prefigge di raggiungere nel corso del prossimo biennio.

NORMA	AMBITO	OBIETTIVO
ECOLABEL DEC UE 2018/680 DEL 2 maggio 2018	SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI - ECOLABEL	IN CORSO*
UNI PDR 125:2022	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	RAGGIUNTO il 01/02/23
UNI EN 13549	SERVIZI DI PULIZIA: REQUISITI BASE E RACCOMANDAZIONI PER I SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA QUALITÀ	RAGGIUNTO il 15/11/23
ASSEVERAZIONE D.LGS.81/08	ASSEVERAZIONE DEL MODELLO DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO EX D.LGS.81/08	31/12/2024
UNI ISO 20400:2017	ACQUISTI SOSTENIBILI	31/12/2024
UNI ISO 37001:2016	SISTEMI DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31/12/2025

* Istruttoria valutata positivamente con licenza assegnata n. **IT/052/179**, in attesa di approvazione finale da parte del Comitato Ecolabel.

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 evidenzi sempre di più che evidenzi 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 29/03/2024
L’organo amministrativo.
f.to Francesco Ranieri Dellino
f.to Antonio Napoliello
f.to Donato Carenza