

Bilancio Sociale
2021
Società Cooperativa
Sociale Libertà

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Introduzione

Il Bilancio Sociale consente di fornire ai diversi soggetti interessati, informazioni qualitative e quantitative sugli effetti sociali ed economici che derivano dalle scelte effettuate da un'organizzazione e che potrebbero influenzare in modo significativo le loro valutazioni.

Unitamente al bilancio di esercizio, il Bilancio Sociale è strumento di comunicazione e trasparenza, che consente di condividere con tutti i portatori di interesse, gli elementi identitari di un'organizzazione e i risultati del suo operato, in tal modo contribuendo anche al suo miglioramento e sviluppo.

Il presente documento è stato redatto secondo le linee guida definite dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con decreto 4 luglio 2019 e si prefigge di comunicare, in modo semplice e chiaro, a tutti coloro che ne hanno interesse, gli aspetti significativi che contraddistinguono Cooperativa Libertà e i risultati di quanto essa ha realizzato nel corso del 2021. Esso risponde all'impegno costante dell'azienda a migliorare le relazioni con i propri interlocutori: relazioni che si basano sulla fiducia reciproca, sulla trasparenza e correttezza delle azioni, su un dialogo che vuole essere sempre aperto e costruttivo.

Dopo una breve presentazione della cooperativa, del suo sistema di governo e della mappa degli stakeholder, segue la relazione sociale dove viene dato ampio spazio alle risorse umane, alla qualità dei servizi - con alcuni riferimenti all'attività di inserimento lavorativo - la situazione economico finanziaria e, infine, gli obiettivi di miglioramento.

Come già accennato, i dati contenuti in questo Bilancio si riferiscono all'esercizio finanziario 2021 ma, laddove ritenuto significativo e utile per la valutazione del trend aziendale, si è preso in considerazione l'ultimo triennio di attività.

Cooperativa Libertà nella redazione del proprio Bilancio Sociale ha lavorato autonomamente, coinvolgendo le diverse funzioni aziendali titolari di dati e informazioni, cercando di organizzarle in modo semplice e con un linguaggio chiaro per facilitarne la lettura.

L'obiettivo, per i prossimi anni, è di implementare queste informazioni, per un'analisi sempre più ricca e articolata, coerentemente ai principi di redazione del Bilancio Sociale definiti dal decreto ministeriale sopra citato.

Il presente bilancio è diffuso all'interno dell'azienda attraverso i seguenti canali:

- assemblea dei Soci, che lo approva dopo esame da parte dell'organo di controllo;
- affissione nelle bacheche aziendali;
- invio mediante email a coloro che ne facciano richiesta.

E' inoltre messo a disposizione della generalità dei portatori di interesse, mediante pubblicazione sul sito web: www.cooperativiliberta.org

La lettera del Presidente

Il bilancio sociale, integra e chiarisce il bilancio economico.

E' un momento di riflessione, dove ripercorrere la storia in cui si è affermato il pensiero sociale cooperativistico, e dove è sempre presente l'origine del pensiero di Franco Basaglia: la sua idea, sempre attuale e fonte di ispirazione del vuoto istituzionale creatosi dopo la rivoluzione ideologica in merito al ripensamento sui metodi di cura, trova sempre un fondamento nella realtà dei fatti.

"NEL VUOTO PUOI SCRIVERE LA STORIA E I SUOI VALORI"

Negli anni si è lottato per imporre un welfare che responsabilizzasse la crescita e la dignità della persona, e noi sappiamo che le cooperative sociali, allora come oggi, sono state importanti per raggiungere tali obiettivi. Temi come: l'opportunità di riscatto sociale e crescita personale, l'assunzione di responsabilità crescente e diffusa, il rispetto dell'individualità, la sensibilità crescente nei confronti dei deboli ed emarginati, portano ad una consapevolezza che concorre allo sviluppo del benessere della comunità.

Nel 2021, molti sono stati i percorsi istituzionali che hanno visto la possibilità di confronti tra i diversi attori del PUBBLICO e del PRIVATO (sociale), sul tema della co-progettazione. Proprio perché era emersa la necessità/bisogno da parte di tutti, attraverso una giusta visione in merito alle potenzialità, insite nella co-progettazione, attraverso le quale si possono ottenere dei risultati oggettivi.

E' stata affrontata una riflessione comune sugli effetti della PANDEMIA, e di come essa abbia sradicato tutte le certezze che fino ad allora si erano consolidate. Siamo passati da una situazione che appariva eccezionale, temporanea, ad un problema che doveva essere affrontato in modo sistematico, ed in qualche modo ci siamo ritrovati a dover (come diceva Franco Basaglia) riscrivere la storia e i suoi valori.

La visione da angolazioni diverse di uno stesso problema o risorsa, mettendole poi a confronto, ci permette di riscoprire parti di soluzione che singolarmente non erano così evidenti, e proprio dalla sinergia, possono moltiplicarsi risorse e soluzioni.

Partendo quindi da questa nuova esperienza e da questi ideali di co-progettazione, il mio augurio è che si continui su questo percorso delineato in quest'ultimo anno, per poi consolidarsi nel prossimo futuro in modo sempre più proficuo, per un BENESSERE SOCIALE concreto e reale, rispetto alle sfide che il futuro ci sta prospettando

Nota Metodologica

Come già accennato, i dati di questo Bilancio Sociale si riferiscono **all'esercizio finanziario 2021** ma, laddove ritenuto significativo e utile per la valutazione del trend aziendale, si è preso in considerazione l'ultimo triennio di attività.

Dati Anagrafici

Ragione Sociale: **Società Cooperativa Sociale Libertà**

Partita IVA: **00703690271**

Codice Fiscale: **00703690271**

Forma Giuridica: **Società Cooperativa sociale tipo B**

Settore Legacoop: **Sociale**

Anno Costituzione: **1977**

Associazione di rappresentanza: **Legacoop**

Consorzi partecipati: **Consorzio Sociale Zorzetto**

Sede Legale

Indirizzo: **Via Gazzera alta 44**

C.A.P.: **30174**

Regione: **Veneto**

Provincia: **Venezia**

Comune: **Venezia**

Telefono: **041/917508**

Fax: **041/910577**

Email: info@cooperativaliberta.org

Sito Web: www.cooperativaliberta.org

Tipologia attività

Tipo b) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4 della Legge 381/1991

Descrizione attività svolta

Libertà è una cooperativa sociale finalizzata all'integrazione lavorativa di persone in stato di svantaggio ai sensi della legge 381/91 (Disciplina delle cooperative sociali).

Nasce nel 1977 per iniziativa di un gruppo di degenti ed operatori dell'Ospedale psichiatrico di Venezia come tentativo di superamento – attraverso il lavoro – della struttura manicomiale e dell'emarginazione sociale. Il nome LIBERTA' dato alla cooperativa si ispira proprio a tale esigenza di indipendenza e autonomia.

Principali attività:

- pulizie civili, sanitarie, industriali; manutenzione aree verdi;
- prenotazione visite mediche e riscossione ticket; manovalanza e trasporto c/t;
- tinteggiatura
- installazione e manutenzione di arredi e parchi gioco

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Igiene ambientale e salubrità degli ambienti, Manutenzione verde e aree grigie, Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera.

Cooperativa Libertà opera prevalentemente nell'ambito della Regione Veneto e, particolarmente, nel territorio delle Province di Venezia, Padova, Rovigo e Treviso.

La cooperativa si rivolge sia al mercato pubblico che privato, principalmente nei settori pulizie, manutenzione del verde e manovalanze. Nonostante la forte concorrenza nei settori tradizionali di attività e la difficoltà, talvolta, ad accedere a taluni servizi per mancanza di requisiti specifici o dimensionamento della struttura, riesce ad avere una buona stabilità sul mercato. Il costante monitoraggio consente di allineare le strategie operative e definire gli obiettivi di miglioramento.

La buona organizzazione, favorita dall'adozione di validi strumenti di gestione, la valorizzazione delle risorse umane, l'implementazione, anche tecnologica, delle metodologie di lavoro e un buon livello professionale nei servizi erogati, ha comunque permesso a cooperativa Libertà di mantenere la maggior parte dei propri clienti anche nei periodi più difficili, come quello determinato dall'emergenza sanitaria tuttora in corso, compensando attività cessate o ridotte, con nuovi servizi.

Il settore verde ha implementato fatturato e risorse, con una espansione dell'ambito territoriale di operatività, così pure l'attività di installazione e manutenzione arredo e parchi gioco che nel 2020, è stata tra l'altro inserita nel campo di applicazione del Sistema di gestione integrato.

La politica aziendale è fondamentalmente centrata sulla qualità dei servizi, la trasparenza delle azioni, il rispetto delle norme e, più in generale, sui valori nei quali si concretizza la sua mission sociale.

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

La Cooperativa Sociale Libertà nasce nel 1977, dalla volontà di alcuni pazienti ed operatori sanitari dell'ospedale psichiatrico maschile veneziano nell'Isola di San Servolo. L'esperienza vissuta assieme, li porta alla condivisione di un nuovo percorso, in cui il paziente, da segregato nel manicomio veneziano passa ad un ruolo sociale autonomo. La Cooperativa, come forma di autogestione, consente ai soci di riappropriarsi dei propri diritti, civili e lavorativi, passando dall'emarginazione all'inserimento sociale ed economico.

La Cooperativa ha inizialmente come oggetto sociale due settori:

- pulizie e manutenzione del verde.

Nel 1978 riceve dal Comune di Venezia la prima commessa di lavoro: la richiesta di offerta per la pulizia dei servizi igienici del Mercato ortofrutticolo all'ingrosso di Mestre. Sempre in quest'anno, l'Amministrazione della Provincia di Venezia, sostiene la Cooperativa con dei contributi economici per incentivare il suo avviamento.

Nel maggio del 1978, la Legge 180 di riforma psichiatrica, dà un nuovo impulso alla Cooperativa che diventa uno degli strumenti di attuazione della legge stessa, favorendo la deistituzionalizzazione di degenti degli ospedali psichiatrici veneziani. Allo stesso tempo, grazie al contesto che si viene a creare, il direttore dell'ospedale psichiatrico femminile nell'isola di San Clemente, accoglie l'iniziativa della nuova cooperativa e fornirà nuovi spazi, strumenti ed operatori per facilitarne il decollo.

Nel 1979 la Cooperativa apre la sua prima comunità alloggio per soci lavoratori alla Gazzera a Mestre, poi ne seguiranno altre, una a Chirignago e una a Venezia.

Sempre nel 1979 i soci aprono la Cooperativa a giovani disoccupati, e da ora in poi, con vero spirito di cooperazione sociale e integrazione reale, inizia un percorso lavorativo condiviso, fianco a fianco, da persone con problematiche, fragili e emarginati, accanto a chi ha più capacità e possibilità.

Dal 1981 la Cooperativa, un po' alla volta, comincia ad organizzare dei momenti conviviali e ricreativi, per permettere alle persone che sono state rinchiusi per tanti anni in una struttura come il manicomio, ad affacciarsi al mondo. Questi momenti vengono introdotti come stimoli di normalizzazione, per facilitare nella riappropriazione della propria vita, chi per molti anni è stato rinchiuso tra quattro mura, con sofferenze inimmaginabili.

A dicembre del 1981 i soci della Cooperativa Sociale Libertà sono:

- 64 soci lavoratori e 39 sedi di lavoro dislocate su tutto il territorio della Provincia di Venezia.

La nuova realtà che cresce, necessita, di conseguenza, di un'organizzazione più strutturata, con personale amministrativo competente, con responsabili tecnici che addestrano le squadre di lavoro. Con questo obiettivo, nel giugno dello stesso anno, viene assunta una persona con il compito di dirigere la Cooperativa.

Nel territorio veneziano, si intrecciano relazioni e nascono nuovi stimoli sociali, grazie all'inserimento lavorativo in contesti territoriali ricettivi sui temi dell'emarginazione e della fragilità.

Citiamo l'esempio dell'Istituto sperimentale Stefanini di Mestre, che nell'anno scolastico 1981-1982, quando la Cooperativa gestiva il servizio di pulizie, promuove una serie di incontri per approfondire le tematiche dell'emarginazione sociale, ed in particolare, l'inserimento lavorativo di persone con handicap. Favorevole il contesto scolastico e la convivenza stretta tra studenti e personale lavorativo con disabilità, gli studenti scoprono il difficile mondo del reinserimento, e attraverso momenti di confronto hanno potuto conoscere in modo più approfondito la Cooperativa che effettuava il servizio di pulizie all'interno della scuola, e allo stesso

tempo si è aperto un dibattito sulla riforma sanitaria, di malattia mentale, di risocializzazione in termini più stretti

La Cooperativa al suo interno apre il circolo culturale “La Follia”, formato da un gruppo di soci, con l’obiettivo di ampliare il processo già avviato di risocializzazione degli ex degenti ed integrazione con gli altri soci della cooperativa. Il circolo diventa un punto di incontro per condividere il tempo extra lavorativo in uno spazio neutro, autonomo e autogestito, con possibilità di aprirsi anche all’esterno.

Il punto di svolta della Cooperativa avviene nel 1984, quando si acquisisce la consapevolezza che la buona volontà e le buone intenzioni non bastano più, e che, se ci si vuole imporre come realtà credibile nell’ambito dei servizi al territorio, bisogna diventare interlocutori credibili nei confronti delle Istituzioni, ma anche dei cittadini, dei potenziali clienti e di quanti ancora nutrono pregiudizi nei confronti di chi non crede che lavoratori con difficoltà possano offrire servizi di qualità. Per favorire questo nuovo “processo di rigenerazione”, si investe in nuove attrezzature e in nuove competenze, che diano sostanza ai nuovi obiettivi professionali.

Si avvierà un nuovo processo di crescita della Cooperativa, sia sul piano professionale che culturale, grazie ad un corso triennale di formazione professionale finanziato dal Fondo Sociale Europeo, che interesserà 80 soci lavoratori, con la collaborazione dell’Ulss territoriale che mette a disposizione proprio personale con il compito di coordinamento del corso. Anche gli stessi soci hanno svolto, in queste occasioni, funzioni di formatori, in modo del tutto gratuito, mettendo a disposizione la propria professionalità.

Gli anni 1990 rappresentano un momento decisivo per la Cooperativa, anni di sviluppo, di nuove esperienze.

Sarà nel 1991 che la Cooperativa si apre al mercato dei servizi territoriali, attraverso anche una nuova attività di “marketing”; si crea una nuova immagine, promuovendo i propri punti di forza professionali anche attraverso un dépliant dove comunica e illustra le attività che svolge (pulizie, manutenzione verde, dipinture, manovalanza). Sin dall’esordio nel mercato dei servizi, la Cooperativa ha sempre svolto la propria attività in ambito pubblico, ora si vuole affacciare anche al mercato privato

Le condizioni favorevoli introdotte dalla Legge 328 del 1992 permettono alla Cooperativa di poter stipulare convenzioni con la P.A. e di ricevere nuove commesse. Grazie all’incentivo legislativo dato alle Cooperative sociali, si avvia un processo di sviluppo e si dà continuità al processo di reinserimento sociale dei soggetti portatori di handicap o emarginati: nello stesso anno la Cooperativa conta l’inserimento lavorativo di n. 50 persone in stato di svantaggio

La nuova sfida, sarà quella di equilibrare mercato e integrazione/socializzazione, efficienza e reinserimento

Nel 1997 la Cooperativa Libertà decide di festeggiare i suoi primi 20 anni, proprio a San Servolo, dove nasce e da dove, simbolicamente, si disfa dei simboli negativi della segregazione per lanciare nuovi messaggi di integrazione e LIBERTA’, racchiusi nella sua stessa denominazione, non casuale appunto.

Nel 1998 la Cooperativa, nell’ottica di crescita e perfezionamento delle proprie performance, avvia la procedura per la certificazione di qualità secondo le norme UNI EN ISO 9002 strumento di accreditamento della Cooperativa sul mercato dei servizi, permettendole di partecipare alle gare che richiedono tale certificazione. Negli anni, fino a tuttora, la Cooperativa ha cercato sempre garantire servizi efficienti e all’avanguardia, adottando, attraverso le certificazioni volontarie di qualità come:

- UNI EN ISO 9001:2015(Qualità)
- UNI EN ISO 45001:2018 (Sicurezza)
- UNI EN ISO 14001:2015(Ambiente)
- SA 8000:2014(Responsabilità Sociale)

E' abilitata al trasporto di beni per conto terzi e al trasporto di rifiuti in conto proprio (cat.2/bis Albo Gestori Ambientali)

Libertà si è inoltre dotata di un Modello Organizzativo 231/2001(Disciplinazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società) e dispone di un Modello per il trattamento e la protezione dei dati personali conforme al Nuovo Regolamento Europeo.

Una serie di processi virtuosi al fine di fornire garanzie in più, oltre ai requisiti cogenti, ai propri clienti sull'affidabilità e la qualità dei servizi realizzati.

Negli ultimi anni, Cooperativa sociale Libertà, ha sempre cercato di intraprendere la strada dell'efficientamento qualitativo, senza mai dimenticare il suo ruolo sociale, senza mai dimenticare le sue origini ma con lo sguardo rivolto al futuro.

Sempre animata da tre principi fondamentali, che si evolvono nel tempo:

- Valorizzare il lavoro come diritto fondamentale di ogni individuo;

Focalizzare l'attenzione nei confronti dei clienti, delle loro richieste e delle loro aspettative;

Tutelare la salute dei lavoratori, dei soci, dell'ambiente e dei consumatori garantendo il rispetto di requisiti di sicurezza.

La Cooperativa ha lavorato per migliorare anche l'organizzazione interna e dei processi lavorativi, che sono stati integrati con il supporto tecnologico: un sistema informatico con un programma ad hoc per l'organizzazione dei cantieri, il controllo diretto e la condivisione del programma relativo ai cantieri di lavoro, la creazione e l'implementazione continua del sito web, la partecipazione diretta nei social network.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Presente nel territorio dal 1977, cooperativa Libertà promuove opportunità occupazionali per persone in stato di svantaggio o che versano in una condizione di fragilità sociale, attraverso l'erogazione di svariati servizi sia in ambito pubblico che privato.

La possibilità di svolgere un'attività lavorativa è la via all'inclusione sociale e all'integrazione delle persone. Il lavoro non fornisce solo reddito, ma è anche strumento di realizzazione, acquisizione di autonomia, di scambio e di relazioni sociali, di apprendimento e accrescimento personale e professionale.

Cooperativa Libertà aderisce al Consorzio Sociale Unitario Gaetano Zorzetto con sede a Venezia, nato per promuovere nel territorio la massima integrazione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, evitando, ove possibile, di ricorrere ad onerose forme di assistenzialismo.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Attraverso le seguenti modalità: assemblea dei soci, mailing list, riunioni.

Sistema di governo

Il modello di governance presente nella cooperativa prevede tre organi sociali dotati di competenze e poteri distinti.

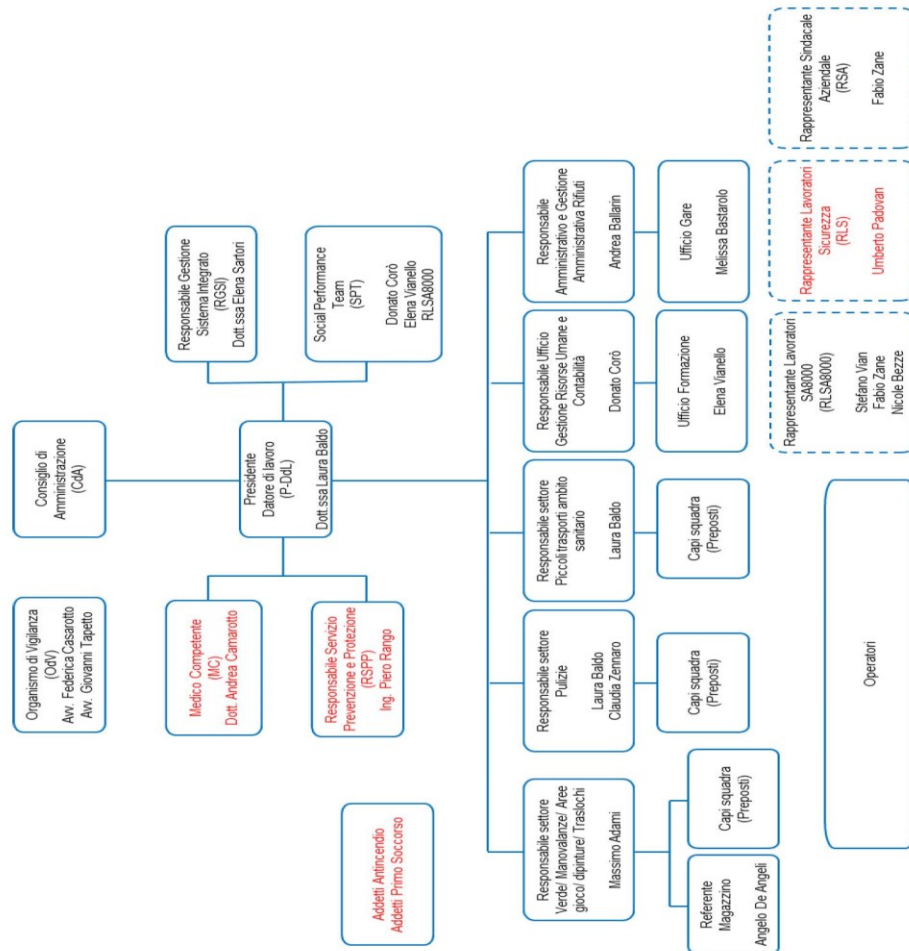
L'assemblea dei soci è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono intervenire tutti i soci. Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto. Di norma l'assemblea è convocata una volta all'anno. Tra i suoi compiti principali: il rinnovo delle cariche sociali, l'approvazione del bilancio d'esercizio e dei criteri di ripartizione dell'utile o di copertura dell'eventuale perdita, l'approvazione dei regolamenti interni (gestione del rapporto di lavoro, dei conferimenti, dei prestiti sociali...), la valutazione di ogni altra proposta formulata da parte del consiglio di amministrazione.

In assemblea ogni socio ha diritto ad un voto qualunque sia il numero delle quote possedute. I soci impossibilitati a partecipare all'assemblea possono farsi rappresentare rilasciando delega ad altri soci. Le delibere assunte nel rispetto della legge e dello statuto vincolano tutti i soci, anche se assenti o in disaccordo.

L'assemblea dei soci è "straordinaria" quando è chiamata a deliberare su alcune materie, quali le proposte di modifica all'atto costitutivo e allo statuto o lo scioglimento anticipato della cooperativa, per le quali sono richieste maggioranze particolari.

L'assemblea ordinaria provvede all'elezione del Consiglio di amministrazione, che è l'organo di governo della cooperativa. Cura l'amministrazione della società e ha il compito, tra gli altri, di redigere il bilancio annuale e la relazione sulla gestione e di decidere in ordine all'ammissione o esclusione di soci. In termini generali, il Cda ha il compito di porre in essere tutte le iniziative che risultano necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale. Di norma i consiglieri sono scelti tra i soci, ma con la riforma del diritto societario possono essere nominati amministratori anche i terzi non soci purché la maggioranza del Consiglio sia costituita da soci operatori.

Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il presidente e il vicepresidente e può conferire deleghe particolari ad uno o più dei suoi membri. Il mandato degli amministratori dura tre anni.



Il compito di controllare che la cooperativa sia gestita in modo corretto spetta al Collegio sindacale. Di regola, quindi, il collegio sindacale si limita a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Questa regola, però, può essere derogata in determinate situazioni. In questi casi, lo statuto della società può stabilire che al collegio sindacale venga affidato anche il controllo contabile.

Il Collegio si compone di tre o cinque membri effettivi, soci o non soci, e di due supplenti. La nomina dei componenti spetta all'assemblea che designa anche il presidente.

Organigramma

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Sono organi della Cooperativa:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) l'organo di controllo

L'Assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni obbligano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che opera secondo il metodo collegiale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di cinque ad un massimo di sette componenti, eletti dall'Assemblea che ne determina il numero. La maggioranza degli amministratori deve essere costituita da soci cooperatori ovvero dalle persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. Ai possessori di strumenti finanziari può essere attribuita la facoltà di eleggere uno o più amministratori, comunque in misura non superiore i limiti di legge. L'elezione dei membri del Consiglio eventualmente riservata ai soci finanziatori è effettuata a norma del relativo Titolo del presente statuto.

Sono eleggibili come membri dell'organo amministrativo i soci che abbiano maturato almeno due anni di anzianità di iscrizione in libro soci in Cooperativa. Gli amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili nei modi di legge.

I consiglieri eleggono tra loro un presidente ed un vicepresidente, che sostituisca il presidente nei casi di assenza o impedimento, previa esplicita delibera dell'organo amministrativo, e nominano anche, per la redazione dei verbali un segretario che può essere persona estranea al Consiglio.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo: **Laura Baldo** - Carica ricoperta: Presidente - Data nomina: 24-05-2019

Nominativo: **Donato Corò** - Carica ricoperta: Vice Presidente - Data nomina: 24-05-2019

Nominativo: **Cristiano Tadini dal lago** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 24-05-2019

Nominativo: **Umberto Padovan** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 24-05-2019

Nominativo: **Elisabetta Schiavon** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 24-05-2019

Nominativo: **Massimo Favaretto** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 24-05-2019

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica Nome e Cognome del Presidente: **Laura Baldo**

Durata Mandato (Anni): 3

Numero mandati del Presidente: 6

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda: 2

Durata Mandato (Anni): 3

N.° componenti persone fisiche: 6

Maschi: 4

Femmine: 2

da 41 a 60 anni: 6

Nazionalità italiana: 6

Totale Nazionalità italiana 100.00%

Vita associativa

Si registra che gli effetti della pandemia hanno ridotto drasticamente l'opportunità di costruire momenti di aggregazione e partecipazione tra i soci. Normali momenti di incontro avvengo quotidianamente in ambito lavorativo, essendo la cooperativa di produzione e lavoro.

Numero aventi diritto di voto al 31/12/2021: 44 soci lavoratori + 1 socio sovventore

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione: 1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea: 18.06.2021 - n. partecipanti (fisicamente presenti): 13

N. partecipanti (con conferimento di delega): 4

Indice di partecipazione: 37,77%

Mapa degli Stakeholder

Il bilancio sociale è un documento rivolto a tutti coloro 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 etc, dall'altro, coloro che utilizzano i risultati dell'attività aziendale e sui quali si riflette anche indirettamente tale attività.

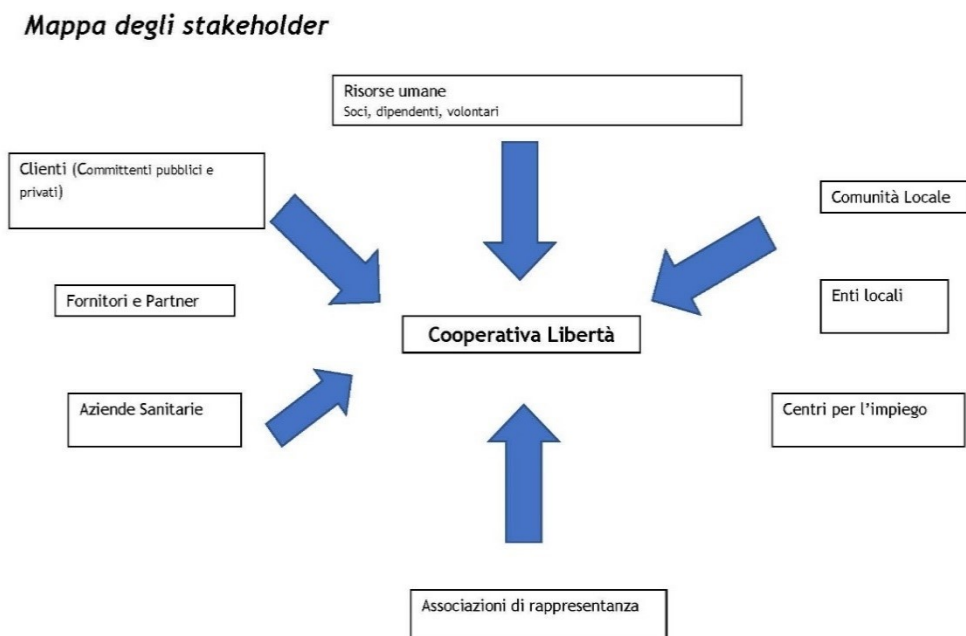
Destinatari del bilancio sociale sono, quindi, tutti quei soggetti (individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con la cooperativa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nelle attività aziendali.

Si distingue tra stakeholder interni ed esterni.

Con stakeholder interni si indicano i soggetti inseriti nella vita dell'organizzazione e che 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.

Elenco:

- Risorse umane
- Soci, dipendenti, volontari
- Clienti (Committenti pubblici e privati) Comunità Locale
- Fornitori e Partner Enti locali
- Aziende Sanitarie Centri per l'impiego
- Associazioni di rappresentanza

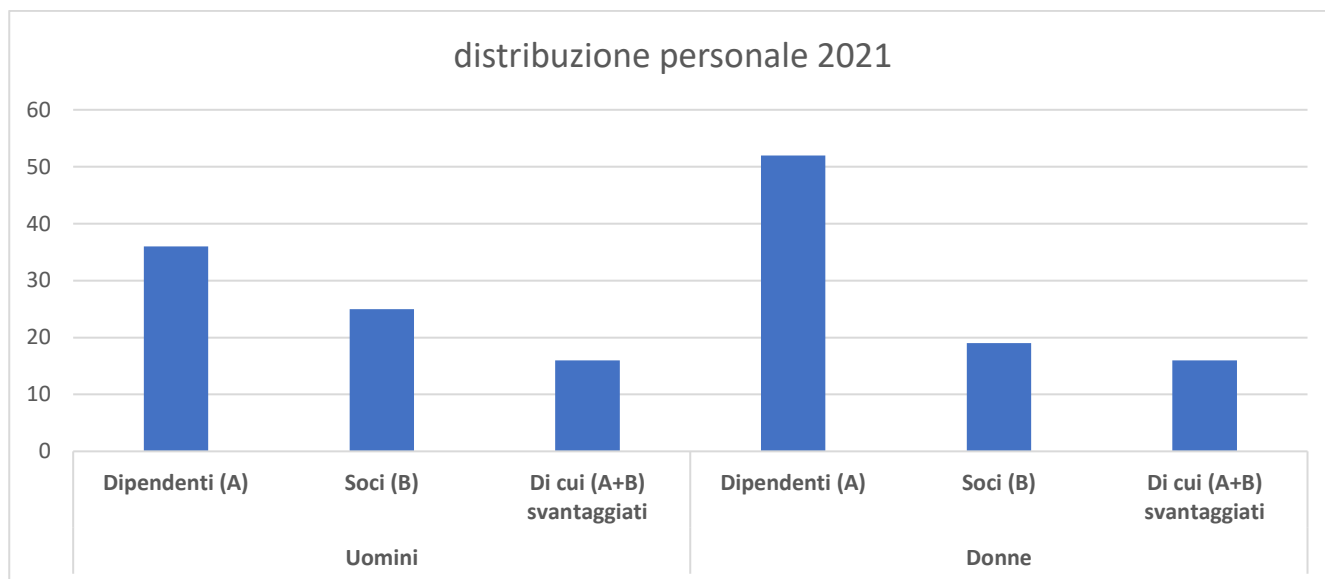


Soci

Vantaggi di essere socio

Diventare soci della cooperativa significa partecipare alle scelte aziendali, approvare il Bilancio, acquisire una quota parte della Cooperativa (attraverso la sottoscrizione di azioni rappresentative del capitale sociale), nonché beneficiare delle opportunità di inserimento lavorativo.

PERSONALE IMPIEGATO AL 31.12.2021							
Uomini			Donne			TOTALE	
Dipendenti (A)	Soci (B)	Di cui (A+B) svantaggiati	Dipendenti (A)	Soci (B)	Di cui (A+B) svantaggiati	Totale complessivo	Totale svantaggiati
36	25	16	52	19	16	132	32

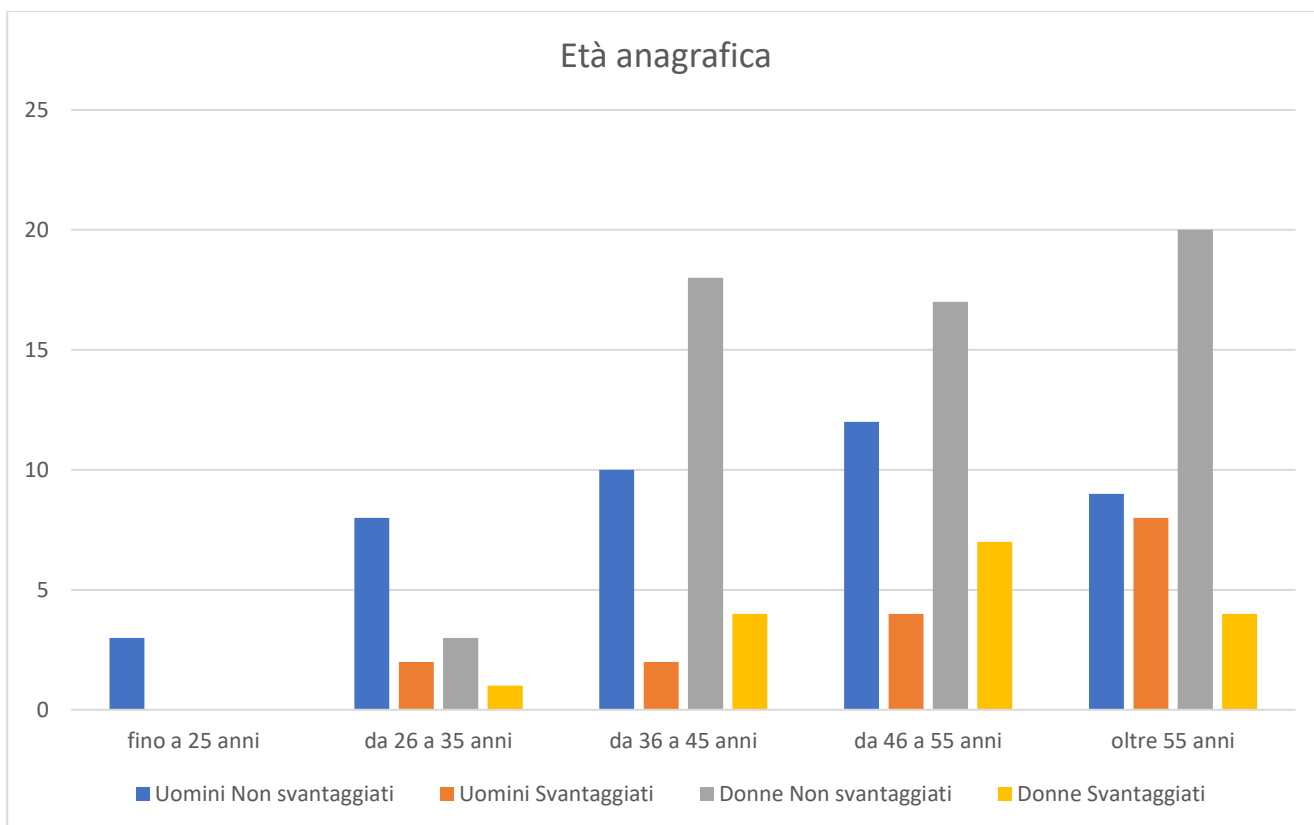


PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CESSATO IN CORSO D'ANNO	
A seguito di progetto finanziato (LPU, LIS, ecc.)	0
Stagionale	45
Altri	
TOTALE	45

TIROCINANTI COINVOLTI	
Tirocinanti presenti nel corso dell'anno	2

INSERIMENTI LAVORATIVI				
Tipologia svantaggio inserito	Uomini	Donne	TOTALE	Di cui con progetto di inserimento (scritto)
Disabili psichici	20	10	30	
Disabili fisici e sensoriali	12	7	19	
Soggetti in trattamento psichiatrico	2	2	4	2
Tossico o alcooldipendenti o ex	2		2	
Detenuti, ex detenuti (entro 6 mesi) in misura alternativa	1		1	
Altro (precisare)			0	
TOTALE			56	2

ETA' ANAGRAFICA					
Fasce di età	Uomini		Donne		TOTALE
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati	
fino a 25 anni	3				3
da 26 a 35 anni	8	2	3	1	14
da 36 a 45 anni	10	2	18	4	34
da 46 a 55 anni	12	4	17	7	40
oltre 55 anni	9	8	20	4	41



TITOLO DI STUDIO					
	Uomini		Donne		
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale
Licenza elementare	14	10	23	9	56
Licenza media	10	6	17	6	39
Qualifica professionale					0
Diploma superiore	18		12	1	31
Laurea			6		6

Turnover 2020/2021

Organico al 31/12/2020	141
Entrati nell'anno di rendicontazione 2021	70
Usciti nell'anno di rendicontazione 2021	79
Usciti degli assunti anno 2021	45
Organico al 31/12/2021	132
Organico medio 2021	137
% turnover complessivo: entrati + usciti / organico medio	1,13%
% di turnover negativo: usciti nel periodo / organico inizio periodo	56,02%
% di turnover positivo: entrati nel periodo / organico inizio periodo	49,64%
% compensazione turnover Entrati nel periodo / usciti nel periodo	88,60%
% turnover nuovi assunti Nuovi assunti usciti 2021 / nuovi assunti	64,28%

Malattia e infortuni

n. 99 lavoratori hanno usufruito complessivamente di n. 1873 giorni di malattia;

n. 7 infortuni (compresi itinere) per un totale di n. 325 giorni di assenza

Provenienza territoriale

	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale
camponogara		2	2
marcon	1		1
quarto altino	2		2
portogruaro	1		1
fossò	1		1
martellago	4		4
pianiga	1		1
salzano	1		1
sambrison di dolo		1	1
vigonovo		1	1
dolo	5	3	8
fiesso d'artico			0
campagnalupia		1	1
mira	9	3	12
mirano	3		3
santa maria di sala	3	1	4
scorzé	1		1
spiena	6		6
stra	1		1
venezia	36	13	49
casale sul sile	1	1	2
ponzano veneto	1		1
seren del grappa	1		1
vigonza		1	1
bagnoli di sopra	1		1
veggiano	1		1
montegrotto terme	1		1
padova	2		2
adria	5	3	8
rovigo	2		2
porto viro	1	1	2
corbola	1		1
taglio di po	2		2
lendinara	3	1	4
polesella	1		1
brindisi	1		1
casaluce	1		1
			0
			0
			0

DI CUI CITTADINI STRANIERI

	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale
Altri Paesi UE (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Rep. Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria)	3		3
Paesi non appartenenti UE	13	1	14

SETTORI DI IMPIEGO						
	Uomini		Donne		TOTALE NON SVANTAGGIATI	TOTALE SVANTAGGIATI
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati		
Agricoltura, realizzazione e manutenzione aree verdi e attività collegate	31	7			31	7
Pulizie civili e industriali, sanificazioni, disinfestazioni	2	7	52	17	54	24
Servizi amministrativi, call center, data entry, trascrizioni e uso pc	2		6		8	0
Manovalanza varia, raccolta indumenti, trasporti, assemblaggio	7	1			8	1
TOTALE	42	15	58	17		

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Le attività formative sono prevalentemente quelle inerenti la sicurezza del lavoro.

L'art. 37 del D. Lgs. 81/08 prevede che il Datore di lavoro provveda alla formazione di tutti i lavoratori, secondo i contenuti e la durata previsti dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. In particolare, l'Accordo Stato Regioni prevede che la formazione sulla sicurezza dei lavoratori abbia durata variabile in funzione del settore di appartenenza dell'azienda e sia composta da un modulo di carattere "generale" e un modulo di carattere "specifico". Per tutti i settori la formazione "generale" ha durata di 4 ore e si pone l'obiettivo di formare i lavoratori in merito ai concetti generali di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Per completare il percorso formativo previsto dall'Accordo Stato Regioni sancito il 21/12/2011, tutti i lavoratori necessiteranno di una formazione aggiuntiva sulla sicurezza, specifica e declinata in funzione dei rischi e delle mansioni svolte in azienda.

Ulteriori percorsi formativi (di natura tecnica) sono ascrivibili a corsi dedicati al settore delle pulizie e della manutenzione del verde pubblico.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO a cui hanno partecipato gli operatori in corso d'anno (comprovata da attestato o registrazione interna):		
	N. operatori coinvolti	N. ore complessive
segnaletica stradale	2	16
antiincendio	10	20
addestramento attrezzature	9	20
DPI 3 categoria	3	12
formazione generale - accordo stato regioni	43	176
specifico - accordo stato regioni	44	254
abilitazioni in quota	5	40
preposti	19	133
primo soccorso	33	378
privacy	7	8
RLS	1	8
varie - tecnica - professionali	177	906

Qualità dei servizi

Cooperativa Libertà svolge numerosi servizi sia per Committenti pubblici che privati, fondando la sua imprenditorialità sui principi della professionalità, dell'efficienza, della qualità, della trasparenza e adottando comportamenti responsabili nei confronti di tutti i suoi stakeholder interni ed esterni.

Svolge, in particolare, servizi di pulizia, manutenzione delle aree verdi, manovalanza, tinteggiature, servizi amministrativi e di call-center, installazione e manutenzione arredo e parchi gioco. Nell'ambito di tali attività e grazie ad esse realizza la propria mission sociale, creando opportunità di lavoro per persone in stato di svantaggio e/o fragilità.

L'implementazione e il mantenimento del Sistema di gestione integrato conforme agli standard normativi, risponde all'esigenza di comunicare la volontà dell'azienda al miglioramento continuo dei diversi processi di erogazione del servizio e questo, al fine della maggiore soddisfazione del cliente.

La corretta gestione del Sistema consente infatti a Cooperativa Libertà di volgere alla costante, progressiva ottimizzazione delle risorse, nonché alla individuazione e rimozione delle eventuali inefficienze. 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 per soddisfare le specifiche esigenze del 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 soddisfazione del cliente interno creando le migliori condizioni lavorative e relazionali;
- 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;
- rispetto rigoroso della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e della tutela ambientale.

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

p) 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;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

La qualità dei servizi erogati e la soddisfazione del cliente interno ed esterno sono per Cooperativa Libertà aspetti prioritari cui dedicare massimo impegno. Le opportunità occupazionali che essi possono offrire per le persone svantaggiate e/o in condizione di fragilità sociale, rappresentano un ulteriore elemento distintivo a cui la cooperativa dedica da sempre tutte le sue energie.

Percorsi di inserimento lavorativo

Forte dell'esperienza maturata in oltre 40 anni di attività e della lunga collaborazione con i Servizi del territorio, la cooperativa ha sviluppato una metodologia di inserimento lavorativo che mette al centro la persona e che si fonda essenzialmente sul rispetto di una specifica procedura del Sistema di Qualità aziendale, conforme allo standard normativo ISO 9001:2015.

Una linea guida che evita improvvisazioni, uniformando i comportamenti e che facilita il controllo delle attività.

Ciò che viene attivato è fondamentalmente un percorso di tirocinio finalizzato all'apprendimento o al recupero di abilità. Esso si realizza attraverso un progetto individuale di inserimento, definito in collaborazione con i Servizi di integrazione lavorativa del territorio e con il coinvolgimento di un operatore esperto, in qualità di tutor.

Per la definizione del progetto individualizzato possono essere necessari più incontri e colloqui tra le parti al fine di addivenire ad un piano di azioni condiviso e coerente con le necessità di ciascun attore.

Durata, contenuti e modalità del percorso formativo sono di volta in volta determinate e valutate in base alle caratteristiche del contesto operativo e al profilo dell'utente interessato e possono in seguito essere rivalutate in relazione ai risultati ottenuti. Ciò implica una sistematica relazione con il Servizio inviante e un'attenta osservazione sul campo, anche attraverso momenti di monitoraggio congiunti.

I Servizi del territorio con i quali collabora maggiormente la Cooperativa sono

- SIL – Servizi di Integrazione Lavorativa – ULSS3 Veneziana
- SIL - SIL – Servizi di Integrazione Lavorativa – ULSS19 Adria
- SERD – ULSS3 Venezia
- UEPE - Ministero Grazia e Giustizia
- CO.GE.SS – cooperativa Sociale
- Comune di Venezia – Servizi Sociali

Il ruolo di chi gestisce (pubblico e privato) è quello di maturare opinioni e prendere decisioni. “In tempo di Covid” il ruolo primario è stato quello di infondere coraggio, tenere la rotta, agire su due binari paralleli:

- Salvataggio nel breve periodo
- Revisione strategica nel lungo periodo

Nelle condizioni sociale ed economiche che ancora oggi stiamo vivendo, a causa della Pandemia, la Cooperativa, anche per quanto riguarda la risposta sugli inserimenti lavorativi, ha dovuto avere una capacità di razionalità, equilibrio e selezione che si basa su una capacità predittiva e di ridefinizione da oscar, perché il clima in cui ora stiamo agendo è basato soprattutto sull'incertezza.

A tal proposito, e sempre di più si consolida la necessità di un riconoscimento anche dal mondo politico, dato che le cooperative sociali sono uno degli strumenti fondamentali per costruire percorsi di integrazione sociale di persone in stato di svantaggio e/o fragili, considerando che è lo stesso mercato del lavoro che li esclude.

Senza il sostegno degli attori decisionali, le cooperative sociali si troveranno sempre più in difficoltà nell'affrontare le diverse sfide e faticheranno a rimanere interlocutori credibili e punto di riferimento per i servizi sociali, i quali necessitano di programmare assieme i percorsi di integrazione.

Il mondo delle cooperative sociali ha bisogno di essere percepito come attore di un nuovo processo politico, che porta a una sana riforma del welfare, avendo dimostrato, e non a parole, ma con fatti tangibili, di saper colmare un gap sociale e culturale: “fare impresa” per una cooperativa sociale vuol dire confrontarsi con un mercato del lavoro aggressivo e competitivo, dove è forte il bisogno di rigenerare e rigenerarsi attraverso la capacità di innovare.

Dall'altra parte le cooperative non devono perdersi per strada, ma devono sempre ricordare la oro natura sociale, riconfermando e rivalutando i valori condivisi del welfare.

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Ai clienti viene somministrato annualmente apposito questionario di valutazione. I riscontri sono positivi soprattutto per quanto riguarda competenza di esecuzione, flessibilità rispetto alle richieste del cliente e rispetto delle normative che più impattano sui servizi (sicurezza e tutela ambientale).

Impatti dell'attività – Ricadute economiche sull'occupazione territoriale

la cooperativa per il 2021 ha erogato un monte salari e stipendi ai lavoratori di euro 3.114.855,00.

CCNL APPLICATO: IMPRESE DI PULIZIA / MULTISERVIZI

CONTRATTUALISTICA al 31.12.2021

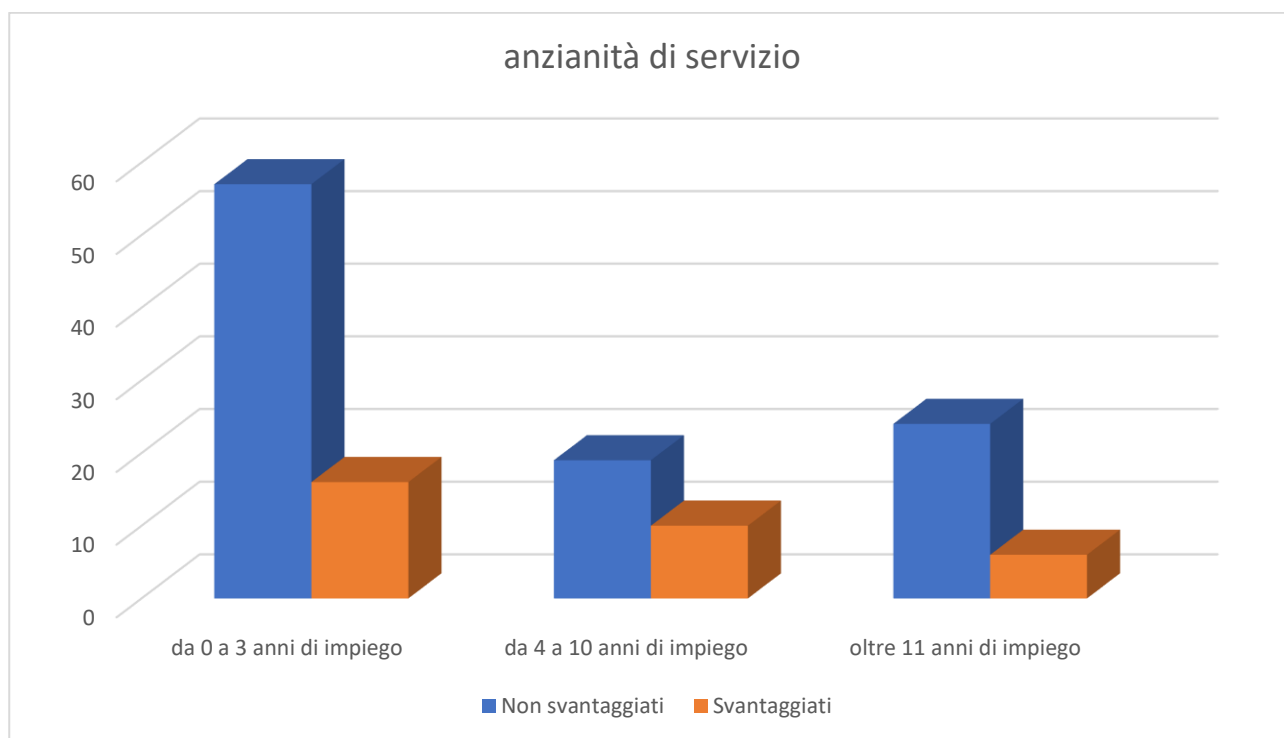
Modalità contrattuale applicata	Uomini		Donne		Totali	
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale	di cui Part time
Tempo indeterminato	33	14	49	14	110	
<i>di cui part time</i>	9	4	50	14		77
Tempo determinato	9	2	9	2	22	
<i>di cui part time</i>	1		7	2		10

STABILIZZAZIONE CONTRATTUALE

Contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2021	13
--	----

Anzianità di servizio

Anni di impiego	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale
da 0 a 3 anni di impiego	57	16	73
da 4 a 10 anni di impiego	19	10	29
oltre 11 anni di impiego	24	6	30



Rapporto con la Pubblica Amministrazione

L'anno 2021, ha visto la Cooperativa Libertà stringere relazioni e rapporti con la pubblica amministrazione: da fornitori di servizi a soggetti nella co-programmazione e co-progettazione. Metodi, procedure e strumenti per avviare una sperimentazione diffusa.

Le iniziative promosse volevano essere un primo esame sull'applicazione delle linee guida sul rapporto tra pubbliche amministrazioni ed Enti del Terzo Settore, attraverso i punti di vista di tutti i soggetti interessati.

Queste linee guida dovranno fornire un supporto alle pubbliche amministrazioni che, nell'ambito della loro autonomia, sono chiamate a dare concreta applicazione alle norme del Codice dedicate al coinvolgimento degli Enti del Terzo Settore.

Molti sono stati gli incontri che hanno visto coinvolta la Presidenza della Cooperativa Libertà nei diversi tavoli istituzionali al fine di co-programmare e co-progettare un percorso comune. I prossimi passi, nel riscrivere metodi e strumenti di dialogo tra tutti i soggetti coinvolti allo sviluppo del welfare territoriale, sono parte del nostro progetto.

Impatti ambientali

Cooperativa Libertà è un'azienda con Sistema di gestione certificato secondo lo standard UNI EN ISO 14001 e tiene pertanto costantemente monitorato l'impatto ambientale correlato ai servizi che eroga.

Gli aspetti ambientali che risultano mediamente significativi in condizione di normale esercizio sono:

- il consumo di sostanze chimiche dovuto alle attività di pulizia;
- la produzione di rifiuti derivanti dalla manutenzione dei mezzi, in particolare, per l'attività di manutenzione del verde; il consumo di carburanti per la realizzazione dei servizi sia per la manutenzione del verde che delle pulizie.

Dall'analisi periodica dei dati raccolti, vengono definiti gli obiettivi di miglioramento, mantenendo sempre alta l'attenzione alle prescrizioni normative vigenti in tale ambito.

A tal proposito sono previsti investimenti su:

- Mezzi a basso impatto ambientale: motoseghe elettriche, soffiatori elettrici, furgoni elettrici, o comunque reinvestimento di mezzi euro 5/6.
- Attrezzature pulizie: carrelli prodotti con materiali riciclabili, prodotti chimici line ECOLABEL

Situazione Economico-Finanziaria

L'esercizio 2021 di Cooperativa Libertà è stato segnato da un contesto economico difficile.

Gli effetti della pandemia hanno continuato a produrre il loro effetto negativo, seppur con minor impatto rispetto all'anno 2020.

A seguito di ciò si registra che per il personale della Cooperativa si è fatto ricorso agli ammortizzatori sociali (n. 15 lavoratori e n. 1.895,00 ore).

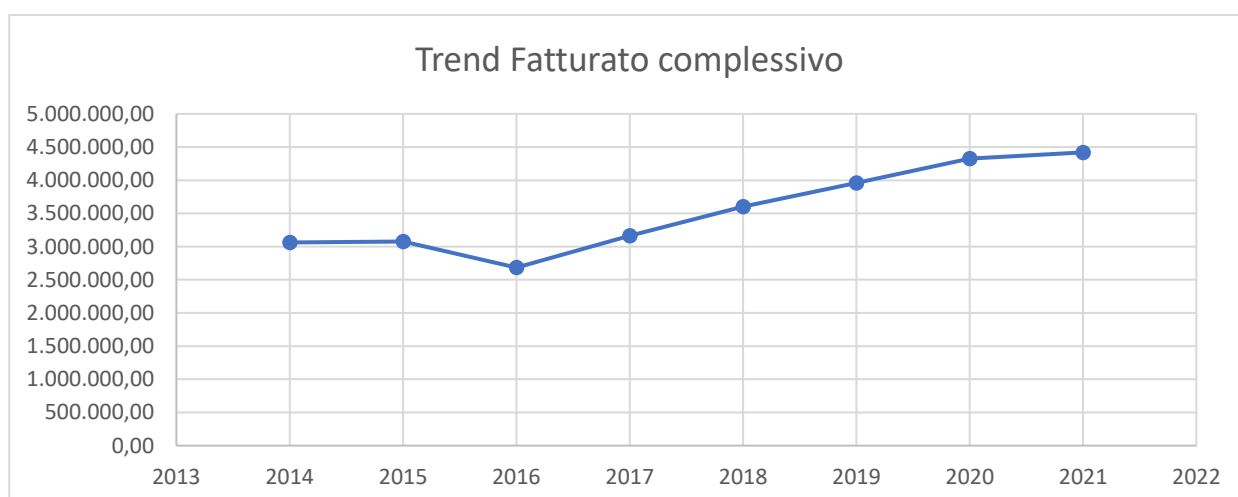
Ciò detto, rispetto all'anno precedente, la Cooperativa ha registrato comunque un aumento del valore della produzione pari a euro 94.089,00 – generato dai maggiori servizi erogati nel settore della manutenzione del verde pubblico e nei trasporti/manovalanze in ambito sanitario. Da registrare che il 84,00% del fatturato, risulta generato per rapporti commerciali con enti pubblici, ottenuti prevalentemente attraverso l'aggiudicazione di gare di appalto.

Tra le attività spicca il valore dell'immobile, iscritto per euro 764.662,48 e i cui effetti si riflettono sull'aumento delle esposizioni a medio lungo. Il Patrimonio netto si assesta sopra i 700.000,00 che garantisce alla cooperativa la necessaria copertura per le esposizioni a lungo.

Al 31/12/2020 la Cooperativa chiude positivamente il Bilancio con un utile di Euro 37.092,00 al netto di euro 15.000,00 destinati a Ristorno per i soci per aumento pro capite della quota sociale.

Dati sintetici di Bilancio

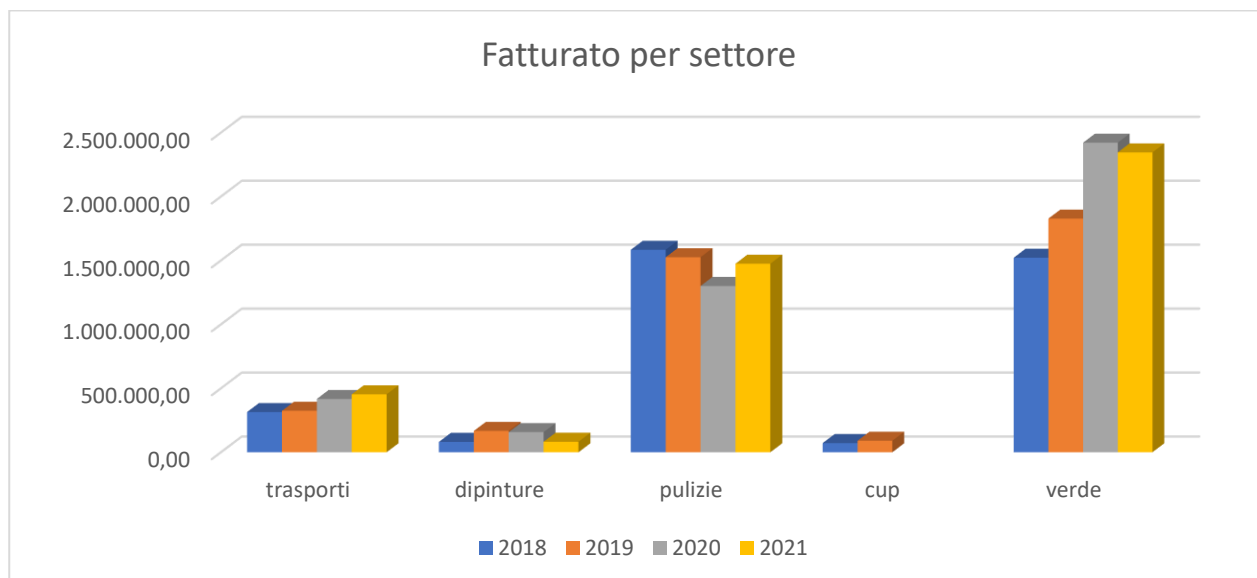
Descrizione	2021	2020	2019
Crediti vs Soci	27.081,00	45.101,00	64.476,00
Immobilizzazioni	1.014.050,00	1.032.833,00	753.341,00
Attivo Circolante	1.554.481,00	1.664.884,00	1.574.671,00
Patrimonio Netto	727.562,00	720.997,00	720.251,00
Debiti a Breve	849.862,00	855.516,00	737.546,00
Debiti a Lungo	529.353,00	546.086,00	392.153,00
Valore della Produzione	4.419.339,00	4.325.250,00	3.960.073,00
Costi della Produzione	4.362.588,00	4.258.154,00	3.915.305,00
Risultato Esercizio	35.146,00	52.092,00	40.533,00



Fatturato per settore



2018	314.435,62	81.258,00	1.583.496,47	71.856,09	1.521.689,12
2019	324.452,59	166.902,61	1.525.667,84	90.145,76	1.827.409,18
2020	416.952,55	157.487,24	1.300.768,35		2.421.243,84
2021	453.033,27	82.317,01	1.474.974,64		2.345.442,03



CLIENTI			
TIPOLOGIA DI CLIENTE	CLIENTE	SERVIZI RESI	% ATTIVITA'
Aziende sanitarie	ULSS3	pulizie - manovalanza	21,55%
Aziende partecipate	VERITAS spa - VIU – Ater Venezia	manutenzione verde	9,00%
Amministrazioni e istituzioni comunali	comuni vari	pulizie e manutenzione del verde	52,31%
Altri enti di diritto pubblico	Agenzia dogane - Accademia Belle Arti		1,14%
Province			
Aziende/Enti privati			16,00%

Procedure di Gara

visionate	partecipato	acquisito	attraverso CSU
73	34	21	9

Tra le più importanti:

- ULSS3 veneziana - commessa pulizie presso centro vaccinale Palaexpo
- OPERE RIUNITE BUON PASTORE - servizio pulizia
- ACCADEMIA BELLE ARTI - servizio pulizia
- COMUNE di ABANO TERME - servizio di pulizia
- AVM – manutenzione del Verde
- CITTA' DI VENEZIA – manutenzione del verde
- COMUNE DI VENEZIA – manutenzione attrezzature ludiche
- COMUNE DI MARCON – manutenzione del verde
- COMUNE DI MIRANO – manutenzione del verde

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Cooperativa Libertà aderisce alla norma volontaria SA8000:2014, ha quindi implementato un Sistema di gestione della responsabilità sociale conforme a tale standard.

Il Sistema dà evidenza dell'impegno ad osservare, in particolare, le norme poste a tutela dei diritti del lavoratore e a promuovere i principi di responsabilità sociale presso gli stakeholder dell'azienda.

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 prescrizioni legali ma anche andandovi oltre.

Anch'esso, analogamente agli altri Sistemi di gestione adottati, è mantenuto costantemente aggiornato ed è soggetto a verifiche periodiche di conformità.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

La Cooperativa Libertà ha un'ampia rete di interlocutori sociali che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'esercizio dell'attività: da un lato, coloro che impiegano risorse in azienda sotto forma di mezzi patrimoniali, prestazioni di lavoro, forniture di merci e servizi etc.; dall'altro, coloro che utilizzano i risultati dell'attività aziendale e sui quali si riflette anche indirettamente tale attività.

Gli Stakeholder interni sono 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

I portatori di interesse sono:

<u>RISORSE UMANE</u>	<u>Soci e dipendenti Collaboratori</u>
<u>PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	<u>Enti Locali, Regione Veneto, Aziende Sanitarie, Centri per l'Impiego, Servizi Territoriali</u>
<u>COMUNITA' LOCALE</u>	<u>Altre Cooperative Sociali, Associazioni, Movimento Cooperativo, altre Aziende Private profit</u>
<u>FORNITORI E PARTNER</u>	<u>Fornitori, consulenti, Professionisti, Consorzi, Banche</u>
<u>CLIENTI</u>	<u>Committenti Pubblici, Committenti Privati</u>

Politiche e strategie

La Cooperativa Libertà si è fissata alcuni obiettivi a breve medio e lungo periodo, il primo fra tutti è promuovere l'accesso alle informazioni in modo digitale e veloce da parte di tutti i lavoratori, questo per rendere la partecipazione sempre più attiva e facilitata.

Mantenere un osservatorio costante in materia di sicurezza, coinvolgimento costante delle figure che partecipano al SPP; non solo rispetto della normativa, ma costante monitoraggio sullo stato di salute dei lavoratori e degli ambienti di lavoro. Informazione, Formazione e addestramento costante e verificabile.

Implementare la % delle persone portatrici di disabilità, favorendo i tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo, quindi, costanti relazioni con i Servizi Sociali (CSM, SIL, SERD ecc.)

Mantenimento del fatturato e implementazione dello stesso, grazie anche alla partecipazione attiva tra Cooperativa Libertà e il Consorzio CSU Zorretto, oltre alla partecipazione di tutte le gare accessibili per requisiti in modo individuale, sui vari settori di appartenenza.

L'acquisizione della certificazione SOA, e mantenimento delle certificazioni già acquisite (SA 8000, ISO UNI EN 9001, ISO UNI EN 14001, ISO UNI EN 45001, D.LGS 231/01, CERTIFICAZIONE DI AUTOTRASPORTATORI)

Formazione operativa costante, ordinaria e specialistica dei vari settori della cooperativa, cercando di rispondere in modo innovativo alle varie esigenze del mercato, investendo sul personale e sulle attrezzature.

Attraverso l'offerta di lavoro Cooperativa Libertà perseguirà politiche strettamente e strategicamente legate alla persona, ovvero nel contrasto alla povertà ed esclusione sociale, promuovendo salute e benessere affinché si possano garantire le condizioni per lo sviluppo del capitale umano, puntando sull'occupazione e formazione di qualità

Coinvolgimento degli stakeholder

A seguito della Pandemia COVID-19, l'azione di coinvolgimento degli stakeholder si è implementata soprattutto per quanto riguarda il sostegno delle persone con disabilità. Assieme si è costruita una rete di collaborazione e co-progettazione, a garanzia del mantenimento del posto di lavoro, e il contenimento degli stati da stress.

Anche quest'anno sono stati inviati i questionari di soddisfazione ai clienti e sondati periodicamente i fornitori.

Sono state fatte più riunioni per capire il clima aziendale, nei cantieri, e riunioni in plenaria con preposti e lavoratori a vario titolo, sempre in materia di salute e sicurezza dei posti di lavoro causa pandemia.

È stato somministrato un questionario a tutti i lavoratori, per misurare e monitorare il clima aziendale.

Innovazione

Attività di ricerca e progettualità intraprese e svolte.

A causa della pandemia, Cooperativa Libertà ha adottato soluzioni di pulizia tecnologiche e tecniche all'avanguardia nel panorama del *cleaning*, a tal riguardo sono stati fatti investimenti riguardanti:

- Macchinari per depurare l'aria;
- Lavatrici industriali per il lavaggio panni da utilizzare con il sistema Dosely;
- Procedure per sanificazioni professionali ad Ozono, attrezzature per la nebulizzazione;
- Attrezzature per la pulizia di vetri ad osmosi, che permettono di pulire superfici varie senza l'uso di prodotti chimici;
- Carrelli Kit per lavaggio Dosely

Tutto ciò senza dover impattare sui clienti (P.A. in termini di costi e qualità del servizio), e sulla comunità sempre in termini di costi finali.

Costante implementazione del sistema informatico per l'accesso alle informazioni da parte di tutti in maniera puntuale e immediata. Forte investimento su attrezzature e macchinari CAM e ricerca sul mercato dei D.P.I. più performanti e di qualità

Il valore cooperativo

Cooperativa Libertà riconosce la centralità delle persone nell'organizzazione e mira a stabilire e mantenere relazioni basate sul rispetto, sulla lealtà e fiducia reciproca.

Essa assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona, previene e rimuove qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione.

I rapporti gerarchici e disciplinari sono gestiti con correttezza ed equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità personale.

La Cooperativa vieta qualsiasi tipo di discriminazione e, particolarmente, di razza, sesso, opinioni politiche, handicap.

L'azienda tutela inoltre l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando loro condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, in conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Come accennato nella nota introduttiva al presente Bilancio, l'obiettivo, per i prossimi anni, è di implementare le informazioni verso tutti i portatori di interessi, ai fini di maggiore chiarezza, esaustività e trasparenza nella gestione, nonché per una condivisione sempre più ampia e partecipata.

A questo fine, si ritiene fondamentale il coinvolgimento diretto dei principali stakeholder con modalità che dovranno essere individuate, come ad esempio, interviste, questionari di customer satisfaction o altre ritenute idonee. Analogamente, per quanto riguarda il Piano di comunicazione dei risultati raggiunti. Si tratta di azioni che coinvolgeranno principalmente l'apparato direzionale.

Nel dettaglio:

- Implementare il sistema informatico, a beneficio di tutti gli stakeholder ai fini di maggiore chiarezza, esaustività e trasparenza nella gestione nonché per una condivisione sempre più ampia e partecipata.
- Investimento su nuove pratiche e tecniche di lavoro, innovative ed ecosostenibili.
- Implementare gli investimenti sui macchinari e attrezzature rispondenti ai criteri CAM (criteri ambientali minimi)
- Coinvolgimento attivo dei lavoratori sui processi di gestione certificati, al fine di fidelizzare le persone alla cooperativa.
- Investimento sui metodi di reclutamento del personale.
- Implementare l'adesione a socia/o.