

BILANCIO SOCIALE 2024



L'OBIETTIVO
COOPERATIVA SOCIALE ETS

INDICE DEI CONTENUTI

Introduzione_____	1
Metodologia adottata per la redazione del Bilancio sociale_____	1
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 _____	31
Altre informazioni _____	33
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo _____	36



BILANCIO SOCIALE ANNO 2024

INTRODUZIONE

La Cooperativa L'Obiettivo pubblica ogni anno il bilancio sociale per rendere conto delle attività svolte. Il documento offre a soci e stakeholder una panoramica chiara su aspetti economici, sociali e ambientali della Cooperativa. La sua stesura coinvolge le unità organizzative e i consulenti de L'Obiettivo.

La lettera del Presidente

La lettera del Presidente

Cari Soci e Care Socie,

IL Bilancio Sociale, in base a quanto previsto dalla Normativa del Terzo Settore, è diventato per la nostra cooperativa oltre ad uno strumento di rendicontazione lo specchio del nostro impegno economico sociale ed ambientale.

La presentazione del bilancio sociale è sempre una preziosa occasione di sintesi finalizzata a rendere conto del nostro impegno, valorizzando tutti coloro che a vario titolo dedicano risorse, energie, tempo e professionalità.

Il perdurare dei conflitti tra Russia e Ucraina, la crisi nella striscia di Gaza e quella del Mar Rosso, e da ultimo il paventarsi di imposizioni di dazi doganali tra le più importanti potenze economiche mondiali, stanno conducendo sempre di più verso effetti di crisi tangibili sia sull'economia che nei rapporti nella società civile.

La consapevolezza che il nostro operato nell'ambito del lavoro sociale sia un volano per il 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 e con la certezza di esserci impegnati a fondo nel nostro lavoro, confidiamo di poter continuare a svolgere la nostra missione, creando valore sociale ed economico nel perseguimento dell'interesse dei diritti e del benessere delle persone

Il Bilancio Sociale consente alla cooperativa di rendere conto ai propri soci, e agli stakeholder, del grado di perseguimento della missione, delle responsabilità e degli impegni assunti, nonché dei comportamenti e dei risultati prodotti nel tempo. Il Bilancio costituisce inoltre un documento informativo che permette ai terzi di acquisire elementi utili per la valutazione delle strategie, degli impegni e dei risultati raggiunti; infine favorisce lo sviluppo, all'interno della stessa, di processi, che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione.

Possiamo quindi affermare che gli scopi, che hanno portato alla sua redazione, sono i seguenti:

- favorire la comunicazione interna e trasparente;
- informare il territorio;
- informare tutti i portatori di interesse;
- misurare le prestazioni dell'organizzazione.
- Attivare un processo di sana e proficua collaborazione fra le parti aventi causa,

Concludo infine, ringraziando da parte mia tutti coloro che costantemente ogni giorno collaborano, condividono e supportano le nostre attività

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 si è sviluppata principalmente nei seguenti settori:

- Manutenzione del verde e arredo urbano
- Ausiliariato e supporto logistico
- Assistenza specialistica diversamente abili e del servizio di assistenza specialistica per alunni audiolesi e videolesi
- Raccolta differenziata porta a porta
- Manutenzione e consegna 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, Ausiliariato, Manutenzione e consegna ausili e presidi protesici; Custodia, portierato e centralino.

La cooperativa opera attualmente nelle Regioni di Puglia e Lombardia, 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

SEDE LEGALE: Via Posca, 33 - 70124 BARI

SEDE AMMINISTRATIVA: Via delle Margherite, 34/c - 70026 Modugno (BA)

T 080.9751800 **F** 080.9751888 **E** info@obiettivo.it **W** obiettivo.it

CF e P.IVA 02752570727

Iscrizione Tribunale Bari n. 14345 - C.C.I.A.A. n. 232941

Albo Società Cooperative n. A154965

Albo Regionale Cooperative Sociali

Sezione "B" n. 4 e Sezione "A" n. 998



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

L'Obiettivo è una cooperativa sociale (di tipo A e B) nata a Bari il 7 settembre 1982, sull'onda emotiva della legge Basaglia. La sua storia è iniziata più di quarant'anni fa grazie all'unione di dieci soci con l'intento di sostenere i più fragili. Nel tempo la Cooperativa ha ampliato progressivamente il proprio intervento, favorendo l'integrazione di soggetti svantaggiati come ex detenuti, minori a rischio e tossicodipendenti. Questo percorso è stato possibile grazie al supporto dei Servizi sociali, dell'Amministrazione giudiziaria e di Enti pubblici, che negli anni hanno continuato a riporre fiducia in L'Obiettivo. Numerosi sono i progetti svolti in settori come l'assistenza specialistica, le pulizie civili, la manutenzione del verde e dell'arredo urbano, l'ausiliariato e la manutenzione di ausili e presidi protesici. Attualmente, la cooperativa conta circa 300 tra dipendenti e soci lavoratori.

Il 2024 è stato un anno caratterizzato da nuovi traguardi. La Cooperativa, infatti, per i prossimi tre anni proseguirà ad effettuare il **"Servizio di manutenzione delle aree attrezzate a verde del quartiere San Nicola del Municipio I"** della città di Bari. Il personale di L'Obiettivo sarà il garante del benessere del verde urbano del quartiere, contribuendo alla vivibilità della città. Tra le operazioni in programma: pulizia e rasatura dei prati, potatura degli alberi, irrigazione e concimazione, sagomatura delle siepi, trattamento fitosanitario e piantumazione di nuove specie floreali. Inoltre, L'Obiettivo è diventato più green con la certificazione **Ecolabel Eu**. Con l'acquisizione del marchio riconosciuto dall'Unione Europea, la Cooperativa mira a garantire un servizio ancor più efficiente in termini ambientali e in linea con i più alti standard qualitativi. **Ecolabel Eu** è un'etichetta ecologica che può essere richiesta su base volontaria. Lo scopo della certificazione è promuovere l'economia circolare e ridurre la produzione di rifiuti e CO2 puntando al raggiungimento dell'obiettivo 12 dell'Agenda 2030 (*Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo*).



PROGETTI. In più di quarant'anni di attività, L'Obiettivo ha realizzato progetti su temi diversi, come la qualificazione del lavoro femminile, il sostegno all'imprenditorialità sociale e il supporto ai Piani sociali di zona per l'inclusione. Grazie all'impegno e a idee innovative, la Cooperativa ha ottenuto 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 menzionare: "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 avviato 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 attenzione a soci lavoratori e dipendenti investendo risorse in azioni di welfare e beneficenza, sostenendo eventi solidali promossi da organizzazioni come la Fondazione AIRC, l'A.P.S., Il Giardino di Lulù e Gens Nova

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Integrazione, mutualità, solidarietà e assistenza sono i valori fondanti de L'Obiettivo. La sua missione è generare inclusione, favorendo l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati attraverso team costituiti da persone normodotate e svantaggiate. La Cooperativa si basa sul rispetto, la valorizzazione delle diversità e la parità di genere. Lo scopo è garantire sempre pari dignità a tutti.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Avere una mission e una vision aziendale comune vuol dire orientare il proprio lavoro verso obiettivi condivisi. Questa è la forza del gruppo di lavoro della Cooperativa. Procedere all'unisono, con entusiasmo e coinvolgimento, rende più facile il raggiungimento di nuovi traguardi, tappe essenziali di un progresso aziendale e di cooperazione, e genera

senso di appartenenza.

3. Struttura, governo ed amministrazione della società

Governo, Amministrazione e controllo

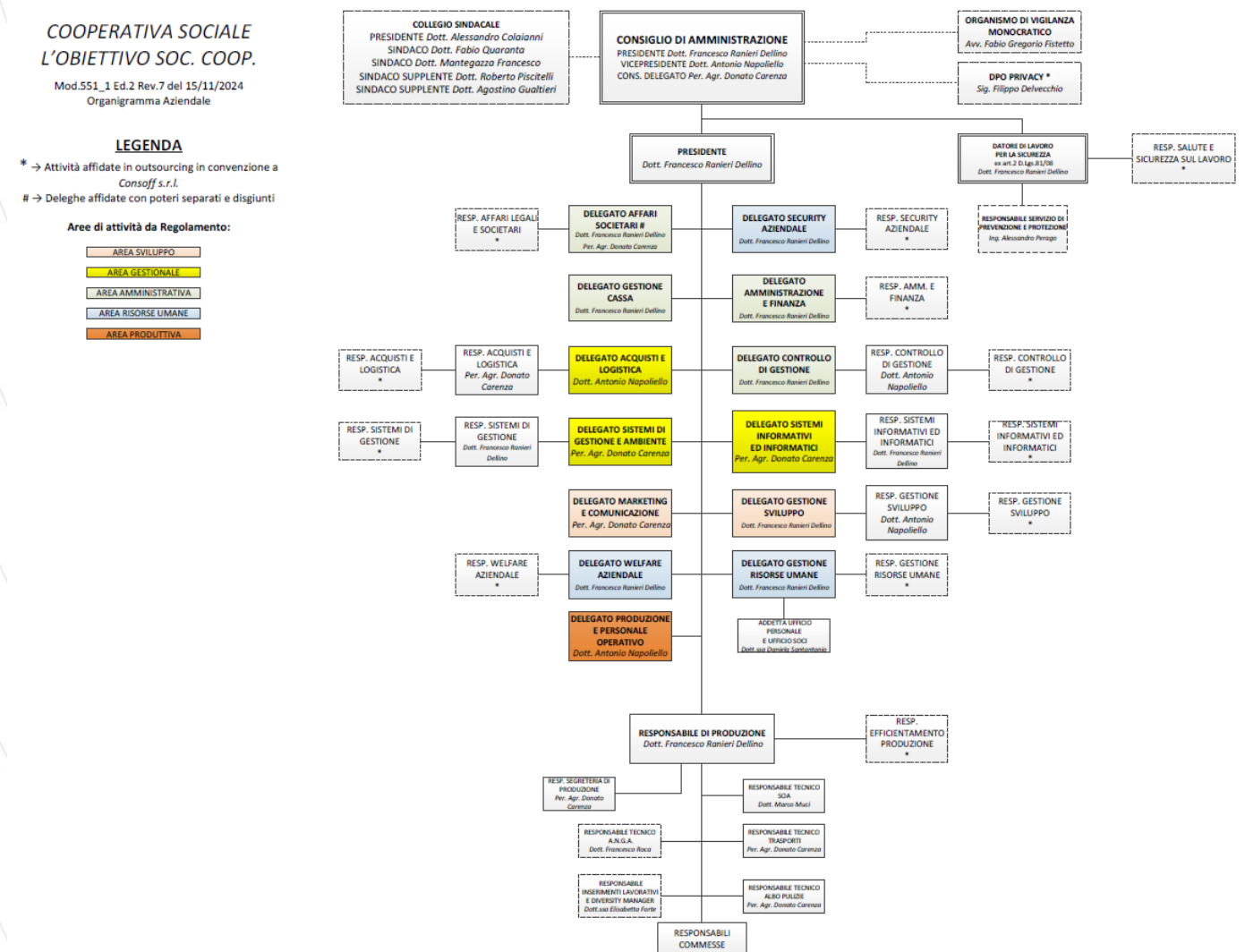
Sistema di governo

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.

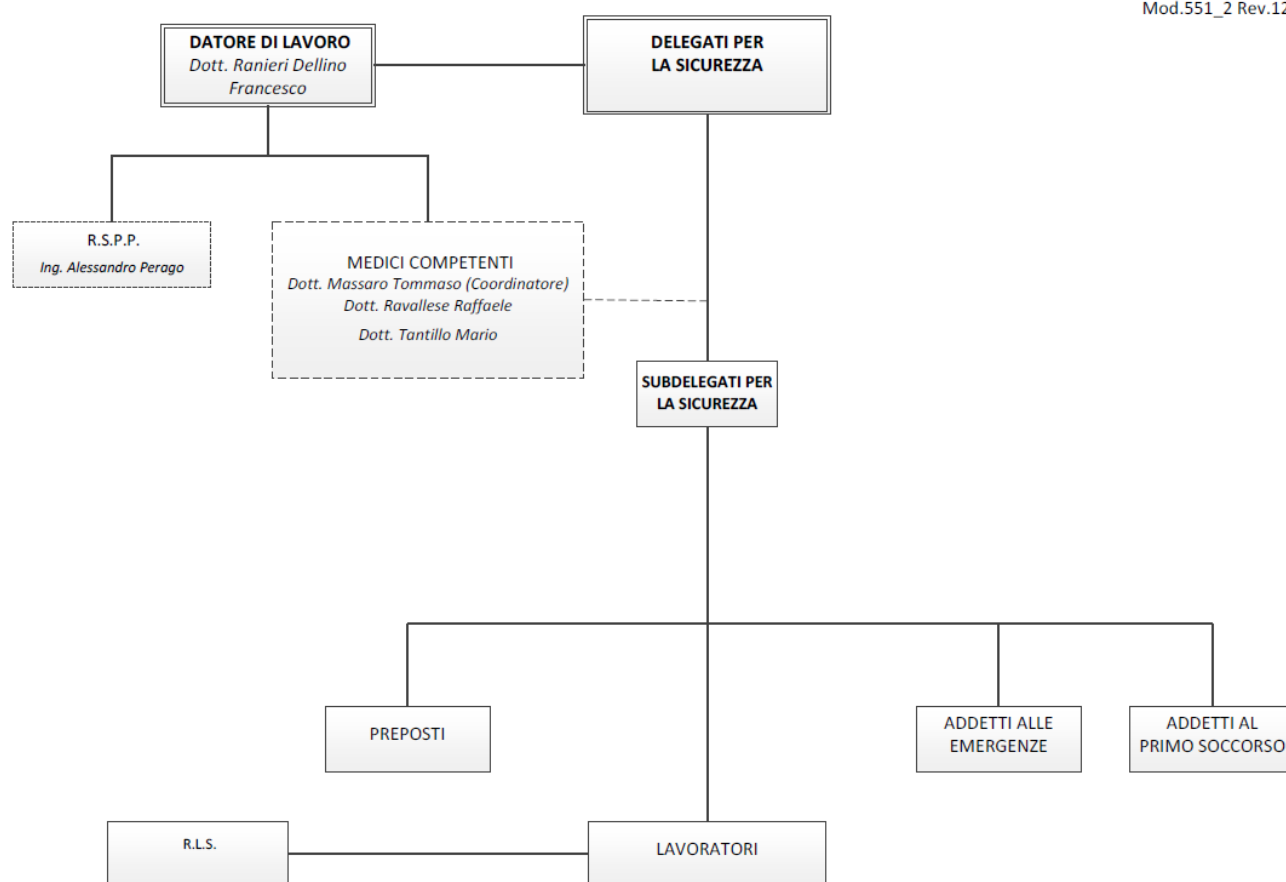
Organigramma Aziendale



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

**COOPERATIVA SOCIALE
L'OBIETTIVO SOC. COOP.**
ORGANIGRAMMA SICUREZZA – 1/7/2024
Mod.551_2 Rev.12



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

Certificazione ECOLABEL, ai sensi della Decisione UE 2018/680, per i **servizi di pulizia di ambienti interni erogati tramite la divisione aziendale “L'OBIETTIVO LIVE GREEN”**, con punteggio assegnato pari a 32 punti (certificata in data 13/05/2024 con contratto n. IT/052/179)

Sistema di Gestione sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro ISO 45001:2018

Certificato di Asseverazione di cui all'art.30 D.Lgs. 81/08, rilasciato dall'Organismo Paritetico EBAFOS (attesta

l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della Sicurezza sul lavoro – **PRIMO RILASCIO IN DATA 07/10/2024)**

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

Sistema di Controllo Qualità nelle pulizie UNI EN 13549:2003

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.4 del 17/06/2024)

Modello Organizzativo Privacy ex Regolamento (UE) 2016/679

Attestazione SOA DPR 207/2010 (categoria OS 24 – classifica II; rilascio del nuovo attestato in data 12/06/2024)

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;
- raccolta e trasporto rifiuti speciali pericolosi - categoria 5 classe F.

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
Ranieri Dellino Francesco	Presidente CdA	23/02/2018	tre esercizi	3	M	SI
Napoliello Antonio	Vicepresidente Cda	21/10/2022	tre esercizi	1	M	SI
Carenza 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 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 4 in data 17/06/2024, 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 nell'esercizio 2024, per il successivo triennio fino al 2027. 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 2024 si è svolta una sola assemblea in data 16 maggio 2024 nella quale i soci hanno deliberato sull'approvazione del bilancio 2023

All'assemblea hanno partecipato 15 Soci ordinari iscritti al libro soci della Cooperativa, aventi diritto al voto, di cui n. 8 per delega

Mappa degli Stakeholder

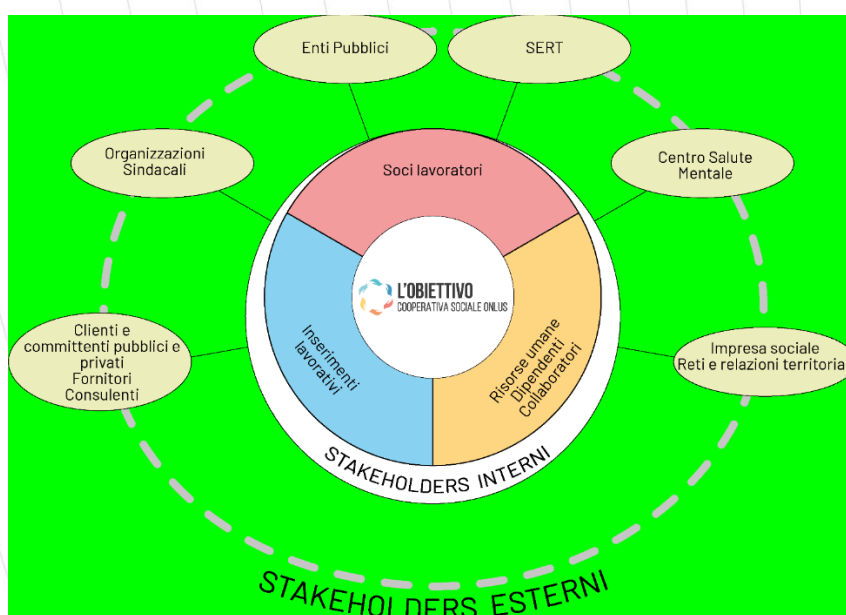
Mappa degli Stakeholder

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

Ogni anno la cooperativa si impegna a verificare, e tenere presente, le diverse tipologie di stakeholder con un metodo diverso per ognuno.

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 nostra cooperativa ha una particolare attenzione alla cura e sostegno di tutti i diversi stakeholder, proponendo, invitando e sostenendo le varie richieste che quest'ultimi, quotidianamente, ci sollecitano, cercando con noi un rapporto utile alla loro e nostra crescita professionale ma soprattutto alla loro e nostra crescita personale.

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

CATEGORIA	TIPOLOGIA DI RELAZIONE	LIVELLO COINVOLGIMENTO	MODALITA' COINVOLGIMENTO
Committenti	Affidamento servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa politiche di welfare e inserimento lavorativo	Azioni "bidirezionali" con focus group
Sindacati	Coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa politiche d' inserimento lavorativo, nel normale rispetto delle parti	Azioni "bidirezionali" con focus group
Fornitori	Acquisto prodotti e servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa e sulla tipologia dei materiali richiesti	Azioni "bidirezionali" con focus group
Istituti di Credito	Rapporto Finanziario	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa in una collaborazione costruttiva	Azioni "bidirezionali" con focus group
Utenti	Beneficiari Servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa e sostegno ai loro bisogni basilari	Azioni "bidirezionali" con focus group

4. Persone che operano nella società

Sviluppo e valorizzazione dei soci

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo è stata in Puglia il primo esempio di cooperazione integrata, con lo scopo di generare opportunità di lavoro, grazie a recupero e riabilitazione, per soggetti socialmente svantaggiati. La Cooperativa, sin dai primi anni di attività, si è dimostrata un soggetto attivo del mercato regionale dei servizi e interlocutore affidabile per i servizi socio-territoriali con i quali sono stati definiti percorsi comuni regolamentati da appositi protocolli d'intesa. Grazie alla cooperazione sociale, l'Obiettivo offre risposte concrete ai bisogni sociali, nel sistema economico-produttivo della Puglia. Inoltre, è parte attiva nel dialogo con le istituzioni locali, promuovendo la realizzazione di interventi integrati tra pubblico e privato.

Vantaggi di essere socio

L'Obiettivo rappresenta un punto fermo e un posto sicuro a cui poter far riferimento. Per questo far parte della Cooperativa, diventandone socio, vuol dire contribuire alla creazione di un luogo in cui creare legami stabili. I soci, il cui numero non può scendere al di sotto di quanto previsto dalla legge, si articolano in categorie in base alla

tipologia di rapporto di scambio mutualistico che intrattengono con la Cooperativa, secondo i seguenti criteri:

- soci cooperatori - prestano la loro attività ricevendo un compenso di qualsiasi natura o entità, in relazione alla tipologia di rapporto mutualistico di lavoro realizzato;
- soci volontari - prestano la loro attività gratuitamente ed esclusivamente per fini di solidarietà;
- soci sovventori (come da 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.

Per il raggiungimento degli scopi sociali de L'Obiettivo, i soci cooperatori possono essere anche:

- cittadini di ambo i sessi, purché maggiorenni;
- Enti;
- persone giuridiche.

Non possono essere soci cooperatori:

- gli interdetti;
- i falliti riabilitati;
- chi esercita in proprio o abbi 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 totale dei soci e devono essere iscritti in una determinata sezione del libro soci.

Ogni socio è iscritto in una sezione specifica del libro soci, in base alla categoria di appartenenza.

Chi desidera diventare socio deve presentare domanda, indicando oltre ai dati anagrafici e quota da sottoscrivere, anche il motivo della richiesta e la categoria dei soci a cui accedere. L'Organo Amministrativo può accogliere o meno la richiesta, comunicandola all'interessato per iscritto, corredata da motivazione.

Numero e Tipologia soci

<u>FOCUS SOCI</u>					
TOTALE SOCI	SOCI ORDINARI	SOCI VOLONTARI	SOCI DIPENDENTI	SOCI COLLABORATORI	SOCI SVANTAGGIATI
15	15	0	15	3	7

<u>ETA' SOCI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
5	10	0

<u>GENERE</u>	
MASCHI	FEMMINE
7	8

<u>STUDI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
9	4	2

<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	7	0

<u>STUDI SVANTAGGIATI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
2	3	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
250	33	7	8	37	198

<u>ETA' SOCI DIPENDENTI</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
5	10	0

<u>ETA' NON SOCI OCCUP</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
121	102	12

<u>STUDI SOCI DIPENDENTI</u>		
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.
9	4	2

<u>STUDI NON SOC OCC.</u>

LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
163	51	20	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
7	26	5	2	16	10

<u>ETA' OCCUP. SVANT.</u>		
ETA FINO A 40	ETA' DA 41 AI 60	ETA' OLTRE I 61
3	23	7

<u>STUDI OCC. SVANT.</u>				
LAUREA	SCUOLA MEDIA SUP.	SCUOLA MEDIA INF.	SCUOLA ELEMET.	NESSUN TITOLO
6	10	16	1	0

<u>CONTRATTI DIPENDENTI</u>	
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	6

Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	219
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	0
Dipendenti a tempo determinato e a part time	25
Collaboratori continuativi	4
Lavoratori autonomi	0
Altre tipologie di contratto	0
Totale	254

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: 17.528

Retribuzione annua lorda massima: 67.803

Rapporto 3,87

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

5. Obiettivi ed attività

5.1 Clima aziendale

Per L'Obiettivo è essenziale garantire a soci e collaboratori un clima lavorativo armonioso, fondato sul benessere collettivo. Un ambiente positivo, sia all'interno che all'esterno della Cooperativa, contribuisce al raggiungimento di

obiettivi sempre più ambizioni, e genera coinvolgimento e motivazione nella forza lavoro per una crescita continua.

Valutazione clima aziendale interno per soci e collaboratori

Il monitoraggio periodico del clima aziendale è utile alla rilevazione dello stato di salute della Cooperativa e previene l'insorgere di problematiche e che quelle eventualmente presenti possano degenerare.

Ambiti monitorati (attività a cadenza biennale):

- 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 dello stress lavoro correlato.

Welfare aziendale

L'Obiettivo investe periodicamente nella stesura di un piano di welfare aziendale con lo scopo di offrire a soci e collaboratori un complesso di benefit e servizi volti a migliorare vita privata e lavorativa.

Il piano, realizzato e proposto a soci e collaboratori, viene modulato e costruito per rispondere alle necessità dell'intera Cooperativa e far fronte a bisogni sempre nuovi, derivanti da contesti sociali in rapida e costante evoluzione. 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 scopi:

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.

Avere a cuore il benessere psicofisico riflette la determinazione della Cooperativa nel voler contribuire quotidianamente al miglioramento della qualità della vita di chi collaboratori e soci lavoratori, per diminuire i livelli di stress e, e al contempo, generare un clima aziendale collaborativo. In questo circolo, il raggiungimento degli obiettivi si verifica con maggiore facilità, generando ulteriori riconoscimenti.

Il Welfare Aziendale de L'Obiettivo rientra in 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 2024 -2025 sono classificabili all'interno delle seguenti aree di intervento:

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

Azioni svolte nel 2024 – 2025

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo ha potenziato le iniziative di welfare aziendale per favorire il benessere dei dipendenti e della Cooperativa. Per il piano 2024–2025 sono state attivate le seguenti azioni.

Benessere psicofisico

Sono state confermate e implementate le azioni del piano precedente, predisponendo una fruizione delle azioni sia in modalità online che in presenza. La modalità online si integra con i processi di transizione digitale e i valori di accessibilità moderna della Cooperativa, rendendo i servizi offerti più efficienti, inclusivi e facili da utilizzare.

Convenzioni

Sono state attivate le seguenti 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

Sono stati resi disponibili i seguenti servizi:

- 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;

Conciliazione vita-lavoro

Sono stati resi disponibili i seguenti servizi:

- 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

Sono stati resi disponibili i seguenti corsi:

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;
- Corso online per la gestione e l'evitamento di situazioni di burnout e stress lavoro correlato;
- Corso online sulla comunicazione efficace sul luogo di lavoro ed ascolto attivo;
- Corso online di mindfulness.

Formazione

La Cooperativa si impegna nella crescita professionale delle sue risorse umane, valorizzando i processi organizzativi e di innovazione tecnologica, con l'obiettivo ambizioso di rendere l'impresa fortemente competitiva.

A tal proposito, nel 2024 la formazione, sia quella ordinaria che quella specifica e tecnica, ha continuato ad

occupare una posizione apicale nella lista delle priorità.

L'addestramento professionale e l'aggiornamento dei corsi di formazione sono stati oggetto di attenzione, in quanto ritenuti fondamentali per la preparazione teorica e tecnica dei lavoratori, con un conseguente aumento della loro efficacia ed efficienza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Al fine di irrobustire le abilità e le competenze trasversali delle risorse umane, la Cooperativa ha puntato sullo sviluppo delle soft skills, consentendo ai lavoratori di diventare protagonisti del processo di rinnovamento del lavoro.

La Cooperativa, inoltre, ha arricchito il know how dei propri dipendenti mediante l'informazione e la formazione professionale obbligatoria ex lege e volontaria, erogata in varie modalità: formazione a distanza (FAD), formazione in e-learning e formazione in presenza in aula.

Nella seguente tabella sono illustrati i dati relativi alla formazione svolta nel corso dell'anno 2024, confrontati con quelli registrati nell'anno 2023. Si evince un incremento del numero delle ore di formazione e dei dipendenti formati; in modo particolare, la formazione in ambito specifico/tecnico ha giovato di un miglioramento significativo.

AMBITO	2024		2023	
	DIPENDENTI FORMATI	ORE FORMAZIONE	DIPENDENTI FORMATI	ORE FORMAZIONE
SICUREZZA	158	1027	135	824
SISTEMI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE	29	23	15	46
SPECIFICO/TECNICO	120	2714	7	16,5
SEMINARI E SOFT SKILLS	180	716	6	44
TOTALE	461	4463	163	930,5

Da un'attenta lettura delle tabelle si osserva che:

- Nel corso dell'anno 2024 in tutte le macroaree dei corsi di formazione è stato registrato un netto miglioramento;
- Il numero delle risorse umane coinvolte in corsi afferenti all'area dei sistemi di gestione è moderatamente aumentato, confermando l'importanza attribuita alla gestione della qualità dei servizi, della sicurezza, dell'ambiente;
- È evidente l'impennata, sia in termini di ore di formazione che di dipendenti formati, dei corsi sulle competenze specifiche/tecniche, orientati allo sviluppo di abilità e conoscenze pratiche, indispensabili per svolgere le attività professionali in modo competente, hanno occupato la maggior parte delle ore di formazione e tra questi vi sono: la formazione "Applicativo portale delle residenze", "Manovra manuale su impianti elevatori", "Educatori-Tiflologi", "Tachigrafo";
- La maggior parte dei dipendenti ha partecipato a seminari e corsi orientati allo sviluppo delle soft skills, indispensabili ad ampliare le abilità interpersonali e relazionali dei partecipanti.

In prospettiva futura la Cooperativa si propone di continuare a stimolare la crescita continua delle risorse umane, con l'intento di accrescere la qualità e la quantità dell'offerta formativa. In considerazione di questo, nell'anno 2025 si intende realizzare corsi volti a sostenere ulteriormente non solo le competenze tecniche dei lavoratori, ma anche quelle trasversali, al fine di perseguire l'obiettivo di miglioramento e crescita continui.

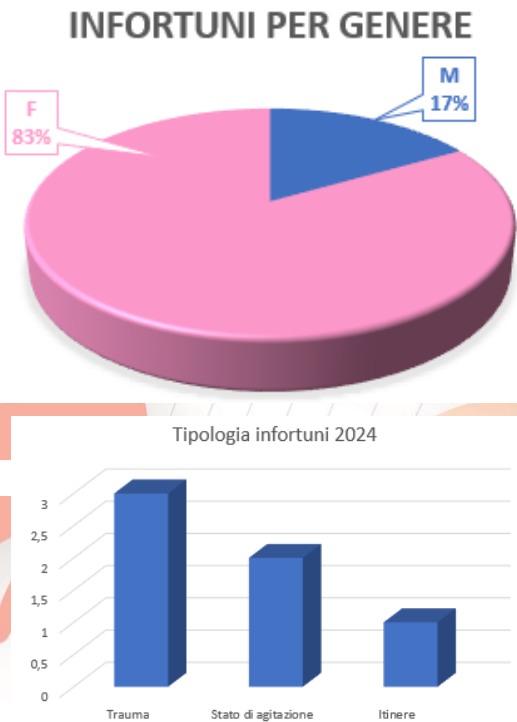
SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

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 2024, è stata sottoposta a verifica di mantenimento la Norma ISO 45001:2018, valorizzando ulteriormente la prevenzione degli infortuni e l’analisi dei rischi. Inoltre, nell’esercizio 2024, ha conseguito con successo il suo primo **Certificato di Asseverazione di cui all’art.30 D.Lgs. 81/08**, rilasciato dall’Organismo Paritetico EBAFOS, che attesta l’adozione e l’efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della Sicurezza sul lavoro. Si analizzano nella tabella seguente i dati a consuntivo dell’ultimo biennio. Nella tabella seguente sono stati esclusi gli infortuni già definiti negativamente da INAIL e n.1 infortunio in itinere registrato nel 2024.

DATI ANALIZZATI	DATI PER ANNO	
	2024	2023
N. INFORTUNI	5	7
GIORNI PERSI	20	113
N. DIPENDENTI	254	339
INFORTUNI/DIPENDENTI	0,02	0,02
GIORNI PERSI X DIPENDENTI	0,08	0,33
ORE LAVORATE	175.707	261.986

Tipologia di infortuni registrati nel 2024	
Trauma	3
Stato di agitazione	2
Itinere (non incidente nel calcolo dei KPI)	1
TOTALI	6



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 2024 si mostra in riduzione rispetto all’anno precedente, anche in rapporto alle ore lavorate ed al numero dei dipendenti, soprattutto per ciò che concerne la *gravità* (indicatore ridotto di oltre il 70% e tendente allo zero). 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.

INDICATORI	2024	2023
INDICE INCIDENZA	19,69	20,65
INDICE FREQUENZA	28,46	26,72

INDICE GRAVITÀ	0,11	0,43
----------------	------	------

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

- ✓ l'indice di incidenza è in diminuzione, 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 72% 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 2024.

Visite effettuate	170	
Maschi	35	
Femmine	135	
ESITO DELLE VISITE	Maschi	Femmine
Idonei alla mansione	19	126
Idonei con prescrizioni/limitazioni	16	9
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**. La gestione per processi consiste nelle seguenti fasi operative:

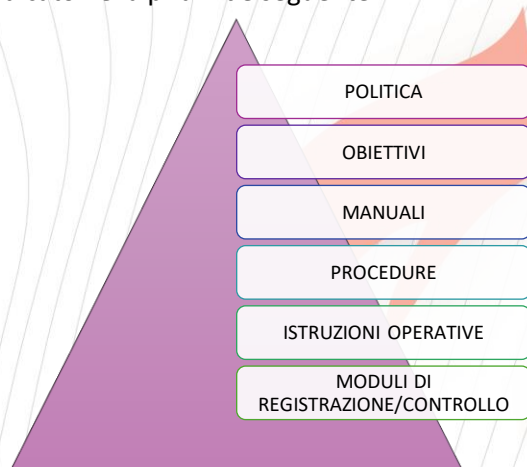
- identificazione dei processi aziendali che risultano rilevanti ai fini del conseguimento degli obiettivi e degli standard aziendali prefissi;
- comprensione delle attività dei processi;
- analisi e messa sotto controllo dei processi rilevanti;
- definizione di indicatori atti a misurare le prestazioni 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" strutturata nella logica 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 un totale di n. 454 disabili, di cui 379 disabili psicomotori, 32 videolesi e 43 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.

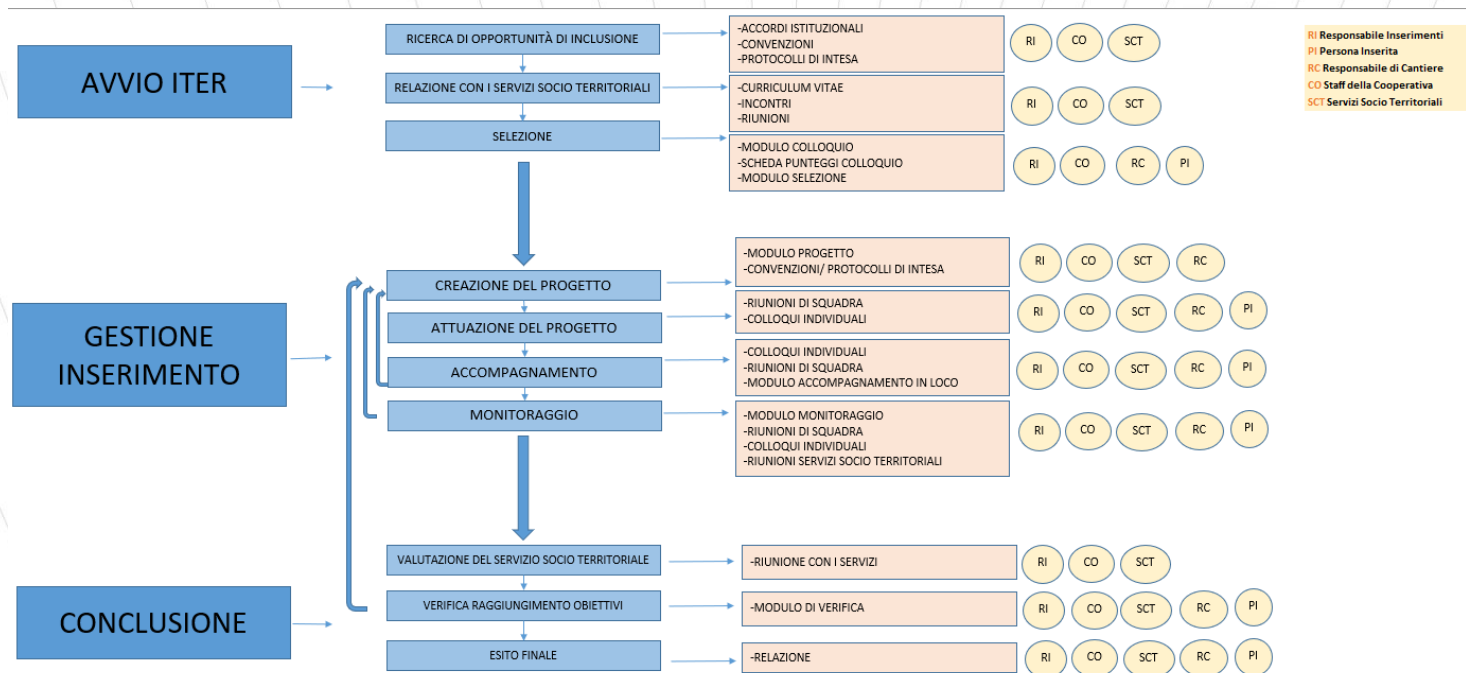
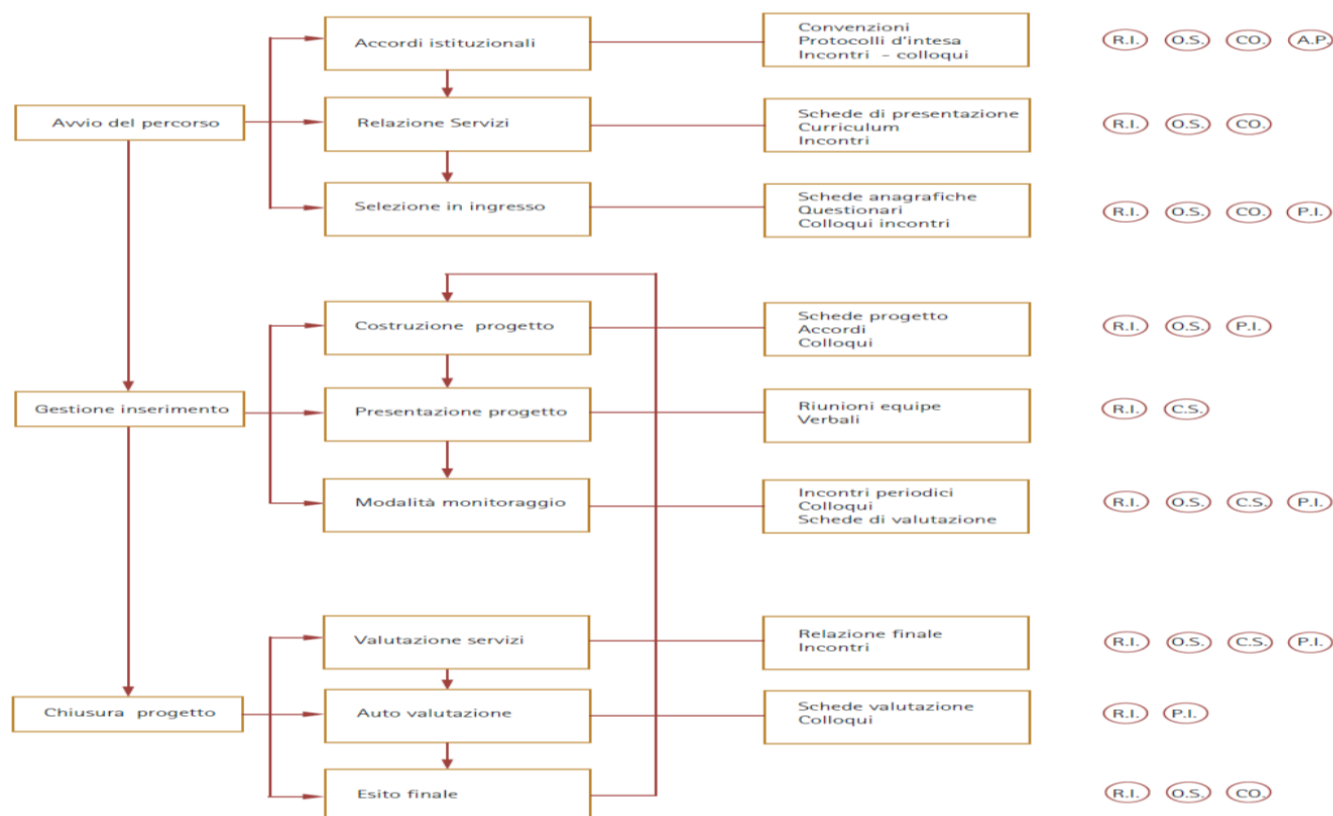


Figura 1-Metodologia Inserimento Lavorativo Personalizzato

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 (2021-2024)

L'attività di inserimento di personale svantaggiato, presente nella provincia di Salerno, molto proficuo per la nostra cooperativa, ha avuto uno stop dovuto alla cessazione del servizio nel mese di gennaio 2024.

Tale cessazione del servizio, non ha fermato il nostro impegno locale, sempre teso e pronto a poter prendere in considerazione altre e ulteriori attività, finalizzate all'inserimento di tale personale disabile.

Infatti, Il tema della salute mentale, da sempre argomento "complesso" e specifico nell'ambito delle politiche di salute pubblica, continua a costituire oggetto di attenzione basilare nella progettazione di piani d'azione della nostra

cooperativa, volti a valorizzare ed effettuare attività nell'ottica dell'evoluzione della qualità della vita dell'individuo, considerata come il principale risultato e obiettivo da raggiungere.

Per questi motivi, l'ardua sfida di poter inserire e formare personale svantaggiato, oltre a renderci orgogliosi, ci spinge a valorizzare sempre di più le nostre peculiari attività professionali, in modo da renderle sempre prontamente attente ai bisogni presenti nella collettività, e nello specifico, di persone con una disabilità.

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 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 28 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.

Introduzione della figura del disability manager

La Cooperativa Sociale L'Obiettivo a Settembre 2024 ha introdotto nel suo organico la figura del Disability Manager a sostegno e tutela dei propri lavoratori. Il Disability Manager è una figura professionale prevista dalla Legge Delega del 2021 in materia di disabilità, con il compito principale di favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. La sua introduzione risale al 2009, in risposta all'esigenza di facilitare il rapporto tra la sfera domestica e quella lavorativa delle persone disabili. Questo professionista si occupa di tutte le fasi relative al percorso occupazionale: dalla pianificazione e selezione del personale, fino all'inserimento, mantenimento e crescita del lavoratore all'interno dell'organizzazione. Il suo obiettivo è quello di contribuire alla costruzione di un ambiente inclusivo, ponendosi come primo punto di riferimento per il lavoratore disabile. Per svolgere efficacemente il suo ruolo, il Disability Manager deve collaborare attivamente con Centri per l'impiego, enti formativi, e altre realtà territoriali utili al sostegno dell'inserimento lavorativo. Parte integrante della sua funzione è anche l'analisi degli spazi e delle condizioni logistiche, con l'eventuale proposta di interventi per migliorare l'accessibilità e l'adeguatezza dell'ambiente lavorativo. Il supporto al lavoratore si sviluppa lungo tutto il percorso lavorativo, dalla fase iniziale di individuazione, fino al monitoraggio continuo della sua esperienza professionale. Questo avviene attraverso colloqui e interviste periodiche (ogni tre mesi), strumenti fondamentali per rilevare eventuali criticità o bisogni specifici. Uno degli aspetti centrali del lavoro del DM è, infatti, la valutazione regolare delle condizioni lavorative, per individuare e risolvere prontamente situazioni di disagio, anche mediante l'attivazione di percorsi formativi su misura. Il Disability Manager agisce, inoltre, come figura di mediazione tra il lavoratore, l'azienda e le strutture sanitarie o istituzionali coinvolte, promuovendo un dialogo costruttivo e continuo. Infine, è suo compito vigilare sul rispetto delle normative in materia di sicurezza sul lavoro, in particolare quelle previste dal d.lgs. n. 81/2008, garantendo che siano applicate anche alle persone con disabilità. L'inserimento del lavoratore disabile nell'organico aziendale avviene seguendo un iter procedurale ben definito, sotto la supervisione diretta del Disability Manager, che coordina tutte le fasi operative necessarie. L'iter prevede le seguenti fasi: compilazione della scheda progetto di inserimento lavorativo, somministrazione del questionario di auto-valutazione bilancio delle competenze, stesura del Report circa le competenze possedute e la stesura del Progetto di inserimento lavorativo.

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 sulle modalità con cui riusciamo anche quest'anno, a mantenere una alta qualità dei servizi resi; tale qualità è fortemente collegata a quanto i vari lavoratori, e i vari stakeholder si attendono da noi

A riguardo dei lavoratori, le aspettative vertono sul rispetto dei loro diritti, in molteplici ambiti (retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto, orario lavorativo equo e che valorizza e tiene presente le specifiche necessità; adeguatezza e sicurezza dei luoghi di lavoro, coordinazione vita-lavoro, etc...).

Per tutti gli altri stakeholder, invece, l'attesa è quella di osservare e di usufruire di un servizio altamente efficiente, che tenga sempre presente non solo le esigenze proprie ma anche e soprattutto valorizzi i lavoratori per evitare qualsiasi dissapore.

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 propositivo 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 produttivo territoriale ha potuto beneficiare ed utilizzare 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 espressi e inespressi. La cooperativa ha svolto un ruolo importante, quello 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.

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>		
2024	2023	2022
250	318	329

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

<u>MEDIA SVANTAGGIATI</u>		
2024	2023	2022
35	74	78

Rapporto con la Collettività e Pubblica Amministrazione

Come precedentemente già enunciato, l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e molto svantaggiate è radicato ne cuore dello scopo della Cooperativa Sociale l'Obiettivo, in un'ottica di rieducazione, riabilitazione e contrasto alla marginalità. La persona svantaggiata viene considerata nella sua totalità, lavoratore ed essere umano, ma soprattutto per le risorse che ha ancora a disposizione da poter condividere con gli altri. In questo senso, la persona è considerata "oltre" il suo stato attuale, la sua condizione o tutte le volte che ha *"dovuto rialzarsi da una caduta"* e, per tali circostanze, è assidua 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'input è quello di consentire alle fasce più deboli della popolazione di poter svolgere un lavoro, 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>		
<u>2024</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
3.684.101	4.614.895	4.970.637

Ripartizione dei ricavi

<u>RICAVI A1) ULTIMO TRIENNIO</u>	<u>%VARIAZIONE % RISPETTO ANNO 2023</u>	<u>% INCIDENZA SUI RICAVI</u>	<u>2024</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
PULIZIA E SANIFICAZIONE AMBIENTALE	-6,99%	5,99%	218.630	235.064	667.304
MANUTENZIONE DEL VERDE	-4,19%	7,28%	265.608	277.230	383.413
PORTIERATO CUSTODIA E GUARDIANIA	1,74%	4,83%	176.188	173.174	178.822
SERVIZIO DI MANUTENZIONE AUSILI	40,54%	8,88%	324.107	230.609	277.292

SERVIZI DI AUSILIARIATO OSPEDALIERO	-92,12%	3,51%	128.064	1.625.588	1.624.333
SERVIZI SI ASSISTENZA SPECIALISTICA A FAVORE DI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI -AUDIO/VIDEOLESI	22,67%	68,72%	2.507.021	2.043.635	1.790.462
SERVIZI VARI	-3,76%	0,78%	28.483	29.595	49.011
TOTALE	-20,95%	100,00%	3.648.101	4.614.895	4.970.637

Ripartizione ricavi per territorio

<u>RIPARTIZIONE RICAVI PER PROVINCIA</u>		
<u>Provincia</u>	<u>Importo</u>	<u>%</u>
Salerno	128.064	3,51%
Milano	62.063	1,70%
Bari	2.974.138	81,53%
BAT	27.154	0,74%
Brindisi	88.887	2,44%
Lecce	132.506	3,63%
Taranto	235.219	6,45%
Varese	70	0,00%
Totale complessivo	3.648.101	100,00%

Ripartizione per fonte dei ricavi

<u>FONTE RICAVI 2024</u>		
<u>Fonte</u>	<u>Importo</u>	<u>%</u>
da pubblica amministrazione	732.895	20,09%

da aziende profit	408.185	11,19%
da organizzazione terzo settore e coop.	2.507.021	68,72%

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 2024 la Cooperativa ha applicato diligentemente il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01**, revisionato in Rev.4 del 17/06/2024, 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 2024 L'Obiettivo ha mantenuto 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**, 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 2024 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, oltre che alla trasmissione del "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, biennio 22/23, ai sensi dell'art.46 D.Lgs.11/04/2006 e s.m.i."

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 2024 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/addestramento tecnico;
- Acquisizione licenza Ecolabel per servizi di pulizia di ambienti interni.

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 ha ottenuto, nell'esercizio 2024, la prima certificazione ECOLABEL per i servizi di pulizia di ambienti interni.



Dopo essersi strutturata tramite la propria divisione "L'OBIETTIVO LIVE GREEN", ai sensi della DECISIONE (UE) 2018/680 ed aver superato con successo la fase di verifica dell'ISPRA/COMITATO ECOLABEL, ha ricevuto l'approvazione finale del comitato ed il n. di licenza assegnata IT/052/179, con validità sino al 31/12/2027. Inoltre, la Cooperativa ha riguardato un altro importante obiettivo: la divisione L'Obiettivo Live Green, in base ai criteri stabiliti per l'assegnazione del marchio ecologico ai servizi di pulizia per ambienti interni (Decisione UE 2018/680), certificata in data 13/05/2024 con contratto n. IT/052/179, ha ottenuto il punteggio di **32 punti** su un minimo di 14, ed un valore massimo di 44 punti, come deliberato da questo Organismo Competente nella sua seduta del 13

Maggio 2024. Ciò consentirà, in caso di partecipazione a gare di servizi di pulizia Ecolabel che prevedano l'attribuzione di un punteggio premiante rispetto ai CAM adottati dal DM 51 del 29 gennaio 2021 (GURI n. 42 del 19 febbraio 2021), l'acquisizione del relativo punteggio massimo (per coloro che hanno conseguito un punteggio Ecolabel di almeno 26 punti).

Si riporta di seguito l'extrapolazione del dato analitico (esercizio 2024) 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"

RICAVI (puliza ambienti interni)	€ 96.449,06
COSTOMANO - Costo manodopera	-€ 4.937,20
Lavorazioni di terzi	-€ 41.626,32
COSTO MATERIALI DI CONSUMO	-€ 2.957,48
C75100101 - Carta Asciugamani	-€ 700,75
C75100102 - Carta Igienica	-€ 169,39
C75130105 - Casermaggio pulizie	-€ 48,59
C75140101 - Anticalcare	-€ 750,27
C75140110 - Disincrostante	-€ 79,92
C75140118 - Lavapavimento	-€ 1.157,32
C75140127 - Lavamani	-€ 51,24
COSTO ATTREZZATURE E MACCHINARI	-€ 69,92
C75020107 - Aspiratore	-€ 30,24
C75020121 - Casermaggio	-€ 39,68
COSTO PER SERVIZI	-€ 140,01
C76050101 - Costi acc. di acquisto trasp. e magazzino	-€ 140,01
COSTI INDIRETTI	-€ 14.077,80
Utile lordo di commessa	€ 32.640,33

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 trapiandare nel corso del prossimo biennio.

NORMA	AMBITO	OBIETTIVO
ECOLABEL DEC UE 2018/680 DEL 2 maggio 2018	SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI - ECOLABEL	RAGGIUNTO il 13/05/2024
ASSEVERAZIONE D.LGS.81/08	ASSEVERAZIONE DEL MODELLO DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO EX D.LGS.81/08	RAGGIUNTO 07/10/2024
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
UNI ISO 20400:2017	ACQUISTI SOSTENIBILI	31/12/2025
UNI ISO 37001:2016	SISTEMI DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31/12/2026
UNI EN 16636:2015	SISTEMA DI GESTIONE DEL PEST MANAGEMENT	31/12/2026

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 evidenziasse 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 28/03/2025

L'organo amministrativo.

f.to Francesco Ranieri Dellino

f.to Antonio Napoliello

f.to Donato Carenza