

**Bilancio Sociale**  
**2023**  
**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 **2023**. 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 2023** 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 e-mail 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](http://www.cooperativiliberta.org)

## La lettera del Presidente

Molto spesso mi sono chiesta quali caratteristiche dovrebbe avere l'ambiente di lavoro, per favorire il benessere di tutti gli attori coinvolti, per ridurre l'insoddisfazione, la fatica, il sovraccarico, i rischi per la salute e lo stress; e ancora, come si può garantire nei luoghi di lavoro, equità, giustizia e trasparenza nella distribuzione dei benefici, come favorire la realizzazione delle aspirazioni individuali e il pieno utilizzo delle risorse cognitive, emotive e motivazionali di ciascuno.

L'elemento fondamentale per favorire tutto ciò è il consolidamento di un clima positivo di gruppo, nel quale le relazioni sociali tra colleghi possono influenzare in modo determinante sul morale di ogni componente, aumentando così il grado di soddisfazione e accrescimento del valore professionale di ognuno.

Posso affermare che le esigenze di tipo economico, soprattutto in questo ultimo periodo, sono importantissime, ma altrettanto importante sono il confronto con gli altri e il senso di identità personale, dove l'integrazione di questi due elementi possano portare a maggiori benefici.

L'importanza di soddisfare il *fattore umano* con la creazione di un ambiente socialmente gradevole ed armonico; l'importanza degli aspetti informali, centrati su rapporti collaborativi direzione / lavoratori a vario titolo, dove i preposti devono saper ascoltare, consigliare ed essere sensibili alle relazioni, deve permettere far emergere la soggettività lavorativa di ognuno.

I principi su cui si fonda Cooperativa Sociale Libertà sono:

- *Il lavoratore è un essere umano unico*, dotato di una sua individualità, di socialità, di un suo profilo caratteriale, di proprie attitudini, di propri limiti cognitivi
- Bisogna essere attenti ai fattori motivazionali che stanno alla base del contributo lavorativo
- Il monitoraggio attento ai fattori legati alle condizioni di lavoro, e il rendimento individuale
- L'attenzione e il confronto tra EFFICIENZA, cioè la soddisfazione delle aspettative individuali, il conseguimento dei fini individuali, ed EFFICACIA dell'organizzazione aziendale, al fine di garantirsi un autofinanziamento, guardando al fine individuale dei propri lavoratori.



## **Nota Metodologica**

Come già accennato, i dati di questo Bilancio Sociale si riferiscono **all'esercizio finanziario 2023** 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**

E-mail: **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;
- 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, l'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, hanno 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 quel momento in poi, con vero spirito di cooperazione sociale e integrazione reale, inizia un percorso lavorativo condiviso, fianco a fianco, con persone fragili e emarginate, 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 allievi e personale lavorativo con disabilità, gli studenti scoprono il difficile mondo del reinserimento, e attraverso momenti di confronto conoscono in modo più

approfondito la Cooperativa, e allo stesso affrontandole tematiche sulla malattia mentale e sulla risocializzazione in termini più stretti dei soggetti più emarginati.

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 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 (Disciplina 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 i processi lavorativi, avvalendosi di supporti tecnologici: un sistema informatico per l'organizzazione dei cantieri, la creazione e l'aggiornamento continuo di un sito web, la partecipazione attiva 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.

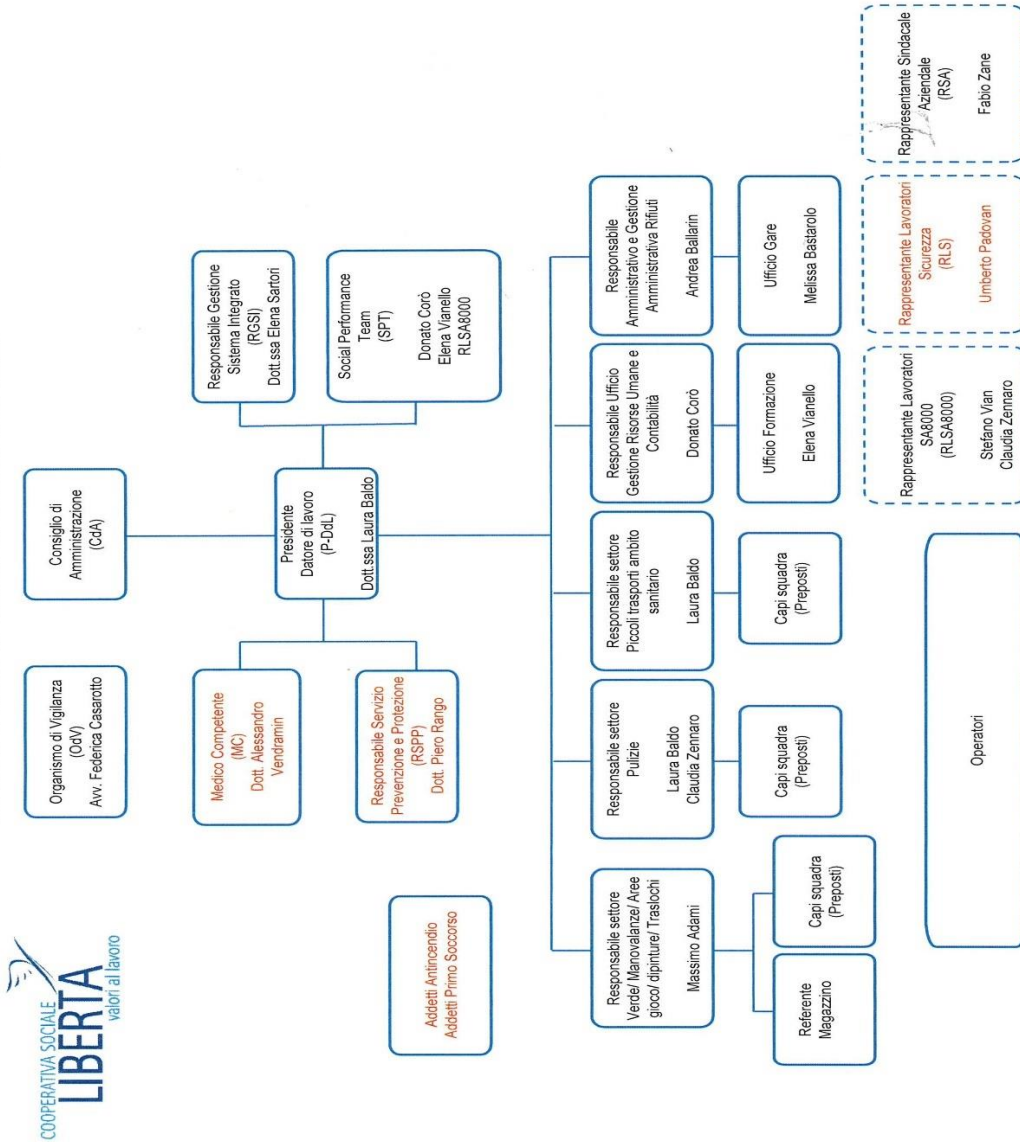
Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il presidente e il vicepresidente e può conferire deleghe particolari ad uno o più dei suoi membri. Il mandato degli amministratori dura tre anni.

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

### ORGANIGRAMMA AZIENDALE



*Laura Baldo*

La Presidente  
Dott.ssa Laura Baldo

Rev. 05/03/2024

## **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: 20-05-2022

Nominativo: **Donato Corò** - Carica ricoperta: Vice-Presidente - Data nomina: 20-05-2022

Nominativo: **Cristiano Tadini dal lago** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 20-05-2022

Nominativo: **Umberto Padovan** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 20-05-2022

Nominativo: **Elisabetta Schiavon** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 20-05-2022

Nominativo: **Massimo Favaretto** - Carica ricoperta: consigliere - Data nomina: 20-05-2022

## **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: 7

### **Consiglio di amministrazione**

Numero mandati dell'attuale Cda: 3

Durata Mandato (Anni): 3

N.° componenti persone fisiche: 6

Maschi: 4

Femmine: 2

da 41 a 60 anni: 4

oltre 60 anni: 2

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 31/12/2023: 45 soci lavoratori + 1 socio sovventore**

**N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione: 1**

### **Partecipazione dei soci alle assemblee**

Data Assemblea: 19/05/2023 - n. partecipanti (fisicamente presenti): 22

N. partecipanti (con conferimento di delega): 8

Indice di partecipazione: 65,21%

## 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.

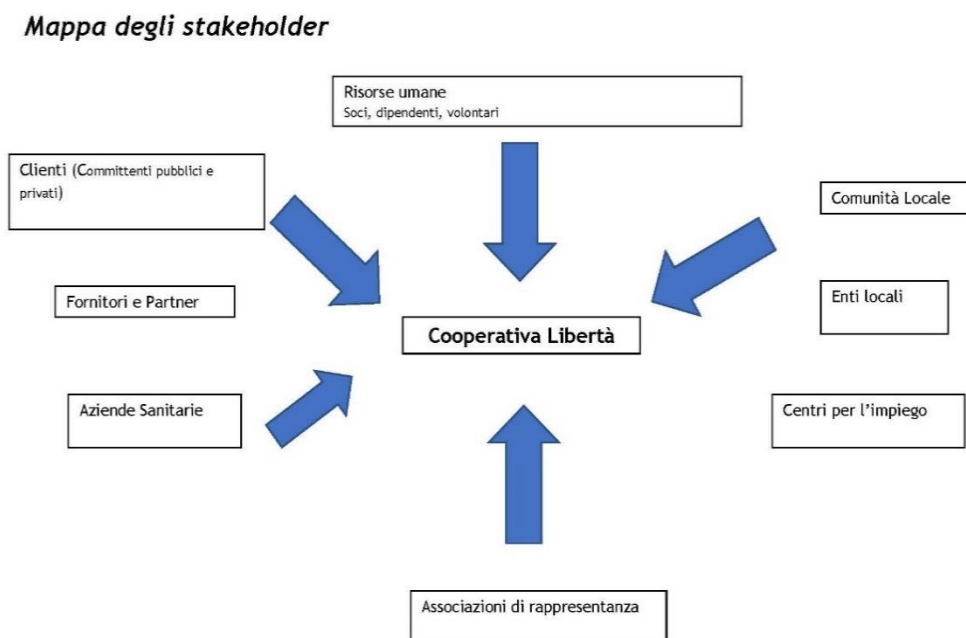
Destinatari del bilancio sociale sono, quindi, tutti quei soggetti (individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con la cooperativa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nelle attività aziendali.

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...etc)
- Clienti (Committenti pubblici e privati) Comunità Locale
- Fornitori e Partner Enti locali
- Aziende Sanitarie Centri per l'impiego
- Associazioni di rappresentanza

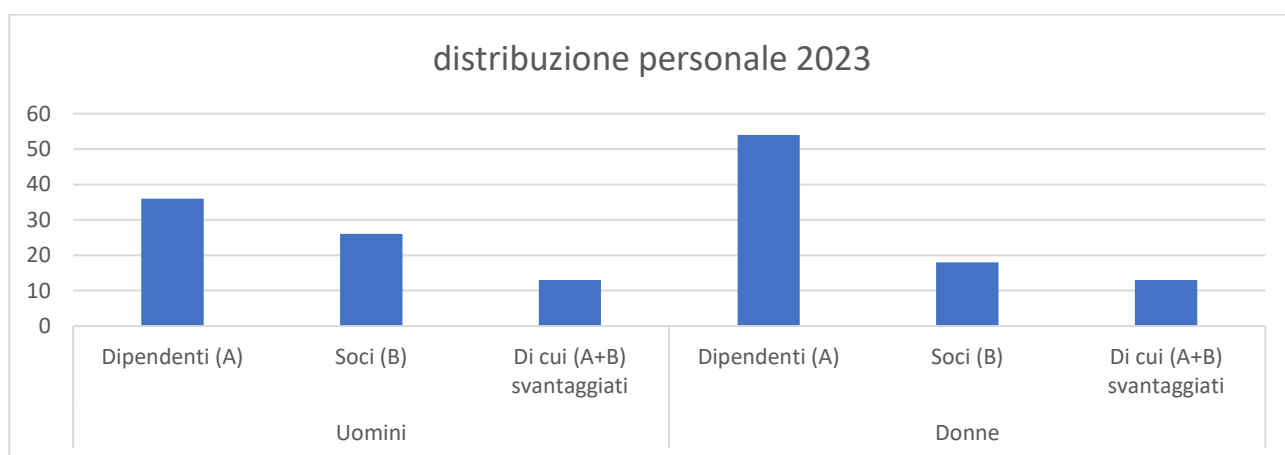


## Soci

### 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 31.12.2023							
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	26	13	54	18	13	134	26

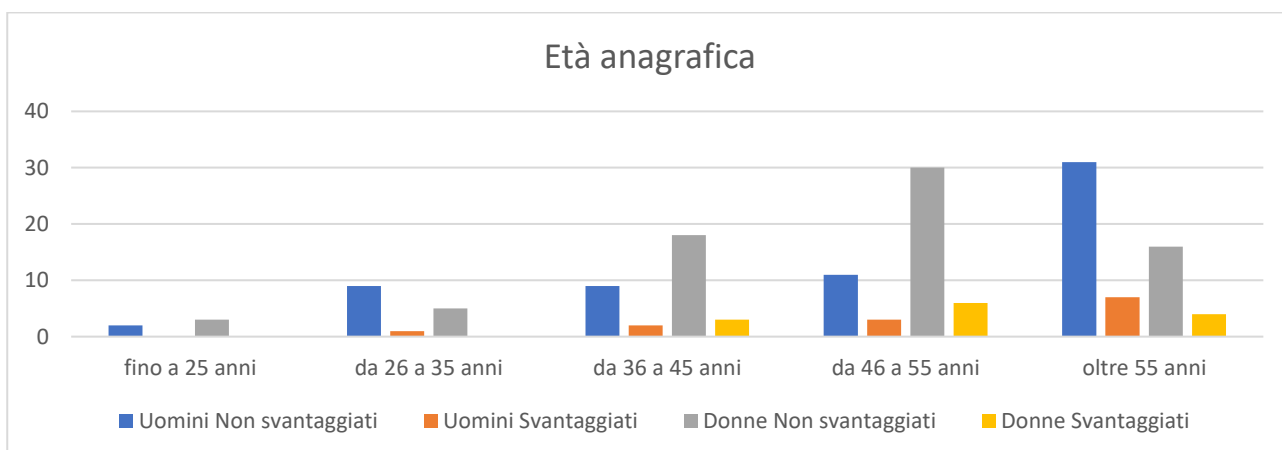


PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CESSATO IN CORSO D'ANNO	
A seguito di progetto finanziato (LPU, LIS, ecc.)	9
Stagionale	55
Altri	75
<b>TOTALE</b>	<b>139</b>

TIROCINANTI COINVOLTI	
Tirocinanti presenti nel corso dell'anno	3

INSERIMENTI LAVORATIVI				
Tipologia svantaggio inserito	Uomini	Donne	TOTALE	Di cui con progetto di inserimento (scritto)
Disabili psichici	8	11	19	
Disabili fisici e sensoriali	16	11	27	
Soggetti in trattamento psichiatrico	1	2	3	
Tossico o alcooldipendenti o ex	6		6	
Detenuti, ex detenuti (entro 6 mesi) in misura alternativa	5		5	
Altro (precisare)				
	<b>TOTALE</b>		<b>60</b>	

ETA' ANAGRAFICA					
	Uomini		Donne		
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati	TOTALE
fino a 25 anni	2		3		5
da 26 a 35 anni	9	1	5		15
da 36 a 45 anni	9	2	18	3	32
da 46 a 55 anni	11	3	30	6	50
oltre 55 anni	31	7	16	4	58



TITOLO DI STUDIO					
	Uomini		Donne		
	Non svantaggiati	di cui Svantaggiati	Non svantaggiati	di cui Svantaggiati	Totale
Licenza elementare / nessuno	17	4	35	5	
Licenza media	22	6	18	7	
Diploma superiore	17	3	17	1	
Laurea	6	0	2	0	

### Turnover 2022/2023

Organico al 31/12/2022	<b>124</b>
Entrati nell'anno di rendicontazione 2023	<b>151</b>
Usciti nell'anno di rendicontazione 2023	<b>141</b>
Usciti degli assunti anno 2023	<b>97</b>
Organico al 31/12/2023	<b>134</b>
Organico medio 2023	<b>174</b>
% turnover complessivo: entrati + usciti / organico medio	<b>1,67%</b>
% di turnover negativo: usciti nel periodo / organico inizio periodo	<b>113,70%</b>
% di turnover positivo: entrati nel periodo / organico inizio periodo	<b>121,77%</b>
% compensazione turnover Entrati nel periodo / usciti nel periodo	<b>107,09%</b>
% turnover nuovi assunti Nuovi assunti usciti 2023 / nuovi assunti	<b>64,23%</b>

### Malattia e infortuni

n. **113** lavoratori hanno usufruito complessivamente di n. **2.149** giorni di malattia;

n. **6** infortuni (compresi itinere) per un totale di n. **294** giorni di assenza



## Provenienza territoriale

	Non svantaggiati	Di cui Svantaggiati	
Belluno	1		
Campodarsego	1		
Camponogara	2	2	
Casaluce	1		
Dolo	5	2	
Fiesso d'Artico	1		
Legnaro	1		
Martellago	3	1	
Marcon	1		
Mira	11	2	
Mirano	6		
Noale	1	1	
Napoli	1		
Oliena	1		
Padova	3		
Pianiga	1		
Portogruaro	1		
Quarto d'Altino	1		
Roma	1		
Salzano	3	1	
Santa Maria di Sala	1		
Scandiano	1		
Scorzé	6	2	
Spinea	11	2	
Strà	1		
Venezia	65	12	
Vigonovo	1	1	
Vigonza	1		

## 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)	6		6
Paesi non appartenenti UE	28	1	29

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	43	7			43	7
Pulizie civili e industriali, sanificazioni, disinfestazioni	3	5	54	13	57	18
Servizi amministrativi, call center, data entry, trascrizioni e uso pc						
Manovalanza varia, raccolta indumenti, trasporti, assemblaggio	9		1	1	9	1
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>54</b>	<b>13</b>		

## 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

<b>FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO a cui hanno partecipato gli operatori in corso d'anno (comprovata da attestato o registrazione interna):</b>		
	<b>partecipanti</b>	<b>ore formazione</b>
aggiornamento SPECIFICO - accordo stato regione	88	560
antincendio	2	4
addestramento attrezzature varie	31	192
fitosanitario	2	
formazione GENERALE	63	252
Grù per autocarro	8	90
movimentazione carichi	9	22
piattaforme - quota	4	38
preposti	38	134
RLS	2	40
SA8000 - Responsabilità sociale	5	15
varia - sistema qualità - tecniche pulizia / verde	76	314
<b>Totale</b>	<b>328</b>	<b>1661</b>

## **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 rispetta 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

Nelle condizioni sociali 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 loro 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 2023 ha erogato un monte salari e stipendi ai lavoratori di euro 2.857.780,00.

## CCNL APPLICATO: IMPRESE DI PULIZIA / MULTISERVIZI

### CONTRATTUALISTICA al 31.12.2023

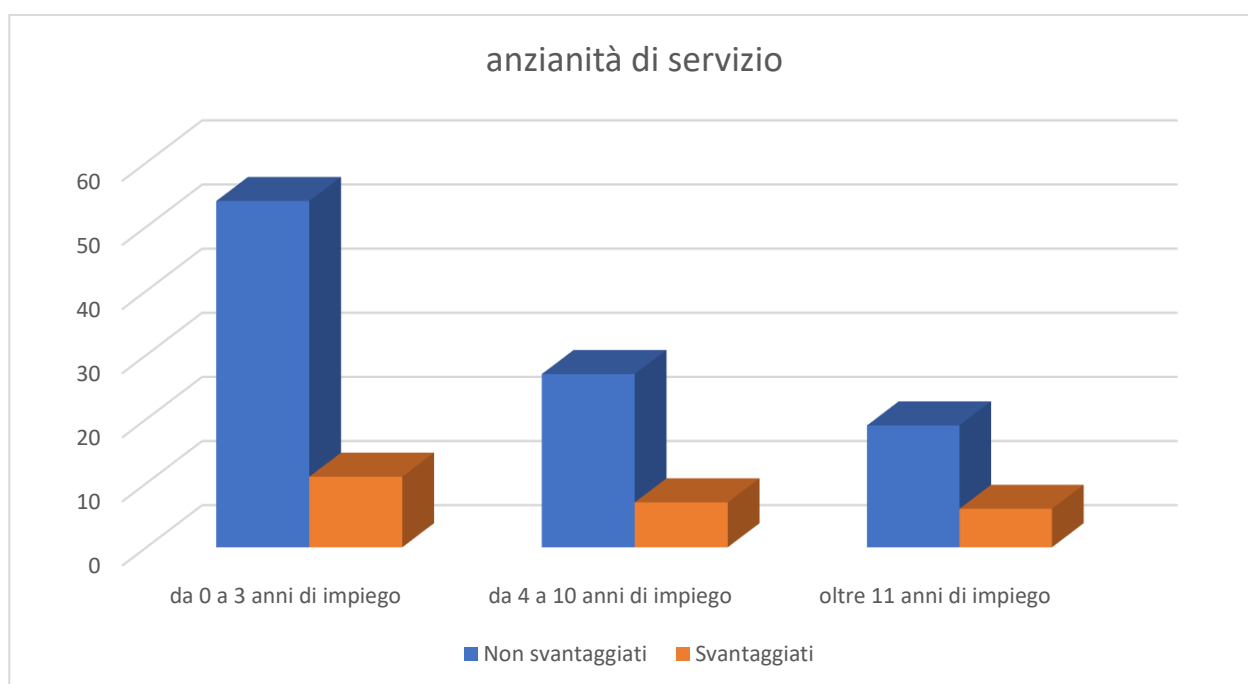
Modalità contrattuale applicata	Uomini		Donne		Totali	
	Non svantaggiati	Svantaggiati	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale	di cui Part time
Tempo indeterminato	40	13	68	13	134	82
Tempo determinato	9		11			

### STABILIZZAZIONE CONTRATTUALE

Contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2023	14
--	----

### Anzianità di servizio

Anni di impiego	Non svantaggiati	Svantaggiati	Totale
da 0 a 3 anni di impiego	68	15	83
da 4 a 10 anni di impiego	24	5	29
oltre 11 anni di impiego	14	6	22



Nell'anno 2022 Coop Libertà ha preso parte ad esperienze di co-progettazione e co-programmazione, su temi riguardanti i diritti dei cittadini in quanto tali, sulle loro aspirazioni, e su come riunire le forze per prodigarci in uno sforzo congiunto.

È risultato molto chiaro che "un'amministrazione condivisa", intesa come condivisione di responsabilità tra P.A. e la cooperazione sociale, nella quale la domanda e l'offerta diventano un percorso di alleanza per realizzare insieme una finalità comune, diventa fondamentale per arrivare a risultati concreti. Non sono argomenti di tecnicismo amministrativo, ma puntano ad un cambiamento culturale, dove coerentemente devono essere ripensati ruoli, compiti e organizzazione.

In quest'anno, assieme al Comune di Venezia e all'Università Ca' Foscari, ci sono state molteplici iniziative formative, che hanno coinvolto molte cooperative del territorio. Dalle varie esperienze è emerso chiaramente che gli sforzi fatti per mettere in relazione questi due mondi, nel medesimo intento di realizzare l'interesse generale, si rivela la strada giusta.

### **Impatti ambientali**

Cooperativa Libertà è un'Azienda con Sistema di Gestione Certificato secondo lo Standard UNI EN ISO 14001.

Questo significa, che tiene 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, manutenzione del verde, dipinture;
- la produzione di rifiuti derivanti dalla manutenzione dei servizi sia per la manutenzione del verde che delle pulizie
- consumo di carburanti.

Dall'analisi periodica dei dati raccolti, vengono definiti obiettivi di miglioramento, mantenendo sempre alta l'attenzione sulle prescrizioni normative vigenti in tale ambito A tal proposito vengono mantenuti costanti gli investimenti nei seguenti ambiti:

- mezzi a basso impatto ambientale: motoseghe elettriche, soffiatori elettrici, furgoni elettrici o comunque reinvestimento di mezzi euro 5/6;
- prodotti chimici linea ECOLABEL, carrelli prodotti con materiali riciclabili, attrezzature per le pulizie categoria a basso impatto energetico.



## Situazione Economico-Finanziaria

L'esercizio 2022 di Cooperativa Libertà, sotto il profilo economico/finanziario non ha evidenziato particolari criticità, archiviati oramai gli effetti negativi della pandemia.

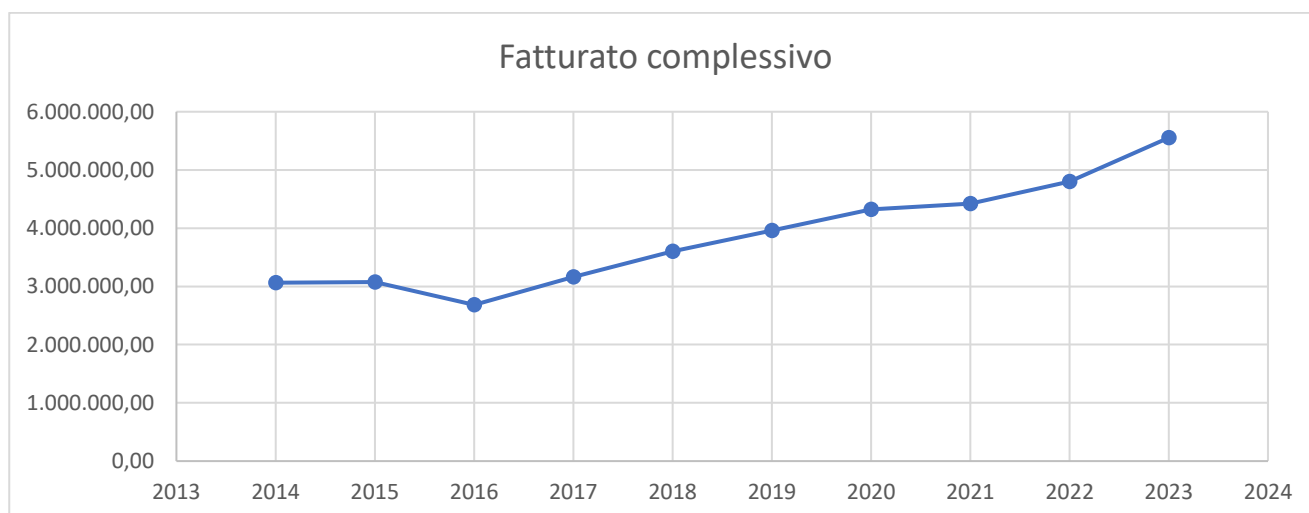
Ciò detto, rispetto all'anno precedente, la Cooperativa ha registrato un aumento del valore della produzione pari a **euro 384.316,00** – generato dai maggiori servizi erogati nel settore della manutenzione del verde pubblico e nei trasporti/manovalanze in ambito sanitario. Da registrare che il **88,98%** 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 e i cui effetti si riflettono sull'aumento delle esposizioni a medio lungo. Il Patrimonio netto si assesta sopra i 800.000,00 che garantisce alla cooperativa la necessaria copertura per le esposizioni a lungo.

Al 31/12/2022 la Cooperativa chiude positivamente il Bilancio con un utile di Euro **119.899,00**.

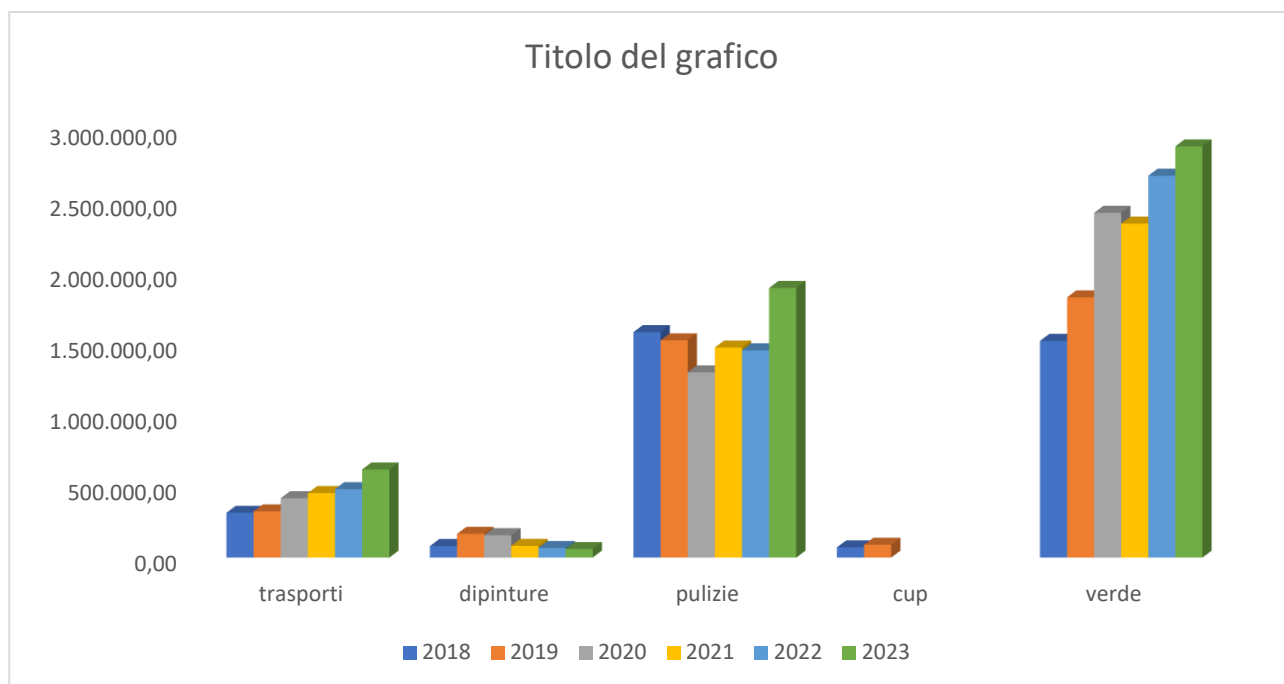
## Dati sintetici di Bilancio

Descrizione	2023	2022	2021	2020
Crediti vs Soci	33.268,00	44.518,00	27.081,00	45.101,00
Immobilizzazioni	1.116.490,00	1.038.121,00	1.014.050,00	1.032.833,00
Attivo Circolante	1.843.886,00	1.574.862,00	1.554.481,00	1.664.884,00
Patrimonio Netto	1.020.420,00	852.033,00	727.562,00	720.997,00
Debiti a Breve	1.085.774,00	944.489,00	849.862,00	855.516,00
Debiti a Lungo	523.934,00	498.608,00	529.353,00	546.086,00
Valore della Produzione	5.553.195,00	4.803.655,00	4.419.339,00	4.325.250,00
Costi della Produzione	5.315.750,00	4.653.243,00	4.362.588,00	4.258.154,00
Risultato Esercizio	<b>198.723,00</b>	<b>119.899,00</b>	<b>35.146,00</b>	<b>52.092,00</b>



## Fatturato per settore

	trasporti	dipinture	pulizie	cup	verde	ALTRO	FATTURATO TOTALE
<b>2018</b>	314.435,62	81.258,00	1.583.496,47	71.856,09	1.521.689,12	30.030,07	<b>3.602.766,00</b>
<b>2019</b>	324.452,59	166.902,61	1.525.667,84	90.145,76	1.827.409,18	25.495,02	<b>3.960.073,00</b>
<b>2020</b>	416.952,55	157.487,24	1.300.768,35		2.421.243,84	28.798,02	<b>4.325.250,00</b>
<b>2021</b>	453.033,27	82.317,01	1.474.974,64		2.345.442,03	63.572,05	<b>4.419.339,00</b>
<b>2022</b>	480.381,10	67.689,15	1.455.525,72		2.681.770,35		<b>4.685.366,32</b>
<b>2023</b>	618.856,70	59.955,93	1.893.448,27		2.887.495,09		<b>5.459.755,99</b>



CLIENTI			
TIPOLOGIA DI CLIENTE	CLIENTE	SERVIZI RESI	% ATTIVITA'
Aziende sanitarie	ULSS3	pulizie - manovalanza	25,81%
Aziende partecipate	VERITAS spa - VIU – Ater Venezia	manutenzione verde	4,13%
Amministrazioni e istituzioni comunali	comuni vari	pulizie e manutenzione del verde	65,73%
Altri enti di diritto pubblico	Agenzia dogane - Accademia Belle Arti		0,43%
Province			
Aziende/Enti privati			3,90%

### Procedure di Gara

visionate	partecipato	acquisito	attraverso CSU
37	28	20	10

#### Tra le più importanti:

- COMUNE DI ABANO TERME – varie settore manutenzione del verde
- COMUNE DI MIRA – pulizie straordinarie
- ACCADEMIA BELLE ARTI - servizio pulizia
- COMUNE di ABANO TERME - servizio di pulizia
- COMUNE di SAN DONA' di PIAVE – manutenzione del verde
- COMUNE DI SAONARA – servizi amministrativi
- CITTA' DI VENEZIA – manutenzione del verde
- COMUNE DI VENEZIA – manutenzione attrezzature ludiche
- COMUNE DI MARCON – manutenzione del verde
- COMUNE DI MIRANO – pulizie
- CONSIGLIO DI BACINO – pulizia uffici
- SAN SERVOLO SERVIZI – pulizie
- UNIONE DEI COMUNI – pulizie

## **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.

I portatori di interesse sono:

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

## **Politiche e strategie**

Cooperativa Libertà ha avviato, nell'anno 2022, il processo di accesso alle informazioni in modo digitale e veloce da parte di tutti i lavoratori. Questo per rendere la partecipazione sempre più attiva e facilitata.

Tale attività, ha raggiunto quasi la completezza del processo informatico. Questa scelta, ci ha permesso di mantenere un osservatorio costante in materia di:

- sicurezza;
- un coinvolgimento costante delle figure che partecipano al SPP;
- un attento monitoraggio per quanto riguarda lo stato di salute dei lavoratori e degli ambienti di lavoro.

### ***Formazione - Informazione – Addestramento del personale***

Sono considerati elementi cardini per la Cooperativa Libertà, e devono sempre essere costanti e verificabili.

***Personale in stato di svantaggio.*** La % di persone in stato di svantaggio, non solo deve essere mantenuta, come previsto per Legge, ma deve essere portata avanti con azioni nel territorio, con i soggetti coinvolti nel processo come SIL, CSM, SERD, COMUNI ecc., affinché essa possa ottenere valori ben al di sopra della soglia imposta.

Con il **Consorzio CSU** è stato avviato un processo per la gestione mediante sistema certificato degli inserimenti lavorativi per tutte le cooperative consorziate. È stato assegnato all'Istituto Universitario Salesiano IUSVE l'incarico di effettuare le interviste al fine di raccogliere informazioni in merito alle modalità di gestione degli inserimenti lavorativi di ogni singola cooperativa con la conseguente valutazione di criticità.

Con CSU e IUSVE, partirà un programma formativo per i soggetti responsabili degli inserimenti lavorativi (tutor). La Presidente Dott.ssa Laura Baldo e il Direttore del Consorzio Dott. Alberto Cigana, sono stati i promotori di tale progetto

***Bilancio e fatturato.*** Mantenimento del fatturato, e implementazione, grazie alla partecipazione attiva tra Cooperativa Libertà e CSU Zorzetto. I vantaggi derivati dalla partecipazione di tutte le gare accessibili per requisiti in modo autonomo o in ATI con altre cooperative sociali e non, su tutti i settori di appartenenza, sono evidenti.

### ***Politiche sociali ed economiche.***

Mantenimento di tutte le certificazioni acquisite (SA 8000, ISO UNI EN 9001, ISO UNI EN 14001, ISO UNI EN 45001, SOA, D. LGS 231/01, CERTIFICAZIONE DI AUTOTRASPORTATORI)

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

Sensibilizzazione nei confronti del personale alla segnalazione dei Near Miss (un quasi infortunio).

Implementazione del numero di addetti alle emergenze incendio e primo soccorso.

Attraverso l'offerta di lavoro, Cooperativa Libertà persegue politiche strettamente legate alla persona, in contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, promuovendo la salute e il benessere nel luogo di lavoro, a garanzia dello sviluppo del capitale umano, puntando sull'occupazione e formazione di qualità.

Sensibilizzazione dei fornitori sui temi SA 8000, con verifiche ispettive all'interno delle loro strutture, con conseguente audit.

La predisposizione di un questionario, rivolto ai lavoratori, finalizzato alla percezione sui valori e sul clima aziendale/organizzativo.

**Eventi sociali.** Il festeggiamento dei 45 anni di attività della Cooperativa, è stato concepito come un momento di coinvolgimento e condivisione degli obiettivi sociali. È stato un traguardo, che si è voluto celebrare ponendo l'accento sui lavoratori. È stato organizzato un evento presso la sede di via Colombara a Marghera, con rinfresco e lotteria organizzata con il coinvolgimento dei lavoratori stessi. Sono stati portati i saluti e i complimenti del Sindaco di Venezia attraverso la persona dell'Assessore Paola Mar, che ha riconosciuto il valore della nostra Cooperativa. Si è investito anche nella comunicazione di tale traguardo, mediante affissione di targhe adesive sui mezzi, pubblicità sui media cartacei e radiofonici.

### **Coinvolgimento degli stakeholder**

Cooperativa Libertà è più che consapevole che il contesto sociale ed economico in continua evoluzione, ci porta, inevitabilmente, a dover far fronte a nuovi scenari dinamici.

E' quindi fondamentale e necessario, adottare un approccio strutturato al coinvolgimento degli stakeholder, per orientare la strategia aziendale sui temi più affini alla Coop Libertà e per i suoi portatori di interesse.

Le forme di coinvolgimento adottate sono state:

- Questionari rivolti ai clienti in merito alla soddisfazione del risultato
- Questionari ai lavoratori, rivolto a rilevare il clima aziendale
- Questionari rivolti alle istituzioni P.A. e Private con cui ci relazioniamo per gli inserimenti lavorativi, per il raggiungimento degli obiettivi attesi

All'interno dei cantieri, si sono svolte riunioni per capire il clima aziendale, con i preposti e lavoratori, in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, al fine di pianificare azioni per migliorare la programmazione dei lavori, in particolar modo nel settore della manutenzione del verde

## **Innovazione**

Le attività di ricerca e progettualità intraprese dalla Cooperativa, si sono focalizzate nell'implementazione informatica dei sistemi di gestione, dotando i lavoratori di vari dispositivi e programmi per la gestione dei cantieri. Nel contempo, per quanto riguarda la programmazione e controllo, si sono implementate procedure per la gestione delle commesse, sia per quanto riguarda la progettualità, l'erogazione e la contabilizzazione delle stesse.

La continua ricerca di attrezzature all'avanguardia nei vari settori di attività capaci di rispondere a performance di alto livello ma di basso impatto ambientale, con criteri elevati di sicurezza (cd CAM).

## **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.