



BILANCIO SOCIALE **2009**

INDICE

Lettera del Presidente	5
Guida alla lettura	7
Gruppo di redazione del Bilancio Sociale.....	8
Modalità di diffusione del Bilancio Sociale	9
1. IDENTITÀ, MISSIONE, VALORI.....	11
1.1 La storia della Cooperativa	12
1.2 Missione e valori.....	13
1.3 Il governo della Cooperativa	19
1.4 L'organizzazione del lavoro e la gestione aziendale.....	20
1.5 Gli interlocutori di Cooperativa Libertà - Mappa degli stakeholder	25
2. LA RICCHEZZA ECONOMICA CREATA E DISTRIBUITA	27
2.1 Il Valore Aggiunto	28
3. LE RISORSE UMANE	33
3.1 Composizione delle risorse umane.....	34
3.2 Il lavoro in cooperativa.....	43
3.3 Opportunità occupazionale nel 2009.....	44
3.4. L'inserimento in cooperativa di persone in stato di svantaggio	46
3.5 Qualità del lavoro: formazione, sicurezza, comunicazione interna.....	49
4 I CLIENTI E I SERVIZI	53
4.1 Il rapporto con il mercato.....	54
5 IL TERRITORIO, LA COMUNITA', LA COOPERAZIONE.....	59
5.1 Il rapporto con il territorio	60
5.2 Sostegno al movimento cooperativo	62



Lettera del Presidente

La presentazione del Bilancio Sociale rappresenta per Cooperativa Libertà un'importante occasione di informazione e confronto con tutti i portatori di interessi: un appuntamento ormai consolidato al quale anche quest'anno non abbiamo voluto rinunciare nonostante le difficoltà e le preoccupazioni determinate dalla crisi economico-finanziaria che ha colpito il Paese ma che, tuttavia, non hanno cancellato l'entusiasmo e l'impegno per il nostro lavoro.

Raccontare di noi ci aiuta a riflettere, a costruire, a ritrovare l'orientamento anche nei momenti più difficili e ci rende presenti agli altri.

Oggi più che mai sentiamo l'esigenza di rendere visibili i risultati del nostro agire, non solo a garanzia di una gestione trasparente, ma anche per consentire ai nostri interlocutori di valutarci e di contribuire al nostro miglioramento e sviluppo.

A questo fine, il Bilancio Sociale risponde ad una serie di principi e requisiti che, come sempre, abbiamo richiamato al suo interno nella specifica nota metodologica, mantenendo invariata la suddivisione degli argomenti in differenti sezioni, per facilitarne

la consultazione.

Consapevoli che esso è in grado di rappresentare solo parzialmente gli effetti generati dalle nostre attività, anche quest'anno abbiamo cercato di implementarne le informazioni per favorire il dialogo e il confronto che riteniamo indispensabili per la crescita della nostra cooperativa e la condivisione dei valori che ispirano il nostro lavoro.

Maggiore attenzione è stata, quindi, riservata al capitolo "risorse umane" vero punto di forza della cooperativa.

Dedichiamo questo Bilancio Sociale a tutti gli interlocutori di cooperativa Libertà: ai Soci, lavoratori e sovventori, ai Dipendenti, ai nostri Clienti e Partner, alle Istituzioni.

Con esso presentiamo i risultati che abbiamo raggiunto nel 2009, sia sotto il profilo economico che sociale, le difficoltà incontrate, ma anche le nostre piccole soddisfazioni che, in un momento tanto difficile per l'intero Paese, ci stimolano ad essere, comunque, protagonisti del nostro futuro.

Buona lettura.

Laura Baldo

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Guida alla lettura

Il Bilancio Sociale, è un documento con il quale un'organizzazione comunica in modo volontario i risultati del proprio operato, ai suoi principali referenti (stakeholder), nella consapevolezza che essi hanno un diritto riconosciuto o, quantomeno, un interesse, a conoscere le ricadute o gli effetti che l'organizzazione produce nei loro confronti. A questo fine, essa evidenzia, in particolare, le attività a maggior impatto economico e sociale o che potrebbero influenzare in modo significativo le valutazioni degli stakeholder.

Cooperativa Libertà realizza il proprio bilancio sociale ormai da diversi anni. L'obiettivo che si è sempre preposta pubblicando dati e informazioni aggiuntivi rispetto al bilancio d'esercizio è stato quello di offrire al pubblico di riferimento (lavoratori, partner, clienti, enti pubblici, istituzioni) un quadro d'insieme delle proprie attività sociali e di restituire alla collettività i risultati dell'investimento fatto.

Non solo: attraverso il bilancio sociale la Cooperativa ha la possibilità di riflettere sul funzionamento complessivo dell'organizzazione interna, sui suoi punti di forza e di debolezza, sulle azioni di miglioramento.

In tal senso, esso è anche strumento di verifica e programmazione.

Il Bilancio Sociale di cooperativa Libertà intende rispondere in maniera sempre più coerente ad alcuni principi di redazione riconosciuti a livello

nazionale (GBS)¹ e internazionale (GRI)², essendo sempre più numerose le occasioni di confronto con le esperienze di altri Paesi.

L'adozione di questi principi di qualità per il bilancio sociale (insieme al Codice Etico, alla certificazione S.A.8000 e alla certificazione di qualità) corrisponde all'impegno costante di Cooperativa Libertà a migliorare le relazioni con i propri interlocutori: relazioni che si basano sulla fiducia reciproca, sulla trasparenza, sul dialogo, sulla completezza e chiarezza delle informazioni.

¹ Il Gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del bilancio sociale (GBS) è sorto nel 1998 per iniziativa di alcuni aziendalisti ed operatori nel campo della comunicazione, ai quali si sono aggiunti docenti di università italiane, professionisti di società di revisione, associazioni e ordini professionali. Grazie al contributo dell'esperienza di ciascuno sul tema del bilancio sociale, il Gruppo ne ha definito, in un apposito documento, i principi di redazione.

² La Global Reporting Initiative è stata fondata nel 1997 dalla CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy – gruppo di studio composto da industriali, fondazioni e associazioni ambientaliste) al fine di sviluppare delle linee guida per la stesura di un report contenente dati utili alla valutazione delle performance aziendali, come quelli di ordine economico e sociale. Anche l'Agenzia per le Onlus, con le linee guida recentemente emanate, fa riferimento alla GRI.

Gruppo di redazione del Bilancio Sociale

Cooperativa Libertà, nella redazione di questo documento, ha lavorato internamente, senza avvalersi di professionisti esterni, coinvolgendo il Consiglio di Amministrazione, la Direzione e alcune funzioni aziendali titolari di dati e informazioni.

In particolare, il gruppo di redazione del Bilancio Sociale 2009 è costituito da:

Nome e Ruolo	Ruolo svolto nella redazione del BS
Laura Baldo Presidente	Supervisione
Fernanda Carobba Direttore – Responsabile Sistemi di gestione	Progettazione, coordinamento, analisi dei dati, redazione
Donato Corò Responsabile Risorse Umane – Vicepresidente	Dati relativi al personale / attività di inserimento lavorativo e rapporto con i Servizi (Sez.3)
Andrea Ballarin Ufficio amministrativo - Vicepresidente	Dati relativi al personale e alla sicurezza sul lavoro (Sez.3)
Matteo Bompieri Ufficio amministrativo	Calcolo del valore aggiunto, dati economici e rapporti con il mercato (Sez.2 e 4)
Antonella Luraschi Ufficio Amministrativo	Dati inerenti la partecipazione dei soci e sottoscrizioni di capitale (Sez. 5)
Marco Caputo Amministratore	Supervisione metodologica

Modalità di diffusione del Bilancio Sociale

Come già accennato, la rendicontazione che viene fatta attraverso il Bilancio Sociale è un impegno che Cooperativa Libertà porta avanti con continuità da circa dieci anni e che ha progressivamente implementato con l'obiettivo di fornire una fotografia dell'azienda più completa e accurata possibile.

A questo risultato possono concorrere tutti gli interlocutori di Cooperativa Libertà che, a questo fine, provvede a divulgare il proprio Bilancio Sociale con diverse modalità e, precisamente:

- consegna a mano (ai committenti in occasione di appositi incontri, ai neoassunti in occasione del colloquio di assunzione ecc.);
- pubblicazione sul sito internet ;
- spedizione postale;
- distribuzione in occasione di seminari o convegni ai quali la cooperativa è invitata a partecipare.

La presentazione ufficiale del documento avviene, invece, in occasione dell'assemblea annuale dei soci convocata al termine di ciascun esercizio finanziario, secondo modalità di legge.

IDENTITÀ, MISSIONE, VALORI



1.1 LA STORIA DELLA COOPERATIVA

Libertà è una cooperativa sociale finalizzata all'inserimento lavorativo di persone in stato di svantaggio secondo i principi e le disposizioni della legge 381/91 (Disciplina delle Cooperative sociali).

Nasce nel 1977 per volontà di un gruppo di degenti e operatori dell'ospedale psichiatrico veneziano di S.Servolo come tentativo di superamento dell'istituzione manicomiale e di integrazione sociale attraverso il lavoro.

Il nome "Libertà" nasce quindi da un bisogno di autonomia ed emancipazione che trova nel lavoro uno degli strumenti più efficaci.

Da allora di passi ne sono stati fatti tanti. Il miglioramento progressivo dell'organizzazione, la valorizzazione delle risorse umane e una politica costantemente orientata a mantenere il giusto equilibrio tra finalità sociali e necessità di impresa hanno consentito alla cooperativa di consolidarsi e di diventare un valido punto di riferimento nel territorio, oltre che per la qualità dei servizi offerti, anche per l'attenzione particolare ai percorsi di integrazione lavorativa che attraverso questi vengono realizzati.

Oggi svolge le seguenti attività:

- Pulizie civili, industriali e sanitarie;
- Manutenzione delle aree verdi;
- Manovalanza;
- Prenotazione di visite mediche specialistiche in modalità front office e tramite call center e riscossione introiti;
- Scansione e digitalizzazione documenti, postalizzazione in genere;
- Consegne a domicilio e smaltimento beni durevoli;
- Dipinture d'interni.

L'impegno sociale che da sempre caratterizza il lavoro di cooperativa Libertà, si è ampliato e consolidato negli anni anche grazie alla collaborazione con i Servizi di integrazione lavorativa (S.I.L.) delle Aziende Sanitarie con i quali vengono avviati progetti di tirocinio e azioni di sostegno per le persone inserite.

1.2 MISSIONE E VALORI

Missione:

LIBERTA', cooperativa sociale di integrazione lavorativa multiservizi.

Presente nel territorio dal 1977, promuove opportunità occupazionali e di relazione anche per i più deboli, offrendo contestualmente ai propri clienti qualità, competenza ed efficienza.

- Attenzione alla persona
- Partecipazione democratica
- Sviluppo e valorizzazione delle competenze
- Qualità dei servizi e delle relazioni
- Ascolto e dialogo
- Trasparenza delle azioni

sono i valori che contraddistinguono cooperativa Libertà e le sue modalità operative.

Non solo lavoro dunque, ma tanto di più.



Valori e Codice Etico

I principi e i valori cui si ispira l'azione quotidiana di Cooperativa Libertà, sono contenuti nel Codice Etico Aziendale approvato per la prima volta dall'Assemblea dei Soci il 5 maggio 2002 e poi aggiornato nel 2006. Si tratta di uno strumento normativo con efficacia cogente per i destinatari, volto a sancire gli elementi che stanno alla base del patto associativo – quali: correttezza, responsabilità, partecipa-

zione e scambio mutualistico – e a garantire comportamenti conformi ai principi etici e alle norme nazionali ed internazionali sui diritti umani. Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.Lgs.231/2001.

In particolare, cooperativa Libertà si ispira ai seguenti principi e valori:



Politica aziendale

Cooperativa Libertà ha definito in apposito documento la propria Politica nei confronti della Qualità, della Responsabilità Sociale e della Sicurezza, evidenziando, in particolare, che:

‘aderisce alla norma volontaria S.A. 8000 - che tutela i diritti fondamentali dei lavoratori - e alla norma ISO 9001 come modello di gestione del proprio sistema aziendale.

L’implementazione e il mantenimento del Sistema di Qualità Aziendale secondo la norma UNI EN ISO 9000 risponde all’esigenza di comunicare la volontà dell’azienda al miglioramento continuo dei diversi processi di erogazione del servizio e ciò al fine di una maggiore soddisfazione del cliente interno ed

esterno.

La corretta gestione del Sistema consente, infatti, a Cooperativa Libertà di volgere alla costante, progressiva ottimizzazione delle risorse, nonchè alla individuazione e rimozione delle eventuali inefficienze.

L’adozione di procedure operative costantemente monitorate nella loro adeguatezza permette a Cooperativa Libertà di ottenere migliori risultati, assicurando il giusto equilibrio tra le proprie finalità sociali e le necessità aziendali e la soddisfazione del cliente/utente finale.

Quanto sopra si concretizza nei seguenti obiettivi che Cooperativa Libertà si impegna a realizzare:

- Erogazione dei servizi secondo procedure costantemente monitorate.
- Predisposizione di specifici piani qualità/libretti di cantiere per venire incontro a specifiche esigenze di commessa/cliente.
- Adozione di comportamenti volti a favorire i percorsi di inserimento lavorativo di persone in stato di svantaggio e quindi ad incrementarne le opportunità occupazionali.
- Attenta valutazione delle opportunità offerte dal mercato orientata a valorizzare le risorse interne e a garantire continuità lavorativa.
- Soddisfazione del cliente interno.
- Adozione di comportamenti socialmente responsabili nell’erogazione dei servizi e nei rapporti con il cliente.
- Continuo miglioramento dei processi interni e dei relativi risultati.
- Soddisfazione del cliente esterno.

Coerentemente con le indicazioni della norma internazionale S.A. 8000, l'Alta Direzione individua alcuni valori ritenuti fondamentali: partecipazione, mutualità, imparzialità e pari

opportunità, regolarità e diritto al lavoro, economia solidale, tutela e rispetto dell'ambiente.

In particolare, Cooperativa Libertà:

- **si impegna** a rispettare i principi contenuti nella dichiarazione ONU sui Diritti dell'Uomo, nelle convenzioni e raccomandazioni ILO, in quanto ritiene fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito comprese le indicazioni della norma S.A. 8000, nonché quelle contenute nel codice etico adottato.
- **promuove** l'autonomia delle persone, compatibilmente con le loro condizioni di salute, e le opportunità di crescita personale e professionale, evitando ogni forma di discriminazione.
- **favorisce** la formazione costante, la comunicazione e la partecipazione attiva come strumenti importanti attraverso cui diventare un luogo per l'emancipazione, la crescita, la valorizzazione individuale, sociale e professionale di ogni socio, utilizzando la diversità del singolo come punto di forza e spinta verso il raggiungimento degli obiettivi comuni.
- **garantisce** il rispetto dei requisiti di igiene e sicurezza sul posto di lavoro dedicando costante attenzione allo stato di salute dei propri lavoratori.
- **si impegna** a qualificare tutti i suoi fornitori in base ai requisiti della norma S.A. 8000, promuovendo e incoraggiando la loro adesione ai principi di responsabilità sociale.
- **si impegna** a mantenere ed implementare un sistema di gestione in grado di verificare che i processi aziendali rispondano sempre ai requisiti della norma e siano orientati al miglioramento continuo.
- **si impegna** affinché la politica di responsabilità sociale sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutti.
- **si impegna** per un coinvolgimento attivo delle parti interessate al fine di dare concretezza al Sistema anche all'esterno della realtà aziendale.

Cooperativa Libertà inoltre, sensibile al tema della SICUREZZA, definisce nel presente documento le linee guida essenziali e gli obiettivi aziendali

che intende perseguire per la salvaguardia della incolumità dei propri lavoratori e per la prevenzione del rischio di infortunio.

Cooperativa Libertà si impegna pertanto a:

- **definire e attuare** procedure per l'individuazione dei potenziali pericoli e la valutazione dei rischi per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **rispettare rigorosamente** la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza;
- **assicurare** che tutti i lavoratori siano adeguatamente informati e formati sui contenuti della presente politica e su tutte le problematiche inerenti la salute e sicurezza relative alle attività che essa svolge, sensibilizzandoli all'adozione di comportamenti responsabili;
- **fornire** adeguati mezzi di protezione, nonché attrezzature efficienti e sicure perseguendo, ove possibile, l'obiettivo di elevare gli standards di sicurezza, tenuto conto delle possibilità offerte dal mercato;
- **tutelare** la salute e sicurezza dei lavoratori anche con adeguato controllo sanitario;
- **effettuare** il monitoraggio costante sull'osservanza, da parte dei lavoratori, delle prescrizioni inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **selezionare** i propri fornitori anche rispetto alla conformità dei loro comportamenti in materia di salute e sicurezza;
- **effettuare periodicamente** un riesame delle performance aziendali sul tema della salute e sicurezza al fine di verificare l'adeguatezza e il livello di applicazione della presente Politica e delle decisioni adottate sull'argomento, definendo altresì obiettivi e piani di miglioramento coerenti con le attività aziendali e con gli aspetti eventualmente ritenuti critici;
- **dedicare risorse e tempo** adeguati alla gestione delle tematiche inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, impegnandosi altresì a rendere effettive ed efficaci le azioni intraprese in merito.
- **si impegna** per un coinvolgimento attivo delle parti interessate al fine di dare concretezza al Sistema anche all'esterno della realtà aziendale.

Nel sottolineare che il rispetto della Politica così definita, è affidato a tutti i lavoratori in rapporto al ruolo, alle funzioni e ai compiti di ciascuno, Cooperativa Libertà adotta tutti gli strumenti a sua

disposizione affinché sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno costante ad uniformare ogni sua azione ai principi in essa enunciati '.

1.3 IL GOVERNO DELLA COOPERATIVA

L'impresa cooperativa è un'organizzazione caratterizzata da una struttura di governo democratica che favorisce l'instaurarsi al suo interno di molteplici rapporti incentrati su criteri di reciprocità, trasparenza, equità e fiducia.

Uno degli elementi principali e qualificanti l'impresa cooperativa è la partecipazione democratica dei soci al governo dell'impresa, principio che si esplica nell'assunto "una testa un voto", per il quale ogni socio ha diritto ad un solo voto a prescindere dalla quota di capitale versato. Le cooperative sociali di tipo B sono imprese che si dotano di un'ulteriore e distintiva missione – occuparsi delle persone a rischio di marginalità – e si specializzano nel realizzare concretamente il diritto al lavoro per tutti, attraverso lo svolgimento di attività produttive in diversi settori economici.

Il loro obiettivo è di favorire il diritto alla cittadinanza attraverso il lavoro, ovvero, integrare o reintegrare le persone marginalizzate nel sistema economico e sociale.

Gli Organi

Sono organi della cooperativa:

- **L'Assemblea dei soci:** quando si riuniscono nell'assemblea, i Soci svolgono la funzione proprietaria e assumono le decisioni inerenti il governo della società.

Tra i suoi compiti più rilevanti vi sono l'elezione del Consiglio di Amministrazione, l'approvazione del regolamento interno, l'approvazione del bilancio consuntivo, del budget e del piano strategico. Normalmente, viene convocata l'assemblea generale dei soci una volta all'anno salvo diverse necessità aziendali per la discussione di temi specifici, particolarmente importanti, che richiedono la più ampia condivisione. Alle assemblee possono partecipare tutti i soci iscritti nel rispettivo Libro Soci ma hanno diritto di voto solo coloro che vi risultano iscritti da almeno tre mesi.

Relativamente alla partecipazione dei soci alle assemblee, si rilevano i seguenti dati riferiti al triennio 2007-2009:

Anno	Tipo Assemblea	Soci aventi diritto al voto	Presenze	%
2007	Ordinaria	175	99	56,6
2008	Ordinaria	183	64	35
2009	Ordinaria	197	65	33,0
	Ordinaria	192	117	61

▪ **Il Consiglio di Amministrazione:** eletto dall'Assemblea, ha il compito di gestire la società: cura l'esecuzione delle deliberazioni assembleari; redige i progetti di bilancio consuntivo, di budget e il piano strategico da sottoporre all'assemblea; predisporre le proposte di regolamento; può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione ad eccezione di quelli riservati per legge all'Assemblea.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato il 27.04.2007 e verrà rinnovato dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2009. Esso si riunisce tipicamente ogni mese salvo la necessità di deliberare sull'eventuale ammissione di nuovi soci. Alle sedute del CdA viene invitato e partecipa regolarmente anche il direttore della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione di Cooperativa Libertà al 31/12/2009 è composto da 7 membri:

- Laura Baldo (Presidente);
- Andrea Ballarin (Vice presidente);
- Donato Corò (Vice presidente);
- Marco Caputo;
- Renato Casu;
- Adriano Dal Corso;
- Jenny Cocchetto.

Nel corso del 2009 il CdA ha svolto il proprio ruolo riunendosi in 10 sedute. I temi discussi hanno riguardato soprattutto l'area finanziaria (analisi di bilancio, carenza di liquidità e azioni conseguenti) e l'area gestionale (obiettivi aziendali e linee strategi-

che, azioni di marketing, organizzazione del lavoro, aggiornamento Modello organizzativo 231 e sistema di gestione della sicurezza).

▪ All'interno della Cooperativa è presente altresì il **Collegio Sindacale** quale organo di controllo della gestione. Esso viene eletto dall'Assemblea dei Soci e resta in carica tre anni. I suoi membri, come previsto per legge, sono revisori contabili.

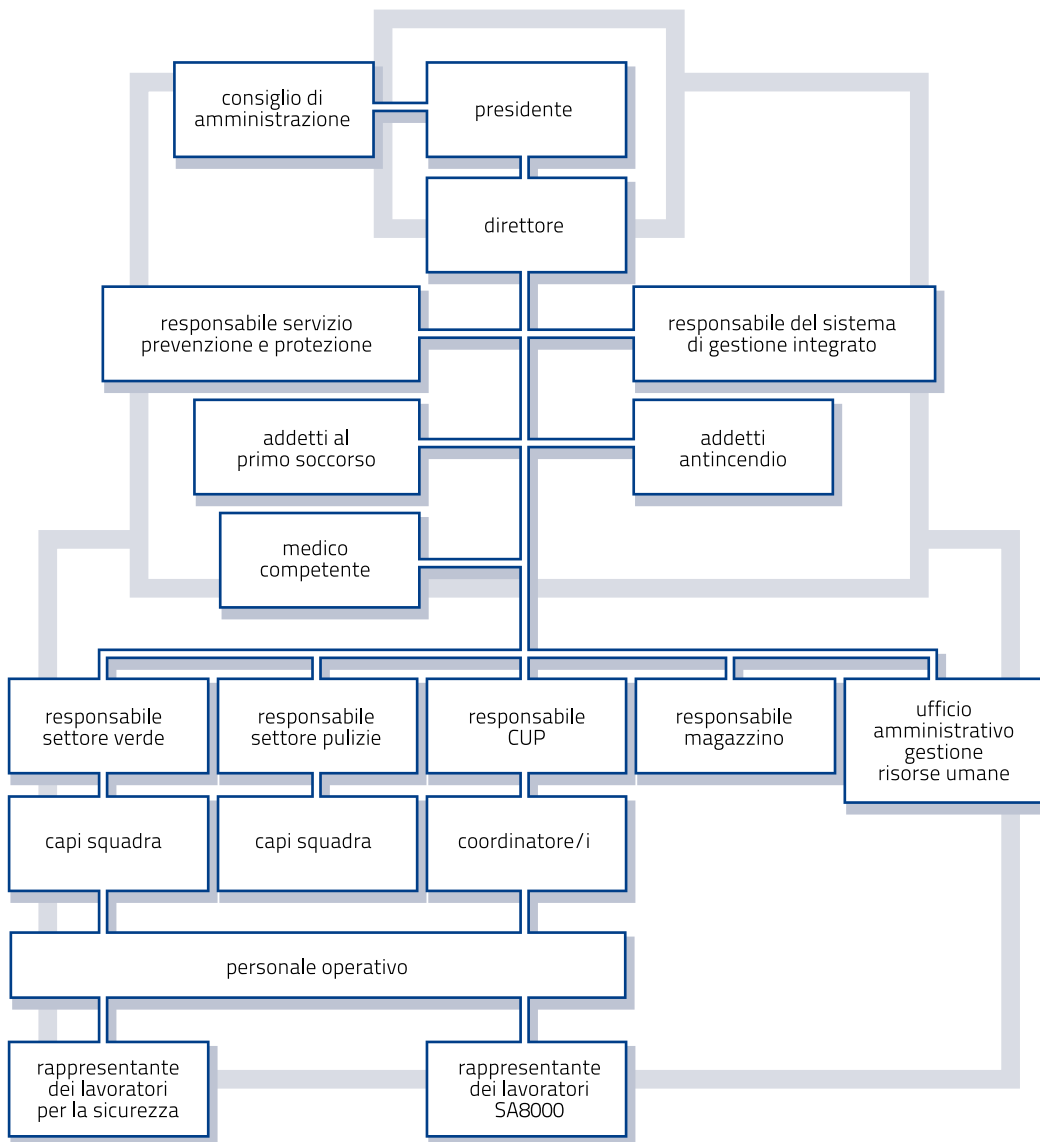
Fanno parte di tale organo tre Sindaci effettivi - di cui uno con funzioni di Presidente - e due Sindaci supplenti.

Anche il Collegio Sindacale, essendo giunto a scadenza, verrà rinnovato dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2009.

1.4 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA GESTIONE AZIENDALE

L'organigramma di Cooperativa Libertà

Responsabilità e linee di dipendenza gerarchica tra le varie funzioni aziendali sono definite nel seguente Organigramma. I compiti assegnati a ciascuna di esse, sono invece descritti in apposito mansionario.



Gli strumenti di organizzazione e gestione adottati dalla Cooperativa

Cooperativa Libertà ha adottato, nel corso degli anni, strumenti di organizzazione e gestione aziendale per migliorare progressivamente le proprie performance e il proprio modo di lavorare. Per questo, a tutela del proprio personale, dei clienti e di tutti i portatori di interessi, la cooperativa si è dotata di:

- Sistema di gestione della Qualità¹;
- Sistema di gestione della Responsabilità Sociale¹;
- Sistema di gestione della Sicurezza;
- Modello di organizzazione e gestione per la responsabilità amministrativa delle società;
- Documento programmatico per la sicurezza dei dati personali.

La Cooperativa è inoltre in possesso delle seguenti iscrizioni:

- Albo Regionale delle cooperative sociali;
- Albo Società Cooperative n.A105693;
- Albo Autotrasportatori – trasporti nazionali;
- Albo Gestore Rifiuti.

La qualità dei servizi e la responsabilità sociale: sistema di gestione integrato

Nel corso del 2009 è stato completato il lavoro di integrazione dei Sistemi di gestione a suo tempo adottati, Qualità e Responsabilità Sociale, provvedendo altresì a recepire la nuova

edizione delle due normative di riferimento. La documentazione prodotta quindi, nel descrivere i processi principali e le responsabilità, riferisce, punto per punto, ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2008 e SA8000:2008.

Il Sistema di gestione integrato risponde all'obiettivo di ottimizzare la gestione dei sistemi di riferimento migliorandone ulteriormente l'applicazione e semplificandone il controllo, tenuto conto delle dimensioni della cooperativa, delle attività dalla stessa svolte e dalla complessità di interazione tra i processi.

Più precisamente:

- **il Sistema Qualità**, adottato da Cooperativa Libertà attiene ai servizi di pulizia, manutenzione del verde, integrazione lavorativa di persone svantaggiate e prenotazione di visite mediche specialistiche e riscossione introiti.

Esso è costantemente aggiornato e soggetto a verifiche periodiche, sia interne che da parte dell'Ente di certificazione.

La normativa ISO infatti, è caratterizzata da un approccio al lavoro per processi, in cui il miglioramento continuo nell'erogazione del servizio è garantito dal riesame sistematico dell'attività svolta.

L'impegno costante a garantire la qualità dei servizi, valutando soluzioni via via migliorative dei singoli processi di erogazione, ha consentito di ottenere significativi miglioramenti sia sul piano dell'organizzazione generale dell'Azienda, che su quello delle relazioni commerciali.

¹ Sistemi di gestione certificati.

Per quanto riguarda queste ultime, molto importante si rivela il coinvolgimento dei committenti della cooperativa, ai quali, periodicamente, si richiede una valutazione in ordine alla qualità dei servizi erogati.

▪ **il sistema di Responsabilità Sociale SA 8000**, dà evidenza dell'impegno a comportarsi nel pieno rispetto delle regole, in particolare, di quelle poste a tutela dei diritti del lavoratore, impegnandosi altresì a promuovere i principi di responsabilità sociale presso i propri interlocutori. Più precisamente, la norma S.A.8000 costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce il rispetto delle regole dell'etica del lavoro e, contestualmente, si afferma il rifiuto di condizioni lavorative che non siano coerenti con quanto prescritto a tutela del lavoratore (lo sfruttamento, la discriminazione, l'insalubrità del luogo di lavoro e così via).

Il Sistema risponde ai criteri di trasparenza, correttezza professionale ed osservanza delle norme nell'ottica di un miglioramento continuo che implica l'impegno ad investire nel capitale umano, così come pure in azioni a sostegno della comunità e dell'ambiente, non solo facendo fronte alle attese di legge ma anche oltre gli obblighi normativi. Anch'esso, come il sistema Qualità, è mantenuto costantemente aggiornato ed è soggetto a verifiche periodiche di conformità.

Come previsto dal Piano di Comunicazione aziendale, anche nel corso del 2009 si è provveduto a coinvolgere le "parti interessate" (stakeholder)

comunicando loro lo stato di avanzamento del Sistema: tra queste, i principali committenti, l'INAIL, le Organizzazioni Sindacali.

Non sono stati invece effettuati, come pianificato, i consueti incontri informativi con i lavoratori, sui contenuti della norma SA8000 e i principi di responsabilità sociale che, a seguito di impegni contingenti e prioritari, sono stati rinviati alla prossima primavera.

Per favorire l'informazione e l'approfondimento su tali temi specifici, si intende, tuttavia, provvedere anche con apposite circolari al personale.

Il Modello organizzativo 231/2001 e la corretta gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici

Cooperativa Libertà, nel gestire i diversi processi aziendali, si attiene alle linee guida e alle procedure di cui al "Modello di organizzazione e gestione per la responsabilità amministrativa" di cui al D.Lgs.231/2001.

Esso risponde all'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e delle relazioni interne ed esterne, con particolare riferimento a quelle intercorrenti con la Pubblica Amministrazione.

L'adozione di tale Modello da parte della Cooperativa, integra una forma di autotutela dell'azienda in quanto consente di beneficiare dell'esimente prevista dalla specifica normativa e di migliorare la gestione aziendale limitando il

rischio di commissione dei reati. Ciò avviene anche attraverso opportuna sensibilizzazione di coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa.

Esso si compone di una parte generale e di più parti speciali predisposte per le diverse categorie di reato contemplate dal decreto 231. Il Documento è visibile sul sito internet.

La verifica sulla corretta applicazione del Modello compete all'Organismo di Vigilanza espressamente nominato dalla Cooperativa, ed è svolta secondo periodicità predefinite, con il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali. L'esito di tali verifiche viene riportato al CdA unitamente al quale si valutano eventuali azioni migliorative.

Come pianificato, nel corso del 2009 il Modello è stato integrato con una sezione relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs.81/2008.

L'Organismo di Vigilanza ha esteso, quindi, le proprie verifiche anche a questo tema specifico, valutando la regolarità della documentazione e degli adempimenti previsti dalla suddetta normativa (formazione del personale, sorveglianza sanitaria, presenza piani operativi di sicurezza, attività di consultazione ecc.).

Questa nuova sezione del Modello richiama ed è integrata dal Sistema di gestione della Sicurezza recentemente adottato.

Sistema di gestione della Sicurezza

Cooperativa Libertà ha realizzato un Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro (S.G.S.L), conforme alla norma OHSAS 18001, a garanzia di un'attenta e scrupolosa osservanza delle normative specifiche.

L'adozione di tale Sistema risponde altresì all'obiettivo di definire le procedure necessarie per la gestione operativa della sicurezza e il monitoraggio dei fattori di rischio, individuare e soddisfare puntualmente le necessità formative, coinvolgere le parti interessate nel processo di miglioramento. Sull'argomento, cooperativa Libertà ha definito nel 2007 una politica specifica che è stata successivamente integrata con quella sulla qualità dei servizi e sulla responsabilità sociale.

Il documento attraverso il quale è stata formalizzata tale politica, è affisso nella bacheca aziendale. Copia dello stesso è stata consegnata a tutti i lavoratori.

La riservatezza e la corretta gestione dei dati: il D.Lgs.196/2003

Il Documento programmatico sulla sicurezza è prescritto dal disciplinare tecnico allegato al decreto legislativo 196/2003 (Testo Unico in materia di protezione dei dati personali) quale misura di sicurezza minima obbligatoria nel caso di trattamento, mediante sistemi informatici, di informazioni qualificabili, in base alla stessa

legislazione, dati "sensibili" o "giudiziari".

In conformità a quanto prevede la vigente normativa in materia di tutela dei dati personali, Cooperativa Libertà si impegna e sensibilizza il proprio personale affinché il trattamento dei dati si svolga nel pieno rispetto dei diritti dell'interessato.

A tal fine, provvede con opportuna formazione e incontri di aggiornamento in modo che siano chiare e comprese da tutti le prescrizioni in materia e le istruzioni operative da seguire a tutela della persona.

Come previsto dalla norma, il documento programmatico sulla sicurezza dei dati viene periodicamente sottoposto a riesame per valutarne la costante adeguatezza alle previsioni di legge.

1.5 GLI INTERLOCUTORI DI COOPERATIVA LIBERTÀ. MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Il bilancio sociale è un documento rivolto agli interlocutori sociali che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'esercizio dell'attività di Cooperativa Libertà: da un lato, coloro che impiegano risorse in azienda sotto forma di mezzi patrimoniali, prestazioni di lavoro, forniture di merci e servizi, ecc., dall'altro, coloro che utilizzano i risultati dell'attività aziendale e sui quali si riflette anche indirettamente tale attività.

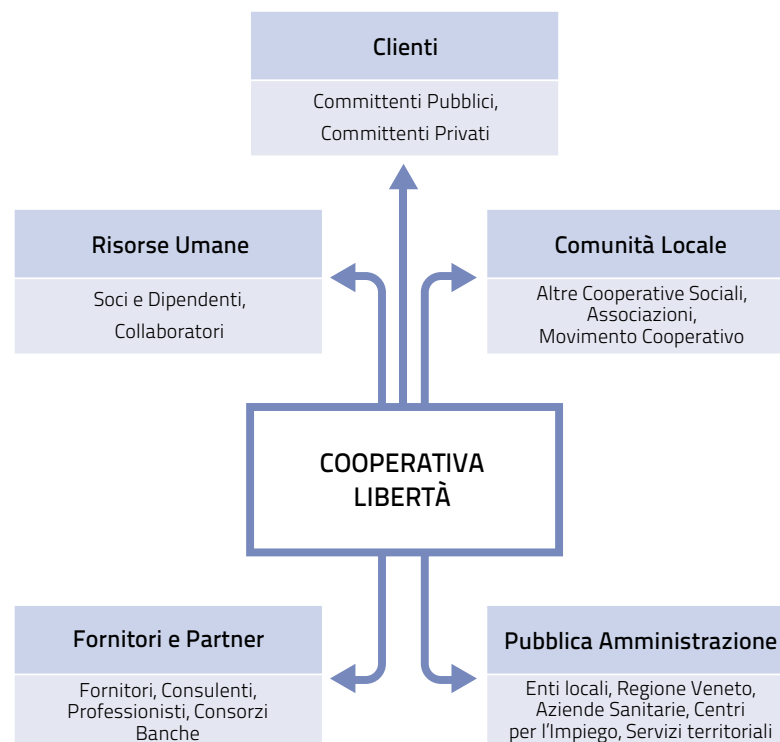
Destinatari del bilancio sociale sono, quindi, tutti quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con la cooperativa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo

coinvolti nelle attività aziendali.

Si distingue tra portatori di interesse (stakeholder) interni ed esterni.

Con stakeholder interni si indicano i soggetti che, a vario titolo, sono inseriti nella vita dell'organizzazione e concorrono in modo diretto alla realizzazione dei suoi obiettivi sociali ed economici; con stakeholder esterni si indicano i soggetti che compongono la rete dei rapporti commerciali, finanziari, sociali e politici dai quali la Cooperativa trae obblighi ed opportunità per la sua azione.

Tali portatori di interessi sono rappresentati nel grafico seguente:



LA RICCHEZZA ECONOMICA CREATA E DISTRIBUITA



2.1 IL VALORE AGGIUNTO

In questo capitolo vengono presentati i principali dati di bilancio ed essi si analizzano in modo da consentire anche una rilettura in chiave sociale della tradizionale contabilità economica.

In tal modo, si rende evidente l'effetto economico (o economicamente esprimibile) che l'attività di Cooperativa Libertà ha prodotto verso alcune categorie di interlocutori: i Soci e i Dipendenti, la Pubblica Amministrazione, il Movimento Cooperativo, la Collettività, la Cooperativa stessa per l'accantonamento di risorse necessarie allo sviluppo, i Finanziatori.

Calcolo del Valore Aggiunto:

	2008	2009	variazione
A) Valore della produzione	€ 4.397.522	€ 4.679.693	+6,4%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 4.394.190	€ 4.682.309	6,5%
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti (e merci)	€ 3.332	€ -2.616	
B) Costi intermedi della produzione	€ 559.653	€ 542.785	-3,0%
Consumi di materie prime, sussidiarie, di consumo, merci	€ 202.242	€ 188.551	-6,8%
Costi per servizi	€ 284.516	€ 280.483	-1,4%
Costi per godimento di beni di terzi	€ 72.895	€ 73.752	1,2%
Valore aggiunto caratteristico (A-B)	€ 3.837.869	€ 3.4136.908	+7,8%
Gestione accessoria	€ 76	€ 33	-57,0%
Ricavi accessori (Interessi bancari)	€ 76	€ 33	-57,0%
Costi accessori	--	--	--
Componenti straordinari	-€ 11.523	-€ 7160	-37,9%
Ricavi straordinari (Sopr. Attive)	€ 2.045	€ 7.433	263,5%
Costi straordinari	€ 13.568	€ 14.593	7,6%
Valore aggiunto	€ 3.826.422	€ 4.129.781	+7,9%

(fonte: contabilità e bilancio 2009)

Il Valore Aggiunto è un indicatore delle risorse economiche prodotte e della loro ripartizione nel contesto territoriale di riferimento: più precisamente è l'aggregato contabile dato dalla differenza tra il valore della produzione e i costi per l'acquisizione di beni e servizi. Esso rappresenta l'aumento di ricchezza che l'impresa è stata in grado di creare durante l'esercizio.

Per capire come tale ricchezza sia stata impiegata e soprattutto a chi è stata distribuita, proponiamo le tabelle di queste pagine: prima si rappresenta il calcolo del Valore Aggiunto e poi la sua distribuzione ai portatori di interessi.

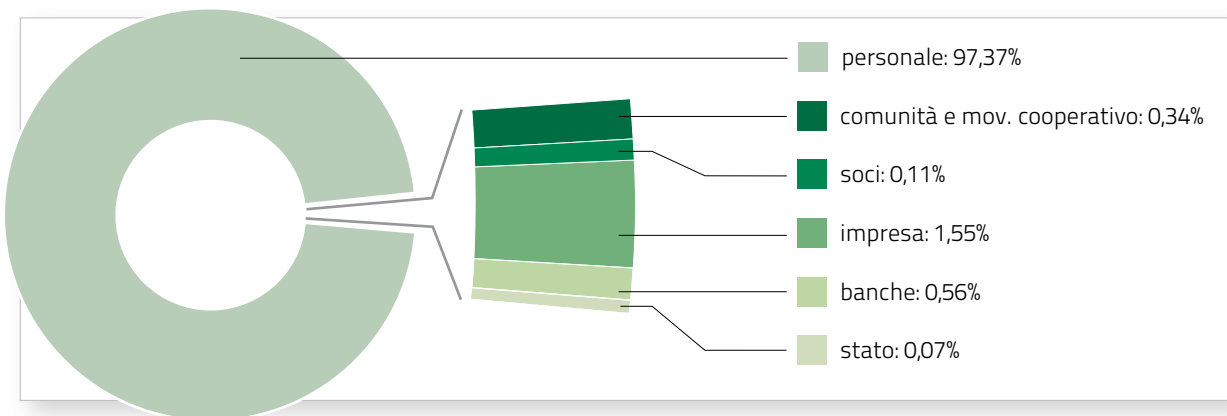
Distribuzione del Valore Aggiunto:

Valore aggiunto come remunerazione a:	2008	2009	variazione
Personale Dipendente (Soci e Dipendenti Non Soci)	€ 3.646.246	€ 4.021.310	+10,3%
Remunerazioni dirette	€ 3.154.271	€ 3.374.856	
Remunerazioni indirette (Inps, Inail)	€ 491.975	€ 646.454	
Stato ed Enti Pubblici (Imposte)	€ 3.111	€ 2.800	-10,0%
Banche e Finanziatori (Oneri per Capitali a Breve Termine)	€ 26.733	€ 22.990	-14,0%
Soci	€ 32.615	€ 4.626	-86,0%
Omaggi e attività sociali	€ 12.615	€ 4.626	
Ristorno	€ 20.000	€ 0	
Sistema Impresa	€ 105.374	€ 63.986	-39,3%
Accantonamenti a riserve	€ 51.837	€ 12.746	
Ammortamenti	€ 53.536	€ 51.240	
Comunità e Movimento Cooperativo	€ 12.344	€ 14.068	14,0%
Altri Consorzi (CSU Zorzetto)	--	€ 8.451	
Coopfond e LegaCoop	--	€ 5.617	
Valore Aggiunto	€ 3.826.422	€ 4.129.781	+7,9%

(fonte: contabilità e bilancio 2009)

Il 2009 ha registrato un aumento del Valore Aggiunto pari al 7,9% rispetto all'anno precedente. Questo significa che gli interlocutori di Cooperativa Libertà, hanno ottenuto, nel complesso, maggiori remunerazioni grazie al suo operato. La ricchezza economica creata e distribuita da Cooperativa Libertà è stata pari a 4.129.781 € ed è stata destinata ai seguenti interlocutori:

Ripartizione ricchezza creata (valore aggiunto 2009)



Dall'analisi del valore aggiunto, si nota come il Personale e Comunità/Movimento Cooperativo abbiano ricevuto maggiori risorse economiche rispetto all'anno precedente.

Invece, Soci (per attività sociali e ristoro) e Impresa hanno avuto un calo nella distribuzione di ricchezza economica a causa del minor utile registrato nel 2009. Anche le Banche hanno avuto un calo per minore costo di interessi passivi, mentre è rimasto

pressoché invariato quanto destinato allo Stato e agli Enti pubblici.

In particolare, la ricchezza economica creata è stata così distribuita:

- il 97,37% al personale (che ricordiamo essere composto al 31/12/2009 da 190 Soci lavoratori e 19 Dipendenti) per le retribuzioni pagate nell'anno e per le risorse impegnate per spese ad esso

dedicate: formazione sulla sicurezza, idoneità fisica medica, dispositivi di protezione individuale, buoni pasto, indennità diverse. Il dato dimostra che la Cooperativa rispetta ampiamente il principio della mutualità prevalente, ovvero, si avvale prevalentemente, nello svolgimento della attività, della prestazione lavorativa dei soci (pari al 94,78% del costo del lavoro).

In questa voce NON sono compresi i compensi per i membri del Collegio Sindacale ed i consulenti.

- Circa lo 0,07% allo Stato ed altri enti pubblici per tasse, imposte ed altri diritti. Tale quota è rimasta pressoché invariata rispetto all'anno precedente in quanto la Cooperativa ha potuto avvalersi anche per il 2009 dell'esenzione totale dell'IRAP prevista dalla Regione Veneto per le cooperative sociali di inserimento lavorativo.

- Il 1,55% al Sistema Impresa, come somma degli ammortamenti della cooperativa e degli accantonamenti a riserva. A causa di una notevole riduzione dell'utile, gli accantonamenti a riserva di quest'anno sono notevolmente inferiori rispetto al 2008.

- Lo 0,11% del valore aggiunto ai Soci sia per le attività sociali realizzate (pacco dono natalizio, pranzo sociale) sia, soprattutto, per il ristorno.

Il ristorno è un vantaggio economico per i soci (e

non anche per i dipendenti non soci) previsto espressamente dalla legge 142/2001: in caso di risultato d'esercizio positivo, la cooperativa può decidere di "premiare" i soci lavoratori con un'integrazione salariale. Nel 2008, cooperativa Libertà ha deciso così di destinare ai Soci € 20.000 (erano stati 50.000 nel 2007, a fronte di un utile conseguito maggiore). L'integrazione del compenso tiene conto di diverse variabili: a) criterio del salario corrisposto al socio, b) qualifica professionale, c) monte ore lavorate, d) anzianità del rapporto associativo. Nel 2009 però, a differenza dei due anni precedenti, considerato l'utile di piccola entità, il ristorno non è stato erogato.

- Lo 0,56% è stato versato a banche quali interessi passivi e oneri per prestiti: questa quota è leggermente inferiore all'anno 2008 poiché è sceso il costo degli interessi per le apposite linee di fido bancario per far fronte ai lunghi tempi di pagamento da parte dei Committenti pubblici.

- Infine, il contributo alla Comunità Locale e allo sviluppo del Movimento cooperativo è stato pari a 0,34%: tale valore deriva dai contributi versati alla Lega delle Cooperative – Comitato Regionale Veneto, dai versamenti al Fondo Mutualistico Coopfond e dalla partecipazione ad altri Consorzi Cooperativi (C.S.U. Zorzetto).

LE RISORSE UMANE



3.1 COMPOSIZIONE DELLE RISORSE UMANE

Cooperativa Libertà è nata per offrire opportunità di lavoro e di emancipazione sociale a persone con problematiche legate, in particolare, alla disabilità fisica e psichica, alcool dipendenza e tossicodipendenza. Per legge, le cooperative sociali di inserimento lavorativo, devono impiegare una percentuale minima di tali persone pari ad almeno il 30% della forza lavoro. Questa percentuale viene rispettata ogni anno, con l'obiettivo di incrementarla costantemente.

Al 31.12.2009 si registra la presenza di 209 lavoratori, tra soci e dipendenti, di cui 52 in stato di svantaggio, così come indicato nella tabella che segue. Ad eccezione di pochissimi casi, i rapporti di lavoro instaurati sono tutti a tempo indeterminato. Più precisamente, nel corso dell'anno sono stati assunti 5 lavoratori a tempo determinato (due nelle attività di pulizie e tre nel settore verde), di cui due ancora presenti al 31.12.2009.

Tabella 1: Lavoratori al 31.12.2009

Anno	Totale lavoratori	Lavoratori non svantaggiati (A)	Lavoratori svantaggiati (B)	% soci lavoratori svantaggiati (B/A)
2006	171	127	44	34,6%
2007	198	150	48	32,2%
2008	204	155	49	31,6%
2009	209	157	52	33,1%

Come si nota dalla tabella 1, nel periodo considerato, la percentuale di persone in stato di svantaggio ai sensi della legge 381/91, varia in modo più o meno significativo in relazione all'incremento di personale normodotato inserito all'interno della Cooperativa.

Questo comporta un costante monitoraggio delle risorse umane, dovendo osservare la percentuale di legge sopra indicata (in quanto valore minimo).

L'obiettivo della Cooperativa è, tuttavia, quello di offrire opportunità di lavoro e di socializzazione al maggior numero di persone in condizione di svantaggio e di incrementare tale percentuale compatibilmente con le caratteristiche e le necessità dei singoli servizi. A questo fine, la Cooperativa è da tempo impegnata in attività e iniziative di sensibilizzazione culturale volte a far superare la diffidenza verso lo svantaggio e a valorizzare le potenzialità del lavoro quale strumento di reinserimento sociale.

D'altra parte, non sono molte le occasioni di convenzionamento diretto ove è possibile progettare azioni concrete di riabilitazione e sviluppo per la persona e, spesso, sono disattesi gli strumenti che la legislazione vigente, sia nazionale che regionale, mette a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni a sostegno e promozione della cooperazione sociale di inserimento lavorativo, pur a fronte di esperienze qualitativamente soddisfacenti e di una ricaduta economica e sociale tangibile.

E' palese che tutte le azioni tese all'inclusione lavorativa di persone svantaggiate possono avere prospettive di continuità ed efficacia solo se accompa-

gnate da una maggiore conoscenza e applicazione degli strumenti previsti dal legislatore a sostegno dell'occupazione e dell'integrazione sociale delle categorie più deboli, nonché dalla diffusione delle esperienze effettuate e dalla rendicontazione dei risultati ottenuti.

Si evidenzia peraltro, un impegno costante della Cooperativa nella ricerca di opportunità di lavoro adeguate per le persone che versano in una condizione di svantaggio e nel mantenimento di un giusto equilibrio tra le necessità dell'impresa e le necessità sociali.

Nonostante non si tratti di un'operazione semplice, Cooperativa Libertà crede infatti nella possibilità di contemperare tali interessi, nell'ottica di contribuire ad una economia diversa che non sia volta esclusivamente al profitto ma sia portatrice delle istanze sociali della collettività.

Tale impegno è evidenziato dalla sua presenza ai tavoli istituzionali, all'adesione a consorzi di cooperative sociali e ad associazioni di solidarietà sociale, nonché attraverso la partecipazione a convegni e seminari dove è chiamata spesso a portare la propria testimonianza.

Composizione della compagine sociale 2009

Dipendenti	19
Soci lavoratori	190
Soci sovventori	5
Soci volontari	Non presenti

Tabella 2: Composizione del personale per sesso al 31/12/2009

LAVORATORI	TOTALE	Uomini	Donne
non svantaggiati	157	46	111
svantaggiati	52	24	28
totale	209	70	139

A fine anno 2009, si registrano n. 139 donne, di cui n. 28 in stato di svantaggio e n. 70 uomini di cui n. 24 in stato di svantaggio. Rispetto all'anno 2008, la presenza maschile è rimasta invariata, quella femminile è aumentata di 5 unità.

Grafico:

Composizione del personale per sesso al 31.12.2009

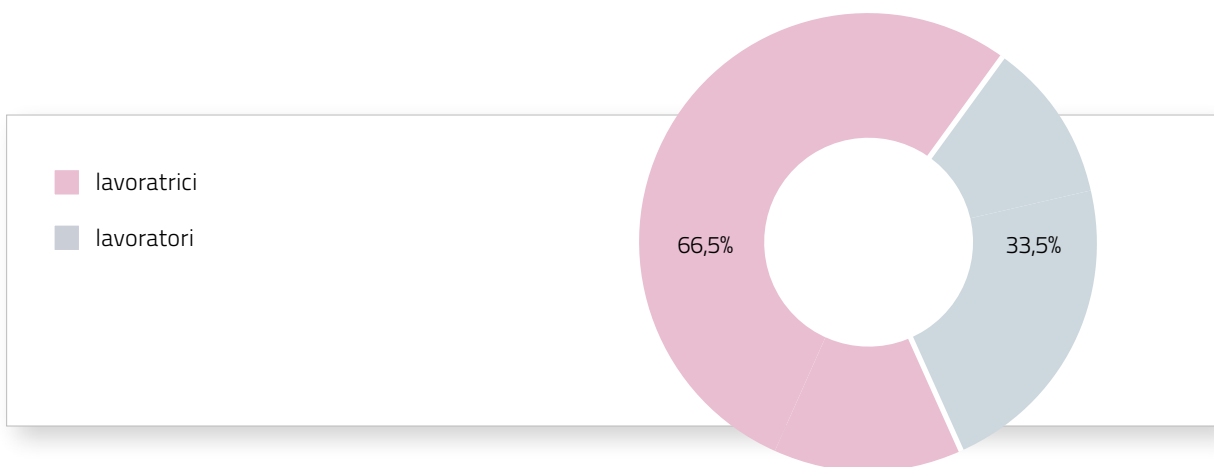


Tabella 3: Distribuzione dei lavoratori per fasce di età

Età	Lavoratori non svantaggiati	Lavoratori svantaggiati	%
26-30	11	1	5,7%
31-35	19	2	10%
36-40	43	8	24,4%
41-45	27	10	17,7%
46-50	30	10	19,1%
51-55	30	8	18,2%
56-60	29	5	16,3%
61-65	16	6	10,5%
oltre 65	4	2	2,9%
TOTALE	209	52	100%

Grafico: Distribuzione dei lavoratori per fasce di età

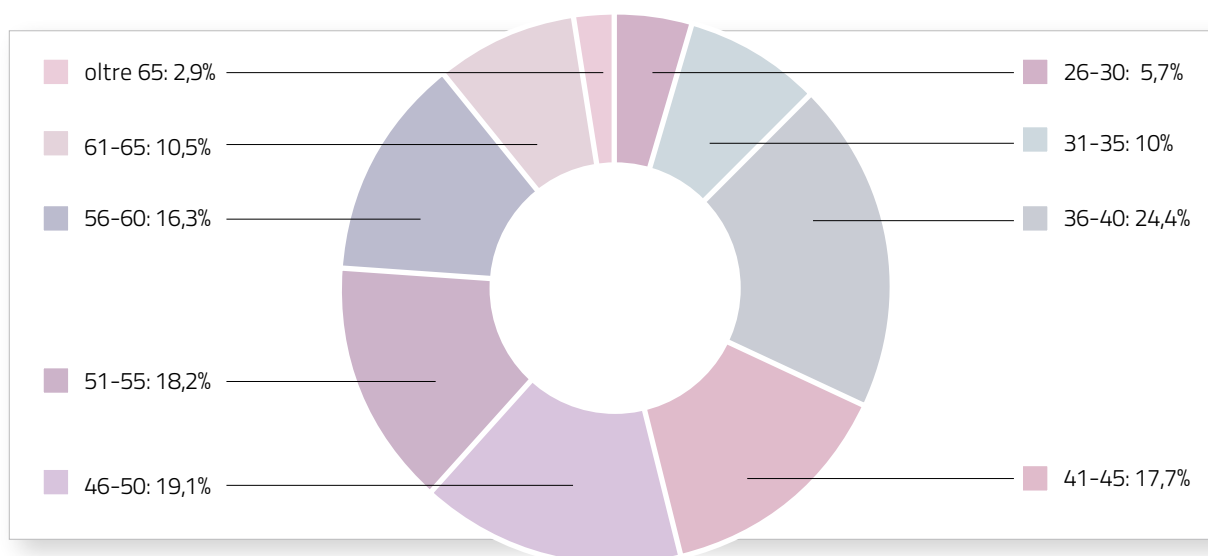


Tabella 4: Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio

Titolo di studio	N. lavoratori	% sul totale dei lavoratori
Nessuno	4	1,91
Lic. Elementare	25	11,96
Lic. Media	102	48,80
Diploma	66	31,58
Laurea	12	5,75
	209	100,0%

Provenienza e luogo di residenza dei lavoratori

Cooperativa Libertà lavora principalmente nell'ambito del territorio della Provincia di Venezia e rappresenta una concreta opportunità occupazionale per persone residenti, in particolare, nei comuni facenti parte del comprensorio delle Aziende Sanitarie 12 e 13 come evidenziato dalla tabella

che segue. Tali dati possono essere utili anche alle Amministrazioni locali per verificare le concrete opportunità di lavoro offerte a persone residenti nel proprio ambito territoriale attraverso i progetti di inserimento effettuati dalla cooperativa.

Tabella 5: Distribuzione complessiva dei lavoratori per Comune di residenza al 31.12.2009

Comune	lavoratori non svant.	lavoratori svantaggiati	totale per comune
Venezia	90	32	122
Mira	12	5	17
Marcon	12	3	15
Spinea	9	1	10
Dolo	2	3	5
Camponogara	4	1	5
Pianiga	3	1	4
Salzano	3	1	4
Martellago	6	0	6
Mirano	4	1	5
Padova	1	0	1
Campagna Lupia	2	2	4
Noale	1	0	1
Quarto D'altino	3	0	3
Campolongo Maggiore	1	0	1
Genova	0	1	1
Piove Di Sacco	1	0	1
S. Maria Di Sala	1	0	1
Vigonovo	1	1	2
Fiesso D'artico	1	0	1
Totale	157	52	209

Nel corso dell'anno, per un breve periodo, hanno lavorato anche persone residenti ad Azzano Decimo (1), Mogliano Veneto (1), Chioggia (1).

Tabella 6: Anzianità di servizio

Permanenza in Cooperativa	lavoratori non svantaggiati	%	lavoratori svantaggiati	%	% sul totale dei lavoratori
meno di 1 anno	11	7,01%	5	9,62%	7,66%
da 1 - 3	47	29,94%	12	23,08%	28,23%
da 3 - 5	17	10,83%	5	9,62%	10,53%
da 5 - 10	53	33,76%	14	26,92%	32,06%
da 10 - 15	18	11,46%	2	3,85%	9,57%
da 15 - 20	4	2,55%	5	9,62%	4,31%
da 20 - 25	6	3,82%	5	9,62%	5,26%
da 25 - 30	1	0,64%	4	7,69%	2,39%
	157		52		

Tabella 7: Permanenza media in cooperativa

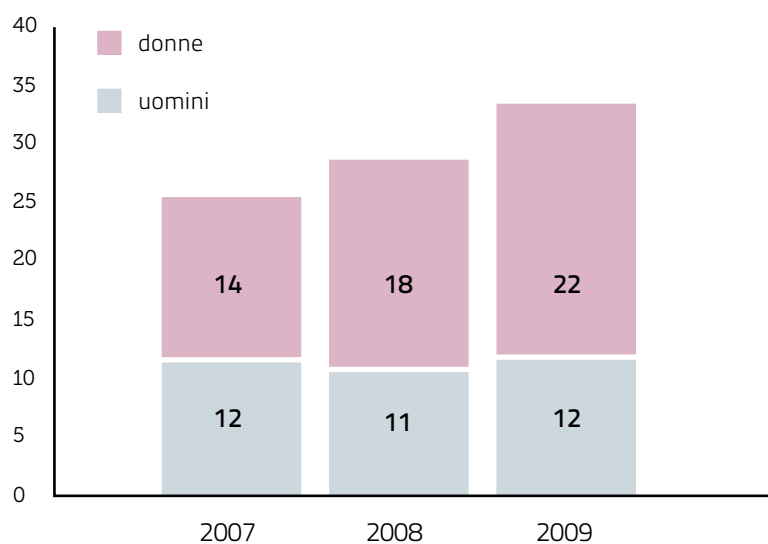
Permanenza media lavoratori non svantaggiati	Permanenza media soci svantaggiati
5,6 anni	8,6 anni

Come si osserva dalle tabelle 6 e 7, il rapporto di lavoro che si instaura con le persone svantaggiate ha una durata media più lunga rispetto a coloro che non versano in tale condizione e che, evidentemente, hanno maggiori possibilità di trovare un'occupazione anche in contesti diversi dalla cooperativa.

Lavoratori stranieri

Al 31/12/2009 sono presenti in cooperativa n. 34 lavoratori stranieri (12 uomini e 22 donne), oltre il 16% dell'organico. Rispetto al biennio precedente, si registra un ulteriore incremento, come evidenziato dal grafico sotto riportato.

Grafico: Lavoratori stranieri in cooperativa al 31.12.2009



La totalità di questi lavoratori è inquadrata con contratto a tempo indeterminato.

La maggior parte di loro (82,4 %) proviene da Paesi non appartenenti all'Unione Europea, con una presenza più incisiva di lavoratori provenienti dal Marocco (17,6 %) e dalla Moldavia (29,4 %).

Tabella 8: Lavoratori stranieri per settore di attività

Settore di attività	N. lavoratori
Manutenzione aree verdi	7
Pulizie	24
Manovalanza	3
Tot.	34

Un'ultima considerazione riguardante i lavoratori stranieri attiene alla loro anzianità di servizio all'interno della cooperativa e al grado di stabilità occupazionale, così come evidenziato dalla tabella che segue.

Tabella 9: Anzianità di servizio lavoratori stranieri

Permanenza in cooperativa	N. lavoratori	%
Inferiore a 12 mesi	3	8,82%
da 1 a 3 anni	13	38,24%
da 3 - 5 anni	8	23,53%
da 5 - 8 anni	7	20,59%
superiore a 8 anni	3	8,82%
Totale	34	100%

3.2 IL LAVORO IN COOPERATIVA

Come indicato dalla tabella n.11, anche nel 2009, l'attività che occupa il maggior numero di persone è quella delle pulizie (104 unità delle quali 30 in stato di svantaggio) : tuttavia, sono significativi, in quanto a numero di operatori e ad opportunità di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, anche

i servizi di manutenzione del verde (17 unità delle quali 4 in stato di svantaggio) e quello di prenotazione di visite mediche (62 unità delle quali 18 in stato di svantaggio).

Il resto del personale è occupato nell'attività di manovalanza, trasporti, dipinture e all'interno dell'ufficio.

Tabella 10: Distribuzione dei lavoratori per attività

Settore di attività	Lavoratori non svantaggiati	Lavoratori svantaggiati	Totale	%
Pulizie	74	30	104	49,76%
Manutenzione del verde	13	4	17	8,13%
Manovalanza specializzata	14	0	14	6,70%
Dipinture	3	0	3	1,43%
Prenotazioni visite mediche	44	18	62	29,67%
Personale amministrativo	9	0	9	4,31%
	157	52	209	100%

3.3 OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALE NEL 2009

Durante l'anno 2009, hanno lavorato in Cooperativa Libertà complessivamente n. 230 lavoratori, di cui n. 209 risultano ancora assunti al 31.12.2009, mentre n.21 hanno terminato il loro rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Tabella 11: Turn over dei lavoratori nel corso del 2009

turnover	Totale	Lavoratori non svantaggiati	soci svantaggiati
assunti	28	20	8
dimessi	21	16	5

L'età media dei lavoratori assunti è di 37,5 anni; l'età media dei lavoratori che hanno cessato il loro rapporto con la cooperativa, è di 38,5 anni.

La domanda di lavoro all'interno della Cooperativa

Cooperativa Libertà intende, da quest'anno, estendere la rendicontazione fatta attraverso il Bilancio Sociale, anche alle domande di lavoro pervenute, dal cui esame è possibile ricavare interessanti informazioni sulle dinamiche dell'occupazione a livello locale, sul profilo e le aspettative di coloro che, più comunemente, si rivolgono alla Cooperativa in cerca di un posto di lavoro, sull'effettiva capacità dell'azienda di creare occupazione.

Si tratta di una prima analisi, certamente non

esaustiva di tutte le informazioni ritenute significative.

Tuttavia, essa rappresenta il punto di partenza per un'indagine più complessa e articolata che ci si prefigge di effettuare nelle prossime edizioni di questo Bilancio.

A questo scopo, la Direzione ha già provveduto a pianificare le azioni necessarie per un'archiviazione sistematica e più ottimale dei curriculum ricevuti.

Allo stato, ci si limita, quindi, ad una valutazione complessiva dei dati relativi all'ultimo biennio.

Ciò premesso, sono numerose le persone che ogni anno si rivolgono alla cooperativa per un posto di lavoro facendo pervenire il proprio curriculum o compilando l'apposita modulistica aziendale.

Nel biennio 2008 - 2009 sono pervenuti all'Ufficio Personale oltre 700 curriculum, la maggior parte dei quali riguarda donne e ciò, evidentemente, in relazione al tipo di servizi erogati.

Molte sono anche le candidature di persone straniere - provenienti per lo più dai Paesi dell'Est

Europeo - come dimostra, del resto, il trend di crescita di tali lavoratori all'interno della cooperativa (vedi par. 3.1).

Il profilo dei candidati è invece, piuttosto variabile, sia per età, che per titolo di studio o per competenze ed esperienze lavorative maturate. Ciò che appare evidente, invece, dai molti colloqui effettuati, è la scarsa conoscenza della realtà cooperativa e del significato della sua mission sociale; ciò che comporta, spesso e purtroppo, anche una carente motivazione a condividerne valori e obiettivi.

3.4 L'INSERIMENTO LAVORATIVO IN COOPERATIVA DI PERSONE IN STATO DI SVANTAGGIO

Cooperativa Libertà promuove l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini (art.1 della legge 381/91).

E' dunque un'impresa con uno scopo di rilevanza pubblica, analoga per modalità operative all'impresa privata ma differente per finalità.

La sua azione è finalizzata infatti a creare opportunità di lavoro e di relazione per persone che versano in condizione di svantaggio fisico, psichico o sociale, favorendone l'integrazione sociale e contribuendo a migliorarne la qualità di vita.

L'attività di inserimento lavorativo svolta da Cooperativa Libertà avviene secondo una specifica procedura del Sistema di Qualità aziendale conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008 ed è certificata dal 2003.

La presenza di linee guida chiare e condivise con i Servizi di integrazione, consente infatti di gestire in modo più adeguato l'intero percorso, assicurando altresì migliori risultati.

Ogni percorso di inserimento lavorativo fa riferimento ad un progetto individuale definito in collaborazione con i competenti Servizi di integrazione lavorativa dell'Azienda Sanitaria. L'obiettivo del progetto è quello di favorire l'approccio della persona svantaggiata con il mondo del lavoro, nel contesto "protetto" della cooperativa e quindi con modalità e tempi rapportati alle necessità del singolo caso.

Le capacità che la persona potrà acquisire attraverso il percorso delineato, sono sia di tipo operativo (la capacità di svolgere il servizio proposto), sia relazionale.

Il percorso di inserimento al lavoro prevede inoltre il coinvolgimento della persona in tutte le attività promosse dalla cooperativa, non solo quelle prettamente lavorative, come ad esempio le riunioni informative, le attività di formazione, gli incontri istituzionali e i momenti di socializzazione.

Ciò premesso, in base alle diverse necessità valutate con il competente Servizio di integrazione lavorativa, viene inizialmente programmato un periodo di tirocinio con tre possibili finalità:

- il consolidamento di abilità lavorative in vista dell'instaurazione del rapporto di lavoro con la cooperativa: esso mira per lo più a favorire percorsi di reingresso nel mondo del lavoro di persone che ne sono rimaste lontano per lunghi periodi e che necessitano, almeno inizialmente, di esprimere le proprie capacità in un contesto "protetto";
- l'acquisizione di competenze lavorative e relazionali volte alla maturazione complessiva della persona ma non necessariamente finalizzate ad un successivo rapporto di lavoro, essendo il tirocinio parte di un percorso terapeutico-riabilitativo più ampio;
- l'inserimento della persona in un contesto organizzato come quello lavorativo, per fini essenziali.

mente relazionali e di integrazione sociale.

L'evoluzione di tali progetti viene costantemente monitorata in accordo e con la collaborazione dei competenti Servizi di Integrazione Lavorativa.

Nel corso del 2009 sono stati gestiti otto progetti di tirocinio e orientamento al lavoro in collaborazione con i servizi di integrazione lavorativa. Tre di questi sono la prosecuzione di percorsi formativi avviati l'anno precedente nelle attività di pulizie e manutenzione del verde, mentre 5 sono i progetti avviati ex novo nel corso dell'anno (tre nel settore pulizie, uno nel settore della manutenzione del verde e uno nelle attività di dipinture). Nell'ambito di tali progetti le assunzioni sono state due.

Tre progetti risultano ancora aperti al 31.12.2009.

Si registrano inoltre n. 5 assunzioni di lavoratori appartenenti alle categorie speciali, avviati con la collaborazione del Centro per l'impiego della Provincia di Venezia e occupati nel servizio di prenotazione visite mediche dell'Azienda Sanitaria locale. Solo due di questi lavoratori sono ancora presenti al 31.12.2009.

Negli altri casi, il rapporto di lavoro si è interrotto per inconciliabilità del servizio con le condizioni personali e di salute del lavoratore.

La collaborazione con i Servizi invianti del Territorio

Per Servizi invianti si intendono le strutture socio-sanitarie o socio-assistenziali che hanno in carico le persone con difficoltà di vario tipo e che organiz-

zano per queste percorsi di inclusione sociale fra i quali l'inserimento lavorativo come forma di integrazione nella società.

Si tratta di servizi, in genere, pubblici, che fanno riferimento ai Comuni, alle Aziende Sanitarie o ad altri enti.

I Servizi socio-sanitari che nel corso del 2009 hanno collaborato con cooperativa Libertà sono i seguenti:

a) Servizi con funzioni sanitarie: i Centri di Salute Mentale (CSM); i Servizi per la Tossicodipendenza (SERT); le Commissioni mediche che riconoscono le condizioni di invalidità civile;

b) Servizi con funzioni sociali: il Servizio di Inserimento Lavorativo (SIL) delle Aziende Sanitarie 12 e 13; il Servizio Sociale per Adulti del Ministero di Grazia e Giustizia, cui riferiscono le persone ammesse alle misure alternative alla detenzione (semilibertà, affidamento ai servizi sociali); il Servizio Sociale di Base del Comune, il Servizio Collocamento Disabili della Provincia di Venezia.

L'interlocutore principale dei Servizi sanitari e sociali all'interno della cooperativa è l'Ufficio del Personale, soprattutto per quanto attiene agli aspetti procedurali e di stipula dell'apposita convenzione di inserimento; l'organizzazione del lavoro e il monitoraggio dei percorsi di inserimento nell'ambito dei singoli cantieri è, invece, competenza dei Responsabili di settore e dei capisquadra con la collaborazione degli operatori dei Servizi.

Tabella 12: Soci lavoratori inseriti ai sensi della legge 381/91 al 31.12.2009

Servizio di provenienza	N. Soci
S.I.L. ULSS 12 Veneziana	28
S.I.L. ULSS 13 Dolo - Mirano	10
SERT ULSS 12 - 13	2
Servizi Sociali di Sorveglianza	2
Centro per l'impiego prov. di Venezia – categorie speciali	10
Totale	52

Le tipologie di svantaggio maggiormente presenti all'interno di cooperativa Libertà sono il disagio psichico-psichiatrico e la disabilità, e ciò in relazione alla storia della cooperativa, nonché al tipo di attività svolte.

Sono continuati anche nel 2009, gli incontri periodici con gli operatori dei servizi territoriali, volti a discutere e verificare nel tempo, l'adeguatezza dei vari progetti individuali. Si tratta di una collaborazione sicuramente positiva, che sarebbe utile poter intensificare.

Altrettanto utile sarebbe una maggiore collaborazione tra i suddetti Servizi, soprattutto quando il

medesimo utente necessita di forme di sostegno riconducibili a Servizi diversi.

Ciò è particolarmente vero e importante nel momento in cui si presentano situazioni di 'crisi' che richiedono l'intervento e il supporto di figure specialistiche e specifiche professionalità.

Un'ulteriore considerazione riguarda il coinvolgimento dei Centri di Salute Mentale e la necessità di una migliore relazione tra questi e il Medico del Lavoro preposto a valutare, nel tempo, l'idoneità lavorativa della persona inserita. Si tratta di una esigenza più volte segnalata che, purtroppo, a tutt'oggi, nonostante le iniziative assunte, non trova ancora piena attuazione.

3.5 QUALITÀ DEL LAVORO: FORMAZIONE, SICUREZZA, COINVOLGIMENTO

La formazione

Cooperativa Libertà attribuisce da sempre molta importanza alla formazione intesa non solo come processo finalizzato all'acquisizione e all'aggiornamento di competenze professionali, ma anche ad accrescere il patrimonio personale di esperienze e cultura di ciascun individuo.

Annualmente, provvede all'analisi dei bisogni formativi e alla pianificazione delle singole attività, coinvolgendo gli enti preposti e i vari responsabili di funzione.

Nel corso del 2009 l'attività formativa svolta ha affrontato sia questioni di tipo tecnico-specialistico, sia quelle afferenti l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, coerentemente con la mission sociale. Ove è stato possibile, si è fatto ricorso al Fondo Sociale Europeo (FSE) per la formazione.

Tutte le attività pianificate per l'anno 2009 sono state svolte, ad eccezione della formazione del personale sulle tematiche inerenti la responsabilità sociale d'impresa e la norma SA 8000 che andrà pertanto ripresa quanto prima.

Si riportano di seguito alcuni dei temi trattati:

- Organizzazione del lavoro – lavorare per processi
- Affiancamento per l'inserimento lavorativo
- Allestimento cantieri
- Normativa appalti e affidamenti diretti
- Responsabilità amministrativa delle persone

giuridiche ex D.lgs. 231/2001

- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Primo soccorso
- Emergenza incendio
- Tutela della privacy

La sicurezza sul lavoro

Le condizioni di salute e sicurezza dei propri lavoratori sono di estrema importanza per cooperativa Libertà che dedica a questa materia moltissima attenzione e impegno nel volgere al continuo miglioramento.

Prova di questo, è la realizzazione dello specifico Sistema di gestione descritto nella sezione 1 di questo Bilancio.

Coerentemente con la politica aziendale adottata, Cooperativa Libertà ogni anno investe ingenti risorse, non solo in attrezzature e dispositivi di sicurezza certificati, ma anche e soprattutto nella formazione specifica del personale e nel coinvolgimento dei preposti.

Un ruolo importante viene svolto altresì dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che, come prescritto dalla normativa, sono stati oggetto di formazione specifica mediante la partecipazione ad appositi corsi presso gli Enti preposti.

Consapevole della complessità della materia e dei riflessi positivi che ogni miglioramento apportato in questo ambito ha sui lavoratori e sulla qualità delle prestazioni fornite, Cooperativa Libertà, nel

corso dell'anno, ha completato il progetto per la realizzazione di un Sistema di gestione e controllo della Sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001, a garanzia di un'attenta e scrupolosa osservanza delle normative specifiche, con particolare riferimento al D.Lgs.81/2008.

Una rapida panoramica sulle attività svolte nel corso dell'anno relativamente alla sicurezza, dà evidenza dell'impegno costante della cooperativa in tale particolare ambito, durante l'intero esercizio.

A tal fine, si evidenzia che sono stati effettuati sopralluoghi per la rilevazione dei rischi e l'adozione di adeguate misure di sicurezza esplicitate in appositi piani operativi; sono state effettuate riunioni con il Servizio di protezione e prevenzione aziendale e con i Rappresentanti dei Lavoratori per l'aggiornamento del Documento di valutazione dei

rischi; è stata fornita la necessaria collaborazione ai committenti per la gestione dei rischi interferenziali; è stata garantita la necessaria sorveglianza sanitaria ed erogata la prescritta formazione al personale, come prescritto dagli artt. 36 e 37 del D.lg.s. 81/2008.

A questo proposito, si evidenzia che nel corso del 2009 le ore erogate per la formazione e l'aggiornamento del personale in materia di sicurezza sul lavoro, sono state 683 – circa il 50% in più di quelle erogate nel 2008 – avendo provveduto, tra l'altro, alla formazione di n. 26 preposti - come previsto dalla vigente normativa - e ad un corso specifico sull'allestimento cantieri mobili rivolto agli operatori addetti alla manutenzione del verde.

Il prospetto che segue, riassume la formazione erogata nel corso dell'anno in materia di sicurezza.

Rischi, misure di sicurezza e dispositivi di protezione individuale

Allestimento cantieri mobili – Istruzioni operative di sicurezza per l'utilizzo delle motoseghe
– Istruzioni operative di sicurezza per l'utilizzo del compattatore cartoni.

Formazione dei Preposti

Aggiornamento periodico RLS

Aggiornamento periodico addetti al Primo Soccorso

Formazione addetti all'emergenza incendio

Nel 2009 le spese per l'acquisto di Dispositivi di Protezione Individuale per il personale operativo ammontano a 5.300,00 euro (somma di poco inferiore al 2008) – e quelle per reintegro vestiario da lavoro risultano pari ad euro 3.300,00.

Anche le visite mediche si sono svolte regolarmente, secondo le diverse periodicità indicate nel protocollo sanitario predisposto dal medico competente: nel corso dell'anno sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria 127 lavoratori, pari ad oltre il 60% dell'organico, oltre agli accertamenti obbligatori per la verifica dello stato di alcooldipendenza e per la ricerca di sostanze psicotrope-stupefacenti in relazione alla specifica mansione .

Gli infortuni verificatisi nel corso dell'anno sono stati 6 di cui 3 in itinere, ai quali si aggiungono due infortuni accaduti l'anno precedente e che proseguono nel 2009. Il costo complessivo di tali eventi infortunistici - che la Cooperativa ha anticipato all'INAIL- è stato di circa 14.000,00 euro.

Comunicazione interna

Cooperativa Libertà considera la comunicazione interna parte integrante della propria organizzazione e ha quindi adottato una serie di azioni volte a favorire la circolazione delle informazioni al suo interno (riunioni, colloqui individuali, assemblee aziendali, attività di formazione, circolari).

Una buona comunicazione interna sviluppa il senso di appartenenza, migliora la qualità delle relazioni e

consente di interiorizzare i valori aziendali.

Ma essa è anche indice di attenzione e sensibilità verso le persone con le quali si condividono esperienze, ideali, obiettivi, responsabilità.

A questo scopo, è stato a suo tempo istituito anche un giornalino aziendale denominato "Le ali della Libertà", la cui pubblicazione si è purtroppo interrotta nel corso del 2008 a causa del sovraccarico di lavoro che ha interessato l'Ufficio e coloro che si dedicavano alla redazione degli articoli.

L'auspicio è di ripristinare tale strumento informativo non appena vi saranno le condizioni per garantirne la continuità.

I CLIENTI E I SERVIZI



4.1 IL RAPPORTO CON IL MERCATO

Il 2009, nonostante le difficoltà incontrate (carenza di liquidità, minori opportunità di mercato dovute alla crisi contingente che ha colpito il Paese, criticità di alcuni servizi a bassa redditività ecc.), evidenzia un aumento dei ricavi di circa il 6,5% rispetto al fatturato 2008 e, seppur in misura contenuta rispetto agli anni precedenti, conferma un trend di crescita iniziato nel 2004.

Nel Bilancio 2009 si nota che il 29,78% del fatturato proviene da commesse affidate ai sensi della Legge 381/91: si registra quindi una diminuzione di tali rapporti rispetto al 2008 (38,5%).

Permane, purtroppo la tendenza da parte di molte pubbliche amministrazioni a non utilizzare le possibilità offerte dal convenzionamento diretto previsto dalla legge 381/91 per i servizi di importo

inferiore alla soglia comunitaria, preferendo, anche in tal caso, indire apposita gara.

Si registra, peraltro, il ricorso da parte di alcune stazioni appaltanti, a procedure di gara riservate alle cooperative sociali e all'introduzione nei bandi gara di particolari clausole volte a promuovere modalità di esecuzione del contratto coerenti con obiettivi di carattere sociale.

A tale risultato hanno certamente contribuito anche l'attuale legge regionale e i numerosi atti di indirizzo che si sono susseguiti in questi ultimi anni, con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il ruolo della cooperazione sociale anche sotto il profilo della produttività economica e della qualità dei servizi erogati.

Grafico: Suddivisione del fatturato per tipologia di servizi

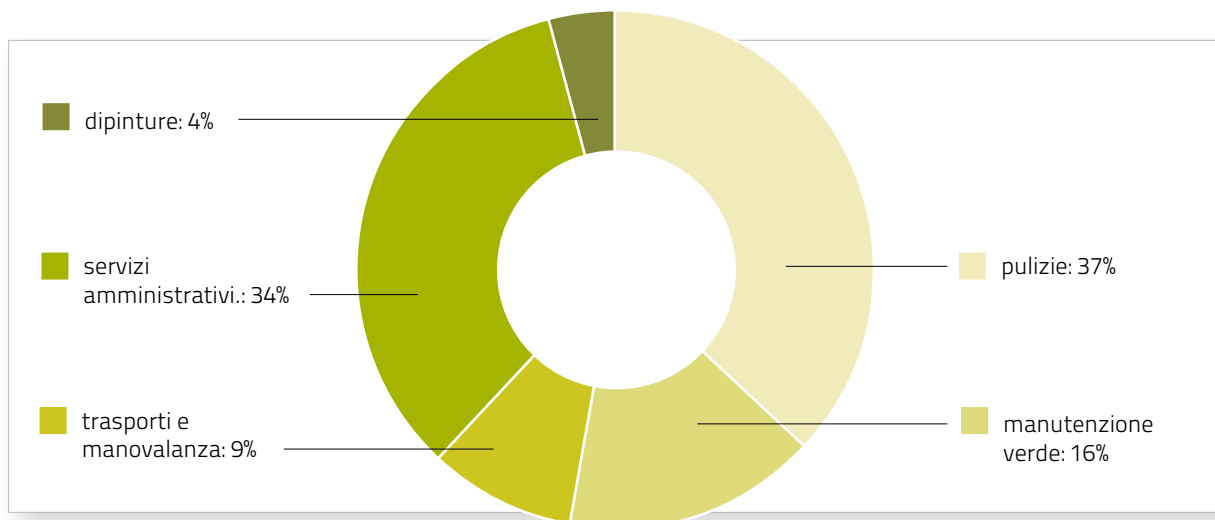


Grafico: Quote di fatturato per tipologia di committenza

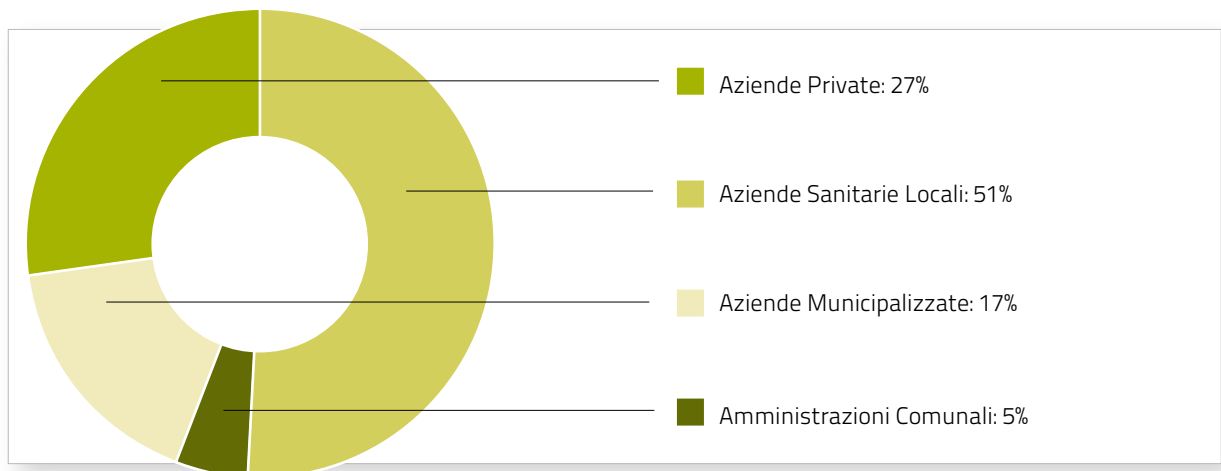
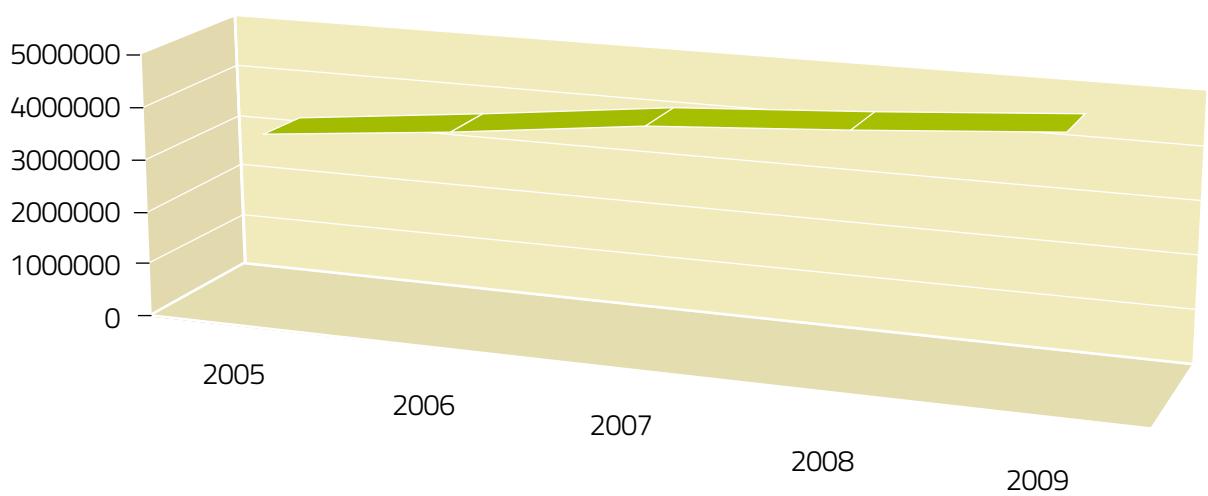


Grafico: Andamento del fatturato negli ultimi 5 anni



Indagine di soddisfazione del cliente

L'applicazione del Sistema di Qualità aziendale e la sua implementazione, risponde all'esigenza di comunicare la volontà della cooperativa al miglioramento continuo dei diversi processi di erogazione del servizio e ciò al fine di una maggiore soddisfazione del cliente interno ed esterno.

La corretta gestione del Sistema consente, infatti, alla cooperativa di volgere alla costante e progressiva ottimizzazione delle risorse, nonché alla individuazione e alla rimozione delle eventuali inefficienze.

A questo fine, si rivela particolarmente importante la collaborazione del cliente e la valutazione che esprime relativamente alla qualità del servizio ricevuto.

Ciò comporta una costante tensione a migliorare non solo il risultato del lavoro svolto, ma anche la qualità dell'intero processo di erogazione.

E' importante sottolineare che l'approccio con il cliente non è prerogativa di un'unica funzione (direttiva o commerciale), ma coinvolge il lavoro di tutti, sia pure in misura diversa e in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, con l'obiettivo di una partecipazione diffusa ai risultati dell'azienda e una responsabilizzazione consapevole nello svolgimento delle attività dell'impresa.

Cooperativa Libertà provvede a monitorare periodicamente il livello di soddisfazione dei propri clienti rispetto ai servizi erogati.

Tale indagine viene svolta attraverso la somministrazione di apposito questionario, oppure direttamente, attraverso colloquio con il cliente, ma può essere rilevata anche da apposite attestazioni di servizio rilasciate dallo stesso.

I risultati dei questionari opportunamente rielaborati e messi a confronto con gli anni precedenti, sono oggetto di discussione nei gruppi di lavoro, per stimolare riflessioni e proposte volte al miglioramento dell'organizzazione interna e della qualità delle prestazioni.

L'esito dell'indagine effettuata nel corso del 2009, è

risultato complessivamente positivo con un livello di soddisfazione particolarmente elevato per quanto attiene a capacità organizzativa, osservanza della normativa di sicurezza, tempestività di intervento. I reclami rilevati, peraltro, hanno consentito di migliorare la gestione del servizio e l'efficienza delle prestazioni.

L'obiettivo di cooperativa Libertà resta comunque il miglioramento continuo non solo dei processi di erogazione del servizio ma anche delle relazioni commerciali in un'ottica di collaborazione con il cliente.

IL TERRITORIO, LA COMUNITÀ, LA COOPERAZIONE



5.1 IL RAPPORTO CON IL TERRITORIO

Cooperativa Libertà cerca di orientare le proprie scelte alla promozione del benessere collettivo, stimolando la partecipazione e la responsabilità di singoli e di gruppi verso l'integrazione nel tessuto sociale di chi vive una condizione di difficoltà.

La sostenibilità economica e sociale è un principio cardine della politica di Cooperativa Libertà così come l'impegno a costruire rapporti solidi e duraturi con le realtà del territorio in cui opera.

A tal fine, essa interagisce quotidianamente con una molteplicità di soggetti, principalmente enti pubblici, istituzioni, imprese sociali, non trascurando tuttavia la collaborazione e le opportunità che possono essere offerte anche dal settore privato, rispetto al quale sono stati pianificati obiettivi di sviluppo.

In relazione allo scopo sociale perseguito, di particolare rilievo è la collaborazione pluriennale con i Servizi di Integrazione Lavorativa delle Aziende Sanitarie ULSS 12 Veneziana e ULSS 13 Dolo-Mirano-Noale, la partecipazione alla programmazione dei Piani Socio Sanitari di Zona relativi ai settori della Psichiatria e della Disabilità e la sua collaborazione a progetti di ricerca o formazione volti ad approfondire temi di rilevanza sociale.

In tale ottica si pone ad esempio l'adesione di Cooperativa Libertà al Progetto comunitario "Teutor Training for European Tutor in job Rehabilitation", con l'obiettivo principale di definire modalità

comuni e condivise per la gestione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e per la formazione della figura del tutor. Un progetto formativo pilota multinazionale, partito dall'analisi dei contesti locali per essere poi adattato e implementato attraverso le singole esperienze dei Paesi partecipanti (oltre all'Italia, anche Francia, Bulgaria e Polonia). Nell'ambito di tale progetto Cooperativa Libertà ha portato la propria esperienza in merito, fornendo altresì supporto alle attività didattiche.

Cooperativa Libertà, inoltre, offre la propria disponibilità ad accogliere in stages giovani disoccupati residenti nei Comuni del comprensorio delle Aziende ULSS 12 e 13, con l'obiettivo di rafforzare le loro competenze professionali e relazionali, aiutandoli ad acquisire autonomia e sicurezza attraverso percorsi formativi funzionali al successivo inserimento in azienda.

Un fronte particolarmente ampio di interazione e dialogo con la comunità locale è il progetto "Venezia per l'Altraeconomia", a cui la cooperativa Libertà ha partecipato attivamente anche nel 2009. Il progetto, che aggrega decine di attori dell'economia solidale veneziana, ruota intorno ad uno spazio permanentemente destinato dal Comune di Venezia alla promozione delle forme di produzione e consumo più attente al benessere collettivo. Nel corso del 2009, il progetto ha prodotto numerosi momenti di incontro tra le diverse realtà

associate, mentre molteplici e varie sono state le attività organizzate per creare partecipazione e condivisione con la cittadinanza.

Sempre nell'ottica della partecipazione e della interazione con la comunità locale, anche nel 2009 la Cooperativa ha dato un piccolo contributo ad associazioni del territorio a sostegno delle loro attività e iniziative (Associazione Viviteatro e Centro

Sportivo Culturale Asseggiano).

Tra i momenti ricreazionali e sociali più significativi, ricordiamo, infine, il consueto pranzo di Natale al quale anche quest'anno hanno partecipato numerosi soci e amici della cooperativa: un'occasione importante per ritrovarsi insieme in un contesto diverso da quello lavorativo, per ribadire l'importanza della partecipazione e della condivisione degli obiettivi aziendali.

5.2 SOSTEGNO AL MOVIMENTO COOPERATIVO

Cooperativa Libertà aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue e fa parte della Direzione regionale di Legacoop Sociali. Il contributo associativo versato per il 2009 è stato di Euro 5.223,26. Una manifestazione di sostegno al Movimento cooperativo si realizza anche con la destinazione del 3% dell'utile di bilancio al fondo mutualistico Coopfond in base alla legge 59/92, per la promozione e lo sviluppo delle imprese cooperative.

La tabella che segue riassume le partecipazioni al 31.12.2009:

Descrizione	Importo Euro
Confidi CoopVeneto	1.549,37
Consorzio Sociale Unitario Zorzetto	1.750,00
Consorzio C.F.S.	250,00
Consorzio Ivana Garonzi	1.000,00
Prisma Servizi	3.098,60
Energia Solidale	5.175,00
Associazione AERES	500,00
Totale partecipazioni	13.322,97

